

무경계경력 관점에서 살펴본 중·고령자 직업훈련 참여 및 훈련활용도에 관한 연구

The Study on Middle-aged and Older People's Vocational Training Participation and its Usefulness in their Boundaryless Career Perspective

김동선

공주대학교 사회복지연구소

Dong-Seon Kim(weeny38@empal.com)

요약

본 연구는 목조주택시공 및 조정시공분야의 직업훈련과정에 참여한 194명을 대상으로 연령구간에 따른 직업 훈련 특성 및 훈련 활용도를 살펴보았다. 고용가능성, 경력단계등에서의 차이에 따라 이들을 제1직업기(30~45세), 경력전환준비기(46~52세), 경력전환기(53~60세), 퇴직후가교일자리기(61세~68세)로 나누어 살펴본 결과 나이가 많은 그룹일수록 컴퓨터활용수업에서 어려움을 느꼈으며 취업결과가 낮은 것으로 나타났다. 하지만 훈련활용도를 취업에서 뿐 아니라 진로탐색, 노후생활준비 및 취미활동 등의 측면에서 살펴보았을 때, 경력전환기의 경우 진로탐색 활용이 높았으며 퇴직후가교일자리의 훈련생들은 노후준비 및 취미활동으로 활용하는 것으로 나타났다. 한편 훈련활용도에 영향을 미치는 요인을 살펴보기 위해 회귀분석을 실시한 결과, 훈련난이도 인식, 진로적응성이 진로탐색 및 노후준비에 영향을 미쳤고 취업에는 이전 경력연관성, 진로장벽인식, 훈련난이도 인식, 관계능력이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구결과에 따르면 중·고령자의 무경계경력 관점에서의 직업훈련 활용은 취업보다 진로탐색이나 노후생활 준비 쪽에 초점이 맞추어져야 할 필요가 있다. 또한 본 연구에 근거, 직업훈련에 진로장벽에 대한 긍정적인 태도형성 및 관계역량을 기를 수 있는 내용을 포함하는 등 중·고령자의 특성 및 수요에 맞는 교육·훈련과정의 개발을 제언하는 바이다.

■ 중심어 : | 중·고령자직업훈련 | 경력전환 | 직업훈련활용도 | 무경계경력 | 진로탐색 | 진로장벽인식 |

Abstract

This study examined characteristics and usefulness of middle-aged and older people's vocational training participation. Among sub-age groups categorized by the position in career cycle and the employability, 61~68 year old group(after retirement age group) had the biggest difficulties on the training including computer-based training and showed the lowest employment result compared to other sub age groups; major career(30~45), career transition preparation(46~52), career transition(53~60). However, the career transition age group utilized vocational training in the aspect of career search and the after-retirement age group in the aspect of preparation for older age and hobby. On the other hand, factors such as career adaptability and perceived education difficulties affected on the training usefulness in the aspects of career search and preparation for older age and hobby while perceived career barriers, career relevancy and relationship ability affected on the employment result. Based on these findings, this study suggests that vocational training provide more suited course for the boundaryless career seekers and include relationship enforcement and positive attitude development to overcome perceived career barriers for middle-aged and older people.

■ keyword : | Middle-aged and Older People | Career Transition | Vocational Training Usefulness | Boundaryless Career | Career Search | Career Barriers |

I. 서론

40대 후반에서 60대 초반에 이르는 시기는 일의 전환기에 해당한다. 과거에 이 시기는 일과 관련, 직업에서의 절정을 지나 은퇴를 앞두고 정리단계에 해당했지만 최근에 와서는 수명증가, 라이프 스타일의 변화, 사회적 요구 등에 의해 그 동안 해왔던 일을 마무리할 뿐 아니라 새로운 직업세계에 진입하기 위한 준비를 하는 시기가 됐다. 하지만 이들에게 펼쳐진 일의 세계는 전반적인 고용의 축소, 연령차별 등으로 인해 과거에 비해 진입이 매우 제한적인 상황이다.

한편 중·고령자에게 일이란 단순히 소득활동이라는 측면을 넘어서, 여가 시간의 활용, 사회적 존재로서의 활동성 추구, 이전 경력에서 충족되지 못했던 자아실현 욕구 등을 담은 복합적 의미가 있다[1]. 일의 의미 변화, 고용 환경 등을 감안할 때 중·고령자에게는 지금과 같이 임시방편 일자리를 찾기 보다는 자신이 원하는 일을 주도적으로 찾아가는 경력 전환이 어느 때 보다 요구되는 상황이다.

흔히 경력이란 직장 내, 업종 내에서의 관리를 의미하며 경력전환이라고 할 때 이직의 의미로 국한된다. 하지만 여기에서 얘기하는 경력전환이란 통상적인 이직이나 전직과는 차원이 다른 질적인 변화를 의미한다. 퇴직이후 인생의 전환점을 맞은 중·고령자에게 있어서 경력전환은 자신이 평생 해왔던 직업, 업무와 무관한 새로운 영역으로의 도전을 의미하며 자신이 할 수 있는 가능성을 확장하는 의미를 갖고 있다. 이러한 측면에서 중·고령자의 경력은 Hall이 말한 '무경계경력관점'에서 살펴볼 필요가 있다[2]. Hall에 의해 제시된 '무경계경력'이란 회사조직이 수직, 수평으로 뻗어나가고 직장안 정성이 떨어지는 가운데 개인 경력이 조직에 의존하지 않고 직종, 영역을 넘어 발전해야 할 필요성에서 나온 이론이다.

하지만 중·장년기에 있어 '무경계경력관점'에 따른 경력전환은 광범위하며 도전적인 과제이다. 평생직장, 단일 업무로 특징되는 경력을 가진 대부분의 중·고령자에게 회사를 떠나 새로운 영역으로 나아가는 일은 상당한 부담이 되지 않을 수 없다.

실제 많은 중·고령자들은 경력개발에 있어서 불안감과 통제력의 저하를 경험하게 된다. 해외의 중·고령자 경력전환 연구에서는 인생 후반기에서의 경력 전환시도에 대해 생애사건의 연대기에서 벗어나는 일탈적 느낌[3], 시기적 부적절감[4], 평생 활용해온 지식체계와 맥락을 버리고 새로운 지식이나 관점으로 전환하는 데서 오는 어려움을 보고하고 있다[5].

하지만, 중·고령자라고 해도 진로설계와 경력전환이 잘 이루어질 때 이들의 경제활동 수명은 20년 이상 연장될 수 있다는 점에서 이들에게는 적극적인 경력전환 시도가 필요하며 사회적으로 이를 지지할 필요가 있다.

Hall(1996)의 경력단계모형에 따르면 경력전환은 전이라기보다는 과정으로서 이루어진다[6]. 즉 탐색, 시도, 확립, 숙달의 과정을 거치는 데 이 과정에서 직업교육 및 훈련은 중요한 역할을 담당한다. 직업교육 및 훈련은 새로운 일에 대한 탐색과정이며 직업 환경 변화에 적응하는 방법이기도 하다. 또 실제 직업 활동에 필요한 기술을 습득하여 숙달에 이르게 한다. 그리고 많은 사람들이 새로운 일을 접하는 과정에서 직업교육 및 훈련을 출발점으로 삼고 있다.

중·고령자의 경력전환과 관련 이들의 직업 훈련에의 참여가 높아지고 있다는 점도 주목할 만하다. 예전 중·고령자의 낮은 고용가능성 원인으로 지적돼 왔던 것이 직업교육 참여가 낮은 점이었는데[7] 최근에는 재직자 교육이나 실직교육에의 중·고령자 참여는 증가추세이다.

또 특정 직업훈련의 경우, 중장년층의 참여가 매우 높다. 하지만 직업훈련을 받은 중장년층이 새로운 일을 찾을 수 있을 가능성은 쉽지 않다. 오히려 고령자들은 훈련을 받아도 취업으로 연결되지 못해 일부 정부 위탁 실업훈련에서는 연령제한이 이루어지는 실정이다.

금방 성과를 내기 어려운 무경계경력 전환에 있어 직업 훈련은 어떤 역할을 하고 있는지, 직업 훈련이 정부의 예산으로 이루어지는 가운데 중장년의 경력 전환은 어떻게 이루어지는지 살펴볼 필요가 있다.

1 2015년 전직실업자훈련에 참여한 사람들을 연령대로 살펴보면 30대가 29%, 40대가 22.5%, 50대가 11.9%, 60대 이상이 3.2%로 나타났다. 이는 2013년 40대가 22.2%, 50대가 10.9%, 60대가 2.9%를 차지했던 것에 비해 다소 증가한 것이다[8][9].

이에 본 연구에서는 중장년층의 직업 훈련참여가 실제 경력 전환에 어떻게 활용되는지 살펴보고자 한다. 경력 전환은 취업이나 창업 등 경제적 형태로 나타나기도 하지만 취미와 자기 개발을 통한 장기적 성취로 이루어지기도 한다. 중·고령자가 경력전환에서 고려하는 것은 단순히 경제적 목표만은 아니다. 특히 무경계경력 관점에서 볼 때, 중·고령자의 일이란 단순히 소득 활동만을 의미하지 않으며 자아성취, 사회적 역할 수행이라는 다양한 목적을 지향하고 있다.

이에 본 연구는 직업 훈련 성과를 취업률에 국한하지 않고 취업, 진로탐색, 노후준비와 취미생활이라는 3가지 차원에서 살펴보고자 하였다.

직업 훈련의 효과는 훈련 방법, 훈련생 특성, 훈련생들의 사회적 자원 등에 의해 영향을 받는다. 따라서 훈련참여자들의 경력 특성, 훈련관련 특성, 사회심리적 특성 등이 훈련 활용도에 어떠한 영향을 미치는 지도 살펴보고자 한다.

여성, 레즈비언 등 사회적 약자들의 경력성숙 과정을 연구한 Super의 진로이론에 따르면 직업 탐색과정에서 주요한 역할을 하는 것은 자신의 능력에 대한 믿음, 긍정적 태도, 새로운 상황에 대한 적응능력, 유연한 태도 등 자기개념이다. 자신에 대한 긍정적 믿음은 개인의 진로발달에 핵심적으로 작용한다[10]. 반두라의 사회심리이론에 바탕을 둔 사회심리진로이론 역시 인지적 요소가 진로개발에 영향을 미친다는 점을 밝히고 있다[11]. 반면 고용시장에 대한 부정적인 전망, 연령차별에 대한 인식 등은 경력개발에 있어서 부정적 영향을 미치게 된다.

본 연구에서는 이러한 특성들이 중장년층의 직업훈련 활용도에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

연구문제는 다음과 같다.

첫째, 직업훈련을 받은 중장년층에게 있어, 무경계경력전환이 가능한가?

둘째, 직업훈련을 받고 무경계경력 전환을 하는 데 있어 영향을 주는 훈련특성, 개인경력 특성, 사회심리적 특성은 무엇인가?

II. 이론적 배경

1. 무경계경력 관점에서의 중·고령자 경력전환

수명의 증가에 따른 경제활동기간의 연장은 일에 대한 속고를 다르게 한다. 단지 더 오래 일하는 것이 아니라, 소득, 자아실현, 사회적 삶을 포괄하여 일과 여가가 최적화한 삶을 추구하는 수단으로써의 일을 찾고자 하는 것이다. 중·고령자들에게 일이란, 단순히 소득 활동만을 의미하는 것이 아니기에 이들의 직업관 역시 생업으로서의 직업관, 신분과 사회적 지위로서의 직업관에서 자아실현의 장으로서의 직업관, 소명으로서의 직업관으로 바뀌고 있다[12].

한편, 고용의 불안정성, 직업의 빠른 교체 등 일을 둘러싼 환경 또한 변화하고 있다. 이에 따라 개인은 평생 여러 개의 직장과 직업을 추구해야 하며 자신의 직업능력이나 경력을 끊임없이 개발해야 할 필요성이 생겼다.

예전에는 경력에 대해 전문적이거나 특정 직업에 국한돼 이해됐으나 지금은 누구든지 일과 관련된 활동을 하고 있으면 경력을 추구하는 것으로 말할 수 있다[13]. 특히 경력이 하나의 직장이나 직종, 연령에 고정되지 않고 경계를 넘나든다는 차원에서 중·고령자의 경력개발에서 무경계 경력(boundaryless career)관점이 주목을 받고 있다. 심리행동학자인 Hall(1976)이 처음 사용한 ‘무경계경력’은 고용불안정이 극심한 환경에서 변화에 민감하게 반응하여 개인이 주도적으로 인생과 경력을 재조정해야 할 필요성과 관련해 제기된 개념이다[2]. 무경계경력이란 Jack Welch등이 이야기하는 ‘경계없는 조직’에 대응하는 개념으로 등장했다. ‘경계없는 조직’이란 수평적, 수직적 지평을 넓혀나가며, 조직의 외곽 및 지리적 경계를 넘어 확장적으로 뻗어가는 조직을 의미한다[14]. 경계없는 조직에 대응해 개인 역시 회사나 조직의 필요에 의해서가 아닌 스스로가 주체가 돼 장·단기적 직업수행능력을 배양하고 이를 통해 평생 직업가능성을 높이고자 하는 경력관리 관점이 필요하게 된 것이다[15]. 사회적, 기술적, 조직적 변화가 가속화하면서 자신의 적성, 가치에 부합하도록 경력을 적극적으로 관리해 나가는 것의 중요성은 시간이 갈수록 더해지며, 이러한 점에서 조직 내 경력에서 개인이 관리하는 경력

으로의 전환은 더욱 절실해 지는 것이다. 개인이 주도하는 경력은 그 개인의 교육, 훈련, 다양한 조직에서의 근무 등 다양한 경험으로 이루어진다. 또한 무경계경력에서 성공의 기준은 외부에 있지 않으며 심리적 성공, 개인의 만족 등 내적인 것에 있다. 실제로 중·고령자의 경력 전환에서는 이들의 다양한 경험을 통합시키려는 시도를 발견할 수 있으며 단순히 경제적 소득 보다는 가치를 추구하는 선택들이 눈에 띄어 '무경계경력'의 의미에 일치된다. 이러한 의미에서 사무직이나 공무원으로 평생 일을 하다가 퇴직 이후 요리사나 목수 등으로 경력을 전환하고자 하는 것이 무경계경력 관점에서의 경력전환이라고 할 수 있다.

무경계경력은 주도적 학습과정으로 특징지어진다. 경력전환을 위해서는 직업탐색, 노동시장에 대한 이해 뿐 아니라 자신의 고용가능성을 높이기 위해 지속적으로 자기 학습을 하게 되며 직업탐색 과정을 통해 얻은 정보가 학습 기회를 제공한다는 측면에서 순환적 과정을 이루기도 한다[16][17].

무경계경력관점은 특히 환경의 변화에 적응하기 위해 자신의 지식, 기술, 능력을 조정, 재구성하기 위한 역량 개발의 필요성을 강조하고 있다. 무경계경력관점에서는 경력역량을 Knowing why, knowing how, knowing whom으로 살펴보고 있다. 경력 동기나 일의 의미에 대한 태도와 인식에 대한 의미역량(knowing why), 업무수행이나 전문성을 의미하는 기술역량(knowing how), 사회적 관계와 네트워크 역량(knowing whom)이 바로 무경계경력에서 논의되는 필요역량이다[18].

과거 생애역할 단계론적 입장에서는 중·고령자는 경력유지시기로 보며 이 시기 직업내 안정적 발전을 강조하였다. 하지만 고정적 생애역할이 현실적으로 가능하지 않게 됨에 따라 개인의 자기주도적 경력개발과정이 주목받고 있다[19]. 이에 본 연구에서는 중고령자들의 경력전환 과정을 무경계경력관점에서 살펴보고자 한다.

2. 중·고령자 직업교육 참여 실태와 참여목적

중·고령자들의 성공적인 경력전환과 고용율을 높이

기 위해서는 직업 교육이 중요하다. 주도적 학습과정을 강조했던 무경계경력 관점에서도 주도적 학습의 효과를 높일 수 있는 방안으로, 나아가 경력전환을 가능하게 하는 것으로 직업 교육 및 훈련의 중요성을 들고 있다. 직업교육은 교육수로 후 취업의 효과 뿐 아니라 새로운 일에 대한 탐색, 시도 단계로서의 의미도 있다. Hall(1993)의 경력단계모형에 따르면 한 개인이 머무르는 분야별로 탐색, 시도, 확립, 숙달을 거쳐 다시 탐색이 이어진다[6]. 이 과정에서 직업교육은 매개적 역할을 하는데, 직업교육에 대한 만족도가 높은 경우 진로적응성이 높아지며 진로 결정에 긍정적 결과를 낳게 된다[20].

고령자들의 교육 및 훈련 참여는 이들의 생산성을 높여서 연령증가에 따른 생산성 저하를 늦추는 데에도 기여한다[21-25]. 저숙련 근로자는 55세 이후 생산성이 감소하지만, 고숙련 근로자의 생산성은 유지되거나 높아진다[26]. 연령에 따라 생산성이 저하한다는 관점이 일반적인 한편 교육 및 훈련이 이러한 생산성 저하를 줄이는 것으로 알려져 중장년 근로자들의 훈련이나 교육 참여의 중요성이 강조되고 있다.

하지만 중·고령자들의 직업훈련 참여율은 다른 연령대에 비해 높지 않다. OECD 국가 대상의 연구에서 근로자의 연령이 높아질수록 훈련받는 비율이 낮아진다[7][27][28]. 국내의 경우에도 정부의 주요 직업훈련프로그램 참여자가운데 50대는 8.3%, 60대와 70대는 1.2%에 불과하다. 우리나라의 대표적인 직업훈련프로그램인 내일배움카드제 참여자 가운데도 50세 이상은 16.1%에 불과하다[6]. 이렇게 중·고령자들의 직업훈련 참여가 저조한 배경에는 고령근로자에 대한 훈련은 젊은 근로자보다 덜 효과적이라는 인식때문에 고령자들의 직업훈련 기회가 제한적으로 주어진다는 점도 작용하고 있다[29].

또한 고령자들이 직업교육에 참여했을 때의 성과에 대해서도 상반되는 보고가 나오고 있다. 고연령자는 젊은 사람에 비해 학습속도가 느리며, 추상적 개념이나 새로운 것을 배우는 것을 힘들어하는 특성이 있다[30]. 반면, 커뮤니케이션, 정보처리속도, 인내심, 자기규율, 유연성, 전략적, 행정적 능력, 언어능력, 동기부여는 연령에 따라 향상되고 암묵적 지식과 결정화지능이 풍부

해져서 고령자라도 생산성이나 학습 능력이 동일하게 떨어지는 것은 아니라는 보고도 있다[31]. 또 고령자들은 학습방식이 젊은 사람들과는 다르다는 점도 보고되고 있다. 고령자들이 직업교육이나 훈련에 참여했을 때 불안, 자기효능감, 훈련참여에 따른 혜택 인지 등의 요인이 교육 효과를 높이거나 낮추는 것으로 보고되고 있으며[32] 자신의 경험이 바탕이 된 직업훈련을 받을 때 효과적이며 이들이 스스로 정한 속도에 따라 교육이 진행될 때 효과적이라는 연구가 있다[29][33]. 따라서 현재의 직업교육 훈련이 이러한 중·고령자의 특성을 반영하고 있는지 살펴 볼 필요가 있겠다.

3. 중·고령자 경력전환에의 영향 요인

직업사이클에 처음 진입하는 청년층과 달리 다양한 업무를 경험한 중·고령자의 경우 경력개발, 진로발달은 보다 복잡한 양상을 보이며 다양한 개인적, 환경적 요인들이 영향을 미치게 된다.

중장년층의 진로탐색에 영향을 미치는 요인을 선행 연구를 통해 살펴본다면, 이전 경력, 사회심리특성, 사회지지 또는 장벽과 같은 환경요인 등을 들 수 있다.

이전 경력은 중·고령자들이 다음 직업을 찾는 데 출발점 역할을 할 수 있다.

중·고령자들이 직업을 통해 추구하는 가치는 복합적이다. 이들은 취미와 봉사를 통한 자아실현의 한 축과 퇴직후 재취업이나 창업 등의 경제적 역할의 또 다른 축 사이에서 적당한 지점을 찾고자 한다. 결국 중·고령자의 경력설계는 전의 경력과 비슷한 일을 이어가는 것과, 새로운 분야에 초보자로 출발하는 것의 두 가지 선택 사이에 놓이게 된다. 이전 경력은 직업기술, 자아효능감, 인적 네트워크 등 사회적 자본을 형성하는 토대가 된다. 이전 경력에 대한 만족감이 클 경우 진로결정이 용이하며 차후의 고용가능성도 높다. 또 자발적 전직의 경우는 이를 오히려 다른 직장에서 새로운 기술을 익히며 자기 자신에 대한 학습기회로 삼기도 한다[34][35].

한편, 사회심리특성 역시 진로개발과 결과에 영향을 미치는 요인으로 지적되고 있다. Super의 진로발달이론에서는 자기효능감, 자기개념 등의 개념을 중요시하

고 있다[10]. 자기효능감이나 자기개념은 자신의 능력에 대한 긍정적 태도, 새로운 상황에 대한 적응능력, 유연한 태도 등을 지칭한다. 반두라의 사회인지이론에 바탕을 둔 사회인지진로이론 역시 진로와 관련해 자신에 대한 평가와 믿음 같은 인지적인 측면을 중요하게 여겼다[36].

Super의 진로발달이론은 후기에 이르러 진로적응성의 중요성을 언급했는데 진로적응성이란 일과 일하는 조건에 대처하기 위한 준비도를 말하며 생애단계별 중심역할로의 전환이 잘 이루어질 때 적응적이라고 보았다[37]. 진로적응성은 이전 직업 경험과, 흥미, 직업 전망 등에 바탕을 둔 직업 지향사이에서 이를 중재하는 역할을 하기도 한다[38].

또한 직업선택과정은 흥미, 결과기대 등의 선택 요인 외에도 사회적 지지요인과 진로장벽 등 저해요인이 복합적으로 작용한다고 보았다.

진로장벽인식은 직업이나 진로계획에 있어서 자신의 진로목표 실현을 방해하거나 가로막는 내적 외적 요인들을 의미하며[39] 주로 여성들이 자신의 능력을 충분히 활용하지 못함으로 인해서 실제 능력보다 더 적게 성취하고 있다는 점에 주목하여[40] 개인의 능력과 성취 사이의 간격을 설명해주는 개념으로 사용되었다[41]. 반면 사회적 지지는 유연한 인간관계를 바탕으로 하며 이를 통해 심리적 안정감을 부여하고, 진로발달에 긍정적 영향을 주게 된다.

직종에 상관없이 유연한 인간관계는 경력전환에 필요한 요소이다. 직장을 옮긴 경험이 인간관계에서의 유연성을 높여 중·고령자의 진로발달에 긍정적 영향을 주는가 하면[38][42][43] 교육생들 간의 친밀한 인간관계가 심리적 안정감을 높여 중·고령자 훈련생의 고용가능성을 높이는 것으로 나타나고 있다. 또 비공식적 네트워크가 큰 훈련생일수록 그렇지 않은 훈련생에 비해 고용가능성에 미치는 관계영향력이 커지는 것으로 확인됐다[43]. 네트워크가 중장년 재취업에 긍정적인 요인으로 설명되는 가운데[45], 직업교육은 네트워크 형성에 중요한 역할을 한다는 점에서도 교육효과를 찾을 수 있다. 직업 교육을 통해서 새로운 직업에 필요한 기술 습득, 직업에 대한 이해를 얻으며, 취업가능성을 높일

수 있는 자격증을 취득하고 업계내 네트워크를 형성할 수 있는 것이다.

본 연구는 선행연구에서 중장년 경력전환에서 영향을 미치는 것으로 알려진 이전 경력, 사회심리특성, 진로장벽인식과 함께 직업훈련에 대한 수용 특성이 실제 훈련 활용도에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

III. 연구방법 및 내용

1. 연구대상자 선정 및 조사 방법

본 연구에서는 고용노동부의 직업능력개발훈련의 일환으로 실시하는 목조주택시공훈련 및 조경훈련에 참여하는 30~68세 197명을 대상으로 훈련 특성 및 훈련 활용도를 살펴보았다². 목조주택시공 및 조경시공 직업훈련은 현재 중장년층 직업훈련참여자 매우 높은 분야이다³[46].

30세와 68세는 고용 가능성이나 취업 목적 등에 있어서 매우 이질적인 집단이다. 한국의 직장인들은 20대 후반~30대에 고용시장에 진입, 경력을 시작하게 되면 40대 중반 이후부터 퇴직압력을 받게 되며 국내 기업 종사자들의 경우 평균 52세에 퇴직을 하게 된다[42]. 퇴직자들은 재취업을 원하지만, 53세 이후 고용시장에 재진입하는 것은 매우 제한적이다[42]. 하지만 이들은 연금수급연령 61세가 되기까지는 소득활동을 계속하며 고용시장에서 완전히 물러나는 시기가 68세로 알려져 있다[47]. 따라서, 교육생들을 주요경력에 해당하는 45세 이전까지 연령구간(주요경력기), 퇴직 압력이 가시화되는 46~52세에 해당하는 연령구간(경력전환준비기), 퇴직이후 연금수급 이전까지 경제활동을 하는 53~60세(경력전환기), 61~68세(퇴직후 가교일자리기) 4개의 구

2 설문조사는 209명의 교육생 전원을 대상으로 실시하였지만 분석에서 30~68세만을 포함시켰다. 교육생가운데 최연소자는 20세이며 최고령자는 80세로 나타났다. 또한 조사 대상자의 87%가 40대 이후로, 중·고령자의 비중이 높은 것으로 나타났다.

3 이들 과정은 최근 전원주택 건설 붐과 함께 인력 수요가 높은 반면 [48], 젊은 층의 유입이 이루어지지 않아 종사자의 고령화가 상당히 진행됐으며[46] 타 연령층의 진입이 없어 고령자들의 취업 기회가 상대적으로 높은 빈 일자리형으로 꼽힐 수 있는 직종이다[49]. 이에 고용노동부는 건축수리 및 보수원(건축마감관련 기능종사자) 및 조경원을 준고령자, 고령자 우선고용 직종으로 선정하고 있다.

분으로 나누어 각 연령구간의 훈련특성, 경력 특성, 사회심리적 특성을 비교하였다.

본 연구에서 대상으로 실시한 훈련 과정은 실업자와 재직자를 포함하여 실시되고 있으며 256시간~640시간(4개월~6개월) 이론과 현장 수업으로 이루어져 있다.

설문조사는 2017년 4월~2018년 2월까지 3~4개월 과정이 끝나는 시점에서 집단 설문조사를 실시하였다. 한 과정에 참여하는 사람이 30~40명으로 충분한 대상자를 얻기 위해 여러 번으로 나누어 조사를 실시하였다. 목조주택 건축훈련의 경우 3기에 걸쳐 119명, 조경훈련의 경우 3기에 걸쳐 78명을 대상으로 하였다. 설문조사를 실시할 때에는 연구의 취지를 설명하였으며 개인정보 동의서와 연구참여 동의서를 받았고, 설문조사에 참여한 것에 대한 사례를 하였다. 또한 설문조사에 응했던 대상자들에게 6개월 후에 연락을 취해 그 동안의 취업 여부, 직업탐색활동, 취미활동 등 훈련 내용을 활용한 정도를 묻는 온라인설문을 추가로 실시하였다.

2. 조사 내용 및 분석

설문조사에서는 훈련비지불형태, 훈련난이도 등 훈련 관련 요인과 이전 경력 요인, 사회심리 요인 등을 살펴보았다. 훈련비 지불형태는 전액 자비, 일부 정부지원, 전액 정부지원으로 나누어진다. 이전 경력요인으로는 경력스타일, 이전 경력과의 연관성, 경력전환 희망형태를, 사회심리 요인으로는 진로적응성, 진로장벽인식, 관계능력 등을 포함시켰다.

훈련에서 느끼는 난이도와 관련해서는 교실수업, 야외수업, 도구 관리 등의 세 가지 측면으로 나누어 살펴보았으며 이를 훈련난이도 인식으로 점수화하였다. 교실 수업의 경우 컴퓨터로 설계도 및 조경도를 그리는 과제수행이 포함된다. 야외수업의 경우 신체활동 및 조별활동에 따른 어려움이 포함되며 도구관리는 작업의 안전성이 주로 해당되며 훈련에 대해 느끼는 어려움을 훈련난이도인식문항으로 개발하였다⁴.

이전 경력 요인으로는 경력스타일과 이전 경력과 현재 받고 있는 직업훈련과의 연관성, 향후 경력 희망형

4 훈련난이도 문항은 훈련기관이 훈련생들의 평가에 사용되는 NCS(National Competence Standards)척도를 참조해 작성하였음

태를 살펴보았다. 경력스타일로는 한 직장에서 계속 일하다가 퇴직을 앞두고나 퇴직한 경우를 ‘한우물형’으로 명명하였으며 2~3개의 직장을 옮겨 다니며 경력을 쌓은 경우 ‘다중경력형’, 직장에 소속되지 않고 프리랜서로 활동한 경우를 ‘자유형’으로 명명하였다.

경력전환에 있어서 경력연관성은 매우 중요한 역할을 담당한다. 즉 이전 경력과 유사한 일을 하려고 하는 경우 지식, 인맥 등에서 유리한 입장에 놓여져 있기 때문에 본 연구에서는 이전 경력과 현재 훈련받는 분야가 서로 연관성이 있는지, 연관성의 정도를 질문하였다. 진로장벽인식으로는 고연령, 경력 부족, 인맥 부족, 일자리 부족 등 내외적 장벽에 해당하는 4가지 요인으로 살펴보았다. 관계능력은 자신보다 나이차가 큰 동료와의 관계에서 친밀감 형성 능력, 나이가 어린 상사의 지시에 대한 수용 능력, 작업에 있어 커뮤니케이션능력 등 3문항으로 살펴보았다.

본 연구에서 종속변수는 훈련활용도이다. 훈련활용도는 훈련의 목적을 달성한 정도를 의미하지만 여기에서는 단순히 취업이라는 협의의 결과 뿐 아니라 진로탐색, 노후준비 및 취미활동 등까지 보다 포괄적인 의미로 사용하였다. 취업결과의 경우 훈련이 끝난 뒤 6개월 동안 임금노동에 참여한 시간을 물어 5점으로 척도화하였으며, 진로탐색은 그 동안의 진로활동에 활용한 정도, 노후준비 및 취미활동은 직업훈련을 통해 익힌 기술로 봉사 및 취미활동을 한 정도를 조사하였으며 이를 5점으로 척도화하였다.

진로적응성은 Savickas와 Profeli가 개발한 CAAS(Career Adapt-Ability Scale)을 정지은(2013)[50]이 수정한 설문지 24개 문항 가운데 진로적응성의 하위 범주인 관심, 통제, 호기심, 자신감에 해당하는 12개 문항을 뽑아서 사용하였다.

통계처리는 SPSS 23.0을 이용하였으며 경력시기별로 진로장벽인식, 진로적응성, 훈련난이도 인식, 관계능력, 취업률, 진로탐색, 취미활동 등 훈련활용도의 차이를 알아보기 위해 일원분산분석을 실시하였다. 또한, 3가지 측면에서 훈련활용도에 미치는 영향요인을 알아보기 위해 위의 요인들을 독립변수로 하고 훈련활용도를 종속변수로 하는 회귀분석을 실시하였다.

표 1. 조사내용 및 측정도구

변수	구분	내용	문항수(크론바 하알파)
독립 변수	경력	경력유형, 이전 직업과의 연관성, 경력전환 희망형태	3
		훈련	1
	사회 심리	훈련비지불형태	3(.778)
		훈련난이도 인식	12(.867)
		진로적응성	4(.636)
종속 변수	훈련결과	진로장벽인식	3(.812)
		관계능력	3
		훈련활용도(취업, 진로탐색, 노후준비 및 취미활동)	3

III. 연구결과

1. 조사대상자 특성

조사대상자들을 성별로 살펴보면 남성이 94.9%로 대다수를 차지한다. 연령구간별로 살펴보면 30~45세, 46~52세, 53~60세, 61~68세로 나뉘어지는 연령구간내 훈련생들의 숫자는 거의 비슷한 비율을 보였다.

한편, 평생 어떤 형태로 경력을 형성해 왔는지에 대한 경력유형을 한 직장에서 퇴직까지 일한 한 우물형, 여러 개의 직업을 경험한 다중경력형, 직장에 소속되지 않고 대부분 프리랜서로 일한 자유형으로 나누어 알아보았다. 한 우물형이 절반 이상을 차지했으며(53.8%) 다중경력형이 23.9%, 자유형이 11.7%를 차지했다. 생애 주요 경력과 직업교육 참여를 통해 획득하고자 하는 경력지향간에 연관성이 있는지에 대한 질문에 대해 연관성이 전혀 없거나(25.4%) 없는 편(31.0%)이 절반을 넘으며 약간 관련이 있는 일에 종사한 사람들이 23.4%, 관련이 높은 일을 한 경우가 19.6%로 나타났다.

경력전환 희망형태에서 이전직업과의 연관성을 물었을 때 이전 경력과 상관없이 새로운 일에 도전하고 싶은 사람들의 숫자가 가장 많아 64.0%를 차지했으며 이전 직업과 유사한 일을 하고 싶다는 숫자가 31.5%를 차지했고 이전 직업과 같은 일을 계속 하기 원하는 사람들이 3.6%로 나타났다. 이들이 훈련에 참여하는 데 있어서 훈련비 지불은 전액을 정부지원으로 하는 사람들이 61.4%, 일부 지원이 33.5%, 자비로 참여한 사람이 4.1%이다.

표 2. 조사 대상자 특성

변수	구분	n(%)	변수	구분	n(%)
성별	남	184(94.9)	경력유형	한우물형	106(53.8)
	녀	10(5.1)		다중경력형	47(23.4)
연령별	30~45세	42(21.3)	자유형	23(11.7)	
	46~52세	56(28.4)	기타	14(7.1)	
	53~60세	55(27.9)	연속형	7(3.6)	
	61~68세	43(21.8)	경력전환 희망	유사형	62(31.5)
교육비 지출 형태	지원	121(61.4)	이전직업과의 연관성	새로운일 도전	126(64.0)
	부분지원	66(33.5)		거의 또는 전혀 없다	111(56.4)
	자비	8(4.1)		약간 또는 매우 관련있다	85(43.6)

2. 경력시기에 따른 훈련 특성 및 훈련활용 정도

연령대별로 훈련 특성 및 훈련 활용정도를 살펴보기 위해 일원분산분석을 실시하였으며 Duncan사후분석을 통해 사후검증을 실시하였다.

분석 결과, 훈련난이도 인식과 분야별 훈련활용도에서 차이를 나타냈다.

훈련난이도 인식은 점수가 높을수록 훈련이 어렵게 느꼈다는 것을 의미한다. 전체 평균이 5점 척도에 2.85로 나타났으며 교실 수업(컴퓨터활용교육)이 가장 어렵다고 평가하며 야외실습, 도구안전관리 순으로 어려움을 느꼈다. 한편 연령 구간으로 살펴보면 61~68세가 컴퓨터활용이 포함된 실내 수업과 체력이 필요한 야외실습수업에서 어려움을 가장 크게 느끼는 연령구간이며, 도구관리안전교육에서는 어려움을 덜 느끼는 것으로 나타났다.

훈련 활용도는 점수가 높을수록 훈련을 활용한 정도가 높다는 것을 의미하며, 취업의 경우 전체 연령구간에서 2.35(SD=1.01)로 낮으며 노후준비 및 취미 활동으로서의 활용도가 3.05(SD=1.05)로 상대적으로 높게 나타났다. 진로탐색 측면에서의 활용은 2.75(SD=.98)로

나타났다. 취업만을 보았을 때 30~45세 그룹의 성과가 가장 컸으며(3.11, SD=.89) 연령이 높아질수록 취업활용이 낮아지는 것으로 나타났다. 반면 노후준비 및 취미활동으로서 활용 정도는 60~68세 그룹이 가장 크며(4.08, SD=.88) 연령 순으로 낮아지는 것으로 나타났다. 진로탐색으로서의 활용은 53~60세 구간(3.07, SD=.77)과 45~52세 구간(2.82, SD=.75)이 큰 것으로 나타났다.

관계능력, 진로적응성, 진로장벽인식의 경우 점수가 높을수록 관계능력이 좋으며, 진로적응성이 높으며, 진로장벽을 크게 느낀다. 관계능력의 경우 통계적으로 유의미하지는 않으나 61~68세 연령구간이 관계능력이 가장 좋으며(3.49, SD=.83) 53~60세 구간이 가장 낮은 것으로 나타났다(3.11, SD=.86). 진로장벽인식, 진로적응성의 경우 연령구간에 따른 유의미한 차이는 나타나지 않았다.

3. 주요 변수간의 상관관계

본 연구의 주요 변수간의 상관관계를 살펴보기 위해 Pearson의 적률상관분석을 실시한 결과, 이전 경력연관성은 관계능력(.188, p<.005), 취업결과(.292, p<.005)와

표 3. 직업 훈련 특성 및 훈련활용도

	전체	A(30~45세)	B(46~52세)	C(53~60세)	D(61~68세)	f-value	Duncan	
훈련 난이도 인식	교실수업	3.09(.81)	2.88(.77)	3.01(.77)	3.09(.87)	3.31(.79)	5.34**	D)C,B,A
	야외실습	2.74(.66)	2.49(.62)	2.62(.65)	2.85(.70)	2.91(.55)	3.02*	D)C,B,A
	도구관리	2.60(.70)	2.85(.65)	2.79(.49)	2.62(.71)	2.60(.70)	1.08	
	평균	3.15(.51)	3.05(.54)	3.07(.49)	3.20(.52)	3.34(.46)	3.343***	D,C)C,B,A
사회심리 요인	관계능력	3.27(.83)	3.36(.88)	3.18(.75)	3.11(.86)	3.49(.83)	2.028	C,B,A)D
	진로적응성	3.68(.67)	3.76(.62)	3.62(.67)	3.66(.65)	3.70(.75)	.387	
	진로장벽인식	3.53(.68)	3.52(.75)	3.56(.69)	3.49(.61)	3.55(.69)	.099	
훈련 활용도	취업	2.35(1.01)	3.11(.89)	2.41(.78)	2.01(.79)	1.82(1.00)	13.890***	A)B)C,D
	진로탐색	2.75(.98)	2.70(.78)	2.82(.75)	3.07(.77)	2.6(.67)	.988	C)B,A)D
	노후준비 및 취미활동	3.05(1.05)	2.32(.99)	2.39(.98)	3.32(.69)	4.08(.88)	3.28**	D)C)B,A

표 4. 주요 변수간의 상관관계

변수	상관계수						
	이전 경력연관성	훈련난이도 인식	관계능력	진로장벽인식	진로적응성	취업결과	진로탐색
훈련난이도인식	.052						
관계능력	.188**	.167*					
진로장벽인식	.018	.213**	.045				
진로적응성	-.162*	-.198**	.253**	-.294**			
취업결과	.292**	-.426**	.253**	-.366**	.301**		
진로탐색	-.113	-.307**	.162*	-.023	.244**	-.270**	
노후준비	-.062	-.240**	.183**	-.023	.240**	-.153*	.423**

* $\langle .05$, ** $\langle .01$

정의 상관관계가 있으며 진로적응성(-.162, $p < .01$)과는 부의 상관관계가 있었다. 훈련난이도인식은 관계능력(.167, $p < .01$), 진로장벽인식(.213, $p < .005$), 과정의 상관관계가 있으며 취업결과(-.426, $p < .005$), 진로탐색(-.198, $p < .005$), 노후준비(-.240, $p < .005$)와는 부의 상관관계가 있었다. 관계능력은 취업결과(.426, $p < .005$)와 진로적응성(.198, $p < .005$), 진로탐색(.162, $p < .01$), 노후준비(.183, $p < .005$)와 정의 상관관계를 갖고 있었다. 진로장벽인식은 진로적응성(-.294, $p < .005$), 취업결과(-.366, $p < .005$)와 부의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 진로적응성은 취업결과(.301, $p < .005$), 진로탐색(.244, $p < .005$), 노후생활준비(.240, $p < .005$)와 정의 상관관계를 갖고 있었다.

표 5. 직업 훈련활용도에 미치는 영향요인

독립변수	취업결과			진로탐색결과			노후준비 및 취미활동결과		
	B값	S.E	β 값	B값	S.E	β 값	B값	S.E	β 값
연령	-.004	.007	-.032	-.004	.005	-.065	-.002	.005	-.031
성별_여성	-.405	.293	-.080	.399	.205	.127	.085	.190	.031
지불형태_자비	.299	.353	.051	.259	.237	.074	.264	.219	.085
지불형태_전액지원	.097	.147	.041	-.181	.098	-.128	-.041	.091	-.033
이전경력연관성	.23	.065	.234***	-.021	.044	0.035	-.001	.040	-.003
훈련난이도인식	-.649	.129	-.302**	-.360	.087	-.283***	-.237	.080	-.210**
관계능력	.168	.084	.122*	-.041	.057	-.051	-.069	.052	-.095
진로장벽인식	-.462	.104	-.272***	.094	.070	.093	.078	.065	.088
진로적응성	.167	.111	.097	.165	.076	.161*	.157	.070	.172*
상수	4.504	.934		3.033	.473		2.227	.488	
R ²	.367			.192			.120		
수정된 R ²	.337			.155			.079		
F	12.416***			5.081***			2.907**		

* $\langle .05$, ** $\langle .01$, *** $\langle .001$

4. 직업훈련 활용정도에 미치는 영향 요인

이전 경력연관성, 진로장벽인식, 훈련난이도 인식, 관계능력, 진로적응성을 독립변수로 하고 3가지 측면에서의 직업훈련 활용도를 종속변수로 한 회귀분석을 실시하였다. 일반적 특성 중 성별, 훈련비지불형태는 Dummy변수로 처리하였으며 변수들에 대해 공차가 0.761~0.985로 0.1이상이었으며 분산팽창인자(VIF)는 1.015~1.313으로 10보다 작아 다중공선성에 문제가 없었다.

분석 결과 취업 결과에는 이전 직업연관성(β 값=.252), 진로장벽인식(β 값=-.301), 훈련난이도(β 값=-.217), 관계능력(β 값=.131)이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이전 직업과의 연관성이 높을수록 훈련이 끝난 뒤 취업 결과가 좋으며, 취업장벽인식이 높을수록 취업 성과가 낮았다. 훈련 난이도인식이 높을수록 즉 훈련이 어렵다고 느낄수록 활용도가 떨어지며, 관계능력이 좋을수록 훈련활용도도 높은 것으로 나타났다.

한편 진로탐색결과에 미친 영향요인으로는 훈련난이도 인식(β 값=-.284), 진로적응성(β 값=.205)이었으며 노후준비 및 취미활동에 미친 영향요인 역시 훈련난이도 인식(β 값=-.217), 진로적응성(β 값=.191)이었다. 훈련이 어렵다고 느낄 때 진로탐색 뿐 아니라 노후준비나 취미활동으로도 활용되기 어려우며, 진로적응성이 낮을수록 이들 영역에서의 활용도도 낮아졌다.

IV. 결론

중·고령자의 퇴직후 제2의 일 찾기는 통상적인 이직이나 전직과는 차원이 다른 접근이 요구된다. 많은 사람들이 소득활동에 초점을 맞춘 주요 경력을 마무리하면서 중장년기 이후에는 자아실현이나 노후생활에 대한 준비 등을 염두에 둔 새로운 일을 갖고자 하기 때문이다. 따라서 과거의 직업 경험이나 현실적 고려보다는 희망, 이상 등을 지향하고 있다. 하지만 이전의 경력과는 무관하거나 관련성이 떨어지는 새로운 분야로 진로를 확장하고자 하는 무경계 경력 전환은 심리적 측면이나 사회적 측면에서 다양한 장벽에 부딪히게 된다. 중·고령자의 진로개발에 있어서 욕구와 현실 사이의 간격을 메우는 역할을 하는 것이 바로 직업교육 및 훈련에의 참여이다.

중·고령자의 경력전환을 생애사적 경험으로 보고자 한 본 연구는 '무경계경력'관점에서 이들의 직업훈련 참여의 의미와 효용성을 살펴보았다.

우선 본 연구에 참여한 중·고령자를 살펴보면, 3.6%만이 예전에 하던 일을 계속하기 원했으며 31.5%가 유사한 일을 원했으며 나머지 64.0%는 새로운 일에 도전하고자 했다. 현재 받고 있는 직업 훈련과 이전 경력과의 연관성을 살펴보았을 때 약간 또는 매우 관련이 있다는 응답이 43.0%를 차지하고, 반 수 이상이 전혀 무관한 일에 종사했던 것으로 나타났다. 이를 통해 이들의 경력전환이 무경계적임을 알 수 있었다.

또 이들의 훈련 효과를 살펴보면 취업(2.35, SD=1.01)보다 진로탐색 측면에서의 활용(2.75, SD=.98)이나 노후준비 및 취미 활동으로서의 활용(3.05, SD=1.05)이 더 높은 것으로 나타났다. 취업만을 살펴보았을 때 연령구간이 높아질수록 결과가 부정적인 것으로 나타났다. 직업훈련이 끝난 뒤 6개월 이내 취업으로 일한 기간을 5점 척도로 측정했을 때, 30~45세의 경우 3.11(.89)이지만 46~52세의 경우 2.41(.78), 53~60세의 경우 2.01(.79), 61~68세의 경우 취업은 1.82(1.00)로 나타났다 ($F=13.890, p<.001$). 또 연령구간에 따라 직업훈련을 활용하는 방향이 달랐다. 61~68세의 경우 직업 훈련을 통해 배운 내용을 노후생활 준비로 활용하고 있으며

46~52세, 53~60세의 경우 진로탐색의 방향으로 활용하고 있다. '무경계경력 관점'에서 볼 때 직업훈련의 목적은 단순히 재취업이 아니라 새로운 일에 대한 탐색에 놓이게 된다는 점[1]을 확인케 하는 부분이다.

이러한 결과는 중장년층의 직업 교육 및 훈련에 대해 무경계경력 관점에서 바라볼 필요성을 보여줄 뿐 아니라, 무경계경력 전환의 한계성 또한 보여주는 것이다. 즉 훈련생들의 이전 경력이 취업에 영향 요인으로 나타났기 때문이다.

본 연구에서 직업훈련 활용도에 영향을 미치는 요인을 살펴보면, 우선 취업에 영향을 미치는 요인으로는 이전 경력연관성 이외에도 훈련난이도인식, 관계능력, 진로장벽인식이 있으며, 진로탐색에 미친 영향요인으로는 훈련난이도인식, 진로적응성이 있다. 또한 노후준비 및 취미생활에도 훈련난이도인식, 진로적응성이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 진로관련 선행연구에서 진로결정에 영향을 미치는 요인으로 진로적응성, 사회적지지/장벽요인, 관계능력, 자기개념 등이 지적됐는데 [38][41][43] 본 연구결과도 이를 뒷받침하고 있다. 다만, 진로적응성은 취업에는 영향을 미치지 않으며 진로탐색이나 노후생활준비에 영향을 미치고, 진로장벽인식은 취업에만 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 점은 결국 중장년층의 취업에는 진로적응성이라는 심리적 요인 보다 주변 환경 요인이 더 크다는 것을 시사하는 것으로 볼 수 있다.

본 연구결과를 바탕으로 두 가지 점에서 논의해 보고자 한다.

첫째, 중장년층에서도 특히 고령자 대상 직업훈련이 취업결과로 연결되지 않는 점과 관련해서이다. 이러한 점은 현재 작업장에서의 연령차별이 심각한 상황이어, 충분히 예상했던 결과이기도 하다. 건설현장에서 52세 이상의 중·고령자 신입은 보조인력(현장용어로 데모)으로도 채용하지 않는 등 현장에서 연령차별은 심각하다. 본 연구결과는 직업훈련을 받았다고 하더라도 취업으로 이어지는 확률은 매우 낮다는 점을 확인해 주고 있다. 중·고령자를 대상으로 한 직업 훈련이 취업으로 이어지는 효과가 떨어지면서 중·고령자의 직업 훈련 참여에 부정적인 시각이 존재한다. 직종에 따라 명시적인

훈련 참여 연령 제한이 있거나 훈련위탁기관에 의한 암묵적인 연령제한이 이루어지는 실정이다. 정부 위탁으로 운영되는 기관들의 경우 기관평가에서 훈련생들의 취업률을 평가받기 때문에 취업가능성이 적은 중·고령 훈련생들은 기피할 수 밖에 없다.

하지만, 무경계경력관점에서 볼 때 중장년층의 직업 훈련은 당장 취업 보다는 진로탐색의 성격이 크다. 따라서 훈련활용도를 취업이 아닌 진로탐색이나 노후생활준비 등의 측면에서 살펴보았을 때 중·고령자들의 훈련 참여가 유용성이 없는 것은 아니다. 본 연구의 참여자들을 보면, 목공이나 조경 등 기능을 습득해 자신이나 지인의 집을 수리함으로써 비용절감이나 다른 형태의 이익을 창출하고 있음을 알 수 있었다. 이런 점에서 훈련의 목적을 포괄적으로 이해할 필요가 있을 것이다.

또한 교육 및 훈련 성과를 취업 및 소득활동으로만 제한하더라도 훈련 효과가 없거나 나쁘다고 결론짓기 어려운데, 이는 훈련을 받지 않은 그룹과의 비교가 없기 때문이다. 현재와 같은 연령차별적 고용시장에서 훈련을 받은 것이 그렇지 않은 경우보다 고용시장 진입에 유용한 지에 대해서는 향후 다른 연구를 통해 확인돼야 할 것이다.

두 번째 논의점은, 현재 직업훈련의 형태가 이들의 욕구와 특성에 부합하는 지이다.

무경계경력 관점에서의 직업훈련은 새로운 직업에 대한 탐색적 성격이 강하다. 무경계경력 관점에서 경력역량은 진로의 동기, 가치 지향 등에 해당하는 knowing why와 기술 역량 부분에 해당하는 knowing how, 사회적 관계인 knowing whom으로 이루어지는 데[18] 중·고령자가 주로 참여하는 직업훈련은 knowing how를 알려줄 뿐 아니라 knowing why와 knowing whom을 제공해야 할 필요가 있다.

한편 연령구간에 따라 취업, 직업탐색 등 훈련활용도가 달랐으며 훈련난이도인식 조사에서 고연령층은 컴퓨터활용에서 많은 어려움을 보였던 점에 유의할 필요가 있다. 고연령층의 컴퓨터 활용 능력이 떨어지는 점은 많은 문헌에서 지적되고 있으며, 최신 기술에 대한 부적응, 활용능력이 떨어지는 점은 고령자들이 직업진환을 새로운 성장의 기회로 여기기보다 위협으로 간주

하는 요인이다[51]. 컴퓨터나 최신 기술은 특정 분야에서만 사용되는 것이 아니며 모든 영역에서 작업 환경의 일부가 되고 있다. 그런데 컴퓨터활용능력에서 큰 차이가 나는 사람들이 똑같은 훈련을 받는 것은 문제가 될 수 있다.

학교 정규교육을 마치고 노동시장에 첫 발을 내딛는 청년층과 수십 년간 노동시장 경력을 축적한 고령자에 적합한 직업훈련이 다를 수밖에 없으며 중장년층의 직업훈련 욕구는 다른 연령층의 욕구와는 차별되는 점이 있다. 따라서 현재와 같이 전 연령층이 집체교육 및 훈련을 받는 방식은 연령별·노동시장특성이나 이들의 학습 특성을 반영하지 못하는 한계가 있다.

이러한 논의를 바탕으로 본 연구는 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 증가하는 중·고령자 직업교육 및 훈련 수요가 무경계경력 관점에 있다는 점을 감안, 직업교육 및 훈련이 단순히 취업을 목적으로 하기보다, 진로탐색, 새로운 작업환경에 대한 적응능력 제고, 자아효능감 향상 및 네트워크 형성의 기회를 제공하는 기회로 활용돼야 한다. 또한 직업훈련의 성과를 측정함에 있어서 보다 장기적 관점이 필요하다. 무경계경력 관점에서 경력전환은 탐색, 시도, 확립, 숙달의 과정을 거치며 이러한 순환과정에서 지속적인 피드백이 일어난다. 즉 직업교육 및 훈련을 통해 경력전환이 한 번에 순조롭게 이루어진다고 보다, 이를 통해 자신의 적성, 능력을 확인하고 다음 단계의 진로 방향 및 훈련의 정도를 가감해 가는 노력들을 통해 점차적으로 이루어지게 된다. 따라서 중장년층의 직업훈련에 있어서 한 번의 장기 훈련보다 단기적, 탐색적 과정에 초점을 맞춘 시도가 필요할 것이다.

둘째, 진로장벽인식과 관계능력이 취업에의 영향요인이므로, 중·고령자 대상의 취업교육, 훈련에 있어 진로장벽인식을 해소하고 진로적응성을 높이는 방안이 포함돼야 한다. 진로장벽인식은 ‘일자리부족’, ‘실력부족’, ‘인맥부족’, ‘고연령’등으로 취업이 힘들다고 스스로 생각하는 것이다. 진로장벽인식이 높은 경우 취업을 위한 시도조차 하지 않거나, 소극적 대응으로 일관함으로써 실제 취업가능성을 낮추는 역할을 한다. 외국 문헌에서

도 진로장벽인식, 연령역할로부터 벗어나는 것에 대한 불편감, 통제력 감소 등은 진로개발에 부정적 영향을 미치는 것으로 보고되고 있으며[4][5] 사회인지이론에서도 자아효능감, 진로적응성, 진입장벽 및 지지요인등 인지적 요인의 중요성을 지적하고 있으므로 중장년층이 이러한 진로장벽에 대한 대응이 필요하다.

또 이들의 관계능력을 향상시키는 것도 과제이다. 관계 능력은 연령층에 따라 다른데, 53~60세의 관계능력이 낮으며 이들의 낮은 관계능력이 취업 성과에도 영향을 미친다. 53~60세는 자신의 주요경력에서 관리자의 지위에 올라 있거나 절정을 지난 시기이다. 본 연구에서 이들은 자신과 나이가 차이가 큰 동료들과의 관계에 불편함을 느끼는 것으로 나타났다. 연령민감성은 건설현장에서 문제가 되고 있는데, 예를 들면 젊은 현장감독이 50대 보조에 대해 불편을 느끼는 것은 거친 말과 지시가 오가는 현장 특성과 한국적 장유유서 정서가 어긋나기 때문이다. 이러한 점은 다시 연령차별인식으로 귀결돼 순환적 과정을 형성하게 된다. 따라서 중·고령자의 타 연령 수용력을 높이기 위한 노력이 훈련 과정에도 포함될 필요가 있다.

한편 본 연구는 목조주택시공이나 조경시공과 같이 특수한 분야에서의 훈련 참가생들을 대상으로 해, 본 연구결과를 일반적인 중·고령자의 경력전환과정으로 보편화해서 해석하는 데에는 조심스러울 필요가 있다. 건설, 조경 분야는 인력 고령화, 노동력 부족 등으로 이들이 진출할 수 있는 여지가 크지만, 본 연구 결과에 국한해서 보자면 중·고령자가 직업훈련을 받고도 재취업하기 힘든 실정이다. 53~60세의 고연령자가 건설현장에서 보조 인력으로도 일하지 못하는 것이 이들의 신체적, 작업 능력 부족인지 아니면 나이가 든 사람을 하대하기 어려운 우리나라 정서에서 기인하는 것인지에 대한 판단은 다른 연구들을 통해 계속 확인되어야 할 부분이다.

* 연구에 참여해준 고용노동부 지정 직업능력개발훈련위탁 기관 대전소재 목수아카데미 교수, 훈련생들께 감사드립니다.

참 고 문 헌

- [1] 김기홍, 김미숙, *중고령층 전직지원 및 직업능력 개발훈련 현황*, 한국직업능력개발원, 2005.
- [2] D. T. Hall, *Careers in Organization*, Goodyear Pub. Co. 1976.
- [3] J. Heckhausen and P. Baltes, "Perceived Controllability of Expected Psychological Change Across Adulthood and Old Age," *Journal of Gerontology*, Vol.46, No.4, pp.165-173, 1991.
- [4] L. L. Bailey and R. O. Hansson, "Psychological Obstacles to Job or Career Change in Later Life," *Journal of Gerontology*, Vol.50B, No.6, pp.280-288, 1995.
- [5] C. Fry, "Culture, Behavior, and Aging in the Comparative Perspective," In J. Virren, & K. Schaie(Eds.) *Handbook of the psychology of aging*, 2nd Ed. pp.216-244, Van Nostrand Reinhold, 1985.
- [6] D. T. Hall, "Protean Careers of the 21st Century," *The Academy of Management Executive*, Vol.10, No.4, pp.8-16, 1996.
- [7] 장경호, 이미정, "우리나라 준고령자의 평생교육 참여 실태 분석," *교육문화연구*, 제12권, pp.75-108, 2006.
- [8] 고용노동부, *직업능력개발사업현황집*, 2015.
- [9] 고용노동부, *직업능력개발사업현황집*, 2017.
- [10] D. E. Super, M. L. Savickas, and C. M. Super, "The life-span, life-space approach to careers, in D. Brown & L. Brooks(Eds.), *Career Choice and Development* 3rd. edn. San Francisco: Jossey-Bass, 1996.
- [11] R. W. Lent and S. D. Brown, "Social Cognitive Approach to Career Development: An Overview," *The Career Development Quarterly*, Vol.44, No.4, pp.310-321, 1996.
- [12] 이상철, "정보화시대의 직업의식의 변화와 새로

- 은 직업윤리의 특징,” 국민윤리연구, 제54권, 제1호, pp.209-238, 2003.
- [13] J. H. Greenhaus, G. A. Callanan, and V. M. Godshalk, *Career Management*, Thousand Oaks, Sage Publications, Inc., 2010.
- [14] R. Ashkenas, D. Ulrich, T. Jick, and S. Kerr, *The Boundaryless Organization :Breaking the Chains of Organization Structure*, 2nd., Bounty Books, 2002.
- [15] M. D. Arthur and D. M. Rousseau, *The Boundaryless Career-A new Employment Principle for New Organizational Era*, Oxford University Press, 1996.
- [16] D. N. Dickter, M. Roznowski, and D. A. Harrison, “Temporal tempering: An Event History Analysis of the Process of Voluntary Turnover,” *Journal of Applied Psychology*, Vol.81, No.6, pp.705-716, 1996.
- [17] M. C. Sturman and C. O. Trevor, “The Implications of Linking the Dynamic Performance and Turnover Literatures,” *Journal of Applied Psychology*, Vol.86, No.4, pp.684-696, 2001.
- [18] R. J. DeFillippi and M. B. Arthur, “The boundaryless Career: Competency-based perspective,” *Journal of Organizational Behavior*, Vol.15, pp.307-324, 1994.
- [19] P. Briscoe and D. T. Hall, “The interplay of boundaryless and proteen careers: combinations and implications,” *Journal of vocational behavior*, Vol.69, pp.4-18, 2006.
- [20] 강병진, 임상호, “직업교육훈련기관의 교육훈련이 진로 성숙에 미치는 영향,” *경영컨설팅리뷰*, 제6권, 제1호, pp.25-42, 2015.
- [21] <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00575086/document>, 2018.3.10.
- [22] M. C. Sturman, “Searching for the Inverted U-Shaped Relationship Between Time and Performance: Meta-Analyses of the Experience/Performance, Tenure/Performance, and Age/Performance Relationships,” *Journal of Management*, Vol.29, No.5, pp.604-640, 2003.
- [23] W. H. Ng, Thomas and D. C. Feldman, “Age, work experience, and the psychological contract,” *Journal of Organizational Behavior*, Vol.30, No.8, pp.1053-1075, 2009.
- [24] R. E. Lucas and M. B. Donnellan, “Personality Development across the Life Space Longitudinal analyses sample from Germany,” *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.101, No.4, pp.847-861, 2011.
- [25] V. Skirbekk, “Age and Productivity Potential: A new approach based on ability levels and industry-wide task demand,” *Population and Development Review*, Vol.34, pp.191-207, 2008.
- [26] J. C. Van Ours and L. Stoeldraijer, “Age, and Productivity in Dutch Manufacturing,” *De Economist*, Vol.159, No.2, pp.113-137, 2011.
- [27] P. Taylor and P. Urwin, “Age and Participation in Vocational Education and Training,” *Work Employment & Society*, Vol.15, No.4, pp.768-779, 2001.
- [28] A. Bassanin, et al, *Workplace training in Europe. IZA Discussion papers*, Institute of the Study of Labor(IZA), 2005.
- [29] T. Zwick, Training Effectiveness-Differences between younger and older employees. In Cedefop(ed.). *Working and Ageing: The Benefits of Investing in an Ageing Workforce*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, pp.36-54, 2012.
- [30] J. E. Kubeck, N. D. Delp, T. K. Haslett, and M. A. McDaniel, “Does Job-Related Training Performance Decline With Age?,” *Psychology and Aging*, Vol.11, No.1, pp.92-107, 1996.
- [31] J. A. Bruce, D. A. Waldman, and M. A.

- McDaniel, "Age and Work Performance in Nonmanagerial Jobs: The Effects of Experience and Occupational Type," *The Academy of Management Journal*, Vol.33, No.2, pp.407-422, 1990.
- [32] T. W. Maurer and M. F. Barbeite, "A model of involvement in a work-related learning and development activity: The effects of individual, situational, motivational, and age variables," *Journal of Applied Psychology*, Vol.88, No.4, pp.707-724, 2003.
- [33] N. Charness and S. J. Czaja, "Older worker training: What we know and don't know," Technical report prepared for AARP, 2006.
- [34] H. P. Mirvis and D. T. Hall, "Psychological Success and the Boundaryless Career," *Journal of Organizational Behavior*, Vol.15, No.4, pp.365-380, 1994.
- [35] M. Drenzo and J. Greenhaus, "Job search and voluntary turnover in a Boundaryless world: a control theory of management Review," *The academy of Management Review*, Vol.36, No.3, pp.567-589, 2011.
- [36] N. E. Betz and G. Hackett, "The relationship of Career-related Self Efficacy Expectations to perceived care options in college women and men," *Journal of Counselling Psychology*, Vol.28, No.5, pp.399-410, 1981.
- [37] D. E. Super and E. G. Knasel, "Career development in Adulthood: Some theoretical problems and a possible solution," *British Journal of Guidance and Counselling*, Vol.9, No.2, pp.194-201, 1981.
- [38] 김나형, 진성미, "중장년층 경력전환에서의 경력 적응에 대한 연구," *역량개발학습연구*, 제8권, 제1호, pp.28-53, 2013.
- [39] 손은령, *여자대학생이 지각하는 진로장벽*, 서울대학교, 박사학위논문, 2001.
- [40] E. Mattews and D. V. Tiedman, "Attitudes toward Career and Marriage and the Development of Life Style in Young Women," *Journal of Counseling Psychology*, Vol.11, pp.375-384, 1964.
- [41] N. E. Betz and I. F. Fitzgerald, *The career psychology of women*, Academic Press, 1987.
- [42] 김동선, "상징적 상호작용론의 관점에서 바라본 중장년 재취업경험연구," *한국노년학회*, 제36권, 제2호, pp.395-418, 2016.
- [43] G. Mayotte, "Stepping Stones to Success: Previously Developed Career Competencies and their Benefits to Career Switchers Transition to Teaching," *Teaching and Teacher Education*, Vol.19, No.7, pp.681-695, 2003.
- [44] 정선정, "중장년 실업자 훈련생이 인식하는 훈련 서비스 품질과 심리적 안정감, 비공식적 네트워크 및 고용가능성의 관계," *직업교육연구*, 제34권, 제6호, pp.115-139, 2015.
- [45] 김영천, "연출인가, 연결인가? 인적 네트워크의 노동시장 효과분석," *한국개발연구*, 제34권, 제3호, pp.133-186, 2012.
- [46] 심규범, *건설기능인력의 수급 현황 및 고령화 실태*, 한국건설산업연구원, 2001.
- [47] 방하남, 신인철, "강요된 선택: 생애 주된 일자리에서의 퇴직과 재취업의 동향분석," *한국사회학*, 제45권, 제1호, pp.73-108, 2011.
- [48] 김현중외, *목구조기술자 양성제도 개선 및 교육 프로그램 개발*, 한국목조건축연구소, 2011.
- [49] 남병욱외, *중장년 생애재설계 및 경력재개발안*, 한국기술교육대학교;고용노동부, 2013.
- [50] 정지은, *대학생의 진로적응성과 사회적지지, 자아존중감 및 자기주도학습의 인과적 관계*, 서울대학교, 석사학위논문, 2013.
- [51] J. Hendricks, "Impact of Technological Change on Middle-Aged and Older workers: Parallels drawn from a structural perspective," In P. Robinson, J. Livingston, & J. Birren (Eds.).

Aging & Technological Advances, New York:
Plenum Press, 1983.

저 자 소 개

김 동 선(Dong-Seon Kim)

정회원



- 1990년 : 서울대학교 사회학과 졸업(학사)
 - 2003년 : 서울대학교 국제대학원 졸업(석사)
 - 2011년 : 공주대학교 사회복지학과 졸업(박사)
 - 1990년 ~ 2004년 : 서울신문, 한국일보 근무
 - 공주대학교, 금강대학교, 중부대학교 등 출강
- <관심분야> : 연령주의, 노후준비, 빈곤, GIS, 장기요양