

고학력 경력단절여성의 경력개발계획과 재취업교육 요구분석 연구

김 영 경*

초 록

본 연구는 고학력 기혼여성의 재취업을 지원하기 위해 경력단절을 경험한 고학력 여성들을 면접하여 경력개발계획 및 의식과 재취업교육 요구를 조사하였다. 조사 결과 고학력 여성들은 가정적인 배경을 고려하면서 직업 경력을 갖겠다는 경력 의식을 갖고 있었다. 경력단절기간이 짧은 여성들은 본인의 지속적인 경력개발을 위해 안정적인 자격을 갖추고자 하였고, 경력단절기간이 긴 경우에는 직업 전환이나 창업을 희망하는 것으로 나타났다.

경력개발계획 및 의식 부분은 1) 좋은 직장에서 좋은 직업을 갖겠다는 의식의 전환이 이루어지고 있고, 2) 경력계획과 관리는 전공, 특기, 취미, 좋아하는 분야의 교차지점에서 이루어지고 있으며, 3) 소득보다는 자아성취와 자기 개발이 되는 경력을 희망하고, 4) 전문가 또는 전문 프리랜서라는 일관된 경력의 목표를 추구하는 것으로 나타났다.

이에 따른 재취업교육 부분은 1) 쓰임새나 목적성이 뚜렷한 맞춤형 과정, 2) 능력 검증과 장기적인 경력개발이 가능한 '전문 자격증 과정'이나 '시험 준비 과정', 3) 최신직업정보를 고려한 공신력있는 전문교육, 4) 기혼여성의 여건을 고려한 인터넷 전문창업교육과 계속교육, 5) 교육적 접근의 용이성 등을 요구하는 것으로 나타났다.

본 연구는 고학력 경력단절여성의 직업과 경력에 대한 의식을 도출하여 이에 따른 재취업교육 요구를 분석하였다는 데 의의가 있다.

주제어: 고학력 여성, 경력단절여성, 경력개발계획, 경력의식, 교육요구, 재취업교육

* 부천약대초등학교 교사

I. 서론

지식기반사회에서 여성의 사회적 진출은 여성 자신은 물론 지속 가능한 사회 발전을 위해서도 반드시 필요하다. 21세기 한국은 지식·정보산업의 발달, 고령화 사회로의 진입이라는 특성을 나타내고 있으며, 이러한 변화에 대처하기 위해 고학력¹⁾ 여성의 인적자원 활용은 국가적으로 중요한 사안이 되고 있다.

사회의 변화와 여성의 고학력화에 따라, 여성의 취업 의식은 점차 개선되고 있는 것으로 나타난다. 황수경 외(2006)의 통계청 ‘사회통계조사보고서’ 분석에서, 여성도 가정과 관계없이 취업을 할 수 있다는 견해가 40%를 넘고, 자녀 성장기를 제외하면 취업할 수 있다는 견해가 80%를 넘어 기혼여성의 취업에 대한 의식은 매우 적극적인 수준에 와 있음을 알 수 있다. 그러나 이 같은 취업 의식의 성장에도 불구하고, 실제 기혼여성의 경제활동참여율은 50.6%(통계청, 2006)로 절반 수준에 그치고 있으며, 1980년대 후반 이후 정체 상태가 지속되고 있다. 특히, 고학력 기혼여성인 경우는 경력이 단절되어 노동시장을 이탈한 후에는 재진입을 하지 않는 ‘L자형’을 보이고 있어(김태홍, 1996; 남상균·장재호, 2003), 우리나라 고학력 여성인적자원의 누수가 심각한 경지에 와 있다.

한편, 고학력 경력단절여성이 노동시장에 재진입하기 위해서는 이전 경력에 수정을 하거나 새로운 경력을 계획해야 할 것이다. 경력계획과 경력관리에 관한 선행 연구에 의하면 경력계획은 경력탐색과 경력목표 설정의 과정으로 구분할 수 있고, 경력계획을 성공적으로 수립하고 경력희망을 가지고 있으면 경력 관리에 성공을 거둘 가능성이 높은 것으로 나타나고 있다

1) 본고에서는 4년제 대졸 이상의 학력을 소지한 여성을 ‘고학력’ 여성으로 설정한다. 교육수준별로 여성인력 활용정도를 살펴보면, 전문대졸 여성까지는 학력수준이 높을수록 고용이 증가하지만 대졸 이상 고학력자에서는 고용률이 큰 폭으로 떨어지고 있어 노동시장 내에서 이 두 집단의 상황에 차이가 있기 때문에 두 집단을 구분하는 것이 바람직하다고 생각하였다. 그리고 대졸 이상 고학력자가 생산가능인구 중 노동시장에서 완전히 이탈하여 활용되지 못하는 인구 비율(이탈율)이 가장 높은 것으로 나타나기 때문에 본고의 영구이탈 경향을 설명하는데 적절하다고 판단하였다(황수경 외, 2006: p.4 참고).

(White, 1995; Wentling, 1996). 또, 경력개발계획과 교육간의 관계를 분석한 연구에서는(Ford & Noe, 1987; Noe & Schmitt, 1986), 교육이 각 개인의 교육요구를 잘 반영할 때, 개인은 교육을 받고 싶은 동기가 높아지고 더 높은 기대 수준을 갖게 되어, 교육훈련의 효과성이 높아진다는 것이다. 이같은 맥락에서 고학력 경력단절여성의 재취업교육도 이들의 경력개발계획을 파악하고 그에 따른 교육요구를 반영하여 재취업교육이 이루어졌을 때 교육의 효과성을 높일 수 있음을 짐작할 수 있다. 고학력 경력단절여성이 가정을 돌보면서 계속적으로 경력을 개발하는 일은 여러 가지 고려할 사안이 중첩되어 경력개발계획에 예기치 않은 변수가 발생할 수 있고, 경력설계 자체가 쉽지 않으며, 복잡한 양상을 띠 것으로 예상된다. 그러나, 아직까지 고학력 경력단절여성이 이같은 상황에서 어떤 경력개발계획을 갖게 되었는가, 이전 경력이 어떻게 수정되었는가, 또 이에 바탕한 교육요구는 무엇인가에 대한 실증적 연구는 없다. 기존의 연구는 재취업교육 요구에 대한 계량적 접근이 대부분이어서 여성들의 삶과 의식이 반영된 좀 더 세밀한 요구 분석이 필요한 것으로 사료된다.

따라서 본 연구의 목적은 고학력 경력단절여성의 심층면접을 통해 경력개발계획과 교육요구를 실증적으로 파악함으로써 이들이 갖게 될 재취업교육의 효과를 높이는데 있으며, 본 연구를 통해 향후 전개될 모델 프로그램의 개발과 시범사업에 시사점을 제공하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 고학력 경력단절여성의 재취업 장애 요인

선행연구를 보면, 고학력 경력단절여성이 재취업을 하지 않거나, 못하는 이유를 개인적·가족적 요인과 사회적·구조적 요인에서 찾고 있다.

개인적·가족적 요인은 첫째, 남편과 시부모의 반대에 있다. 기혼여성이 재취업에 강한 의사가 있음에도 남편이나 시부모의 반대로 취업하지 못하는 경우이다(나영선, 2000). 가족은 취업으로 인해 자녀교육과 가정생활이 제대로

되지 않는다고 생각하여 기혼여성의 취업을 부정적인 시각으로 본다(이옥분, 2002). 가부장적 전통 속에서 어머니는 가장 중요한 심리적 부모이며(Russo, 1979), 최소한 취학 전까지 육아의 최적격자로 여겨지고(Oppenheim-Mason & Kuhlthau, 1989), 가사와 육아의 주책임자로 존속되고 있기 때문이다(Gorham, 1988; Caroline & Marilyn, 1994). 둘째, 본인 스스로 자녀양육에 책임을 느끼면서 취업하지 않는 데 있다. 고학력 경력단절여성 자신도 ‘자녀양육에 지장이 있기 때문에’ 취업을 희망하지 않는다(이옥분, 2002). 특히, 고학력 기혼여성은 자녀교육에 관심이 높을 뿐만 아니라 자녀교육은 주로 주부의 몫으로 남아 있어 취업 동기를 억누르는 요인이 된다. 셋째, 남편의 소득과 관련된다(Shoba & Vani, 2004). 고학력 여성일수록 남편의 소득이 높고 그로 인해 자신의 노동시장에서의 가치가 높다고 느껴, 취업욕구는 강하지만 동시에 취업의 필요성은 적게 느끼기 때문이다(이옥분, 2002).

사회적·구조적 요인은 첫째, 직종 선택의 폭이 좁다는 것이다(나영선, 2000). 경력단절 이후 재취업할 경우 일부 전문, 관리직을 제외하면 이전 직장으로 되돌아가는 경우는 드물며(나영선, 2000), 동일 직종에서 지속적인 경력을 개발한다는 것은 매우 어렵다(이정표, 2001). 여성 대부분이 직종 이동에 있어 수직적 하향이동을 경험한다. 특히, 노동시장의 2중 구조는 고학력 여성이 경력단절을 경험한 후, 재진입하는 경우에 저숙련, 저임금, 비정규직의 제한된 일자리만 제공하기 때문에 이들은 재진입을 하지 않으려 한다(황수경, 2003). 예컨대, 결혼 전에 준전문직, 사무직이었다가 재취업할 경우 판매서비스직, 학습지 교사, 보험설계사, 판매사 등으로 가는 경우가 많아 기혼여성에 대해서는 그들의 학력이나 과거 직업경력이 어떠하였는가에 상관없이 직종선택의 기회가 매우 폐쇄적이며 경직되어 있음을 의미한다(나영선, 2000). 한국 여성의 77%가 12개의 여성직종에 종사하는 집중현상이 뚜렷하며(금재호, 2002), 고학력층 여성은 예체능계, 의약계, 사범계, 사회계 직종에 집중되어 있어, 재진입이 더욱 어렵다(황수경, 2003). 둘째, 의중임금(reservation wage)에 비해 임금 수준이 낮다. 고학력 여성일수록 경력단절을 거치게 되면 취업에 따른 기대는 높지만, 소득효과는 크지 않기 때문에 취업을 기피하여 노동시장 재진입 가능성이 낮다(황수경 외 2006). 게다가 낮은 임금은 자녀

보육비를 상쇄할 수 없기 때문에 이들의 재진입은 더욱 어렵다. 셋째, 고용 형태의 경직성을 들 수 있다. 기혼여성 대부분은 일과 가정생활을 병행해야 하기 때문에 시간 활용에 융통성이 있어야 한다. 이들은 고용의 안정성과 지속성이 담보되고, 부당한 처우가 없다면 시간제 고용이나 단시간 근로를 선호한다(구명숙·홍상옥, 2005; 김인선, 2006; Caroline & Marilyn, 1994). 그러나, 한국의 고용 형태는 유연하지 못하며 전일제 근무인 경우, 주말 근무나 연장 근무를 요구하기 때문에 이들의 재취업은 어렵다.

2. 고학력 경력단절여성의 경력개발의식

개인 차원에서의 경력개발은 직업, 직무의 선택, 선택한 직장과 직무에서 각자가 성취하고자 하는 경력목표의 확인과 이를 달성하기 위한 경력계획의 수립, 그 계획을 실행하는 단계인 자기개발로 실천된다(양인숙·이소연, 2003). Schein에 따르면 내재적 경력이란 일과 그러한 일 안에서 자신의 역할이 무엇인지에 대한 주관적인 관념이라고 했다(Van Maanen & Schein, 1997). 그는 ‘경력닻(career anchor)’이라는 개념을 들어 직업에 관한 자아개념을 설명하고, 자기-지식(self-knowleg)이란 ‘자신의 경력을 안내하고 통제하고 안정시키고 통합시키는 역할을 하는 것’이라 논의하면서 ‘경력닻(career anchor)’ 이론을 통하여 여덟 가지 경력육구 유형을 설명한다(김남희, 2004; 박경규, 1997). Delong(1982)은 경력닻 대신 ‘경력지향(career orientation)’이라는 용어를 제안하고 있는데, 이는 자신의 동기, 흥미, 그리고 역량에 따른 직업의 특정 측면들을 고려해서 선택할 수 있는 역량을 의미하는 것이다(김남희, 2004). 본 연구에서 사용된 ‘경력개발의식’은 자신의 흥미, 동기, 역량에 따라 직업을 선택하고, 경력계획을 수립할 수 있는 자기개발에 대한 의식의 정도라고 정의한다.

한편, 선행연구를 보면, 고학력 경력단절여성의 경력개발 인식은 적어도 태도상에 상당한 발전을 보이고 있다. 가정에만 전념해야 한다거나 결혼전 혹은 첫 자녀 출산 전까지만 취업해야 한다는 소극적인 견해는 크게 줄어들고, 자녀성장기를 제외하면 혹은 가정과 관계없이 취업할 수 있다는 적극적인 견해가 80%에 이르고 있다(황수경 외, 2006). 이옥분(2002)의 연구에서

도 고학력 유후 여성의 직업관은 80.1%가 ‘직업을 가져야 한다’로 나타났으며 취업할 의사가 54.9%에 이른다. 이에 비해 취업을 원하지 않는 이유를 32.3%가 ‘자녀양육에 지장이 있기 때문’이라고 응답하여 자녀문제가 아니라면 대부분 취업할 의지가 있음을 짐작할 수 있다. 정현희와 구혜령(2001)의 연구에서도 취업을 희망하는 여성은 77.6%로 나타났으며 ‘가장 이상적인 여성상’은 가정을 유지하면서 직업을 갖는 것이며, 90%가 가정 외 활동을 긍정적으로 생각하고 있었다. 반면 전업주부를 이상적으로 보는 비율은 8.3%에 불과했다. ‘결혼 후에 직장을 갖는 것이 필요하다’는 문항에서도 ‘그렇다’라고 대답하여 절반 이상이 전업주부에 만족하지 못하고 있음을 알 수 있다(여성을 위한 모임, 1999). 구직희망 분야는 전문직이 가장 높고(39.3%), 자영업(23.1), 행정관리직(12.9%)의 순으로 나타나 전문직이나 자영업에 대한 선호가 높은 것으로 파악된다. 취업시 근무 형태는 전일제(28.0%)보다 파트타임(72.0%)의 선호도가 높게 나타났다(이옥분, 2002). 특히, 4년제 대졸 이상의 고학력 여성이 고졸이하 여성보다 시간제 근로 형태를 더 선호하는 것으로 보고된다(황수경 외, 2006). 여성들은 임금이나 명성보다 직업스케줄 등의 융통성이 보다 중요하다고 평가하고, 일과 사생활 간의 균형에 보다 큰 가치를 둔다(김남희, 2004).

이상의 선행연구를 통해, 고학력 경력단절여성의 경력개발의식을 보면, 사람마다 차이가 상이할 수 있으나 대체로 Schein의 경력육구 유형 중 기술-기능 지향 유형, 자율과 독립 지향 유형, 생활 지향 유형에 해당하는 것으로 보인다. 기술-기능지향(technical-functional competence) 유형은 관리자로서 승진체계보다 특정분야 전문가로서의 성장에 더 큰 가치를 두는데, 특히 여성은 승진에서 차별받는다라고 인식하므로 관리직보다 전문직으로의 경력경로를 선호하는 경향이 있다. 자율과 독립(autonomy/independence)지향 유형은 조직이 개인을 규제하는 속성을 갖고 있어 비이성적이고 강압적이라고 간주하고 계약제나 파트타임 등 근무시간이 자율적인 근로형태를 선호한다. 생활(life style)지향 유형은 개인적인 관심사나 가족생활과 잘 통합되는 직무를 선호한다. 애초에 Schein의 연구에서 여성이 많이 발견되었으나 맞벌이 부부의 증가로 남성의 비율도 높아지고 있다.

3. 고학력 경력단절여성의 재취업교육

고학력 경력단절여성 재취업교육의 취업 성과를 높이고 여성의 경력지원을 효과적으로 달성하기 위해 황수경 외(2006)는 여성직업훈련의 성공 요건을 분석하였다. 이 연구에서는 정부지원과정이 일반과정보다 재취업률이 높은 이유에 관심을 가지고 그 차이를 분석하였다. 그 결과 정부지원과정은 선발과정의 밀도가 높고, 지역의 인력 수요를 고려한 양질의 교육이 보급되며, 취업 네트워크 및 사후 관리가 잘 이루어져 취업률이 높은 것으로 나타났다. 이에 착안하여 이 연구에서는 재취업교육의 성공요건은 첫째, 교육생 선발과정에서 경쟁률이 높고, 선착순보다 면담을 통해 양질의 교육생을 선발한 경우, 둘째, 훈련 프로그램의 질이 우수할 때, 셋째, 지역 산업인력 수요 파악과 취업 네트워크 구축이 잘 된 경우, 넷째, 사후 관리를 통한 취업 지원이 체계적으로 이루어졌을 때임을 주장한다.

한편, 여성들의 재취업을 지원하는 교육은 여성의 상황 요인과 여성의 장점을 최대한 활용하는 방향으로 전개되었을 때 성공 확률이 높은 것으로 보인다. 김인선(2006)은 생협을 기반으로 한 일본의 지역 밀착형 공동기업인 워커즈 콜렉티브(Worker's Collective)를 소개하였다. 워커즈는 ‘하고 싶은 일을 동료들과 함께, 가능한 것부터, 지역안에서 시작하자’는 모토와 ‘제대로 된 먹거리와 안정성 확보’라는 문제 의식하에 생협 운동으로 시작하였으며 1983년에 위탁운영에서 독자 운영으로 발전한 소규모 공동 창업기업이다. 워커즈의 특징은 민주적인 의사결정구조로 운영되기 때문에 구성원의 책임 의식과 참여가 높고, 지역사회에 기여할 수 있다는 ‘가치’와 결합되어 있으며 단시간 근로가 가능하다는 것이다. 워커즈의 성공 사례를 통해 재취업교육의 성공 요건을 교육 내용면에서 추출해 보면, 첫째, 민주성, 친환경성, 공동체 지향이라는 여성적 가치관을 반영하면서 둘째, 고학력 여성의 다양한 경험과 능력을 활용할 수 있는 분야와 셋째, 지역의 산업 수요, 지역 특성 및 지역의 다양한 복지, 문화 수요에 기초한 영역으로 설계되어야 함을 짐작할 수 있다.

고학력 경력단절여성은 저학력 여성에 비해 직업훈련 경험자의 비중이 두 배 정도 높게 나타난다(김인선, 2006). 재취업교육에 대한 요구는 자신감 회

복, 교육 프로그램의 다양화, 취업알선 등으로 개괄된다. 직업훈련 개선방안에 관한 요구 조사에서도(박성정 외, 2005) 기혼여성들은 취업정보 제공, 취업알선 기능 강화, 여성유망직종 취업과정의 개설, 직업교육훈련 과정의 다양화, 교육훈련비 지원, 훈련시간의 다양화 등을 희망하였다. 특히, 30대 고학력 집단은 훈련내용과 전문성을 중요시한 것으로 나타났고(박성정 외, 2005), 연령이 낮을수록 고학력일수록 창업이나 자영업을 희망하며(김인선, 2006), 창업교육훈련, 정보제공, 기초직업능력 보완 프로그램 등을 희망하는 것으로 나타났다(박성정 외, 2005).

이상의 연구들은 고학력 경력단절여성 재취업교육이 지역산업 인력수요 고려, 여성의 가치관 고려, 여성의 직업경력과 장점 활용, 취업알선 및 사후관리 등에 중점을 두어야 하며, 예비기초과정, 본과정, 사후관리에 이르기까지 과정 전반에 걸쳐 체계적인 교육이 필요함을 시사한다.

III. 연구 방법 및 제한점

본 연구는 고학력 경력단절여성의 경력개발계획 및 의식과 이에 따른 재취업교육 요구를 분석하고자 한다. 경력단절여성들의 교육요구분석에 있어, 기혼여성들의 경력에 대한 계획, 의식의 세계, 주변적인 환경, 재취업 상황 등 의식적인 부분과 환경 영향 요인과의 관계 파악을 통해 재취업교육 요구를 구체적으로 포착하기 위해서는 양적 연구방법보다 질적 연구방법이 적당할 것으로 판단하였다. 따라서, 본 연구에서는 심층면접으로 자료를 수집하고 근거이론에 의해서 자료를 분석하는 질적 연구방법을 사용하였다.

1. 연구 대상

대졸 이상 30대 고학력 기혼여성 15명의 사례를 면접, 조사하였다. 면접참가자들은 결혼 전에 모두 직장을 다닌 경험이 있고, 출산, 육아, 일과 가정병행의 어려움 등의 이유로 3~10년 정도 경력이 단절된 상태에 있는 미취업 여성들로서 재취업을 위해 ‘구직경험’이 있거나 ‘구직활동 중’인 여성들이

다. 30대 기혼여성은 ‘졸업 정원제’가 본격적으로 적용되는 고학력 시대의 세대로서 남성과 평등한 교육 혜택을 누린 집단이고, 고도의 경제 성장기에 풍요로운 어린시절을 보냈다. 이러한 특수성으로 인해, 이들은 자아의식과 자기주장이 강한 편이다. 따라서 이전 세대와는 다른 가치관이 형성되어 있으리라 판단되며, 경력에 대한 인식이 높을 것으로 예측하였다. 이상과 같은 이유로, 본 연구에서는 기혼여성들 중 30대를 선정하여 심층면접을 시행하였다. 이들은 모두 재취업을 희망하기 때문에 본 연구에 필요한 정보를 가장 잘 제공해 줄 수 있다고 판단하였다.

2. 자료수집 및 분석 방법

자료수집에는 심층 면접을 이용하였고, 조사내용은 개인적 배경, 직업 경력, 단절 후 경력계획, 재취업교육 경험, 재취업 도전 사례, 경력개발계획 및 의식, 재취업 교육요구 등이다. 면접 내용은 녹취되고 필사되었다. 자료를 수집할 때는 되도록 참여자의 시각이 잘 드러날 수 있도록 적극 경청했으며 개방적인 자세로 임하였다. 조사 기간은 2007년 2월부터 5월까지이며 면접시간은 2시간~2시간 30분 정도이다. 재취업을 희망하는 면접대상자의 결혼 전 직업 경력은 사무직이 가장 많고 은행원, 교사, 학원 강사, 간호사, 비서, 공무원, 영양사, 편집자 등 다양하다. 모두 4년제 대학을 졸업하였고, 대학원 졸업자 2명, 유학(학사 편입) 1명으로 구성하였다. 수집된 자료의 분석은 근거이론(스트라우스 & 코빈, 1990)에 의하여 개방코딩, 중심문장 그리고 핵심범주를 뽑아내어 유형화하였다.

각 면접사례에 대한 자세한 내용을 <표 1>에 정리하여 제시하였다.

〈표 1〉 면접대상자의 특성

대상	연령	학력	자녀 수	전공	결혼전 직업경력	단절 기간	단절 후 직업계획	구직활동 경험	교육경험
A	31	대졸	1	유아교육	유치원 교사	4	교사교육, 강사	유치원	
B	32	대졸	1	미술	미술강사	4	학원 원장	미술학원	일러스트, 제과제빵
C	33	대졸	2	행정학	공무원	7	인터넷 쇼핑몰 (수입 아동복)	영업	인터넷 정보검색
D	34	대학원졸	1	영어교육 사회학	비서, 강사	3	기업(비서), 영어강사	기업(비서)	
E	34	대졸 (유학-학사)	2	간호학	간호사	4	보건 공무원	산업체 호텔 의무실	
F	34	대학원졸	1	디자인 미술	회사원 (인테리어)	5	강사, 창업(인테리어)	인테리어 회사	
G	35	대졸	1	가정학	영양사 (병원)	4	인터넷 창업 (음식)	영양사	한식조리사 비즈공예
H	36	대졸	2	경영학	은행원	3	세무사	은행	
I	37	대졸	1	유아교육	원장 (사립고용)	7	원장, 강사	유치원 원장	
J	37	대졸	2	경영학	회사원 (영업)	7	인터넷 쇼핑몰 (장난감)	사무직	전자 상거래
K	37	대졸	1	행정학	은행원	8	인터넷 쇼핑몰 (의류)	은행, 사무직	포토샵
L	38	대졸	2	의류학	디자이너	10	인터넷 창업 (디자인)	디자인회사	주산·암산 수학지도사
M	38	대졸	2	영어교육	회사원 (기업교육)	10	논술교사	사무직	어린이 영어교육
N	38	대졸	1	국문학	출판사 (편집)	6	논술교사	출판사 (편집)	
O	39	대졸	1	화학과	중소기업 (연구직)	7	과학탐구강사, 인터넷창업 (학습교구)	중소기업 (연구직)	전자상거래

3. 연구의 제한점

첫째, 본 연구는 취업에 관심있는 15명의 제한된 연구 대상만을 선택적으로 심층 면접한 한계가 있다. 따라서, 고학력 경력단절여성의 경력에 대한 의식과 교육요구로 일반화하는데 한계가 있음을 밝힌다.

둘째, 본 연구의 가장 적절한 연구 대상자는 ‘적극적으로 구직 활동을 하고 있는 여성’이어야 하겠지만, 표집의 어려움으로 ‘구직 경험이 있거나 현재 구직활동을 하는 여성’으로 선정하여 정확한 분석에 미치지 못하고 있다.

IV. 자료 분석

교육의 첫 단계는 대상집단의 학습요구와 관심을 파악하는 일이다(조화태 외, 2003). 고학력 기혼여성은 출산, 육아라는 생애사건을 거치면서 경력단절, 기능 저하, 심리적 위축, 재취업의 어려움이라는 현실적인 문제에 직면하고 있다. 이에, 본 장에서는 면접내용을 개괄적으로 볼 수 있도록 프로토콜을 작성한 후, 고학력 경력단절여성의 면접을 통해 도출한 내용들을 범주화하여 중심문장을 만들었다. 경력개발계획 및 의식 부분 네가지 문장, 재취업교육 요구분석 부분 다섯가지 문장이며, 이 문장이 근거한 면접내용들이 그 다음에 기술되었다.

1. 프로토콜

심층면접한 내용구조를 쉽게 빨리 파악할 수 있도록 프로토콜을 <표 2>와 같이 작성하였다.

〈표 2〉 고학력 경력단절여성 면접 프로토콜

영역	조사내용	코딩
경력개발 계획 및 의식 부분	재취업 갈등	-재취업의 어려움/ -바늘구멍 들어가기/ -면접관의 무시 -낮은 처우/ -경력자 기피 / -아줌마 기피/ -다중역할 갈등 -짜증과 좌절/ -심리적 위축/ - 나이제한/ -저임금/ -박봉 -늦은 퇴근/ -자녀 양육과 교육 문제/ -자신감 없음
	일의 의미	-가치있는 존재감 느낄 수 있음/ -쓸모있는 존재감 -가정과 조화로울 것/ -사회적 존재감 확인/ -소속감 -나의 성장/ -끊임없는 자기개발을 위함/ -경제적 자립 -자신을 드러내는 방법/ -보다 풍요로운 삶을 위한 것 -자아실현의 기회/ -자아 성취감을 맞출 수 있음
	경력단절 후 직업 계획	-좋은 직장 포기/ -인식의 전환/ -취미와 특기 살리기 -전공 고려/ -안정적인 커리어 추구/ -쓸만한 자격증 획득 -짜투리 직업경력 쌓기/ -가정과 아이 고려/ -창업 -인터넷 창업/ -전문가 되기/ -프리랜서/ -공무원/ -강사
	일(재취업) 조건	-자신의 취미와 전공을 살릴 수 있는 분야/ -전문성 -가정생활과 조화되는 일/ -경쟁력있는 업종 -자기 계발이 되어야 함/ -장기적인 경력개발의 가능성 -시간과 공간 활용의 융통성
재취업 교육 요구분석 부분	교육 경험	-취업으로 연결 안됨/ -가벼운 자격증 취득 정도만 가능 -유행을 타는 과정이라 장기적인 직업계획에 적합하지 않음 -손재주가 많아야 유리한 강좌가 많음 -배움 앞에서 항상 아이가 문제됨(탁아시설이 필요) -가까이 희망하는 교육과정이 없음 -인터넷 창업은 매우 일반적인 과정임
	교육의 내용 및 성격	-취업이 보장되어야 함/ -양질의 강좌 -회사내에서 이루어지는 실전교육이 필요함 -이전 직장의 직업능력이 활용되는 비슷한 계열 -전문 자격취득이 가능한 내용/ -고기능의 기술 분야 -국제 자격증 과정/ -능력이 검증되는 '시험' 준비 과정 -최신정보를 입수하여 능력의 향상이 가능한 과정이 필요함 -경쟁력과 공신력이 있어야 취업으로 연결이 잘 될 것 같음 -인터넷 창업과정은 종목별로 있어야 할 것임 -정보를 나누고 새로운 지식 얻기 위한 추가교육
	교육의 조건	-주말이나 야간강좌도 필요함/ -가까운 거리가 필수 -사이버 강좌도 필요함/ -심리적 압박도 있는 학습 -탁아의 문제도 해결되는 환경/ -최신 정보 구축 -직업정보 제공/ -지속성/ -세분화

2. 경력개발계획 및 의식 부분 중심문장

고학력 기혼여성들의 직업의식 또한 신세대 여대생들 못지않게 진보적인 것으로 보인다. 이들도 경력에 대한 인식을 갖고 있고, 자녀를 키운 후 재취업을 원한다. 좀 다른 점이 있다면 이들의 경력계획은 가정일, 육아, 자녀교육과 같은 인생의 과제들이 재취업 방향 설정에 구체적으로 반영되고 있다는 것이다. 고학력 경력단절여성들은 자아의식이 강한 편이고 사회와 직업환경의 빠른 변화를 인식하고 있으며, 경력개발계획을 수립할 때, 가정을 함께 고려하면서 지속적인 자아 개발과 발전을 지향하는 것으로 보인다.

1) 의식의 전환: 좋은 직장에서 좋은 직업으로

직업의 세계가 평생 고용, 평생 직장이라는 안정적인 경력 개념이 무너지고 있다. 면접 참가자들은 구직활동 경험을 통해 재취업의 어려움을 인식하면서 이전 직장에 대한 집착에서 스스로 벗어나는 태도를 보인다.

인식을 전환한다고 해야 겠죠. 이전 직장으로 재취업하는 것은 되기도 어렵지만 아이들도 있는데 늦게까지 야근하는 거 불가능이에요. 전문 자격을 취득해서 전문 직업을 갖고자 합니다. (H씨, 단절기간:3년)

직장에 매이다 보면, 시키는 것만 해야 하니까 발전이 없잖아요. 그 일 밖에 못하니까... 실적으로 조여지거나 하죠. 제 친구는 늘 퇴임을 준비하고 있습니다. 저도 직장이 최고인 줄 알고 재취업 도전을 해 보았지만, 나이 든 유부녀에게 주어지는 치우는 실망 수준 이상이에요. 이제는 생각이 바뀌었어요. 직장에서 시키는 것만 하는 것이 아니고 자신을 개발하고 내공도 쌓아서 좋은 직업을 가지는 거죠. 저는 장난감 쇼핑몰 운영을 계획하고 있어요. 직원과 사장의 차이가 무엇이겠어요. 안정적인 좋은 직장에 대한 집착을 던지고 좀 더 크게 눈뜨고 더 큰 세계를 더 멀리 보려고 해요. (J씨, 단절기간: 7년)

이들은 좋은 직장에 진입하는 것보다 자신을 개발할 수 있는 좋은 직업을 갖고자 한다. 이러한 의식의 전환은 여러 경험속에서 얻게 된 현실적인 대안으로 보인다. 그 원인을 구체적으로 정리해보면, 첫째, 재취업 도전 경험을

통해 경력단절 이전 직장으로의 재취업이 거의 불가능하며 재취업하더라도 낮은 처우 즉, 저 수준의 지위와 급여가 주어짐을 확인했기 때문이고, 둘째, 직장 문화가 경직되고 남성 중심적이며 늦은 퇴근과 연장 근무가 많아서 가사와 직장생활을 병행하기 어렵기 때문이며, 셋째, 직장이 성과위주의 업무 구조에 개인을 종속시키고 있으며 창의성이 크게 요구되지 않아 개인의 발전을 기대하기 어렵다는 이유 등으로 직장에 대한 미련을 과감히 버리고 있다.

2) 자아 찾기를 통한 경력계획과 관리: 전공, 특기, 취미, 좋아하는 분야의 교차지점

최근에 등장하는 직업들은 자신의 취미를 발전시키거나 하고 싶은 일을 하는 과정에서 우연히 얻어지는 경우가 많아지고 있다. 지금까지 ‘일’이 사회적 유대를 매개하는 공간이었다면, 이제는 개인적 자아를 표현하는 방식으로 변화되고 있다. 따라서, 전문성의 개념도 직장에서 승진과 업적 평가를 통해 ‘경력(career)’를 쌓아 얻어지는 것이 아니라, 외부로부터 오는 평가나 규율 체계없이 자신이 하고 싶은 일을 집중적으로, 장기간, 재미있어서 할 때 얻게 되는 결과물이 되고 있다(김현미, 2001). 연구 참가자들은 자신의 이전 전공, 좋아하는 분야, 특기, 취미 등이 교차하는 지점에서 계속적인 경력을 추구하는 경향이 강한 것으로 보인다.

요즘은 ‘블로그 스타’ ‘UCC 스타’들이 떠오. 젊은 주부들이 접근하기 어려운 해산물 분야를 선보이거나 ‘요리 국물’, ‘조림 간장’ 이런 것들을 개발까지 하니깐요. 인기가 폭발이죠. 최근엔 본인이 개발한 ‘와플’도 선물로 증정하면서 샘플을 선보이다가 기업에서 관심을 갖고 함께 개발, 투자하자는 제의를 받았다고 해요. 카페까지 운영하니 자연스럽게 네트워크도 잘 됩니다. 우린 이런 새로운 등용문을 꿈꿔요. 저도 음식분야 인터넷 창업을 하고 싶어요. 내 적성에 맞고, 좋아하고, 잘 하는 분야를 살리고 싶어요. (G씨, 단절기간: 4년)

싸이에 ‘페이퍼’를 계속 올린 사람은 책을 낸 경우도 있고, 강의도 해요. 자신의 취미, 관심을 최대한 끌어 올려 귀신같이 시장을 개척하는 사람들도 많아요. ‘○○하품’은 디자인이 전공이라 포장지까지 일본에서 구매 와서 소비자의 구매 의욕을 불러 올려요. 저도 전공이 디자인이고 미

디어에 관심이 있으니 초기엔 아르바이트처럼 디카 앨범이나 동영상 편집, 제작을 하다가 실력이 늘고 소문이 나면 나의 전문 사이트를 개설하고 싶어요. 금전적인 부분이 가장 문제가 되겠죠... 잘만 된다면 다른 것들은 쉽게 해결될 것 같아요... (L씨, 단절기간: 10년)

연구 참가자들은 특기와 재능을 살려 새로운 분야를 개척한 ‘성공 스타의 성공 스토리’를 선망한다. 자신들도 좋아하고 관심있는 분야에서 소규모 창업을 계획하지만, 구체적이고 현실적인 실행에 대한 전략은 부족한 것으로 보인다. 이의 현실화를 위해서는 가족적 협조가 긴밀하게 요구되는 부분임에도 가족들과 타협을 하지 못하고, 사업비 마련에 대한 구체적 계획도 갖고 있지 못하다.

3) 소득보다는 자아성취와 자기 개발이 되는 경력 추구: ‘쓸모있는 존재감’ 추구

고학력 여성들은 자아성취와 자기 개발에 대한 욕구가 강한 편이다. 이전 세대와는 다르게 자신을 가족들과 분리된 독립적인 한 개인으로 인식하고 있고, 자기실현에 대한 강한 욕구가 있다(신경아, 1999). 서구 선진국에서도 여성들은 여성운동의 영향과 자아 개발이라는 정신적 요구로 인해 전일제 직업을 추구하거나 폭넓은 사회적 참여를 하고 있어, 일과 경력유형은 여성의 삶과 정체성에 중요한 부분을 차지하는 것으로 보고되고 있다(Caroline & Marilyn, 1994). 고학력 기혼여성인 연구 참가자들도 자아성취나 자기 개발이 되는 경력을 추구하고 있었고, 경제적인 이유나 소득보다는 ‘쓸모있는 존재감’을 느끼고 싶다는 정신적 욕구를 강하게 가지고 있다.

직장을 그만 두고 일단 가사와 아이 교육에 전념했어요... 하지만 지속되고 반복되다 보니, 점점 답답해지고 숨통이 막혀 왔어요. 예전과 달리 ‘나’라는 존재가 가정에서나 중요하지 사회에선 별 쓸모없는 존재가 되어가는 것 같아요. 온전한 내 일을 갖고 싶어요. 자원 봉사 활동으로 사회에 기여하는 방법도 있지만, 좀 더 사회적으로 존재감을 느끼면서, 소속감을 느끼고 싶어요. 지속적으로 자기 개발을 해서 떳떳하게 성취감을 느끼고 싶어요. (D씨, 단절기간: 3년)

점점 ‘나’를 잃어가는 것 같아요. 이전에 받던 임금만큼 받을 수 있다면 좋겠지만... 소득보다 ‘일’을 통해 나를 찾고 싶어요. 내 가치가 하락하고 있다는 확인이 아니고, 내가 무언가 가치있다는 느낌이 필요한 거죠!.. (B씨, 단절기간: 4년)

면접 참가자들은 독립적인 인격체로 존중받고자 한다. 이들은 자신이 남편에 비해 ‘간혀 있는’ 상태로 인식하는 경향이 높고(Kimmel, 1980), 권태와 고립감을 느끼기 때문에(Caroline & Marilyn, 1994) 자신의 존재가 일을 통해 사회적으로 의미있는 가치를 생산하여 사회적으로 인정받고 싶은 욕구가 강한 것으로 보인다. 따라서 이들이 재취업으로 높은 소득을 올릴 수 있다면 좋겠지만, 당장의 금전적인 이득보다 자기 계발이나 사회적인 성취감을 느끼고자 한다.

4) 일관된 경력 목표 추구: 전문가, 전문 프리랜서

고학력 여성들은 사회적 관계망에 대한 투여 부담이 큰 일반관리자가 되기보다 특정 업무에 대한 스페셜리스트가 되고자 하는 경향이 뚜렷하다(김순영, 2002). 특히, 가정과 일을 병행해야만 하는 면접 참가자들은 경력을 개발함에 있어 자신의 전문성 활용과 시간의 효율적인 사용을 가장 큰 변수로 고려하였다. 이들은 지속적인 자기 개발을 통해 전문성을 높이하고자 한다.

아이를 키워야 할 시기엔 딱딱한 직장 문화나 새벽까지 일해야 하는 상황들은 수용할 수가 없었어요... 급여가 낮더라도 프리랜서가 제격인 것 같아요. 짜투리 시간에 디자인 관련 강의를 나갈 수 있으면 좋겠어요. 욕구 충족은 덜 되겠지만 장기적으로 보았을 때 경력을 쌓는 것이라 보고 만족해야 겠죠. 그러다가 아이가 더 자라면 작은 규모로 일을 시작해보던가... 책도 내고 싶고, 공부를 더 하든가, 전문성이라는 하나의 즐거움을 갖고자 합니다... (F씨, 단절기간: 5년)

지금은 아이(자녀교육)가 우선 순위인 것 같아요... 앞으로의 계획을 세우기가 쉽지 않죠. 나이 제한 없는 자유 전문직에 대한 희망이 있어요. 전문 교육을 더 받고 재취업하려 해요... 시간을 융통성있게 사용하려면 교사 교육, 강의 쪽으로 뚫어 보든지, 유아 연구소도 있긴 합니다. 제가 전문성을 키우는 수 밖에 없어요. (A씨, 단절기간: 4년)

면담자들은 양육과 자녀교육을 위해 당장의 직장 경력은 일단 보류하고 학습을 통해 직업적 능력을 향상시키거나 직업 경력을 조금이라도 쌓는 계획을 갖는다. 전문성이 신장되기 위해서는 교육이나 학습과 같은 계획적이고 의도적인 연습과 지원이 이후 단계로의 성장과 발전을 결정하기 때문이다 (오현석, 2006). 이들은 환경과 여건의 어려움 속에서도 전문가 내지 전문 프리랜서로서의 일관된 직업적 경력을 추구하는 것으로 보인다.

3. 재취업교육 요구분석 부분 중심문장

면접 참가자 중에는 여성전문교육기관에서 재취업교육을 경험한 기혼여성이 있는 것으로 나타났다. 그러나 이들은 본인의 흥미와 관심 또는 재취업이 잘 될 것 같은 분야에서 배움을 시작하지만, 그와 같은 노력에도 불구하고 결국 이들에게 남는 것은 몇 개의 자격증이 고작이었고, 이의 활용도는 매우 낮았으며, 재취업으로 연결되지 못하였다. 그 원인으로는 첫째, 스스로 이것을 배워 당장 특정한 곳에 취업하겠다는 목표의 즉각성, 현실성, 구체성이 부족하거나, 둘째, 재취업교육 분야가 지역산업의 인력 수요와 일치하지 않았기 때문이다. 이들은 재취업에 도전해 본 경험들을 토로하면서 이들 앞에 놓인 상황들이 환영적이지 못함을 인식하였고, 재취업의 어려움을 체감하고 있었다. 따라서, 이들은 취업할 가능성이 높은 전문 교육을 요구하는 것으로 보인다. 이들의 경력개발계획에 따라 요구되는 재취업교육은 다음의 5가지로 범주화할 수 있다.

1) 쓰임새에 맞춘 과정: 목적 지향

연구 참가자들은 구체적인 취업 상황을 대비한 현장 체험교육을 희망하였다. Caroline & Marilyn(1994)의 연구에서 기혼여성들은 경력단절기간 동안 기업측의 변화된 기술을 알지 못하고, 본인의 기술이 마모가 되었으며, 대인관계 능력에 부족함을 느낀다고 보고했다. 면접에 참여한 여성들도 자신의 업무수행능력에 대해 이같은 인식을 하였고, 이에 대비한 보충교육을 요구하였다.

신 기간이 길지 않기 때문에 현장에서 직접 교육받는 실전교육이 필요해요. 그렇게 앉아서 배우는 학습은 줄일 필요가 있겠죠. 임원들과 알아가기도 쉽고 교류도 가능하고... 그러다 긍정적으로 보이면 재취업하기 유리할 것 같아요... (D씨, 단절기간: 3년)

동종 계열로 재취업하는 경우라면 이미 이들은 초보자가 아니다. Dreyfus & Dreyfus(1986)의 전문성 발달과정(5단계)에 따르면 이들은 적어도 고급 입문자(advanced beginner) 또는 능숙자(competent)로 여겨진다. 이들에게는 객관적인 지식보다 구체적 상황에 맞게 의미있는 요소를 다루는 실제적인 경험이 중요해지기 때문에(오현석, 2006) 상황적인 문제에 대처하는 방법과 능력이 요구된다. 따라서 초보자 교육에서 주로 이루어지는 해당 분야의 객관적 지식과 기술보다는 문제해결능력 향상을 위한 경험교육이 타당할 것으로 보인다. 문제해결은 이론적인 지식의 적용능력이나 암묵지를 요구하며 이러한 지식이 현장과 동떨어진 지식습득활동을 통해 축적되기는 어렵다(오현석, 2006). 실제, 미국에서는 민간 기업이 연방정부로부터 임금보조금을 받고 훈련생에게 특정한 직업훈련을 제공한 사례가 있다. 현장 훈련(OJT)은 훈련생에게 숙련 개발과 소득을 버는 기회를 동시에 제공하면서 훈련받은 기업에 계속 고용될 기회를 가질 수 있었다. 그 결과 프로그램 이수자는 높은 취업률을 보여 주었다(김태홍, 1996). 직접 사업주와 접촉하는 현장훈련은 취업기회를 제고시킬 수 있다는 장점이 있다. 이같은 유형이 기업측에서 실행하기 어렵다면 여성전문교육기관에서 업체와 연계된 맞춤형 교육을 제공해 주길 바란다. C씨는 취업처가 분명해지면 목표가 뚜렷해지기 때문에 열심히 학습하게 될 것이라는 생각을 한다. M씨 또한 취업이 보장된다면 가족의 지원과 도움을 받기가 수월해져서 의욕을 갖고 전념할 수 있겠다는 것이다.

경력단절기간이 짧거나 같은 계열로 취업을 희망하는 경우는 산업체 자체에서 이루어지는 사내체험교육 형태를 희망하였다. 교육 기간 중 능력을 인정받아 산업체에 가장 적격한 인력이 되겠다는 의도로 보인다. 또는 ‘맞춤형’ 교육으로 취업처가 보다 명확해지기를 희망한다. 결국 이들은 쓰임새를 특별히 고려할 것을 희망한다고 볼 수 있다.

2) 나이제한 없는 ‘전문 자격증’과정이나 능력을 인정받을 수 있는 ‘시험’ 준비

과정: 능력 검증과 장기적인 경력개발의 가능성

연구 참가자들이 재취업 도전시 가장 큰 문제로 인식하는 것은 고용주들이 ‘나이제한’을 두거나, ‘기혼녀를 기피’하는데 있는 것으로 보인다. 어떤 취업처에 도전하든지 나이제한에 걸려서 좌절한다. 고용주는 ‘기혼녀’는 가정이 있어 일에 몰두할 수 없다는 이유로 뽑지 않으며, 신참보다 경력자를 기피한다. 실제, 고용주는 여성의 경력단절이 인적자본을 침체시킨다고 생각하기 때문에 (Gary Becker, 1991) 일단 경력이 단절되면 높은 교육과 직업 경력이 있음에도 불구하고 저 수준의 급여를 준다(Shoba & vani, 2004). 또, 고용주는 육아와 관련된 경력단절은 이후에도 육아나 가정일로 결근하거나 경력단절될 가능성이 높다고 예측하기 때문에(Gary Becker, 1991; Shoba & vani, 2004) 이들의 고용을 기피한다. 이들은 본인의 전문성을 최대 활용하면서 위의 문제들을 극복할 수 있는 최선책은 나이 제한 없는 ‘전문 자격증’을 취득하거나 능력을 인정받을 수 있는 ‘시험’에 보기 좋게 합격하는 것이라고 생각한다.

저는 규모가 큰 산업체나 호텔의 의무실에 이력서를 내 보았어요. 학력이나 경력이 쓸만해서 자신 있었는데 현실은 너무 차가웠어요. 이력서 통과도 되지 못하는 경우가 많았죠. 행여 이력서가 통과되면 면접이 너무 허술하고... 경력이 있으면 도움이 되어야 하는 건데 오히려 경력자를 안 쓰고 기피하죠. 이도저도 하나도 안 되니까 나중에 짜증나고 좌절도 되고...더 배우고 왔는데 심리적으로 너무 위축되었어요. 그래서 얻은 결론은 인정받을 수 있는 ‘시험’을 치러야겠다는 거예요. 객관적으로 능력을 인정받을 수 있는 가장 합리적인 시험으로 안정적인 커리어를 추구하려고요. 사람들은 유학까지 하고서 공무원 시험이냐는 식인데 그렇게 오래 다녀 온 것도 아니고... 애 키우면서 할 수 있는 일이 사회에 많지 않잖아요! 공무원으로 승진을 하든지, 좀 여유가 생기면 다중 커리어를 갖든지 하려고요... (E씨, 단절기간: 4년)

취득하기 어려운 ‘자격증’을 갖게 되면 거의 취업이 되는 것 같아요. 제가 아는 언니는 AICPA자격이 있는데 나이 제한없이 취업이 잘 된다고 합니다. 영어교육을 전공한 제 친구는 숙명여대에서 실시하는 TESOL 자격 과정을 거쳐서 학원에 재취업했구요. (I씨, 단절기간: 7년)

이들은 가사, 육아 등의 다중역할 속에서 장기적인 경력계획을 갖기 위해 나름대로 전략을 구상하고 있다. 이들은 직업능력을 입증할 수 있는 ‘시험’에 합격하기 위한 교육이나 ‘전문 자격증’ 과정을 요구하였다. ‘고급 전문 자격증’을 갖게 되면 전문 능력이 인정되기 때문에 기혼녀라는 딱지가 재취업에 주요 변수로 작용하지 않게 되고, 나이 제한에서도 자유롭다는 인식이다. 면접 참가자들은 아이를 키우면서 당장 취업하는 것은 어렵기 때문에, 일단 자격을 취득해 두어야 하며 자녀가 더 성장하면 직장 생활을 하거나, 프리랜서 직업을 갖겠다는 준비적인 입장을 취한다. 개인 차원에서 전문성은 평생고용 가능성을 결정하는 중요한 요인이 되며(Van der Heijden, 2003), 전문 자격증은 지속적인 커리어를 추구하는데 토대가 되고, 향후 개인 창업(사업) 시에도 필요하다는 의견이다.

3) 최신직업정보를 고려한 공신력있는 전문교육

면접 참가자들은 각 기관에서 운영하는 프로그램의 재취업 가능성에 대해 의문을 제기하였다. 즉, 최신직업능력을 요구하는 노동시장 상황에 대한 고려가 미흡하다는 것이다. 이미 교육을 받은 내용이어서 직업능력 개선에 도움이 되지 않거나 경쟁력을 갖추기에 적절하지 못한 보편적인 프로그램이 대부분이라는 생각이다.

주변의 평생교육 기관들엔... 최신 직업 정보가 포함된 우수 강좌가 많이 부족한 것 같아요. 유아교육을 전공했으니 보육 프로그램이 있어도 제겐 필요없는 거잖아요. 재취업하기 유리한 발도르프 교육이나 유아 생태교육 과정은 듣기가 어려워요. 양질의 강좌가 더 다양하게 있으면 좋겠어요. (A씨, 단절기간: 4년)

한편, 경력단절기간이 길어진 경우는 이전 경력이나 전공을 고려하면서 직업적 전망이 밝은 분야로 직업전환을 희망하였다. 경쟁력을 갖기 위해서 동종업계에서도 가장 공신력있는 교육기관의 프로그램을 선호하는 것으로 나타난다.

독서논술교육에 관심을 가지고 있어요. 전망도 좋고... 가장 공신력있는 교육기관을 생각하고 있어요. 아직 국가공인 자격이 없어서 민간자격으로 인정될 확률이 가장 높은 ‘○○독서문화교실’을 알아보고 있는 중이에요. 동종업계에서도 가장 알아주고 교육의 질도 괜찮다는 소문이에요. 교육과정이 철저한 편이래요... (M씨, 단절기간: 10년)

학원과 기타 교육기관이 우후죽순 다양하게 성장하고 있어 교육도 선택적 상황이 되고 있다. 그렇지만 가장 우수하고 전망 좋은 프로그램을 선택하기 위해 각 개인은 여러 가지 정보를 스스로 가져야만 한다. 이들은 고학력 기혼여성을 대상으로 하는 전문교육기관에서 최신직업정보를 고려하여 가장 공신력있는 과정을 운영해 준다면 교육 프로그램을 선택해야 하는 어려움을 줄일 수 있고, 교육 후 취업도 잘 되리라는 기대를 갖고 있다.

4) 기혼여성의 여건을 고려한 인터넷 전문창업교육과 계속교육: 업종별 지식, 정보의 공유와 지속적인 마케팅 교육

연구 참가자들은 가사와 육아를 병행할 수 있는 창업에 관심을 보인다. ‘지식기반사회’에서 경제시장의 중추가 되고 있는 인터넷 창업(정유성, 2002)은 시간을 융통성있게 활용할 수 있기 때문에 선호하는 것으로 보인다. L씨는 인터넷 창업은 점포를 앉아서 하루종일 관리하지 않아도 되고 종업원을 두지 않아도 되는 것이 장점이라는 의견이다. 창업비도 저렴한 편이고 특히, 아이들 자는 시간을 최대한 활용할 수 있다는 것이 최대 강점이라는 것이다. 한편, 이들은 인터넷 창업도 한 분야에서 계속적인 정보와 노하우를 쌓는 전문성이 필요하기 때문에 업종별 전문교육이 필요하다는 것이다. 업종 선정에 서부터 구체적이고 체계적인 전문교육을 요구하는 것으로 보인다.

먼저, 인터넷 창업 강좌를 필수로 들어야 해요. 가장 기본적인 교육이죠. 무엇을 할 것인지는 개인이 판단해요. (L씨, 단절기간: 10년)

전문 인터넷 창업이 세분화되어 있진 않아요! 잘 된다는 종목이나 관심 있고 잘 될 것 같은 업종으로 창업하지만 폐업 사이트가 많잖아요. 그리고 종목별로 마케팅교육, 회원 관리 기법, 지식·정보 나누기, 성공사례,

아닌 사례 점검..... 이런 교육이 한달에 한 번 정도는 있어 줘야 할 것 같아요. 전문 사이트로 생존하려면요... (C씨, 단절기간: 7년)

뿐만 아니라 이들은 주 교육 외에 정기적인 추가교육과 지식·정보의 공유가 필요하다는 의견이다. 시장 환경의 지속적인 변화와 소비자의 요구에 대처할 수 있는 비형식지의 지식이 필요하다고 판단한다. 진정한 경쟁력의 확보는 개개인이 소유하고 있는 암묵적 지식과 전문성을 어떻게 공유하느냐에 따라 달라질 수 있다(한송희, 2000). 이를 위해 정기적인 모임이나 네트워크를 구축하여 지식과 정보를 교류하고자 한다. 이들은 형식적인 인적 네트워크를 넘어서 교육 네트워크를 요구하는 것으로 보인다.

혼자서만 알고 있는 지식을 여럿이 공유하는 것이 좋을 것 같아요. 제 친구는 건강식품 사이트를 개설했어요. 회사에 소속되어, 일주일에 한 번 제품 지식, 상담 스토리, 컴퓨터 기술 부분에 대해 교육도 받고 서로의 지식을 나눈다고 해요. 새롭게 알아가는 부분이 많고, 바로 대처 방식을 들을 수 있어서 좋구요. 한 분야에 전문성을 쌓아가야 경쟁에서 남을 수 있으니까요. (J씨, 단절기간: 7년)

면접 참가자들은 이들의 환경, 과업, 장점, 특성 등이 잘 반영될 수 있는 창업을 희망한다. 특히 인터넷 창업은 기혼여성이 가정과 일을 병행할 수 있다는 관점에서 이들의 경력개발계획이 잘 반영된 창업 형태로 보인다. 운영 면에서도 주소비자층인 여성의 가치관과 특성들을 잘 알고 있다는 것이 장점으로 작용할 것이다.

5) 교육적 접근의 용이성: 시간, 공간, taxa

재취업교육을 받을 때 가장 문제는 가까운 거리에 본인이 원하는 교육이 존재하지 않는다는 것이다. 기혼여성들은 교육기관을 선정할 때 가사와 육아의 부담이 많기 때문에 원거리로 이동하지 않으려 한다. 즉, 이들에게 교육기관 선정 시, 기관과 가정과의 거리가 가장 중요한 선택 기준이 된다(신미식, 2002). 시간 활용에서 자유롭지 못한 이들이 자신이 원하는 강좌를 듣기 위

해 왕복 3시간 이상을 투여할 수는 없는 형편이다.

제가 생태교육을 받고 싶어도 집 근처에는 이런 강좌가 없어요. 발도르프 교육도 정규코스는 몇 개의 기관에서만 하기 때문에 더욱 배우기가 힘들어요. 가까이에 이런 강좌가 있든지 아님 질 좋은 사이버 강좌가 있으면 좋겠어요. (A씨, 단절기간: 4년)

면접 참가자들은 시간 활용도, 근접성, 육아의 문제를 동시에 해결하기 위해 사이버 강좌를 희망하기도 한다. 특히 30대 고학력 여성은 기본적인 컴퓨터 지식이 있고, e-learning을 위한 리터러시 능력이 상대적으로 높기 때문에(박승호·유숙영, 2006), 사이버 강좌의 활용도가 높을 것으로 보인다. 그러나 사이버 강좌의 한계점도 동시에 지적되고 있다. G씨는 혼자 공부하는 것보다 공동체를 이루어 학습할 때 정보 교류가 쉽고 심리적인 압박도 느끼게 되어 효율적이라는 의견이다. D씨 또한, 인터넷 강좌만 듣는 것은 지속적인 집중과 재미를 느끼기엔 한계가 있음을 지적하였다.

한편, 가정에서의 학습이 불가능하다면 교육기관에서 탁아를 전담해 주는 시스템이 안정적으로 운영되어야 한다는 것이다. 시간제 보육은 거의 일반화되어 있지 않다. J씨는 탁아가 가능한 경우에도 아이의 적응 문제 등으로 심리적으로 편하지 못하다고 토로한다. 뿐만 아니라, C씨는 교육을 받던 중 약속된 시간이 지나서 아이를 데려 와야만 했던 경험이 있다.

기혼여성이 가정과 육아를 병행하면서 경력을 추구하는 경우에도 시간이나 공간의 제약을 많이 받듯이, 교육을 받고자 하는 시점에도 시간, 공간, 탁아는 갈등 요인이 되고 있다. 거리가 가깝거나 시간과 공간의 활용도를 높일 수 있는 방법 또는 마음 편하게 아이를 맡아줄 수 있는 탁아 시스템을 요구하고 있다.

V. 결론 및 논의

본 연구는 경력단절을 경험한 고학력 기혼여성들을 면접하여 경력개발계획 및 의식과 재취업교육 요구를 조사하였다. 이들의 경력개발계획 및 의식은 좋은 직장에 대한 미련을 스스로 버리고 자신의 특기 분야에서 자기 개발이 가능한 전문가로서의 좋은 직업을 희망하고 있다. 흥미로운 점은 이같은 경력계획이 경력단절이라는 생애사건과 다중역할에 의해 수정된 결과라는 것이다. 이들은 대학시절 또는 20대 취업 시절에 가졌던 직업의식을 유지하고 있지만, 자녀양육의 주책임자라는 이전과는 다른 삶의 조건으로 인해 자신의 경력계획을 수정하게 된다. 이들은 경력단절 전에 정규직으로 안정된 직장에 다녔지만 자녀 출산에 따른 육아 문제로 경력단절을 결심하게 된다. 또는, 지속적인 직장생활을 했던 경우에도 딱딱한 직장문화와 늦은 퇴근 때문에 지속적인 직장생활이 어렵게 된다. 이같은 경력단절 현상은 고학력 직장 여성이 남성 생계 부양형 가족 모델하에서 업무 부담, 장시간 노동에다 높아지는 어머니의 역할 사이에서 갈등하다 직장 생활을 그만 두게 된다는 김순영(2002)의 연구에서도 확인되고 있다. 한편, 이들이 경력단절 이후 재취업을 시도했을 때 이들을 맞는 현실은 절망적이다. 이전 직장과 비슷한 수준에서 경력을 개발하고 관리하는 것은 어려울 뿐만 아니라 재취업은 거의 불가능하다. 더구나, 기존의 직장 풍토 속에서는 다중역할도 병행할 수 없음을 알기 때문에 이들의 경력계획에 수정이 불가피해진다. 이제 이들은 본인이 보유하고 있는 기능, 직장 이력, 특기 등을 고려하고, 필요한 교육을 받아서 가정생활과 병행하기에 유리한 전문 직업으로 경력계획을 수정하게 된다. A씨는 유치원 교사에서 교사교육 쪽으로, E씨는 간호사에서 보건 공무원으로, M씨는 기업교육 회사원에서 논술교사로, 그 외는 (인터넷)창업으로 전환한다.

이같은 경력개발계획과 의식을 통해 이들이 받고자 희망하는 재취업교육은 취업의 가능성, 장기적인 경력개발의 가능성, 최신직업정보를 고려하는 전문성, 기혼여성의 상황적 여건 고려라는 네가지 차원이 심도있게 고려되어야 한다는 입장이다.

본 연구는 고학력 경력단절여성의 경력개발계획 및 의식과 재취업교육 요구분석을 질적 연구방법으로 수행하여, 고학력 경력단절여성의 직업과 경력에 대한 의식을 도출하였다는 데 큰 의의가 있다. 그리고 본 논문에서 밝힌 각각의 범주들은 우리나라 고학력 경력단절여성의 의식, 여건, 재취업 및 재취업교육의 문제를 이해하고 이들의 요구가 반영되는 교육을 만들어가는 데 많은 통찰력을 주리라 생각한다. 이에 연구 결과를 토대로 본 연구의 시사점을 의식 부분과 실제적인 부분으로 나누어 제시하고자 한다. 의식 부분은 경력단절여성 학습자의 일에 대한 인식에 관한 내용이고, 실제적인 부분은 재취업교육의 방향에 관한 내용이다. 의식 부분은 다음과 같다.

첫째, 고학력 경력단절여성은 ‘일’과 ‘경력’ 개념에 대한 인식의 전환이 이루어지고 있다. 이전 직업과 비슷한 계열로 재취업하는 것이 어렵기도 하지만, 실제 면접자들은 실적, 승진, 업적 평가에 조여지는 경직된 직장을 포기하고, 자신의 특기, 취미, 전공 분야를 살려서 자유롭게 능력을 발휘할 수 있는 일과 경력을 추구하고 있었다. 이같은 변화는 여성이 결혼과 출산을 경험하게 되면서 가사의 주책임자, 며느리, 어머니로서의 다중역할이 추가되어, 직장인으로서 일에만 전념하기 힘들어진 상황을 고려한 결과이기도 하다. 결국, 이들은 가정생활과 직업인으로서의 삶이 조화되기를 바라기 때문에 그 방편으로 직업 환경이 보다 여성친화적이고 시간 활용의 자율성이 보장됨과 동시에 개인의 능력도 개발할 수 있는 일을 추구하는 것이다. 이는 고학력 경력단절여성들이 경력을 계획할 때, 일을 하는 환경을 중요하게 고려하고 있음을 시사하며 ‘일’에 대한 인식 전환의 단초를 엿볼 수 있게 한다. 따라서 이들은 좋은 직장에서 승진하는 직장인이 되는 것에서 자기 개발을 할 수 있는 좋은 직업을 갖는 것으로 ‘일’과 ‘경력’ 개념이 이동하고 있음이 발견된다.

둘째, 고학력 경력단절여성은 경력을 추구함에 있어 자아실현이라는 정신적인 만족을 우선순위에 둔다. 정신적인 요구는 이들 30대가 어느 세대보다 강한 것으로 보인다. 일을 갖겠다는 의도가 경제적인 이유나 소득보다는 ‘쓸모있는 존재감을 느끼고 싶다’는 정신적인 욕구로 나타난다. 이같은 결과는 여성들이 고학력화와 여성운동의 영향으로 자아에 관심이 높아졌고, 근본적인 인생의 가치와 의미를 찾고자 하며, 경제활동의 이유가 사회참여나 자아

실현의 욕구가 큰 부분을 차지한다는 구명숙·홍상욱(2005)의 연구와 비슷한 경향을 보인다. 이들은 일을 통해서 사회적으로 의미있는 가치를 생산하고 일을 통해 자신의 존재를 인정받고자 하는 욕구를 강하게 느끼고 있는 것이다.

셋째, 고학력 경력단절여성은 장기적인 경력을 추구하고 있고, 경력 목표는 특정 업무에 대해 전문성을 확보하는 것이다. 이들은 경력에 대한 인식이 높고, 경력활성화 의지가 있으며, 안정적이고 지속적인 경력을 위해 ‘전문가’라는 일관된 경력목표를 추구하고 있었다. 이들에게 전문성은 가정과 일을 병행해야만 하는 여건을 합리적으로 해결하기 위해서도 필요한 조건이 된다. 특정 영역에서 전문성을 구축하는 일은 직업적인 안정성과 지속적인 능력 발휘 및 자기 개발을 가능하게 해 준다는 인식이다.

다음은 보다 실제적인 부분에서 재취업교육의 방향을 제시하고자 한다.

첫째, 재취업교육은 쓰임새나 목적성에 맞는 다품종 맞춤형 소량생산의 교육체제로 전이될 필요가 있다. 대부분의 재취업교육 기관은 대량생산 교육체제가 중심을 이루고 있고, 취업률도 낮다. 한편, 고급인력의 초과 공급으로 구직난은 이미 심각한 수준이어서(금재호, 2002), 맞춤형 교육 제공도 한계는 있지만 본 연구는 공급보다 수요 측면을 보다 현실적으로 고려해야 한다는 입장이다. 지역별 맞춤형 교육도 이미 선행연구에서 제안하고 있고(김인선, 2006), 맞춤형 교육이 일부 시행되고 있지만 이를 확대, 정착하여 기관의 중요 교육 기저로 자리매김해야 한다는 것이다. 이를 현실화하기 위해 새로운 일자리와 고용형태를 개발하는 국가, 기업, 사회의 노력이 함께 동반되어야 한다(김인선, 2006; 이옥분, 2002).

둘째, 재취업교육은 고학력 기혼여성의 특성, 여건, 취약점, 노동시장 환경 등을 고려하여 프로그램을 개설해야 한다. 현재 여성전문교육기관들의 프로그램은 저임금의 ‘여성화’된 영역을 주로 다루고 있다(나운경, 2007). 교육훈련기관들이 전반적으로 단순노무직, 여성지배직종의 서비스업, 중·저급의 기술교육 프로그램이 대부분이어서(박성정 외, 2005) ‘고학력자’ 기혼여성에게 적합한 프로그램이 빈약하다. 대학부설기관조차도 일부 IT분야를 제외하고는 고기능의 전문성을 요구하지 않는 보편적인 자격 강화 중심이어서 재취업시 경쟁력을 갖추기에도 적합하지 않고, 장기적인 경력개발의 가능성도 낮

으며 프로그램이 전문화, 세분화되어 있지 못하다. 이에 비해 고학력 경력단절여성들은 나이제한 규정에서 비교적 자유롭고 능력을 검증할 수 있는 전문 자격증 과정이나 시험준비과정 또는 최신직업정보를 고려한 전문교육과 고급 기술교육으로 진정한 경쟁력을 갖추고자 한다. 창업분야도 종목별로 세분화된 인터넷 창업교육과 계속교육을 요구하였다. 따라서 각 기관 교육은 ‘고학력’이라는 특성에 적합한 고기능의 전문자격과정을 다양하게 개설해야 한다. 뿐만 아니라 최신직업정보를 빠르게 입수하여 경쟁력있는 프로그램을 개발함으로써 이들이 경력단절에 의해 소진되거나 멈추어진 업무수행능력을 향상시켜 변화된 직업환경에서 능력을 발휘할 수 있도록 지원해야 한다. 또 가사와 육아의 책임을 맡고 있는 이들에게 적합한 일의 형태로 요구되는 인터넷 창업교육도 업종별로 세분화, 전문화하여 전문성을 높이고 계속교육을 통해 스스로 자생력을 키워갈 수 있도록 하는 등 이들의 진정한 요구를 충족시켜주는 노력이 필요하다.

셋째, 재취업교육은 경력단절여성의 생활영역 범위 내에 전망있는 프로그램을 벤치마킹하거나 우수한 사이버 강좌를 보급하여 교육에의 접근성을 높여 주어야 한다. 기혼여성은 시공간의 제약을 많이 받기 때문에 교육에의 접근 가능성이 용이한 다양한 교육방식을 요구하고 있다. 그러나 근거리에서 이들이 희망하는 프로그램이 없으며, 교육 시간대도 주간과정이 대부분을 차지하여 강좌 시간선택의 폭도 매우 좁다. 따라서 인접한 평생교육기관에서 이들의 교육 요구조사를 실시하여 희망하는 강좌를 필요한 시간대에 개설해 줄 필요가 있다. 이것이 부적절한 경우에는 중앙이나 지자체 차원에서 우수한 사이버 강좌를 개발하여 저렴하게 보급할 필요가 있겠다. 실제 이들은 시공간의 제약에서 비교적 자유로운 사이버 강좌를 희망하였고, 컴퓨터 기능도 우수한 편이기 때문에 사이버 강좌의 활용도가 높을 것으로 사료된다.

끝으로, 본 연구는 고학력 경력단절여성의 경력개발계획 및 의식과 재취업교육 요구를 분석함에 있어 취업에 관심있는 30대 15사례만을 집중적으로 분석한 한계가 있기 때문에, 30대의 ‘구직활동 중인 여성’의 사례를 더 표집하여 보다 구체적이고 면밀한 분석과 세부적인 유형에 대한 연구가 필요하다고 사료된다. 그리고 다른 경향과 특징을 보일 수 있는 20대 후반과 40대

기혼여성에 대해서도 사례를 심층 면접하여 고학력 경력단절여성의 경력에 대한 의식과 교육요구를 유형화하고 일반화할 수 있는 포괄적인 연구가 필요하다.

참고문헌

- 구명숙·홍상욱(2005). 기혼여성의 재취업구조에 관한 사례연구: 전업주부 재취업훈련 참가자를 중심으로. 한국가정관리학회, 제23권 제3호.
- 금재호(2002). 21세기 지식기반사회에서의 근로여성 중기정책방향. 21세기 근로여성정책의 기본방향에 관한 토론회 발표문.
- 김남희(2004). 평생학습시대의 인적자원개발 정책과제에 관한 연구: 한국 여성의 경력성공지향 분석. 교육인적자원부.
- 김순영(2002). 고학력 여성의 취업현황과 생애 취업 전망: 1980년대 이후의 한일 비교. 동녘.
- 김인선(2006). 고학력 경력단절여성의 인적자원 활용방안 연구. 경기개발연구원.
- 김태홍(1996). 여성 재취업구조와 고용정책과제. 한국여성개발원.
- 김현미(2001). 여성과 직업: 여성 대학생과 커리어 개발: 비판과 성찰을 위한 시론. 부산대학교 여성연구소. 서울: 시그마프레스.
- 나영선(2000). 여성생애주기별 특성에 따른 교육 체제 구축 방안 연구. 교육부.
- 나윤경(2007). 여성주의 시각으로 분석한 여성인력개발센터 교육 프로그램. 평생교육학연구, 13(1).
- 남상균·장재호(2003). 여성직종노동시장 및 직업능력개발에 관한 연구. 한국산업인력공단.
- 박경규(1997). 신 인사관리: 노동과 자본의 통합이론. 서울: 홍문사.
- 박성정·김남희·이소연·김미경(2005). 중장년층 여성인적자원개발 실태와 정책과제. 한국여성개발원.
- 박성희(2004). 질적 연구 방법의 이해. 서울: 원미사.
- 박승호·유숙영(2006). 고학력 여성인력 개발 및 활용을 위한 평생학습 지원 체제 연구. 서울여자대학교 여성연구소.
- 신경아(1999). 1990년대 모성의 변화: 모성담론과 현실. 서울: 나남.
- 신미식(2002). 여성성인학습자의 평생교육기관으로서 대학: 가능성과 문제점을 중심으로. 평생교육학연구, 18(1).
- 양인숙·이소연(2003). 지식기반산업의 여성 지식근로자의 경력개발. 한국여성개발원.

- 여성을 위한 모임(1999). 제3의 성-중년 여성 바로보기. 서울: 현암사.
- 이옥분(2002). 고학력 유휴 여성인력 활용에 대한 연구. 여성정책연구, 제5집.
- 이정표(2001). 고학력 미취업 여성의 실업대책 교육훈련 지원방안. 교육인적 자원부.
- 이지연·윤형한·은혜경(2004). 경력차단여성의 취업지원 프로그램 개발. 한국 직업능력개발원.
- 오현석(2006). 전문성 개발과정 및 핵심요인에 관한 연구. 직업능력개발연구, 제9권 제2호.
- 정유성(2002). 사람살려 교육살려. 서울: 희한울.
- 정현희·구혜령(2001). 도시전업주부의 사회활동 참여실태에 관한 연구. 21세기 주부문화연구소.
- 조화태·윤여각·김재웅·강태중(2003). 평생교육개론. 한국방송통신대학교.
- 한승희(2000). 학습혁명 보고서. 매일경제신문사.
- 황수경·권혜자·김인선(2006). 고학력 경력단절여성의 재취업을 위한 맞춤형 직업훈련 연구. 교육인적자원부.
- 황수경(2003). 여성의 직업선택과 고용구조. 한국노동연구원.
- Becker, G.(1991). *A treatise on the family*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Caroline L. D. & Marilyn J. D.(1994). Policies and practices to encourage women returners: A case study. *Women in Management Review*, 9(7): 4-14.
- Delong, T. J.(1982). Reexamining the career anchor mode. *Personnel*, 59(3): 50-61.
- Dreyfus, H. I. & Dreyfus, S. E.(1986). *Mind over machine: The power of human intuition and expertise in the era of the computer*, 16-51.
- Gorham, A.(1988). Managing to work: Why mothers need to apply workplace skill in the home. *Women in Management Review*, 3(4): 191-196.
- Kimmel(1980). *Adulthood and aging*. New York: Jone Wiley & Sons.

- Larraine Gooch(1994). The career experiences of woman in personnel. *Women in Management Review*, 9(1): 17-20.
- Noe, R. A. & Schmitt, N.(1986). The Influence of trainee attitudes on training effectiveness: Test of a model. *Personnel Psychology*, 39.
- Oppenheim-Mason, K. & Kuhlthau, K.(1989). Determinants of childcares ideas among mothers of preschool-aged children. *Journal of Marriage and the Family*, 15: 593-603.
- Russo, N. F.(1979). Overview: Sex-roles, fertility and the motherhood mandate. *Psychology of Woman Quarterly*, 4(1): 7-15.
- Schein, E. H.(1996). Career anchors revisited Implications for career development in the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10(4): 80-88.
- Shoba V. A, Thankom G. A. & Vani K. B.(2004). The effect of career breaks on the working lives of women. *Feminist Economics* 10(1): 65-84.
- Strauss, A. & Cobin, J.(1990). Basics of Qualitative Research. *Ground theory procedures and techniques*, Sage Publications. 김수지·신경림 옮김. 한울.
- Van der Heijden, B.(2003). The relationshion between career mobility and occupational expertsie: A retrospective study among higher-level dutch professionals in three age groups. *Employee Relations*, 25(1): 81-109.
- Van Maanen, J. & Schein, E. (1997). *Career development*, in Jackman, J. R. and Schuttle, J. L. (Eds.), *Improwing life at work*, Goodyear, CA, pp. 30-95.
- Veiga, J. F.(1976). Female career myopia. *Human Resource Management*, 15. pp.24-27.
- Wentling, R. M. (1996). A Study of the career development and aspirations

of woman in middle management. *Human Resource Development Quarterly*, 7(3): 253-270.

White, B. (1995). The career development of successful women. *Woman in Management Review*, 10(3): 4-15.

통계청(2006). <http://www.nso.go.kr>

Need Analysis for the Career Building and Reemployment Plans of Career Interrupted, Highly Educated Women

Young kyoung Kim*

This study investigates the career building plans, attitude and reemployment needs of highly educated women whose careers have been interrupted by childbirth, childcare, housework, etc. The method of research employed was an interview of the subjects, and the aim of the study was to aid the reemployment of such highly educated, career-interrupted women. Results of the investigation showed that highly educated women have progressive career attitudes, concerned both with their families and personal career building. Women with short career interruption terms were found to acquire stable qualifications for continuous personal career development, and those with longer career interruptions were found to favor career change or personal enterprise.

Regarding career building plans and attitude, study results showed that: 1) Women's career attitudes are shifting. Instead of getting jobs in good companies, they tend to be specialized in particular fields and work as freelancers or start up new jobs. 2) Joint priorities of career planning and management are college major, area of specialization, hobbies, and areas of interest, 3) Careers allowing for self-attainment and development are preferred over high-income careers, and 4) Most subjects interviewed want consistent careers as professionals or professional freelancers.

It was determined that reemployment education must accordingly

* Teacher, Bucheon yakdae elementary school

satisfy the following conditions: 1) Tailored education with clear objectives and purpose, 2) 'Professional qualification courses' and 'Test preparation courses' allowing for certification of competency and long-term career development, 3) Reliable specialized education based on the most recent job information 4) Continued education and on-line professional entrepreneurship education tailored to the needs of married women, and 5) easy educational accessibility.

This research is significance in analyzing reemployment education need from highly educated career interrupted woman's employment and career attitude.

Key Word: highly educated women, career-interrupted women, career building plans, career attitudes, education needs, reemployment education