

# 진로단절여성의 다중역할 계획태도와 진로탄력성 간의 관계에서 프로틴 진로태도의 매개효과와 직업교육훈련의 조절효과\*

이해숙, 안윤정†

경기도일자리재단, 경기대학교

본 연구는 진로단절여성의 다중역할 계획태도가 진로탄력성에 미치는 영향을 분석하고, 다중역할 계획태도와 진로탄력성 간의 관계에서 프로틴 진로태도와 직업교육훈련의 효과를 탐색하였다. 서울과 경기 지역 8개 직업교육훈련 기관 내 19과정에서 총 150-420시간의 직업교육훈련 중인 진로단절여성을 대상으로 설문하였고, 회수된 설문지 333부를 분석하였다. 연구결과, 진로단절여성의 다중역할 계획태도, 프로틴 진로태도, 직업교육훈련은 진로탄력성의 하위요인들과 대부분 정적 상관관계를 나타냈다. 다중역할 계획태도는 진로탄력성의 모든 하위요인에 유의한 영향을 미치며, 프로틴 진로태도는 다중역할 계획태도와 진로탄력성 간의 관계에서 부분매개 효과가 확인되었다. 직업교육훈련은 다중역할 계획태도와 진로탄력성의 간의 관계에서 조절효과가 검증되었다. 이를 기반으로 직업교육훈련에 참여하는 진로단절여성에게 다중역할 계획태도와 진로탄력성을 향상시키는 다양한 프로그램과 정책들에 대하여 제안하였다.

**주요어:** 진로단절여성, 다중역할 계획태도, 진로탄력성, 프로틴 진로태도, 직업교육훈련

\* 이 논문은 이해숙(2020)의 석사학위논문 자료 일부를 재분석하고, 내용을 재구성하여 수정·보완하였음.

† 교신저자(Corresponding Author) : 안윤정, 경기대학교 직업학과 조교수, 경기도 수원시 영통구 평교산로 154-42, E-mail : ayj\_calling@kyonggi.ac.kr

이해숙, 경기도일자리재단 직업상담사(제1저자)

■ 최초투고일 : 2020년 3월 2일 ■ 심사마감일 : 2020년 9월 29일 ■ 게재확정일 : 2020년 10월 19일

## 1. 서론

개인은 누구나 자신만의 생애주기를 경험한다. Super(1951)는 개인의 진로발달이 전 생애적으로 일어나고 성장, 탐색, 확립, 유지, 쇠퇴의 5단계를 대순환하면서 각 시기마다 소순환을 경험한다고 말한다. 생애진로발달 과정에서 여성은 결혼을 통해 가족을 이루고 출산, 육아와 가사로 이어지는 생애사를 경험하면서 남성과 달리 다양한 역할 정체성을 형성한다(Hall, 1972). 특히 성인여성의 결혼, 임신출산, 육아, 자녀와 가족 돌봄 등의 생애사건들은 원하지 않는 진로단절을 유발하고 다시 진로발달을 이어가기까지 심리적, 환경적, 경제적 손실의 주요 원인으로 작용한다. 여성의 진로단절로 인한 손실은 개인에게 그치는 것이 아니라 국가 차원의 손실로 이어진다(김난주, 2016). 한국여성의 연령별 경제활동참여율을 나타내는 M자형 곡선은 결혼, 임신출산, 육아 등 생애 사건으로 노동시장을 떠났다가 일정 기간 이후 재진입하는 경향이 두드러짐을 시사하고 있다(김진하, 2016).

OECD에서는 2030년까지 우리나라 여성경제활동참가율이 남성경제활동참가율 수준으로 상승할 경우 향후 20년간 우리나라의 경제성장률은 연평균 1% 가량 상승할 것으로 전망하였다(OECD, 2012). 우리나라는 2009년 「경력단절여성 등의 경제활동촉진법」을 제정하여 여성의 진로단절을 국가, 기업, 사회, 가정 등 사회 공동체와 함께 극복할 수 있는 방안을 마련해왔다. 여성가족부는 2009년부터 여성새로일하기센터(이하 새일센터)를 지정하여 진로단절여성의 재취업을 지원하고 있으며 2019년 12월 말 기준으로 전국에 158개 운영 중인 새일센터를 통해 연간 15만명 이상의 진로단절여성이 재취업하고 있다(통계청, 2019).

진로단절여성을 대상으로 한 연구는 2010년을

전후하여 증가하는 추세이다. 기존 연구들은 대부분 노동시장 구조요인, 인적자본 요인, 사회자본 요인 등을 중심으로 이루어져 진로단절여성이 처한 특수한 상황에 대한 이해를 돕고 재취업 결정요인과 재취업 이후 고용유지에 관한 다양한 시사점을 도출해왔다. 선행연구를 통해 밝혀진 진로단절여성의 재취업을 결정하는 요인으로는 연령이 적을수록, 자녀가 많을수록, 고학력일수록, 가구소득이 낮을수록, 진로단절사유가 임신과 출산인 경우, 직업교육훈련 경험이 있을수록 재취업할 가능성이 높았고 재취업 후 고용유지를 결정하는 요인으로는 연령이 적을수록, 무배우자인 경우, 8세 이하 자녀가 없는 경우, 생계 목적의 취업인 경우, 진로단절 후 재취업까지 걸린 기간이 길수록, 직업교육훈련 경험이 있을수록 재취업 후 고용유지 가능성이 높았다(김난주, 2016; 김주영, 2010).

진로단절여성을 대상으로 한 다른 연구로는 재취업준비행동에 대한 영향 요인을 밝히거나 영향력을 검증하는 연구들로 진로단절여성의 인구사회학적 요인 중 연령, 학력, 직업경력, 진로단절기간, 남편의 소득, 자녀수, 막내자녀연령 등이 재취업준비행동에 미치는 차이를 밝혔다(김지경, 2003; 손영미, 박정열, 2014; 장지연, 김민영, 2010). 인구사회학적 요인과 함께 진로단절여성의 가족생애주기, 가족 등의 지지체계, 진로적응성, 진로효능감, 진로장벽, 진로동기 등의 심리·행동적 요인 등도 진로단절여성의 재취업에 영향을 미칠 수 있음을 보여준다(김성진, 박정열, 2015; 손영미, 박정열, 2014; 유희정, 2015; 은혜경, 김창대, 2011; Lent, Brown, & Hackett, 1994).

이와 같은 선행연구의 결과를 종합해보면 여성의 진로단절이 개인적인 상황만을 반영한 결과가 아니듯 진로단절여성의 진로 역시 가족 생애주기와 여성 자신의 심리적 측면과 가족, 지역사회

지원 등 다양한 시각에서 접근할 필요가 있음을 시사한다(손영미, 박정열, 2014).

이에 본 연구에서는 진로단절여성의 재취업에 유의한 영향을 미치는 요인 중 하나인 직업교육 훈련에 참여중인 진로단절여성을 대상으로 진로 단절과 재취업의 결정 요인인 결혼, 임신출산, 육아, 가족돌봄에 이르는 일-가정 양립을 위한 다중역할 계획태도에 주목하고자 한다. 다중역할과 관련한 진로갈등이 진로장벽으로 인식되는 경우는 기혼여성만이 아니라 여대생을 대상으로 한 연구에서도 많은 시사점을 주고 있다. 임운서와 안운정(2016)은 여대생이 진로를 설계할 때 진로장벽으로 미래의 다중역할을 예측하여 청년취업이 어려운 시대에 졸업 후 사회생활을 시작하기 전부터 진로단절여성이 될 수 있으리라는 두려움을 인식한다고 밝히고 있다. 높은 진로지향성을 가진 여성일수록 일과 가정에 대한 다중역할 갈등을 감수하면서 직업인으로 진로발달을 추구하는 경향이 있다. 다중역할갈등 같은 진로와 관련된 역경 상황을 적응적으로 이겨낼 수 있는 능력(Bimrose & Hearne, 2012)인 탄력성이 진로영역으로 적용 확대되고 있고 직업세계의 급속한 변화 속에서 예측되지 않는 진로 위기 상황에 대처하기 위한 개인의 심리적 자원으로 진로탄력성의 중요성이 부각되고 있다(김미경, 안운정, 김경아, 2018). 이와 같이 취업취약계층인 진로단절여성이 구직활동과 재취업의 다양한 어려움을 해결해 나가는 심리적 자원으로 진로탄력성은 특히 주목할 만하고 진로탄력성이 높을수록 재취업에 성공할 가능성이 높다는 것을 예측할 수 있다.

그간 이루어진 직업교육훈련의 노동시장 성과를 보면 미취업자 등을 대상으로 한 직업훈련의 경우 취업효과가 긍정적인 것으로 나타나고 있으며, 재직자를 대상으로 한 경우는 임금상승 효과가 있는 것으로 나타났다(강순희, 어수봉, 최기성,

2010). 그러나 진로단절을 경험하고 재취업을 위해 직업교육훈련에 참여한 여성들이 경험하는 재취업의 현실은 그렇게 낙관적이지 않다. 재취업에 성공한 진로단절여성들의 경우 진로단절 이전에는 62.9%가 정규직이었으나 진로단절 이후에는 정규직이 28.5%에 불과하며 대부분 단순노무, 서비스직 등의 비정규직이다(박정열, 손영미, 오세숙, 2014; 장지연, 2010). 진로단절여성이 재취업 시 이전 직장에서의 처우보다 낮은 조건으로 다시 시작해야 한다는 객관적 상황을 인정하는 과정에서 자존감이 낮아지기도 하고, 재취업에 성공하여 일·가족양립정책의 지원을 받아도 다중역할에 대한 책임의 무게와 진로포부와의 갈등에서 여전히 자유롭지 못할 수 있다. 진로단절여성에게 사회적 성공보다는 한 개인의 전생애적 관점에서 자유와 성장의 욕구에 기반을 두고 심리적 성공을 추구하기 위해 주체적으로 진로를 관리하는 프로틴 진로태도가 중요한 심리적 자원으로 필요한 이유이다(김은석, 2010).

본 연구에서는 다중역할 계획태도가 진로단절여성의 진로탄력성에 미치는 영향 관계에서 자신만의 성공의 기준과 일의 의미를 주관적 성공으로 해석하여 진로발달을 추구하는 경향인 프로틴 진로태도가 어떤 영향을 미치는지와 직업교육훈련 기관이 가진 자원들이 진로탄력성에 어떤 효과를 가져 오는지를 규명하여 진로단절여성의 진로발달을 돕고 진로탄력성을 높일 수 있는 관련 프로그램을 제안하고자 한다.

## 2. 이론적 배경

### 1) 다중역할 계획태도

다중역할 개념은 Super(1984)가 진로발달이론

에서 제시한 생애주기 및 생애 공간 개념과 밀접한 관련이 있다. Super는 진로무지개모형을 통해 개인의 생애주기 동안 혹은 특정 시점에서 수행하는 자녀, 학생, 여가인, 시민, 직업인, 배우자, 주부, 부모, 은퇴자로서의 9가지로 제시하였다(유현실, 2013). 이러한 역할에 개인이 투자하는 정서적 개입과 시간의 양에 따라 각각의 생애진로를 어떻게 구성하는지가 결정된다고 설명한다(최윤정, 2010). 사람들은 이러한 역할들을 동시에 수행하게 되는 경우가 많은데, 어떤 특정 시기에 중요한 생애역할이 중첩되게 되면, 역할간의 갈등을 겪게 되고 이러한 다중역할 갈등으로 인해 진로나 가정에 문제가 발생할 수 있다(장효주, 2016).

Weitzman(1994)이 Crites의 진로성숙모델을 바탕으로 제시한 다중역할현실성은 진로와 가족의 역할을 병행하는 것이 복잡하고 스트레스가 많은 생활방식이라는 것을 인식하고 그 결과, 진로와 가정의 역할 간 갈등을 신중하게 고려하여 계획하는 것이 필요하다는 것을 지각하는 정도를 의미한다(최윤정, 2010).

특히 여성은 자신의 생애주기의 현실을 고려한 다중역할계획을 구체적으로 수립하지 않아 다중역할갈등이 증가하여 생애주기의 위기에 직면하게 되는 장면이 많이 발생한다. 다중역할참여에서 발생하는 어려움을 예측하지 못하거나 쉽게 생각하는 등 일과 가정의 문제에 대해 적절치 않은 인식을 가지고 최소한의 계획만을 세우는 것은 비현실적인 다중역할 계획태도를 반영한 결과이다(McCracken & Weitzman, 1997).

Weitzman(1994)은 다중역할 현실성을 다중역할 계획태도, 다중역할지식, 다중역할계획의 구성요소로 개념화하여 모형을 제시하였다. 다중역할 계획태도는 지식과 자신의 다중역할준비에 대한 확신 정도를 의미하는 지식확신성, 일과 가정에서

의 모든 역할을 잘 해내고자 하는 열정에 대한 의지와 태도를 측정하는 다중역할의 몰입, 개인의 의사결정 과정에서 타인보다 자신이 내린 결정을 중요시하는 독립성, 다중역할 계획의 필요성에 대해 시급하다고 인식하는 정도인 개입 등 4가지 하위 개념으로 설명된다(최미옥, 2019).

다중역할 계획태도에 관한 선행 연구들은 주로 기혼직장여성과 여대생을 대상으로 진행되었다. 김연숙(2019)은 초등학교 교사의 다중역할 계획태도가 높으면 일-가족에 대한 역할갈등이 낮을 것임을 예측할 수 있고 직무만족이 전반적으로 높으며, 그 중에서 내재적 만족이 더 관련이 깊음을 확인하였다. 이와 관련하여 장효주(2016)는 다중역할 계획태도 수준이 높은 초등교사일수록 일-가족 다중역할에 대한 부정적 경험을 적게 하고, 긍정적 경험을 많이 한다고 밝히고 있다. 이러한 결과들은 일-가정 다중역할에 대한 긍정적 자원으로 다중역할 계획태도의 중요성을 인식하게 한다.

최미옥(2019)은 기혼직장여성이 자신의 현실적 상황을 잘 파악하고 일과 삶에서 요구되는 높은 다중역할 계획태도를 보유한 경우 조직에서 요구하는 직무수행과 개인적 진로발달에 필요한 핵심적 역량을 향상시킨다는 것을 밝혀 조직 내 기혼 여성의 진로성공을 예측하는 변인으로서 다중역할 계획태도가 중요한 자원임을 확인하였다.

김양희, 유성경과 임지숙(2011)은 다중역할 계획태도와 진로결정자기효능감을 통해 여대생들의 진로지향성이 삶의 만족도를 높이는 것을 확인하였는데, 이는 여대생들이 일-가족 다중역할을 수행하는 미래의 삶을 구체적으로 계획하고, 진로 결정에 대한 자기 확신을 고양해 나갈 때, 주관적인 삶의 만족도가 높아지는 것으로 나타나, 여대생들을 대상으로 다중역할 수행의 현실, 자기 태도 점검 및 다중역할 수행 계획을 세울 수 있도록

도와주는 것이 중요함을 밝혔다(김양희, 유성경, 임지숙, 2011). 임윤서와 안윤정(2016)은 여대생이 미래의 다중역할을 갈등으로 예측하고 이를 진로장벽으로 인식하는 것을 확인하였으며, 정경은(2010)은 여대생이 다중역할 계획태도가 준비가 잘 되어 있고 현실적일수록 다중역할 갈등으로 인한 진로장벽이 감소한다는 것을 보여주었는데 이는 다중역할 갈등으로 인한 진로장벽이 다중역할 계획태도와 부적 상관을 갖고 있다는 우영지(2008)의 연구와 일치하였다. 다수의 여대생을 대상으로 한 연구에서 여성의 다중역할 등과 같이 여성의 생애주기에 따른 특성을 고려해야 한다는 점을 시사하고 있다.

본 연구에서는 Super(1984)의 진로발달이론에서 제시한 생애주기에 따라 결혼, 임신출산, 양육, 가족돌봄을 수행하는 과정에서 진로단절을 경험하게 되는 여성이 자신의 다중역할에 대한 계획과 태도를 Weitzman(1994)이 제시한 다중역할 계획태도 이론에 접목하여 확인하고, 진로단절여성의 다중역할 계획태도가 진로탄력성에 미치는 영향에 대해 알아보하고자 한다.

## 2) 진로탄력성

진로탄력성은 탄력성의 확장된 개념으로 London(1983)이 진로동기이론에서 처음 소개한 이후 새로운 진로 패러다임의 하나로 지지받고 있다. 진로탄력성은 진로스트레스와 진로장벽을 극복하는 핵심 요소이며(London & Mone, 1987), 불확실하고 좌절되는 상황에서도 진로탄력성이 높은 개인은 자신의 목표 달성과 직업 적응 및 성공을 추구하는 특성이 있다. 진로탄력성은 심리적 탄력성에 기인하고 있지만, 실제 진로와 관련된 역경이나 고난 등의 상황에서 이를 극복할 수 있는 성격적 특성으로 볼 수 있다(김미경, 안윤정, 김정

아, 2018).

Abu-Tineh(2011)은 진로탄력성을 변화로 인해 진로 혼란이 야기될 때조차 자신의 직장 생활을 적극적으로 관리하고 변화하는 직업 세계에 적응하는 구성원의 능력으로, Benard(1996)는 진로탄력성에 대해 모든 상호작용과 개입이 일어나는 관계, 신념, 참여 기회, 인간의 힘이 있는 깊은 수준으로 정의하였다(김미경, 2013).

진로탄력성 용어가 가장 빠르고 폭넓게 사용된 것은 캘리포니아 팔로 알토의 1973년 설립된 비영리 조직인 Career Action Center의 연구이다(Collard, Epperheimer, & Saign, 1996). 이 연구에서 진로탄력성을 급변하는 직업 환경에서 개인의 적극적인 관리 능력으로 정의하면서, 그것은 조직의 안팎에서 독자적인 태도라고 부연 설명하였다. 이와 유사하게 Liu(2003)는 개인이 변화로 인해 진로 혼란을 겪을 때에도 자신의 직장 생활을 적극적으로 관리하고 직장변화에 적응하는 개인의 능력으로 정의하였다(김미경, 2013).

Waterman과 Waterman 및 Collard(1994)는 진로 탄력적인 사람의 특성을 제시하면서 지속적인 학습과 변화에 발맞추어 자신을 개선할 준비가 되어 있는 사람, 자신의 진로관리에 책임감을 갖는 사람, 마지막으로 회사의 성공에 헌신하는 사람 등으로 진로탄력성을 설명하였다(김미경, 2013). 또한, Fourie와 VanVurren(1998)은 변화하는 상황에 잘 적응하는 능력으로 진로탄력성을 정의하고, 진로탄력적인 사람은 직장파괴와 조직의 변화를 환영하며 새로운 사람들과 함께 일하는 것을 선호하고, 자신감 있게 행동하며 진로 관련 위기를 기꺼이 감수하려는 것을 특징으로 제시하였다(De Bruin & Lew, 2000).

진로탄력성에 관한 선행연구는 1990년대 이후 직업세계의 변화가 가속화되는 시점과 연관되어 다른 분야에 비해 진로탄력성이 더 요구되는 직무

영역에서 연구되어 왔으며, 주로 임금근로자인 개인의 탄력적 행동에 관한 연구들로 간호사, 상담자, 사회복지, 응급 요원 등과 같이 전형적으로 타인을 조력하는 직업군이 대부분이었다(Gu & Day, 2007; Rickwood et al., 2004).

국내에서 진로탄력성 관련 연구는 2004년도 진로교육학회 학술대회에서 임언(2004)이 청년실업 관련 주제발표에서 진로탄력성 용어를 사용한 것을 시작으로 진로탄력성에 대한 개념 정립을 한 유현실(2013)의 연구와 전문대학생을 위한 진로탄력성 척도를 개발한 김미경(2013)의 연구 이후 대학생을 대상으로 진로탄력성 관련 다양한 연구가 진행되었다(강현희, 2015; 고미숙, 2016; 김진희, 2015; 염태영, 2016; 임윤서, 안운정, 2018; 임희정, 2018; 최현주, 신혜진, 2017). 그 외 대기업 사무직 근로자의 진로탄력성을 연구한 박정아와 정철영(2012)은 진로탄력성이란 급속한 노동 환경의 변화로 야기되는 혼란스럽고 어려운 상황에서 변화에 적응하기 위해서 개인 스스로 적극적으로 능동적으로 자신의 삶과 경력을 관리하고, 지속적인 학습에 전념하며, 업무 성과의 질을 유지하도록 노력하여 역경과 어려움을 극복하는 능력 및 태도로 설명하고 있다(김미경, 2013). 진로탄력성이 진로단절여성의 진로발달 과정에서 중요한 역할을 할 것임을 밝힌 김애심(2017)의 연구에서는 연령, 학력, 가구소득에 따른 진로탄력성 차이를 분석하였다.

본 연구에서는 진로탄력성을 진로스트레스와 진로장벽을 극복하는 핵심 요소로 본 London과 Mone(1987)의 이론에 근거하여 불확실하고 좌절되는 상황에서도 진로탄력성이 높은 개인은 목표 달성을 위해 직업적 적응과 성공을 추구하는 특성이 있음에 주목하고 다중역할을 수행하고 있는 진로단절여성이 진로스트레스 상황에서도 재취업과 진로발달을 추구하고자 하는데 필요한 심

리적 자원인 진로탄력성은 어떠한지 살펴보고자 한다.

### 3) 프로틴 진로태도

프로틴 진로는 1976년부터, 무경계 진로는 1994년 이래 도래된 것으로 새로운 진로를 대표하는 핵심 진로 개념이다. 프로틴 진로에서 프로틴은 그리스 신화에 나오는 프로테우스(바다의 신)에서 유래된 것으로 유연성(flexibility)과 동의어로 사용되며, 모양이나 특성의 다양한 변화를 함축하고 있다(김은석, 2010; Inkson, 2006). Hall(1976)은 프로틴 진로는 진로주체가 조직이 아닌 개인이며 조직 내 승진같은 외적 성공보다는 개인의 심리적 성공을 목표로 한다고 하였다. 본 연구에서는 진로주체의 핵심이 자신이라는 프로틴 진로태도에 초점을 둔다. 태도는 어떤 대상에 대해 비교적 지속적이고 일관된 신념이나 의견, 정서적 방향의 크기를 갖는 심리적인 특성이며 어떤 대상에 대한 믿음(belief), 느낌(feeling), 행위(behavior), 의도(intention)가 결합되어 있는 정서적 준비상태를 의미한다(김은석, 2010; 황규대 외, 1999).

프로틴 진로와 과거 전통적 진로와 비교하면 프로틴 진로는 임금, 서열, 권력과 같은 객관적 성공보다는 개인의 자유와 성장 같은 주관적 성공을 중시하며 개인의 선택과 가치에 기반하므로 프로틴 진로에서 성공하는 방법은 그만큼 다양할 수밖에 없다. 프로틴 진로는 일자기(work self)에만 국한하지 않고 총체적 자기(whole self)에 대한 인식을 수반하고 있다(Hall & Mirvis, 1995), 전통적인 진로를 중시했던 과거에는 조직이 개인의 진로를 책임졌기 때문에 개인이 자신의 진로를 주도적으로 관리할 필요성이 거의 없었으나, 자기주도성이 높은 개인은 주도적인 진로 선택과 자기충족과 성장을 위한 직무 탐색 혹은 성장 기회

를 모색하는데 적극적으로 되므로 프로틴 진로에서 추구하는 주관적 진로 성공과 일치하는 방향으로 나아가도록 해준다(김은석, 2010; Hall, 1976). 이러한 프로틴 진로태도는 타고난 기질이라기보다는 교육과 어떤 인생사건에 의해 프로틴 진로태도를 더 강하게 가질 수 있다고 하였다(Hall, 2003). 사회적 맥락 속에서도 조직이 아닌 개인에 의해 진로를 선택하고 관리를 요구하는 지금의 환경에서 개인에게 과거보다 더욱 프로틴 진로태도의 자기 주도적 성향과 가치지향성이 요구됨을 알 수 있다(Hall, 2003; Rousseau, 1995).

프로틴 진로태도 관련 선행연구를 살펴보면, Briscoe 등(2006)은 프로틴 진로태도가 경험에 대한 개방성, 연령, 주도적 성격, 학업 확산, 학습 목표 지향성 등과 정적인 상관을 보였으며, 자기 효능감과 주도성에 긍정적인 영향을 준다고 하였고, 구은정(2018)은 프로틴 진로태도가 높을수록 일과 삶에서 균형을 유지하며 자신의 진로에 만족하는 경향이 있음을 밝혔다. 김영진(2019)은 근로자들이 개인의 가치를 바탕으로 자기 주도적으로 진로를 개발 및 관리하는 프로틴 진로태도가 높은 개인은 점차 증가할 것이고 프로틴 진로태도가 높을수록 진로 만족, 삶의 만족이 높아짐을 확인하고 있다. 또한 실증 연구를 통해 프로틴 진로태도가 높을수록 자기효능감이 높아짐을 밝혔다.

진로단절여성의 경우 자신이 원하는 원하지 않던 진로단절 기간에 따른 재취업시 불이익이 존재하고 일-가정 양립의 현실적인 상황까지 더해져 단절 이전의 경력과 처우를 유지할 수 없게 된 상실을 대신할 새로운 진로태도가 필요하다. 이에 본 연구에서는 심리적 성공을 목표로 하며 진로주체가 개인이라고 정의한 Hall(1976)의 프로틴 진로에 근거하여 가치지향성과 자기주도성을 지닌 프로틴 진로태도가 진로관련 긍정적 심리적 변인을 매개하는 선행연구들을 고려할 때

다중역할 계획태도와 진로탄력성 간의 관계에서 프로틴 진로태도의 긍정적 역할을 기대해 볼 수 있다.

#### 4) 직업교육훈련

직업교육훈련을 구성하는 여러 요소 중 학습경험, 사회적관계, 서비스품질, 진로발달지원에 관련된 이론은 다음과 같다.

Bandura(2001)는 사회인지이론에서 학습경험은 개인의 직접적인 성공경험, 대리적 설득, 언어적 설득, 생리적·정서적 상태를 통해 형성된다고 하였고, 이는 자기효능감과 결과기대에 영향을 미치는 중요한 변인이라고 하였다(홍성표, 2019). Lent와 Brown(2013)은 사회인지이론을 진로에 적용하여 사회인지진로이론을 제시하여 자기효능감을 진로에서 중요한 심리적 변인 중 하나로 설명하였다. 자기효능감에 가장 큰 영향을 미치는 개인의 성취 경험으로 학습에서의 성공경험도 포함될 수 있음을 알 수 있다. 직업교육훈련 과정 내에서의 참여자 간, 참여자와 강사 간, 참여자와 상담자 및 운영자 간 비공식적, 공식적 네트워크를 사회적 관계라고 정의할 수 있는데 Cohen과 Hoberman(1983)은 개인이 보유한 인적 네트워크로부터 얻을 수 있는 긍정적 자원을 사회적 지지라고 정의하였다. 직업교육훈련 기관 내 사회적 관계는 이러한 사회적 지지를 형성할 수 있는 인적 네트워크의 산물이라 할 수 있다. 직업교육훈련에서의 서비스품질에 대하여 CEDEFOP(2011)는 직업교육 참여자에게 제공되는 서비스에 대한 참여자들의 기대와 만족으로 정의하였고 직업교육훈련의 내용, 방법, 시설 등 직업교육훈련의 다양한 측면에 대하여 직업교육 참여자가 인식하는 수준으로 측정될 수 있다고 하였다. 직업교육훈련 참여자의 구직활동을 위한 역량을 개발하는데 필요한 진로발달지

원에 대하여 정란(2014)은 진로발달지원이 재취업에 유의미한 영향을 미침을 밝혔고, 직업교육훈련 참여자의 만족도에도 유의미한 영향을 미침을 확인하였다(홍성표, 2019).

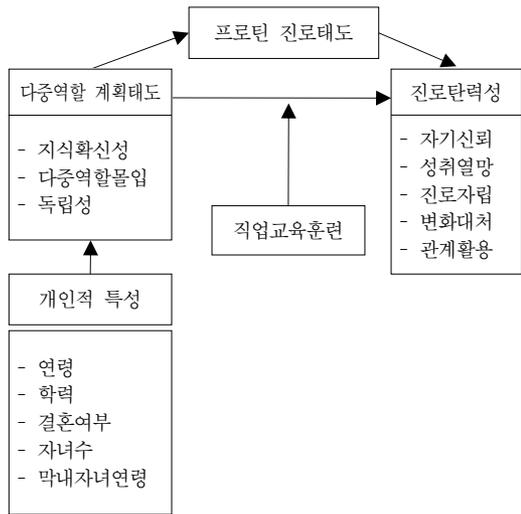
직업교육훈련 관련 선행연구들을 살펴보면 다음과 같다. 직업교육훈련에 참여한 여성의 만족도를 측정 한 조진영(2010)은 교육훈련의 질적 향상을 위해 우수한 전문강사에 대한 체계적 관리가 필요하고 학력이 낮을수록 강사와 교육내용에 대해 긍정적이고 기혼이 미혼보다 전체 만족도가 높게 나타나는 결과를 확인하였다. 국비직업훈련 프로그램에 대한 진로단절여성의 인식을 연구한 김신정(2011)의 연구에서는 30, 40대 여성의 경우 육아로 인한 다중역할 수행에 대한 부담으로 교육 참여와 재취업에 큰 장애가 되고 있음을 확인하였다. 직업교육훈련생을 대상으로 REBT 진로집단상담의 효과를 검증한 김현정, 이종찬과 김종운(2014)의 연구에서도 진로집단상담은 직업전문학교 훈련생의 진로자기효능감 증진에 긍정적 효과가 있으며 하위 요인 중 자기평가, 목표설정, 미래계획, 직업정보, 문제해결에 유의한 차이가 나타났다. 진로단절여성 재취업 정책의 효과분석을 연구한 임다희(2014)는 여성의 경제활동 참여는 자녀의 영향이 크므로 다중역할로 부여되어 있는 자녀양육을 사회화하는 제도적 강화가 필요하다고 제언하고 있다. 진로단절여성이 직업교육훈련에 참여하여 재취업하기까지 직무능력, 구직기술 등도 중요하지만, 여성 개인의 현실적 상황에서는 특히 자녀양육과 관련된 다중역할에 대한 계획이 어느 정도 준비되어 있는지가 중요한 요인이 된다는 점을 시사한다.

본 연구에서는 수료율과 취업률과 같은 양적 성과 외에 직업교육훈련의 전반적인 내적 성과와 만족도를 변인으로 확인하고 진로탄력성에 대한 효과를 확인하고자 한다.

### 3. 연구방법

#### 1) 연구모형

본 연구에서는 진로탄력성에 영향을 미치는 변인 중 개인특성 변인으로 연령, 학력, 결혼여부, 자녀수, 막내자녀연령 등을 선정하였고 다중역할 계획태도 변인으로는 지식확신성, 다중역할몰입, 독립성을 설정하였다(최윤정, 2010). 매개변인으로는 프로틴 진로태도를 조절변인으로서는 직업교육훈련으로 설정하였다. 연구모형은 <그림 1>과 같다.



<그림 1> 연구모형

#### 2) 연구대상

본 연구의 연구대상은 직업교육훈련을 운영하는 서울, 경기 지역의 여성새로일하기센터 6개, 민간 직업능력개발원 2개의 총 8개 기관에서 조사시점에 총 150~420시간 직업교육훈련 중인 진로단절 여성을 대상으로 선정하였다. 설문에 참여한 직업

교육훈련 과정은 웹디자인전문가과정, SW강사양성과정, 피부미용전문가과정 등 총 19개 과정으로 2019년 9월 23일에서 10월14일까지 약 3주 동안 설문지 400부를 배포하였고, 이 중 370부가 회수되었다. 회수된 370부에서 불성실한 응답을 제외한 333부를 대상으로 분석하였다. 연구대상의 일반적 특성은 <표 1>과 같다.

<표 1> 연구대상의 일반적 특성(N=333)

구분		빈도(명)	백분율(%)
연령	20대	91	27.3
	30대	87	26.1
	40대이상	155	46.5
학력	고졸이하	83	24.9
	전문대졸	75	22.5
	4년제이상	175	52.6
결혼여부	미혼	127	38.1
	결혼	206	61.9
자녀수	없다	147	44.1
	1명	52	15.6
	2명이상	134	40.2
막내자녀 연령	없다	147	44.1
	만8세 미만	54	16.2
	만8세~14세 미만	59	17.7
	만14세 이상	73	21.9
전체		333	100.0%

### 3) 조사도구

#### (1) 다중역할 계획태도

다중역할 계획태도를 측정하기 위하여 Weitzman (1992, 1994)이 개발한 다중역할 계획태도(attitudes toward multiple-role planning; ATMRP)를 최윤정(2010)이 번안한 척도를 사용하였다. 다중역할 계획태도 척도는 지식확신성(10문항), 다중역할 몰입(10문항), 독립성(10문항), 개입(10문항)

의 신뢰성을 바탕으로 4개 하위요인을 측정하는 40개 문항에 대해 Likert 5점 척도로 측정하였고 점수가 높을수록 다중역할 계획태도가 높음을 의미한다. 문항의 예는 지식확신성(예: 나는 미래의 일과 가정에서의 의무를 현실적으로 처리할 수 있다), 다중역할 몰입(예: 나는 정말로 내 인생에서 어떤 것을 이루어 내고 싶다), 독립성(예: 일과 가정의 요구를 만족시킬 수 있는 방법을 결정하고자 할 때, 누군가가 어떻게 해야 할지를 말해주면 좋겠다), 개입(예: 일과 가정에서의 역할을 균형 있게 수행하는 방법을 미리 준비하는 것은 매우 중요하다) 등이다. 요인분석 결과 KMO값은 .727이고 Bartlett 구형성 검정 결과 $p < .001$  수준에서 유의미하였다. 각 요인별 요인적재량은 지식확신성이 .66~.67, 다중역할몰입 .62~.72, 독립성 .71~.80이며, 신뢰도 분석 결과 다중역할 계획태도의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .61로 나타났다(지식확신성 .72, 다중역할몰입 .77, 독립성 .67).

#### (2) 진로탄력성

진로탄력성을 측정하기 위하여 김미경(2013)이 개발한 진로탄력성 척도를 사용하였다. 진로탄력성은 자기신뢰(6문항), 성취열망(6문항), 진로자립(6문항), 변화대처(6문항), 관계활용(6문항)의 5개 하위 요인을 측정하는 30개 문항에 대해 Likert 5점 척도로 측정하였고 점수가 높을수록 진로탄력성이 높음을 의미한다. 문항의 예는 자기신뢰(예: 진로과정에서 어려움에 부딪힐 때 나 자신을 믿는다), 성취열망(예: 나는 목표의식이 분명한 편이다), 진로자립(예: 진로와 관련해서 잘 모르는 것이 있더라도 배우려고 하지 않는다), 변화대처(예: 나를 재충전할 수 있는 활동을 함께하는 사람들이 있다), 관계활용(예: 내 주변 사람들은 나에게 관심과 사랑을 가지고 있다) 등이다. 요인분

석 결과 KMO값은 .923이고 Bartlett 구형성 검정 결과  $p < .001$  수준에서 유의미하였다. 각 요인별 요인적재량은 자기신뢰 .57~.88, 성취열망 .58~.68, 진로자립 .57~.88, 변화대처 .44~.72, 관계활용 .48~.77 이며, 신뢰도 분석 결과 진로탄력성의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .92로 나타났다(자기신뢰 .88, 성취열망 .84, 진로자립 .91, 변화대처 .70, 관계활용 .83).

### (3) 프로틴 진로태도

프로틴 진로태도를 측정하기 위하여 Biscoe 외(2006)의 연구에서 개발한 프로틴 진로태도 측정(protean career attitude scale) 도구를 번안하여 사용하였다. 프로틴 진로태도는 자기주도성(8문항), 가치지향성(6문항)의 2개 하위요인으로 Likert 5점 척도로 측정하였고 점수가 높을수록 프로틴 진로태도가 높다는 것을 의미한다. 문항의 예는 자기주도성(예: 내 진로에 있어서 나 자신은 매우 중요하다), 가치지향성(예: 과거에 회사가 요구하는 것에 동의 할 수 없을 때, 나는 나의 가치에 의해 판단하고 행동했다) 등이다. 요인분석 결과 KMO값은 .822 이고 Bartlett 구형성 검정 결과  $p < .001$  수준에서 유의미하였다. 각 요인별 요인적재량은 자기주도성 .50~.73, 가치지향성 .48~.61 이며, 신뢰도 분석 결과 프로틴 진로태도의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .80로 나타났다(자기주도성 .79, 가치지향성 .79).

### (4) 직업교육훈련

직업교육훈련을 측정하기 위하여 홍성표(2019)가 개발한 직업교육훈련 척도를 사용하였다. 직업교육훈련 변인은 학습경험(6문항), 사회적관계(12문항), 서비스품질(12문항), 진로발달지원(12문항)의 4개 하위요인을 측정하는 42개 문항에 대해

Likert 5점 척도로 측정하였고, 점수가 높을수록 직업교육훈련에 대한 만족도가 높다는 것을 의미한다. 문항의 예는 학습경험(예: 나는 훈련과정에서 제시된 수업내용을 충분히 이해했다), 사회적관계(예: 강의시간 이외에 강사와의 비공식적 모임에 자주 참여하는 편이다), 서비스품질(예: 강사는 이 훈련과정을 가르치기에 충분한 전문성을 갖추고 있다), 진로발달지원(예: 내가 설정한 목표표로 가고 있는지 주기적으로 점검하는데 도움을 준다) 등이다. 요인분석 결과 KMO값은 .915이고 Bartlett 구형성 검정결과  $p < .001$  수준에서 유의미하였다. 각 요인별 요인적재량은 학습경험 .57~.88, 사회적관계 .58~.68, 서비스품질 .57~.88, 진로발달지원 .44~.72이며, 신뢰도 분석 결과 직업교육훈련의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .92로 나타났다(학습경험 .79, 사회적관계 .85, 서비스품질 .94, 진로발달지원 .94).

## 4) 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS 21.0 프로그램을 사용하여 다음과 같이 분석하였다. 첫째, 연구대상자의 개인특성에 대한 기초통계량 분포를 분석하기 위해 빈도분석(Frequency Analysis)을 실시하고 각 변인들 간의 기초 기술통계를 제시하였다. 둘째, 조사도구의 타당도 분석으로 탐색적 요인분석을 실시하였고 신뢰도 분석을 위해 크론바하 알파계수를 활용하였다. 요인추출방법으로는 주성분 방법을 사용하였고, 요인들의 의미있는 해석을 쉽게 할 수 있도록 직교회전인 varimax 방법을 사용하였다. 고유값이 1.0이상인 공통요인을 추출하여 요인부하량 0.5이상, 공통성 0.4이상인 경우를 기준으로 하였다. 셋째, 다중역할 계획태도, 진로탄력성, 프로틴 진로태도, 직업교육훈련 간의 관계를 살펴보기 위해 상관분석(Correlation

Analysis)을 실시하였다. 넷째, 다중역할 계획태도가 진로탄력성에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중선형회귀분석(Multiple Linear Regression Analysis)을 활용하였고 개인적 특성을 더미변수로 처리하여 통제 변인으로 사용하였다. 다섯째, 다중역할 계획태도와 진로탄력성 간의 관계에서 프로틴 진로태도의 매개 효과를 살펴보기 위해 Baron과 Kenny(1986)의 매개효과 검증과정 모델을 기초로 분석하였고 프로틴 진로태도의 매개효과가 유의미한지를 검증하기 위해 Sobel test를 실시하였다. 여섯째, 다중역할 계획태도가 진로탄력성에 미치는 영향 관계에서 직업교육훈련의 조절효과를 분석하였다. 조절효과 분석을 위해 위계적 회귀분석 절차에 따라 분석하였으며 독립변수와 조절변수 간의 상호작용에 의한 다중공선성 문제를 해결하기 위해 변수의 평균중심화 방법을 적용하여 두 변수의 곱으로 만들어진 상호작용변수와 원래 두 변수와의 상관 정도를 낮아지게 하여 유의성을 검정하였다.

#### 4. 연구결과

##### 1) 주요 변수 기술통계

진로단절여성의 다중역할 계획태도, 진로탄력성, 프로틴 진로태도, 직업교육훈련에 대한 기술통계량을 통하여 측정 도구의 응답분포를 파악한 결과는 <표 2>와 같다.

진로단절여성의 다중역할 계획태도에 대한 응답분포는 전체 평균 M=3.38로 나타났다. 이 중 다중역할몰입 요인의 평균은 M=3.91로 가장 높았고, 지식확신성 요인은 M=2.97, 독립성 요인은 M=2.68로 나타났다. 진로탄력성에 대한 응답분포는 전체 평균 M=3.74로 나타났으며 이 중 진

로자립 요인이 M=3.95, 관계활용 요인은 M=3.86, 자기신뢰 요인은 M=3.83, 성취열망 요인은 M=3.69, 변화대처 요인은 M=3.22순으로 나타났다. 프로틴 진로태도에 대한 응답분포는 전체 평균 M=3.73, 직업교육훈련에 대한 응답분포는 전체 평균 M=3.80로 나타났고 정규분포 조건을 충족함을 확인하였다.

<표 2> 주요 변인의 기초통계 분석(N=333)

변인	측정요인	평균 (M)	표준편차 (SD)	왜도	첨도
다중역할 계획태도	지식확신성	2.97	.76	-.021	.248
	다중역할몰입	3.91	.72	-.890	1.654
	독립성	2.68	.80	.377	.413
	전체	3.38	.50	-.629	2.629
진로 탄력성	자기신뢰	3.83	.67	-.124	-.208
	성취열망	3.69	.67	-.257	.439
	진로자립	3.95	.63	-.359	.398
	변화대처	3.22	.69	.029	-.039
	관계활용	3.86	.63	-.370	.344
전체	3.74	.51	.068	.144	
프로틴 진로태도	전체	3.73	.49	.387	-.084
직업교육 훈련	전체	3.80	.49	-.212	.209

##### 2) 다중역할 계획태도, 진로탄력성, 프로틴 진로태도, 직업교육훈련 간의 상관관계

진로단절여성의 다중역할 계획태도, 진로탄력성, 프로틴 진로태도, 직업교육훈련 간의 상관관계는 <표 3>과 같다.

다중역할 계획태도와 진로탄력성간의 상관관계에서 지식확신성은 자기신뢰, 성취열망, 진로자립, 변화대처, 관계활용 모두와 유의한 정적 상관관계가 나타났으며 특히 성취열망( $r=.460, p<.001$ )과 가장 높은 상관을 보여주었다. 다중역할몰입은 자기신뢰, 성취열망, 진로자립, 관계활용과 유의한 정적 상관관계가 나타났으며 특히 진로자립( $r=.289,$

<표 3> 다중역할 계획태도, 진로탄력성, 프로틴 진로태도, 직업교육훈련 간의 상관관계

번호	변인	하위요인	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	다중역할 계획태도	지식확신성	1									
2		다중역할 몰입	.224***	1								
3		독립성	.114*	-.417***	1							
4	진로탄력성	자기신뢰	.441***	.219***	.095	1						
5		성취열망	.460***	.239***	.110*	.624***	1					
6		진로자립	.345***	.289***	.018	.621***	.628***	1				
7		변화대처	.389***	.103	.132*	.446***	.392***	.349***	1			
8		관계활용	.367***	.275***	-.066	.377***	.387***	.358***	.310***	1		
9	프로틴 진로태도		.192***	.131*	.116*	.381***	.380***	.528***	.207***	.205***	1	
10	직업교육훈련		.212***	.225***	-.063	.408***	.387***	.424***	.220***	.390***	.283***	1

(주) \* $p < .05$ , \*\*\* $p < .001$

$p < .001$ )과 가장 높은 상관을 보였으나 변화대처와의 상관은 유의하지 않았다. 독립성의 경우 성취열망, 변화대처와 유의한 정적 상관관계가 나타났으며 특히 진로자립( $r = .289, p < .001$ )과 가장 높은 상관을, 자기신뢰, 진로자립, 관계활용과는 유의한 상관관계를 나타내지 않았다.

프로틴 진로태도는 다중역할 계획태도와 진로탄력성의 모든 하위요인과 유의한 정적 상관관계를 나타냈으며 특히 진로자립( $r = .528, p < .001$ )과 가장 높은 상관을 나타내었다. 직업교육훈련은 진로탄력성의 모든 하위요인과 유의한 정적 상관관계를 나타냈으며 특히 자기신뢰( $r = .408, p < .001$ )와 가장 높은 상관을 나타내었다. 그 외 유의한 부적 상관을 보이는 변인은 나타나지 않았다.

### 3) 다중역할 계획태도가 진로탄력성에 미치는 영향

다중역할 계획태도가 진로탄력성에 미치는 영향을 분석한 결과는 <표 4>와 같다.

진로탄력성의 하위 요인인 자기신뢰에 영향을 주는 요인으로 다중역할 계획태도의 지식확신성( $\beta = .393, p < .001$ ), 다중역할몰입( $\beta = .196, p < .01$ ), 독립성( $\beta = .128, p < .05$ ) 순으로 나타났다. 성취열

망에 영향을 주는 요인으로는 다중역할 계획태도의 지식확신성( $\beta = .421, p < .001$ ), 다중역할몰입( $\beta = .252, p < .001$ ), 독립성( $\beta = .160, p < .01$ ) 순으로 나타났고 진로자립에 영향을 주는 요인으로는 다중역할 계획태도의 지식확신성( $\beta = .286, p < .001$ ), 다중역할몰입( $\beta = .285, p < .001$ ) 순으로 나타났다. 변화대처에 영향을 주는 요인으로는 다중역할 계획태도의 지식확신성( $\beta = .338, p < .001$ ), 독립성( $\beta = .128, p < .05$ ) 순으로 나타났으며 관계활용에 영향을 주는 요인으로는 다중역할 계획태도의 지식확신성( $\beta = .333, p < .001$ ), 다중역할몰입( $\beta = .197, p < .01$ ) 순으로 나타났다. 특히 다중역할 계획태도의 하위 요인 중 지식확신성은 진로탄력성의 모든 하위 요인에 가장 높은 영향을 주는 것으로 확인되었고 통제 변인인 개인적 특성은 어느 변인에 대해서도 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

### 4) 다중역할 계획태도와 진로탄력성 간의 관계에서 프로틴 진로태도의 매개효과

진로단절여성의 다중역할 계획태도와 진로탄력성 간의 관계에서 프로틴 진로태도의 매개효과는 <표 5>와 같고 매개효과의 유의성을 검증하기 위해 실시한 Sobel-test는 <표 6>과 같다.

<표 4> 다중역할 계획태도가 진로탄력성에 미치는 영향

변인	자기신뢰			성취열망			진로자립			변화대처			관계열망							
	B	$\beta$	t	VIF	B	$\beta$	t	VIF	B	$\beta$	t	VIF	B	$\beta$	t	VIF				
(상수)	1.821	-	.549 ***	-	1.463	-	5.496 ***	-	2.110	-	7.869 ***	-	1.746	-	5.899 ***	-	8.977 ***			
결혼여부 (결혼)	-.028	-.021	-.207	4.163	-.225	-.164	-1.70 8	4.163	.041	.032	.309	4.163	-.147	-.103	-1.00 5	4.163	.606	4.163		
자녀수 (1명이상)	-.033	-.024	-.236	4.433	-.013	-.010	-1.00	4.433	-.113	-.089	-.842	4.433	.281	.201	1.902	4.433	-.121	-.898	4.433	
8세대자녀유무 (있음)	.002	.022	.022	1.195	.074	.041	.800	1.195	-.043	-.025	-.460	1.195	.005	.002	.045	1.195	.049	.028	1.195	
지식확신성	.347	.383	7.498 ***	1.155	.367	.421	8.298 ***	1.155	.237	.286	5.306 ***	1.155	.309	.338	6.270 ***	1.155	.276	.333	6.159 ***	
다중역할몰입	.184	.196	3.402 **	1.401	.234	.252	4.515 ***	1.401	.251	.285	4.804 ***	1.401	.048	.050	.837	1.401	.174	.197	3.308 **	
독립성	.108	.128	2.302 *	1.294	.133	.160	2.971 **	1.294	.074	.094	1.643	1.294	.112	.128	2.235 *	1.294	-.018	-.023	-.406	1.294
F	15.718***			20.471***			11.857***			11.699***			11.670***							
adjR <sup>2</sup>	.210			.260			.164			.162			.162							
DW	2.043			2.062			1.989			1.859			2.086							

(주) \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$   
 Reference group: 1) 결혼여부-미혼, 2) 자녀수-없음, 3) 8세대자녀유무-없음

<표 5> 다중역할 계획태도와 진로탄력성 간의 관계에서 프로틴 진로태도의 매개 효과

구분	영향관계		B	$\beta$	SE	t	VIF	R <sup>2</sup>	F	DW	
1단계 독립 → 매개	(상수항)	→	프로틴 진로태도	3.367	-	.187	17.974***	-	.024	1.975*	1.892
	결혼여부(결혼)			.152	.150	.113	1.352	4.141			
	자녀수(1명이상)			-.223	-.224	.114	-1.954	4.424			
	8세자녀유무(있음)			-.032	-.024	.079	-.409	1.187			
	다중역할계획태도			.119	.120	.057	2.095*	1.110			
2단계 독립 → 종속	(상수항)	→	진로 탄력성	2.475	-	.180	13.715***	-	.136	12.893***	2.002
	결혼여부(결혼)			.015	.015	.108	.141	4.141			
	자녀수(1명이상)			-.002	-.002	.110	-.016	4.424			
	8세자녀유무(있음)			-.039	-.028	.077	-.503	1.187			
	다중역할계획태도			.373	.369	.055	6.826***	1.110			
3단계 독립, 매개 → 종속	(상수항)	→	진로 탄력성	.973	-	.226	4.311***	-	.321	30.939***	2.055
	결혼여부(결혼)			-.053	-.051	.097	-.545	4.164			
	자녀수(1명이상)			.097	.096	.098	.995	4.476			
	8세자녀유무(있음)			-.024	-.018	.068	-.354	1.188			
	다중역할계획태도			.320	.317	.049	6.553***	1.125			
	프로틴 진로태도			.446	.436	.047	9.447***	1.024			

(주) \* $p < .05$ , \*\*\* $p < .001$

<표 6> 다중역할 계획태도와 진로탄력성 간의 관계에서 프로틴 진로태도의 매개효과에 대한 간접효과

매개효과			Sobel Z	p
다중역할 계획태도	→	프로틴 진로태도 → 진로탄력성	2.039*	0.021

(주) \* $p < .05$

Baron과 Kenny(1986)의 매개효과 검증은 1단계에서 독립변인과 매개변인의 영향 관계를 검증하고 2단계에서 독립변인과 종속변인의 영향 관계 검증 후 3단계에서 독립변인, 매개변인과 종속변인의 영향 관계를 검증한다. 2단계와 3단계의 회귀 계수 값의 변화를 통한 매개효과 검증 순으로 진행된다. 매개변인의 유의성을 검증하는 Sobel-test는 독립변인과 매개변인의 영향 관계, 매개변인과 종속변인의 영향 관계 하에 Delta method에 의하여 검정통계량(z)을 유도하며, 정규분포 하에서 검정을 수행한다(이장환, 2018).

진로단절여성의 다중역할 계획태도와 진로탄력성 간의 관계에서 프로틴 진로태도의 매개효과와

검증결과와 Sobel-test 결과를 종합해 보면, 다중역할 계획태도가 진로탄력성에 미치는 영향관계에서 프로틴 진로태도가 부분매개함을 확인하였다.

### 5) 다중역할 계획태도와 진로탄력성 간의 관계에서 직업교육훈련의 조절효과

진로단절여성의 다중역할 계획태도와 진로탄력성 간의 관계에서 직업교육훈련의 조절효과는 <표 7>과 같다.

직업교육훈련의 효과를 검증하기 위하여 위계적 조절회귀분석을 수행하였고 위계적 조절회귀분석

<표 7> 다중역할 계획태도와 진로탄력성 간의 관계에서 직업교육훈련의 조절효과

구분		1단계				2단계				3단계			
		B	$\beta$	t	VIF	B	$\beta$	t	VIF	B	$\beta$	t	VIF
독립	(상수항)	2.475	-	13.715***	-	2.850	-	17.109***	-	2.8401	-	17.069***	-
	결혼여부(결혼)	.015	.015	.141	4.141	.005	.004	.048	4.142	.000	.000	.003	4.146
	자녀수(1명이상)	-.002	-.002	-.016	4.424	.018	.017	.180	4.426	.020	.020	.025	4.428
	8세자녀유무(있음)	-.039	-.028	-.503	1.187	-.061	-.045	-.894	1.189	-.061	-.044	-.886	1.189
	다중역할계획태도	.373	.369	6.826***	1.110	.263	.260	5.210***	1.179	.267	.264	5.298***	1.185
조절	직업교육훈련					.219	.433	9.113***	1.079	.215	.425	8.896***	1.086
상호작용	다중역할계획태도x 직업교육훈련									-.027	-.062	-1.341*	1.018
R <sup>2</sup>		.136				.311				.315			
R <sup>2</sup> 증가량		-				.175				.004			
F		12.893***				29.503***				24.945***			
F증가량		-				83.041***				1.797			

(주) \* $p < .05$ , \*\*\* $p < .001$

은 1단계에서 독립변수를 투입하여 종속변수와 의 영향 관계를 검증하고 2단계에서 조절변수를 추가 투입하여 독립변수, 조절변수가 종속변수와 어떤 영향 관계에 있는지 검증한다. 마지막 3단계에서 독립변수와 조절변수의 상호작용변수를 추가 투입하여 종속변수와의 조절효과 여부를 검증한다. 1단계와 2단계에서 원변수 혹은 표준화변수를 투입할 수 있는데 계수의 차이는 있으나 검정 통계량은 동일하여 본 연구에서는 1단계, 2단계 모두 원변수를 투입하였다. 다중역할 계획태도와 진로탄력성 간의 관계에서 직업교육훈련의 조절효과를 분석한 결과 1단계, 2단계에서 모두 유의한 영향관계가 나타나고 3단계에서 상호작용값이 모두 유의한 결과( $t = -1.341, p < .05$ )가 확인되었다. Durbin-Watson지수는 2.034로 나타나 자기상관이 없이 독립적으로 조절회귀분석을 실시하였다.

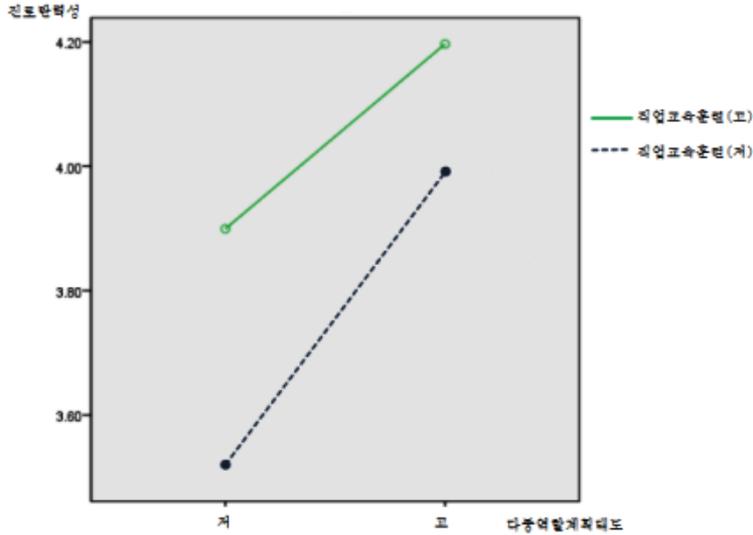
독립변수와 조절변수의 부호가 (+, -)로 직업교육훈련에 대한 만족도가 증가할수록 다중역할 계획태도가 진로탄력성에 미치는 긍정적인 영향을 완화시켜 주는 것을 의미한다. 상호작용을 그래프

로 확인하기 위해 다중역할 계획태도와 직업교육훈련의 평균값을 기준으로 각각 고집단과 저집단으로 구분하여 평균의 변화를 살펴보았다. 다중역할 계획태도는 직업교육훈련에 대한 만족도가 높은 집단이나 낮은 집단 모두 진로탄력성을 증가시킨다.

<그림 2>와 같이 직업교육훈련동안 만족도가 낮은 진로단절여성의 경우에는 다중역할 계획태도가 좋아질수록 진로탄력성이 급격하게 향상되는 반면, 직업교육훈련에 대한 만족도가 높은 여성의 경우 다중역할 계획태도가 좋아지더라도 만족도가 낮은 집단에 비해 진로탄력성이 덜 증가하는 것을 알 수 있다.

## 5. 결론 및 제언

본 연구는 진로단절여성의 다중역할 계획태도와 진로탄력성 간의 관계에서 프로틴 진로태도의 매개효과와 직업교육훈련의 조절효과를 보고자 하였다. 연구결과를 토대로 논의는 다음과 같다.



<그림 2> 조절효과 상호작용그래프

첫째, 진로단절여성의 다중역할 계획태도, 프로틴 진로태도, 직업교육훈련, 진로탄력성 간에 유의한 상관관계가 확인되었다. 다중역할 계획태도의 하위요인 중 지식확신성은 모든 요인과 정적 상관을 보였고, 다중역할몰입은 변화대처를 제외한 모든 요인과 정적 상관을, 독립성은 성취열망, 변화대처와 정적 상관관계를 나타냈다. 프로틴 진로태도는 다중역할 계획태도와 진로탄력성의 모든 하위요인과 정적 상관관계를, 직업교육훈련은 다중역할 계획태도의 지식확신성, 다중역할몰입과 진로탄력성의 모든 하위요인, 프로틴 진로태도와 정적 상관관계를 나타냈다. 진로탄력성의 모든 하위요인과 상관관계를 보인 요인으로는 다중역할 계획태도의 지식확신성, 프로틴 진로태도, 직업교육훈련으로 나타났다. 본 연구의 각 변인 간의 직접적 관계를 확인한 선행연구는 없었지만 직업교육훈련 하위요인과 진로탄력성과의 정적 상관관계를 확인한 홍성표(2019)의 연구결과와 일치한다. 즉, 변화되는 환경에 효율적으로 적응할 수 있는 능력으로 정의되는 진로탄력성이 진로단절

여성의 진로발달 과정에서 중요한 역할을 할 것이라고 밝힌 김애심(2017)의 연구에서처럼 진로단절이라는 진로와 관련한 역경의 상황 속에서도 다중역할 계획에 대한 지식과 태도와 자신의 심리적 성공을 중시하는 프로틴 진로태도 같은 긍정의 정서가 참여중인 직업교육훈련에 대한 만족감과 상관이 있으며, 결과적으로 진로단절여성의 진로탄력성과 높은 상관이 있음을 시사한다.

이는 다중역할의 경험을 보유하고 개인적 상황이 안정적인수록 다중역할에 대한 지식과 준비에 대한 확신 정도가 높고 일-가정 양립을 위한 역할을 잘 해내고자 하는 열정, 의지, 태도가 좋아져 독립적인 의사결정을 하는 경향을 나타내고 있음을 알 수 있다(최미옥, 2019). 즉, 다중역할 계획태도가 높은 여성은 일-가정의 다중역할 상황이 어렵고 복잡한 것이라는 것을 인식하고 있으며, 문제에 대한 회피가 아닌 자발적으로 해결하려는 태도를 지니고 있기 때문이라는 장호주(2016)의 결과와도 일치한다.

둘째, 진로단절여성의 다중역할 계획태도는 진

로탄력성에 유의한 영향을 미치며, 진로탄력성의 모든 하위요인에 유의한 영향을 미치는 요인으로 다중역할 계획태도의 지식확신성이 확인되었다. 통제변인인 진로단절여성의 개인적 특성은 진로탄력성에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 진로단절여성의 경우 개인적 특성 보다는 다중역할에 대한 계획과 관련한 지식을 기반으로 스스로 다중역할을 준비하고 있다는 확신을 할수록 진로탄력성이 높다는 것을 시사한다. 이러한 맥락에서 최윤정과 김계현(2010)은 여성 개인의 주체적인 성향도 중요하지만 그렇지 못한 여성들이라도 진로와 가족을 병행할 수 있도록 사전에 다중역할에 대한 지식을 갖추고 계획을 세울 수 있도록 하는 진로 상담 개입과 교육이 일-가족 다중역할 갈등을 완화시킬 수 있는 중요한 전략임을 강조하였다. 진로탄력성이 문제상황에 대해 능동적이고 융통적으로 대처하는 심리적 변인(신현정, 2019)이므로 현재의 객관적인 상황과 더불어 변화하는 환경에 적응하는 과정의 경험이 적용한 결과가 반영된 상황에서 더 높게 향상될 수 있음을 시사한다. 이를 통해 다중역할 계획태도가 경험과 상관이 있으며 교육훈련으로도 향상시킬 수 있는 변인임을 알 수 있다.

진로단절여성의 개인특성에 따른 프로틴 진로태도와 직업교육훈련에 대한 만족도는 유의한 차이를 나타내지 않았다. 진로단절 상태이지만 직업교육훈련에 참여중인 경우 주관적 성공에 대한 가치인식과 자기주도성은 전반적으로 높은 상황임을 알 수 있고 직업교육훈련에 대한 만족도는 개인적 특성보다는 직업교육훈련의 하위요소들인 학습경험, 서비스품질, 사회적관계, 진로발달지원 등의 직접적인 역동의 결과에 영향을 받는 것으로 보여진다.

진로단절여성의 개인특성 간의 차이와 재취업과 재취업 후 고용유지에 영향을 미치는 주요 심

리적 변인인 진로탄력성에 대한 다중역할 계획태도와 프로틴 진로태도, 직업교육훈련의 영향관계를 확인하였다. 주로 대학생, 재직자 중심으로 연구되었던 심리적 자원들은 재취업으로 새로운 진로발달을 준비하는 직업교육훈련 참여중인 진로단절여성에게는 어떠한지를 밝혀 진로단절여성만의 특수한 상황과 여성, 실직자라는 일반적인 상황에서의 차이를 확인하는데 의의가 있다.

셋째, 진로단절여성의 다중역할 계획태도와 진로탄력성 간의 관계에서 프로틴 진로태도의 매개효과를 검증한 결과, 부분매개효과가 확인되었다. 매개변인인 프로틴 진로태도를 통제해도 다중역할 계획태도는 진로탄력성에 유의한 영향을 미치며, 다중역할 계획태도는 프로틴 진로태도를 통해서도 간접적인 영향을 주고 있다는 것을 의미한다. 이는 재직자를 대상으로 경력계획과 주관적 경력성공과의 관계에서 프로틴 진로태도의 부분매개효과(한주연, 2019)와 항공사 고성과의 인적자원관리와 경력성공과의 관계에서 프로틴 진로태도의 부분매개효과(한서윤, 2016)를 밝힌 연구결과와 유사하다. 이는 진로단절여성이 자신이 처한 상황을 맥락적으로 이해할 수 있는 시간과 자신이 생각하는 성공에 대한 성찰이 필요함을 시사한다. 개인의 성찰을 이끌어내는 다양한 방법들이 존재하는데 그 중 직업교육기관의 집단상담 프로그램이나 개인 상담을 통해 Russel(2011)이 제시하고 있는 진로구성주의 상담 관점의 내러티브, 일기, 자서전 작성 같은 질적 방법들을 활용한 성찰 프로그램이 진로탄력성에 유의한 영향을 미칠 수 있다는 것을 제시하고 있다.

넷째, 진로단절여성의 다중역할 계획태도와 진로탄력성 간의 관계에서 직업교육훈련의 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 직업교육훈련 기간 동안 교육과정, 학습효과, 강사나 동료 등 참여자와의 관계, 진로발달지원을 위한 다양한 코칭과

상담에 대한 만족감이 자기존중감과 자기효능감을 향상시켜 재취업에 대한 기대감과 더불어 직무수행능력에 대한 확신 등의 긍정적 심리자원들에 의해 진로탄력성이 향상될 수 있음을 나타낸다.

이상 연구결과에 따른 구체적인 제언은 다음과 같다.

첫째, 진로단절여성을 대상으로 하는 직업교육훈련기관의 인적, 심리적, 환경적 자원들을 활용하여 직업교육훈련의 효과를 극대화할 수 있는 구체적 방법들을 도출할 수 있는 근거들을 제시하였다. 진로단절여성이 직업교육훈련 참여하는 동안 직업교육에 대한 만족도를 높이고 동료, 강사, 교육담당자와 관계를 통해 정서적 안정과 긍정적 진로 태도를 형성하여 직업교육기관의 역량을 최대한 지원받아 자신의 진로발달에 활용할 수 있도록 지원하는 방안이 필요하다. 예를 들어 여성새로일하기센터의 직업교육훈련에 대한 평가를 수료율, 취업률 등 정량적 평가와 더불어 교육훈련 참여 전후의 진로단절여성의 다중역할 계획태도와 진로탄력성 향상 정도 등의 질적 평가를 도입하는 것이 필요하다. 이를 위해 진로단절여성에 대한 개인 및 집단상담을 강화하여 상담을 통해 파악된 개인적 상황들에 놓인 진로장벽을 극복하고 진로탄력성을 높일 수 있도록 돕는 구체적인 프로그램으로의 확장도 필요하다. 유사한 프로그램으로 여성새로일하기센터에서 시행되고 있는 ‘경력이음 서비스’는 상담의 결과를 유형화하여 분류하고 있다. 한발 더 나아가 진로단절여성이 재취업에 성공하고 이후 단절이 반복되지 않도록 도울 수 있는 일-가정 양립을 위한 지원제도를 적극적으로 안내하고 다중역할 계획태도를 집중적으로 함양시킬 수 있는 교육프로그램 개발이 중요하다. 또한 진로단절의 원인을 실질적으로 해결할 수 있도록 직업상담의 예방적 기능과 외부기관연계를 좀 더 실효성 있게 즉각적으로 실행

할 수 있도록 연계된 시스템이 요구된다.

둘째, 직업교육훈련에 참여중인 진로단절여성에게 훈련기간 동안 직무지식 외에도 다중역할의 어려움과 갈등에 대한 이해, 법적으로 지원되고 있는 일·가정 양립을 위한 다양한 정책들에 대한 지식과 활용법, 진로복귀 이후 변화한 직업세계에 대한 적응과 일-가정 양립 등의 중요 진로주제를 해결해 가기 위한 자신에 대한 성찰과 구체적 해결방법론 등이 제공되어야 한다. 즉, 이진숙과 신지연(2010)이 지역별 기혼여성의 일-가족 양립갈등에 대하여 진행한 탐색적 연구와, 중년전환기 기혼직장여성의 진로구성에 관한 안후남과 이제경(2017)의 연구들에서 시사점을 얻을 수 있다. 여성이 처한 생애주기별, 직업적 상황별, 진로발달별 등의 다양한 맥락을 지닌 여성들에 대한 중요 심리적 변인을 이해하고 개인마다 처한 특수한 상황에 대한 내러티브를 통해 여성들이 놓인 상황에 따른 일-가정양립을 위한 방안을 모색하고 실질적인 정책 도입에 중요한 자료로 활용해야 한다.

셋째, 진로단절여성의 다중역할 계획태도와 프로틴 진로태도를 향상시켜 진로탄력성을 높이는 프로그램의 개발 및 확대가 필요하다. 대학생의 진로정서조절과 진로미래와의 관계에서 진로탄력성의 매개효과를 밝힌 김미경, 안윤정과 김경아(2018)는 대학생의 진로탄력성을 키울 수 있는 READY 프로그램을 소개한 바 있다. 이와 같이 직업교육훈련에 참여중인 진로단절여성을 대상으로 기존 집단상담프로그램의 한 모듈이나 별도 프로그램으로 개발하고 개인상담을 강화하여 직업교육훈련 참여 시작부터 과정 중, 훈련 종료 후까지 이어지는 상담프로그램이 진로탄력성에 영향을 미치는 다중역할 계획태도와 프로틴 진로태도 함양을 위한 교육프로그램과 병행하여 진로탄력성을 높여갈 필요가 있다고 제언한다.

본 연구의 제한점은 연구대상을 서울과 경기 소재 직업교육훈련 기관을 대상으로 하여 지역적 한계를 갖고 있다. 후속 연구에서는 다양한 지역과 기관에서 직업교육훈련을 참여하는 진로단절 여성을 대상으로 연구범위를 확대하여 연구할 필요가 있다. 개인특성에서 다중역할의 범위를 결혼 여부, 자녀유무, 자녀수, 막내자녀연령으로 제한하여 분석하였으나, 후속연구에서는 자녀보육을 지원해줄 자원과 배우자의 다중역할 인식과 배분의 정도 등 다중역할의 대상자를 포함한 척도를 고려하여 연구할 필요가 있다. 또한 진로단절여성에게 적용할 수 있는 진로탄력성의 척도가 개발되어 그들의 단절된 진로의 상황과 맥락을 잘 측정할 수 있는 척도의 개발을 기대해본다.

### 참 고 문 헌

- 강순희 · 어수봉 · 최기성 (2015). 미취업자의 직업훈련 참가 결정요인과 고용성과 분석. <HRD 연구>, 17(2) 267-298.
- 강현희 (2015). 폴리텍 대학생의 진로장벽이 진로준비행동에 미치는 영향: 진로탄력성의 매개효과. <진로교육연구> 28(1), 59-78.
- 고미숙 (2016). 대학생의 인지적 정서조절과 회복탄력성에 따른 스트레스, 우울 및 자살생각의 차이. <인지발달학회지>, 7(3), 69-86.
- 구은정 (2018). 중년층 직장인의 프로틴 경력태도, 상사의 코칭, 비공식적 네트워크가 주관적 경력성공에 미치는 영향: 경력연계학습의 매개효과를 중심으로. 계명대학교 박사학위논문.
- 김난주 (2016). 경력단절여성의 재취업과 재취업 이후 고용유지 분석. <한국산업관계연구>, 26(2), 1-2
- 김미경 (2013). 전문대학생 진로탄력성 척도 개발. 경북대학교 박사학위논문.
- 김미경 · 안윤정 · 김경아 (2018). 대학생의 진로정서조절과 진로미래 관계에서 진로탄력성의 매개효과. <학습자중심교과교육연구>, 18(19), 889-918.
- 김성진 · 박정열 (2015). 경력단절여성 관련 연구동향: 경력회복요인을 중심으로. SSK- Networking 원사업 제3차 심포지엄 자료집.
- 김신정 (2011). 국비 직업교육훈련 프로그램에 대한 경력단절여성의 인식. 경남대학교 석사학위논문.
- 김애심 (2017). 경력단절여성의 진로탄력성이 진로준비행동에 미치는 영향: 정서조절 능력, 진로결정 자기효능감의 매개효과. 대구가톨릭대학교 석사학위논문.
- 김양희 · 유성경 · 임지숙 (2011). 한국 여대생의 진로지향성과 삶의 만족도의 관계에서 다중역할 계획 태도 및 진로결정 자기효능감의 매개효과 검증. <한국청소년연구>, 2(4), 161-185.
- 김연숙 (2019). 초등교사의 다중역할계획태도가 직무만족에 미치는 영향: 사회적 지지의 조절효과와 일-가족 갈등의 매개효과를 중심으로. 서강대학교 석사학위논문.
- 김영진 (2018). 프로틴 경력태도가 주관적 경력성공에 미치는 영향: 자기조절 매개효과 검증. 중앙대학교 석사학위논문.
- 김은석 (2010). 대기업 사무직 근로자의 프로테우스적 경력 태도와 개인 및 조직 특성의 위계적 관계. 서울대학교

박사학위논문.

- 김주영 (2010). 여성의 경력단절과 노동시장 재진입. <월간노동리뷰>, 8, 36-50.
- 김지경 (2003). 기혼여성의 출산 후 경력단절 및 노동시장 복귀에 관한 분석. 중앙대학교 박사학위논문.
- 김진하 (2016). 취업 상태 변화에 관한 동태적 연구. <한국경제연구>, 34(3), 127-166.
- 김진희 (2015). 진로정체성, 진로통찰력과 진로탄력성이 대학생의 취업 의지에 미치는 효과. <직업과 고용서비스 연구>, 10(1), 47-56.
- 김현정 · 이종찬 · 김종운 (2014). REBT 활용 진로집단상담이 직업전문학교 훈련생의 비합리적 신념과 진로자기효능감 및 경력장벽에 미치는 효과: 부산 소재 F 직업학교 훈련생을 중심으로. <직업교육연구>, 33(6), 2753.
- 박정아 · 정철영 (2012). 대기업 사무직 근로자의 경력탄력성과 직무스트레스원, 자아존중감, 자기효능감 및 조직 내 사회적 지지의 관계. <진로교육연구>, 25(2), 59-80.
- 박정열 · 손영미 · 오세숙 (2014). 시간제 여성임금근로자의 일과 삶의 균형 유형에 따른 시간사용과 심리적 특성. <여가학연구>, 12(1), 79-105.
- 손영미 · 박정열 (2014). 남녀의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 인과변인과 결과변인의 차이연구: 기혼직장인을 대상으로. <한국심리학회지: 여성>, 19(2), 161-190.
- 신현정 (2019). 대학생이 지각하는 진로장벽이 진로준비행동에 미치는 영향: 희망과 진로탄력성의 매개효과. 동국대학교 석사학위논문.
- 안후남 · 이세경 (2017). 중년전환기 기혼직장여성의 진로구성에 관한 연구. <학습자중심교과교육연구>, 17(8) 363-389.
- 염태영 (2016). 전문대학생의 진로탄력성, 사회적지지, 진로결정자기효능감, 진로준비행동 간의 구조적 관계. 계명대학교 대학원 박사학위논문.
- 우영지 (2008). 여대생의 개인 특성에 기초한 다중역할계획태도 군집유형에 따른 진로장벽지각 수준 비교 연구. 연세대학교 석사학위논문.
- 유현실 (2013). 진로탄력성 개념에 대한 이론적 검토와 성인 진로상담에 대한 시사점. <상담학연구>, 14(2)3-14.
- 유희정 (2015). 경력단절여성의 진로장벽 지각이 고용가능성에 미치는 영향: 사회연결망의 매개효과 중심으로. <사고개발>, 11(1), 155-178.
- 은혜경 · 김창대 (2011). 경력단절 기혼여성의 재취업을 위한 진로유연성 탐색: 재취업 성공 기혼여성의 인식을 중심으로. <상담학연구>, 12(2), 651-671.
- 이장환 (2018). 경찰공무원의 감정노동이 직무소진에 미치는 영향: 직무스트레스의 매개효과 및 사회적 지지의 조절효과를 중심으로. 경기대학교 박사학위논문.
- 이진숙 · 신지연 (2010). 지역별 기혼여성의 일-가족 양립갈등에 대한 탐색적 연구. <사회과학연구>, 21(3)107-132.
- 임다희 (2016). 경력단절여성 재취업 정책의 효과분석: 직업교육훈련과 집단유형의 차이분석을 중심으로. 성균관대학교 박사학위논문.
- 임언 (2004) 청년실업에 대비한 진로교육의 방향. <진로교육연구>, 17(2), 144-156.
- 임윤서 · 안윤정 (2016). 여대생의 자기성찰에서 드러난 '여성으로서 일'의 의미 탐색에 관한 질적 연구. <한국심리학회지>, 21(2), 173-206.

- 임희정 (2018). 대학생들의 진로장벽이 진로준비행동에 미치는 영향 - 진로스트레스와 진로탄력성의 매개효과. 대구한의대학교 박사학위논문.
- 장지연 (2010). 여성의 경력단절 현황과 돌봄노동 사회화정책의 방향성. 여성 경력단절 실태를 통해 본 일·가정 양립과 저출산 대안 모색 토론회 자료집.
- 장지연·김민영 (2010). 경력단절여성의 구직경로가 성공적인 노동시장 재진입에 미치는 영향: 학력에 따른 차이를 중심으로. <여성연구>, 78, 31-76.
- 장효주 (2016). 기혼 여교사의 다중역할 계획태도, 인지적 유연성, 성역할태도 및 관리자 민감성과 다중역할 경험과의 관계. 서강대학교 석사학위논문.
- 정경은 (2010). 이성 관계 애착과 진로장벽의 관계에서 진로결정 자기효능감과 다중역할계획태도의 매개효과 분석: 여대생을 대상으로. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 정란 (2014). 직업훈련의 성과 영향요인에 관한 다층분석: 훈련참여자 및 훈련기관의 특성과 훈련기관의 질을 중심으로. 이화여자대학교 박사학위논문.
- 조진영 (2010). 직업교육프로그램에 대한 여성훈련생 만족도 조사: 대구지역 직업훈련원을 중심으로. 계명대학교 석사학위논문.
- 최미옥 (2019). 기혼 직장여성의 학습접근방식에 따른 자기개념 명확성, 다중역할 계획 태도와 경력 메타역량 간의 구조적 관계. 중앙대학교 박사학위논문.
- 최윤정 (2010). 대졸 기혼 직장여성의 일-가족 다중역할 갈등 완화 과정: 개인 특성과 환경적 지지와의 관계. 서울대학교 박사학위논문.
- 최윤정·김계현 (2010). 대졸 기혼 직장여성의 개인특성, 환경적 지지 및 일-가족 다중역할 갈등 완화 간의 관계. <한국심리학회지: 상담 및 심리치료>, 22(4), 1049-1073.
- 최현주·신혜진 (2017). 여대생이 지각한 진로스트레스와 진로통찰력이 진로준비행동에 미치는 영향: 진로탄력성의 조절효과. <학습자중심교과교육연구>, 17(16), 1-25.
- 통계청 (2019). 2019 통계로 보는 여성의 삶 보도자료.
- 한서운 (2016). 항공사의 고성과 인적자원관리와 객실승무원의 경력성공 및 직무성과 간 관계연구: 경력관리 및 프로틴 경력태도의 매개효과. 경기대학교 박사학위논문.
- 한주연 (2019). 경력계획이 주관적 경력성공에 미치는 영향에 관한 연구: 프로틴 경력태도의 매개효과를 중심으로 부산대학교 석사학위논문.
- 홍성표 (2019). 전직실업자 직업훈련생의 경력탄력성 영향요인 분석. 서울대학교 박사학위논문.
- 황규대·김형식·박상진·송교식·양진환·양훈모·이광희·이철기 (1999). 조직행위론: 조직 내 인간의 태도와 행위의 이해. 서울: 박영사.
- Abu-Tineh, A. M. (2011). Exploring the relationship between organizational learning and career resilience among faculty members at Qatar University. *International Journal of Educational Management*, 25, 635-650.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual review of psychology*, 52(1), 1-26.

- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and Statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173–1182.
- Bernard, B. (1996). The Foundation of the resiliency framework: from research to practice. *Resiliency in Action*, 1. www.resiliency.com..
- Bimrose, J., & Hearne, L. (2012). Resilience and career adaptability: Qualitative studies of adult career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 338–344.
- Briscoe, J. P., & Finkelstein, L. (2009). The New career and organizational commitment. *Career Development International*, 14(3), 242–260.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30–47.
- CEDEFOP (2011). Assuring quality in vocational education and training– the role of accrediting VET providers (CEDEFOP Reference series; 90).
- Cohen, S., & Hoberman, H. M. (1983). Positive events and social supports as buffers of life change stress. *Journal of applied social psychology*, 13(2), 99–125.
- Collard, B., Epperheimer, J. W., & Saign, D. (1996) *Career resilience in a changing workplace*. Columbus, OH: ERIC Clearinghouse on Adult, Career, and Vocational Education.
- De Bruin, G. P., & Lew, C. C. (2000). Construct validity of the career resilience questionnaire. *Journal of Industrial Psychology*, 28(1), 67–69.
- Fourie, C., & Van Vuuren L. J. (1998). Defining and measuring career resilience. *Journal of Industrial Psychology*, 24(3), 52–59.
- Gu, Q., & Day, C. (2007). Teacher resilience: A necessary condition for effectiveness. *Teaching and Teacher Education*, 23(8), 1302–1316.
- Hall, D. T. (1972). A Model of coping with role conflict: The role behavior of college educated women. *Administrative Science Quarterly*, 17(4), 471–486.
- Hall, D. T., & Mirvis, P. H. (1995). The New career contact: Developing the whole person at midlife and beyond. *Journal of Vocational Education*, 47(3), 269–289.
- Hall, D. T. (1976). *Career in organizations*. Santa Monica, CA: Good Year.
- Hall, D. T. (2003). The Protean Career: A Quarter–century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1–13.
- Inkson, K. (2006). Protean and boundaryless careers as metaphors. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 48–63.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self–management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of counseling psychology*, 60(4), 557.

- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122.
- Liu, Y. C. (2003). *Relationships between career resilience and career beliefs of employees in taiwan*. Unpublished doctoral dissertation, Graduation School of Texas A&M University.
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review*, 8(4), 620-630.
- London, M., & Mone, E. M. (1987). *Career management and survival in the workplace*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- McCracken, R. S., & Weitzman, L. M. (1997). Relationship of personal agency, problem-solving appraisal, and traditionality of career choice to women's attitudes toward multiple-role planning. *Journal of Counseling Psychology*, 44(2), 149-159.
- OECD (2012). *Closing the gender gap: Act now*, OECD Publishing.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Russel, C. J. (2011). The Use of narratives to contextualize the experiences and needs of unemployed, underemployed, and displaced workers. *Journal of Employment Counseling*, 48(2), 50-62.
- Super, D. E. (1951). Vocational adjustment. *Journal of Counseling & Development*, 30(2), 88-92.
- Super, D. E. (1984). A Life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-296.
- Waterman, R. H., Waterman, J. A., & Collard, B. A. (1994). Toward a career-resilient workforce. *Harvard business review*, 72(4), 87-95.
- Weitzman, L. M. (1994). Multiple-role realism: A theoretical framework for the process of planning to combine career and family roles. *Applied and Preventive Psychology*, 3(1), 15-25.

## The Mediating Effect of Protean Career Attitude and the Moderating Effect of Vocational Education and Training on the Relationship between Attitudes Toward Multiple-Role Planning and Career Resilience of Career-Interrupted Women

Hae-Suk Lee, Yoon-Jung An

Gyeonggido Job Foundation, Kyonggi University

This study explored the effects of protean career attitude and vocational education and training on the relationship between multiple-role planning and career resilience in career-interrupted women. A total of 150 to 420 h spread over 19 courses, taken by career-interrupted women at 8 vocational education and training institutions in Seoul and the Gyeonggi Province, were surveyed, and 333 questionnaires were analyzed. The results of this study showed that attitudes toward multiple-role planning, protean career attitude, and vocational education and training of career-interrupted women showed a positive correlation with sub-factors of career resilience. Attitudes toward multiple-role planning had significant effects on all sub-factors of career resilience. Protean career attitude had a partial mediating effect on the relationship between attitudes toward multiple-role planning and career resilience. The moderating effect of vocational education and training on career resilience was verified. Based on this, various programs and policies that sought to improve attitudes toward multiple-role planning and career resilience were suggested to women who participated in vocational education and training courses.

*Keywords: Career-interrupted Women, Career Resilience, Attitudes Toward Multiple-Role Planning, Protean Career Attitude, Vocational Education And Training*