

## 여성인턴제의 재취업 효과 분석: 헤크만 모형과 순차적 매개효과를 중심으로\*

박민정\*\*

### 국문요약

본 연구는 경력단절여성의 재취업을 지원하기 위한 충북여성인턴제의 효과를 다각적으로 분석하고자 하였다. 충북여성인턴제 참여자와 미참여자를 대상으로 개별 심층인터뷰 방식으로 수집한 자료를 바탕으로 분석한 결과, 첫째 여성인턴제 참여자의 재취업 결정요인으로는 내적 통제, 일·가정 양립갈등, 타인학습, 자기성찰이 유의한 것으로 나타났다. 둘째, 타인학습과 자기성찰은 재취업과 역량개발 및 고용가능성에 각각 정(+)의 영향을 미치고 있었다. 역량 개발은 재취업에 정(+)의 영향을 미치고 있는 반면, 고용가능성은 재취업에 유의한 영향을 미치지 않았다. 매개효과로는 타인학습, 정보탐색, 자기성찰 등 무형식학습활동이 재취업에 미치는 영향에 대하여 역량 개발이 가지는 매개효과가 검증된 반면, 고용가능성은 매개효과가 검증되지 않았다. 순차적 매개효과에 대해서는 독립변수가 정보탐색인 경우와 자기성찰인 경우 유의한 것으로 나타났다. 여성인턴제는 미시적으로는 여성들에게 지속적 경제활동에 디딤돌이 되고, 거시적으로는 지역 여건에 맞는 공공·사회서비스형 일자리를 창출하여 수요와 공급을 매칭하는 역할을 하도록 하여야 한다. 이를 위해서는 적극적인 인턴제 참여를 유도해야 하며, 여성인턴제 참여자들이 역량을 개발할 수 있도록 조직 내 구성원을 통한 학습이나 자기성찰을 지원하여야 한다.

주제어: 여성인턴제, 재취업, 핵심자기평가, 무형식학습활동, 가사지원, 역량개발, 고용가능성, 헤크만, 순차적 매개

## I. 서론

한 번 직장을 떠나서 경력이 단절되면 재취업 시 장애요인이 많다. 특히, 여성의 경우에는 재취업의 문턱이 더 높아지는 것이 현실이다. 결혼·출산·육아 등의 생애주기는 여성의 경제활동을 제약하는 주된 요인이다. 우리나라의 경우 경력단절여성의 경력단절 사유가 2022년에 임신 및 출산 22.8%, 육아 및 자녀교육 46.3%로 집계되고 있다(통계청, 2023). 아이 출산 및 막내 아이가 6세 미만의 자녀가 있다면 재취업에 대한 엄두를 내기 힘들다고 보며, 이러한 경력단절 사유가 극복되는

\* 이 논문은 박민정(2022). 「충북 여성인턴제 사업의 성과와 과제」, 충북여성재단의 데이터를 활용하여 수행되었음.

\*\* 제1저자

데는 상당한 시간이 경과해야 한다. 일을 시작함으로써 가사 분담 등 가족들에게 부담을 주는 것에 대한 죄의식을 느끼는 여성도 있다. 경력단절여성의 연령이 2022년 기준 30대 42.9%, 40대 42.1%에 달하고 있는 것을 보면(통계청, 2023), 재취업이 얼마나 어려운지를 짐작할 수 있다. 30대 이상 기혼 여성들 중 상당수가 재취업하지 않고 있는 것은 비자발적 실업의 예에 해당한다. 장기간의 공백기를 가지다 보면 뒤쳐진 지식을 보충하기 힘들고 새로운 지식을 습득하는 데는 더 큰 어려움이 따른다. 이와 같이 재취업을 목표로 하는 여성에게 일과 가정의 우선순위의 문제를 시작으로 재취업 결정에 수반되는 여러 가지 불안이나 갈등이 발생할 소지가 크다. 또한, 여성의 학력 수준이 높아질수록 고급 인력을 활용하지 못함으로 인한 암묵적 사회적 비용이 증대된다. 이러한 문제는 개인이 해결하기에는 한계가 많아 국가 차원의 대책이 필요하다.

정부는 여성의 경력단절이 개인적 차원의 문제가 아닌 국가경제적 차원에서 대응해야 할 문제를 인식하고 2008년부터 경력단절여성법을 제정하여 경력단절여성의 규모 축소와 여성의 경제활동참가율·고용률·취업자 수를 확대하는 성과를 거두었다. 특히, 전국 159개 새일센터는 경력단절여성에 대한 취업상담, 직업훈련, 직무체험 연계, 취업알선 등 '경력설계-취업역량 강화-일경험-사후관리'의 맞춤형·통합(원스톱) 서비스를 제공하여 경력단절여성의 노동시장 복귀(2020년 기준, 18만여 명)를 지원하였다(여성가족부 보도자료 2021.11.11.). 2008년 법 제정 이후 13년 만에 전부개정법률안을 국회 본회의에서 의결하여 현재 시행하고 있다. 경력단절여성에게 일 경험과 정규채용 기회를 제공하는 '인턴취업지원' 사업을 '일경험 지원' 사업으로 명칭을 변경하고, 지원 범위를 확대하여 일자리 연계 활성화를 통한 경력단절여성의 취업기회 확대 및 기업의 인력난 해소 등에 집중 지원하고 있다. 장서영·안서영(2007)은 고학력 경력단절여성들이 전문분야로 재취업할 수 있도록 지원하는 프로그램 활성화를 강조하였는데, 인턴사업은 취업을 위한 징검다리 역할을 수행할 수 있는 중요한 지원 프로그램이다. 본 연구에서는 중복여성인턴제를 대상으로 하여 재취업 지원 프로그램이 경력단절여성의 재취업에 미치는 효과를 다각적으로 분석하고자 한다.

경력단절여성의 재취업은 사회인으로 역할이 전환되는 과정 속에 자신의 노력, 사회적·환경적 지원, 그리고 대응 전략의 연계로 창출될 수 있는 하나의 성과이다(김정원, 2021). 따라서 경력단절여성의 재취업을 경력전환 개념으로 접근하고 이해할 필요가 있다(Killy & Borgen, 2000). 경력전환이란 일과 관련하여 개인의 주된 역할이나 역할에 대한 주관적 지향점이 바뀌는 것이다(Fernandez et al., 2008). 여성인턴제 참여자는 의도적으로 전환(transition), 특히 경력전환의 과정에 진입하였다고 볼 수 있다. Schlossberg(1984)는 성인 발달 중 개인이 보유하고 있는 잠재적 자원을 확인하는 방법을 4S 전환 모델이라고 하며, 개인(self), 상황(situation), 지원(support), 전략(strategies)으로 구분하고 있다. 본 연구에서는 4S 전환 모델을 기반으로 하고 경력단절여성의 재취업과 관련한 선행연구에서 연구된 변수 중 여성인턴과 관련하여 측정가능하고 중요하다고 저자가 판단한 변수를 중심으로 여성인턴제의 효과를 확인하고자 한다. 연구 변수는 (1) 개인; 인구학적 요소와 심리적 자원(핵심자기평가), 일·가정 양립갈등, (2) 상황; 경제적 필요성, 자녀, (3) 지원; 가족의 지지, 돌봄서비스, (4) 전략; 무형식학습활동 등이다.

기존 연구가 다루지 못한 부분을 메우기 위하여 본 연구는 다음과 같은 차별성에 주목하여 다양

한 분석방법을 적용하여 결과를 분석함으로써 선제적인 정책적 함의를 제시하고자 한다. 첫째, 기존의 선행연구는 경력단절여성을 대상으로 재취업 여부를 확인하는 연구가 대다수이지만, 본 연구는 경력단절여성 중 여성인턴제 참여자를 대상으로 재취업 영향요인을 확인하여 여성인턴제의 정책적 효과를 동시에 확인하고자 한다. 일반적인 영향분석 방식에서는 무작위 배정을 통해 '처치 외 기타 요인의 영향력은 같다'라고 전제를 한다. 그러나 인턴제 참여자와 같이 특정 집단을 대상으로 선정하는 경우 지원 여부를 무작위로 선정하는 것은 사실상 불가능하므로 선택편의(Selection bias)가 발생한다. 본 연구에서는 여성인턴제 참여가 무작위적인 결과가 아니므로, 그로 인하여 발생하는 표본선택편의(sample selection bias) 문제를 보정하기 위해 Heckman의 2단계 모형(Heckman's Two-stage Method)을 적용하고자 한다. 둘째, 정책적 지원도 필요하지만 여성인턴제 참여자의 자기주도적 노력도 재취업에 중요한 결정요인이 된다. 지식사회로 이행하여 지식 변동의 폭과 유형이 다양화되면서 학습이 더욱더 중요해지고 있다. 하지만 여성인턴제 참여 기업은 대부분 자원의 제약으로 기업 주도의 형식학습보다는 종업원 주도의 무형식학습에 치중할 수밖에 없다. 본 연구에서는 여성인턴제 참여자가 자기주도적인 무형식학습활동을 적극적으로 이행할수록 역량개발과 고용가능성 확대를 통하여 재취업이라는 결과를 성취할 가능성이 높아지는지를 확인하고자 한다. 여성인턴으로 근무하면서 자발적으로 일어나는 무형식학습활동이 역량개발과 고용가능성의 순차적 매개역할을 거쳐 재취업에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 분석에서 변수 간의 관련성을 인과모형으로 검증하여야 한다. 이를 위하여 PROCESS Macro 모형을 이용하였다. 재취업 여부를 종속변수로 하는 것도 의미가 있지만 재취업에 소요되는 시간을 종속변수로 설정하는 것도 추가적인 의미를 제공할 것이다. 이를 위하여 생존분석의 콕스 회귀분석을 이용하여 분석하고자 한다. 본 연구의 결과는 경력단절여성을 지원하는 프로그램인 여성인턴제가 그 효과를 실현할 수 있는 기반을 구축하는 정책 결정의 방향에 기초자료로 활용이 가능할 것으로 기대된다. 본 연구에서는 경력단절여성의 재취업과 관련하여 선행연구에서 많이 다루어졌고 용이하게 개념이 이해될 수 있다고 저자가 판단한 변수, 즉 인구학적 요소, 경제적 필요성, 자녀, 일·가정 양립갈등, 가족의 지지, 돌봄서비스에 대한 이론적 검토는 생략하고, 핵심자기평가, 무형식학습활동에 대한 이론적 정리를 하고 두 가지 종속변수인 역량개발과 고용가능성에 대해서도 이론적 정리를 하였다/살펴보았다?.

## II. 이론적 배경과 선행연구

### 1. 핵심자기평가

핵심자기평가(core self-evaluation)는 자신의 핵심 영역에 대해서 스스로 내리는 긍정적 평가를 의미하는데, 자신에 대하여 긍정적으로 평가할수록 객관적인 외부환경을 보다 더 긍정적으로 인식하게 된다(Judge et al., 2005). 이는 자신에 대한 단순한 인식이나 설명이 아닌 평가와 관련되며, 내

재적이고 근본적이고 포괄적 특성을 가지고 있다(Judge et al., 1997). Judge et al.(1997)이 최초로 핵심자기평가를 제시할 때는 자아존중감(self-esteem), 일반화된 자기효능감(generalized self-efficacy), 신경성(neuroticism) 등으로 구성개념을 제안하였지만, 이후 연구가 진행되면서 최종적으로 통제위치(locus of control)가 포함된 네 가지 구성개념을 주로 사용하고 있다(Gardner & Pierce, 2010). 자아존중감은 자신의 가치에 대한 전체적 평가에 따라 형성되며, 자기효능감은 개인이 특정 과업에서 요구하는 행동을 성공적으로 수행할 수 있는 능력을 보유하고 있다고 생각하는 개인의 믿음을 의미한다. 통제위치는 자신의 주변에서 발생하는 다양한 상황들을 스스로 통제할 수 있다고 생각하는 믿음이며 신경성은 걱정과 불안, 두려움으로부터 벗어난 안정 상태를 의미한다(박민정, 2022).

핵심자기평가가 높은 사람은 목표를 달성하기 위해 내재적 동기를 유발하여 활동수준을 높이는 행동을 하며(Erez & Judge, 2001), 환경 변화에 대해 능동적으로 대처하고 변화에 대한 수용성이 높다(Judge et al., 2005). 배을규·이다애(2019)는 구성원의 핵심자기평가가 높으면 자신의 경력에 만족하며 무형식학습활동은 핵심자기평가와 주관적 경력성공 간의 관계를 매개한다는 것을 밝혔다. 또한, 이재은·이찬(2016)은 핵심자기평가가 주관적 경력성공인 경력만족과 고용가능성에 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인하였다.

## 2. 무형식학습

다양한 학습 유형 중 형식(formal)학습과 무형식(informal)학습은 가장 일반적인 분류이다. 이러한 분류에 따라 학습은 형식교육이나 무형식 경험의 결과로 발생하는 지식, 태도, 행동의 비교적 영구적인 변화로 정의할 수 있다(배을규, 2009). 학습은 우리에게 친숙한 학교, 가정 그리고 우리 일상의 대부분을 보내고 있는 직장, 즉 일터에서도 일어나고 있는데, 이러한 일터에서 일어나는 학습을 총칭하여 일터학습(Workplace Learning)이라고 한다(김정원, 2022). 배을규(2007)는 무형식학습을 일터에서 일과 관련된 실천 활동을 통해 경험하게 된 것을 의식적으로 성찰하고 학습하기 위해 노력을 기울이는 과정이라고 하며, 일터학습과 무형식학습의 연관성을 강조하였다. 타인과의 상호작용, 자발적인 경험적 성찰 등의 특성을 가지고 있는 무형식학습은 문제점을 인지하고 개선방안을 결정하는 데 긍정적인 역할을 한다(문세연·나승일, 2011).

최근 비공식 학습에 대한 관심이 확대된 것은 공식 훈련만으로 조직에 필요한 모든 지식과 기술을 제공하기 어렵다는 인식이 높기 때문이다(Jacobs & Park, 2009). 안동윤(2006)의 실천학습(action learning) 사례연구에 따르면, 학습과 성과달성의 73.6%가 무형식학습의 영향을 받는다고 밝혔다. 최근 지식의 수명 주기가 짧아짐에 따라 조직 구성원의 직무능력 향상을 위한 방법으로 무형식학습에 대한 관심이 높아지고 있다(우혜정 외, 2017). 최보인·김중화(2008)는 형식학습보다 무형식학습이 직무능력 향상에 공헌하는 정도가 더 크다고 강조하였다. 일터에서의 무형식학습활동은 행위자의 자기주도적인 요구와 의도에 의해 촉발되므로, 형식학습에 비해 비용, 시간 측면에서 효율적이고 실제 업무로의 전이 역시 매우 효과적이다(배을규, 2009). 특히, 일터에서의 무형식학습활동은 학습자 스스로의 자기 주도적인 필요성과 의도에 의해 촉발되므로, 형식학습보다 비

용과 시간을 효율적으로 활용할 수 있고 실제 업무로도 효과적으로 전이시킬 수 있다. 중소기업은 대기업만큼 형식적인 인력개발에 시간과 재정적 자원을 투자할 수 없는 소기업은 형식학습을 확대하기 어려우므로 무형식학습활동의 중요성이 강조된다.

### 3. 역량개발과 고용가능성

학습성과는 학습활동을 통하여 얻게 되는 지식, 기술, 태도 등의 지속가능한 변화로 정의된다(Kraiger et al., 1993). 학습성과에는 역량개발과 같은 직접적인 성과와 작업 유연성과 같은 간접적인 성과가 포함된다(Aguinis & Kraiger, 2009). 여성인턴제가 재취업을 원하는 경력단절여성들을 학습시키는 프로그램이므로 학습의 직접적인 성과로 볼 수 있는 역량개발이 중요한 목표가 된다. 역량은 직무능력, 직무수행능력, 직업능력, 기술, 전문적 역량 등과 혼용되어 사용되고 있다. 예를 들면, 한국직업능력개발원의 인적자본기업패널조사(HCCP)에서는 특별한 정의 없이 직무능력이라는 용어를 사용하고 있는데, 이는 역량과 동일한 의미를 가지고 있다고 볼 수 있다.

고용 안정 및 취업 성공을 위해 다양한 능력과 자신감을 개발하고 외부 노동시장의 상태를 인식하여 개인의 능력을 고용 상황(구직능력, 구직자신감, 노동시장 수요인식, 취업 기대수준 등)에 맞추어 조정하는 것이 필요하다(정선정, 2014). 고용가능성은 조직 내부와 외부의 관점에서 노동 시장에서 자신의 직업을 유지하거나 원하는 직업을 가질 수 있는 능력이다(Rothwell & Arnold, 2007). 이러한 관점에서 고용가능성은 조직 내부에서 어떤 상황에서도 자신의 고용을 유지할 수 있는 능력인 내부 고용가능성과 노동시장에서 인정받아 다른 기업으로 이직하며 자신의 고용상태를 유지하는 외부 고용가능성으로 유형화되었다(서형도 외, 2009). 경력단절여성의 입장에서는 노동시장 재진입을 위해, 자신의 고용가능성을 높이기 위해서 재취업에 필요한 역량과 지식을 향상시켜야 한다(Forrier & Sels, 2003).

## 4. 선행연구

### 1) 경력단절여성 재취업의 결정요인

경력단절여성의 재취업 영향 요인을 분석한 연구로 김주영·우석진(2010)은 경력단절여성을 대상으로 배우자 속성, 자녀 수, 자산이 재취업에 긍정적인 영향을 주는 것을 확인하였다. 김난주(2016)는 경력단절여성의 인적사항, 경력단절 당시 사유, 경력단절 당시 일자리가 재취업 확률에 영향을 미치는 것을 확인하였다. 손영미·박정열(2016)은 재취업 욕구, 진로장벽, 가족 변인이 경력단절여성의 재취업에 영향을 주는 요인임을 확인하였다. 또한, 미취학 자녀 수가 많을수록, 배우자의 소득이 높을수록 경력단절여성의 재취업률은 낮아졌다(김주영·우석진, 2010). 경력단절여성은 재취업을 통하여 경제적인 문제해결보다는 자신의 가치를 높이고 자아실현, 자원봉사와 같은 나눔을 실천하고 자신의 경험과 특기, 전공, 취미 등을 살리는 경력을 추구하고자 하지만 사회

문화적 배경, 성별 분절, 성역할 고착화 등의 장애요인들이 개입하고 있었다(고은경, 장덕호, 2022).

## 2) 무형식학습의 효과

무형식학습이 업무와 관련된 역량개발에 긍정적 영향을 미친다(Doorbos & Krak, 2006)는 것은 국내의 연구 결과도 거의 일치하는 결론을 발표하고 한다. 근로자의 숙련도에 초점을 두어 노용진(2009)은 무형식학습을 부수적 학습, 조직된 작업장학습, 반성적 사고 등으로 구분하고 인적자본 기업패널 자료를 이용하여 숙련도에 미치는 영향을 분석하였다. 분석 결과, 부수적 학습, 반성적 사고 등의 숙련 효과는 통계적으로 유의한 정(+)의 값을 가지고 있으나 조직된 작업장학습의 숙련 효과가 통계적으로 유의한 값을 보이고 있지 않았다. 최우재(2012)는 무형식학습 활동에서 습득된 지식, 기술, 태도 등으로 직무능력이 향상된다고 하였는데, 많은 연구자가 직무능력에 미치는 긍정적 영향을 밝혀내었다. 이용탁(2007)의 연구에서는 무형식학습을 현장 HRD 방식으로 보고 멘토링 및 코칭, 특별과제팀 프로젝트, OJT 프로그램 등으로 구성된 무형식학습과 직무능력향상 간에 정적인 상관관계가 존재하는 것으로 나타났다. 이규녀 외(2009)도 OJT와 멘토링 및 코칭, 학습조직 등을 통한 무형식학습과 직무능력 향상 간에 높은 정적 상관관계가 존재한다고 주장하였다. 김병주 외(2013)도 무형식학습을 포함한 인적자원개발 프로그램과 참여자의 직무능력향상 간에 정적인 상관관계가 존재하고 있음을 확인하였다. 우혜정 외(2017)은 멘토링 및 코칭, 학습조직, OJT를 무형식 학습의 유형으로 구성하여 무형식학습 참여를 통하여 직무능력이 향상되면 직무만족이 증가한다는 결과를 제시하였다. 박윤희·최우재(2011)는 일터학습 참여가 중소기업 근로자들의 직무능력향상에 정적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 발표하였다.

무형식학습은 고용가능성에 긍정적 영향을 미친다. 조윤희·남주연(2017)은 일터현장에서 조직구성원들이 직면하는 경험들에 대해 이해, 성찰 및 적용 과정 또는 결과로써 일어나는 학습을 무형식학습으로 정의하고, 무형식학습은 고용가능성인 내부유연성과 외부이동성에 모두 유의미한 긍정적 영향력이 나타난다고 밝혀내었다. 변화하는 조직 환경에서 새로운 지식과 기술을 습득하기 위해 지속적으로 수행하는 자발적 학습활동인 지속학습활동은 무형식학습활동과 공통점을 가지고 있다고 볼 수 있다. 임재성·양동우(2022)는 근로자의 지속학습이 고용가능성에 직접적으로 긍정적인 영향을 미친다는 실증적 결과를 발표하였다. 자신의 경력을 자기주도적으로 개발하는 경력학습도 상당 부분 무형식학습과 연관되어 있다는 점에서 경력학습과 고용가능성 간의 정(+)의 관계를 밝혀낸 강인주(2016)의 연구도 무형식학습활동이 고용가능성이 미치는 효과에 대한 근거가 될 수 있다.

## 3) 역량과 고용가능성의 효과

Bates et al.(2018)은 대학생을 대상으로 한 연구에서 전문성과 고용가능성을 향상시키는 교육을

받은 학생들이 취업 성과가 높다는 결과를 제시하였다(Bates et al., 2018). 고용가능성은 개인의 인식을 통하여 측정되지만, 실제 노동시장으로의 진입과 밀접한 관련이 있는 것으로 밝혀지고 있다(Rothwell et al., 2009). 고용가능성은 고용을 촉진하며(Fugate, 2008), 취업에 중요한 영향을 미치며(Cron et al., 1986), 특히 고용가능성은 재취업의 결정요인이다(Kanfer et al., 2001). 이처럼 역량과 고용가능성이 취업에 중요한 결정요인이라는 사실은 하나의 명제로 제시되고 있지만 실증적인 연구를 통하여 검증한 연구는 부족하다. 많은 실증적 선행연구는 고용가능성이 경력성공(Lo Presti et al., 2016; Lo Presti et al., 2019)이나 직무나 경력 탐색행동(McArdle et al., 2007)과 관련이 있다는 결론을 제시하고 있지만, 특히 재취업에 미치는 영향에 대한 검증 결과는 드물다. 국내 연구로 오성욱·이승구(2008)는 고용가능성이 구직행동과 구직기간 단축에 유의한 정(+)의 영향을 미치고 구직행동과 구직기간 단축이 취업에 유의한 정(+)의 영향을 미친다는 사실을 검증하였으나 고용가능성과 취업 간의 관계에 대한 검증은 하지 않았다. 역량과 고용가능성의 관계와 관련된 선행연구들에서는 역량이 개인이 인식하는 고용가능성을 증대시킨다는 점을 지적하고 있다(박용호 외, 2020). 노동시장에 진입한 초기 경력자들로부터 역량과 고용가능성 간의 직접적이고 긍정적인 관계를 확인한 연구(Blokker, et al., 2019)가 있으나 재취업자를 대상으로 한 연구는 없다.

### Ⅲ. 연구의 설계

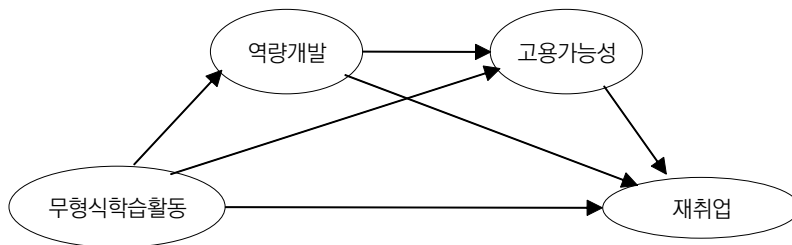
#### 1. 연구모형과 가설 설정

본 연구의 실증분석은 두 가지 부분으로 구성되어 있다. 첫째, 여성인턴제 참여자의 재취업을 결정하는 요인을 분석하고자 한다. 본 연구에서는 여성인턴제 참여가 무작위적인 결과가 아니므로, 그로 인하여 발생하는 표본선택편의(sample selection bias) 문제를 보정하기 위해 여성인턴제 참여자를 포함하여 재취업을 희망하는 경력단절여성을 표본으로 선정하고 Heckman의 2단계 모형(Heckman's Two-stage Method)을 적용하였다. 자기효능감을 비롯한 자신에 대한 긍정적인 평가는 변화하는 직무환경에 대처하는 진로적응성을 높인다는 연구(서현주, 2016; 서경희 외, 2015; 주영주 외, 2015; 이재은·이찬, 2016)와 보육시설 이용, 육아휴직 등과 같은 일·가족 양립제도가 기혼 여성의 경제활동 참여에 미치는 영향에 대한 연구(박효진·은선경, 2012)에 근거하여 개인적 요인이 재취업에 영향을 미칠 것이라고 추론할 수 있다. 경력단절여성의 경우 배우자를 비롯한 가족의 특성, 자녀 수, 배우자의 소득 등 자산 수준이 재취업에 긍정적인 영향을 준다는 연구(김주영·우석진, 2010; 손영미·박정열, 2016)는 상황적 요인이 중요한 변수가 된다는 결론을 제시하고 있다. 보육과 같은 사회서비스는 기혼여성의 경제활동 참여에 중요한 역할을 하며(진선미 외, 2011; 오은진·이하나, 2013; 김수정, 2013), 아내가 남편의 가사노동에 만족할수록 재취업률이 증가한다(강민지, 2014; 진선미·강용석·강은나, 2011)는 연구 결과에 따르면 여성에 대한 지원 수준이 재취업에 영향을 미친다고 볼 수 있다. 무형식학습이 직무역량 개발에 긍정적 영향을 미친다는

많은 국내외 연구(Doornbos & Krak, 2006; 노용진, 2009; 최우재, 2012; 이규녀 외, 2009; 김병주 외, 2013; 우혜정 외, 2017; 박윤희·최우재, 2011)를 통해 무형식학습이 개인의 전략의 하나로서 재취업에 중요한 영향을 미친다고 볼 수 있다. 이상의 선행연구를 종합하여 본 연구에서는 Schlossberg(1984)의 4S 전환 모델을 바탕으로 개인의 인구학적 요소와 경제상황, 핵심자기평가, 일·가정 양립갈등, 가족의 가사분담, 돌봄서비스 등을 재취업 결정요인으로 추출하였다.

둘째, <그림 1>과 같은 연구모형을 설정하고 여성인턴제 수료자를 대상으로 인턴십 과정 중 수행한 무형식학습활동이 재취업에 미치는 영향을 분석하였다.

〈그림 1〉 연구모형



먼저, 무형식학습활동이 재취업에 미치는 영향을 분석하고 다음으로는 무형식학습활동이 역량 개발을 통하여 재취업에 미치는 영향과 무형식학습활동이 고용가능성을 통하여 재취업에 미치는 영향을 각각 분석하였다. 마지막으로 역량개발과 고용가능성의 순차적 매개효과를 분석하였다.

이상의 연구모형을 바탕으로 다음과 같이 가설을 설정하였다.

◎ 직접 효과를 검증하기 위하여 가설 1에서 가설 5까지 설정하였다.

- 가설 1: 무형식학습활동은 재취업에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 2: 무형식학습활동은 역량개발에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 3: 역량개발은 재취업에 정(+)의 영향을 미칠 것이다
- 가설 4: 무형식학습활동은 고용가능성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 5: 고용가능성은 재취업에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

☞ 매개효과 검증을 위하여 가설 6과 가설 7을 설정하였다.

- 가설 6: 무형식학습활동은 역량개발을 매개로 하여 재취업에 영향을 미칠 것이다.
- 가설 7: 무형식학습활동은 고용가능성을 매개로 하여 재취업에 영향을 미칠 것이다.

☞ 순차적 매개효과 검증을 위하여 가설 8을 설정하였다.

- 가설 8: 무형식학습활동은 역량개발과 고용가능성을 매개로 하여 재취업에 영향을 미칠 것이다.

## 2. 변수의 조작적 정의와 측정도구

본 연구에서는 Nunnally(1978)가 제시하고 있는 기준인 0.7을 상회하면 문항 간의 내적 일관성, 즉 문항의 신뢰성이 있다고 판단하였다.



### 1) 가사지원

가사지원은 세 가지 변수로 구성하였다. 첫째, 남편의 가사분담은 아내의 가족생활 지원을 위하여 남편이 가사를 분담하는 정도로 조작적 정의를 한다. 본 연구에서는 박주희(2018)의 연구에서 사용한 5개 문항을 사용하였으며 구체적으로는 '식사·요리준비', '설거지', '세탁', '시장·쇼핑', '집안청소'에서의 남편의 가사분담 정도를 질문하였다. Cronbach's  $\alpha$  계수는 .917이었다. 둘째, 돌봄서비스 만족은 개인과 기관의 돌봄서비스에 대한 만족도를 측정하는 2개 문항을 개발하여 사용하였다. Cronbach's  $\alpha$  계수는 .715였다. 셋째, 일·가정 양립갈등은 직장가 가정 두 영역에서의 역할이 상호 양립할 수 없는 경우에 발생하는 역할 간 갈등이며 송다영 외(2010)의 8개 문항을 사용하였다. Cronbach's alpha 계수는 .877이었다.

### 2) 핵심자기평가

핵심자기평가는 자기효능감, 자아존중감, 신경성, 통제위치 등의 4가지의 하위요소를 포함하고 있다(Judge et al., 1997). 핵심자기평가 초기 연구에서는 간접측정방식을 사용했으나, 이 과정이 번거롭고 핵심자기평가를 종합적으로 설명하기 어려워 본 연구에서는 직접측정방식을 사용하였다. 일반화된 자기효능감은 특정 과업에서 요구하는 행동을 성공적으로 수행할 수 있는 능력을 보유하고 있다고 생각하는 개인의 믿음으로 조작적 정의를 하며 Chen et al.(2001)의 8개 문항으로 구성된 측정도구를 사용하였다. Cronbach's alpha 계수는 .930이었다. 자아존중감은 자신의 가치에 대한 전체적 평가로 조작적 정의를 하며 Rosenberg(1965)의 Self-Esteem Scale 10개 문항을 사용하였다. Cronbach's alpha 계수는 .742였다. 내적통제는 자신의 주변에서 발생하는 다양한 상황들을 스스로 통제할 수 있다고 생각하는 믿음으로 조작적 정의를 하고 Levenson(1981)의 내적 통제위치 6개 문항으로써 측정하였다. Cronbach's alpha 계수는 .839였다. 정서적 안정은 걱정과 불안, 두려움으로부터 벗어난 안정 상태로 조작적 정의를 하고 Eysenck & Eysenck(1968)의 신경과민증 척도를 역문항으로 이용하였다. Cronbach's alpha 계수는 .896이었다.

### 3) 무형식학습활동

일터에서 업무수행 중에 의도적 또는 비의도적으로 이루어지는 학습 활동으로 형식학습에 비해 구조성이 낮고 일터환경과의 다양한 상호작용과 경험 및 성찰을 기반으로 하며 업무수행과의 연계성이 높은 활동으로 조작적 정의를 한다. 무형식학습활동 측정은 Choi(2009)의 3개 하위변수, 각각 4개 문항으로 총 12개 문항을 사용하였다. 첫째 하위변수는 타인과의 학습으로 동료, 리더, 부하직원과 협업하면서 직무경험을 공유하는 활동이다. Cronbach's alpha 계수는 .812였다. 둘째 하위변수는 외부정보 탐색으로 인터넷으로부터 정보를 획득하거나 업계 전문가 및 실무 공동체와의 비공식적인 관계를 통해 정보를 수집하는 등 외부원으로부터 새로운 지식을 습득하려는 시도를 의미한다. Cronbach's alpha 계수는 .751이었다. 셋째 하위변수는 자기성찰이며 과거의 사건을

검토하고 과거의 기억을 현재의 상황과 연결시킬 때 일어나는 자신의 행동에 대한 비판적 성찰을 의미한다. Cronbach's alpha 계수는 .873이었다.

#### 4) 역량개발

본 연구에서는 역량개발을 학습의 관점에서 측정한다. 학습활동에 참여한 결과로 발생하는 지식, 기술 및 태도에 대한 지속가능한 변화로 조작적 정의를 한다(Kraiger et al., 1993). 측정도구는 Kraiger et al.(1993)의 인지적(cognitive), 기술기반(skill-based), 정서적(affective) 측면에서의 역량개발을 측정한 설문문항을 이용하였다. Cronbach's alpha 계수는 .937이었다.

#### 5) 고용가능성

본 연구의 조사대상자는 여성인턴제 미참여자까지 포함하기 때문에 본 연구에서는 De Cuyper & Witte(2010)의 외부 고용가능성을 측정하는 2개 문항을 사용하였다. Cronbach's alpha 계수는 .945였다.

#### 6) 통제변수

조사대상자의 일반적 특성을 파악하기 위하여 연령, 학력, 자녀 수, 배우자 유무, 소득 등을 통제변수로 설정하였다. 연령은 20세-24세가 1이고 5세 간격으로 서열변수로 측정하였고 값이 클수록 나이가 많은 것이다. 학력은 6단계의 서열변수로 값이 클수록 교육수준이 높다. 자녀 수는 없음에서 5명 이상까지 6단계의 서열변수로 값이 클수록 자녀 수가 많다. 배우자 유무는 존재하면 2, 아니면 1인 터미변수로 변환하여 사용하였다. 소득은 정규분포에 근접하도록 하기 위하여 자연로그를 취한 값을 사용하였다.

### 3. 표본의 선정과 특성

충북여성인턴제는 2006년부터 시작한 전국 최초의 경력단절여성 및 미취업여성을 위한 맞춤형 여성일자리 창출사업으로 지금까지 약 1,262명의 여성인턴이 참여하였다. 인턴십 참여자들은 직무소양교육을 이수한 후 인턴십 기관에 약 8개월 동안 배치되며 인턴으로서 근무를 하였다. 충북여성인턴제 참여자 205명과 충북에 거주 중인 경력단절여성으로 충북여성인턴제 미참여자 중 무작위 추출한 300명을 표본으로 선정하여 설문조사를 하였다. 본 조사에 앞서 전문가 3인에 의뢰하여 설문문항에 대한 검토를 받아, 문항 내용을 쉽게 이해할 수 있는 방향으로 수정이 이루어졌다. 조사기간은 2022년 10월부터 11월까지로 개별 심층인터뷰 방식으로 모든 대상자의 자료를 수집하였다.

〈표 1〉에서와 같이, 연령은 40대가 57.0%로 가장 많았고 30대(19.2%)와 50대 이상(20.6%)이 비슷

한 수준이다. 40대 이상의 재취업 희망자 비율이 높아 고령화와 더불어 가정 경제의 책임이 그 연령대의 여성으로 이동하고 있다는 추정이 가능하다. 학력은 고등학교 이하가 212명(42.0%)로 가장 많았고, 전문대졸 190명(37.6%)의 순이었으며 대졸이상의 학력은 미참여자가 30.3%로 참여자의 20.4%보다 높은 것으로 나타났다. 자녀의 수를 살펴보면 참여자는 자녀 2명이 46.8%로 가장 많았고, 미참여자는 자녀가 3명이라는 응답이 38.5%로 가장 높았고 전체 응답자 기준으로 자녀 2명이 40.1%이며, 자녀 3명이 30.2%였다.

〈표 1〉 응답자의 일반적 사항

구분	내용	미참여자		참여자		합계	
		빈도	%	빈도	%	빈도	%
연령	20대	10	3.3	6	3.1	16	3.2
	30대	68	22.7	27	13.8	95	19.2
	40대	164	54.7	118	60.5	282	57.0
	50대 이상	58	19.3	44	22.6	102	20.6
	소계	300	100.0	195	100.0	495	100.0
학력	고졸이하	129	43.0	83	40.5	212	42.0
	전문대졸	80	26.7	110	53.7	190	37.6
	대졸	78	26.0	11	5.4	89	17.6
	대학원	13	4.3	1	0.5	14	2.8
	소계	300	100.0	205	100.0	505	100.0
자녀수	0명(없음)	0	0.0	30	14.6	30	6.0
	1명	61	20.4	39	19.0	100	19.8
	2명	106	35.5	96	46.8	202	40.1
	3명	115	38.5	37	18.0	152	30.2
	4명이상	17	5.7	3	1.5	20	4.0
	소계	299	100.0	205	100.0	504	100.0
결혼여부	미혼	38	12.7	21	10.2	59	11.7
	기혼	217	72.3	175	85.4	392	77.6
	이혼	39	13.0	7	3.4	46	9.1
	사별	6	2.0	2	1.0	8	1.6
	소계	300	100.0	205	100.0	505	100.0

#### 4. 분석 방법

수집된 자료는 Stata 17, SPSS 25, Hayes(2018)의 SPSS PROCESS Macro 3.4를 사용하여 다음과 같이 분석하였다. 첫째, Cronbach's  $\alpha$ 를 이용하여 측정도구의 신뢰성 검정을 수행하였다. 둘째, 주요 변인들의 기술통계와 상관관계 분석을 수행하였다. 셋째, 헤크만 2단계 모형으로 재취업 결정요인을 분석하였다. 넷째, 직접효과 검증은 관련 변인만을 모형에 투입하여 SPSS 25.0의 선형회귀분석을 통하여 수행하였다. 다섯째, Hayes(2018)의 model 4를 이용하여 역량개발의 매개효과,

고용가능성의 매개효과를 각각 검증하였다. 매개효과(ab)의 표본분포의 정규성을 가정해야 하는 Sobel test 대신 본 연구에서는 부트스트랩 신뢰구간방법을 이용하여 매개분석을 실시하였다. 매개효과의 유의성 검정을 위해 95%의 신뢰구간과 5,000개의 부트스트래핑이 수행되었다. 여섯째, 순차적 매개효과 검증에는 Hayes(2018)의 model 6을 적용하였다. 동일방법편의(common method bias)를 진단하기 위하여 Harman의 단일요인 검증(Harman's single factor test)을 적용하였다. 본 연구에서 사용된 모든 변인의 측정문항을 투입하여 Kaiser정규화가 있는 Varimax 회전을 이용한 주축요인추출 분석을 실시한 결과, 가장 큰 설명력을 가진 요인이 전체 변량의 15.323%밖에 설명하지 못하였을 뿐만 아니라 어떠한 지배적인 요인도 발견되지 않아 동일방법편의 문제가 심각하지 않다고 말할 수 있다. 본 연구에서는 가설 검증의 기준을 5% 이하의 유의확률로써 결정하였다.

## IV. 실증분석 결과

### 1. 기술통계와 상관관계 분석

주요 변인들의 기술통계 및 상관분석자료의 일반적 경향을 파악하기 위해 실시한 주요 변인들의 기술통계 분석 결과를 여성인턴제 참여 여부에 따라 <표 2>와 <표 3>에 구분 요약하였다. 우선 소득 변수를 제외하고 대부분 변수들의 왜도와 첨도 통계량이 2보다 작은 수준이어서 정규분포를 가정할 수 있었다. 기술통계분석 결과를 보면 핵심자기평가의 하위변수 간 평균값의 차이는 크지 않아 비슷한 수준을 보이고 있는데, 여성인턴제 참여자가 미참여자보다 핵심자기평가 수준이 전반적으로 높게 나타나고 있다. 가사분담과 돌봄서비스 만족의 수준도 여성인턴제 참여자가 미참여자보다 높게 나타나고 있다. 다만, 일·가정 양립갈등의 수준은 여성인턴제 미참여자가 조금 높게 나타나고 있다. 여성인턴제 참여자의 무형식학습활동 수준은 타인 학습과 자기성찰의 평균값이 정보탐색보다 높게 나타났다.

<표 2> 기술통계분석; 인턴제 미참여자

	구분	평균	표준편차	왜도	첨도
인구통계 변수 등	연령	5.34	1.432	-0.249	0.180
	학력	2.92	0.973	0.658	-0.177
	자녀 수	2.30	0.868	0.018	-0.642
	배우자유무	1.72	0.448	-1.003	-1.000
	ln소득	6.277	.5218	1.150	6.240
핵심 자기평가	자기효능감	3.04	0.64	0.470	1.044
	자이존증감	3.39	0.48	-0.362	0.351
	통제위치	3.21	0.58	0.430	0.604
	정서적 안정	3.31	0.58	-0.512	1.717
가사지원	가사분담	2.69	0.76	0.181	-0.058
	양립갈등	2.44	0.53	0.449	0.196
	돌봄만족	3.16	0.61	-0.482	0.769

〈표 3〉 기술통계분석; 인턴제 참여자

구분		평균	표준편차	왜도	첨도
인구통계 변수 등	연령	5.45	1.467	-0.256	0.398
	학력	2.56	0.762	-0.342	0.122
	자녀 수	2.02	0.711	0.259	-0.203
	배우자유무	1.85	0.354	-2.016	2.084
	ln소득	6.035	.5210	-0.799	0.176
핵심 자기평가	자기효능감	3.83	0.56	-0.365	-0.086
	자이존증감	3.86	0.65	-0.428	0.039
	통제위치	3.83	0.56	-0.033	-0.241
	정서적 안정	3.27	0.73	0.009	-0.382
가사지원	가사분담	3.19	0.99	0.040	-0.786
	양립갈등	2.40	0.77	0.751	0.622
	돌봄만족	3.01	1.13	-0.184	-0.665
무형식학습 활동	타인학습	3.62	0.71	0.389	-0.897
	정보탐색	3.49	0.70	0.376	-0.018
	자기성찰	3.66	0.71	0.491	-0.774
역량개발		3.71	0.83	-0.165	0.195
고용가능성		3.80	0.91	-0.308	-0.517

〈표 4〉 상관계수

	자존	통제	안정	분담	갈등	돌봄	타인	탐색	성찰	역량	고용	재취업
효능	.723**	.689**	.380**	.143*	-.259**	.219**	.318**	.334**	.194**	.200**	.255**	.097
자존		.611**	.570**	.164*	-.273**	.154*	.358**	.225**	.191**	.198**	.325**	.126
통제			.367**	.158*	-.223**	.211**	.373**	.360**	.255**	.273**	.312**	.040
안정				0.126	-.263**	.212**	.238**	.155*	.109	.137	.142*	.107
분담					0.069	.264**	.261**	.189**	.250**	.313**	.107	.341**
갈등						-.185**	0.045	.117	.157*	.054	-.120	.233**
돌봄							0.106	.154*	.077	.155*	.117	.101
타인								.614**	.662**	.580**	.258**	.460**
탐색									.717**	.513**	.171*	.366**
성찰										.577**	.304**	.486**
역량											.203**	.466**
고용												.039

주) \*. p<.05, \*\*. p<.01

〈표 4〉는 여성인턴제 참여자를 선택하여, 변수 간 상관계수를 산출한 결과이다. 재취업과 핵심 자기평가 간 상관계수는 유의하지 않았다. 그러나 재취업과 가사분담, 재취업과 일·가정 양립갈등, 재취업과 무형식학습활동의 모든 하위변수 간에는 유의한 정(+)의 상관계수를 보이고 있다. 재취업과 역량 개발 간에는 유의한 정(+)의 상관계수가 나타났으나 고용가능성과는 유의한 결과가

없었다. 역량 개발과 핵심자기평가 간 상관계수는 심리적 안정 외에는 정(+)의 유의한 값을 보이고 있으며, 역량 개발과 무형식학습활동 간 상관계수는 모두 정(+)의 유의한 값을 보이고 있다. 고용가능성과 핵심자기평가 간 상관계수와 고용가능성과 무형식학습활동 간 상관계수는 모두 정(+)의 유의한 값을 보이고 있다. 따라서 대부분 가설의 방향과 일치하고 있다. 핵심자기평가가 4가지 하위변수 간 상관계수들 중 최고값이 .723에 이르고, 무형식학습활동 3가지 하위변수 간 상관계수들 중 최고값이 .717로 나타나서 다중공선성이 의심된다. 분산팽창지수(Variance Inflation Factor; VIF)를 산출하여 다중공선성의 존재를 확인할 필요가 있는데, 본 연구에서는 VIF 값을 산출한 결과 모두 10 이하로 나타나 다중공선성 문제는 해결된 것으로 판단하였다. 돌봄서비스 만족과 가사분담 간에는 정(+)의 상관계수, 돌봄서비스 만족과 일·가정 양립갈등 간에는 부(-)의 상관계수를 보이고 있는 점도 주목할 만하다.

## 2. 여성인턴제 참여자의 재취업을 결정하는 요인

본 연구에서와 같이 여성인턴제 참여자와 비참여자가 동시에 표본으로 선택이 되는 경우 여성인턴제 참여자의 재취업 결정요인을 확인하기 위해서는 표본선택편의(sample selection bias)가 발생한다. 여성인턴제 참여자의 재취업 결정요인에는 여성인턴제 참여와 기타의 재취업과 관련된 요인의 두 가지 복합적인 정보가 포함되고 있다. 특히, 전자는 개인의 선택에 달려 있다는 점에서 자기선택성(self-selectivity)의 속성을 가지므로, 이에 대한 고려 없이 후자의 정보만을 대상으로 분석하게 되면 정확한 분석이 되지 못한다. 즉, 여성인턴제 참여자만을 대상으로 분석하게 되면 이들은 무작위로 추출된 표본이 아니기 때문에 비무작위적으로 여성인턴제 미참여자들이 표본에서 배제되는 결과가 발생하여 표본선택편의가 발생한다. 따라서 본 연구에서는 종속변수의 값이 복합적인 정보를 포함하고 있다는 점에서 Heckman의 2단계 모형(Heckman's Two-stage Method)을 적용하여 이를 분해하여 분석한다. Heckman의 2단계 모형은 여성인턴제 참여와 재취업을 결정하는 요인을 2단계로 분리하고 있다. Heckman의 2단계 모형은 여성인턴제 참여와 재취업을 결정하는 요인을 2단계로 분리하였다.

〈표 5〉 Heckman의 2단계 모형 분석 결과

	Coefficient	Std. err.	z	P> z	[95% conf. interval]	
<b>재 취</b>						
인턴	.01906	.023349	0.82	0.414	-.0267033	.0648232
학력	-.038212	.0470472	-0.81	0.417	-.1304228	.0539988
자녀수	.0101066	.0476482	0.21	0.832	-.0832821	.1034953
배우자유무	.0578871	.1945294	0.30	0.766	-.3233836	.4391578
lg소득	-.0134828	.0819275	-0.16	0.869	-.1740579	.1470922
직능	.0385727	.0738782	0.52	0.602	-.106226	.1833713
자존	-.0176906	.1338281	-0.13	0.895	-.2799889	.2446077
통제	-.1613988	.0789626	-2.04	0.041	-.3161628	-.0066349
안정	.0702089	.0528277	1.33	0.184	-.0333316	.1737493
편람	.065028	.0338426	1.92	0.055	-.0013022	.1313582
양립	.0997323	.0462348	2.16	0.031	.0091138	.1903508
비움	-.0141074	.030401	-0.46	0.643	-.0736923	.0454775
다인	.1451529	.0607509	2.39	0.017	.0260834	.2642225
발색	-.0086994	.0691276	-0.13	0.900	-.144187	.1267882
성과	.1531726	.0746612	2.05	0.040	.0068392	.2995059
고용	.1330086	.0474426	2.80	0.005	.0400229	.2259944
고용	-.036802	.0377412	-0.98	0.330	-.1107734	.0371694
_cons	-.9917295	.6538331	-1.52	0.129	-2.273219	.2897598
<b>인턴제 참여 여부</b>						
인턴	.2679182	.0759081	3.53	0.000	.1191411	.4166953
학력	-.7036053	.1324398	-5.31	0.000	-.9631825	-.4440281
자녀수	-.7008513	.1611349	-4.35	0.000	-1.01667	-.3850327
배우자유무	2.999873	.4008502	7.48	0.000	2.214221	3.785525
lg소득	-1.972168	.3333992	-5.92	0.000	-2.625619	-1.318718
직능	.9341516	.2045796	4.57	0.000	.533183	1.33512
자존	2.10295	.4211271	4.99	0.000	1.277556	2.928344
통제	.887199	.2307546	3.84	0.000	.4349283	1.33947
안정	-.4268371	.1696651	-2.52	0.012	-.7593745	-.0942996
편람	.3742654	.1292545	2.90	0.004	.1209313	.6275995
양립	-.102179	.1744237	-0.59	0.558	-.4440431	.2396851
비움	-.2617983	.1277412	-2.05	0.040	-.5121664	-.0114302
_cons	-2.875653	1.854035	-1.55	0.121	-6.509495	.7581895
<b>/mills</b>						
lambda	-.008507	.1084954	-0.08	0.938	-.221154	.20414
rho	-0.02204					
sigma	.38600136					

〈표 5〉에는 Heckman의 2단계 모형 중 첫째 단계의 분석인 여성인턴제 참여 여부를 종속변수로 하는 프로빗(probit) 추정의 결과가 하단에 요약되어 있고, 상단에는 둘째 단계의 분석으로 표본선택모형(sample selection model)이 적용되어 회귀분석(OLS)한 추정 결과가 제시되어 있다. Wald chi2는 104.12로 모형 적합도는 p=.001 수준에서 통계적으로 유의하였다.

먼저, 1단계 여성인턴제 참여 여부에 대한 프로빗 추정 결과, 인구사회학적 영역에서는 연령(B=.2679, p<.001), 배우자 유무(B=2.9999, p<.001)가 정(+)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 연령이 많을수록, 배우자가 있는 경우 여성인턴제 참여 가능성이 높아지고 있다. 반면, 학력(B=-.7036,

$p < .001$ ), 자녀 수( $B = -.7008, p < .001$ ), 가구소득( $B = -1.9721, p < .001$ )은 부(-)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 학력이 높을수록, 자녀 수가 많을수록, 가구소득이 많을수록, 여성인턴제 참여 가능성은 낮아지는 것으로 해석이 가능하다. 이는 학력이 높을수록 인턴제 참여를 통한 재취업에 적극성을 보이지 않는다는 사실과 인턴제 참여 결정에 경제적 문제가 주 고려요인이 된다는 것을 시사하고 있다. 핵심자기평가에서는 자기효능감( $B = .9341, p < .001$ ), 자아존중감( $B = 2.1029, p < .001$ ), 내적통제( $B = .8871, p < .001$ ) 모두 유의한 정(+)의 영향을 미치는 반면, 정서적 안정( $B = -.4268, p < .05$ )은 유의한 부(-)의 영향을 미치고 있다. 즉, 자신의 능력에 대한 믿음이 나 자존감이 강하고 자신의 삶은 스스로가 통제할 수 있다는 의지가 강할수록 인턴제에 참여할 가능성이 높아진다고 볼 수 있다. 단, 정서적 안정보다는 불안의 심리상태가 외부활동에 대하여 적극적 태도를 가지도록 하여 인턴제 지원을 환기시키는 동기 요인으로 작동하는 것이라고 볼 수 있다. 가사지원에서는 가사분담( $B = .3742, p < .001$ )이 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나서 가사분담 수준이 높을수록 참여 가능성이 높아지는 것으로 나타났다. 이는 배우자가 있을수록 자녀 수가 적을수록, 가사에 대한 부담을 덜게 되어 참여 가능성이 높아진다는 결과와 동일한 맥락에 있는 것으로 볼 수 있다. 반면, 돌봄서비스만족은 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다( $B = -.2671, p < .05$ ). Heckman 모형은 두 가지의 분석 모형을 이어주는 연결고리로 inverse Mill's ratio 또는 위험률(hazard rate)이라 불리는  $\lambda$ (lambda)변수를 사용한다. 이 변수는 재취업을 희망하는 여성이 여성인턴제에 참여하는 표본에서 배제되게 될 순간적 확률을 의미하는 것이다. 본 연구에서는  $\lambda$ 의 통계적 유의성이 없는 것으로 나타나( $p = .938$ ), 2단계 분석을 위해 여성인턴제에 참여한 여성만을 표본으로 선택하더라도 표본선택편의 문제가 크게 우려할 만한 정도는 아니라고 간주할 수 있다.

다음, 여성인턴제 참여자의 재취업 결정요인에 대한 2단계 분석 결과, 인구사회학적 변수는 모두 유의성이 없는 것으로 나타났다. 이는 여성인턴제 참여보다 재취업이 더 중요하기 때문에 재취업을 결정하는 과정에는 인구사회학적 변수는 고려 요인이 되지 않는다는 것을 의미한다. 핵심자기평가의 모든 하위변수 중 내적통제만이 유의한 결과를 보이고 있으며( $B = -.1613, p < .05$ ), 기타 하위변수는 유의한 결과를 보이지 않는다. 이는 본인에 대한 긍정적인 평가가 재취업과 무관하다는 사실을 반영하고 있다. 핵심자기평가와 재취업과 유의한 관련성이 없다는 본 연구 결과는 기업의 인적자원관리에 중요한 시사점을 제공하고 있다. 가사지원에서는 일·가정 양립갈등이 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나( $B = .0997, p < .05$ ), 재취업을 희망하는 여성에게 일·가정 양립갈등이 도전적 스트레스요인이 된다는 사실에 주목할 필요가 있다. 새로운 직장에 정착하면 이를 통해 나타나는 긍정적인 결과들로 인해 갈등들이 오히려 해결될 수 있기 때문이다. 무형식학습활동 중 타인과의 학습( $B = 1.451, p < .05$ )과 자기성찰( $B = 1.1531, p < .05$ )이 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있다. 이는 업무 현장에서의 자기주도적인 학습이 재취업과도 연결된다고 볼 수 있다. 유의할 점은 외부정보를 적극적으로 탐색하는 활동은 재취업에 유의한 영향이 없는데, 이러한 활동은 재취업을 위한 구인활동에 집중하는 노력을 분산시킬 수 있기 때문이다. 역량개발 수준이 높을수록 재취업 가능성이 높아지는 것으로 나타난 결과( $B = .1330, p < .015$ )는 대부분의 선행연구 결과와 일치하고 있다. 단, 고용가능성은 재취업에 유의한 영향을 미치지 않고 있다. 자신이 외부의 직장에 충



분히 고용될 수 있다는 자신감이 커지게 되면, 이는 오히려 재취업에는 역효과가 발생할 수 있다는 사실을 확인해 주고 있다. 선행연구에서도 고용가능성과 직무나 경력 탐색행동 간의 관련성을 확인한 결과(McArdle et al., 2007; 오성욱·이승구, 2008)는 있지만 고용가능성과 재취업 간의 관련성을 입증한 결과는 거의 드물다는 점도 본 연구 결과와 동일한 시사점을 제공하고 있다.

### 3. 무형식학습활동이 재취업에 미치는 영향 분석

#### 1) 직접효과: 가설 1~가설 5

무형식학습활동 중 타인학습( $\beta=.235, p<.05$ )과 자기성찰( $\beta=.355, p<.01$ )은 재취업에 정(+의 영향을 미치고 있다. 단, 정보탐색은 유의한 결과를 보이지 않고 있다. 이는 지나친 정보탐색활동은 오히려 과잉정보를 초래하여 좋은 직장에 대한 잣대가 높게 설정됨으로써 재취업에 대한 결정을 더디게 하거나 꺼리는 원인이 된다는 추정이 가능하다. 따라서 가설 1은 부분 지지된다.

무형식학습활동 중 타인학습( $\beta=.205, p<.05$ )과 자기성찰( $\beta=.356, p<.01$ )은 역량 개발에 정(+의 영향을 미치고 있다. 국내 선행연구에서도 무형식학습활동을 통하여 숙련도 향상, 업무에 필요한 지식 습득, 직무능력 개선 등과 같은 긍정적인 효과가 발생하는 것으로 밝혀내었다(노용진, 2009; 박윤희·최우재, 2011; 안동윤, 2006; 이규녀 외, 2009; 이용탁, 2017; 최우재, 2012). 또한 무형식학습이 직무역량 개발에 성과가 있다는 국외 선행연구도 있다(Doornbos & Krak, 2006). 따라서 가설 2는 부분 지지된다.

역량개발은 재취업에 정(+의 영향을 미치고 있다( $\beta=.463, p<.01$ ). 전문성이 향상되면 취업이 용이하다는 결과(Bates et al., 2018)와 같이 노동시장 신규진입자에게 역량개발은 취업의 중요 결정 요인이다. 이는 재취업의 경우에도 동일하게 해당된다는 점이 본 연구 결과로써 확인되었다. 따라서 가설 3은 지지된다.

무형식학습활동 중 타인학습( $\beta=.247, p<.01$ )과 자기성찰( $\beta=.392, p<.01$ )은 고용가능성에 정(+의 영향을 미치고 있다. 구성원들이 무형식학습활동을 성공적으로 수행하게 되면 자신의 발전과 성장이 가속화된다고 주장한 선행연구(Engeström, 2001)는 본 연구를 지지하고 있다. 따라서 가설 4는 지지된다.

고용가능성은 재취업에 유의한 영향을 미치지 않고 있다. 이는 자신이 외부의 직장에 충분히 고용될 수 있다는 자신감이 커지게 되면, 이는 오히려 재취업에는 역효과가 발생할 수 있다는 점을 암시하고 있다. 선행연구에서도 고용가능성과 재취업 간의 관련성을 입증한 결과는 거의 드물다. 따라서 가설 5는 기각된다.

〈표 6〉 직접 효과 검증 결과

변수		H. 1	H. 2	H. 3	H. 4	H. 3
종속		재취업	역량	재취업	고용가능성	재취업
통제	연령	0.099 (1.454)	0.006 (.101)	0.098 (1.459)	-0.173 (-2.337)*	0.082 (1.182)
	학력	-0.079 (-.079)	-0.023 (-.023)	-0.075 (1.072)	0.006 (.075)	-0.079 (-1.120)
	자녀 수	0.006 (.082)	-0.103 (-1.496)	0.029 (.388)	-0.011 (-.135)	-.052 (-.606)
	배우자유무	-0.025 (-.352)	0.060 (.917)	-0.039 (-.545)	-0.003 (.037)	-0.026 (-.357)
	ln소득	-0.005 (-.077)	0.066 (1.056)	-0.020 (.294)	0.037 (.498)	-0.002 (-.023)
독립	타인학습	0.235 (2.493)*	0.205 (2.384)*	0.190 (2.013)*	0.119 (1.166)	0.247 (2.617)**
	정보탐색	-0.012 (-.116)	0.125 (1.316)	-0.040 (-.386)	-0.158 (-1.402)	-0.028 (-.268)
	자기성찰	0.355 (3.290)**	0.356 (3.611)**	0.277 (2.507)*	0.359 (3.079)**	0.392 (3.533)**
	역량 개발			0.463 (6.526)**		
	고용가능성					.089 (1.114)
수정 R <sup>2</sup>		.247	.373	.185	.121	.015
F		7.885**	13.470**	7.345**	3.889**	7.262**

주) \*. p<.05, \*\*. p<.01

## 2) 매개효과: 가설 6~가설 7

매개효과를 검증하기 위해 Hayes(2018)의 model 4를 이용하여 부트스트래핑 방법을 사용하였다. 부트스트래핑의 표본 수는 5,000개로 설정하여 95% 신뢰구간에서 구한 매개효과 계수의 하한값과 상한값을 확인하였다.

무형식학습활동(타인학습, 정보탐색, 자기성찰)과 재취업 간의 관계에서 역량 개발이 매개역할을 하는지를 〈표 7〉과 같이 분석하였으며, 분석 결과는 다음과 같다. 타인학습이 독립변수이고, 역량 개발이 매개변수일 때, 95% 신뢰구간에서 간접효과의 계수가 하한값(Boot LLCI)과 상한값(Boot ULCI) 사이에 0을 포함하지 않으므로[.2685~1.2401], 타인학습이 재취업에 미치는 영향에 대하여 역량 개발이 가지는 매개효과가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 마찬가지로 정보탐색 [.3591~1.2139], 자기성찰[.1952~1.1157]의 경우도 역량개발의 매개효과가 유의한 것으로 나타났다. 무형식학습활동이 재취업에 직접적으로 미치는 영향도 있지만 역량개발을 통하여 재취업에 간접적으로 미치는 영향도 있으므로 여성인턴제 참여자들의 역량이 개발될 수 있는 방향으로 무형식학습활동을 설계하고 운영하는 것이 재취업에 긍정적인 효과가 있다고 볼 수 있다. 특히, 무

형식학습활동 중 정보탐색은 재취업에 유의한 영향을 미치지 않지만 역량개발을 통하는 경우는 재취업에 유의한 영향을 미치고 있다는 점에서 여성인턴제 도입 기업의 경영자는 참여자의 역량 개발을 촉진하는 방향으로 정보탐색 활동을 유도하는 것만이 효과가 있다는 사실에 주목해야 한다. 따라서 가설 6은 지지되었다.

〈표 7〉 역량 개발의 매개 효과 검증 결과

매개변수	역량 개발	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
독립변수	타인학습	.6224	.2386	.2685	1.2401
	정보탐색	.6889	.2179	.3591	1.2139
	자기성찰	.5709	.2313	.1952	1.1157

무형식학습활동(타인학습, 정보탐색, 자기성찰)과 재취업 간의 관계에서 고용가능성이 매개 역할을 하는지에 대한 결과가 〈표 8〉에 요약되었다. 분석 결과, 세 가지 경우 95% 신뢰구간에서 간접 효과의 계수가 하한값(Boot LLCI)과 상한값(Boot ULCI) 사이에 0을 포함하고 있으므로 매개효과가 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 역량개발이 매개 역할을 하는 경우와는 반대로, 여성인턴제 도입 기업의 경영자는 참여자의 고용가능성을 제고하는 방향으로 무형식학습활동을 설계하는 것이 기업에는 오히려 역효과가 난다는 사실을 보여주고 있다. 즉, 고용가능성이 높아지면 외부의 어느 직장에도 취업할 수 있다는 자신감이 생기게 되는데, 이는 재취업에 장애가 될 가능성이 있다. 따라서 가설 7은 기각되었다.

〈표 8〉 고용가능성의 매개 효과 검증 결과

매개변수	고용가능성	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
독립변수	타인학습	-.0559	.0626	-.2032	.0502
	정보탐색	-.0059	.0422	-.1035	.0735
	자기성찰	-.1071	.0826	-.2983	.0253

### 3) 순차적 매개효과: 가설 8

독립변수인 무형식학습활동은 첫 번째 매개변수인 역량개발과 두 번째 매개변수인 고용가능성을 통해 종속변수인 재취업에 영향을 미치는 것을 순차적 매개라고 한다. 순차적 매개효과는 두 개의 매개변수 간 인과관계를 고려하여 검증하였다. 이는 PROCESS macro를 사용하여 Model 6으로 설정하여 분석하였다. 〈표 9〉에서는 무형식학습의 세 개의 하위변수를 독립변수로, 역량개발과 고용가능성을 순차적 매개변수로, 재취업 여부를 종속변수로 설정하여 순차매개효과를 분석한 결과를 보여주고 있다. 타인학습이 독립변수인 경우는 95% 신뢰구간에서 간접효과 계수가 하한값(Boot LLCI)과 상한값(Boot ULCI) 사이에 0을 포함하고 있으므로[-.0819~.0135] 순차적 매개효과가 유의하지 않은 것으로 나타났다. 반면 독립변수가 정보탐색인 경우[.0072~.0738]와 자기성찰인 경

우[.0035~.0498]는 95% 신뢰구간에서 간접효과의 계수가 하한값(Boot LLCI)과 상한값(Boot ULCI) 사이에 0을 포함하고 있지 않으므로 순차적 매개효과가 유의한 것으로 나타났다. 따라서 가설 8은 부분 지지되었다. 역량개발이 고용가능성에 미치는 영향을 감안하면 무형식학습활동 중 정보탐색과 자기성찰을 촉진하는 방향의 제도 운영이 효과적이다.

〈표 9〉 순차적 매개효과 검증 결과

경로	Effect	BootSE	LLCI	ULCI
타인학습 → 역량 → 고용가능성	-.0313	.0241	-.0819	.0135
정보탐색 → 역량 → 고용가능성	.0265	.0207	.0072	.0738
자기성찰 → 역량 → 고용가능성	-.0170	.0134	.0035	.0498

#### 4. 추가 분석

생존분석은 어떤 사건이 발생할 때까지의 생존시간을 예측하고 설명하는 데 적용되는 통계 방법인데 본 연구에서 사건은 재취업으로 정의된다. 콕스 회귀분석은 재취업과 관련된 예후변수들이 있을 때 여러 변수들의 영향을 동시에 알아보는 다변량 분석법이다. 본 연구에서는 인턴제 참여자들이 인턴제 수료일부터 재취업일까지 걸리는 시간을 종속변수로 하여 통제변수와 독립변수의 영향을 개별적으로 분석하였다. 연령, 학력, 자녀 수, 배우자 유무, 소득 등의 인구통계학적 변수들로 모형 1을 구성하였고, 모형 1에 핵심자기평가 변수를 추가한 모형 2, 가사지원 변수를 추가한 모형 3, 무형식학습활동 변수를 추가한 모형 4, 역량개발과 고용가능성을 추가한 모형 5를 설정하여 결과를 분석하였다.

모형 1에서는 학력이 통계적으로 유의미하였다( $B=.325, p<.05$ ). 이러한 결과는 학력이 높은 참여자일수록 재취업 시간이 더 많이 소요된다는 것을 보여주고 있는데, 이는 학력이 높을수록 재취업 직장의 조건에 대한 검토가 많다는 것을 의미한다. 모형 2에서는 핵심자기평가 변수 중 유의한 결과를 보이는 변수가 없는 것으로 나타났다. 이는 핵심자기평가 수준에 따라 재취업에 소요되는 시간이 달라지지 않는다는 것을 의미한다. 단, 계수의 방향을 보면 자기효능감이나 정서적 안정 수준이 높을수록 재취업 소요시간이 단축되는 것으로 나타났다. 가사지원 변수의 효과를 확인한 모형 3, 무형식학습활동의 효과를 확인한 모형 4 등에서도 유의한 변수는 없다. 단, 계수의 방향을 보면 가사분담이나 돌봄서비스 만족 수준, 타인학습과 자기성찰 수준이 높을수록, 재취업 소요시간이 단축되는 것으로 나타났다. 이를 통하여 경제 활성화 속도를 증시하는 정책 방향에 부합하는 요인이 무엇인지를 확인할 수 있다. 역량개발과 고용가능성의 효과를 확인한 모형 5 등에서도 유의한 변수는 없지만 역량개발 수준이 높을수록 재취업 소요시간이 짧아지는 반면, 고용가능성 수준이 높을수록 재취업 소요시간이 길어지고 있는 것으로 나타났다.

〈표 10〉 콕스 회귀분석 검증 결과

구분		B	표준오차	Wald	유의확률	Exp(B)
모형 1	연령	-0.037	0.072	0.258	0.612	0.964
	학력	0.325	0.149	4.795	0.029	1.384
	자녀수	-0.038	0.152	0.061	0.805	0.963
	배우자유무	-0.361	0.511	0.500	0.480	0.697
	ln소득	0.084	0.220	0.146	0.703	1.088
모형 2	연령	-0.058	0.075	0.591	0.442	0.944
	학력	0.318	0.156	4.125	0.042	1.374
	자녀수	-0.056	0.168	0.112	0.738	0.945
	배우자유무	-0.337	0.553	0.372	0.542	0.714
	ln소득	0.068	0.238	0.083	0.774	1.071
	자기효능감	-0.423	0.226	3.516	0.061	0.655
	자아존중감	0.072	0.216	0.111	0.739	1.074
	통제위치	0.376	0.261	2.073	0.150	1.457
정서적 안정	-0.112	0.179	0.391	0.532	0.894	
모형 3	연령	-0.057	0.073	0.601	0.438	0.945
	학력	0.378	0.150	6.366	0.012	1.460
	자녀수	-0.001	0.149	0.000	0.993	0.999
	배우자유무	-0.332	0.515	0.415	0.520	0.718
	ln소득	-0.026	0.226	0.013	0.909	0.975
	가사분담	-0.079	0.118	0.442	0.506	0.924
	양립갈등	0.035	0.124	0.080	0.777	1.036
	돌봄만족	-0.141	0.098	2.066	0.151	0.868
모형 4	연령	-0.032	0.074	0.188	0.664	0.969
	학력	0.321	0.153	4.388	0.036	1.378
	자녀수	0.048	0.167	0.082	0.774	1.049
	배우자유무	-0.449	0.526	0.727	0.394	0.638
	ln소득	0.042	0.216	0.038	0.846	1.043
	타인	-0.295	0.184	2.584	0.108	0.745
	탐색	0.035	0.174	0.041	0.839	1.036
	성찰	-0.015	0.180	0.007	0.933	0.985
모형 5	연령	-0.045	0.074	0.372	0.542	0.956
	학력	0.344	0.149	5.302	0.021	1.410
	자녀수	0.015	0.153	0.010	0.920	1.016
	배우자유무	-0.519	0.524	0.981	0.322	0.595
	ln소득	0.078	0.232	0.113	0.736	1.081
	역량	-0.227	0.123	3.385	0.066	0.797
	고용가능성	0.007	0.132	0.003	0.957	1.007

## V. 결론

경력단절여성은 비자발적 사유로 경제활동이 중단된 경우가 많으며 여성의 경력단절은 여성개인의 문제만이 아니라 국가 전체로도 큰 손실이다. 이러한 문제점을 인식하여 정부는 경력단절여성의 재취업을 돕기 위해 여성인턴제를 시행하고 있다. 본 연구에서는 충북여성인턴제를 대상으로 하여 재취업 지원 프로그램이 경력단절여성의 재취업에 미치는 효과를 다각적으로 분석하였다. 기존 연구가 다루지 못한 부분을 메우기 위하여 본 연구의 차별성은 연구대상을 여성인턴제 참여자와 미참여자를 함께 연구대상으로 했다는 점이다.

본 연구의 목적 중 첫째, 여성인턴제의 재취업 영향력을 확인하였다. 기존 연구가 해당프로그램 참여자만을 대상으로 했다면, 본 연구에서는 미참여자도 포함하여 여성인턴제 성과의 객관적인 효과를 확인하였다. 여성인턴제 참여자의 재취업 요인은 핵심자기평가의 하위 변수 중 내적 통제( $B=-.1613, p<.05$ )만이 통계적으로 유의한 결과를 보였다(내적통제 변수 설명). 가사지원에서는 일·가정 양립갈등이 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나( $B=.0997, p<.05$ ), 인턴제 참여에 긍정적인 요소인 높은 가사분담 수준이 재취업 과정에서는 오히려 여성에게 도전적 스트레스요인이 된다는 사실에 주목할 필요가 있다. 여성 위주의 가사분담의 현실과 전일제 근로가 연계되면서 갈등의 한 요소가 되고 있음을 보여준다.

무형식학습활동의 하위변수에서는 타인과의 학습( $B=1.451, p<.05$ )과 자기성찰( $B=1.1531, p<.05$ )이 재취업에 유의미한 정(+)의 관계로 나타났다. 이는 인턴 현장에서의 자기주도적인 학습이 재취업과 밀접히 연결된다고 볼 수 있다. 개인 역량개발에 관한 노력과 역량개발 수준이 높을수록 재취업 가능성이 높아지는 결과( $B=.1330, p<.015$ )는 대부분의 선행연구 결과와 일치하고 있다.

본 연구의 두 번째 목적인 여성인턴제 참여자가 자기주도적인 무형식학습활동의 이행이 역량개발과 고용가능성을 매개로 재취업이라는 결과에 어떤 영향을 미치는지를 확인하였다.

무형식학습활동과 재취업이 정(+)의 관계라는 가설1은 부분지지되었다. 무형식학습활동 중 타인학습( $\beta=.235, p<.05$ )과 자기성찰( $\beta=.355, p<.01$ )은 재취업과 정(+)의 관계였다. 단, 정보탐색은 유의한 결과를 보이지 않고 있다. 이는 지나친 정보탐색활동은 오히려 과잉정보를 초래하여 좋은 직장에 대한 잣대가 높게 설정됨으로써 재취업에 대한 결정을 더디게 하거나 꺼리게 되는 원인이 된다는 추정이 가능하다. 가설 2인 무형식학습활동 중 타인학습( $\beta=.205, p<.05$ )과 자기성찰( $\beta=.356, p<.01$ )이 역량 개발과 정(+)의 관계였다. 무형식학습활동이 업무 숙련도 향상, 업무에 필요한 지식 습득, 직무능력 개선 등과 같은 긍정적인 효과가 발생하는 기존 연구결과를 지지하는 결과이다.

가설 3인 역량개발과 재취업은 정(+)의 관계로 나타났다( $\beta=.463, p<.01$ ). 전문성이 향상되면 취업이 용이하다는 선행연구 결과와 같이 노동시장 신규진입자에게 역량개발은 취업의 중요 결정요인이다. 이는 재취업의 경우에도 동일하게 해당된다는 점이 본 연구 결과에서도 확인되었다.

가설 5와 가설 7에서 설정한 고용가능성과 재취업은 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않고 있다. 이는 자신이 외부의 직장에 충분히 고용될 수 있다는 주관적인 자기평가는 재취업에 특정한 영향력을 발휘하지 않는 것이다. 따라서 가설 5와 7은 기각된다.

가설 6인 타인학습이 재취업에 미치는 영향에 대하여 역량개발이 가지는 매개효과가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 마찬가지로 정보탐색[.3591~1.2139], 자기성찰[.1952~1.1157]의 경우도 역량개발의 매개효과가 유의한 것으로 나타났다. 따라서 가설5~7까지의 분석결과를 통해서 확인할 수 있는 점은 무형식학습활동이 재취업에 직접적으로 미치는 영향도 있지만 역량개발을 통하여 재취업에 간접적으로 미치는 영향도 있으므로 여성인턴제 참여자들의 역량이 개발될 수 있는 방향으로 무형식학습활동을 설계하고 운영하는 것이 재취업에 긍정적인 효과가 있다고 볼 수 있다. 역량개발을 통하는 경우는 재취업에 유의한 영향을 미치고 있다는 점에서 여성인턴제 추진 기관은 참여자를 부족한 인력의 활용보다 역량개발을 촉진하는 방향으로 지원하는 것이 본 사업의 목적에 부합한다는 사실을 인지해야 한다.

본 연구의 결과를 바탕으로 다음과 같은 학문적, 정책적 시사점을 통해 재취업 가능성 향상을 위한 여성인턴제의 방향을 제시할 수 있다.

여성인턴제의 사업목적은 경력단절 및 미취업 여성들에게 다시 괜찮은 일자리로 이동(transition)하기 위한 징검다리의 역할을 하는 것이며, 인턴제 참여자의 재취업 성과를 통해 인턴제 사업은 유효한 것으로 나타났다. 이러한 역할을 보다 충실히 이행하고 성과를 향상시키기 위해서는 참여자들의 내적통제 강화, 타인과의 학습을 통한 역량개발, 그리고 자기성찰을 위한 지원을 강화하는 것이다.

구체적인 방안으로 첫째, 여성인턴제에 참여하여 수료한 여성들이 재취업이라는 성과를 얻는데 가장 중요한 요인 중 하나인 참여자의 내적통제를 강화하기 위한 방안으로 참가자의 선택권과 욕구를 충족할 수 있도록 인턴제 수행기관은 인턴제 참여자의 선택권을 강화해야 한다. 인턴제 참여자의 역량을 객관적으로 측정하여, 능력에 맞는 적합한 기관으로 배치하는 과학적 인턴 관리와 그들의 욕구에 부합하는 다양한 인턴수행기관을 발굴하는 것이 첫 번째 과제일 것이다. 현재 인턴제 사업에서 신청기관 중심의 제한된 배치기관과 공공기관 중심의 풀(pool)은 참여자의 재취업을 위한 역량개발과 욕구에 맞는 인턴활동의 한계점으로 제시된다. 이를 극복하기 위해서는 인턴제 공공기관은 사업관리 허브 기관으로, 인턴제 운영 관련 공통 프로그램 개발 및 과학적인 관리 운영이 필요하다. 참여자들이 인턴기간 동안 단순업무를 보조하는 것이 아닌 능동적인 인턴십을 통해 재취업 가능성을 높일 수 있도록 인턴 참여자의 역량과 전문성 등을 계량화하여 부족한 부분을 강화할 수 있도록 진단하며, 그들에게 필요한 역량강화 프로그램을 다양화하고 본인 전문성과 연계할 수 있는 선택범위를 확대하는 것이다. 구체적으로 참여자들은 근무역량 수준 또는 경력단절기간에 따라 모두가 똑같은 획일적인 인턴십이 필요하지 않으므로 인턴참여자의 역량과 직무분야에 따라 기간을 단기적응형, 장기성장형으로 유형화하여 관리할 필요가 있다. 예를 들면 사업참여자의 역량이 높거나 경력단절기간이 짧은 경우에는 단기로 설정하는 것이 예산과 사업성과의 효율화를 추구할 수 있는 반면, 장기 운영은 배치기관에서는 단순업무가 아닌 중요사업에 배치할 수 있는 유연성이 확보될 수 있다. 또한 배치기관에서 일정 부분 사업참여자에게 투입되는 재원을 부담하는 매칭펀드 형식으로 운영하는 방식도 고려할 필요가 있다.

인턴배치 기관의 역할은 인턴제 참여자들이 신청조직에서 지원인력으로 활용되는 것이 아닌,

사업참여자의 역량을 발전시키고, 근무처의 사업도 원활히 추진할 수 있게 하는 인턴인력 운용계획을 사전에 수립하여 사전계획에 따라 체계적인 인력활용으로 배치기관과 사업참여자가 공동의 이익을 추진할 수 있도록 해야 한다. 여성인턴의 역할을 구체화하고, 업무부하를 계량화하는 등 여성 인턴 활용에 관한 과학적인 관리계획이 수립되어야 하고 이를 공식화할 필요가 있다. 세부적으로는 인턴 참여자가 지속적인 역량을 강화할 수 있도록 교육시간과 취업지원 기회를 제공하고 면접 참가 등은 근무의 일환으로 인정하여 취업을 지원하며 사업참여자들에게 필요한 교육을 수강할 수 있도록 배치기관 내 교육참가 제한이 없도록 조치할 필요가 있다.

이러한 방안은 인턴제 참여자들의 내적통제를 강화하고, 타인과의 학습기회를 제공하며, 최종적으로는 자기성찰을 통한 역량강화로 연결될 수 있을 것이다. 단순 업무 지원에 모든 인턴시간을 투여하는 것보다는 무형식학습 등 취업역량을 강화하는 데 필요한 시간과 에너지를 확보하는 것이 중요하다.

마지막으로 연구의 한계점으로 본 연구 대상자는 충청북도의 인턴제 사업 참여자로 한정되어 연구결과를 일반화했다는 데 한계가 있다.

## 참고문헌

- 강인주. (2016). 대기업 사무직 근로자의 고용가능성과 경력학습 및 경력동기의 관계. 「농업교육과 인적자원개발」, 48(1): 1-25.
- 고은경·장덕호. (2022). 경력단절여성의 재취업 장애요인에 관한 내러티브 분석: 페미니즘이론을 중심으로. 「홀리스틱융합교육연구」, 26(4): 73-92.
- 김난주. (2016). 경력단절여성의 재취업과 재취업 이후 고용유지 분석. 「산업관계연구」, 26(2): 1-27.
- 김병주·박지윤·김무영·서화정. (2013). 인적자원개발 프로그램의 참여와 직무능력 향상효과에 영향을 미치는 변인 분석. 「교육연구논총」, 34(1): 1-23.
- 김정원. (2022). 「중소기업 관리자의 개발 리더십과 부하직원 의무형식학습 활동, 자기주도직무수행, 주관적 경력성공의 구조적 관계」. 인하대학교 박사학위논문
- 김주영·우석진. (2010). 「노동시장 재진입에 관한 연구」, 한국노동연구원.
- 김지경. (2002). 차별경험, 정의로운 세상에 대한 믿음과 개인자부심, 집단자부심 간의 관계에 대한 연구. 「한국심리학회지: 여성」, 7(1): 1-13.
- 노용진. (2009). 작업장 내 무형식학습의 숙련효과. 「조직과 인사관리연구총」, 33: 61-82.
- 문세연·나승일. (2011). 중소기업 근로자의 무형식학습과 관련 변인. 「Andragogy Today: Interdisciplinary Journal of Adult & Continuing Education (IJACE)」, 14(3): 111-138.
- 박민정. (2022). 학교 밖 청소년의 부모 지지 및 방임이 진로성숙도에 미치는 영향: 또래애착과 핵심자기평가의 매개효과를 중심으로. 「한국산학기술학회논문지」, 23(3): 471-485
- 박용호·홍유리·강지훈·임혜경. (2020). 대학생 역량개발이 고용가능성에 미치는 영향: 경력열망의 매개효과. 「학습자중심교과교육연구」, 20(18): 665-692.



- 박윤희·최우재. (2011). 중소기업 근로자의 일터학습 참여가 직무능력향상에 미치는 영향. 「직업 능력개발연구」, 14(3): 207-231.
- 박주희. (2018). 취업모의 일·가정 갈등이 심리적 복지감에 미치는 영향에서 배우자 지지 및 일·가정 양립지원제도의 조절효과. 「한국가족자원경영학회지」, 22(3): 43-59.
- 배을규. (2007). 일터 학습이론의 한계와 방향: 세 가지 실천기반 학습이론의 관점에서. 「교육의 이론과 실천」, 12(1): 189-208.
- 배을규·이다애(2019). 카지노 딜러의 핵심자기평가와 주관적 경력성공의 관계: 무형식 학습 활동의 매개효과를 중심으로. 「관광경영연구」, 88: 41-63.
- 서형도·조영호·조윤희. (2009). 조직구성원의 고용가능성 인식과 조직과 직무에 대한 태도와의 관계에 관한 연구. 「조직과 인사관리연구」, 33: 27-62.
- 손영미·박정열. (2016). 경력단절여성의 재취업 예측요인. 「한국가족자원경영학회지」, 20(2): 165-184.
- 송다영·장수정·김은지. (2010). 일·가족 양립갈등에 영향을 미치는 요인 분석: 직장내 지원과 가족지원의 영향력을 중심으로. 「사회복지정책」, 37(3): 27-52.
- 안동윤. (2006). 무형식학습으로서의 Action Learning 에 관한 연구. 「역량개발학습연구(구 한국 HRD 연구)」, 1: 19-44.
- 오성욱·이승구. (2008). 구직자의 고용가능성요인 탐색 및 취업효과 측정에 관한 연구: 인천지역 고용지원센터를 중심으로. 「진로교육연구」, 21(3): 87-103.
- 우혜정·박민주·윤관식·김우철. (2017). 조직 구성원의 무형식학습 참여를 통한 직무능력향상, 직무만족, 조직몰입 간의 구조적 관계에 대한 연구. 「직업능력개발연구」, 20(2): 89-123.
- 이규녀·박기문·이병욱·최완식·정현욱. (2009). 기업 인적자원개발 형태와 제도가 직무능력 향상에 미치는 효과에 관한 인식 분석. 「한국기술교육학회지」, 9(2): 174-197.
- 이용탁. (2007). 인적자원개발을 통한 직무능력향상이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. 「인적자원관리연구」, 14(2): 143-160.
- 이재은·이찬. (2016). 사무직 근로자의 핵심자기평가와 주관적 경력성공의 관계. 「농업교육과 인적자원개발」, 48(1): 97-127.
- 임재성·양동우. (2022). 재직자의 기업가적 지향성, 보상만족, 지속학습, 고용가능성이 창업의지에 미치는 영향: 혁신행동 매개효과 중심으로. 「벤처창업연구」, 17(1): 89-106.
- 장서영·안서영. (2007). 고학력 경력단절여성의 취업지원 프로그램 개발 및 효과성 검증. 「Andragogy Today: Interdisciplinary Journal of Adult & Continuing Education (IJACE)」, 10(4):25-45.
- 정선정. (2014). 「실업자 직업훈련생의 고용가능성과 훈련생의 사회심리적 특성, 훈련프로그램 특성, 학습몰입 및 경력계획의 관계」, 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 조윤희·남주연. (2017). 무형식 학습이 조직구성원들의 고용가능성에 미치는 영향: 개인-직무, 개인-조직 적합성의 조절효과. 「생산성논집」, 31(3): 99-134.
- 최보인·김중화. (2008). 기업 교육관련 특성이 직무능력 향상에 미치는 영향 연구. 「대한경영학회지」, 21(1): 347-368.

- Aguinis, H. & Kraiger, K. (2009). Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society. *Annual Review of Psychology*, 60: 451-474.
- Bates, L., H. Hayes, S. Walker, & K. Marchesi, (2018), From employability to employment: A professional skills development course in a three-year bachelor program. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 19(4): 413-423.
- Blokker, R., Akkermans, J., Tims, M., Jansen, P. & Khapova, S. (2019). Building a sustainable start: The role of career competencies, career success, and career shocks in young professionals' employability. *Journal of Vocational Behavior*, 112: 172-184.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational research methods*, 4(1): 62-83.
- Choi, W. (2009). Influences of formal learning, personal characteristics, and work environment characteristics on informal learning among middle managers in the Korean banking sector. Unpublished doctoral dissertation, Ohio State University.
- Cron, W. L. & Slocum Jr, J. W. (1986). The influence of career stages on salespeople's job attitudes, work perceptions, and performance. *J. Mark. Res.*, 23: 119-129.
- De Cuyper, N. & De Witte, H. (2010). Temporary employment and perceived employability: Mediation by impression management. *Journal of Career Development*, 37(3): 635-652.
- Doornbos, A. J. & Krak, A. J. A. (2006). Learning processes and outcomes at the workplace: A qualitative research study. In *Work-related learning*(pp. 243-262). Springer, Dordrecht.
- Engeström, Y. (2001). Expansive learning at work: Toward an activity theoretical reconceptualization. *Journal of education and work*, 14(1): 133-156.
- Erez, A. & T. A. Judge, (2001). Relationship of core self-evaluation to goal setting, motivation, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 86(6): 1270-1279.
- Eysenck, S. B. G. & Eysenck, H. J. (1968). The measurement of psychoticism: a study of factor stability and reliability. *British Journal of Social and Clinical Psychology*, 7(4): 286-294.
- Fernandez, A., Fouquereau, E. & Heppner, M. J. (2008). The Career Transition Inventory: A Psychometric Evaluation of a French Version. *Journal of Career Assessment*, 16(3): 384-398.
- Forrier, A. & Sels, L. (2003). The concept employability: A complex mosaic. *Int. J. Human Resources Development and Management*, 3(2): 102-124.
- Fugate, M., Kinicki, A. J. & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psychosocial construct, its dimensions and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1): 14-38.
- Gardner, D. G. & Pierce, J. L. (2010). The core self-evaluation scale: Further construct validation evidence. *Educational and Psychological Measurement*, 70(2): 291-304.
- Harman, H. H. (1976). *Modern factor analysis*. University of Chicago Press.

- Hayes, A. F. (2018). Partial, conditional, and moderated moderated mediation: Quantification, inference, and interpretation. *Communication monographs*, 85(1): 4-40.
- Jacobs, R. L. & Y. Park, (2009). A Proposed Conceptual Framework of Workplace Learning: Implications for Theory Development and Research in Human Resource Development. *Human Resource Development Review*, 8(2): 133-150.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A. & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: the role of self-concordance and goal attainment. *Journal of applied psychology*, 90(2): 257.
- Judge, T. A., Locke, E. A. & Durham, C. C. (1997). The dispositional cause of job satisfaction: a core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19: 151-188.
- Kanfer, R., Wanberg, C.R. & Kantrowitz, T.M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *J. Appl. Psychol.*, 86: 837-855
- Killy, K. E. & Borgen, W. A. (2000). Self-confidence and the re-entry experience for North American women. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 22(2): 119.
- Kraiger, K., Ford, J. K. & Salas, E. (1993). Application of cognitive, skill-based, and affective theories of learning outcomes to new methods of training evaluation. *Journal of Applied Psychology*, 78(2): 311-328.
- Levenson, H. (1981). Differentiating among Internality, powerful Others, and chance. *Research with the Locus of Control Construct*, 1: 15-63.
- Lo Presti, A., Ingusci, E., Magrin, M. E., Manuti, A. & Scrima, F. (2019). Employability as a compass for career success: development and initial validation of a new multidimensional measure. *International Journal of Training and Development*, 23(4): 253-275.
- Lo Presti, A. & Pluviano, S. (2016). Looking for a route in turbulent waters: Employability as a compass for career success. *Organizational Psychology Review*, 6(2): 192-211.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P. & Hall, D. T. T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *J. Vocat. Behav.*, 71: 247-264.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*(2nd ed). NY: McGraw-Hill.
- Perry, James L. & Wise, Lois R. (1990). The Motivational Bases of Public Service. *Public Administration Review*, 50(3): 367-426.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Rothwell, A., Jewell, S. & Hardie, M. (2009). Self-perceived employability: Investigating the responses of post-graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2): 152-161

Schlossberg, K. (1984). *Counselling Adults in Transition: Linking Practice with Theory*. New York, NY: Springer.

---

박민정(朴玟貞): 이화여자대학교 사회과학대학에서 소비자학 박사학위(청소년의 여가활동유형에 따른 사회적 관계와 주관적 행복감의 관계, 2012)를 취득하고 현재 충북여성재단 정책연구팀 여성노동·일자리, 가족친화 정책 담당 연구위원으로 재직 중이다. 주요 관심 분야는 성 주류화 제도, 여성 노동, 일·생활균형 등이며, 최근 주요 저서로는 취업모의 일의 의미와 자녀수반자기가치가 경력몰입에 미치는 영향(2020), 일·가정 양립이 취업모의 심리적 복지에 미치는 영향(2019), 코로나19 이후 충북 여성노동 변화(2022) 등이 있다.(park6981@hanmail.net)

〈논문접수일: 2023. 3. 29 / 심사개시일: 2023. 3. 29 / 심사완료일: 2023. 5. 22〉

## Abstract

### Reemployment Effect of the Female Internship System: Focusing on the Heckman Model and Sequential Mediating Effect

Bark, Min-Jeng

This study attempted to analyze the effects of the Chungbuk female internship system in various ways to support the reemployment of career-interrupted women. As a result of analyzing data collected through individual in-depth interviews with participants in the Chungbuk female internship system and non-participants, internal control of locus, work-family conflict, learning with others, and self-reflection were found to be significant determinants of female internship participants. Second, learning with others and self-reflection have a positive effect on reemployment, competency development, and employability, respectively. Competency development has a positive effect on reemployment, while employability does not have a significant effect on reemployment. Third the mediating effects of competency development between informal learning activities and reemployment were found to be significant, while the mediating effects of employability were found not to be significant. Fourth, as for the sequential mediating effect, it was found to be significant when the independent variable was information search and self-reflection. The female internship system should serve as a stepping stone for women's continuous economic activities microscopically, and macroscopically, it should play a role in matching demand and supply by creating public and social service-type jobs suitable for local socioeconomic conditions. To this end, active participation in the internship system should be recommended, and learning or self-reflection through members of the organization should be supported so that female internship participants can develop their capabilities.

**Key Words:** Female internship system, reemployment, core self-evaluation, informal learning activities, housework support, competency development, employability, Heckman, sequential mediation