

성인의 생애주기별 진로적응과업에 대한 개념도 연구*

이 지 원 송 보 라 이 주 연 이 지 향 이 기 학†

연세대학교 심리학과

본 연구에서는 Super(1990)의 이론에 따라 전생애를 탐색기(20대), 확립기(30-40대), 유지기(50대 이후)로 구분하고, 생애주기별 진로적응과업에 대한 개념적 구조를 밝히고자 하였다. 이를 위해 각 주기별로 10명씩의 참여자를 모집하여, 총 30명을 대상으로 진로적응과업과 관련한 경험에 대해 묻는 면접을 실시하였다. 면접내용을 바탕으로 핵심문장을 추출하고(탐색기 70개, 확립기 68개, 유지기 62개), 각 문장에 대한 중요도를 평정하였으며, 다차원 척도법 및 군집 분석을 통해 개념도 분석을 실시하였다. 연구 결과, 첫째, 탐색기의 성인들은 진로적응과업에 대해 '자기 이해-직업 이해', '탐색 차원-몰입 차원'을 두 축으로 하여, 1) '경험적 자기이해', 2) '진로정보수집', 3) '합리적 진로 준비 활동'의 세 개의 군집으로 지각하고 있었다. 둘째, 확립기의 성인들은 '관계차원-개인차원', '직무내-직무외'를 두 축으로 하여, 1) '효율적 관계 형성', 2) '성과지향 및 자기관리', 3) '지지적 관계 형성', 4) '외부자원의 활용'의 네 개의 군집으로 진로적응과업을 이해하고 있었다. 셋째, 유지기 성인들은 '직업적차원-생애적차원', '사회활동-개인내부'를 두 축으로 하여, 1) '자기개발 및 만족', 2) '지역사회활동', 3) '긍정적 직업관', 4) '은퇴준비'의 네 개의 군집으로 진로적응과업을 구조화하였다. 이러한 결과를 바탕으로 진로상담에서의 함의점과 연구 시사점을 논하였다.

주요어 : 생애주기, 성인, 전생애 진로발달, 진로적응, 진로적응과업, 개념도

* 이 논문은 2013년 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임
(과제번호: 2013S1A5A2A01018692).

† 교신저자 : 이기학, 연세대학교 심리학과, (120-749) 서울시 서대문구 연세 50로
Tel : 02-2123-2445, E-mail : khlee2445@yonsei.ac.kr

급속도로 변화하고 발전하는 현대사회에서는 과거와 다르게 조직 내에서 장기고용을 전제로 한 경력개발을 지원하지 않으며, 개인은 진로개발에 대한 책임과 권한을 가지고 스스로 변화를 추구하며 미래를 개척해야 한다(진미석, 윤희한, 2004). 더욱이 우리나라의 고령화 진행 속도는 매우 빠른 편으로(통계청, 2009), 평균 수명이 증가하고 사회 경제적 활동기가 늘어난 현대의 진로현실을 고려할 때, 앞으로의 진로 연구 및 진로 교육은 삶의 영역과 인생의 주기를 통합하는 전생애적 차원에서의 진로개발을 모색할 수 있어야 한다. 즉, 직업 선택과 진로 발달이 인생의 한 시기에 결정되어 고착되는 것이 아니라, 개인의 전생애에 걸쳐 반복적으로 이루어진다는 것을 전제로, 광범위한 생애 영역에 적응하고 지속적으로 변화해 나가는 과정으로 이해되어야 한다. 일찍이 Super(1990)는 이를 생애주기와 생애공간이라는 개념으로 설명하였는데, 진로란 직업을 갖기 이전의 경험과 은퇴 후의 활동까지도 모두 포함하는 것으로 개인이 일생 동안 다양한 삶의 영역에서 겪게 되는 경험의 총체라고 하였다. 한편, 진로개발이란 개인의 만족스러운 삶을 실현하기 위하여 다양한 맥락에 대해 적극적으로 대응해가는 직업 및 진로 관련 활동으로, 빠르게 진화하는 현대 직업세계에서는 외부 환경과 상호작용하며 적응하는 능력이 필수적으로 요구된다고 할 수 있으며(Hamtaux, Houssemand, & Vrignaud, 2013), Savickas와 Porfeli(2012)는 진로발달과정에서 개인이 예측되거나, 예측 되지 않는 모든 변화에 적응해 나가는 능력을 진로적응성(Career Adapt-Ability)이라고 개념화하며, 그 중요성을 강조한 바 있다. Super 또한 전생애주기 생애공간 이론(life-span, life space theory; Super, 1990)

에서 개인의 전생애에 걸쳐 진행되는 진로발달과정에 주기 별 중요 진로발달과업변인으로 진로적응성을 소개한 바 있다. 이에 본 연구에서는 고령화와 무한 경쟁으로 대변되는 현대 사회의 진로 현실에 주목하고, 전생애적 관점에서 진로 적응 경험에 대해 조망하고자 하였다.

우선 진로 적응의 개념적 정의에 대해 살펴보면 다음과 같다. 여러 학자들이 적응과 관련한 다양한 정의를 내리고 있으나(Morrison & Hall, 2002; Ployhart & Bliese, 2006; Savickas, 1997), 적응이 '변화하는 환경에 직면하여 대처하는 능력'이라는 점에는 모두 합의한다. Goodman(1994)은 진로 적응성에 대해 개인이 일의 세계와 개인적 환경 사이에서 추구하는 균형에 초점을 두고, 직업 역할을 준비하고 참여하는 데 있어서 예측 가능한 과제, 일과 직무 조건의 변화로 야기되는 예측 불가능한 과제들에 대한 대처 준비도로 설명하였다. Savickas(1997, 2005)는 진로적응성을 직업 세계로의 이행뿐만 아니라 직업 세계에의 적응을 포괄하는 개념으로 제시하며, 성공적인 진로 전환을 위해 필요한 개인의 능력 및 자기조절 전략을 강조하였다. 또한 진로적응성은 정보 사회에서 조직보다 개인 통제 하에 자신의 진로를 만들어 가는 프로티안 경력(Protean Career)으로 강조되기도 하며(Hall, 1996), 직장에서의 성공적인 수행으로 이해되기도 한다(Pulakos, Arad, Donovan, & Plamondon, 2000). 이렇듯 다양한 진로적응성의 개념 제시와 더불어 경험적 연구를 통한 진로적응성의 요인을 밝히고자 하는 시도가 진행되었다. Super와 Knasel(1981)는 계획성, 탐색, 정보력 및 기술력, 의사결정, 현실 지향적 태도를 진로적응성 요인으로 꼽았고(Cairo, Kritis, & Myers, 1996),

Savickas(2005)는 관심, 통제력, 호기심, 확신으로 구분하였다(Savickas, 2005; Savickas & Porfeli, 2012). 국내에서는 장계영(2009)이 대학생 진로적응성 척도를 개발하였으며, 8가지 하위요인(대인관계, 창의성, 목표의식, 책임감, 직무능력, 긍정적 태도, 주도성, 개방성)으로 구분하였다. 또한 진로적응성은 진로결과기대, 진로계획, 학교동일시, 지각된 학업장벽(Kenny & Bledsoe, 2005) 등의 요인으로 이해되기도 하였다. 진로적응성에 대한 연구가 확장되면서, 진로적응성과 진로관련 다른 주요 변인들 간의 연관성을 살펴보는 선행연구도 활발히 수행되었다. 진로적응성은 직무몰입, 직업만족, 진로불안, 직업전환, 직무스트레스 등과 관련되며(Brown, Bimrose, Barnes, & Hughes, 2012; Rossier, Zecca, Stauffer, Maggiori, & Dauwalder, 2012), 고용가능성, 일자리 제의와도 높은 정적 상관을 보였다(Koen, Klehe, Vianen, Zikic, & Nauta, 2010). 나아가 삶에 대한 만족, 삶의 질, 자아존중감과도 정적인 상관을 나타내는 것으로 보고되었다(Hirschi, 2009; Soresi, Nota, & Ferrarri, 2012; Van Vianen, Klehe, Koen, & Dries, 2012). 또한, 개인의 성격적 기질과 직무몰입과 같은 다양한 직무관련 태도와의 관계를 진로적응성이 매개하는 것으로 밝혀지고 있다(Rossier et al., 2012). 지금까지 살펴본 연구 결과들을 종합해 볼 때, 진로적응성이 다양한 측면에서 긍정적인 진로발달을 예측하는 변인임을 알 수 있으며, 이에 따라 진로적응성이 직업세계 및 개인의 전반적 삶의 만족에 미치는 영향을 다각도로 이해할 필요성이 제기된다.

특히, 진로적응성은 Super의 전생애주기 생애공간 이론(life-span, life-space theory; Super, 1990)에서 처음 도입된 개념으로, 기존 진로발

달이론의 진로성숙개념을 대체한다는 점에 주목할 필요가 있다. 성인의 진로발달과정은 청소년의 발달과정과 근본적으로 다르다고 할 수 있는데, 이는 성인기에는 직접적으로 직업세계에 참여하기 시작하면서, 청소년기의 발달 단계에 해당되는 과업을 더 이상 수행하지 않게 되기 때문이다(Super & Knasel, 1981). 즉, 성인기에는 재순환과 재탐색이 비중이 높아지고, 다양한 역할 갈등이 발생하며, 현재 놓인 문제 뿐 아니라 다음에 직면해야 하는 발달 과제들을 알아차리는 것이 중요해진다(Super, 1990). Savickas(1997, 2005)는 위와 같은 점을 반영하여 Super(1957, 1990)의 생애주기, Holland(1997)의 직업 성격, 진로적응성의 세 가지 이론을 결합한 진로구조이론(Career Construct Theory; CCT)을 통해 생애주기에 따른 직업 행동을 개념화한 모델을 제안하였다. 진로구조이론에 의하면 적응성은 개인의 기질이 아니라 환경 속 개인(person-in-environment)의 교차점이라고 할 수 있으며, 현재와 미래의 발달 과업에 대처할 자원으로 정의되기 때문에 시대와 환경의 변화에 따라 민감하게 달라지는 특성이 있다(Savickas, 2005). 따라서 진로 적응성은 선형적·단면적 차원이 아니라 개인의 생애주기와 발달적 맥락 안에서 순환적·구조적으로 이해되어야 한다. 그러나 이러한 이론적, 실제적 요구에도 불구하고 생애주기에 따른 진로 적응 발달과 관련한 선행 연구는 매우 미흡한 실정으로, 진로 발달 과정의 특성을 고려한 전생애주기별 진로적응성을 살펴볼 필요성이 제기된다.

이를 위해 본 연구에서는 우선 Super(1990)가 제안한 진로발달이론을 통해 생애주기를 개념화하고자 한다. 생애주기는 연령에 따른 발달 단계를 가리키는 것으로 Super는 진로발

달에 있어서 단일 선택에 의한 개인-직업 연결식 접근을 거부하고, 개인적 요인과 환경적 요인 간의 상호작용을 강조하였으며(Herr & Cramer, 1992), 개인은 일생을 통해 연령별 혹은 단계별로 차별적인 진로 문제를 경험하게 되므로, 그에 대한 적절한 중재방법도 다르다는 것에 전제를 둔다(Jepsen, 1996). 즉 진로발달이론은 이전의 진로연구가 직업 특성과 개인 특성과의 매칭에만 중점을 두고 있었다는 한계를 지적하며, 진로의 선택과 몰입이 일련의 발달 단계를 거친다고 보는 이론이다. 또한 이러한 변화과정은 성장기, 탐색기, 확립기, 유지기, 쇠퇴기라는 일련의 생애단계로 요약되는데, Super(1990)는 각 주기별로 겪게 되는 진로 경험에 따라 직업 선호, 능력, 환경, 자아개념이 변화하게 되며, 특정 진로발달단계에서 적응에 성공하느냐는 개인의 준비성에 달려있다고 강조하며, 이를 진로성숙도라고 일컫는다. 이러한 진로성숙도는 예측되거나 예측되지 않는 환경변화에 대처하는 준비도로 정의되는 진로적응성(Savickas, 1997)의 개념과도 일맥상통하는 것으로, Super(1990)의 생애주기에 따른 진로발달에서 진로적응성이 중요하다는 것을 시사한다.

기존의 진로이론들은 과거 산업사회의 모습이 반영된 것으로, 아동기나 청소년기 등 특정 시점의 진로문제만을 다루고 있으며, 진로 결정이라는 목표에 도달하기까지의 과정에만 초점이 맞추어져 왔다. 그러나 앞서 살펴본 바와 같이 현대사회는 평생직장의 개념이 사라지고 직업 이동이 빈번히 일어나고 있으며, 생애주기의 확장으로 고령인구의 노동시장 진입에 대한 욕구는 증가하고, 청년실업 문제는 커다란 사회적 이슈가 되고 있는 바(보건복지부, 2011), 현대사회의 변화를 이해하고 설명

하기에 기존의 진로이론은 제한적일 수밖에 없다. 따라서 전생애주기를 축으로 하는 생애 발달적 관점에서의 연구가 필수적이라고 할 수 있으며, 많은 예측 불가능한 사건들 속에서 끊임없이 움직이고 변화하며 발달하는 진화적인 단계로서의 진로(Hayes, 1996)에 대한 고찰이 요구된다. 이에 본 연구에서는 진로발달을 전생애적으로 조망하는 동시에, 성인의 성공적인 진로발달을 예측하는 것으로 확인된 진로적응성(Porfeli & Vondracek, 2009)을 높이는 진로발달과업을 확인할 것이다. 진로발달과업은 진로발달이론에서 중요하게 다루어지는 개념으로, Super(1990)는 인간은 누구나 전생애에 걸쳐 진로와 관련된 일련의 발달과업에 직면하게 되며, 단계별로 특징적인 발달 과업을 성공적으로 수행하면 그 발달단계 내에서 주어진 생애 역할을 잘 수행할 수 있고, 다음 단계에 대한 준비도 잘 할 수 있다고 보았다. 한편, 개인이 진로를 구성해 나가는 과정에서의 적응과 변화, 극복 과정을 강조하며 진로적응성을 설명하는 구성주의 진로발달이론(Savickas, 2005)에서는 사회가 개인에게 요구하는 기대를 발달과업으로 보았으며, 이를 성공적으로 이행하는 정도에 따라 진로적응이 결정된다고 보았다. 본 연구에서는 전생애에 걸친 진로적응을 조망하고자 하는 바, 기존 연구에서 생애주기별로 진로적응에 요구되는 발달과업이 정의되지 않았다는 점에 기인하여, Super(1990)의 진로발달과업 및 구성주의 진로발달이론(Savickas, 2005)의 이론적 배경을 토대로 생애주기를 구분하고 발달과업의 필요성을 가정하였으며, 진로적응에 요구되는 과업을 확인하고자 하는 것으로 이를 진로적응과업이라고 일컫기로 한다.

이에 본 연구에서는 상향식 연구인(bottom

up approach) 개념도 연구방법(concept mapping method)을 활용하여 전생애 진로적응 발달에 대한 선행 연구가 부족하다는 한계를 극복하고자 하며, 생애발달이론에서 개인적 요인과 환경적 요인의 상호작용을 강조하고 있는 바, 환경 변화에 대응하는 개인의 적응적 요인을 밝히는 과정에서 개인적 차원에서의 현실성을 반영할 것이다. 개념도 연구는 양적 연구와 질적 연구의 장점을 통합하고, 한계점을 보완한 접근법으로서(민경화, 최윤정, 2007), 비교적 선행연구가 부족한 연구 주제에 대한 현상과 잠재구조 등을 밝히는데 유용하며, 이러한 결과를 객관적으로 이해할 수 있도록 수치화하여 나타낼 수 있다는 장점들이 있다(Johnsen, Biegel, & Shafran, 2000; Paulson, Truscott, & Stuart, 1999; Trochim, 1989). 또한 개념도 연구는 인터뷰를 통해 연구 참여자들의 인식을 탐색한다는 점에서 질적 연구와 유사하나, 질적 자료인 연구 참여자들의 관점을 타당한 양적 통계 기법을 통해 2차원 평면상의 잠재 구조 결과, 즉 개념도로 제시된다는 점에서 차이가 있다(Goodyear, Tracey, Claiborn, Lichenberg, & Wampold, 2005).

요컨대 본 연구에서는 개개인들이 각 생애 주기별로 진로발달과정에서 진로적응성을 높일 수 있었던 대표적인 경험이나 활동들에는 어떤 것들이 있었는지 탐색적으로 확인함으로써, 이를 체계적으로 객관화한 개념도를 구성하고, 진로 적응성을 높이는 핵심 과업에는 어떤 것들이 있는지 살펴볼 것이다. 진로적응성은 앞서 논의된 바와 같이 연구자들에 따라 다양하게 정의된 바 있으나(Morrison & Hall, 2002; Ployhart & Bliese, 2006; Savickas, 1997), 본 연구에서는 Savickas와 Porfeli(2012)가 정의한 대로, 예측가능하거나, 불가능한 과제 및 변

화 모두에 대응할 수 있는 심리적 자원(psychosocial resources)으로 진로적응성을 이해하고자 한다. 즉, 본 연구에서의 진로적응성이란 행동 및 과제 적응에 필요한 기술, 능력, 자원을 통틀어 일컫는 개념이다(Hamtaux, Houssemand, & Vrignaud, 2013). 한편, 생애주기는 Super(1997)의 이론을 바탕으로 성인 초기 단계에 포함되는 20대(탐색기), 성인 중기 단계에 있는 30-40대(확립기), 성인 후기 단계에 포함되는 50-60대(유지기)로 구분하고자 하며, 이러한 구분은 시간의 흐름에 따른 생물학적 발달이라기보다는 다양한 사회 환경과의 상호작용에서 이루어지는 심리사회적 발달로써의 지속적 과정이라고 할 수 있다. 본래 생애주기이론에서 구분한 다섯 단계의 생애주기는 성장기(4~13세), 탐색기(14~24세), 확립기(25세~44세), 유지기(45세~65세), 쇠퇴기(65세 이후)로 나뉘나, 모든 사람이 동일한 방식으로 꼭 정해진 나이에 각 단계를 거치는 것은 아니라는 점, 각 주기에 특징적인 발달과업의 수행이 더욱 중요하다는 점에 착안하여, 본 연구에서는 기존 이론에서 구분한 생물학적 연령의 외연을 수정하여 적용하였다. 보다 구체적으로, 진로의사결정 및 구체적 노력이 요구되는 탐색기를 20대로, 자신의 직업에서 정체성과 책임감을 확장시켜나가는 확립기를 30-40대로, 일을 지속하며 새로운 수준의 과제를 수행하고 도전하는 유지기를 50대 이후로 구분하였다. 이는 우리나라 학생들의 경우, 청소년기에는 주로 대학입시에 몰두하느라 진로 의사결정의 시기가 대학생이 된 이후의 시점으로 미뤄진다는 점에서 20대를 탐색기로, 평균적으로 20대 후반에 입사하여 50대 초중반에 은퇴한다는 점을 고려하여 30-40대를 확립기로, 고령화에 비해 은퇴 연령이 앞당겨지고

있어 은퇴 이후 제2의 진로를 개척해야하므로 50대 이후를 유지기로 나눈 것이다. 진로 발달은 한 개인의 내적인 변인에 의해서만 이루어지는 것이 아니라, 개인이 사회적, 문화적인 환경에 의해 영향을 주고받는 상호작용적인 과정에서 이루어지는 것으로써(조성연, 문미란, 정진선, 2005), Savickas(2005)도, 현대사회에서의 진로발달은 개인의 내적 구조의 성숙에 국한되는 것이 아니라, 외부 환경 및 맥락에의 적응 과정이 중요하다고 강조한 바 있다. 이에 본 연구에서는 진로적응과정의 인식구조를 개념화하는 데 있어, 전생애 발달 단계라는 시간적 축과 외부 환경으로서의 맥락과의 상호작용을 동시에 고려할 것이다. 여기서의 외부 환경은 Bronfenbrenner(1979)의 생태학적 접근(ecological approach)을 근거로, 개인적(Self), 대인관계적(Relationship), 그리고 사회문화적(Humanity) 수준에서의 논의를 가정한다.

본 연구를 통해 생애주기를 축으로 하여 드러나는 진로적응 발달과정의 공통점과 차이점을 확인함으로써, 개인의 전생애를 아우르는 진로발달 경험을 비교·분석할 수 있을 것이며 생애주기 별 진로개념 역시 새롭게 정의할 수 있을 것이다. 이러한 결과를 바탕으로 교육자와 진로상담자들에게 생애 맥락 차원에서의 유용한 자료를 제공함으로써, 현실적인 진로서비스 구현에 도움이 될 것으로 예상된다. 예컨대 각 생애 주기에 부합하는 실질적인 진로적응 발달프로그램의 개발이나, 최근 각 부처에서 시행하고 있는 고용 촉진과 관련한 정책 수립에도 기초 자료로 활용될 수 있을 것이다. 본 연구의 구체적인 연구 문제는 다음과 같다. 첫째, 각 생애 주기 별 진로적응성 발달을 촉진하는 진로경험과 진로과업은 무엇인가? 둘째, 생애 주기별로 구분된 이러한 진

로경험 및 진로과업에 공통점과 차이점이 존재하는가?

방 법

연구대상

본 연구에서는 생애주기별(탐색기에 해당하는 20대, 확립기에 해당하는 30-40대, 유지기에 해당하는 50대 이후, 이하 각 생애주기 명칭으로 표시함) 각 10명씩을 연구대상자로 모집하였다. 각 주기의 연구대상은 주기별로 나타나는 주요 특성에 근거하여, 모집 후에 선별하는 과정을 거쳐 참여를 제한하였다. 탐색기는 현재 미래의 진로를 계획하며 진로 탐색 활동을 하는 중이거나, 구직 중인 대학생들을 대상으로 하였다. 확립기는 현재 사무직군에서 실제적인 직무 활동을 하고 있는 사람들을 대상으로 하였다. 그리고 유지기는 이전의 직장에서 은퇴 후 현재 새로운 일을 하고 있는 사람들, 즉, 진로 전환을 통해 제 2의 진로를 찾아 진로 혁신 과업을 성공적으로 이룬 사람들을 대상으로 하여 임의 표집 하였다. 대학생은 탐색기의 참여자로 선정한 것은 서론에서 밝힌 바와 같이 대학생 시기에 탐색기의 진로발달과업인 진로의사결정과정에 참여하게 되기 때문이다. 확립기의 참여 대상을 사무직군에 종사하고 있는 사람들로 선정한 것은 우리나라 고용구조 상 사무직이 26%로 고용인구의 가장 많은 비중을 차지하는 직종이라는 것에 기인한다(고용노동부, 2013). 개념도 방법은 매우 연구 대상 지향적인 접근법이므로(Bedi, 2006), 연구대상에 대한 현상학적 이해를 위해 이러한 대표성을 고려하여 제한하였

다. 마지막으로 유지기의 경우, 아직까지 은퇴 이후의 재고용이나 재취업에 대한 통계적 근거가 충분치 않아, 임의 표집을 통해 유지기의 발달과업을 수행하고 있는 사람들을 모집하였다. 탐색기, 확립기, 유지기에 해당하는 각 10명의 인구통계학적 정보 및 진로 관련 정보는 표 1, 표 2, 표 3에 제시한 바와 같다. 연구대상을 모집하기 전 연구자들이 속한 학교 내 생명연구 윤리심의위원회로부터 연구의 목적과 방법, 위험요소, 정보보호 등에 관해

표 1. 탐색기 (20대)

구분	성별	나이	학년	전공	희망직종
1	남	26	4	토목환경공학	교수
2	남	29	4	법학	방송, 영상
3	여	23	4	교육	금융권
4	남	29	4	정치외교	공무원
5	여	23	4	노어노문	기자
6	남	26	3	경영	컨설팅, 교수
7	여	22	4	신문방송학	마케팅
8	남	27	4	화공생명공학	의료인
9	여	21	3	생활디자인(기계 복수전공)	디자인 엔지니어링
10	여	25	4	사학, 경제학	카드, 통신업계
		남5, 여5	$M=25.1 (SD=2.81)$		

표 2. 확립기 (30-40대)

구분	성별	나이	결혼여부	근무직군	근무연수
1	여	31	미혼	행정사무직	5
2	여	30	기혼	은행	4
3	남	41	기혼	기자	13
4	남	33	미혼	행정사무직	5
5	남	32	기혼	회계	4
6	남	40	기혼	마케팅	13
7	여	35	기혼	마케팅	7
8	남	44	미혼	마케팅	14
9	남	33	미혼	인사교육	6
10	여	41	기혼	마케팅	18
		남6, 여4	$M=36 (SD=5.01)$		$M=8.9 (SD=5.09)$

표 3. 유지기 (50대 이후)

구분	성별	나이	결혼여부	은퇴 후 진로	은퇴 전 진로 / 근무연수
1	남	61	기혼	창업	대기업 사무직 / 33
2	여	60	기혼	경로당 코디네이터	어린이집 운영 / 23
3	남	64	기혼	학교 보안관	공무원 / 28
4	남	63	기혼	학교 보안관	경찰관 / 34
5	남	62	기혼	귀농, 봉사	방송기술 / 30
6	남	70	기혼	학교 보안관	교사 / 40
7	남	59	기혼	감리업	통신 / 29
8	남	69	기혼	배움터 지킴이	입시학원 강사 / 23
9	남	59	기혼	초빙교수	방송미디어 / 28
10	여	60	기혼	경로당 코디네이터	사무직 / 7
		남6, 여4	M=62.7 (SD=3.95)	M=27.5 (SD=8.81)	

사전 심의와 승인을 받았으며, 모집 공고를 통한 신청 및 관련 기관의 협조를 얻어 참여자를 모집하였다. 연구 참가자 전원에게 연구 제반에 관해 설명하고 사전 동의를 구했으며 두 차례의 면담 및 설문에 대해 소정의 사례를 지급하였다.

연구절차

본 연구는 Kane과 Trochim(2007)이 제시한 개념도 실행방법에 근거하여 ① 연구 아이디어를 구체화하고 초점 질문을 선정하는 개념도 준비단계, ② 초점 질문을 통해 연구 참여자들로부터 아이디어를 산출하고, 연구자들이 이를 종합하여 진술문을 추출하는 단계, ③ 추출된 진술문들로 연구자들이 핵심문장 카드를 만들고, 연구 참여자들이 핵심문장을 분류하는 단계, ④ 분류된 문장 번호로 코딩파일을 작성하여 통계 분석을 통해 개념도를 도출하는 단계의 순서로 총 네 단계를 거쳐 개념

도분석을 실시하였다. 이를 통해 진로적응에 도움이 되었던 경험에는 어떤 것들이 있었는지 대해 연구 참여자들의 내적 개념구조를 확인하고, 생애주기별 과업에 대해 비교하였다. 초점질문은, “진로적응성을 높일 수 있었던 활동이나 경험에는 어떤 것들이 있었는가?”로 선정하였으며, 개인의 주관적인 경험과 활동에 초점을 맞추으로써, 해당 진로발달 주기별로 진로 적응에 기여하는 과업이 드러날 수 있도록 하였다.

초점질문을 확정된 후, 여러 연구자들이 인터뷰를 실시할 때의 타당성을 확보하기 위해 인터뷰 스크립트를 작성하고, 파일럿 인터뷰를 실시함으로써 서로의 인터뷰를 관찰하고 질문 내용, 절차, 방법 등을 통일하여 구조화하는 과정을 거쳤다. 인터뷰 스크립트에는 피험자 설명문을 제시하고 설명하는 과정, 인터뷰 목적에 대한 설명, 녹음에 대한 동의, 연구 참여 동의서 작성, 진로적응에 대한 개념적 설명, 진로적응에 대한 예시가 순서대로 명시

되어 있었으며, 인터뷰어는 가급적 질문이나 언급을 자제하고 연구 참여자의 자유로운 답변을 유도하였다. 핵심개념인 진로적응성에 대해서는 '진로적응이란 직업을 선택하거나, 일을 할 때 예측할 수 없는 상황, 또는 예측되지 않는 영역에 얼마만큼 잘 대처할 수 있는지를 의미하는 개념이며, 평생에 걸쳐 여러 가지 진로 선택 과정에 마주하고, 다양한 진로 전환을 경험하게 과정에서 그 때 그 때마다 잘 대처할 수 있는 적응능력이 필요하다.'는 내용의 설명을 제시하였다.

이후 본 연구자들이 연구 참여자들을 개별적으로 만나 평균적으로 38분(최소 29분~최대 49분)의 1:1 면접을 실시하였다. 사전 동의를 구해 녹음한 면접 내용으로 축어록을 작성하였으며, 이를 바탕으로 진로심리학 전공 교수 1인의 지도·감수 하에 박사과정 연구자 1명 및 석사과정 연구자 5명이 연구 목적에 맞는 진술문들을 분석·추출하여 핵심문장들을 정리하였다. 이를 위해 우선, 총 30명의 인터뷰 축어록을 6명의 연구자가 1차적으로 검토하여 의미 있다고 생각되는 진술문을 체크한 후, 연구자 6명이 모두 함께 모인 자리에서 30개의 축어록을 차례대로 재검토하며 체크한 진술문의 중요도에 대해 2차적으로 논의하였다. 이 때, 핵심문장의 수는 적어도 100개 이하로 축약하는 것을 원하는 기존의 연구결과에 따라(Kane & Trochim, 2007), 본 연구에서는 우선 80-90여개의 핵심문장들을 정리한 뒤, 중복되는 아이디어를 하나로 통일하고, 의미가 모호하고 초점질문과 거리가 먼 반응, 지나치게 개인적이거나 의미 파악이 어려운 아이디어는 제외하였다. 이 과정에서 필요에 따라 수시로 진로심리학 전공 교수의 지도·감수를 거쳤으며, 진술의 의도가 연구자의 주관적 판단에

의해 왜곡되지 않도록 참여자들의 진술을 최대한 수정 없이 반영하였다. 선행연구들의 전례를 참고하여 핵심 문장 추출 시에 평정자 간의 일치도 계산은 생략하였다(권혜경, 이희경, 2013; 김영주, 장재현, 김대원, 이지원, 2013).

핵심문장 정리가 끝난 뒤 연구자들은 연구 참가자들에게 추출된 핵심문장들을 분류하고 평정하게 하였다. 참여자들은 각각 자신이 속한 생애주기 집단에서 선별된 핵심문장들을 비슷한 내용끼리 분류하였다. 이때 하나의 범주는 최소 두 개 이상의 핵심문장으로 구성되어야 하며, 전체 범주 역시 두 개 이상이어야 한다(Paulson & Worth, 2002; Paulson et al., 1999). 이와 함께 각 핵심문장의 중요도를 5점 Likert 척도(1 = 전혀 중요하지 않다, 5 = 매우 중요하다)상에 평정하게 하였다.

이렇게 수집된 자료를 SPSS 18.0을 사용하여 다차원 척도법(multidimensional scaling: MDS)과 위계적 군집분석(hierarchical cluster analysis)을 순차적으로 실시하였다. 다차원 척도 분석은 변인들 간의 복잡한 관계에서 이면의 잠재 구조를 시각적으로 밝히는 도형적 통계 방법으로(Schiffman, Reynolds, Young, & Carroll, 1981), 연구 대상을 분류하는데 필요한 사전지식이 충분하지 않은 경우나, 데이터간의 관계가 복잡할 때 매우 유용하다. 이를 통해 지도(좌표)상에 핵심문장들을 점으로 표시할 수 있고, 서로 가까운 곳에 위치할수록 빈번하게 같은 것끼리 묶인 것을 의미한다(Kane & Trochim, 2007). 다차원 척도법 분석을 위해 각 주기별 참여자들이 같은 범주로 묶은 문장들은 0, 다른 그룹으로 묶은 문장들은 1로 코딩하여 각 그룹에 대해 주기별 참여자들의 수와 같은, 총 10개의 유사성 행렬을 만든 후, 이 10

개의 파일을 합산하여 집단유사성행렬(group similarity matrix: GSM)을 제작하였다. 이렇게 생성된 주기별 각각의 GSM을 바탕으로 위계적 군집분석을 실시하였다. 이때 개념도의 군집분석에서 적합하다고 알려져 있는 Ward방법을 사용하였으며(Kane & Trochim, 2007), 군집화 일정표를 보고 정지규칙(stopping rule)을 활용하여 군집의 수를 결정하였다. 정지규칙은 군집화 일정표의 계수 값이 커지는 비율이 급격히 증가하는 바로 전 단계에서 군집화를 정지하는 방법으로, 계수 값이 급격히 커진다는 것은 바로 그 단계의 군집화에 의해 케이스의 이질성이 급격히 증가한다는 것을 의미한다. 또한 각 핵심문장의 Likert 값의 평균을 계산하여 연구 참여자들이 가장 중요하게 생각하는 핵심문장이 무엇인지 확인하였다. 이후 각 군집별 단위에 새로운 의미의 개념을 부여하여 개념도를 완성하였다. 마지막으로 생애주기별로 완성된 개념도에 대해 각각의 군집이 의미하는 바를 해석함으로써, 1차적으로는 주기별 진로적응과업상의 특성을 분석하고, 나아가 생애주기별로 진로적응과업을 비교분석함으로써 주기별로 어떠한 차이가 나타나는지 확인하였다.

결 과

연구결과

차원 및 군집의 수와 명명

진로적응성을 높일 수 있었던 활동 및 경험에 관한 핵심문장은 최종적으로 탐색기, 확립기, 유지기 각각에서 70개, 68개, 62개로 정리되었으며, 해석의 용이성 및 다차원 척도 분

석 결과를 바탕으로 각 주기별로 2차원 해법을 분석기준으로 정하였다. 해석의 용이성은 본 연구가 각 주기별 진로적응과업의 개념적 구조를 파악하고 이를 주기별로 비교분석하는 것을 목적으로 하고 있다는 점을 의미하며, 다차원 척도 분석 결과는 2차원에서 스트레스 값(stress value)이 가장 크게 감소하고, 그 이후에는 완만한 경사를 이루고 있음에 근거한다. 이론적으로 n개의 관측대상에 대해 (n-1)개의 차원에서 가장 완벽한 적합이 이루어지나, 3차원 이상의 지각도의 경우 시작적으로 해석이 사실상 불가능하여 보통 2차원의 해를 구한다. 탐색기 참여자들의 2차원 해법의 스트레스 값은 .300이었고, 확립기 참여자들의 스트레스 값은 .317, 유지기 참여자들의 스트레스 값은 .347 이었다. 이는 개념도를 위한 다차원 척도법 분석에 적합한 스트레스 값의 평균 범위인 .205에서 .365을 모두 충족하는 것이다(최윤정, 김계현, 2007; Kane & Trochim, 2007). 각 주기별 2차원의 해법에서 사사분면의 공간에 표상되는 진술문들의 내용을 분석하여 차원과 군집을 명명하였으며, 주기별로 자세한 내용은 아래와 같다. 이 때 군집에 대한 명명은, 각 군집에 포함되는 핵심문장의 의미를 최대한 반영하고자 하였다.

탐색기 참여자들이 지각한 진로적응과업 대한 개념도

탐색기 참여자들이 지각한 진로적응과업 개념도(그림 1)는 '자기 이해-직업 이해'의 가로축과 '탐색 차원-몰입 차원'의 세로축을 기준으로, '경험적 자기이해', '진로정보수집', '합리적 진로준비 활동'의 총 3개의 군집으로 나타났다. 여기서 가로축은 진로적응과업 중 진로의사결정과 관련한 탐색 활동을 통해 이해

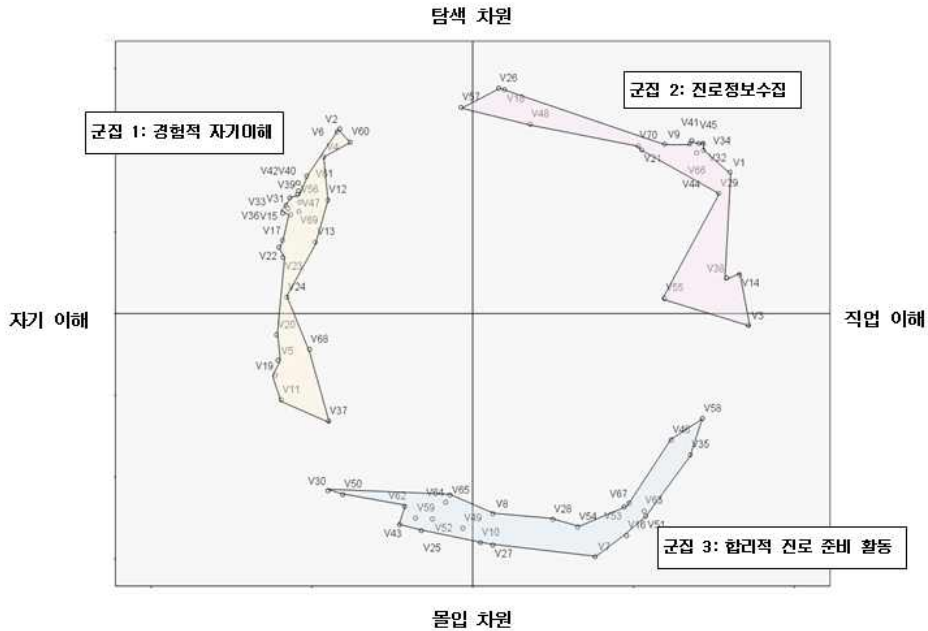


그림 1. 탐색기 참여자들이 지각한 진로적응 과업 개념도

한 영역을 비교하여 나타내는 것으로, 왼쪽에는 경험을 통해 자기 자신을 이해한 경험과 관련된 문장들이, 오른쪽에는 직업 세계에 대한 이해와 관련된 진술문들이 분포한다. 예컨대 가로축의 왼쪽에는 인턴활동이나, 봉사, 강의 수강, 동아리활동, 아르바이트 등을 통해 자신의 흥미나 적성 등에 대해 알게 된 경험들이 분포한다. 오른쪽에는 선후배나 친구를 통해서 듣거나, 스터디 등의 자발적 활동을 하면서 알게 된 직업 세계에 대한 이해와 관련된 경험들이 분포한다. 한편 세로축은 탐색 활동의 깊이와 수준을 비교하여 나타내는 것으로, 예컨대 ‘탐색 차원’으로 명명한 세로축의 위쪽에는 자기 자신에 대한 표면적인 이해나 구체화되지 않은 일반적 수준에서의 활동, 진로에 대한 단순한 정보 획득과 관련한 문장들이 분포한다. ‘몰입 차원’으로 명명한 세로축의 아래쪽에는 탐색 활동을 통한 정보가 축

적되면서 자신의 적성과 선호에 대해 분명하게 이해하고, 목표 달성에 필요한 활동들을 계획하여, 구체화함으로써 몰입하는 활동과 관련된 문장들이 분포한다. 이렇게 구분한 축에 분류된 각 군집에 대한 자세한 설명은 다음과 같다. 이렇게 구분한 축에 분류된 각 군집에 대한 자세한 설명은 다음과 같다.

군집 1(경험적 자기이해)은 다양한 실제 경험을 통해 자신의 적성, 성격, 가치관, 흥미, 능력 등을 확인함으로써 자기에 대한 이해의 폭을 넓힐 수 있었던 것이 진로적응에 도움이 되었음을 반영하는 군집이다. 탐색 차원과 몰입 차원 모두 경험을 통해 자기를 이해한다는 점은 동일하지만, 이 중 탐색차원은 여러 가지 광범위한 활동을 통해 연역적, 간접적으로 자신을 이해하게 된 과정을 나타내는 것이라면, 몰입차원은 개인이 선택한 영역에 특정한, 주관적 자기 이해 과정을 나타내는 것이라고 할

표 4. 탐색기 참여자들이 지각한 진로적응과업 군집과 핵심문장

군집 1: 경험적 자기이해 (27문장) - 중요도 평균 '3.91'		
문항	문 장	중요도
5	나한테 맞다고 생각하는 일과 비슷한 일을 해보고 싶어서 인턴을 지원했다.	4.50
15	여행을 가서 모르는 환경에 혼자 있어보니, 나 자신을 아는데 도움이 되었다.	4.50
40	쉽지 않은 아르바이트를 통해 직접 다른 사람들이랑 부딪히면서 직접적으로 사회를 먼저 경험할 수 있었다.	4.30
4	처음 혼자 직접 일을 구하거나, 집을 구하거나, 친구를 사귀거나 하는 경험이 나 자신을 이해하는데 도움이 되었다.	4.20
42	대학병원 봉사활동을 통해 환자들에게 도움이 되는 연구를 하고 싶고, 그런 의사가 되어야겠다고 결심했다.	4.20
61	학생회 행정 일을 보면서 낮은 사람들을 이끌었던 경험이 도움이 되었다.	4.20
12	하나하나씩 완전히 부딪쳐 보지는 않았지만 계약직 인턴 경험을 통해 간접 경험을 하면서 진로 선택 범위를 좁혀 나갔다.	4.10
17	막연하게 꿈만 가지고 있던 것을 많은 동아리 활동을 통해 체험했다.	4.10
19	어떤 일에 대해 구체적으로 활동을 하거나 공부를 했을 때 흥미가 생기다 보니까 이게 맞는 길이구나 싶었다.	4.10
31	동아리 활동과 동아리 회장직을 통해 스스로 모든 일을 기획해보면서 전공에 대한 재미를 좀 더 느끼고, 관심있는 분야의 일을 할 수 있다고 생각했다.	4.10
33	커피숍에서 일을 했었는데 원래 내성적이고 말하는 것에 부담이 있어서 힘들 거라 생각했었는데, 생각보다 재미있는 점이 많았고 '내가 어떤 부분에서는 잘 할 수 있구나' 하는 생각이 들었다.	4.10
2	꾸준히 봉사활동 동아리를 통해 여러 학과 사람들을 만나봄으로써 사교성도 생길 뿐만 아니라, 사람들의 관점을 이해하게 되었다.	4.00
20	의과대학에서 실험을 하면서 상도 받고, 재미를 느꼈고, 내가 의사로서 적합하다고 느꼈다.	4.00
6	동아리 선후배 동기들과 함께 무언가를 했다는 경험자체가 조직생활을 할 때 큰 도움이 되지 않을까 생각한다.	3.90
36	군대 경험을 통해 내가 어떤 일을 해야 되고 사회에 나가면 조직 내에서 어떤 역할을 할 수 있겠다는 걸 많이 깨달았다.	3.90
37	이등병 시절에는 힘들었는데 업무에 익숙해지면서 보람도 찾게 되고 자신감도 생기고 내 자신을 이해하는 계기가 되었다.	3.90
13	대학에 들어와 가입한 학회에서 학교 수업만으로는 모르는 것들을 많이 얻었고, 진로에 있어 대략적인 방향성을 잡는데 도움을 받았다.	3.80

(계속-1)

문항	문 장	중요도
47	동아리를 하면서 리크루팅 역할을 주로 맡고 있는데, 기획력이 향상되고 홍보업무를 잘 할 수 있다는 자신감을 얻게 되었다.	3.80
60	동아리 간부로 행사를 주최하면서 큰 스트레스를 받았었는데 결과가 좋았기 때문에, 앞으로 회사에 들어가거나 조직생활을 할 때 어려운 일이나 스트레스를 받는 일에 대처할 내성이 생긴 것 같다.	3.80
11	전공인 경영 쪽 책만 읽다가 생각이 좁아져 있었는데, 의도적으로 다른 공부를 하면서 생각의 범위를 넓혔다.	3.70
22	교환학생을 가서 기자단 활동을 하게 되었는데 전에는 막연히 재밌겠다 싶었는데 글 쓰고 취재 다니고 하는 게 하면할수록 나한테 맞는 거라는 생각이 들었다.	3.70
68	대학교를 다니며 '내가 이만큼 적응을 잘하네' 하며, 적응하는 게 어렵지 않다는 것을 확인해왔기 때문에 적응에 대한 마음의 준비가 되어 있다.	3.70
24	내가 경험해보지 않은 이상 나한테 맞는지 안 맞는지 모르니까 멘토링 식으로 해서 아이들 가르치는 것을 많이 해보았다.	3.60
56	다양한 경험을 많이 해보고 싶어서 휴학을 하고 호주에 워킹 비자를 받아서 갔다 왔다.	3.60
39	동아리 학회장을 맡아 행사를 주최하면서 '내가 처음으로 20대에 큰 일을 맡게 되었구나' 생각했다.	3.50
69	아까운 방학을 회사에서 소모하고 싶지 않아 남은 시간은 여행을 갔다.	3.40
23	멘토링을 통해 아이들의 진로를 이끌어 주면서 '어, 그럼 나도 해볼까?' 하면서 나도 같이 고민해볼 수 있었다.	2.80

군집 2: 진로정보수집 (19문항) - 중요도 평균 '3.48'

문항	문 장	중요도
45	알고 지낸 선배들이나 이미 내가 가고 싶은 분야에서 일하시는 분들 이야기를 듣는 것이 도움이 되었다.	4.20
57	여행을 다니면서 다양한 나이대나, 직업이나, 국적을 가진 사람을 만났던 것이 도움이 되었다.	4.00
18	공모전 결승에 나가서 실무 매니저들의 컨설팅을 받으며 업무를 어떤 식으로 하겠구나를 알게 되었다.	3.90
44	다른 사람이 나에 대해 얘기해주는 것들도 도움이 많이 됐던 것 같다.	3.90
66	취업을 한 같은 과 선배들에게 많이 물어 봤다.	3.80
21	취직한 선배들한테 내 적성과 흥미에 적합한 분야의 일에 대한 정보를 얻었다.	3.60
41	전공과 계열이 다른 친구들에게 다른 전공에 대한 다양한 정보를 듣는다.	3.60

(계속-2)

문항	문 장	중요도
38	선배들을 보면서 선배들한테는 있고 나한테 없는 것은 뭘지 보면서 그 부분들을 미리 해 놓으면 더 쉽지 않을까 생각했다.	3.44
9	직장생활을 오래하신 부모님이 사회경험을 많이 알려주셔서 어려움이 있더라도 계속 도전할 마음의 각오가 되어 있다.	3.40
34	선배들이 하는 이야기를 듣고 내가 진로를 대기업 쪽으로, 남들 다가는 그런 식으로 편하게 잡으면 안 되겠다는 생각이 들었다.	3.40
70	공모전에 나가 우승해서 사장들 및 임원들과 같이 밥을 먹으며 그분들도 학생시절에 비슷한 고민이 있었다는 이야기를 들었다.	3.40
1	스터디를 같이 하는 사람들에게 유용한 정보를 전해 들었다.	3.30
3	같은 시험을 준비하는 학생들이랑 스터디 같은 걸 짜서 같이 공부하고, 혼자 정리하는 개인적인 시간도 가졌다.	3.30
14	학부만 졸업하고 취직한 사람들이 사는 모습을 보고 공부를 더 해야겠다는 필요성을 느꼈다.	3.30
26	외국인 친구들을 만나서 다른 문화에서 어떻게 생각하는지 듣는 것도 여러 가지 경우의 수를 생각해 볼 수 있는 경험이라 도움이 되었다.	3.20
32	제일 가까운 사람인 여자 친구가 먼저 사회생활을 시작해서 이거저것 얘기해주는 것들이 도움이 많이 되었다.	3.20
55	친구들도 하나 둘씩 취업을 해서 '아, 나도 이제 내가 하고 싶은 걸 해야겠다'고 생각했다.	3.20
48	복수전공을 하면서 여러 수업의 정보도 듣고, 친구들을 통해 인맥을 쌓아간다는 느낌이 있다.	3.10
29	인터넷과 SNS를 통해서 활동하는 사람들이 제공하는 유익한 정보를 얻었다.	2.80
군집 3: 합리적 진로 준비 활동 (24문항) - 중요도 평균 '3.35'		
문항	문 장	중요도
49	한번 실패를 해봤으니까 앞으로 내 진로를 선택할 때 조금 더 신중하게 결정하고 끈질기게 해야겠다고 느꼈다.	4.30
30	원하지 않는 버거운 일을 해보니 '내가 정말 하고 싶은 일을 해야겠구나' 하는 생각이 들었다.	4.20
64	1학년때부터 방학 때 커리어 탐색캠프에 참여하면서 나의 적성이 어떤 것인지 알아보려고 노력했었고, 직업적성검사도 받았다.	3.90
62	나의 적성과 흥미를 모두 살려서 갈 수 있는 전공을 선택하였다.	3.80

(계속-3)

문항	문 장	중요도
25	내가 잘하는 것과 내가 좋아하는 것을 같이 조화시켜보자 하면서 앞으로 나아갈 길을 고민했다.	3.70
46	최근에 커리어 연구하는 업체에서 무료 상담을 받고 스스로 책을 찾아보며 어떻게 준비해야 하는지 많이 알아보고 있다.	3.70
67	은행원으로 취업을 생각하고 있는데 인터넷에서도 잘 알아보고 자격증시험 같은 것도 준비하고 있다.	3.70
59	군부대 사정상 보직이 굉장히 많이 바뀌어서 힘든 상황이었는데, 상황이 바뀌니까 더 노력했다.	3.60
58	한번 실패를 경험했더니 자기소개서의 중요성을 알게 되어서 친구들과 자기소개서를 공유하고 첨삭해주고 글 쓰는 연습을 많이 하고 있다.	3.50
52	1학년 때부터 여러 교양 수업을 듣고 내가 생각했던 것들과 다른 것들을 확실하게 제외시켜 하나의 관심분야를 결정하게 되었다.	3.40
54	차선책으로 또 내가 어떤 직종으로 갈 수 있을까 생각을 하고 있다.	3.40
65	2008년 글로벌 경영위기가 터졌을 때 금융시장 공부를 해야겠다는 필요성을 느껴서 자격증 공부를 시작했다.	3.40
7	학교에서 내가 준비하는 것과 관련된 과목들을 많이 수강했다.	3.30
35	취업사이트에 들어가서 정보들을 탐색하고 학교 취업팀 홈페이지에 자주 들러 인턴정보를 확인하고, 취업 전문 페이스북 페이지에서 자료를 많이 얻었다.	3.30
50	혼나는 거에 자존심이 상하고, 지는 것도 싫어해서 억지로라도 적응을 하려고 노력했다.	3.30
16	인턴 지원을 한 회사에 불합격해서 충격을 받고 왜 떨어졌는지 생각해보니 내 실력을 보여준 적이 없는 것 같아서 공모전에 응시했다.	3.20
27	준비할 시간이 촉박했지만, 열심히 준비해서 직무적성 검사를 통과하는 기쁨을 알게 되었다.	3.20
63	토익학원에 다니고 있고, 토익 스피킹 시험도 준비하고 있다.	3.20
10	1학년 때 적성검사 받은 것을 토대로 복수전공을 마음먹고, 그것을 토대로 공부를 하다보니까 잘 맞았다.	3.10
53	취업 준비를 위해 실질적으로 요구되는 대외활동을 신청하고 시작했다.	3.00
51	혹시 고시에 떨어질 수가 있으니까, 학점 관리를 위해 계절학기 재수강으로 점수를 올리고, 영어시험도 중간 중간 보았다.	2.70
8	다른 전공 수업을 미리 조금 들었는데, 노력에 비해 성적이 잘 나와서 내 적성을 확인할 수 있었다.	2.60

수 있다. 군집 2(진로정보수집)은 탐색적인 진로정보 수집활동을 통해 직업 세계에 대해 이해하게 된 것이 진로적응에 도움이 되었음을 반영하는 군집이다. 군집1(경험적 자기이해)은 탐색적, 몰입적 두 가지 차원 모두에서 이루어질 수 있는 반면, 군집2(진로정보수집)은 탐색 차원에서만 경험되는 것으로 나타났는데, 이는 탐색기의 학생들에게 있어 자기에 대한 이해에 비해, 직업 세계에 대한 이해는 경험의 스펙트럼이 다소 협소할 수밖에 없는 바, 몰입 차원으로까지 확장 되는 데에는 제한이 있었기 때문인 것으로 보인다. 군집 3(합리적 진로 준비 활동)은 자기 및 직업 세계에 대한 이해를 바탕으로 한 합리적인 진로 선택 과정에서의 실제적인 진로 준비 경험을 반영하는 것으로, 구체적인 진로 준비 활동에 보다 몰입하면서 자신의 진로 선택에 보탬이 될 만한 활동을 계획하고 실행했던 것이 진로적응에

도움이 되었음을 나타내는 군집이라고 할 수 있다.

확립기 참여자들이 지각한 진로적응과업 대한 개념도

확립기 참여자들이 지각한 진로적응과업 개념도(그림 2)는 ‘관계 차원-개인 차원’의 가로축과 ‘직무 외-직무 내’의 세로축을 기준으로 ‘효율적 관계형성’, ‘성과지향 및 자기관리’, ‘지지적 관계형성’, ‘외부자원의 활용’의 총 4 개의 군집으로 나타났다. 여기서 가로축은 진로적응과업 달성 과정에서의 생태학적 맥락이 대인관계적 맥락 및 개인적 맥락으로 비교 구분된 것으로, 가로축의 왼쪽은 사람들과 조화로운 관계를 형성하고 유지하는 것과 관련되며, 오른쪽은 개인 내적인 성숙과 개발과 관련된 진로적응과업들이 포함된다. 예컨대 가로축 중 ‘관계 차원’에는 회사 선후배와의 돈

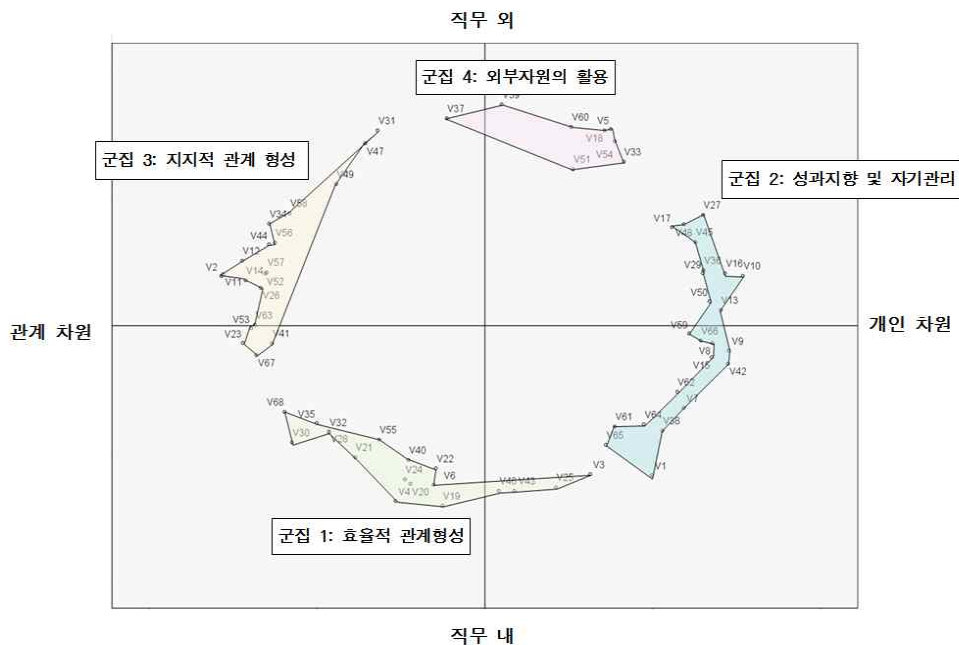


그림 2. 확립기 참여자들이 지각한 진로적응 과업 개념도

독한 관계, 협업부서와의 원활한 커뮤니케이션 등을 나타내는 경험이 반영된 문장들이 분포하며, 가로축 중 '개인 차원'에는 업무 능력 개발, 체력 증진, 자부심 경험 등과 관련된 진술문들이 분포한다. 한편 세로축은 생애 공간 중 직무와 직접적으로 관련되어 있는 공간인지의 여부에 따라 구분되는 것으로, 세로축의 위쪽은 일반적인 일상생활, 가족이나 가정 등의 생애공간에서의 경험을 반영하고, 세로축의 아래쪽은 직무와 직접적으로 관련된 생애공간에서의 경험을 반영한다. 예컨대 진로적응수준을 높일 수 있는 자부심과 성취감을 획득하게 되는 활동들 중, 세로축의 위쪽인 '직무 외'에는 가정이나 개인적 차원의 경험들을 나타낸 진술문이, 세로축의 아래쪽인 '직무 내'에는 직장에서의 성과와 관련된 경험들을 나타낸 진술문이 분포한다. 이렇게 구분한 축에 분류된 각 군집에 대한 자세한 설명은 다음과 같다.

군집 1(효율적 관계형성)은 주로 직무와 관련된 대인 관계에 있어 유연하고 융통성 있게 대처하여 갈등을 최소화하고 조화로운 관계를 맺음으로써, 주변으로부터 좋은 평가와 인정을 받는 것이 진로적응성을 높이는 데 도움이 되었음을 반영하는 군집이다. 한편, 군집 3(지지적 관계형성)은 군집 1과 마찬가지로 관계 차원에 있으나, 직무와 직접적인 관련이 없다고 하더라도 조직 내 선·후배, 상사 및 동료들과 보다 친밀한 관계를 맺으며 친목을 도모하고, 의지하며 도움을 주고받았던 경험을 반영한다. 따라서 확립기에 있는 성인들은 직장 내에서의 대인 관계를 진로 적응성 발달에 중요한 요인으로 지각하고 있음을 알 수 있으며, 대인 관계의 성격이 직무와 직접적인 관련이 있는 경우에는 효율성에, 직무와 직접적인 관

련이 없는 경우에는 심리적 안정과 지지 체계에 무게를 두고 있다는 것을 확인할 수 있다. 반면, 군집 2(성과지향 및 자기관리)와 군집 4(외부자원의 활용)는 진로 적응성을 높이는데 도움이 된 개인적 차원의 경험들이 분류된 군집이다. 우선, 군집 2(성과지향 및 자기관리)를 보면 군집 2의 성과지향은 개인적 차원의 경험들 중에서 직무 성과를 높일 수 있었던 직무 내 차원의 경험들을 포함하고 있으며, 자기관리는 스트레스 관리, 마인드컨트롤 등을 포함한다. 보다 구체적으로 군집 2에 포함되어 있는 경험들은 업무 숙련도를 높이기 위한 연습, 직무와 관련한 자격증 취득, 어학 공부 등을 통해 직무에서의 유능성을 확보하기 위한 노력, 이러한 노력이 성과로 이어져 얻게 되는 보상과 스스로 하는 동기 부여 및 긍정적인 업무 태도 형성까지 모두 포괄한다. 즉 확립기의 성인들은 현대 사회의 불안정한 고용 현실 및 업무 환경 변화에 대응하는데 있어, 성과관리 뿐 아니라 긍정적이고 적극적으로 업무에 임하기 위한 자기관리 역시 같은 성격의 대처 및 적응 방식으로 지각하고 있음을 알 수 있다. 마지막으로 군집 4(외부자원의 활용)는 직무 환경 외에서 개인적 경험을 통해 진로 적응성을 높이는데 도움이 된 활동이 분류된 군집이다. 여기에는 휴가나 여행을 떠나 기분 전환을 하는 것, 꾸준한 운동을 통해 일상에 대한 통제감을 얻는 것, 생활에서 가족들이나 친구들 사이에서 경험하는 자부심이나 자신감 등이 포함된다. 군집 2와의 차이점은 직무와 직접적으로 관련이 있는 군집 2의 활동들과 달리, 군집 4의 경우 직접적으로는 직무와 관련이 없는 활동들임에도 불구하고 진로 적응성 발달에 영향을 끼치고 있는 것으로 나타났다는 것이다. 또한 군집 3과의 차이

표 5. 확립기 참여자들이 지각한 진로적응과업 군집과 핵심문장

군집 1: 효율적 관계 형성 (18문장) - 중요도 평균 '3.85'		
문항	문 장	중요도
4	데드라인을 가능한 지켜주려고 하거나, 못하게 되면 미리 양해를 구해서 서로 미리 조율했다.	4.40
32	사람을 만나는 업무를 하면서 경험적으로 융통성이 함양되어, 사람에 대한 이해도가 높아지고 커뮤니케이션이 수월해졌다.	4.40
68	협업부서와 커뮤니케이션을 할 때 관계와 업무 사이의 균형을 맞추고자 노력한다.	4.40
25	뭔가 열심히 배우려고 하고 위에서 얘기 하는 것을 잘 수용하고 뭔가 개선을 하고자 하는 태도를 보여주는 게 사회 초년생 때는 중요했다.	4.30
40	세상에는 너무나 다양한 사람들이 있기 때문에 내가 그걸 일일이 다 맞출 수는 없지만, 어떤 사람들을 만나든 유연하게 대처할 수 있는 능력이 필요했다.	4.30
19	직장생활은 혼자 하는게 아니고 여럿이서 같이 해야 되니까, 그 안에서 좋은 평판을 유지하기 위해 잘 하려고 했다.	4.10
6	선배들에게 많이 물어보고 도와드릴 것 있으면 말씀하시라고 하고, 문서함도 뒤져보면서 어떻게 했는지 보는 등 업무적으로 많이 노력했다.	4.00
20	상사에게 대들지는 않으면서도 내 의견을 잘 풀어서 대화를 하는 것처럼 전달을 하고자 하고, 긴밀한 관계를 유지하고자 한다.	4.00
21	상사와의 커뮤니케이션을 위해 회사 생활에 있어 좀 더 눈치껏 파악하려고 했다.	4.00
24	상사에게 보고할 때는 긴장하지 말고 자기가 아는 일을 요점만 정리해서 말함으로써 신뢰 있게 보이게 한다.	3.90
3	아침에 일찍 나와서 업무를 먼저 준비하고, 정리해서 상사들이 나를 좋게 평가했다.	3.80
43	내가 맡은 업무 외에 다른 일들이 많이 주어졌을 때 '잘하는 모습을 보이면 상사들에게 더 인정받지 않을까?' 라고 좋은 방향으로 생각했었다.	3.60
22	상사가 없더라도, 내가 열심히 하면 주변사람들이 알아주고, 그게 어떻게든 상사 귀에 들어간다고 믿는다.	3.50
30	상사와의 관계를 맺을 때 시간을 두고 먼저 성향을 잘 파악하려고 한다.	3.40
55	아무리 힘든 부서나 힘든 사람과 마주해도 약한 사람이 많이 없다고 생각하기 때문에 공감을 충분히 할 수 있다.	3.40
35	사무실에서 누가 잘못 하면 뒤에서 그냥 고쳐주고, 내가 예전에 가지고 있던 사고방식대로 상대방을 고쳐주려는 습관이나 성격을 자제하려고 한다.	3.30
46	혼자 최대한 책을 보거나 이것저것 찾아보고 선배들에게는 적당히 눈치를 보아 필요한 것만 딱딱딱 질문했다.	3.30
28	상사 입장에서, '나 같은 직원이 있으면 어떻게 보일까?' 라고 생각해 보았다.	3.20

(계속-1)

군집 2: 성과지향 및 자기관리 (23문장) - 중요도 평균 '3.71'		
문항	문 장	중요도
13	내가 맡았던 분야에서 전문가로서 포지셔닝되어 있다는 것이 자신감을 주었다.	4.30
17	직장 내에서 좋은 피드백이 내려오면 그걸로 인해 더 동기 부여가 되고 과업을 달성하는데 더 도움이 되었다.	4.30
15	스트레스를 받으면 별로 득될 것도 없고, 최악의 상황은 잘 발생하지 않으니 외부 환경에 대해 스트레스를 받지 말자고 의식적으로 생각한다.	4.20
65	입사 후 2-3년이 지난 후에는 회사의 기대치가 올라가기 때문에 남들은 잘 모르는 것에 대해 공부를 한다거나, 남들은 하지 못했던 나만의 경험을 직무에 발현시켰다.	4.20
38	주어진 것을 열심히 해야지 하는 생각으로 한다.	4.00
62	업무 상 매일 하는 일에 대해 아주 잘 할 정도로 연습한다.	4.00
45	물질적으로도 추가적인 보상이 이루어지면 동기부여가 되고 일에 대한 의지를 갖게 했다.	3.90
64	외국어에 대한 요구가 많아지다 보니까 그런 부분에서 적응을 하려면 교육을 받고 노력을 많이 해야 되는 부분이 있었다.	3.90
42	아이디어를 얻기 위해 고민을 거듭했다.	3.80
61	예상치 못한 불합리한 일들에 대해 긍정적으로 생각하려고 했다.	3.80
27	금전적인 보상을 얻는 경제적인 부분이 일을 잘하게 만드는 큰 요인 중 하나다.	3.70
36	매출 숫자 자체가 중요한 게 아니라 사람들의 평가나 내 자신의 만족이 중요하고, 이런 것들이 있으면 어떤 변화에서도 잘 버틸 수 있다.	3.70
59	뭔가 풀리지 않고 짜증이 나는 일이 있을 때 책상에 진득이 앉아서 해결할 수 있는 힘이 필요한 것 같고, 이를 위해서는 체력이 중요하다.	3.70
66	회사가 구조조정 같은 것을 할 수 있으니까 경쟁력으로 살아남기 위해 자격증 공부나 어학공부를 계속 하고 있다.	3.70
8	내가 노력을 하면 어느 정도 성과는 돌아온다는 생각을 하고 있기 때문에 특별히 불안감은 없다.	3.60
10	여러 부서를 많이 경험하면서 환경적인 변화를 자주 겪다보니 그다지 최악의 상황이 오지 않는다는 것을 깨달았다.	3.60
16	프레젠테이션을 했을 때 사람들의 반응을 보면, '내가 꽤 잘하는 편이구나.' 라고 느껴진 것이 도움이 되었다.	3.60
29	시간이 지나다 보면 실제 업무가 흘러가는 방향이 보이고, 예측이 되기 때문에 걱정을 덜하게 된다.	3.60
9	기자로서 트렌드를 먼저 리드하고 남들이 보지 못한 부분을 찾아서 시기적절하게 기사를 쓴다.	3.40

(계속-2)

문항	문 장	중요도
1	하던 일에 한계를 느껴서 MBA를 가서 부족하다고 느꼈던 지식과 사람들과 어떻게 이야기를 하는지에 대해 공부를 하였다.	3.30
7	아무리 뒷사람이 안 좋아도 내 자존감과 평판을 지키기 위해서 열심히 한다.	3.20
48	물질적 보상 중 가장 좋았던 것은 일을 잘할 때마다 단계적으로 여행을 보내주는 것이었는데, 이를 통해 나의 성과를 자연스럽게 알릴 수 있었고, 주변의 칭찬과 기대에 부응하고자 더 노력하게 되었다.	3.20
50	혼자 살기 때문에 어떤 직업적인 측면, 경제적인 측면에 고민이 많지 않다는 것이 도움이 되었다.	2.60

군집 3: 지지적 관계 형성 (16문항) - 중요도 평균 '3.83'

문항	문 장	중요도
26	나랑 잘 맞는 상사를 만나 도움과 격려를 많이 받고 인정을 받아 직장생활 하는데 도움이 많이 되었다.	4.30
53	여러 사람들과 같이 비슷한 일을 하면서 서로 도와주니까, 힘든 것에서 좀 더 의지가 되고, 이런 경험이 도움이 되었다.	4.20
67	자기 혼자 열심히 해서 일의 성과를 내는 것보다 다른 사람과 계속 커뮤니케이션을 하면서 부탁하고 물어보고 보고하면서 하는 것이 효율성이 뛰어나고 대외적으로도 인정을 받는다.	4.20
11	조직에서 사람들이랑 어울리고 좋은 사람들, 비슷한 생각을 하는 사람들을 많이 만나서 나도 개발되고 있다는 생각이 들었다.	4.10
44	회사 내부적으로 친한 친구나 내가 믿고 따를 만한 평생의 선배를 만들어서 대화를 한다.	4.00
2	회식을 많이 다니면서 회사 직원들도 많이 알게 되고, 평소에 잘 접하기 힘들었던 다른 부서 분들하고도 알게 되어서 큰 도움이 되었다.	3.90
14	직장 선배들과 얘기도 하고 같이 놀면서 탄탄한 네트워크를 형성했다.	3.90
41	공통 관심사가 많은 상사와 긴밀한 관계를 유지하며 인정을 받고, 그러면 더 열심히 노력하게 되어 선순환이 되었다.	3.90
56	뭔가 조언을 해 줄 수 있는 조직 내의 멘토나 멘티 관계 같은 인간관계를 형성하였다.	3.90
12	급박한 상황이나 위기상황에서 짚밥이 있는 선배들의 위기 해결 능력의 도움을 많이 받았다.	3.80
23	회사 내의 동문회에서 만난 사람들과 산에 가기도 하고 회식자리도 갖게 되고 하면서 의지할만한 사람들이 있었기 때문에 적응에 시간이 적게 걸렸다.	3.70
52	회사 내의 동문회를 통해 선배들에게 어려움을 털어놓고, 선배들이 후배라는 이유로 잘 챙겨주셔서 자연스럽게 질문도 많이 할 수 있었다.	3.70

(계속-3)

문항	문 장	중요도
57	직장 동료 및 상사와의 대화를 통해서 어려움들을 잘 해결할 수 있었다.	3.60
34	회사 내의 동료들끼리 운동이나 동아리 활동도 많이 같이하고, 상사에 대한 불만을 얘기하면서 스트레스를 푼다.	3.40
58	입사 후 처음에는 굉장히 고생을 했는데 선배의 조언으로 마음을 다 잡고 직무와 관련된 공부를 했다.	3.40
63	업무 외에 부서 내에서도 간식을 많이 먹는다는지 재밌게 일을 하는 분위기를 이끌었다.	3.20

군집 4: 외부 자원의 활용 (11문항) - 중요도 평균 '3.76'

문항	문 장	중요도
51	조그만 성과라도 '내가 이렇게 성과를 낼 수 있는 사람이구나.' 하는 것을 아는 것이 자신감이 되었다.	4.30
5	운동을 많이 하는 편인데, 운동이 나의 생활을 컨트롤하고 내가 자신감을 키워나가는데 도움이 되었다.	4.10
18	틈틈이 하고 싶었던 운동을 한다든지, 퇴근하고 요가를 한다든지 해서 스트레스를 풀었다.	3.90
37	애들이 커가면서 엄마가 일하는 거에 대한 자부심을 보이고, 남편과의 소통이 잘 되는 것이 느껴졌다.	3.80
39	같은 공간에서 일을 하는 사람들하고는 관계없는 사람들을 만나서 아예 일을 떨쳐 버리고 스트레스를 푸는 외부활동을 했다.	3.80
54	내가 속해있는 모든 곳을 벗어나서 아예 상관이 없는 지역으로 휴가 때 항상 여행을 갔다.	3.80
47	가족들이나 친척들, 가까운 사람들의 용기를 북돋아 주는 말이나 위로가 도움이 되었다.	3.70
49	후배들이 어려움이 있을 때 도움을 청하고 진심으로 감사하다는 피드백을 주어 자신감을 얻었다.	3.70
60	배우자와 대화하면서 '회사에서 무슨 일이 있었다'고 하면 '그 사람이 잘못했네' 하면서 내 편이 되어주기 때문에 스트레스를 해소하는데 도움이 된다.	3.60
31	가족, 친구, 학교 선배들의 조언이 적용하는데 도움이 되었다.	3.50
33	애 아빠의 수입만으로는 충분하지 않은 경제적 상황을 현실적으로 고려 하였다.	3.20

점은 군집 3의 경우에는 관계 자체의 성격이나 질, 패턴 등이 보다 중점적으로 다뤄지고 관계에서 경험되는 상호작용에 초점이 있는

반면, 군집 4에 분류된 활동들은 관계에서 개인이 경험하는 자신감이나 자부심 등을 두고 있다고 할 수 있다.

**유지기 참여자들이 지각한 진로적응과업
대한 개념도**

유지기 참여자들이 지각한 진로적응과업 개념도(그림 3)는 ‘직업적 차원-생애적 차원’의 가로축과 ‘사회활동-개인내부’의 세로축을 기준으로, ‘자기 개발 및 만족’, ‘지역사회활동’, ‘긍정적 직업관’, ‘은퇴준비’의 총 4개의 군집으로 나타났다.

먼저 가로축의 오른쪽에 있는 문장들을 살펴보면, 가족들과의 관계 및 가족 내에서의 역할, 살아온 날들에 대한 책임감, 앞으로에 대한 각오, 내적인 행복감과 만족감 등 진로나 직업과 직접적으로 관련이 없으나 진로적응발달에 중요하게 영향을 미치는 것으로 지각된 내적, 외적 경험들이 분포해있는 것을 알 수 있다. 반면 가로축의 왼쪽에는 주로 제 2의 진로탐색활동과 관련된 실제적인 경험들

이 분포되어 있어, 가로축의 왼쪽으로 갈수록 ‘일’로 수렴되는 진로적응과업들이, 가로축의 오른쪽으로 갈수록 삶 전반으로 확장되는 진로적응과업들이 구조화되어 있다고 할 수 있다. 따라서 가로축의 ‘생애’는 횡단적·종단적 시공간을 아우르는 개념으로써 다양한 삶의 영역과 역할들을 포함하는 것이라고 할 수 있다. 한편 세로축은 진로적응과 관련한 경험의 내용이 외적인지, 내적인지에 따라 구분되는 것으로 세로축의 위쪽으로 갈수록 대외적인 사회 활동, 계획의 실행, 다양한 사람들과의 교류와 같은 외적 경험이 분포한다. 반면 세로축의 아래쪽으로 갈수록 내적인 마음가짐, 직무태도, 가치관, 자신감 등 내적인 이해와 관련한 문장들이 분포한다. 이렇게 구분한 축에 분류된 각 군집에 대한 자세한 설명은 다음과 같다.

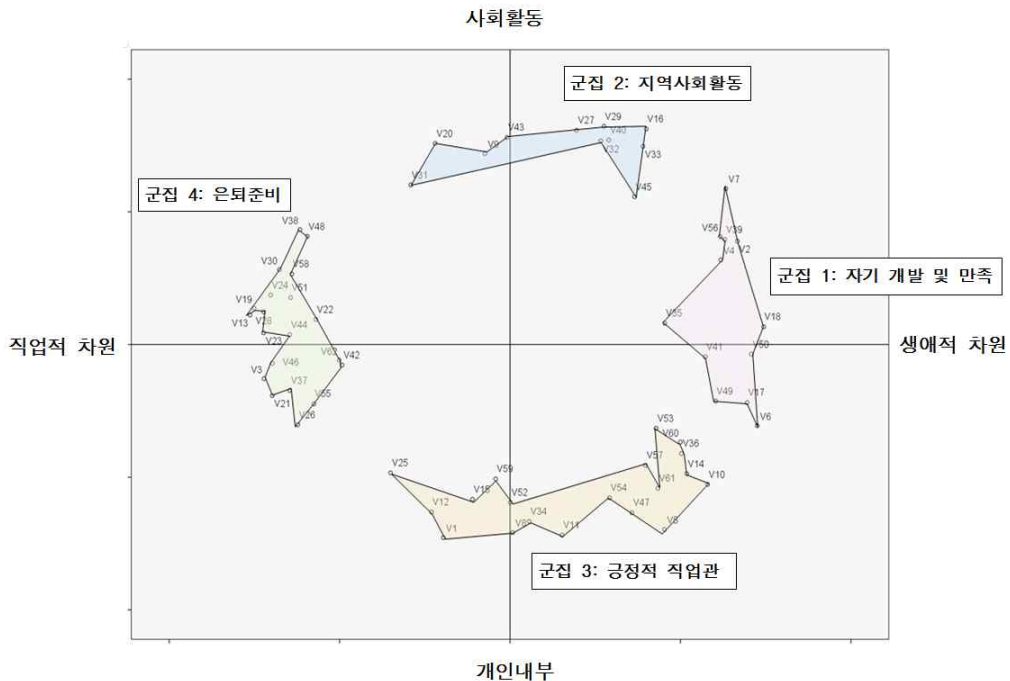


그림 3. 유지기 참여자들이 지각한 진로적응 과업 개념도

표 6. 유지기 참여자들이 지각한 진로적응과업 군집과 핵심문장

군집 1: 자기 개발 및 만족 (12문장) - 중요도 평균 '4.36'		
문항	문 장	중요도
2	성실하고 책임감 있게 살아왔고, 앞으로도 그렇게 살아야겠다고 생각한다.	4.80
18	내가 하는 일이 자녀들에게 누가 되지 않도록 스스로 노력하는 마음을 갖는다.	4.70
49	돈을 떠나서 내 취향과 적성에 맞게 열정적으로 일하고 있고, 일하는 것이 즐겁고 행복하다.	4.70
6	젊은이에게서는 유머감각을 배우고, 연장자에게서는 지혜와 경험을 배운다고 했는데, 애들을 상대하는 일을 하다 보니 배울 점이 참 많다.	4.60
7	열심히 걸어 다니며, 건강을 위해서 더 노력한다.	4.50
35	내 적성에 맞는 소일거리를 찾아 개발했다.	4.40
39	물질적 가치보다는 정신적 만족을 통해서 얻는 것들이 건강을 유지하는 비법인 것 같다.	4.40
4	지금 청소년들을 상대로 일하고 있는데, 대화를 통해서 신세대들의 세계를 이해하려고 노력하고 민주적으로 대하려고 한다.	4.30
41	내가 무엇을 해야겠다는 명확한 테마와 목표가 있었다.	4.30
17	은퇴 이후 새 직장인 학교에서 아이들을 지도하는 방식과 내 스트레스를 해소하는 방식을 터득하였다.	4.10
56	은퇴 후 가족, 손주들과 국내 여행을 많이 다닌 것이 마음의 양식이 되었다.	4.00
50	지금 내가 은퇴 후 하는 일은 가장 중요한 일인 손주를 돌보는 일에 방해가 되지 않는다.	3.50
군집 2: 지역사회활동 (11문장) - 중요도 평균 '4.03'		
문항	문 장	중요도
27	사회나 가족을 위해서는 어느 정도 했다고 보고, 개인의 시간을 갖는 것도 중요하다고 생각을 하니깐 내가 하고 싶었던 것, 내가 원하는 개인적인 삶을 준비한다.	4.40
16	댄스, 등산, 걷기 등 노인체육을 배워가며 건강관리를 한다.	4.30
45	여러 대외 활동을 하면서 누구를 방문하거나 대인과의 접촉을 통해서 정보를 교환하며, 스스로 배울 수 있는 것들이 많았다.	4.30
32	취미생활이 다양해서 홈페이지도 관리해주고, 성당에서 봉사활동도 하고, 나름대로의 생활을 유지하기 위해서 뭔가 일을 찾아서 하려고 한다.	4.20
40	공백 기간 동안 방황하기 보다는 시간이 나면 틈틈이 산을 가거나 친구를 만났다.	4.10
29	퇴직 후 일주일에 서너 번씩 일 년 동안 수영을 다니며 건강관리를 했다.	4.00
33	나이가 들면 신앙을 갖는 것이 좋겠다 싶어서 가족이 나가는 교회를 다니기 시작했다.	4.00

(계속-1)

문항	문 장	중요도
9	지식 기부나 재능 기부 프로그램에 참여하고자 알아보고 있다.	3.90
31	정 할일이 없으면 뭘 배워야겠다고 생각해서 구민회관에 가서 알아보았다.	3.90
20	다양한 직종과 레벨의 퇴직자들로 조직된 한국 퇴직자 총 연맹에 참여해 보는 것도 하나의 방법이겠다고 생각한다.	3.70
43	블로그 기자단, 대부업체 금지 캠페인 참여, 주민 자치 위원회, 보건소 자원봉사, 무료 강습 등 다양한 사회활동에 참여했다.	3.50
군집 3: 긍정적 직업관 (19문항) - 중요도 평균 '4.23'		
문항	문 장	중요도
10	누가 봐도 '저 사람은 성실하구나, 책임감 있게 하는구나.' 라고 느껴지도록 직장에서 꼭 필요한 사람이 되려는 마음가짐으로 일하고 있다.	4.60
57	재취업을 하니 그 자리가 좋고 나쁘고를 떠나서, 내가 아침에 자고 일어나서 출근했다가 저녁에 다시 돌아오는 그런 기분을 느낄 수 있어서 참 좋다.	4.60
61	항상 새로운 일을 만나면 잘하던 못하는 주어진 일을 열심히 하고 어려운 일이 많이 있어도 감사하다고 생각한다.	4.60
36	나는 분디 일보다 더 소중한 가치가 없다는 생각을 평소에도 많이 해왔는데, 지금 정신적으로, 또 육체적으로 내가 일을 할 수 있다는 것 그 자체가 좋다.	4.50
12	지금 하는 일은 태어나 처음 해보는 일이라 직무교육을 열심히 받고 있고, 첫 출발을 즐거운 마음으로 시작했다.	4.40
5	가까운 농부들에게 자문을 받고, 책도 보고, 배운 지식을 활용해서 계속 적응을 해나 가는데 5년 정도 되니까 이제 돌아가는 것을 알 것 같다.	4.30
11	은퇴 전에 했던 일이 학생들을 대상으로 하는 일이었는데, 지금도 학생들을 상대하고 있어 정서적으로 안정이 된다.	4.30
53	사회적 봉사를 통해서 얻는 만족이 있다.	4.30
54	사명감을 가지고 일을 하니깐 일의 능률이 오른다.	4.30
59	사회적 필요를 달성하는 방향으로 변화를 추구하려고 노력했다.	4.30
14	돈을 받기 위해서 나가서 일하기보다는 봉사하는 마음으로 나가서 일하면 좋지 않겠느냐.' 이런 생각으로 일하고 있다.	4.20
15	내가 손재주도 있고, 수집도 잘 하고, 홈페이지 관리도 배워서 할일이 늘 많이 있을 것 같고, 뭐든지 잘 할 수 있다는 자신감이 있다.	4.20
52	퇴직 후 꼭 쉬면서 3개월 정도 지나니 '아직까지 나는 움직일 수 있는데' 하며 뭘 해야겠다는 의욕이 자연스럽게 생겼다.	4.20
8	은퇴 이후에 경험한 이런 저런 일들이 모두 지금 하는 일에 도움이 되었다.	4.10

(계속-2)

문항	문 장	중요도
25	지금 직장이 아닌 다른 일자리도 제안을 받았으나, 장기간 근무할 수 있는 현재의 직장을 선택하였다.	4.10
34	재취업한 직장에서의 일이 30년 이상 해 온 직무활동과 비슷한 게 많다.	3.90
47	은퇴 이후 농장 일을 하면서 생활에 도움이 되고 이웃에게도 베풀 수 있어서 보람을 느낀다.	3.90
60	주위에서 보는 눈이 있기 때문에 이왕이면 보람된 일을 하고 싶고, 되도록 자존심을 지키려고 한다.	3.80
1	은퇴 직후 새로운 일을 할 때는 고생이 많았는데, 한 1년 하다보니까 요령이 생겼다.	3.70
군집 4: 은퇴준비 (20문항) - 중요도 평균 '3.99'		
문항	문 장	중요도
37	은퇴 후 경험과 능력, 성격 및 흥미를 살릴 수 있는 제2의 진로를 탐색했다.	4.70
22	지금 하는 일을 관두게 되면 앞으로 어떤 일을 해야 될까? 를 미리 고민하고, 개인적인 취미영역에 대한 자료를 준비하고 있다.	4.50
46	나를 제2의 인생, 제2의 취업의 신입생 이라고 생각하고, 내가 하려는 분야에 대해 아직 잘 모르니까 더 많이 배우려고 한다.	4.40
19	퇴직 3~5년 전부터 퇴직 후 무엇을 할 것 인지에 대해 생각을 해보았다.	4.30
42	새로운 일을 할 때 그때그때 닥쳐서 하는 게 아니라 미리 준비를 하는 편이다.	4.30
48	노후에는 젊을 때 생각하지 못했던 일들이 많이 발생하기 때문에 개인연금 저축을 많이 든다던가 하는 준비를 미리 해둔다.	4.20
55	퇴직 전에 가지고 있었던 자격증을 활용해서 다른 일을 좀 할 수 없을까 고민하던 중에 지인의 소개를 받아 현재 일을 시작하게 되었다.	4.20
44	배우려는 자세로 관심을 갖고 책도 보고 다른 사람 얘기도 들으면서 상당히 노력했다.	4.10
13	은퇴 이후 농장을 하고 있는데 취미생활이 되고 부수입도 올릴 수 있어서 은퇴하기 전부터 준비해 왔다.	4.00
28	남보다 좀 더 발 빠르게 준비하고 좀 더 공부를 많이 했다.	4.00
3	은퇴 전에 같이 활동했던 동료로부터 현재 하는 일을 소개받아 지원하였다.	3.90
24	사이버대학이나 평생학습 교육원 등에서 은퇴 이후에 여러 가지 교육과정을 이수하고 자격증을 취득했다.	3.90
26	무슨 일을 해야 할지 여러 가지를 찾다가, 이전 직장에서 많이 들었던 직업에 지원하였다.	3.90
30	서울시에서 베이비부머 세대의 퇴직자를 위해 마련한 프로그램에 관심을 갖고 지원했다.	3.80

(계속-3)

문항	문 장	중요도
23	고용지원센터에서 근로자에게 해주는 교육이 있어 틈틈이 받으려고 하고 있다.	3.70
58	퇴직 전 재취업을 고민하던 중에 선배의 권유로 학위를 취득하고 학회 활동에 참여했다.	3.70
62	그냥 놀 수는 없다는 생각에 이것저것 여러 가지를 생각해 보았다.	3.70
38	3D직종까지도 찾고 다니며 내가 했던 경험을 살리고자 노력했다.	3.60
21	불가피하게 손주를 돌보는 기간 중에도 앞으로 무엇을 할까, 어떻게 할까에 대해서 생각하고 고민했다.	3.50
51	2-3년 뒤의 귀농에 대해 지금부터 미리 준비하고 있다.	3.40

군집 1(자기 개발 및 만족)은 생애적 차원에서 한 개인의 전반적인 삶 자체에 대한 태도를 반영하고 있는 군집이다. 군집 1에 포함된 핵심문장들을 살펴보면 성실하고 책임감 있는 삶을 사는 것, 자기 돌봄, 삶에 대한 긍정적인 마음가짐을 갖는 것, 가족을 챙기는 것, 주변 대인관계를 통해 삶에 대해 배워나가는 것 등이 포함되어 있다. 또한 군집 1의 중요도 평균은 4.42점으로 매우 높은 편인데, 이는 유지기 참여자들이 비단 직업이나 진로 뿐 아니라, 삶을 영위하는 방식이나 생애 전반에서 느끼는 행복감이나 성취감, 정신적 만족감 등이 진로 적응에 주요하게 영향을 끼치는 것으로 지각하고 있음을 의미한다. 군집 2(지역사회활동)는 주로 대외적 활동을 포함하고 있는 군집으로 생애적 차원에서는 종교 활동을 하는 것, 친지들과 원만한 관계를 유지하며 모임에 나가는 것 등을 포함하며, 직업적 차원에서는 정보 교류나 기술 습득과 관련하여 각종 사회 활동에 참여하는 것 등의 활동을 포함한다. 군집 2는 군집 1과 마찬가지로 직업 및 진로 개발과 관련된 특정한 목적 지향적 경험들 보다는, 대외적 활동 경험들을 반영하고 있는데,

이는 유지기 참여자들이 은퇴 후 고립되지 않고 외부 활동을 하는 경험 자체가 진로 적응 발달에 도움이 된다고 지각하고 있음을 보여주는 것이다. 한편, 군집 3(긍정적 직업관)은 군집 2와 반대로 개인 내부에 초점이 있는 군집으로 삶과 직업에 대해 갖는 긍정적 태도, 사명감이나 정서적 안정감 등을 포함한다. 마지막으로 군집 4(은퇴준비)는 제 2의 진로 탐색과 관련하여 미리 계획하고 대비했던 경험들이 주를 이루며, 이 중 사회적 활동에 포함되는 것들은 은퇴 이후를 고려하여 관련 대외 활동에 참여하는 것, 학회 활동을 하는 것, 교육과정을 이수하거나 자격증을 취득하는 것 등을 들 수 있고, 개인 내부 차원에서는 은퇴 이후의 진로에 대해 여러 사항을 고려하여 오랜 기간 고민하고, 마음가짐을 다잡는 것 등이 있는 것으로 나타났다. 이처럼 유지기의 진로 적응에는 해당 생애 주기의 경험뿐만 아니라, 그 이전의 경험 역시 주요한 영향을 끼치는 것으로 분류되었다.

논 의

본 연구에서는 개념도 방법을 활용하여 전 생애를 조망하는 진로적응과업에 대한 성인들의 인식 구조를 밝히고자 하였다. 이를 위해 탐색기에 해당하는 20대, 확립기에 해당하는 30-40대, 유지기에 해당하는 50대 이후의 각 생애주기별 참여자들을 대상으로 진로적응과업 달성에 수반되는 내적, 외적 경험을 확인하였고, 이를 생애 맥락과 관련지어 주기별 진로적응과업에 어떤 차이가 있는지 살펴보았다. 연구결과, 각각의 생애 주기별로 군집화된 개념도 및 중요도 평정을 통해 진로적응과업의 지각 구조와 주요 발달 과업들을 밝혀낼 수 있었으며, 생애주기에 따른 진로적응과업의 차별적 특징들을 확인하였다. 이에 대한 주요 결과를 요약하여 제시한 바는 표 7과 같다.

진로적응과업에 대한 주기별 개념적 구조를 형성하는 축을 비교해보면, 탐색기에는 자기

와 직업을 이해하는 것을 중심으로 그 수준이 탐색적인지, 몰입에까지 도달하는지에 따라 군집이 분류되고, 확립기에는 직무 내, 외에서 개인적 차원에서의 경험인지 관계 관련 차원인지에 따라 군집이 분류되며, 유지기에는 직업적인 것에서부터 생애 전반에 이르는 것까지 다양하고 포괄적인 경험이 개인 내적인 것인지, 사회적 활동을 포함하는 것인지에 따라 군집화 되는 것을 알 수 있다. 즉, 진로적응과업은 20대에 자기와 직업에 대한 이해가 주를 이루고, 30, 40대에는 직업과 직접적으로 관련이 있는 영역에서 외부 환경, 조직, 타인과의 관계를 조율하는 것이 요구되며, 은퇴 이후에는 직업적인 것뿐만이 아니라 삶 영역 전반에 이르는 경험들이 포함되는 것으로 개념화되었다. 각 주기별 특징과 차별적 특성에 대해 보다 자세히 논의한 바는 아래의 내용과 같다.

첫째, 생애주기 중 탐색기의 진로적응과업은 ‘자기 이해·직업 이해’와 ‘탐색 차원·몰입 차원’ 두 개 축으로 구분된 사분면에서, ‘경험

표 7. 생애주기별 진로적응과업에 대한 개념구조 비교

개념도 가로축		개념도 세로축		중요도순 군집명	중요도
탐색기	자기 이해·직업 이해	탐색 차원·몰입 차원		경험적 자기 이해	3.91
				진로정보수집	3.48
				합리적 진로 준비 활동	3.35
확립기	관계 차원·개인 차원	직무 외·직무 내		효율적 관계형성	3.85
				지지적 관계형성	3.83
				외부자원의 활용	3.76
				성과지향 및 자기관리	3.71
유지기	직업적 차원·생애적 차원	사회활동·개인내부		자기개발 및 만족	4.36
				긍정적 직업관	4.23
				지역사회활동	4.03
				은퇴준비	3.99

적 자기이해', '진로정보수집', '합리적 진로 준비 활동'의 세 개 군집으로 도식화되었다. 또한 참여자들의 각 군집별 중요도 평정 결과를 살펴보면, 경험적 자기 이해($M = 3.91$), 진로정보수집($M = 3.48$), 합리적 진로 준비 활동($M = 3.35$) 순으로 나타났다. 즉, 탐색기의 참여자들은 자기 자신과 직업세계를 탐색적으로 이해하고, 진로를 선택하여 이에 맞는 준비를 해나가는 것이 진로적응 발달에 도움이 되는 것으로 지각하고 있었다. 이러한 결과는 Super(1990)의 전생애 진로발달이론에서 탐색기의 발달과업이 자신과 진로에 대한 선호가 '결정화(crystallization)' 되어 점차 분명하게 드러남에 따라, 특정한 직업 선호로 '구체화(specification)' 되는 것을 거쳐, 특정 진로에 노력을 기울이고 이를 향하여 몰입하는 '실행(implementation)' 단계에 들어선다는 것과 부분적으로 맥락을 같이한다. 흥미로운 것은 자기 자신의 선호나 적성을 경험을 통해 탐색하고, 자기를 통찰적으로 이해하는 내용이 반영된 경험적 자기이해 군집이 다른 두 군집에 비해 중요도가 특히 높게 평정되었다는 점이다. 이는 한국 학생들의 경우 진로발달이 중·고등학교에서부터 점진적으로 이루어지는 것이 아니라, 입시 경쟁으로 인해 이러한 과정이 연기된 채 일단 대학에 입학해서 다시 진로를 고민, 갈등하는 양상을 나타낸다는 것에(김봉환, 2000; Hwang, 2006) 기인하는 것으로 보인다. 즉, 이전 발달 단계에서 자신의 진로 선호, 직업 성격에 대해 충분히 검토하지 못했던 바, 다양한 경험을 통해 자기 자신의 선호나 적성을 이해하는 것이 탐색기 진로적응 발달에 주요한 영향을 끼칠 수 있을 것으로 보인다. 또 다른 한편으로는, Savickas(2005)가 진로적응을 '자신의 직업적 행동을 조절하는 자기조절전

략' 이라고 정의한 바와 같이, 진로적응은 사회가 요구하는 과제들을 처리하기 위해 자기 자신을 환경으로 확장해 나가는 과정에서 형성되는 것으로써, 탐색적·몰입적 수준에서의 자기 이해가 그 무엇보다 선행되어야 하는 것이라고 할 수 있다. 따라서 탐색기 참여자들의 진로적응 개념도와 중요도 순위는 이러한 이론적 단계를 뒷받침하는 결과라고도 볼 수 있다. Hall, Briscoe과 Kram(1997)의 연구에서도 현대사회에서는 개인이 스스로 주관적 경험을 통해 적응성과 역량을 개발하는 것이 요구된다고 강조한바 있다. 대학생 시기에는 학교-일 전환(school-to-work transition)이 가장 중요한 적응요인으로(Ng & Feldman, 2007) 요구되며, 이상적인 진로 기대에서 벗어나 보다 현실적이고 구체적인 수준에서 진로를 고려하게 되는 중요한 시기으로써(허보연, 김봉환, 2012), 이 때의 대처 패턴이나 태도가 직업 선택 후의 진로 발달 과정에도 영향을 끼친다는 점에서(Mortimer, Zimmer-Gembeck, Holmes, & Shanahan, 2002; Taylor, 2005), 특히 중점적으로 다뤄질 필요가 있다. 본 연구결과에서 확인한 개념도는 참여자들의 주관적 경험의 인식 구조를 나타내고 있는 것으로, 개념적·이론적 차원에서 뿐만 아니라 현실적인 요구를 반영하고 있는 것이라고 할 수 있다. 따라서 진로교육이나 학교 진로 상담 장면에서 사례별 적응 수준을 비교 검토하고, 적절한 대처 행동 및 개입 방안을 모색하는데 도움이 될 것으로 생각된다.

둘째, 확립기의 진로적응과업은 '관계 차원-개인 차원'과 '직무 외-직무 내' 두 개 축으로 구분된 사분면에서, '효율적 관계형성', '성과 지향 및 자기관리', '지지적 관계형성', '외부 자원의 활용'의 네 개 군집으로 도식화되었다.

참여자들의 각 군집별 중요도 평정 결과는 군집별로 큰 차이 없이 비슷한 수준으로 나타났다($3.71 \leq M \leq 3.85$). 생애진로발달이론에서 확립기의 목표는 개인의 내부와 외부 세계 간의 연결을 효과적으로 하는 것으로, 직업 지위를 안정화하여 '정착(stabilizing)' 하고, 자신의 능력을 인정받으며 '공고화(consolidating)' 함으로써 자기정체감을 확립하고, 점차 '발전(advancing)' 하는 과정을 거치는 것으로 본다(Super, 1990). 본 연구 결과에서는 생애진로발달이론에서의 이러한 하위 단계가 선형적으로 드러나지는 않았는데, 이는 실제 업무에서 적응적인 수준에서 다양한 능력 발휘를 요구하는 일이 많고, 안정적인 직장을 기대하기 어려워진 진로 현실이 반영되어 정착, 공고화, 발전의 과정이 동시에 순환적으로 나타나기 때문인 것으로 보인다. 확립기 개념도에서 나타나는 또 다른 특징은 효율적 관계형성 군집과 지지적 관계형성 군집이라는 두 개의 관계형성 군집이 분류되어, 확립기 진로적응에 사회적지지 및 대인관계경험이 주요한 영향을 끼친다는 점이다. 사회적지지만 사회적 관계를 통하여 얻을 수 있는 모든 형태의 긍정적인 자원을 의미하는 것으로(이상희, 2007), 확립기의 성인들은 주변사람들과의 다양한 관계 경험에서 얻는 심리자원을 획득하는 것이 주요 진로적응과업이 되는 것으로 지각하고 있는 것으로 보인다. 실제로 직장에서의 대인관계능력은 자신의 적성과 능력을 최대로 발휘할 수 있는 일을 찾는데 도움을 주는(Seligman, 2006), 주요 직업능력 중 하나로(정철영, 2000), 직장에서의 효율적이고 협동적인 관계를 형성하는 것은 매우 중요하다고 할 수 있다(권석만, 2006). 개념도에서 나타난 결과는 확립기 참여자들이 이러한 중요성을 인식하고 있음을

반영하고 있는 것이라고 할 수 있다. 한편, 확립기 개념도의 두 개의 축 중 하나는 '직무 외-직무 내'로, 이는 이 시기의 진로적응발달에는 직장 내에서의 경험뿐만 아니라, 광범위한 생애공간에서의 활동 경험이 영향을 미칠 수 있음을 나타내는 결과라고 할 수 있다. 따라서 확립기의 성인들은 직무와 직접적인 관련이 없는 성격의 환경에서의 경험도 진로적응발달에 영향을 주는 것으로 지각하고 있는 것으로 나타난 바, 확립기 진로적응 연구에 있어 생애맥락, 생애 공간, 생애역할 등이 중요하게 고려될 필요가 있음을 시사하는 것이라고 할 수 있다.

마지막으로, 유지기의 진로적응과업은 '직업적 차원-생애적 차원'과 '사회활동-개인내부'의 두 개의 축으로 구분된 사분면에서, '자기개발 및 만족', '지역사회활동', '긍정적 직업관', '은퇴준비'의 네 개의 군집으로 도식화되었다. 참여자들의 각 군집별 중요도 평정 결과를 살펴보면, 다른 생애주기에 비해 모두 다소 높은 수준의 평균점수 분포를 보이며, 평균이 높은 군집의 차례대로 열거하면 자기개발 및 만족($M = 4.36$), 긍정적 직업관($M = 4.23$), 지역사회활동($M = 4.03$), 은퇴준비($M = 3.99$) 순이다. Super(1990)의 생애진로발달이론에서 유지기는 확립기 이후 현재의 직업을 지속하며 확립기에 성취한 바를 갱신, 혁신하는 단계로 보았으며, 유지기 이후는 쇠퇴기로 분류하여 직업이 없는 상태에 만족하며 사는 것이라 하였다. 그러나 본 연구에서는 은퇴 이후 새로운 제2의 진로를 개척한 참여자들을 모집하여 이들의 진로경험을 탐색한 바, 이는 본 연구의 연구목적과 현대의 진로현실을 반영한 생애주기라 할 수 있으나, 기존의 이론적 분류에는 해당되지 않는다. Murphy와 Burck(1976)가

확립기와 유지기 사이에 진로전환을 고민하며 위기에 봉착할 수 있다고 하며 이를 재탐색기(re-exploration), 재확립기(re-establishment)라 하였으나 중장년기에 겪는 진로전환의 고민과 은퇴이후의 삶을 재정립하는 것은 다른 차원의 생애주제라 할 수 있으므로 재탐색기나 재확립기로 분류하는 것도 맞지 않는다. 이에, 확립기 이후라는 것에 중심을 두고 유지기라 칭하고 연구결과를 살펴보았으나, 근본적으로는 위에 설명한바와 같이 다른 조건을 전제하고 있으므로 연구결과와 이론적 특성의 유사점이 많지 않다는 것을 확인하였다. 유지기 진로적응 개념도에서 주목할 만 한 점은 실제적인 은퇴준비 활동이 반영된 군집보다, 긍정적 태도, 만족감, 자기 개발 등 삶 전반에 대한 태도나 마음가짐 등이 반영된 군집의 중요성을 높게 평가한 경향성이다. 즉, 새로운 진로를 개척하는 과정에서의 진로적응은 탐색기에서 처럼 자기이해, 직업이해 등의 구체적 탐색 과정을 수반하는 것이라기보다는 이미 자신의 주관적 경험을 통해 획득한 환경에 대한 지식과 자기 자신에 대한 이해를 수용하고 통합하는 것이 우선시 되는 것으로 생각된다. 따라서 실제적인 준비나 구체적인 계획 수립이 반영된 은퇴준비 군집의 중요도가 상대적으로 낮게 평가된 것으로 보인다. 이는 확립기와 비교를 통해서도 알 수 있는데, 유지기의 세로축의 하나인 개인내부는 또 다른 세로축인 사회활동과 대응되며 개인의 내적 경험을 반영하는 것으로 주관적, 심리적 영역으로 초점이 맞추어져 있는 것을 알 수 있다. 반면 확립기의 가로축인 개인 차원의 경우 또 다른 가로축인 관계 차원과 대응되는 것으로, 확립기의 개인 차원은 다른 사람들과의 관계에서 벗어난 개인적 경험을 반영한다. 즉 유지기의

개인내부는 내적인 부분에 초점이 있으나 확립기의 개인 차원은 개인의 내적, 외적 경험을 모두 포괄하는 것이라고 할 수 있다.

이처럼 진로적응과업은 환경적, 생애적 맥락에 따라 각기 다른 특징이 있는 것으로 나타났다. 이는 서론에서 제기한 연구 문제의 필요성을 지지하는 결과라고도 할 수 있다. 예컨대, 탐색기와 유지기는 새로운 진로를 찾고, 정착해야 한다는 공통의 과업이 있는 것으로 이해되나, 이러한 과정에서 탐색기에는 경험적인 자기이해를 통한 진로 선호를 결정하는 것이 우선시되지만, 유지기에서는 긍정적인 태도와 삶에 대한 만족감 자체가 더욱 중요하게 인식되는 것으로 나타났다. 또한, 탐색기에서 확립기로 진로 전환이 이루어지면, '자기 이해'로 향해 있던 진로적응의 초점이 '외부 세계'로 바뀌는 것이 특징적으로 드러난다는 것을 알 수 있다. 즉, 확립기에는 자신의 능력과 기술을 최대한 발휘하고, 변화에 대처하기 위해 효율적이고 안정적인 대인관계를 형성하고자 하기 때문에, 외부 자원을 활용하는 경험이 중요하게 인식되는 것이다. 반대로 전생애 맥락에 공통적으로 나타나는 특징으로는 자기조절 경험을 들 수 있다. 이는 Savickas (2005)가 진로적응능력을 외부 환경에 대처하는 개인의 자기조절능력으로 정의한 바와 일맥상통하는 결과라고 할 수 있다. 구체적으로 살펴보면, 탐색기에서는 다양한 경험을 통해 자신에 대한 이해를 높이고(군집 1: 경험적 자기 이해), 확립기에서는 스스로의 능력이나 동기부여, 효능감, 스트레스 요인을 관리하고(군집 2: 성과지향 및 자기관리), 유지기에서는 자신에 대한 믿음과 만족을 위해 꾸준히 노력하는 방식(군집 1: 자기 개발 및 만족)을 통해 개인의 조절능력을 향상시키는 것으로 나타났

다. 이렇듯 생애 주기별로 진로적응 향상에 도움이 되는 활동이나 경험에 있어서 각각의 독특한 특성이 존재함과 동시에 전생애 주기를 아우르는 공통적인 과업이 도출된 것은 진로적응에 대한 더욱 폭넓은 이해를 가능하게 하며, 진로상담 및 교육장면에서 생애 주기별로 독특하게 나타나는 삶의 맥락이 결부된 예방적, 치료적 개입이 요구된다는 것을 시사한다.

이러한 시사점에도 불구하고 본 연구에는 다음과 같은 제한점이 있다. 첫째, 연구자들이 각 생애 주기에 해당하는 연구 참가자를 면담하고 진술문에서 핵심 문장을 선정할 때, 실제 연구 참가자들이 의도한 의미에서 벗어난 문장들이 선정될 가능성이 있다. 이는 개념도 연구 과정 자체의 한계로서(최윤정, 김계현, 2007; Kane & Trochim, 2007), 연구자들이 추출한 핵심 문장을 연구 참가자나 다른 전문성이 보장된 연구자들에게 진술문의 맥락 하에서 올바르게 선정되었는지 확인할 필요가 있을 것이다. 이러한 이유로 본 연구에서는 여러 차례의 다각적 검토 과정을 통해 타당성 확보의 한계를 극복하고자 하였으며 그 내용은 연구 방법에 기술한 바와 같다. 둘째, 핵심 문장을 추출한 후, 연구 참가자들에게 자신이 속한 생애 주기 집단에서 선별된 핵심 문장들을 동일한 내용끼리 분류하는 과정에서 참가자에 따라 군집화 기준이 상이할 수 있다. 이는 앞선 내용과 마찬가지로 방법론적 한계로 볼 수 있으며, 연구 참가자들의 비전문성 뿐만 아니라, 각 생애 주기별로 10명의 서로 다른 개인이 스스로의 기준을 세움으로써 필수불가결하게 발생하는 문제이다. 마지막으로 본 연구에서 연구 참가자를 모집하는 과정에서 탐색기에 해당하는 참가자는 서울 소재 4년제

대학에 재학 중인 사람들을 대상으로 하고, 확립기에 해당하는 참가자는 현재 사무직군에서 직무 활동을 하는 사람들을 대상으로 하였으며, 유지기에서는 은퇴 후 활발하게 활동하는 사람들을 대상으로 하였기 때문에 연구대상의 특성이 연구결과에 반영되었을 가능성이 있다. 이와 같은 표본의 제한은 타당성 문제를 비롯하여 연구 결과 해석에 제한이 있을 수 있으며, 연구대상의 특성에 따라 다소 상이한 결과가 도출될 수 있으므로 일반화 제약이 따른다. 따라서 다양한 지역 및 직군의 충분한 사례를 확보한 연구 대상 선정이 필요하다.

이러한 한계점에도 불구하고 본 연구는 다음과 같은 중요한 시사점을 가진다. 첫째, 기존의 진로이론에서는 특정 시점의 진로문제만을 다루며, 특히 진로결정에만 초점을 맞추어 연구가 진행되어 왔다. 그러나 생애 주기의 확장과 더불어 평생직장의 개념이 흐려지고 있는 현대 사회의 상황에 따라 생애 주기별로 진로발달을 살펴보는 것의 중요성이 강조되고 있다. 이러한 시대적 요구에 따라 생애 맥락별로 진로적응을 예측하는 과업을 추출하고, 각 생애 주기별로 공통되는 부분과 해당 주기만의 구별되는 부분을 살펴보았다. 이와 같은 결과는 진로발달과정의 탐색기, 확립기, 유지기에 대한 학문적으로 깊이 있는 이해를 더하고, 진로발달연구에 생애 맥락을 관련짓는 새로운 관점을 제시했다는 의의를 지닌다. 둘째, 성인기의 진로성숙개념을 대체하는 진로적응에 관하여 선행변인을 구체적인 활동이나 경험으로 설정하여 예측변인을 연구하였다. 이는 개인의 직업세계와 나아가 전반적인 삶의 질에 영향을 미치는 진로적응 연구에 기존에 시도되지 않은 방식을 활용한 것이다. 또한,

국내 진로 및 직업상담 국내 연구 동향 분석에서 수량적 자료의 통계분석이 90%의 압도적인 비율을 차지하고, 질적 분석 연구는 매우 미미한 것으로 보고되어 보다 많은 질적 연구의 필요성이 제기되었던바(조향, 김계현, 이자명, 2009), 본 연구에서는 질적 연구와 양적 연구가 혼합된 개념도 방법을 활용하여 진로적응에 대한 심층적 이해를 도모하였다. 셋째, 본 연구 결과는 최근 진로상담분야에서 중요하게 제기되는 주제인 직업 환경 변화에 대한 적극적 대처 능력을 신장시켜주어야 할 필요성과도(손은령, 손진희, 2005) 부합하는 것으로, 다양한 진로 교육이나 상담 장면에서 효과적으로 사용할 수 있을 것이다. 탐색기에 해당하는 대학생들에 대한 진로 상담이나 청년들을 대상으로 하는 취업지원센터 등의 교육 프로그램에서는 다양한 경험이나 직접적인 활동, 자아 찾기 프로그램 등을 통해 자신에 대한 이해를 높이도록 지도하고, 진로 탐색에 적합한 프로그램 구성 등을 준비할 수 있을 것이다. 덧붙여 희망하는 진로에 대해 여러 가지 정보를 수집하거나 실제적인 준비 활동을 하도록 독려하여 탐색기에 해당하는 사람들의 진로적응을 높이는 데 기여할 수 있다. 또한, 진로결정을 마치고 실제적인 직업현장에서 업무를 수행하고 있는 확립기의 사람들을 대상으로 한 기업의 상담이나 코칭 장면에서는 직무 내·외적으로 지지적이고 효율적인 관계를 형성하고, 자신이 활용할 수 있는 외부자원을 인식하고, 자기 개발과 관리를 통한 성과를 향상시킬 수 있도록 돕는 접근법이 필요할 것이다. 마지막으로 은퇴 이후의 새로운 진로를 찾고 준비하고 수행하는 유지기의 사람들에게는 은퇴에 대한 준비를 지원하고, 긍정적인 직업관을 가질 수 있도록 교육하고,

활발한 지역사회활동을 통해 자기 개발과 만족을 높일 수 있도록 돕는 것이 현대사회에 증가하는 유지기의 진로적응을 향상시키는 효과적인 방법일 것이다.

참고문헌

- 고용노동부 (2013). 2013년 고용노동통계, World Wide Web: <http://laborstat.molab.go.kr> 에서 2014. 9. 자료 얻음.
- 권석만 (2006). *젊은이를 위한 인간관계 심리학* 2판. 서울: 학지사.
- 권혜경, 이희경 (2013). 초심상담자와 숙련상담자가 지각하는 내담자 강점과 활용방안에 대한 개념도 연구. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 25(3), 397-424.
- 김봉환 (2000). 청소년 진로 상담 정책의 현황과 과제. *청소년 상담연구*, 81(1), 149-169.
- 김영주, 장재현, 김대원, 이지원 (2013). 초심상담수련생과 내담자가 겪는 조기종결 경험에 대한 개념도 연구. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 25(2), 157-186.
- 민경화, 최윤정 (2007). 상담학 연구에서 개념도(Concept Mapping) 방법의 적용. *상담학연구*, 8(4), 1291-1307.
- 보건복지부 (2011). 2010 보건복지백서. 보건복지부.
- 손은령, 손진희 (2005). 한국 대학생의 진로결정 및 준비행동-사회 인지적 진로이론을 중심으로. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 17(2), 399-417.
- 이상희 (2007). 진로장애와 진로성숙의 관계에 대한 진로자기효능감의 매개효과와 사회적지지의 중재효과 검증. *한국심리학회지:*

- 상담 및 심리치료, 19(2), 375-392.
- 장계영 (2009). 대학생 진로적응성 척도 개발. 숙명여자대학교 박사학위논문.
- 정철영 (2000). 기초직업능력 강화방안. 교육부.
- 조성연, 문미란, 정진선 (2005). 가족관련 변인과 역기능적 진로사고의 관계. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 17(1), 111-129.
- 조항, 김계현, 이자명 (2009). 진로상담: 국내 진로 및 직업상담 연구 동향 분석: 국내 상담학회 및 상담심리학회 발간 학술지를 중심으로. *상담학연구*, 10(4), 2099-2113.
- 진미석, 윤희한 (2004). 성인대상 진로개발 지원 인력의 양성·활용 실태와 개선 방안. 서울: 한국직업능력개발원.
- 최윤정, 김계현 (2007). 고학력 기혼여성의 진로단절 위기 경험에 대한 개념도(Concept Mapping) 연구. *상담학연구*, 8(3), 1031-1045.
- 통계청 (2009). 향후 10년간 사회변화요인 분석 및 시사점. 통계청.
- 허보연, 김봉환 (2012). 개념도 방법을 통한 여자대학생이 지각하는 진로장벽 탐색. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 24(3), 621-639.
- Bedi, R. P. (2006). Concept mapping the client's perspective on counseling alliance formation. *Journal of Counseling Psychology*, 53(1), 26-35.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by design and nature*. Harvard University, Cambridge, MA.
- Brown, A., Bimrose, J., Barnes, S. A., & Hughes, D. (2012). The role of career adaptabilities for mid-career changers. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 754-761.
- Cairo, P. C., Kritis, K. J., & Myers, R. M. (1996). Career assessment and the adult career concerns inventory. *Journal of Career Assessment*, 4(2), 189-204.
- Goodman, J. (1994). Career adaptability in adults: A construct whose time has come. *The Career Development Quarterly*, 43(1), 74-84.
- Goodyear, R. K., Tracey, T. J. G., Claiborn, C. D., Lichtenberg, J. W., & Wampold, B. E. (2005). Ideographic concept mapping in counseling psychology research: Conceptual overview, methodology, and illustration. *Journal of Counseling Psychology*, 52, 236-242.
- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *The Academy of Management Executive*, 10(4), 8-16.
- Hall, D. T., Briscoe, J. P., & Kram, K. E. (1997). Identity, values and learning in the protean career. *Creating Tomorrow's Organizations*, 321-332.
- Hamtaux, A., Houssemand, C., & Vrignaud, P. (2013). Individual and career adaptability: Comparing models and measures. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 130-141.
- Hayes, K. H. (1996). *Managing career transitions: Your career as a work in progress*. Gorsuch Scarisbrick.
- Herr, E. L., & Cramer, S. H. (1992). *Career guidance and counseling through the life span: Systematic approaches (4th ed.)*. New York: HarperCollins
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145-155.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A*

- theory of vocational personalities and work environments*. Psychological Assessment Resources.
- Hwang, K. K. (2006). Moral face and social face: Contingent self-esteem in Confucian society. *International Journal of Psychology, 41*(4), 276-281.
- Jepsen, D. A. (1996). Relationships between developmental career counseling theory and practice. *Handbook of Career Counseling Theory and Practice*, 135-153.
- Johnsen, J. A., Biegel, D. E., & Shafran, R. (2000). Concept mapping in mental health: uses and adaptations. *Evaluation and Program Planning, 23*(1), 67-75.
- Kane, M., & Trochim, W. M. K. (2007). *Concept mapping for planning and evaluation*. California: Sage.
- Kenny, M. E., & Bledsoe, M. (2005). Contributions of the relational context to career adaptability among urban adolescents. *Journal of Vocational Behavior, 66*(2), 257-272.
- Koen, J., Klehe, U. C., Van Vianen, A. E., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality: The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior, 77*(1), 126-139.
- Morrison, R. F., & Hall, D. T. (2002). Career adaptability. *Careers In and Out of Organizations, 7*, 205-232.
- Mortimer, J. T., Zimmer-Gembeck, M. J., Holmes, M., & Shanahan, M. J. (2002). The process of occupational decision making: Patterns during the transition to adulthood. *Journal of Vocational Behavior, 61*(3), 439-465.
- Murphy, P. P., & Burck, H. D. (1976). Career development of men at mid-life. *Journal of Vocational Behavior, 9*(3), 337-343.
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2007). Organizational embeddedness and occupational embeddedness across career stages. *Journal of Vocational Behavior, 70*(2), 336-351.
- Paulson, B. L., & Worth, M. (2002). Counseling for suicide: Client perspectives. *Journal of Counseling Psychology and Development, 80*, 86-93.
- Paulson, B. L., Truscott, K., & Stuart, J. (1999). Client's perceptions of helpful experiences in counseling. *Journal of Counseling Psychology, 46*, 317-324.
- Ployhart, R. E., & Bliese, P. D. (2006). *Individual adaptability (I-Adapt) theory: Conceptualizing the antecedents, consequences, and measurement of individual differences in adaptability*. In C. S. Burke, L. G. Pierce, & E. Salas (Eds.), *Understanding adaptability: A prerequisite for effective performance within complex environments* (pp. 3-39). Amsterdam: Elsevier.
- Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2009). Career development, work, and occupational success. *Handbook of Research on Adult Learning and Development, 412-436*.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology, 85*(4), 612-624.
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., & Dauwalder, J. P. (2012). Career Adapt-Abilities Scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and

- relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 734-743.
- Savickas, M. L. (1997). Adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Savickas, M. L. (2005). *The theory and practice of career construction*. In R. W. Lent, & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673.
- Schiffman, S. S., Reynolds, M. L., & Young, F. W. (1981). *Introduction to Multidimensional Scaling*. New York: Academic Press.
- Seligman, L. (2006). Sensemaking throughout adoption and the innovation-decision process. *European Journal of Innovation Management*, 9(1), 108-120.
- Soresi, S., Nota, L., & Ferrari, L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Italian Form: Psychometric properties and relationships to breadth of interests, quality of life, and perceived barriers. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 705-711.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers* (Vol. 1). New York: Harper & Row.
- Super, D. E. (1990). *A life-span, life-space approach to career development*. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career Choice and Development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed., pp. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance and Counselling*, 9(2), 194-201.
- Taylor, A. (2005). It's for the Rest of Your Life The Pragmatics of Youth Career Decision Making. *Youth & Society*, 36(4), 471-503.
- Trochim, W. M. K. (1989). An introduction to concept mapping for planning and evaluation. *Evaluation and Program Planning*, 12, 1-16.
- van Vianen, A. E., Klehe, U. C., Koen, J., & Dries, N. (2012). Career adapt-abilities scale Netherlands form: Psychometric properties and relationships to ability, personality, and regulatory focus. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 716-724.

원 고 접 수 일 : 2014. 08. 27
수정원고접수일 : 2014. 10. 30
게 재 결 정 일 : 2014. 11. 03

A Concept Mapping Study on Career Adaptability Tasks across the Adult Life Cycle

Ji-won Lee Bora Song Ju Yeon Lee Ji Hyang Lee Ki-hak Lee

Department of Psychology, Yonsei University

This study was intended to identify the conceptual structure of career adaptability tasks across the adult life cycle divided for exploration stage, establishment stage, and maintenance stage according to the Super's theory. Interviews were conducted with 30 people. In each cycle, 10 participants were recruited, asking about the experience related to career adaptability tasks. Based on their responses, the key sentences were extracted and rated importance. Additionally a concept mapping analysis was performed. Results were as the following: First, participants in exploration stage identified 3 clusters('empirical self-understanding', 'career information seeking', and 'reasonable career preparation activities'). Second, participants in establishment stage identified 4 clusters('effective relationships', 'performance-oriented and self-management', 'supportive relationships', and 'the use of external resources'). Third, participants in maintenance stage identified 4 clusters('self-development and satisfaction', 'community action', 'positive perspectives on career' and 'preparing for retirement'). We discuss the points in career counseling and research implications based on these results.

Key words : *life cycle, adult, life-span approach to career development, career adaptability, career adaptability tasks, concept mapping*