

경력단절 여성의 구직과정에서의 정보추구행태에 관한 탐색적 연구*

Exploring Information-Seeking Behavior of Career-Interrupted Women: Focusing on Job Search Activities

이 성령 (Seong Ryeong Lee)**
구정화 (Joung Hwa Koo)***

목 차

- | | |
|--------------|---------|
| 1. 연구배경 및 목적 | 4. 연구결과 |
| 2. 선행연구 | 5. 결론 |
| 3. 연구방법 | |

초 록

본 연구는 경력단절 여성의 재취업을 위한 구직활동 과정 중 나타나는 정보추구행태를 조사·분석하는 것을 목적으로 한다. 경력단절 여성의 구직활동 중 겪게 되는 진로 장벽과 정보요구, 주로 이용하는 정보원과 경로, 정보탐색과정에 나타나는 고유한 특성을 파악하고자 한다. 이를 위해 '설문조사법'과 '면담법'을 병행하여 데이터를 수집한 후 통계분석과 내용분석법을 통해 경력단절 여성의 재취업 단계(인식단계, 위축단계, 구직단계)별 그리고 인구학적 특성별 정보탐색행태의 차이를 분석하고, 공공취업 지원기관 및 공공도서관으로 대표되는 정보기관에 대한 인식과 역할도 함께 검토하였다. 연구에서 밝힌 결과를 바탕으로 시사점을 도출하고, 경력단절 여성들이 요구하는 맞춤형 정보제공을 위해 고려해야 할 사항들과 공공지원기관 및 공공도서관으로 대표되는 정보제공 기관의 역할에 대한 재고, 지원 방향이 제언되었다.

ABSTRACT

The study aims to explore information seeking behavior of career-interrupted women during their job-seeking processes. It analyzes their career barriers, information needs, main information sources and channels, and the distinctive features of their information-seeking behavior throughout the reemployment processes. To achieve these objectives, both survey and semi-structured interview methods were employed. Statistical analysis and content analysis were conducted to examine differences in information-seeking behavior across the three stages of reemployment(recognition, withdrawal, and job-seeking stages) as well as according to demographic characteristics. Furthermore, the study analyzed perceptions of roles played by public information institutions, including public employment support agencies and public libraries. Based on the findings, the study suggested practical implications and strategies for providing customized information services tailored to the needs of career-interrupted women. It also recommended directions of public support institutions for career-interrupted women and public libraries in supporting their reemployment.

키워드: 경력단절 여성, 정보요구, 구직활동, 구직정보탐색, 정보추구행태

Career-Interrupted Women, Information Needs, Job Search, Information Search for Job, Information Seeking Behavior

* 이 논문은 2024학년도 한남대학교 학술연구비 지원에 의하여 연구되었음.

** 한남대학교 문헌정보학과 석사과정(sungrrung521@gmail.com) (제1저자)

*** 한남대학교 문헌정보학과 부교수(jhkoo@hnu.kr / ISNI 0000 0004 7881 5461) (교신저자)

논문접수일자: 2025년 10월 22일 최초심사일자: 2025년 11월 3일 게재확정일자: 2025년 11월 10일
한국문헌정보학회지, 59(4): 147-176, 2025. <http://dx.doi.org/10.4275/KSLIS.2025.59.4.147>

※ Copyright © 2025 Korean Society for Library and Information Science

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>) which permits use, distribution and reproduction in any medium, provided that the article is properly cited, the use is non-commercial and no modifications or adaptations are made.

1. 연구배경 및 목적

대한민국은 현재 저출산과 고령화가 급속히 진행되는 가운데, 여성 인력의 경제활동 참여는 개인적 필요 차원을 넘어 국가적 차원에서도 중요한 과제가 되었다. 경력단절 여성의 재취업률은 과거에 비해 늘어나고는 있지만, OECD 평균에 비해 여전히 낮은 수준에 머물러 있어 아직 여성 인력이 경제활동 과정에서 충분히 활용되지 못하고 있음을 알 수 있다(OECD, 2024). 2024년 기준, 경력단절 여성은 전체 기혼 여성 765만 4천명 중 약 121만 5천명인 것으로 추산 되었으며 경력단절의 주요 사유로는 결혼과 임신·출산, 육아 및 가족 돌봄 등 생애주기적 요인인 것으로 드러났다. 이는 대다수가 본인의 의지와 무관하게 경력단절을 경험하고 있음을 시사하고 있다(통계청, 2024). 이처럼, 여성들의 경력단절이 자발적인 선택이 아닌 외부적 요인에 의해 발생했다는 점과 경력단절여성 중 약 70% 이상이 생계유지 및 자아실현 그리고 사회적 관계 회복 등에 대한 이유로 경제활동에 대한 지속적이고도 강력한 요구를 표출하는 바(이소영 외, 2018), 이들의 경제활동 복귀를 위한 다양한 형태의 사회적 지원이 절실히 필요함을 알 수 있다.

그러나, 현실에서는 재취업을 희망하더라도 구직과 관련된 지식과 정보를 얻을 수 있는 사회적 자원 및 지원 자체가 부족하고, 사회적 지원이 있다고 하더라도 제한된 사회적 네트워크 등으로 인해, 지원 정보에 대해 무지하며 낮은 정보 활용 역량으로 이를 잘 활용하지 못하는 등, 경력단절 여성의 정보환경(Information Use Environments, IUEs) 자체에 큰 제약이 있는

것으로 나타났다. 이로 인해 직업 목표를 설정하거나 자신의 역량을 재평가하는 구직과정의 초기 단계에서부터 어려움과 좌절을 겪고 있는 것으로 조사되었다(윤혜경, 2008; 성경옥, 2015). 그러므로, 경력단절 여성의 실질적이고도 효과적으로 지원하기 위해서는 이들이 구직과정에서 어떤 어려움을 경험하고 있는지, 정보탐색 과정에서 어떤 정보자원을 활용하는지, 정보요구 및 정보 행태적 특성을 고려할 때 어떤 지원이 우선되어야 하는지에 대한 기초조사가 선행될 필요가 있다.

이런 배경하에 본 연구는 경력단절 여성의 구직활동 과정에서 나타나는 정보추구행태의 특성을 조사하여 분석하는 것을 목적으로 한다. 경력단절여성들의 재취업을 위한 정보활동 과정에서의 주요 어려움과 정보요구, 탐색행태에 나타나는 고유한 특성들을 파악하여 향후 이들을 지원하기 위한 보다 효과적인 정보서비스 및 정보지원체계 개발 방향을 모색할 때 기초자료로 활용하고자 한다. 또한, 기존의 경력단절여성과 관련된 연구들은 주로 사회복지학, 교육학, 여성학, 가정학, 노동경제학 분야에서 여성들의 재취업 과정에 미치는 요인들 특히 심리적, 사회 제도적 제약들, 지원 및 정책개발, 교육 프로그램 개발 및 실행과 관련된 주제에 집중되어 있고(박경이, 2021), 여성들의 구직활동 상황에서 일어나는 '정보행태(information behavior)'만을 집중하여 분석한 연구는 상대적으로 부족하였다. 따라서 본 연구는 이런 이전 연구들의 공백을 메우고자 경력단절여성들이 구직과정에서 어떠한 정보요구를 가지며, 어떤 정보원을 통해 정보를 탐색하고 활용하는지, 그리고 정보탐색 과정에서 어떠한 제약을 경험하는지

를 문헌정보학에서도 정보행태 및 정보환경이라는 이론적 틀을 통해 조망하고자 한다. 특히 공공도서관의 주요 이용자층 상당수가 주부임을 고려할 때, 본 연구 결과는 공공도서관 기반 경력단절여성을 위한 맞춤형 취업정보서비스를 설계·운영하는 데 있어 타당성을 입증할 근거자료로 활용될 것으로 기대된다.

2. 선행연구

2.1 용어정의

경력단절 여성은 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」 제2조 제1항에 따르면, “임신, 출산, 육아, 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성”으로 정의된다(법률 제21065호). 이 정의는 경력단절이 개인의 자발적인 선택이라기보다는 출산·육아·가사 등 외부적 환경요인에 의해 발생했다는 점을 언급하고 있는데 이 부분이 다른 인구집단의 경력단절과 구별되는 특성으로 지적된다(신연하, 이동명, 2018). 한편, 경력단절의 개념은 학문 분야별 혹은 연구의 목적에 따라 강조점이 상이하게 설정됨을 확인할 수 있다. 경력단절의 발생 원인의 외생성에 초점을 두거나, 원인보다는 ‘경제활동의 중단’ 그 상태 자체를 정의의 핵심으로 삼거나, 전 생애에 걸친 경력개발이라는 관점에서 경제활동 중단 상태를 강조하거나, 재취업 의지가 포함되는지 여부에 따라 정의가 조금씩 변수됨을 알 수 있었다(김종숙, 2015; 이윤정, 모선희, 2020; 이

숙자, 2022; 은혜경, 김창대, 2011; 장서영 외, 2008; 배나래, 2018; 박은주, 진형미, 2017; 장지현 외, 2010; 이승미, 김미옥, 2019).

앞서 선행연구들에 나타난 여러 정의들을 종합하여, 본 연구에서 사용하는 ‘경력단절 여성’의 개념은 첫째, 과거의 경제활동 경험 유무와는 관계없이, 둘째, 경제활동의 중단 사유가 개인의 자발적 의지보다는 출산·육아·가사 등 외생적 요인에 기인할 것, 셋째, 현재 구체적인 구직활동을 수행하지 않더라도 재취업 또는 구직에 대한 잠재적 의지나 욕구가 존재할 것, 이 세 가지 조건을 충족해야 한다. 차후 연구 참여자 모집 시, 이 세 가지 요건을 모두 충족하는 여성을 연구대상으로 한정한다.

2.2 경력단절 여성 연구

경력단절 여성과 관련된 연구는 사회복지학, 교육학, 여성학, 가정학, 사회학, 심리학, 경제학 및 행정학 등 다양한 학문 분야에 걸쳐 폭넓게 논의되어 왔다. 본 연구에서는 지난 20년간 (2005년~2024년) 국내에서 발표된 관련 연구 논문 약 30여편을 대상으로, 각 학문 분야별 주요 주제와 연구 동향을 개관함으로써 경력단절 여성 연구의 추이를 살펴보고자 한다.

우선, 사회복지학 분야에서는 경력단절 여성의 재취업 과정에서 경험하는 다양한 진로 장벽들과 그 기저 요인들을 유형화하거나(이숙자, 2022; 이윤정, 모선희, 2020), 재취업 지원 방안과 정책을 제시하거나(배나래, 2018; 김유경, 2013), 여성의 노동시장 참여 경로를 유형화하여(김혜연, 2010) 재취업 형태를 결정짓는 사회학적 요인을 분석한 연구(김영아, 2023)가

주를 이루었다. 즉, 사회복지학 분야에서는 경력단절 여성의 구직행동을 결정짓는 심리적·행동적 요인들을 유형화하고 노동시장 참여 경로를 거시적으로 분석하는 과정을 통해 사회적 지원과 정책개발의 방향을 제시하는 데 초점을 두고 있었다.

교육학 분야에서는 경력단절 여성의 재취업 선택 결정요인과 동기를 규명한 연구(오은진 외, 2009; 이수분, 이정희, 2014; 류세자, 신하영, 2024), 재취업 시도의 계기와 과정을 분석한 연구(오은진 외, 2009), 재취업 과정에서 참여한 직업교육 경험을 분석한 연구(김정원, 2021; 이승미, 김미옥, 2019; 유정이 외, 2016) 그리고 여성들의 실제 경력개발 지원 프로그램을 분석하고, 그 개선 방안을 제안하거나 새로운 프로그램을 개발하는 데 초점을 맞춘 연구(장서영, 은혜경, 최미정, 2008; 박성정, 2009; 류세자, 신하영, 2024)가 주를 이루고 있었다. 교육학 분야의 연구들은 학문의 성격에 맞게 재취업 프로그램 개발과 직업교육훈련 실태를 분석하거나 국가 및 공공기관에서 운영하는 교육프로그램의 낮은 인지도와 이용률의 원인을 분석하여 개선 방안을 제안하는 과정을 통해 교육 및 지원 정책의 방향성을 제시하는 이른바, 실천적 연구가 주를 이룸을 알 수 있었다.

여성학·가정학·사회학·행정학 및 경제학 분야에서는 경력단절 여성의 경력단절 및 재취업 과정에 영향을 미치는 다양한 변수, 즉 요인과 경로를 규명하려는 연구들이 주를 이루고 있음을 재차 확인할 수 있었다. 특히, 이러한 요인들을 보다 구체적으로 '진로 장벽(career barrier)'으로 명명하며 부정적 요인들 간의 인과관계를 규명하려는 연구들이 다수 수행되어 왔음도 확인할 수 있었다. '진로 장벽'은 경력단절 여성

(장지현 외, 2010; 구명숙, 홍상옥, 2005; 박효진, 은선경, 2012; 권희경, 2010; 김경례, 2014; 은기수, 2018; 박찬웅 외, 2022; 강민지, 2014; 은혜경, 김창대, 2011). 반대로 일자리의 유형과 특성, 즉 근로조건 및 근로 시간과 같은 변수가 여성의 경력단절 및 재취업 과정에 미치는 영향을 분석하는 등(박윤희, 김지영, 2024), 사회인구학적 요인과 고용 형태 간의 상호작용을 규명하려는 연구가 주로 이루어지고 있었다. 아울러, 여성의 사회활동을 지원하는 국가 및 지방자치단체, 공공·민간기관이 이러한 영향 요인과 경로들을 정책과 프로그램에 반영해야 함을 강조하고, 실제로 이를 반영한 정책 및 직업훈련 프로그램의 효과성을 검증하는 연구(김종숙, 2015)도 수행되고 있었다. 즉, 여성학·가정학·사회학·행정학·경제학 등 사회과학 전반의 연구들은 경력단절 여성의 처한 사회경제적 특성과 고용 형태 간의 상호작용 관계를 실증적으로 분석하고, 재취업 성공을 위한 사회구조적 요인과 정책적 대응 방향을 탐색하는 데 초점을 두고 있음을 알 수 있다.

2.3 진로 장벽

앞서 관련 선행연구들을 전체적으로 분석한 결과, 경력단절 여성의 경력단절 및 재취업 과정에 영향을 미치는 다양한 변수, 즉 요인과 경로를 규명하려는 연구들이 주를 이루고 있음을 재차 확인할 수 있었다. 특히, 이러한 요인들을 보다 구체적으로 '진로 장벽(career barrier)'으로 명명하며 부정적 요인들 간의 인과관계를 규명하려는 연구들이 다수 수행되어 왔음도 확인할 수 있었다. '진로 장벽'은 경력단절 여성

관련 연구에서 주요하게 다루어지는 핵심 개념 중 하나로, 직업 선택이나 진로 결정과정에서 개인이 취업 목표를 달성하는 것을 저해하는 내적·외적 요인을 의미한다(손은령, 2001).

여성의 진로 장벽을 설명하는 연구들은 그 주요 원인을 여성의 가정 내 '다중역할 수행' (박정열, 손영미, 2016)이라는 구조적 요인에 주목하고, 이러한 요인이 재취업을 어렵게 만드는 복합적 사회구조적 제약으로 작용함을 분석하였다. 다중역할 수행으로 인한 취업 준비 부족, 사회적 고정관념과 성차별, 노동시장의 제약과 낮은 기대, 구직정보 탐색의 어려움 및 정보 부족 등은 진로 결정에서 재취업에 이르는 전 과정에 영향을 미치는 주요 한계이자 진로 장벽으로 지적되었다(송지연, 2012; 성경옥, 2015; 이수분, 이정희, 2010; 이숙자, 2022; 오은진 외, 2008; 홍진주 외, 2023). 또한, 다중역할의 부담은 재취업을 위한 자기개발, 직무훈련, 구직정보 탐색 등의 사회적 지원 프로그램 참여를 제한하며 그 결과 저임금 혹은 비전문직 중심의 현실 타협형 취업 선택으로 이어지는 경향도 보고되었다(홍진주 외, 2023). 더불어 진로 장벽을 다룬 연구 중 다수는 경력단절 기간 동안 여성들이 경험하는 심리적 요인들 즉, 자신감 결여, 존재감 상실, 우울감, 연령에 따른 채용 단절 인식 등을 또 다른 내적 진로 장벽(internal barrier)으로 분류되어 연구되어 왔다(오은진 외, 2008; 박은주, 전형미, 2017).

이와 같이 경력단절 여성의 진로 장벽은 사회구조적·심리적 요인이 복합적으로 작용하는 다층적인 문제로, 특히 구직정보 탐색과 관련된 제한적인 정보추구와 이용의 제약과도 긴밀하게 연결된다. 제한적인 정보탐색과 정보이

용은 진로 탐색 초기부터 재취업 단계에 이르기까지 지속적으로 나타나는 핵심 장애요인으로 지적되어 왔다. 본 연구에서는 경력단절 여성의 구직정보를 추구하는 과정에서 경험하는 '정보 장벽(information barriers)'에 주목하고, 이들이 처한 정보환경과 정보 행태적 특성을 분석하는 데 연구의 초점을 두고자 한다.

2.4 구직정보 탐색

경력단절 여성의 구직 과정에서 나타나는 구직정보 탐색 과정의 한계를 진로 장벽의 한 요소로 분석한 연구들의 내용은 세 가지 주제 범주로 그 특성을 분석할 수 있다. 첫째, 경력단절 여성의 활용하는 정보원의 유형과 특성을 논의한 연구들이다. 이들 연구는 경력단절 여성의 구직정보를 탐색하고 정보를 획득하는 주요 경로가 고용안정센터나 워크넷(Work-Net)과 같은 공식 정보원이나 체계적인 네트워크를 통해서가 아닌 지인·친구·가족 등 친밀함에 기반한 비공식적 정보원에 '과도하게' 의존하는 경향이 보임을 지적하였다(박성정 외, 2006). 또한, 고학력 여성들 역시 구직정보 탐색 시 인터넷 구직광고나 개인적 인맥(학교 선후배, 동료, 가족 등)이라는 제한적 경로를 통해 정보를 획득하고 있음을 밝혔다(장서영, 2008; 윤혜경, 2008). 둘째, 이러한 결과는 공식 정보원에 대한 인식 부족과 정보활용 능력의 한계뿐 아니라, 경력 단절 여성의 구직활동을 지원하는 공식 정보원의 접근성 및 질의 한계를 동시에 지적하며 진로 장벽을 논의하였다(이수분, 이정희, 2014; 김애리, 탁진국, 2024). 이들 연구는 재취업을 위한 신뢰성 있는 정보를 입수하는 능력이 재

취업 성공의 핵심 전략일 될 정도로 초기 정보 탐색 단계의 어려움과 정보원에 대한 무지가 노동시장 재진입의 핵심 장애요인으로 작용함을 지적하였다(장서영, 2008; 김정원, 2021). 셋째, 경력단절 여성의 구직정보 접근에 있어 인구통계학적 요인(교육수준, 연령, 경력단절 기간 등)에 따라 상이하게 나타난다는 점을 규명한 연구들이다(오은진 외, 2008; 김종숙, 2015). 이를 연구는 연령이 높고 경력단절 기간이 길며 학력이 낮을수록 정보 접근에 더 큰 어려움을 경험한다는 결과를 제시하였다.

종합하면, 선행연구들은 경력단절 여성의 구직정보 탐색의 어려움이 진로 장벽의 중요한 구성요소로 작용함을 밝혔다는 점에서 의의가 있다. 그러나, 경력단절 여성의 구직과정의 전 단계에서 나타나는 정보탐색의 구체적 어려움과 그 원인들을 심층적으로 분석하여 제시하지 못했다는 한계 또한 발견된다. 따라서 본 연구는 경력단절 여성의 재취업 과정에서 나타나는

단계별 정보탐색의 특징과 한계를 규명하고, 이들이 주로 활용하는 정보원과 그 선택 이유와 정황을 심층적으로 분석함으로써, 재취업을 위한 정보추구 과정에서의 문제점을 해결할 대안을 제안하고자 한다.

3. 연구방법

3.1 조사방법 및 내용

본 연구에서는 ‘설문조사법’과 ‘면담법’을 병행하여 경력단절 여성들의 정보행태를 조사하였다. 첫째, 설문조사법을 통해 경력단절 여성의 ‘인구학적 배경’, ‘경력단절 및 희망 직업군’, ‘재취업 과정’ 및 ‘구직정보 탐색과정’, ‘주요 정보원에 대한 평가(이용 및 신뢰성 평가)’, ‘정보 지원기관(도서관 포함) 평가’라는 6가지 주제 범주로 질의 문항을 구성하였다(〈표 1〉 참고).

〈표 1〉 경력단절 여성 구직정보 탐색 설문 문항구성

주제	측정 요소	문항	참고문헌
1. 인구학적 특성	연령, 학력, 월 가계소득, 가족구성원(배우자 유무, 배우자 거주 유무, 자녀 유무, 자녀 연령)	7	유정이 외(2016), 이승미, 김미옥(2019), 정현정(2021)
2. 경력단절 및 희망 직업군	경력단절 기간, 강력단절 사유, 이전 직업 경험의 유무, 마지막 직장 근속 기간, 취업준비기간, 현재 직업과 희망하는 직업(군)	11	
3. 재취업 과정	재취업 준비 문제인식단계 위축단계 구직단계	1 1 9 4	문란영(2013), 유정이 외(2016), 정현정(2021)
4. 구직정보 탐색과정	구직정보 탐색유형 구직정보 탐색의 어려움	3 1	Dervin & Clark(1987), 연지은(2019), 윤정원 (2021), 김민오(2016), 성경옥(2015)
5. 주요 정보원	구직정보 이용 현황 정보원 평가(이용 및 신뢰성)	2 4	
6. 정보지원기관 평가	취업지원 기관에 대한 평가 도서관의 인식과 역할	4 3	이용재(2013)

특히, 경력단절 여성의 재취업 과정에서의 정보요구와 정보탐색 행태를 체계적으로 파악하기 위해, 문란영(2013)의 연구에서 밝힌 재취업여성의 취업과정 4단계(인식단계, 위축단계, 도전단계, 적응단계)를 조사의 틀로 활용하였다.¹⁾ 즉, 구직정보 탐색과정을 각 단계별로 구분하여 질문을 설계하였다. 1차 설문 문항을 완성한 후, 경력단절 여성 2명과 문헌정보학 연구자 1명(여성)을 대상으로 파일럿 조사(pilot test)를 수행하여 문항 표현의 명확성, 응답 소요 시간, 난이도 등에 대한 피드백을 반영하여 수정·보완하였으며, 그 결과 최종적으로 6개 주제 범주 아래 총 50문항의 설문지를 완성하였다.

둘째, 설문조사 결과에서 드러난 내용 이면의 정황과 배경, 그리고 응답 선택의 이유를 보다 심층적으로 파악하기 위하여 설문 참여자를 대상으로 '반구조화된 면담(semi-structured interview)'을 실시하였다. 반구조화된 면담은 기본적인 질문 목록을 사전에 구성하여 이를

토대로 면담 과정에서 세부 질문을 발전시키며 진행하는 조사방법으로, 연구자가 특정 주제에 대한 참여자의 인식과 경험을 심층적으로 이해하고자 할 때 적합한 방법이다(Harrell & Bradley, 2009). 따라서 본 연구에서는 설문 단계에서 사용한 문항들을 기본 틀로 삼되, 각 문항에 대한 응답이 이루어진 정황과 이유에 초점을 맞추어 추가 질의를 수행하였다(〈표 2〉 참조). 또한, 참여자의 시간적 제약과 상황을 고려하여, '초점집단면담법(focus group interview, 이하 FGI)'과 '일대일면담법(one-on-one interview)'을 병행하여 진행하였다.

3.2 연구대상 선정 및 데이터 수집

본 연구의 조사대상자는 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」 제2조 제1항에 명시된 정의에 근거하여, ① 이전 직장 경험 유무와 관계없이 결혼, 임신, 출산, 육아, 가족돌봄, 자녀교육 등 ② 개인이 통제할 수 없는 외생적 가

〈표 2〉 인터뷰 과정을 위해 구성한 질문

-
1. 문제인식단계: 재취업을 결심하게 된 이유
 2. 위축단계: 구직준비를 하면서 가장 큰 어려움(걸림돌)
 3. 위축단계: 구직준비를 하면서 심리적인 감정
 4. 구직단계: 구직활동의 어려움 극복 방법
 5. 구직 정보획득 경로
 6. 취업 과정에서 인적 네트워크의 중요성
 7. 구직정보를 찾는 과정에서의 어려움
 8. 주요 구직정보원의 평가: 신뢰성 및 효과성
 9. 정보제공기관(특히 공공도서관)에서 구직정보를 제공받은 경험과 수요
 10. 피면담자 소개: 인구학적 특성, 경력단절 기간, 경력단절 후 재취업과 관련한 경험
-

1) 본 연구는 경력단절 여성의 재취업 이전 정보탐색 과정을 심층적으로 분석하기 위해 문란영(2013)이 제시한 네 단계 중 인식·위축·도전단계를 중심으로 조사하였으며, 재취업 이후 직장 적응과정에 해당하는 적응단계는 연구범위에서 제외하였다.

정 요인으로 인해 노동시장과의 단절을 경험하였으나 ③ 재취업의 의사와 욕구가 있는 여성들로 한정하였다. 법적으로 노동관계가 유지된 상태에서 일시적으로 근로를 중단하는 육아휴직과 같은 상태는 경력단절로 간주하지 않고 연구대상에서 제외하였다.

우선, 설문조사는 2025년 1월 25일부터 2025년 2월 17일까지 약 3주간에 걸쳐 실시되었다. 설문 배포는 현재 경력단절 여성을 지원하고 있는 관련 기관들을 통해 이루어졌으며,²⁾ 최종 111명의 응답자가 설문에 참여하였다.

한편, 설문조사에서 부족한 내용은 심층 면담을 통해 보완되었는데, 반구조화된 심층 면담은 설문에 참여한 응답자를 대상으로 심층 면담 참여를 요청하였다. 요청에 동의하는 이들에 한해서 면담이 진행되었으며, 이후 참여

자의 추천을 받아 추가 면담자를 확장해 나가는 눈덩이 표본추출법(snowball sampling)을 활용하였다. 최종 9명의 여성이 참가했는데, 면담 과정에서 비슷한 내용이 반복되고 더 이상 새로운 범주의 주제나 정보가 나오지 않는 이른바, ‘포화상태(saturation point)’를 확인한 후, 면담자 모집을 종료하였다(〈표 3〉 참고).

면담은 2025년 2월 15일부터 2월 25일까지 약 열흘간 진행되었으며, 다대일(FGI) 및 일대일 방식으로 전화 또는 화상(ZOOM)을 통해 이루어졌다. 3차례의 초점집단면접(FGI)을 실시하였으며, 집단별 참여 인원은 각각 4명, 3명, 2명이다. 미취학 자녀 양육 등으로 시간 제약이 있는 참여자에게는 연구 참여 접근성을 높이고 자료 결손을 최소화하기 위해 개별 심층면담으로 유연하게 전환하여 수행하였다. 면담 시간

〈표 3〉 면담 참여자 프로필

FGI 그룹	참여자	나이	최종학력	경력단절년수	현재 직업	면담 날짜 및 방법
1그룹	B	37세	대학원졸 (석사)	4년	자영업	2025. 02. 15. FGI 2025. 02. 22. 1:1 면담
	C	42세	대졸	5년	음악교육 (프리랜서)	2025. 02. 15. FGI 2025. 02. 19. 1:1 면담
	D	42세	대졸	7년	없음-구직	2025. 02. 15. FGI 2025. 02. 25. 1:1 면담
	F	43세	대졸	10년	자영업	2025. 02. 15. FGI 2025. 02. 25. 1:1 면담
2그룹	A	27세	대졸	1년 6개월	없음-구직	
	E	42세	대학원졸 (석사)	9년	상담심리사	2025. 02. 19. FGI
3그룹	I	55세	대졸	25년	장애인활동지원사	
	G	53세	대졸	16년	청소년지도사	
	H	54세	고졸	21년	간호조무사	2025. 02. 20. FGI

2) ‘여성새로일하기 센터’, ‘제주 경력잇는여성 협동조합’, ‘아가랑도서관’, ‘신나는여성주의도서관 랄라’와 ‘엄마일 연구소’ 네이버카페, ‘우리같은 여자들’ 네이버카페, ‘경력단절여성재취업을 위한 전국 여성인력개발센터’, ‘국비지원 무료교육’ 네이버카페.

은 평균 1시간 30여분이었으며, 모든 면담 내용은 사전 동의를 얻은 후 녹화 및 녹취하였다. 면담 주제와 주요 질문들은 사전에 이메일로 전달되었으며, 질의문을 바탕으로 질문하되 답변에 대한 이유와 정황들을 파악하는 데 초점이 맞춰졌다. 면담 횟수는 1회를 기본으로 하였으나, 필요시 보충 질의를 위해 2차 온라인(줌) 또는 전화 면담을 추가 진행하였다. 면담 내용은 분석을 위해 모두 전사되었으며 자료의 신뢰성을 위해 면담자의 표현 양식 그대로 필사되었다.

3.3 데이터 분석방법

설문조사를 통해 수집된 데이터는 KSDC(한국사회과학데이터센터)에서 제공하는 *E-Stat 3.0*을 활용하여 분석하였다. 인구통계학적 특성을 비롯하여, 단수 또는 복수 선택형 문항에 대하여서는 명목척도로 구성하였으며, 빈도분석을 실시하였다. 감정의 상태와 같은 10점 리커드 척도로 구성된 문항은 평균 및 표준편차를 통하여 분포도를 분석하였다. 또한, 응답자의 인구통계학적 특성과 단수 선택형 문항과의 관계를 교차분석(cross-tabulation)을 통해 통계적으로 검증했으며 유의확률(*p-value*)이 통계적으로 유의한 결과만을 본 연구결과에 제시하였다.

심층 면담을 통해 수집된 질적 자료는 1차 개방코딩과 2차 축코딩 절차를 거쳐 의미 단위별로 범주화되었다. 1차 코딩단계에서는 각 문장 또는 단락을 주제별로 핵심 단어나 짧은 구절로 요약하였으며 개념적으로 유사하거나 의미상 관련 있는 문구와 단락을 초기 범주로 구성하였다. 2차 코딩단계에서는 1차 코딩에서

도출된 주제와 의미 단위들을 상·하위 관계로 정리하고 범주 간의 관계를 구조화하였다. 분석의 신뢰도를 확보하기 위해 두 명의 연구자가 독립 코딩 후 합의 절차를 거쳐 코드와 주제를 확정하였다. 아울러 1차 주제 및 대표 인용 요약본을 참여자에게 공유하여 '참여자 검토(member checking)'를 실시하고, 사실관계와 해석 타당성에 대한 피드백을 반영하였다 (Lincoln & Guba, 1985).

4. 연구결과

4.1 인구통계학적 특성

본 연구에 참여한 여성의 연령대는 40~50대(73.8%)가 다수를 이루었다. 20대(6.3%)와 30대(7.2%)뿐 아니라 60대(12.6%)도 참여하였고, 대부분 대학 졸업 이상의 학력(77.5%)을 가지고 있었다. 배우자(82%)와 자녀(88.3%)를 둔 기혼여성이지만, 현재 배우자가 없거나(18.0%) 함께 거주하지 않거나(21.6%) 자녀가 없는 참여자(11.7%)도 일정 비율 포함되었다. 대부분 1~2명의 자녀(81.7%)를 둔 상황이었지만, 3명 이상의 자녀를 둔 가정(18.4%)도 있다. 주 연령대와 비례하여 자녀의 연령이 15세 이상인 경우가 71.4%를 차지하였다.

본 연구 참여자들의 특징은 연령, 학력, 배우자 유무 및 자녀 유무에 있어 비교적 유사한 인구학적 특징을 보였으나, 월평균 가구소득 수준대에 따라 각각 고른 분포(100만원 이상~300만원 미만, 29.7%; 300만원 이상~500만원 미만, 29.7%; 500만원 이상~700만원 미만, 20.7%)

를 차지하고 있는 것의 특징이라 하겠다.

경력단절 기간은 짧게는 1년 미만(18%) 길게는 15년 이상 지속되고 있는 참가자(12.6%)도 있었지만, 대부분의 참여자들은 1년에서 5년 정도(45.9%) 단절의 시간을 지난 후 재취업한 것으로 조사되었다. 경력단절의 사유는 '결혼 및 임신과 출산의 이유(44.1%)'가 가장 높은 비율을 차지하였으며 그 외에 임신·출산과정에서의 '건강 악화와 회복(16.2%)', '이직 준비(13.5%)' 등도 요인으로 나타났다.

4.2 현재 직업군 및 희망 직업군 및 근무형태

연구 참여자 중 현재 직업을 가진 비율은 59.5%로 나타났으며, 나머지 참여자들(39.6%)은 경력단절 이후 아직 경제활동에 복귀하지 못한 상태로 남아 있었다. 경력단절 이전 직장에서의 근속기간은 5년 미만(54.2%)이 가장 많았으며, 5년 이상(17.8%), 10년 이상(28.0%) 근무 이후 가정생활 및 가사의 이유로 퇴직한 경우도 적지 않았다(〈표 4〉 참고).

이런 직업 유경험자들에 한해서 이전 직업직군과 경력단절 이후에 가진 직업군의 변화를 조사했고, 실제로 희망하는 직업군과 현재 근무 조건 사이에 어떤 차이를 보이는지 조사했다. 경력단절 이전에 가졌던 직업 및 직군에서 주목할 점은, 교사·강사로 대표되는 교육직(21.1%), 간호사로 대표되는 보건·의료직(12.1%), 경영·사무(금융·보험 포함) 직군(34.5%)이 다수를 차지했다는 것이다. 경력단절 이후 직업군의 변화는 크지 않았으나, 경영·사무 관련 직종으로 복귀한 비율이 다소 감소한 점이 특징이라 할 수 있다. 면담 결과, 일반 사무직

군의 경우 업무 특성상 경력단절 이후 복귀가 쉽지 않은 반면, 전문자격증을 보유한 직종(예. 교육, 의료계 등)은 상대적으로 복귀 및 재적용이 유연한 것으로 나타났다.

이 현상은 희망직군에서도 동일하게 반영되었다. 경력단절 여성들은 대체로 자신의 전공분야를 살릴 수 있는 직업군, 혹은 과거에 실현하지 못했던 문화예술 분야 직업군으로의 복귀를 희망했다. 그러나, 경력단절 기간동안의 연령 증가와 신체적 여건의 변화로 인해 해당 직종으로의 복귀가 현실적으로 어렵다는 제약이 존재하였다. 한편, 교육계로의 복귀 희망이 높게 나타난 이유는 자신의 전공과 적성을 살릴 수 있을 뿐 아니라, 다른 직종에 비해 가정생활과 병행이 용이하고 근무 유연성이 높기 때문인 것으로 분석되었다. 반면, 동일한 이유로 일반 경영 및 사무직에 대한 선호도는 감소하는 경향을 보였다.

이러한 특성은 경력단절 이후 노동시장에 복귀한 여성들의 근무 형태에서도 유사하게 나타났다. 정규직보다는 시간제·파트타임 근무(38.6%)나 프리랜서 형태(29.5%)를 선호하는 비율이 높았으며, 이는 가정 내 다중역할 수행으로 인한 근로시간 제약이 여전히 존재함을 보여준다고 할 수 있겠다.

“전공을 살리면 뭐 좋죠. 그리고 정규직이면 더 좋고, 저는 육아도 하지만, 지금 저희 아버님이 건강이 안 좋으셔서 투석을 받고 계시거든요. 이제 아버님도 챙겨야 하고 아이들도 챙겨야 하니까... 그래서 파트타임이나 계약직을 희망해요.” (면담자 D)

〈표 4〉 경력단절 전후의 직업군 및 희망 직업군의 변화

문항		빈도	백분율
현재 직업 유무	예	66	59.5
	아니요	45	40.5
	계	111	100
이전의 직업 경험 유무	예	107	96.4
	아니요	4	3.6
	계	111	100
마지막 직장에서의 근속기간	1년 이상~3년 미만	30	28.0
	10년 이상	30	28.0
	5년 이상~10년 미만	19	17.8
	3년 이상~5년 미만	18	16.8
	6개월 미만	5	4.7
	6개월 이상~1년 미만	5	4.7
	계	111	100
이전 직업직군 (경력단절 전)	경영, 사무(금융, 보험 포함)	37	34.5
	교육	21	19.6
	의료, 보건	13	12.1
	기타	11	10.3
	문화, 예술	8	7.5
	영업, 판매, 고객상담	7	6.5
	기술직	5	4.7
	연구	2	1.9
	언론, 방송	2	1.9
	농업, 어업	1	0.9
	계	111	100
	경영, 사무(금융, 보험 포함)	18	26.9
현재 직업 직군 (경력단절 후)	교육	14	20.9
	기타	12	17.9
	의료, 보건	10	14.9
	영업, 판매, 고객상담	5	7.5
	문화, 예술	3	4.5
	연구	2	3.0
	기술직	2	3.0
	농업, 어업	1	1.5
	계	111	100
	교육	24	27.3
희망하는 직군	문화, 예술	15	17.0
	경영, 사무(금융, 보험 포함)	15	14.7
	의료, 보건	10	11.4
	영업, 판매, 고객상담	6	6.8
	기타	6	6.8
	기술직	5	5.7
	연구	3	3.4
	언론, 방송	3	3.4
	디자인	1	1.1
	IT, 정보통신	1	1.1
	농업, 어업	1	1.1
	계	111	100
희망근무형태	시간제/파트타임	17	38.6
	프리랜서	13	29.5
	정규직	10	22.7
	계약직	4	9.1
	계	111	100

4.3 재취업 과정

재취업을 결심한 후, 본격적으로 취업을 준비하는 기간은 평균 3개월 미만이 가장 높은 비율을 차지했고(33.3%), 2년 이상의 기간이 소요되기도 했다(15.3%). 그러나 대부분의 참가자들은 재취업을 결심한 이후 2년 이내에 재취업에 성공한 것으로 나타났다.

4.3.1 문제 인식단계

재취업을 결심하게 된 주요 계기 및 동기는 '경제적 필요(43.4%)'와 '개인의 자아성취(27.9%)'가 가장 큰 비중을 차지했다. 이 둘은 서로 독립적인 요인이라기보다, 서로 영향을 미치는 결합된 동기로 작용했다. 이 외에도 '사회적 고립 상태에서 벗어나고 싶은 욕구(8.7%)'나 '주변 가족 및 지인의 권유(3.2%)'도 재취업의 계기로 작용하였으나, 상대적으로 소극적인 요인으로 머물렀다. 오히려 일부 참여자들은 재취업을 고려하다가도 가족과 주변의 반대로 재취업을 포기하거나 더 위축하게 되는 원인이 되기도 했다.

4.3.2 위축단계

재취업을 결심했지만 다양한 '진로 장벽'을 경험하고 다시 포기하게 되는, 이른바 '위축단계'에서 가장 강력한 걸림돌로 작용하는 요인은 '나이'와 '자신감 부족'이었다(〈표 5〉 참고). 경력단절로 인한 '새로운 기술 및 지식의 습득의 어려움'이나 여전히 지속되고 있는 '가족돌봄과 육아 병행의 어려움' 역시 재취업 시도를 주저하게 만드는 요인으로 조사되었다.

위축단계에서 참여자들이 경험한 심리상태는 '불안', '후회', '무기력감'이 두드러졌으며, 이 외에도 전체적으로 부정적 정서를 호소하는 것으로 조사되었다(〈표 6〉 참고).

위축단계에서 경험하는 부정적 정서를 완화하기 위해 참여자들이 시도한 활동 중 부정적인 정서 자체를 이완시키는 활동은 상대적으로 도움이 되지 않았다. 예를 들어 '같은 상황에 처한 사람들과의 교류(9%)'라든가, '심리상담 지원(1.8%)'을 받는 것은 도움으로 인식하지 않았다. 오히려 부정적 정서의 원인이 되는 문제 자체를 해결함으로 극복하려는 모습을 보였다. 즉, 이 기간 재취업을 위한 준비과정의 일환으

〈표 5〉 재취업을 생각할 때 가장 큰 걸림돌(제한)

문항	1순위		2순위		3순위	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
나이	56	50.5	12	10.8	18	16.2
자신감부족	17	15.3	30	27.0	23	20.7
가족돌봄/육아병행의 어려움	17	15.3	17	15.3	9	8.1
새로운 기술/지식습득 어려움	10	9.0	16	14.4	33	29.7
정보를 어디서 찾아야 할지 모름	5	4.5	17	15.3	15	13.5
학력	3	2.7	15	13.5	5	4.5
기타	3	2.7	1	0.9	1	0.9
타인과 관계형성 어려움	0	0	3	2.7	7	6.3
계	111	100	111	100	111	100

〈표 6〉 구직활동 상황에서 구직을 시도했을 때, 느꼈던 심리상태(리커드 10점 척도)

문항	전혀 힘들지 않았다 (1점)	보통 (5점)	매우 힘들었다 (10점)	M	SD
불안	14	10	11	6.03	2.84
후회	16	20	16	5.41	2.95
무기력	16	12	8	5.36	2.89
전체적인 심리적 어려움	13	20	5	5.27	2.60
외로움	20	17	9	5.12	2.87
우울	19	15	10	5.05	2.88
절망/낙담	22	18	5	4.49	2.68

로 관련 자격증을 취득 공부를 위해 학원이나 각종 교육프로그램을 알아보거나(44.1%), 구체적인 취업정보 특히 취업 성공담을 들으며(26.1%) 부정적 정서를 극복하려는 경향이 있음을 알 수 있었다.

4.3.3 구직단계

위축단계에서 나타나는 각종 부정적인 정서를 극복하기 위한 과정으로 재취업을 위한 학습활동(자격증 공부)과 관련 정보수집에 참여하는 것은 구체적인 구직단계로 이행하는 자연스러운 계기가 되었다. 구직단계에서 재취업을 위해 가장 필요하다고 인식한 활동들 역시 위축단계에서 부정적 정서 극복에 도움이 된다고 인식했던 활동들, 즉 '학원 및 교육 프로그램 참여(45%)' 또는 '취업관련 정보획득(구체적인 취업정보, 취업성공담)(27%)' 그리고 '경력을 쓰는 활동(22.5%)'과 맥을 같이 했다. 이런 활동들은 '실질적인 경험을 쓰는 데 가장 도움(36%)'이 되고, '취업에 필요한 지원과 정보를 획득(23%)' 할 수 있으며 동시에 '자신감 회복과 동기부여'(16.2%)' 그리고 '직무역량을 강화(16.2%)'에도 도움이 된다고 여기며, 이것이야말로 재취업을 위한 핵심 전략이라 인식하고 있었다.

“저는 직장을 그만둔 그 기간 동안에 자격증을 계속 떴어요. 저는 자격증만 갖추면 뭘 하는 데 있어서도 두렵지 않다고 생각하거든요. 근데 나 이는 어려운 것 같아요. 맞아요. 나이는 걸림돌이 된다고 생각을 해요.” (면담자 G)

‘기관(조직)’에 한정해서 경력단절 여성을 위한 취업정보를 제공하기에 가장 적합하고도 효과적인 기관으로 ‘여성새로일하기센터’나 ‘여성 인력개발센터’와 같이 경력단절 여성들을 위한 특화된 ‘공공직업훈련기관(86.5%)’이라고 절대적이라고 인식하고 있었다. 그에 비해 다른 ‘민간직업훈련기관(예. 대학평생교육원)(6.3%)’나 ‘도서관(4.5%)’ 혹은 ‘기타(맘카페, 인스타그램)(2.7%)’는 적절치 않다고 인식하고 있었다. 그 이유로는 언급된 조직이 경력단절 여성들을 위한 맞춤형 정보제공(44.1%)이 가능한 기관이며, 다른 기관이나 단체에 비해 신뢰성 있는 취업정보를 제공(32.4%)해 줄 수 있다고 생각하고 있었다.

그러나, 심층면담에 참여한 여성들은 이 설문 결과와 다소 다른 의견을 표했다. 국가에서 운영하는 이런 공공기관이 신뢰성 있는 취업정보를 제공해야 한다고 그 당위성에 대해서는 동의하

지만, 실제로 이런 공공기관에서 제공하는 정보가 자신들의 요구에 적합하거나 신뢰할 만하거나 효과적인 전달 기관이라고 인식하지 않았다. 오히려 이런 공공기관들은 경력단절 여성에 대한 필요와 상황에 대한 이해가 많이 부족하고 그 러기에 맞춤형 정보제공이 없으며 그 제공방법과 태도가 이용자 중심적이지 않아 정서적 장벽마저 있어, 결국 각종 민간단체나 사기업에서 운영하는 정보 사이트를 활용하게 된다고 언급한다. 이 같은 이유로 국공립 취업정보원들이나 기관의 한계를 지적하며 개선할 것을 요구한다.

“사람들은 어쨌든 워크넷 이런 국가 공공기관에서 정보를 전달해 해줘야 하는 것은 맞아요... 그런데 이런 곳(공공지원기관)에서는 민간에서 운영하는 사이트의 그런 구체적인 우리가 알고 싶은 정보를 주면 좋겠지만 그렇게 되지 않는다는 것이 문제지요.” (면담자 E)

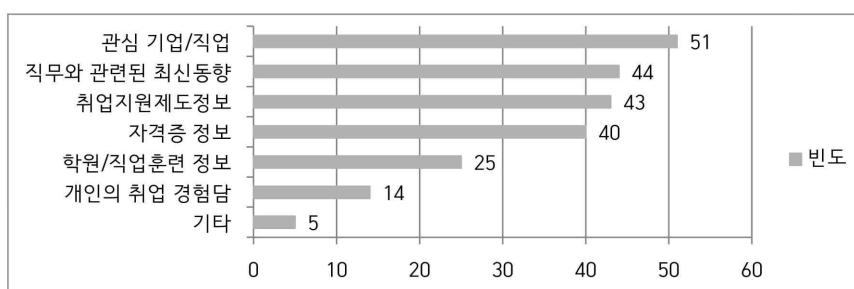
4.4 구직정보 탐색과정

구직정보 탐색시간은 구직정보 탐색단계에서 ‘하루’를 분석의 기본 단위로 설정하여 조사되었다. 본격적인 구직단계에서 취업정보를 탐

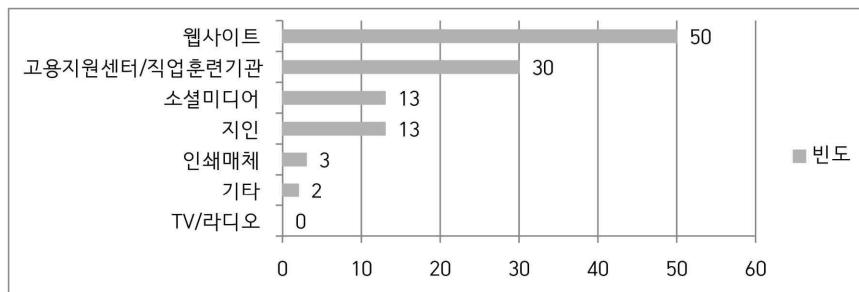
색하는데 할애하는 시간은 하루에 평균 30분~1시간(28.8%) 혹은 1시간~2시간(25.2%) 정도는 되었다. 이 시간 동안 주로 ‘관심 기업이나 직업 정보(51명, 23.0%)’, ‘직무와 관련된 최신 동향(44명, 19.8%)’이나 ‘취업지원제도정보(43명, 19.4%)’, ‘자격증 관련 정보(40명, 18%)’를 탐색하고 있었다. 검색하는 정보들의 종류 혹은 주제가 위축단계에서 탐색하던 내용들과 유사하나, 구직단계에서는 보다 구체적으로 ‘관심 기업이나 직업’에 관한 정보들로 좁혀지는 것을 확인할 수 있다. 그러나, 각 정보의 종류(주제)별 큰 차이가 없어 빈도 혹은 선호도에 집중하기보다는 구직단계에서 확인하는 다양한 주제정보와 종류에 주목할 필요가 있다(〈그림 1〉 참고).

필요한 정보를 얻기 위한 탐색경로 혹은 채널로는 ‘사람인’, ‘잡코리아’ 등과 같은 ‘구직 전문 웹사이트(50명, 45%)’를 가장 많이 활용하고 있었고 그 다음으로 ‘국가 공공 고용지원센터’나 ‘직업훈련기관의 홈페이지(30명, 27%)’ 그리고 ‘지인(13명, 11.7%)’과 ‘소셜미디어(13명, 11.7%)’ 순으로 이용하고 있는 것으로 조사되었다(〈그림 2〉 참고).

그러나, 심층면담에서 나타난 내용은 설문조사에서 드러난 결과와 다르게, 오히려 소셜미



〈그림 1〉 구직정보를 찾는 과정에서 주로 확인하는 정보(중복 응답)



〈그림 2〉 필요한 정보를 찾는 경로(채널)

디어와 지인들을 통한 정보 획득이 상대적으로 더 빈번하게 이용하고 더 중요한 정보탐색 경로로 인식하고 있었다. 지인이나 지인이 소개한 소셜미디어를 통한 정보야말로 취업으로 직접 연결되거나, 관심 직업에 대한 실질적인 정보를 얻고 있었고, 그 이후 재확인 혹은 2차 탐색과정에서 공공 및 민간 취업지원기관들의 공식 웹사이트를 이용하고 있었다.

필요한 정보를 탐색하는 가운데 가장 큰 어려움 혹은 제한점으로는 '조건에 맞는 직종에 대한 정보가 부족(20.7%)'하다는 것과, 본인들의 조건에 맞는 정보를 찾고 싶지만 '정보의 소재를

알지 못한다(15.8%)'는 점이었다. 또한 '선택할 수 있는 정보가 제한(14.9%)'된 부분도 조건에 맞는 정보의 부족과 같은 주제로 간주되며, '정보의 방대함(14.0%)' 또한 조건에 맞는 정보의 부재 혹은 소재를 알지 못한다는 부분과 맥을 같이 한다. 정리하면 구직정보 탐색과정에서 결국 경력단절 여성의 상황에 맞는 맞춤정보의 부재와 더불어 구직정보를 찾고 접근하는 데 한계를 인식하고 있음을 시사한다(〈표 7〉 참고).

사람을 통해 구직정보를 제공받을 때 가장 많이 이용하는 집단은 가족과 친구로 대표되는 친밀감을 기반으로 한 '지인(36.9%)' 그리고 같

〈표 7〉 구직정보 탐색의 가장 큰 어려움(걸림돌) (중복 응답)

문항	빈도	비분율
원하는 직종이나 조건에 맞는 정보가 부족함	46	20.7
어디에 필요한 정보가 있는지 잘 모름	35	15.8
정보의 제한된 선택지	33	14.9
정보의 방대함	31	14.0
심리적으로 스트레스를 받음(반복된 실패 경험, 정보 탐색에 대한 피로감 등)	29	13.1
정보의 신뢰성 부족(가짜정보, 광고성 정보 등)	25	11.3
오래된 정보 업데이트 주기(구직 공고가 최신 정보가 아님)	9	4.1
구직 사이트나 플랫폼의 사용법이 어렵거나 불편함	7	3.2
구직정보를 찾을 시간이 부족함	4	1.8
기타	3	1.4
계	222	100

은 직종의 경험이 있는 ‘이전 직장 동료나 상사(20.7%)’를 통해 그리고 ‘온라인 커뮤니티 게시글 작성자(14.4%)’의 글을 통해 취업후기 혹은 면접경험에 대한 정보를 제공받고 있었다(〈표 8〉 참고).

지인이나 직장동료 즉, 이런 인적 정보를 통해 얻은 정보가 보다 ‘정확(34.3%)’하다고 인식하고, 그들을 통해서 가장 ‘최신정보(21.7%)’를 제공받을 수 있으며, ‘쉽고 편하게(18.7%)’ 이용할 수 있다는 요인이 컸다. 그러나 ‘지인이 전문가라는 이유(7.0%)’로 찾는 비율은 낮았다. 기타 응답으로는 경험을 공유할 수 있고, 가까운 사이로 인한 신뢰감과 더불어 원하는 정보만을 선택적으로 취할 수 있기 때문인 것으로 조사되었다. 면담에서도 결국 재취업으로 이어지는 실질적이고 핵심 정보는 지인을 통해서 얻게

됨을 재확인할 수 있었다(〈표 9〉 참고).

4.5 주요 정보원의 평가

구직정보 탐색과정에서 가장 신뢰하는 정보원 혹은 채널로는 ‘고용지원센터 및 직업훈련기관(39.6%)’을 1순위로 꼽았고 ‘구직 관련 웹사이트(27.9%)’가 다음으로 높았다. 다음으로는 친밀감에 기반한 ‘지인(친구, 가족, 동료)(24.3%)’으로 나타났다. 소셜미디어도 신뢰하는 정보원으로 인식하는 반면, 취업 관련 인쇄매체나 TV 라디오와 같은 매체에 대한 신뢰도는 낮았다. 취업관련 전문기관의 정보를 가장 신뢰하지만 개인적이고 비공식적인 정보원도 믿을만한 정보원으로 생각하는 경향을 보였다(〈표 10〉 참고). 이는 앞서 경력단절 여성의 재

〈표 8〉 구직정보 중 대인 정보원의 유형

문항	빈도	백분율
지인(가족, 친구)	41	36.9
이전 직장 동료나 상사(함께 일했던 동료, 직장 상사의 추천이나 조언)	23	20.7
온라인 커뮤니티 게시글 작성자(취업 후기, 면접 경험 공유 등)	16	14.4
취업하고 싶은 일자리 직원	13	11.7
제공받은 적 없음	12	10.8
스승, 강사, 멘토	5	4.5
기타	1	0.9
계	111	100

〈표 9〉 구직정보 중 대인 정보원을 활용하는 이유

문항	빈도	백분율
제공되는 정보가 정확해서	68	34.3
제공되는 정보가 최신상태여서	43	21.7
마음이 편해서	37	18.7
과거에 이 사람을 통해 성공적인 결과를 얻은 경험이 있어서	30	15.2
공신력 있는 전문가여서	14	7.0
기타	6	3.0
계	111	100

〈표 10〉 구직정보 탐색 과정에서 가장 신뢰하는 정보원

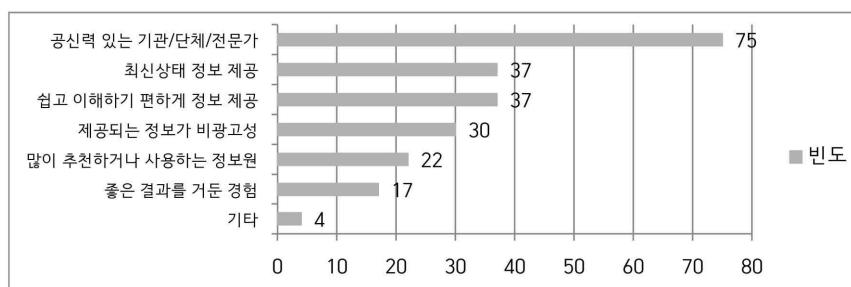
문항	1순위		2순위		3순위	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
고용지원센터/직업훈련기관(일자리+센터, 여성새로일하기센터 등)	44	39.6	32	28.8	19	17.1
웹사이트(사람인, 잡코리아 등)	31	27.9	29	26.1	19	17.1
지인(친구, 가족)	27	24.3	19	17.1	31	27.9
소셜미디어 (취업 관련 커뮤니티, 카페, SNS 등)	7	6.3	25	22.5	30	27.0
인쇄매체(잡지, 신문, 책)	1	0.9	5	4.5	7	6.3
TV/라디오	1	0.9	1	0.9	5	4.5
계	111	100	111	100	111	100

취업과 관련된 정보를 제공하기에 가장 적합하고 효과적인 기관으로 공공직업훈련기관(여성새로일하기센터, 여성인력개발센터)을 꼽은 것과 맥락을 같이 한다. 그러나, 소셜미디어나 지인은 취업정보를 전달하기에 효과적인 채널이라고 생각하지 않는 것과 상반되게 소셜미디어 혹은 지인 또한 신뢰도가 높은 정보원으로 인식하고 있었다.

이용하는 정보원을 신뢰하고 믿을만하다고 느끼는 이유로는 '출처가 공신력 있는 국가 기관 혹은 단체 전문가(75명, 33.8%)'이기 때문이며 '최신 정보(37명, 16.7%)'이고 '정보를 쉽게 이해하고 제공받을 수 있어서(37명, 16.7%)'라고 답했다. 기타 사항으로 지인이나 커뮤니티

글들은 직업과 관련된 내부 경험을 얻을 수 있기에 신뢰를 표했다. 반대로 선택한 정보원을 신뢰하지 않는 이유로 제공하는 '정보의 출처가 불분명(62명, 27.9%)'하거나, '광고성 정보(46명, 20.7%)', '오래된 정보(30명, 13.5%)'로 나타났다. 기타사항으로 제공되는 정보가 제한되어 있거나, 원하는 정보가 없는 것도 신뢰하지 않는 이유였다(〈그림 3〉 참고).

구직과정에 실제적인 도움이 되었던 정보원도 신뢰가 가는 정보원과 맥락을 같이했는데, 1순위 고용지원센터 혹은 직업훈련기관이 제공하는 정보, 그 다음으로는 지인(친구, 가족, 동료) 그리고 구직 웹사이트와 소셜미디어를 꼽았다(〈표 11〉 참고).



〈그림 3〉 선택한 정보원을 믿을만하다고 생각하는 이유(중복 응답)

〈표 11〉 구직정보 탐색 과정에서 가장 도움이 되었던 정보원

문항	1순위		2순위		3순위	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
고용지원센터/직업훈련기관(고용노동부/일자리센터 등)	35	15.8	33	14.9	24	10.8
웹사이트(사람인, 잡코리아 등)	32	14.4	23	10.4	21	9.5
지인(친구/가족)	29	13.1	20	9.0	33	14.9
소셜미디어(취업 관련 커뮤니티/카페/SNS 등)	14	6.3	25	11.3	16	7.2
TV/라디오	1	0.5	1	0.5	8	3.6
인쇄매체(잡지, 신문, 책)	0	0	8	3.6	7	3.2
기타	0	0	1	0.5	2	0.9
계	111	100	111	100	111	100

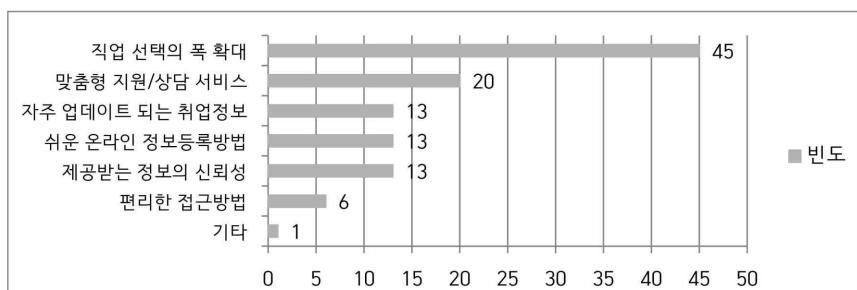
4.6 주요 정보기관의 평가

구직정보를 얻기 위해 주로 이용하는 취업지원기관(조직)은 고용복지센터 같은 '공공 직업훈련기관(24.3%)'을 가장 많이 이용하고 있었으며, 여성새로일하기센터와 같은 '여성 사회교육기관(15.3%)'도 이용하고 있었다. '민간 직업훈련기관'(예. 대학부설 평생교육원)은 거의 이용되지 않고 있었으나, 특이한 점은 이런 공식적인 정부기관을 통해서는 정보를 이용하지 않는 비율도 꽤 높았다(30%). 해당 취업기관을 통해 탐색하는 정보의 종류로는 '직업분야 정보(20.7%)', '채용공고 정보(18.9%)', '훈련/교육 정보(14.4%)', 내일배움카드, 자녀돌봄서비스 등의 '정부지원제도 정보(10.8%)' 순으로 나타났다. 그러나, '이력서 및 자기소개서 작성법 정보(1.8%)'라든가, '면접 정보(0.5%)', '경력개발 상담/멘토링 정보(2.7%)'와 관련해서는 관련 공식기관을 이용하지는 않고 있었다.

나아가, 이런 공식(조직) 취업지원기관을 통해 얻길 원하는 정보로는 '채용공고 정보(29.7%)'가 가장 높았으며, 다음으로는 '직업분야 정보

(25.2%)', '훈련 및 교육 정보(17.6%)'였다. 또한 기존의 공식적인 취업지원 기관에서 취업정보를 제공할 때 개선되어야 할 점으로는 '나이와 경력과 무관하게 선택할 수 있도록 폭넓은 직업들의 소개(45명, 20.3%)'를 원했다. 즉, 경력단절 여성을 지원하기 위해 존재하는 기관임에도 경력단절 여성들에게 집중된 정보를 제공하고 있지 못하고 있음을 반증하며 같은 맥락으로 '개인 맞춤형 지원 혹은 상담 서비스(20명, 9.0%)'가 제공되었으면 하는 바램을 나타냈다. 이와 함께 '신뢰성있는 정보(13명, 5.9%)' 자주 업데이트되는 '최신정보(13명, 5.9%)'를 제공해 줄 것과 '온라인 정보등록방법(13명, 5.9%)' 즉 쉬운 접근과 사용법으로 개선해 줄 것을 요구했다(〈그림 4〉 참고).

“죄송하지만 ‘여성 새로 일하기 센터’나 뭐 이런 국가 (정보지원) 기관은 경단녀들의 니즈가 충족되지 않아요. 여성을 위한 교육들은 많아요. 여성가족연구원도 있었던 것 같고... 사실 그들이 주는 교육들은 그게 양질의 경력이나 일자리를 위한 교육들이 아니라고 생각해요.” (면담자 A)



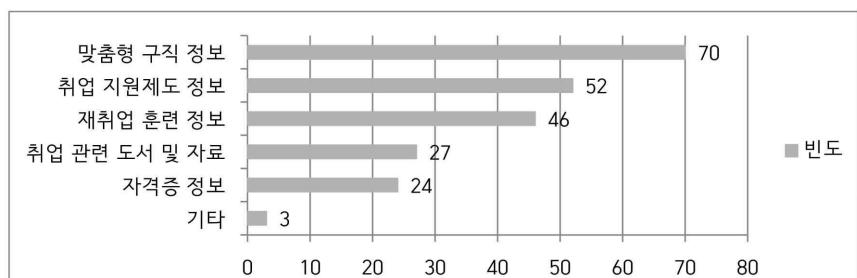
〈그림 4〉 국가취업기관에서 정보를 제공받았을 때, 가장 개선되어야 할 점

정보를 제공하는 대표적인 공적 정보제공기관인 도서관에 대해 취업정보 제공과 서비스에 관련한 질문을 했을 때 우선, 도서관에서 구직정보와 관련된 정보제공이나 서비스를 운영하고 있다는 사실을 90% 이상이 인지하지 못했다. 그러나, 만일 도서관을 통해 구직정보를 제공받을 수 있다면, 제공받기 원하는 정보로는 '경력단절 여성에 맞는 맞춤형 구직정보(70명, 31.5%)', '취업 지원제도 정보(52명, 23.4%)', '재취업 훈련 정보(46명, 20.7%)'를 제공해 주길 희망했다(〈그림 5〉 참고).

도서관에서 제공받길 원하는 서비스 제공 방식에서는 순위(빈도)를 구별하는 것이 의미가 없을 정도로 고른 선호도를 보였는데 '구직관련 강의 및 워크숍(23.4%)'이나 '직업 훈련 및 스

킬 프로그램(주기적 운영)(19.8%)', '직업상담 서비스(18%)'의 제공이 적합하다고 응답했다. 또한, 구직자들은 '맞춤형 정보 제공(31.5%)'과 실질적인 '강의/워크숍 운영(23.4%)' 등 능동적인 취업 연계 서비스를 도서관에 요구하고 있었다.

심층면담 결과, 경력단절 여성들은 설문조사에서와 마찬가지로 도서관에서의 구직정보 제공 및 관련 프로그램 운영에 대한 요구를 나타냈다. 보다 구체적으로 취업정보를 제공하는 각종 공공기관에 접근할 때 겪는 심리적 부담과 어려움을 완충해 줄 수 있는 '브리지(bridge)' 역할을 기대하고 있었다. 또한, 지역사회 중심에 위치한 사회기관의 높은 접근성과 개방된 공간으로서의 장점을 활용하여, 단순한 취업정보 제



〈그림 5〉 도서관에서 제공받길 원하는 구직정보 및 방식

공을 넘어 교육 및 상담 서비스까지 통합적으로 제공해 줄 것을 요구하였다.

“거의 지금 도서관에서는 중년여성을 주부라는 카테고리로 생각하니까 저희들에게 서비스를 못 해 주는데, 주부이기 이전에 저희를 ‘경력 단절 여성’이라는 시선으로 바라보게 되면, 아이들 책 빌릴 때 엄마들은 직업의 세계에 대해서 강의 듣게 해주면 아이들 육아도 되고 엄마들은 또 이렇게 도움을 받을 수 있고... 국가 고용 인력 부 같은 곳은 우리가 접근하기에 정서적으로 어렵고 도서관에서 이렇게 브릿지 역할을 해주면 더 친근하겠구나.” (면담자 I)

4.7 인구학적 특성과 구직정보 탐색과정과의 상관관계

본 연구는 인구학적 특성 즉 연령, 학력, 월 평균 소득, 경력 단절 사유, 경력 단절 기간, 그리고 취업 준비 기간을 주요 변수로 각 정보추구 및 탐색행태 과정에 나타난 결과들과 교차 분석을 실시하였다. 표본의 크기가 다소 작아 일부 셀의 기대빈도가 낮은 점을 고려하여, 검정 통계량의 신뢰도를 확보하기 위해 ‘우도비 (likelihood ratio)’ 검정을 통해 통계적 유의확률을 확인하였다. 상관관계를 보이는 변수들로는 ‘월 평균 가계 소득’, ‘강력단절 사유’, ‘나이’, ‘경력단절 기간’, ‘학력’ 그리고 ‘취업준비 기간’이었다.

우선, 구직과정 중 위축단계에서 느끼는 ‘부정적인 감정’과 ‘월 평균 소득사이’에 상관관계가 있음을 확인하였다($p\text{-value}=0.017$). 부정적 정서 중 “후회”라는 감정은 가계 월 평균소

득 300-500만원 사이의 그룹이 가장 크게 느꼈고, 오히려 100만원 미만이나 700만원 이상인 경우는 후회의 감정 정도가 다소 낮았다.

둘째, ‘경력단절의 이유’에 따라 ‘우울감’의 정도에도 영향을 미쳤는데($p\text{-value}=0.023$), ‘취학 자녀 교육’을 위해 경력단절의 시간을 보내고 있는 여성의 가장 높은 우울감을 보였다. ‘결혼’이나 ‘가족 구성원을 돌보기’ 위해 경력단절을 선택한 여성의 상대적으로 낮은 우울감을 보였다. 나이와 경력재개 및 미래 불안감 사이에도 상관관계를 발견했다($p\text{-value}=0.047$). 20대부터 50대에 이르는 모든 연령대에서 경력단절로 인한 공통된 불안감을 경험하지만, 30대와 50대그룹은 경력 단절로 인해 높은 수준의 불안감을 호소하는 집단(10점)과 불안감을 느끼지 않는 집단(1점)이 명확하게 분리되는 양극화 현상이 나타남을 확인할 수 있다. 특히 40대 중년층이 경력재개와 미래에 대한 불안감이 가장 높은 것으로 확인되었다.

셋째, ‘경력단절 기간’의 정도에 따라 ‘미래 불안감’($p\text{-value}=0.003$)과 ‘외부세계와의 단절감 및 외로움’($p\text{-value}=0.009$) 그리고 ‘심리적 어려움 정도’($p\text{-value}=0.01$)에도 상관관계가 있음을 확인했다. 5년에서 10년사이의 경력 단절의 기간을 보내고 있는 여성의 가장 큰 불안감을 호소하는 반면, 외부 사회와의 ‘단절감과 외로움’은 1년이상 5년미만에 속한 그룹이 가장 높은 수준을 보였다. 이는 기존 관계망이 단절되면서 새로운 사회활동의 부재가 외로움을 유발하는 시점임을 보여준다. 1년 이상 5년 미만의 기간을 지나고 있는 여성의 전반적으로 ‘전반적인 심리적인 어려움’이 가장 컸다.

넷째, ‘학력’에 따라 정보제공기관이 전달되는

‘정보의 효과성을 판단하는 근거’(*p*-value 0.01)에 차이를 보였다. 국가 취업지원기관이 정보를 전달하는 것이 효과적이라고 판단하는 근거로 ‘전문대 졸업자’는 ‘맞춤형 정보’ 제공이 가능한 것에 ‘4년제 대학 졸업자 및 대학원 졸업 이상’의 경우, ‘신뢰성 있는 정보’ 제공이 가능한 이유로 국가 지원기관이 효과적이고 적합하다고 인식했다. 이것은 모든 그룹에서 맞춤형 정보를 원했으나, 고학력일수록 보다 신뢰성이 확보된 정보를 요구하고 있음을 알 수 있었다.

다섯째, ‘경력단절 기간’에 따라 ‘정보탐색에 할애하는 시간’이 달라졌다(*p*-value 0.006). ‘6개월 미만’의 시기를 지나는 여성들이 구직 초기에 적극적으로 시간을 투자하는 경향을 보였다. ‘6개월 이상~2년 미만’ 그룹은 탐색 시간을 일정 수준으로 유지하며 효율성을 추구하는 반면, 위축단계를 지나 본격적인 구직 활동이 시작되는 시점에 정보탐색에 가장 많은 시간을 투자하는 것으로 확인되었다.

5. 결 론

5.1 요약 정리

본 연구는 경력단절 여성들의 재취업을 위한 구직활동 과정에서 나타나는 정보추구행태를 단계별로 분석하였다. 주요 조사결과들을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 경력단절 여성은 경제적 필요와 자아성취의 욕구를 인식함으로 재취업을 결심하게 되지만(인식단계), 현실적으로 ‘나이’와 ‘자신감의 부족’이라는 제약으로 인해 정서적 위축

단계를 경험한다. 이 시기에는 부정적 정서가 극대화되며, 이러한 정서를 완화하기 위해 ‘정서이완형’ 활동보다는 ‘문제해결 중심’의 학습 활동과 취업정보 탐색 지원이 위축단계를 극복하고 본격적인 구직단계로 전환하는 데 더 효과적인 것으로 조사되었다.

둘째, 본격적인 구직단계에서 여성들은 학습 활동과 더불어 구체적인 취업정보 탐색하게 되는데 이때 관심 직무나 기업 동향 등을 파악하기 위해 취업 전문 웹사이트(예. 사람인, 잡코리아 등)와 공공직업훈련기관(예. 여성새로일하기센터, 여성인력개발센터 등)을 적극 활용하였다. 그러나, 이러한 공공 지원기관은 경력 단절 여성의 요구와 상황에 적합한 ‘맞춤정보’가 부족하고 동시에 이용자인 여성들은 ‘정보문해력의 한계’(예. 정보원 소재를 파악하지 못하고 방대한 정보를 처리하지 못함 등)를 겪으며 지인이나 SNS와 같은 비공식정보원들을 주요 탐색경로로 활용하는 한계를 보였다.

셋째, 공공취업지원기관에 대한 인식에서는 이중성이 관찰되었다. 경력단절 여성들을 위한 취업정보 제공에 가장 적합하고 효과적인 기관으로 공공 직업훈련기관을 꼽았으나, 실제 이용경험에서는 경력단절 여성의 상황에 맞는 맞춤형 정보의 부재, 이용자를 고려하지 못한 정보서비스, 정서적으로 장벽(접근의 어려움)을 지적했다. 이러한 이유로 민간 취업 전문 사이트(예. 사람인)나 친밀감에 기반한 인적 네트워크(지인)를 보다 신뢰하며 더 자주 이용하는 것으로 확인되었다.

넷째, 신뢰하는 정보원과 실제 도움이 된 정보원 간에도 이중성이 확인되었다. 신뢰도가 높은 정보원은 공공 취업지원기관, 전문 구직

웹사이트, 지인, SNS 순이었으나, 실제 구직활동에 도움이 된 정보원은 지인과 SNS를 꼽았다. 이런 인적 네트워크를 통한 비공식정보원이 공공기관의 공식정보원보다 더 정확하고 최신성이 보장된다 인식하며 보다 쉽게 이용할 수 있어 선호하고 있으며 실제로 취업으로 연결된 사례도 다수 확인되었다.

다섯째, 공공 정보제공기관으로써 도서관(공공도서관)에 대한 인지도는 매우 낮았지만, 도서관에서 관련 취업정보 및 서비스를 제공할 경우, 경력단절 여성에 맞는 맞춤형 구직정보 제공, 취업 지원제도 및 훈련 정보에 대한 높은 요구를 보였다. 더불어 구직관련 강의·워크숍, 기술교육 프로그램, 상담 서비스 등의 서비스를 제공해 주길 원했다. 나아가 도서관의 지역사회의 인프라로써 높은 개방성과 접근성을 활용하여 경력단절 여성에게 공공 취업지원기관을 소개하고 중재하는 '브리지(bridge)' 역할을 감당하기 기대했다.

끝으로, 인구통계학적 특성과 행태간의 상관관계를 보이는 부분들을 정리하면 '가계 소득'과 '후회'라는 부정적 정서와의 관계인데, 300-500만원대의 가계소득 집단이 경력단절에 대한 후회가 상대적으로 높았다. 경력단절 사유 중 취학자녀의 교육으로 인해 경력단절의 시간을 보내는 여성의 '우울감'을 가장 많이 호소했으며, 전 연령에서 불안을 경험하나 40대가 최고의 불안감을 보였다. 또한, 경력 단절기간과 불안·외로움·심리적 어려움에도 상관관계를 확인했는데, 5-10년 동안 경력단절을 경험하는 여성의 불안감이 최고였고 1-5년간의 경력단절을 경험한 여성의 외로움(고립)과 전반적인 심리적인 어려움을 크게 경험하고 있었다.

나아가, 학력에 따라서 정보 효과성 판단 근거가 달랐는데, 전문대 졸업자는 맞춤형 정보에 4년제 대학 및 대학원 그 이상의 고학력자는 신뢰성을 더 중시했다. 경력단절 기간과 탐색시간과도 상관관계를 보였다. 6개월 미만의 경력단절을 겪은 여성의 정보탐색에 시간을 가장 많이 할애했으나, 6개월 이후 탐색시간 할애에는 효율화되면서 안정기에 접어들다가 본격적인 구직시기에 재상승하는 것으로 나타났다.

5.2 결론 및 제언

이상의 연구결과를 바탕으로, 경력단절 여성의 재취업을 지원하기 위한 정보제공 및 서비스를 위한 시사점을 제공하고, 공공 지원기관 및 공공도서관을 중심으로 한 공공 정보제공기관의 역할과 서비스를 재고하고자 한다.

첫째, 경력단절 여성들의 정보요구 분석과 결과의 활용은 일반화 혹은 획일화하기보다는, 구직단계별 혹은 인구통계학적 특성별로 '세분화(segmentation)'하여 이루어질 필요가 있다. 본 연구에서도 경력단절의 사유, 연령, 경력단절 기간, 소득수준, 학력 등 인구학적 변수뿐 아니라 구직단계별 정서상태의 차이가 정보추구 및 탐색정도에서 차이로 이어졌다. 이러한 결과는 공공직업훈련기관, 정보제공기관, 그리고 공공도서관이 서비스를 기획하기 이전에 경력단절 여성들의 상황들을 보다 세분화하여 정보요구 및 행태적 특성 조사를 선행해야 함을 시사한다. 이렇게 보다 세분화된 조사 결과를 정보제공 방식과 및 서비스 설계에 반영할 때 경력단절 여성들이 요구하는 진정한 '맞춤형 지원'이 가능할 것으로 사료된다.

둘째, 인구학적 특성과 구직단계에 따른 세 분화를 기본으로 하되, 특별히 정서적·행태적으로 취약한 고위험군(vulnerable groups)을 우선적으로 지원할 필요가 있다. 본 연구에서 확인된 고위험군은 연령대별로는 40대(불안감 최고), 경력단절 기간별로는 1년에서 5년 사이(단절감 및 외로움 최고, 전반적인 부정적 심리 최고), 5년에서 10년 사이(불안감 최고) 그리고 경력단절 사유별로는 취학자녀 교육으로 단절을 경험한 여성(우울감 최고)이었다. 따라서 이 고위험군을 타겟으로 한 정보제공과 서비스 기획은 구직정보 제공뿐 아니라 재취업에 성공한 사례 경험담제공으로 동기부여와 함께 정서적인 지원까지 포함한 통합된 접근과 지원이 필요하다.

셋째, 국가 주도의 대표적인 정보제공기관인 공공취업지원기관과 공공직업훈련기관은 경력 단절 여성의 상황과 요구에 적합한 맞춤형 정보 제공을 강화해야 한다. 나아가 제공되는 정보의 품질(신뢰성, 최신성, 적합성)에 있어서도 지속적으로 검증되고 개선될 필요가 있다. 본 연구에서 경력단절 여성들이 '신뢰하고 자신에게 도움이 되는 정보'의 판단기준은 최신성과 상황에 맞는 정보 그리고 실제 경험담(성공사례) 포함 여부였다. 그러나, 이 기준이 충족되지 못한 까닭에 많은 여성들이 민간단체나 지인 중심의 비공식 인적 네트워크에 의존하고 있었다. 따라서, 공공기관은 경력단절 여성의 요구를 반영한 주기적 정보갱신 및 검증체계를 마련하여 정보의 최신성과 신뢰성을 유지할 뿐 아니라, 이용절차와 인터페이스 또한 간결하고도 쉽게 이용자 친화적으로 개선될 필요가 있다.

넷째, 경력단절 여성들은 필요한 정보원이나

정보의 소장위치를 인식하지 못하거나, 방대한 정보를 선별하고 이용하기 어려워 한다는 점에서 정보문해력이 상대적으로 취약한 집단으로 확인되었다. 이로 인해 공공기관의 공식정보를 잘 활용하지 못하고, 접근이 용이한 비공식 인적 네트워크를 과도하게 의존하는 경향이 나타났다. 이에 따라 공공기관 및 도서관 차원에서 경력단절 여성에 맞는 정보문해교육 프로그램을 체계적으로 기획·제공함으로써, 경력단절 여성들의 정보탐색 및 정보이용 역량을 향상시키는 것이 필요하다.

다섯째, 공공도서관은 지역사회 내 높은 접근성과 개방성을 바탕으로, 경력단절 여성의 정서적 장벽으로 공공 취업지원기관 접근을 꺼려하는 간극을 완충시킬 수 있는 매개자이자 '브리지(bridge)' 역할을 수행해야 한다. 도서관은 국가기관에서 생산되는 공신력 있는 정보를 수집·큐레이션하여 경력단절 여성의 특성과 요구에 맞게 가공하여 제공할 수 있으며, 동시에 정보문해교육, 맞춤형 상담, 직무역량 강화 프로그램 등을 병행함으로써 정보와 함께 정서 지원도 함께 제공할 수 있다.

여섯째, 기존 공공도서관은 중년 여성에게 접근할 때 '주부'라는 개념에 한정하여 육아 및 양육중심의 정보서비스를 제공해 왔다. 그러나, 이제 이들을 '경력단절 여성'이라는 새로운 시각으로 바라보고 재취업과 경력개발을 위한 정보 및 프로그램 제공으로 전환될 필요가 있다. 또한 응답자의 90% 이상이 도서관의 취업정보 서비스 존재 자체를 인지하지도 기대하지도 못했다는 점을 고려할 때, '경력단절 여성들'을 위한 정보제공 및 서비스 기획뿐만 아니라, 보다 적극적으로 도서관의 서비스를 알리는 홍보활

동도 필요한 것으로 사료된다.

끝으로, 본 연구는 경력단절 여성의 정보추구행태를 구직단계별로 조사하고 정서적·환경적 요인을 정보행태로 통합하여 분석했다는 점, 그리고 정보학 분야에서 경력단절 여성의 정보환경과 정보행태를 분석한 초기 연구라는 점에서 의의가 있다. 그러나 111명이라는 다소 제한된 표본을 대상으로 수행하였기에 연구결과를 일반화하기에 어렵다는 한계가 있다. 이를 보완하기 위해 심층면담법을 통한 질적방법을 병행하여 기저 배경과 맥락에 대한 해석이

보충되어 통계적 일반화 대신 '현실적 가능성' (feasibility)*을 확보하고자 하였다. 그럼에도 불구하고, 계속되는 후속연구에서는 표본의 크기를 확대하되 인구학적 특성별, 경력단절 사유별로 세분화된 표본으로 경력단절 여성들의 요구와 인식을 보다 정교하게 파악할 수 있어야 할 것이다. 연구결과들은 경력단절 여성들의 정보행태와 정보환경을 다면적으로 이해하게 할 뿐 아니라, 보다 세분화된 맞춤형 정보제공과 서비스를 기획하는 데 유용한 기초자료로 활용될 것이다.

참 고 문 헌

- 강민지 (2014). 경력단절여성의 재취업에 영향을 미치는 요인에 관한 분석. 석사학위논문, 서울대학교.
- 구명숙, 홍상우 (2005). 기혼여성의 재취업 구조에 관한 사례연구: 전업주부 재취업훈련 참가자를 중심으로. *가정과삶의질연구*, 23(3), 153-167.
- 권희경 (2010). 경력 단절 기혼 여성의 재취업 욕구 관련 요인. *가정과삶의질연구*, 28(1), 87-98.
- 김경례 (2014). 광주지역 경력단절 여성의 취업욕구와 취업활성화 방안 연구. *현대사회과학연구*, 18, 35-50.
- 김민오 (2016). 모바일 웹툰의 정보추구행동 모형화. 석사학위논문, 홍익대학교.
- 김애리, 탁진국 (2024). 경력단절여성 진로 장벽 척도 개발 및 타당화. *한국심리학회지: 코칭*, 8(1), 1-50. <https://doi.org/10.51457/kjcp.2024.4.8.1.1>
- 김영아 (2023). 경력단절 여성의 재취업 형태 결정요인: 자영업 진입을 중심으로. *사회복지정책*, 50(1), 21-46. <https://doi.org/10.15855/swp.2023.50.1.21>
- 김유경 (2013). 생애단계별 여성의 취업행태와 정책과제. *보건복지포럼*, 199, 39-56.
- 김정원 (2021). 경력단절여성의 재취업 경험에 관한 질적 메타분석. *여성연구*, 108(1), 131-16. <https://doi.org/10.33949/tws.2021.108.1.005>
- 김종숙 (2015). 경력단절 여성의 직업훈련 성과. *사회과학연구*, 22(4), 179-208.
- 김혜연 (2010). 중·장년 여성의 노동시장 참여경로 유형화에 관한 연구. *사회보장연구*, 26(1), 233-259.
- 류세자, 신하영 (2024). 경력단절 신중년 여성의 재취업 동인에 관한 사례연구. *인문사회과학연구*, 32(1), 97-119. <https://doi.org/10.22924/jhss.32.1.202402.005>

- 문란영 (2013). 경력단절여성의 재취업 과정에 관한 근거이론적 연구. 박사학위논문, 동신대학교.
- 박경이 (2021). 네트워크 분석을 통한 국내 여성 경력단절 관련 연구동향. 석사학위논문, 숙명여자대학교.
- 박성정 (2009). 고령여성의 직업교육훈련 요구 분석. 직업교육연구, 28(1), 115-133.
- 박성정, 김남희, 김미경, 이소연 (2006). 중년층 여성 직업능력개발 실태와 요구. 직업교육연구, 25(3), 1-20.
- 박윤희, 김지영 (2024). 경력단절여성의 희망 일자리 유형별 욕구 특성과 희망 일자리 유형에 영향을 미치는 요인 연구. 여성연구, 122(3), 99-129. <https://doi.org/10.33949/tws.2024.122.3.004>
- 박은주, 전형미 (2017). 경력단절여성의 재취업 경험에 대한 질적 연구: 경력단절여성과 채용담당자가 경험한 어려움을 중심으로. 한국콘텐츠학회 논문지, 17(1), 166-182.
<https://doi.org/10.5392/JKCA.2017.17.01.166>
- 박정열, 손영미 (2016). 경력단절여성의 진로적응성, 진로 장벽 및 재취업 이득/손실의 지각이 재취업욕구에 미치는 영향. 進路教育研究, 29(1), 101-121.
- 박찬웅, 김노을, 이율리, 김기성 (2022). 여성의 재취업 결정요인에 관한 종단적 연구. 여성연구, 112(1), 93-120. <https://doi.org/10.33949/tws.2022.112.1.004>
- 박효진, 은선경 (2012). 경력단절 경험을 가진 여성의 노동시장 재진입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 미취학 자녀를 둔 여성의 일-가족양립 정책과 서비스를 중심으로. 한국가족복지학, 17(1), 5-29.
- 배나래 (2018). 생애주기에 따른 경력단절 여성의 재취업 지원에 관한 연구. 한국산학기술학회논문지, 19(8), 268-275. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2018.19.8.268>
- 성경옥 (2015). 경력단절여성의 직업정보인지도에 영향을 미치는 요인에 대한 탐색적 연구: 정보격차 요인을 중심으로. 한국심리학회지: 여성, 20(4), 443-467.
<https://doi.org/10.18205/kpa.2015.20.4.001>
- 손은령 (2001). 女子大學生이 知覺한 進路障壁. 박사학위논문, 서울대학교.
- 송지연 (2012). 미취업 기혼여성의 진로 장벽과 진로포부가 진로결정수준에 미치는 영향. 석사학위논문, 제주대학교.
- 신연하, 이동명 (2018). 사회적지지가 경력단절여성의 노동시장 재진입만족도에 미치는 영향요인 분석. 한국콘텐츠학회 논문지, 18(7), 138-152. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2018.18.07.138>
- 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법. 법률 제21065호.
- 연지은 (2019). 북한이탈주민의 취업 관련 정보 요구 및 정보 행위 분석. 석사학위논문, 연세대학교.
- 오은진, 민현주, 김지현 (2009). 교육수준에 따른 여성의 노동시장 이행 실태와 취업선택 결정 요인. 직업능력개발연구, 12(1), 141-162. <https://doi.org/10.36907/krivet.2009.12.1.141>
- 오은진, 박성정, 민현주, 김난주, 송창용, 김지현 (2008). 경력단절여성의 취업욕구조사연구. 여성부.
- 유정이, 김수리, 이수림 (2016). 30대 대졸 경력단절 기혼 여성의 재취업 시도 경험에 대한 질적 연구. 학습자중심교과교육연구, 16(4), 931-964.
- 윤정원 (2021). 국내 거주 해외유학생의 건강정보추구행태에 관한 탐색적 연구. 정보관리학회지, 38(4),

- 231-250. <https://doi.org/10.3743/KOSIM.2021.38.4.231>
- 윤혜경 (2008). 고학력 경력단절 여성의 직업진로 탐색 경험 분석. *평생교육학연구*, 14(1), 83-112.
- 은기수 (2018). 한국 여성의 경제활동참여와 경력단절. *한국인구학*, 41(2), 117-150.
<https://doi.org/10.31693/KJPS.2018.06.41.2.117>
- 은혜경, 김창대 (2011). 경력단절 기혼여성의 재취업을 위한 진로유연성 탐색: 재취업 성공 기혼여성의 인식을 중심으로. *상담학연구*, 12(2), 651-671. <https://doi.org/10.15703/kjc.12.2.201104.651>
- 이소영, 김은정, 박종서, 변수정, 오미애, 이상림, 이지혜 (2018). 2018년 전국 출산력 및 가족보건·복지 실태조사(연구보고서 2018-37). 한국보건사회연구원.
- 이수분, 이정희 (2010). 미취업 기혼여성이 지각하는 진로 장벽이 진로준비행동에 미치는 영향. *직업교육연구*, 29(3), 187-208.
- 이수분, 이정희 (2014). 취업준비 기혼여성의 진로선택에 관한 질적 연구. *인적자원관리연구*, 21(5), 165-185. <https://doi.org/10.14396/jhrmr.2014.21.5.165>
- 이숙자 (2022). 경력단절여성이 인식하는 진로 장벽이 진로준비행동에 미치는 영향. *인문사회* 21, 13(6), 4667-4678.
- 이승미, 김미옥 (2019). 경력단절 중년여성의 직업교육 참여와 취업에 관한 경험 연구. *문화교류와 다문화교육*, 8(3), 147-176.
- 이용재 (2013). 공공도서관의 취업·사업정보 제공에 관한 연구: 미국 공공도서관 사례를 중심으로. *한국도서관·정보학회지*, 44(3), 211-234. <https://doi.org/10.16981/kliss.44.3.201309.211>
- 이윤정, 모선희 (2020). 중장년 경력단절여성의 구직행동에 영향을 미치는 요인. *인문사회* 21, 11(2), 1145-1156.
- 장서영 (2008). 고학력 경력단절 여성의 노동시장 재진입 과정에 관한 질적 연구. *여성연구*, 74(1), 79-104.
<https://doi.org/10.33949/tws.2008.74.1.003>
- 장서영, 은혜경, 최미정 (2008). 경력단절여성 경력개발지원 프로그램 개발. *進路教育研究*, 21(4), 1-21.
- 장지현, 김민영, 장원섭 (2010). 경력단절 여성의 구직경로가 성공적인 노동시장 재진입에 미치는 영향: 학력에 따른 차이를 중심으로. *여성연구*, 78(1), 31-76.
- 정현정 (2021). 경력단절여성의 구직행동에 미치는 영향에 관한 연구. 석사학위논문, 목포대학교.
- 통계청 (2024). 2024년 상반기 지역별고용조사 기혼여성의 고용현황.
- 홍진주, 정세미, 조수민, 김은정 (2023). 경력단절여성 취업지원 프로그램의 성과평가 지표개발 연구. *인문사회* 21, 14(1), 3539-3554.
- Dervin, B. & Clark, K. (1987). ASQ: Asking Significant Questions. Alternative Tools for Information Need and Accountability Assessments by Libraries. Belmont: Peninsula Library System for California State Library.
- Lincoln, Y. S. & Guba, E. G. (1985). Naturalistic Inquiry. California: Sage Publications.

Harrell, M. C. & Bradley, M. A. (2009). Data Collection Methods: Semi-Structured Interviews and Focus Groups. Santa Monica: RAND Corporation.

OECD (2024). OECD Employment Outlook 2024: The Net-Zero Transition and the Labour Market.

• 국문 참고자료의 영어 표기

(English translation / romanization of references originally written in Korean)

- Act on the Promotion of Economic Activities and Prevention of Career Interruption of Women.
Act No. 20418.
- Bae, Na-Rae (2018). A study on the support for the re-employment of women with career break in life cycle. *Journal of Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 19(8), 268-275.
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2018.19.8.268>
- Chang, Jihyun, Kim, Minyoung, & Chang, Wonsup (2010). Effect of job-searching channels on successful reentry to labor market among career-interrupted women: focusing on differences of educational background. *The Women's Studies*, 78(1), 31-76.
- Eun, Hea-Kyoung & Kim, Chang-Dai (2011). Investigation of career adaptability for career-interrupted married women's reemployment with the perception of successfully reemployed women. *Korea Journal of Counseling*, 12(2), 651-671. <https://doi.org/10.15703/kjc.12.2.201104.651>
- Eun, Ki-Soo (2018). Korean women's labor force participation and career discontinuity. *Korea Journal of Population Studies*, 41(2), 117-150. <https://doi.org/10.31693/KJPS.2018.06.41.2.117>
- Hong, Jinjoo, Jeong, Semi, Cho, Soomin, & Kim, Eun Jeong (2023). A study on the development of performance evaluation indicators for career-interrupted women's employment support program. *The Journal of Humanities and Social Science*, 14(1), 3539-3554.
- Jang, Suhyoung (2008). The qualitative research on the reentry process of highly-educated housewives to their job market. *The Women's Studies*, 74(1), 79-104.
<https://doi.org/10.33949/tws.2008.74.1.003>
- Jang, Suhyoung, Eun, Hea-Kyoung, & Choi, Meejeong (2008). The development of career planning program for reentry women. *The Journal of Career Education Research*, 21(4), 1-21.
- Jung, Hyun Jung (2021). A Study of Effects Influencing on Job Seeking Activities of Career Break Women. Master's thesis, Mokpo National University.
- Kang, Min Ji (2014). An Analysis of Factors Affecting Career-Interrupted Women's Return to Work. Master's thesis, Seoul National University.
- Kim, Ae Ri & Tak, Jin Kook (2024). Development and validation of career barrier scale for career

- interruption women. *Korean Journal of Coaching Psychology*, 8(1), 1-50.
<https://doi.org/10.51457/kjcp.2024.4.8.1.1>
- Kim, Gyoung Rae (2014). A study on the employment needs of career interrupted women in Gwangju. *Journal of Modern Social Science*, 18, 35-50.
- Kim, Hye Yeon (2010). A study of women's employment trajectories in middle ages. *Korean Social Security Studies*, 26(1), 233-259.
- Kim, Jongsoog (2015). Policy evaluation of vocational training for career disrupted women. *Social Science Research*, 22(4), 179-208.
- Kim, Jungwon (2021). A qualitative meta-analysis on re-employment experience of reentry women. *The Women's Studies*, 108(1), 131-160. <https://doi.org/10.33949/tws.2021.108.1.005>
- Kim, Minoh (2016). Modeling of Information Seeking Behavior on the Mobile Webtoon. Master's thesis, Hongik University.
- Kim, Younga (2023). Determinants of career-interrupted women's re-entry into the labor market: focused on the entry to self-employment. *Social Welfare Policy*, 50(1), 21-46.
<https://doi.org/10.15855/swp.2023.50.1.21>
- Kim, Yukyung (2013). Women's employment status in varying life stages and policy implications, *Health and Welfare Policy Forum*, 199, 39-56.
- Koo, Myungsook & Hong, Sang Ook (2005). Married women's return to the workforce: findings from the participants in a reemployment training program. *Journal of Families and Better Life*, 23(3), 153-167.
- Kwon, Hee-Kyung (2010). Factors related to the desire of married, "career-interrupted" women to be re-employed. *Journal of Families and Better Life*, 28(1), 87-98.
- Lee, Seung-mi & Kim, mi-ok (2019). A study on the experience of vocational education participation and employment of middle-aged women with career-interrupted. *Cultural Exchange and Multi-cultural Education*, 8(3), 147-176.
- Lee, So-young, Kim, Eunjung, Park, Jongseo, Byoun, Soo-Jung, Oh, Miae, Lee, Sang-lim, & Yi, Jihye (2018). The 2018 national survey on fertility and family health and welfare (Research Report 2018-37). Korea Institute for Health and Social Affairs.
- Lee, Sookja (2022). The effects career-interrupted women perceived career barrier had on career preparation behaviors. *The Journal of Humanities and Social science*, 13(6), 4667-4678.
- Lee, Su Bun & Lee, Jung Hee (2010). The influence of career barriers perceived by unemployed married women on career preparation behaviors. *The Journal of Vocational Education Research*, 29(3), 187-208.

- Lee, Su Bun & Lee, Jung Hee (2014). A qualitative research on the career choice of married women for employment preparation. *Journal of Human Resource Management Research*, 21(5), 165-185. <https://doi.org/10.14396/jhrmr.2014.21.5.165>
- Lee, Yong Jae (2013). A study on providing business information of public libraries: focused on the public libraries of USA. *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 44(3), 211-234. <https://doi.org/10.16981/kliss.44.3.201309.211>
- Lee, Yunjeong & Mo, SeonHee (2020). Predictors of job search behavior of the middle-aged career-interrupted women. *The Journal of Humanities and Social Science*, 11(2), 1145-1156.
- Moon, Ran-Young (2013). A Study on the Reemployment Process of the Career-Interrupted Women Employing the Grounded Theory. Doctoral dissertation, Dongshin University.
- Oh, Eunjin, Min, Hyunjoo, & Kim, Jihyun (2009). Career choice and labor market transition of the married women by level of education. *Journal of Vocational Education & Training*, 12(1), 141-162. <https://doi.org/10.36907/krivet.2009.12.1.141>
- Oh, Eunjin, Park, Sung Jung, Min, Hyunjoo, Kim, Nanjue, Song, Changyong, & Kim, Jihyun (2008). A Study on the Employment Needs of Career-Interrupted Women. Ministry of Gender Equality.
- Park, Chan Ung, Kim, Noeul, Yi, Youly, & Kim, Gi-Seong (2022). A study on the determinants of women's reemployment. *The Women's Studies*, 112(1), 93-12 <https://doi.org/10.33949/tws.2022.112.1.004>
- Park, Cheongyeul & Sohn, Young Mi (2016). Effects of career adaptability, career barriers, reemployment gain/loss of career interrupted women on need for reemployment. *The Journal of Career Education Research*, 29(1), 101-121.
- Park, eun-ju & Chun, Hyung-Mi (2017). A qualitative study of the difficulties experienced in the reemployment process: focusing on the experience of career-interrupted women and recruiters. *The Journal of the Korea Contents Association*, 17(1), 166-182. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2017.17.01.166>
- Park, Hyojin & Un, Sun Kyoung (2012). A study on the factors influencing the reentry of career interruptive women into the labor market: with a focus on the compatibility of job and family for women with preschool aged children. *Korean Journal of Family Welfare*, 17(1), 5-29.
- Park, Kyung-Yi (2021). Analysis of Research Trends Related to Career Break in Women in Korea Through Network Analysis. Master's thesis, Sookmyung Women's University.
- Park, Sung Jung (2009). An analysis on vocational training needs of older women. *The Journal of Vocational Education Research*, 28(1), 115-133.

- Park, Sung Jung, Kim, Namhee, Kim, MiKyung, & Lee, So-Yeon (2006). Current status of vocational education and training for the middle aged women. *The Journal of Vocational Education Research*, 25(3), 1-20.
- Park, Yoonhee & Kim, Jiyong (2024). A study on the characteristics of career-interrupted women's needs for preferred job types and the factors influencing preferred job types. *The Women's Studies*, 122(3), 99-129. <https://doi.org/10.33949/tws.2024.122.3.004>
- Ryu, Jeong Yi, Kim, Su Ri, & Lee, Su Lim (2016). A qualitative study on the reemployment trial of career-interrupted women in their 30s. *The Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, 16(4), 931-964.
- Ryu, Se-Ja & Shin, Ha-Young (2024). A case study on the motivations of re-employment for new middle-aged women with career discontinuity. *Journal of Humanities and Social Sciences*, 32(1), 97-119. <https://doi.org/10.22924/jhss.32.1.202402.005>
- Shin, Yean-Ha & Lee, DongMyung (2018). Analysis on the factors influencing the satisfaction levels of re-entry at labor market of career interrupted woman by social support. *The Journal of the Korea Contents Association*, 18(7), 138-152. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2018.18.07.138>
- Sohn, Eun-Ryung (2001). Career Barriers Perceived by Female College Students. Doctoral dissertation, Seoul National University.
- Song, Ji-yeon (2012). The Effects of Barrier to Career Path and Career Aspiration of Unemployed Married Women on Their Career Determinations. Master's thesis, Jeju National University.
- Statistics Korea (2024). Regional Employment Survey in the First Half of 2024: Employment Status of Married Women.
- Sung, Kyungok (2015). An exploratory study on effecting factors of cognitive level of occupational information by career-interrupted women: focus on information gap factors. *The Korean Journal of Woman Psychology*, 20(4), 443-467. <https://doi.org/10.18205/kpa.2015.20.4.001>
- Yeon, Jieun (2019). Employment Information Needs and Information Behavior of North Korean Refugees. Master's thesis, Yonsei University.
- Yoon, Hye-Kyung (2008). An analysis on vocational exploration experiences of highly educated middle-aged women with discontinued employment. *Journal of Lifelong Education*, 14(1), 83-112.
- Yoon, JungWon (2021). An exploratory study of health information seeking behaviors among international students in Korea. *Journal of the Korean Society for Information Management*, 38(4), 231-250. <https://doi.org/10.3743/KOSIM.2021.38.4.231>