

## 사회초년생이 직업적응과정에서 경험하는 어려움: 중소기업에 취업한 대학졸업자를 중심으로\*

문 은 미 이 주 희†

동신대학교 상담심리학과

본 연구의 목적은 사회초년생의 첫 직장 직업적응과정에서 경험하는 어려움을 탐색하는데 있다. 이를 위해 본 연구에서는 '대학 졸업 후 정규직이나 2년 이상의 계약직으로 첫 직장에 취업한 신입사원' 8명을 대상으로 면담하였다. 면담자료는 근거이론적 방법(Strauss & Corbin, 1998)을 적용하여 자료를 분석하였다. 첫째, 분석결과 56개의 하위범주와 14개의 범주가 도출되었다. 둘째, 패러다임 분석결과 사회초년생이 직업적응과정에서 경험하는 어려움의 인과적 조건은 '준비 없는 취업', '사회적 시선에 의한 취업'으로 나타났다. 중심현상은 '존재감이 없는 나'로 나타났다. 맥락적 조건은 '입사 초기 업무 부담', '기대와 다른 직장생활', '불만족스러운 근무여건'으로 나타났다. 중재적 조건은 '정서적 위안을 위한 노력', '대인관계를 위한 도움 추구', '부정적인 동료관계'로 나타났다. 상호작용 전략은 '사교적 대처', '역량 강화를 위한 노력', '행동적 대처'로 나타났다. 결과는 '불확실한 미래에 대한 불안', '막연한 진로계획'으로 나타났다. 셋째, 선택코딩에서 도출된 직업적응과정 어려움의 핵심범주는 '존재감 없는 나에서 탈피하기'로 나타났다.

주요어 : 직업적응, 사회초년생, 직업적응의 어려움, 근거이론

\* 본 연구는 문은미(2015)의 동신대학교 박사학위논문 '사회초년생이 직업적응과정에서 경험하는 어려움'을 수정·요약한 것임.

† 교신저자 : 이주희, 동신대학교 상담심리학과, (58245) 전남 나주시 건재로 185

Tel : 061-330-3530, E-mail : happysopung@naver.com

경기불황이 지속됨에 따라 대학 졸업생들의 취업문제는 누구도 부정할 수 없는 우리 사회의 중요한 이슈 중의 하나이다. 사회초년생들은 좁은 취업문을 뚫고 취업에 성공해야 한다는 부담과 함께 실업에 대한 불안감에 시달린다. 이러한 부담과 불안감은 많은 청년들을 불행하게 만들어 사회적으로 심각한 문제를 초래할 수 있다(서지운, 2007; Gurney, 1980). 최근 발표(국제노동기구, 2013)에 의하면 전 세계적으로 저성장추세가 장기화될 전망을 보이고 있다고 한다. 그 영향으로 청년층의 노동시장이 IMF 위기 때와 유사한 수준으로 악화되고 있어 청년실업이 향후 5년간 계속 증가할 것이라고 한다. 2013년 기준 세계청년실업률은 12.6%로 성인실업률의 4.6%보다 2.7배나 높게 나타났으며, 2014년 기준 우리나라청년실업률은 10.9%로 14년 만에 최악의 실업률을 보이고 있다. 이렇게 높은 청년실업률과 심각한 취업난에도 불구하고 중소기업에 입사한 사회초년생 중 31.6%(대기업은 11.3%)가 조직 및 직무적응에의 실패로 인해 첫 직장에서 1년 이내에 퇴직하고 있다(경영자총협회, 2014). 입사초기의 새로운 조직에 대한 적응과 직무적응이라는 과제는 사회경험이 거의 없는 사회초년생에게 많은 어려움이 되고 있는 것이다.

사회초년생 시기는 다양한 진로탐색활동과 직업체험을 통해 직업세계로의 순조로운 전환을 이루는 중요한 시기이다(장계영, 김봉환, 2011; Osipow & Fitzgerald, 1996). 그러나 사회초년생들은 직업세계로의 전환을 준비하는 이 중요한 시기에 취업을 위한 스펙 쌓기에만 몰두하면서 한편으로는 취업에 대한 현실적인 진로장벽을 지각하며 우울과 불안 등의 심리적·정서적 어려움을 겪고 있다. 더구나 이들

은 대학졸업 후에도 경기불황과 노동시장의 유연화가 가속화됨에 따라 취업이 어려울 뿐만 아니라 비정규직이나 계약직, 하향취업 등 불안정한 고용시장에 노출되어 채용 및 근로 조건에서 불이익을 받을 가능성이 높다(김홍균, 김지혜, 2007). 이러한 상황에서 이들이 취업할 때 고려하지 않았던 조건들은 직업적응을 어렵게 하고 퇴사까지 고려하게 만드는 결정적인 요인이 되고 있다(김병숙, 김수정, 김민정, 2011). 그럼에도 불구하고 사회초년생들은 자신이 어떤 회사에서 어떤 업무를 수행하는 것이 더 적합한 지에 대한 고려 등 조직 및 직무적합도에 관한 탐색보다는 어떻게 해서든 일단 취업부터 하고 보자는 생각으로 스펙 쌓기에 열을 올리고 있는 실정이다. 이러한 결과로 상당수의 대졸신입사원들이 직장에서 몇 개월 근무하다가 자신의 업무에 적응하지 못하고 타 기업의 정기채용시기 등에 맞추어 퇴직하고 있는 것으로 밝혀졌다(경영자총협회, 2014). 이들은 당장 좋은 조건의 기업에 취업하는 것이 어렵기 때문에 일단 취업가능한 조건의 기업에 취업을 하여 경력을 쌓은 후 더 좋은 조건의 기업으로 이직하겠다는 생각으로 입사를 하는 경우가 적지 않음을 알 수 있다.

실제로 기업의 인사담당자들은 사회초년생의 인식과 달리 과거에 비해 스펙을 채용의 핵심요소로 판단하고 있지 않다(경영자총협회, 2014). 스펙은 서류 전형 시 최소한의 자격요건이나 지원적격여부뿐만 활용하고 직원을 채용할 때 조직 및 직무 적합성을 가장 중요시하고 있다. 이처럼 취업을 희망하는 사회초년생이 중요시 하는 스펙과 기업에서 요구하는 역량이 서로 다르다면 이러한 관점의 차이가 사회초년생의 취업뿐만 아니라 취업에 성공한

이후의 직업적응에도 상당한 영향을 미칠 것으로 여겨진다.

최근 사회초년생의 잦은 직장이동이나 조기 퇴직 등의 문제는 사회적으로 심각하게 논의되고 있다(장서영, 장원섭, 2008; 주휘정, 2012; 탁진국, 2007). 이러한 현상은 사회초년생 개인에게도 경력형성에 걸림돌이 되고 있을 뿐만 아니라 기업의 인적 자원 활용 측면에서도 상당한 손실을 초래하고 있다. 이처럼 사회초년생들은 취업이라는 과제를 수행하는 것조차 힘들거늘도 불구하고 취업이후 새로운 환경과 직무에 적응하는 데 취업스트레스보다 더 높은 직무스트레스를 경험하고 있는 것이다. 사회초년생들이 직업적응과정에서 어려움을 경험하고 그 어려움을 극복하지 못하고 조기퇴직하게 되면 개인뿐만 아니라 기업이나 사회 모두에게 부정적인 영향을 미친다. 개인의 입장에서 볼 때 첫 직장에서의 조기퇴직은 자신에게 더 적합한 진로를 탐색하거나 전문적으로 경력개발을 하고자 하는 동기를 유발하는 등의 긍정적인 요인이 될 수도 있다. 하지만 조기퇴직은 초기경력개발단계에서 방향성을 상실할 뿐만 아니라 인적네트워크를 형성할 수 있는 기회의 상실, 나아가 청년실업문제와 연결되어 노동시장에서의 사회적 문제로 확산될 수 있기 때문에 다른 연령층에 비해 개인적으로나 사회적인 측면에서 더욱 심각한 문제로 대두되고 있다(김효정, 김봉환, 2011; 장원섭, 김소영, 김민영, 김근호, 2007).

그럼에도 불구하고 이제까지 정부는 실업률이나 고용률에 초점을 두고 정책을 세워왔고 대학은 취업률에 초점을 두고 교육시켜 왔다. 사회초년생들의 직업적응에 대한 문제는 그들을 채용한 기업의 몫이라는 인식이 일반적으로 형성되어 있기 때문이다. 기업에서 신입사

원이 업무수행을 제대로 수행하기까지는 최소 8-9개월 정도가 필요하고 기업에서 기대하는 업무수행능력을 충분하게 발휘하기까지는 최소 2-3년 정도의 기간이 필요하다(채창균, 옥준필, 2006; 한국직업능력개발원, 2010). 이에 따라 기업은 채용과정에서부터 직무능력과 조직적응능력이 검증되지 않은 사회초년생보다는 이미 완성된 수준의 직무능력과 조직적응능력을 모두 갖춘 경력자를 선호하고 있다(장원섭, 2006). 기업의 입장에서도 사회초년생들의 직업부적응은 인재선발의 비용 손실뿐만 아니라 기업의 문화와 특성을 내재화한 인력의 손실로 이어져 기업 경쟁력 약화의 요인이 될 수 있기 때문이다(장원섭 외, 2007).

사회초년생을 대상으로 수행된 직업적응과 관련한 연구는 대부분 경영이나 조직측면에서 수행되어 조직의 인사관리나 업무성과의 향상 측면에 초점을 두고 있다. 또한 연구의 유형을 중심으로 살펴보더라도 실태조사 연구(나인강, 2005; 엄동욱, 2008; 장원섭 외, 2007)가 주로 이루어지고 있으며 직업장면에서의 이직 문제에 초점을 둔 양적 연구(김종인, 박민혜, 2002; 박정현, 류숙진, 2008; 장서영, 장원섭, 2008; 탁진국, 이동하, 박지현, 김현해, 정병석, 2008)가 이루어졌다. 사회초년생의 직업적응에 초점을 둔 연구로는 김소영, 장원섭, 김민영(2007)과 주휘정(2012)이 대졸 초기경력자의 조직적응과 직장적응곤란에 대한 연구를 양적인 방법으로 수행하였으며 장서영과 장원섭(2008)이 대졸 초기경력자의 조직적응에 대해 현상학적 접근으로 질적 연구를 수행하였다.

이상에서 살펴본 바에 의하면 사회초년생의 취업이후 직업적응과정에 대한 심층적 연구는 몇 편에 불과한 실정이다. 사회초년생을 대상으로 한 직업(직장)적응, 조기퇴사 및 이직, 직

만족 등을 다룬 연구로 그들의 어려움을 예측해볼 수 있다. 먼저 직업(직장)적응을 다룬 연구를 살펴본 결과 사회초년생들은 흥미, 성격, 적성, 가치관, 태도 등 개인의 심리적 특성과 직무적합성에 대한 불일치로 어려움을 경험한다(용태경, 2009; Holland, 1985; Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005). 상당수 사회초년생들이 현실에 대한 구체적인 정보나 조직생활에 대한 현실적인 준비 없이 취업을 하고 있기 때문에 업무내용 습득의 어려움, 직업에 대한 기대수준의 격차, 직무스트레스, 대인관계로 인한 갈등, 조기퇴직 등의 직업 문제를 겪고 있었다(장원섭 외, 2007; 한국고용정보원, 2013). 또한 사회초년생은 직무 및 직무역할과 관련된 지식과 기술이 부족하고 숙련도가 낮아 직무관련 문제로 어려움을 경험하는데(Feldman, 1988; Louis, 1980), 이들은 교육수준, 직무수행수준, 기대수준 등과 직업생활에서 요구하거나 제공하는 수준의 격차에서 오는 괴리감으로 인해 직무관련 스트레스와 직무불만족 등의 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다(김홍균, 김지혜, 2007; 박정현, 류숙진, 2008; 한상엽, 2011).

조기퇴사 및 이직을 다룬 연구를 살펴본 결과 장서영과 장원섭(2008)의 연구에서 중소기업에 재직 중인 사회초년생은 직업적응과정에서 '업무분장의 불분명'과 '가족경영'으로 인한 불합리한 처우'로 어려움을 경험하는 것으로 나타났다. 또한 사회초년생은 대인관계에서도 어려움을 경험하고 있었는데 인간관계에 대한 만족이 높을 경우 직장의 재직기간이 늘어나는 것으로 나타나 회사에 대한 불만족과 이직 의도 사이에서 긍정적인 인간관계가 중요한 역할을 하고 있었다(김정아, 2008; 구은주, 박윤배, 2011; 박소연, 2012; 장원섭 외, 2007;

Dawis & Lofquist, 1984). 직무만족을 다룬 연구를 살펴본 결과 사회초년생은 기업의 근무조건이나 환경으로 인한 불만족으로 어려움을 경험한다(박정현, 류숙진, 2008; 엄동욱, 2008). 상당수의 사회초년생은 근로시간, 보수, 승진 등의 근로조건에 불만족하여 퇴사하는 것으로 나타났다(박정현, 류숙진, 2008; 엄동욱, 2008).

이처럼 사회초년생은 첫 직장에서 심리적, 정서적, 사회적 요인으로 인해 직업적응에서 어려움을 경험하게 된다. 이러한 어려움으로 인해 사회초년생들이 첫 직장에서 직업에 부적응하면 기업의 입장에서 인재선발비용의 손실뿐만 아니라 인력손실을 초래하고 나아가 기업의 경쟁력 약화의 요인이 된다. 또한 개인의 입장에서도 신체 및 심리적인 건강에 부정적인 영향을 미칠 수밖에 없다. 뿐만 아니라 자존감 저하, 자아정체성 혼란, 진로목표의 방향성 상실, 실패나 미래에 대한 불안감, 취업에 대한 부담감으로 심리내적 문제를 경험하게 될 가능성이 크다(장원섭 외, 2007). 이는 일과 직업에 대한 바람직하지 못한 태도를 갖게 되며, 자아정체성과 직업정체성을 부정적으로 형성하게 된다(Gurney, 1980). 그 결과 사회초년생의 이후 삶과 진로발달은 더 심각한 영향을 받게 될 것이다.

직업적응과정은 사회초년생 시기에만 일어나는 과정이 아니고 한 개인의 경력 전체에서 일어나는 과정이다. 그러나 사회초년생 시기는 직업경험이 거의 없어 상황을 판단하고 적응하는데 시행착오를 겪을 수밖에 없다. 이들이 직업생활에 대한 막연한 기대나 불안감을 해소하고 성공적으로 적응할 수 있도록 돕기 위해서 사회초년생 시기에 어떠한 경험을 하고 어떠한 어려움을 경험하는 지 등의 직업적응문제에 관심을 갖는 일은 매우 중요하다.

본 연구는 사회초년생들이 직업적응과정에서 어떠한 어려움을 경험하고 있는지를 연구함으로써 그들의 실제적 어려움을 이해하고 근본적인 문제해결의 실마리를 찾는 데 도움이 되고자 한다. 나아가 사회초년생들의 성공적인 입직뿐만 아니라 지속적인 직업적응을 돕는 과정으로서 직업상담에 대한 함의를 찾고자 한다. 본 연구는 사회초년생의 취업 및 직업적응과 관련한 실질적 개입과 예방차원의 정책을 세우는 데 필요한 기초 자료로 활용될 것이다.

본 연구의 목적은 사회초년생들이 첫 직장에서 경험하는 직업적응 어려움에 대해 심층적으로 탐색하는 데 있다. 이러한 목적을 달성하기 위해 본 연구에서는 '사회초년생의 직업적응 어려움의 과정은 어떠한가?'를 연구문제로 설정하였다. 이상의 연구 목적에 부합한 방법론으로서 근거이론을 선택한 이유는 사회초년생이 직업적응과정에서 직면하는 상황, 상황에 대한 해석, 그 속에서 다양하게 일어나는 고민 등에 대한 진솔한 공감 즉, 사회초년생의 취업경로와 특성, 입사 후의 직업적응에 대한 맥락적 이해가 선행되어야 이들에게 실질적인 도움을 줄 수 있으리라고 생각하였다. 이와 같이 사회초년생이 직업적응과정에서 경험하는 어려움에 대한 질적 자료를 수집하고 분석하는 과정을 통해 개인이 환경을 어떻게 지각하고 상호작용하는 지에 대한 실제적인 내용을 탐색할 수 있기 때문이다. 또한 사회초년생이 직업적응과정에서 경험하는 어려움에 어떻게 대처하고 반응하는지를 구체적으로 파악하는 데 유용할 것으로 여겼다.

## 방 법

### 연구참여자 선정기준

근거이론 연구에서 참여자 선정은 이론적으로 적합한 대상자를 표집하는 것으로 이루어진다(Strauss & Corbin, 1998). 본 연구에서는 사회초년생의 직업적응 어려움을 선명하게 보여 줄 수 있는 참여자를 선정하기 위해서 이론적으로 적합한 대상자를 인위적으로 표집하는 이론적 표본추출방법(theoretical sampling)을 적용하였다. 먼저, 광주전남지역의 고용센터의 협조를 얻어 고용센터에 취업을 목적으로 방문한 청년구직자 중에 연구 참여대상에 해당되는 자를 추천받았으며 이후 연구 참여자를 활용한 눈덩이 표집방법(snowball sampling)을 사용하였다. 본 연구는 사회초년생의 직업적응과정에서 경험하는 어려움을 심도 있게 탐색하는 데 목적이 있다. 이를 위해 본 연구에서 사회초년생<sup>1)</sup>은 '대학 졸업 후 정규직이나 2년 이상의 계약직으로 첫 직장에 취업한 신입사원'으로 정의하였다.

이상과 같은 조건으로 연구 참여자를 선정한 이유는 사회초년생의 직업적응 어려움을 근거이론에 의해 파악하는 것이 목적이기 때문에 대학 졸업 후 첫 직장에서 근무조건에서 직업적인 구조가 안정화되었다고 보여 지

1) 사회초년생은 사회초년생, 신입사원, 초기경력자 등 학자마다 다양하게 사용되고 있다. Feldman (1988)은 일에 대한 경험이 10년 미만인 자로 현재 속해 있는 조직에서 5년 미만 재직한 자를 사회초년생으로 보았다. 국내의 학자들의 주장을 종합해보면 학교교육을 마치고 업무와 관련된 경험이 2-3년, 길게는 5년 미만인 자로 보고 있으며, 이들이 직장에 적응하는 데 걸리는 시간은 대략 1-3년 정도의 기간이 소요된다고 보았다(박경규, 윤종록, 임효창, 1999; 심우정, 2004; 장주희, 2005; 김소영, 장원섭, 김민영, 2007).

는 정규직에 준하여야 하고, 1년 이상 2년 이하의 기간 동안 근무한 후 이직한 자로 하였다. 비정규직의 경우 이직의 주된 사유가 직업의 구조적 불안정성으로 인한 것일 가능성이 높기 때문에 정규직에 준하는 형태로 제한하였다. 연구 참여자의 이직사유는 이직에 대한 의사결정 주체가 본인이거나 회사에서의 동료와의 불화, 업무능력 저조 등의 부적응적 행동으로 인해 회사로부터 권고사직을 당한 경우로 한정하였다. 즉, 본 연구에서 제외되는 이직사유는 질병이나 부상으로 인해 업무수행이 불가능한 상태에서 자발적으로 이직한 경우나 회사의 경영사정, 회사이전, 임금체불, 구조조정, 명예퇴직 등과 같이 회사의 구조적인 문제로 인한 경우이다.

연구 참여자의 근무기간을 1년 이상 2년 이하로 제한하는 이유는 근무 기간이 1년 이내의 경우 이직에 대한 충분한 심리적 갈등경험이 없이 단순한 이직사유로 이직할 가능성이 높기 때문이다. 통상적으로 조직에 진입한 신입사원들이 직업에 적응하는 데 2-3년의 기간이 소요된다는 연구결과를 참고하였다(김소영 외, 2007; 박정현, 류숙진, 2008; 장주희, 2005). 입사 후 2년 초과 근무한 근로자의 경우 직업 적응단계에 진입하였다고 여겨지며, 1년 이상 2년 이하 근무한 근로자의 경우 조직에 적응하기 위한 과정 중에 있고 적응을 위한 심리적 갈등이 가장 높은 시기라고 여겼기 때문이다.

연구 참여자 선정에서 이직 후 6개월 이내인 자료 제한하는 이유는 이직 이후 새로운 직업에 취업한 경우 과거의 직업적응 어려움 경험을 과잉 또는 축소 보고할 가능성이 높기 때문이다. 또한 시간의 흐름에 따라 인지적 왜곡현상이 발생하여 과거 직업적응 어려움 경험을 지나치게 부정적이거나 긍정적으로 해

석할 수 있다. 이를 방지하기 위해 과거 직업적응 어려움 경험과정에서 일어났던 심리적 경험을 비교적 현실적이고 생생하게 기억하고 있을 것으로 추측되는 6개월 이내로 제한하였다.

#### 연구참여자 선정과정 및 특성

연구 초기, 연구 참여자를 표집하는 단계에서 가장 큰 어려움을 겪었다. 연구자의 예상과 달리 선정 기준에 부합하는 참여자를 만나는 과정이 쉽지 않았다. 면담에 참여할 충분한 인원의 참여자를 미리 확보하지 못하고 확보된 소수의 참여자에 대한 면담을 진행하면서 동시에 다음의 참여자를 선정하는 과정을 병행하는 방식으로 연구를 수행하였다. 연구 참여자 9명을 선정하여 면담하였으나 면담과정 중 녹음이 되지 않아 이후 재면담을 요청하였으나 거절한 면담 참여자 1명을 제외하고 총 8명의 자료를 분석하였다. 연구자는 추천된 대상자에게 연구 참여를 위한 안내 전화와 메일을 통해 연구의 취지와 방법을 설명하고 동의를 구하였다. 자료는 더 이상 새로운 개념이 도출되지 않아 자료가 포화되는 지점인 이론적 포화상태까지 수집하였다.

연구 참여자는 남자 3명과 여자 5명이었고, 연령은 만 24세에서 29세였고, 학력은 모두 2년제 또는 4년제 대학졸업자였다. 이들의 첫 직장의 규모는 모두 근로자 50인 이하의 중소기업이었으며, 근무기간은 1년 이상 2년 이하였다.

#### 연구절차 및 자료수집

본 연구를 위하여 2014년 5월부터 2014년

표 1. 연구 참여자의 특성

연구참여자	성별	나이	결혼유무	최종학력	첫 직장 수행직무	첫 직장근무기간	첫 직장 규모
A	남	29	미혼	대졸	웹개발	1년	중소기업
B	여	26	미혼	대졸	일반사무	1년 5개월	중소기업
C	여	26	미혼	대졸	인테리어디자인	1년 10개월	중소기업
D	여	27	미혼	대졸	품질관리	1년 11개월	중소기업
E	남	28	미혼	대졸	회계사무	1년 2개월	중소기업
F	여	24	미혼	대졸	경리사무	1년	중소기업
G	남	27	미혼	대졸	생산관리	2년	중소기업
H	여	23	미혼	대졸(2년제)	회계사무	1년4개월	중소기업

10월까지 참여자를 면담하였다. 참여자에 따라서 1회에서 2회 정도 면담을 하였으며, 1회 당 면담시간은 40분 ~ 1시간 10분 정도가 소요되었다. 면담에서는 첫 직장에 취업하게 된 경위, 직업적응의 어려움, 현재의 결과에 대한 질문을 하였다. 첫 직장에 취업하게 된 경위를 알아보기 위해 첫 직장을 선택한 이유, 첫 직장에 취업하기 위한 준비과정, 첫 직장 취업준비과정에서 어려웠던 점을 질문하였다. 직업적응의 어려움을 파악하기 위해서는 첫 직장에 입사한 직후의 직장에 대한 기대나 소감, 첫 직장 동료와의 관계, 첫 직장 취업에 대한 주위의 반응, 적응과정에서 어려웠던 점, 어려움에 적응하기 위한 개인적인 노력, 힘들 때 이겨내기 위한 자신만의 대처방식, 직업적응을 어렵게 만들었던 가장 결정적 사건, 첫 직장에서 힘들었던 이유, 첫 직장에서 그만두기로 결심하게 된 계기, 그만두고 싶은 생각이 들었을 때 나타난 행동이나 심리적 변화, 이직을 결정하기 전에 했던 고민과 노력, 이직과 관련된 주변 사람들의 조언, 첫 직장에서 이직하지 않기 위해 노력했던 것, 사직서를 내기 전 다른 직업을 알아본 적이 있는지

등에 대해 질문하였다. 이직 후 현재의 상황을 알아보기 위해 현재의 상황, 아직 취업하지 않은 이유, 직업적응과 관련하여 개인적으로 부족하거나 아쉬운 점 등에 대해 질문하였다.

면담내용에 대해 의문이 생길 때마다 추후 전화와 메일을 통한 추가질문과 답변과정도 진행하였다. 면담장소는 고용센터 상담실, 연구자의 사무실 등 참여자의 의견을 고려하여 진행하였다. 면담을 시작하기 전 참여자에게 연구 목적을 설명하고 연구 참여자 동의를 받아 연구의 윤리적 측면을 고려하였다. 면담 후에는 현장 기록 노트에 연구 참여자의 비언어적 표현과 특징, 면담의 주요내용 등 면담 상황에 대한 기록과 연구자의 생각이나 질문, 소감 등을 기록하였다. 면담 내용은 모두 녹음하였고 면담이 끝난 직후 녹음 내용을 반복하여 들으면서 참여자가 표현한 언어 그대로 필사하여 분석하였다. 면담질문은 '첫 직장에 취업하게 된 경위', '직업적응과정에서의 어려움', '이직이후 현재의 상황' 등의 내용이었다. 면담 흐름표의 내용 및 질문구성에 대해 직업상담분야 질적연구를 수행한 경력이 있는 박

사 2인과 근거이론으로 연구를 수행한 바 있는 교수 1인에게 자문을 구하여 최종 질문목록을 완성하였다.

#### 자료분석 방법 및 연구과정에 대한 평가

본 연구에서는 Strauss와 Corbin(1990, 1998)이 제시한 근거이론의 분석방법을 사용하였다. 근거이론방법은 연구 주제에 대해 알려진 것이 없고 집단의 행동을 설명하거나 예측할 수 있는 적절한 이론이 없을 때 더욱 유용하다. 또한 연구가 이루어졌더라도 현상에서 적합한 개념이 아직 확인되지 않거나 수정될 필요가 있을 때, 개념간의 관계에 대한 이해가 부족할 때, 특정한 현상에 적합한 변인과 그렇지 않은 변인들이 구체화되지 않을 때, 기존의 이론적 기반이 갖추어지지 않은 분야들에 더 유용하게 활용될 수 있다(Strauss & Corbin, 1998).

근거이론의 기본적인 분석과정은 Strauss와 Corbin(1990, 1998)이 제시한 개방코딩, 축코딩, 선택코딩의 세 가지 과정을 거친다. 개방코딩에서 자료의 범주를 만들어내고 축코딩에서 범주들을 서로 연결시키고 선택코딩에서 범주들을 연결하는 이야기를 구성하는 것이다. 개방코딩은 원자료를 빈틈없이 읽고 분석함으로써 현상을 잘 설명할 수 있는 적절한 이름을 붙이고 범주화하는 과정이다. 축코딩은 개방코딩 과정에서 도출된 범주들을 중심으로 하위범주와 연결시키는 것이다. 선택코딩은 개방코딩과 축코딩 과정에서 정교화된 범주들 중에서 핵심이 되는 범주를 선택하고 이야기 윤곽(story line)을 기술하는 과정이다.

본 연구의 자료를 수집하는 과정에서부터 분석을 함께 실시하였으며 면담이 끝난 후 바

로 그 사례에 대한 완전축어록을 작성하였다. 이후 완전축어록을 작성한 후 자료분석은 Strauss와 Corbin(1998)이 제시한 코딩절차에 따른 내용분석방법을 활용하였다. 코딩절차는 주로 개방코딩, 축코딩, 선택코딩 순으로 진행하였다.

본 연구에서 근거이론 방법을 선택한 이유는 사회초년생들의 직업적응과정과 관련된 구체적인 요인을 밝힌 연구가 거의 없고 직업적응과정에서 경험하는 어려움에 대한 이론적 모형이 없기 때문이다. 또한 기존의 유사연구에서 다른 대상의 적응모형들이 사회초년생에 맞게 수정되거나 명확히 밝혀져야 직업상담 등의 장면에서 적절하게 활용될 수 있기 때문이다.

본 연구과정에 대한 평가는 Lincoln과 Guba(1985)의 평가기준에 따라 사실적 가치, 적용성, 일관성, 독립성을 연구의 평가기준으로 삼았다. 연구자의 편견적 지식에 의해 결론을 도출하지 않고, 근거이론의 방법에 따른 절차와 분석과정에 의해 연구 참여자가 경험한 내용을 충분히 드러내고자 하였다. 이를 위해 질적분석전문가를 비롯한 전문가들의 분석에 대한 자문과 논의를 통해 독립성을 유지하기 위한 노력을 하였다. 본 연구의 분석과정에서 직업상담분야 질적연구를 수행한 경력이 있는 박사 2인과 근거이론으로 연구를 수행한 바 있는 교수 1인에게 각 코딩에 대한 평정과 자문을 구하여 하위범주 및 범주, 패러다임 모형을 수정하는 작업을 진행하였다. 또한 연구 참여자에게 연구결과를 보여주고 그에 대한 의견을 묻고 그 내용을 연구결과에 반영하였다.

근거이론 방법론에서 가장 중요한 것은 연구자의 민감성이라고 볼 수 있다. 본 연구자

는 직업상담에 14년 이상 종사해 온 관련분야 경력자이며, 직업상담사 1급, 청소년상담사 2급 등의 자격증을 소지하고 직업상담분야의 저술 및 연구를 수행한 경력이 있다. 또한 직업상담 영역에서 청년구직자를 대상으로 한 직업상담 및 직업상담프로그램 진행 등의 경험을 통해 사회초년생들의 직업적응 어려움이라는 현상을 전체적이고 포괄적으로 이해할 수 있었으며 자료를 의미 있게 분석할 수 있는 민감성을 발휘하기 위해 노력하였다. 본 연구자의 질적연구와 관련된 자질로서 박사과정에서 질적연구방법론의 과목 수강, 질적연구관련 워크숍, 질적연구 스터디 모임 참여 등을 통해 근거이론방법론을 충분히 숙지하기 위한 노력을 기울였다.

## 결 과

사회초년생이 직업적응과정에서 경험하는 어려움의 범주화 및 패러다임 요소

본 연구에서는 면담 등을 통해 수집된 자료에서 공통적이고 타당성 있는 내용을 도출하기 위해 비교분석을 하였다. 사회초년생이 직업적응과정에서 어떠한 어려움을 경험하는지를 분석한 결과는 다음과 같다. 개방코딩을 통해 원자료에 대해 개념을 부여하고 56개의 하위범주와 14개의 범주를 도출하여 표 2에 제시하였다.

또한 축코딩을 통해 14개의 범주로 도출된 요소를 패러다임 모형에 따라 그림 1에 제시하였다. 사회초년생이 직업적응과정에서 경험하는 어려움의 패러다임 모형은 Strauss & Corbin(1998)에 의해 제시된 개념적 모형으로

자료를 분석하는 하나의 관점이다. 패러다임의 구성은 현상이 포함되어 일어나는 일련의 상황이나 상태를 형성하는 인과적 조건, 맥락적 조건, 중재적 조건과 그러한 조건 하에 일어나는 문제나 사건에 대해 참여자가 취하는 일상적이거나 전략적 반응을 의미하는 작용/상호작용의 결과로 되어있다.

### 인과적 조건

본 연구에서는 '인맥에 의한 취업', '준비 없는 취업'과 '사회적 시선에 의한 취업'이 '존재감이 없는 나라'는 중심현상의 원인, 즉 인과적 조건이 되는 것으로 나타났다. 본 연구의 참여자는 모두 인맥에 의해 취업하였다. 취업에 대한 동기나 열의를 갖지 못한 상태에서 지인의 추천을 비공식적인 절차로 취업에 성공하였다. 면접상황에서도 채용여부를 결정짓는 면접이라기보다는 형식적인 통해 절차로 여겨져 당황스럽기도 하였다. 불안정한 취업 동기는 사회초년생이 '불충분한 자기이해', '미래에 대한 불안감', '취업에 대한 낮은 동기', '경제적 이유로 단순결정', '흥미만을 고려한 단순 결정', '직업적응에 대한 인식 부족'의 상태로 첫 직장에 취업한다는 것이다. 이는 '나는 누구인가?', '이 일은 나와 잘 맞는가?', '이 일은 내가 계속해야하는 일인가?' 등의 직업적 정체성에 대한 고민을 하게 만드는 중요한 원인이 된다. 취업할 때 '스펙을 중시하는 사회분위기', '사회적 시선에 집착함', '취업성공으로 인한 안도감', '부모의 기대에 대한 부담' 등 사회적 시선을 의식하며 성급한 취업 결정을 하였다.

이제부터 뭔가 할 수 있겠구나 하는 느낌이었는데요. 처음에 들어가서는 절대

표 2. 자료에서 도출된 개념, 하위범주 및 범주

개념	하위범주	범주
· 친구의 오빠, 선배, 지인, 학교 취업담당자 등의 추천으로 취업함	인맥에 의한 취업	
· 흥미나 적성을 고려하지 않음 · 어떤 일을 하는 기업인지를 알아보기 위해 인턴경험을 하다가 입사함 · 전공, 자격증 있음, 인턴경험, 어머니의 권유와 같은 이유로 자신과 맞지 않는 일을 하고 있음	불충분한 자기이해	
· 미래에 대한 막막함, 불안감, 취업에 대한 강박관념이 생김 · 졸업이후 소속이 없어지는 것에 대해 불안해짐 · 자신이 너무 보잘 것 없게 느껴져 우울해짐	미래에 대한 불안감	
· 취업준비를 하지 않은 상태에서 취업함 · 취업할 생각은 없었으나 교수님이 추천해서 취업함 · 친구랑 같이 갈 수 있어서 취업함	취업에 대한 낮은 동기	준비 없는 취업
· 미래에 하고 싶은 일을 하기 위해 돈을 벌고 싶었음	경제적인 이유로 단순결정	
· 흥미가 있는 분야라서 해보고 싶었음	흥미만을 고려한 단순결정	
· 상사나 동료, 고객 등 사람을 상대하는 일이 어려웠음 · 대인관계에 대한 교육과 다양한 대인관계경험이 부족했다는 생각이 들 · 입사 후 직장생활적응에 대해서 잘 알지 못했음 · 근로기준법에 대해 잘 알지 못했음 · 직업이나 직무에 대한 구체적인 정보가 없었음	직업적응에 대한 인식부족	
· 전공만으로 취업하기에 자신감이 떨어지고 취업이 어렵다는 생각이 들	스펙을 중시하는 사회분위기	
· 부모님, 가족, (여자)친구 등 의 시선이 따갑게 느껴짐 · 졸업 후 취업을 해야한다는 압박감이 컸음 · 취업에 성공했다고 친구들이 부러워함	사회적 시선에 집착함	
· 취업을 했다는 것에 대한 기쁨과 뿌듯함, 안도감이 느껴짐	취업성공으로 인한 안도감	사회적 시선에 의한 취업
· 빠른 취업에 부모님이 안심하고 기뻐하심 · 취업에 대한 부모님의 압박이 심했음 · 취업에 성공했어도 안정적이지 못하다는 이유로 탐탁치 않게 여기심 · 경력형성의 기회로 삼아라, 열심히 해서 정규직이 되어라, 첫 직장이니 오래 다녀라 등 많은 조언을 하심	부모의 기대에 대한 부담	
· 어떤 것을 해야 할지 모르는 막연함, 막막함, 어색함, 답답함, 압박감, 두려움, 부담감, 무서움, 눌러있는 느낌이 심했음	입사초기 업무에 압도됨	
· 실수를 할 까봐 두려움 · 실수를 한 후 만회하는 것이 가장 어려움 · 실수를 한 이후 다른 동료의 시선이 두려움 · 업무를 잘 모르는데 도와주는 사람이 없어서 두려움	실수에 대한 두려움	입사 초기 업무 부담
· 자신의 일에 대한 책임감에 눌리는 느낌 · 혼자서 많은 일을 감당하려고 함 · 쓸모 있는 존재가 되고 싶고 일을 많이 해서 성과를 내고 싶었음	과잉책임과 과잉노력	

표 2. 자료에서 도출된 개념, 하위 개념 및 범주 (계속 1)

개념	하위범주	범주
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 입사 전 생각했던 업무내용과 실제 수행했던 업무내용이 달라서 부담감이 느껴졌음</li> <li>· 입사 초기 회사에 대한 환상으로 인한 기대감이 컸으나 회사가 사업을 유지하기 위해 과정보다 목적(성과)만 중요시는 것에 대한 의문이 생김</li> </ul>	현실과 이상의 차이	기대와 다른 직장 생활
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 실무에서 필요한 능력이 무엇인지 잘 몰랐음</li> <li>· 대학에서 배운 정규교과목이나 자격증은 실무에 도움이 안 되었음</li> </ul>	이론과 실무의 괴리감	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 새로운 업무를 맡게 되면 당황스럽고 적응하는 데 시간이 걸리는 것이 매번 반복됨</li> <li>· 업무가 많아서 불만이 쌓임</li> <li>· 업무가 끝나지 않은 상태에서 업무지시가 계속됨</li> <li>· 내 일을 끝내도 다른 직원의 눈치를 보게 됨</li> </ul>	과도한 업무에 대한 불만	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 의견조율을 하지 못하는 대표에 대한 불만이 생김</li> <li>· 직원을 부름 취급하는 마인드와 태도가 싫음</li> <li>· 자신의 의견만 고집하고 막말을 하는 대표가 싫음</li> <li>· 대표가 4대 보험도 가입해주지 않고 약속을 지키지 않아서 다름</li> </ul>	대표에 대한 불만	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 야근은 많이 하는 데 급여는 최저수준이어서 불만이었음</li> <li>· 업무에 비해 급여가 작다는 생각이 들</li> </ul>	급여에 대한 불만	불만족스러운 근무 여건
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 그만두려는 마음이 생기자 출퇴근거리가 멀게 느껴짐</li> </ul>	출퇴근 거리의 부담감	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 자신감이 떨어졌을 때 도와줄 직원이 필요함</li> <li>· 잘해주시던 상사가 퇴직하게 되어 울타리가 사라진 느낌이 들었음</li> </ul>	직장 내 지지원의 부족	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 업무를 잘 모르는데 구체적으로 가르쳐주는 사람이 없음</li> <li>· 불명확하고 애매모호한 업무지시가 힘들었음</li> <li>· 직무교육, 직무교육 담당자, 직원관리시스템 등이 없음</li> </ul>	회사의 체계적인 시스템 부재	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 회사가 어려워져서 긴축재정에 들어감</li> <li>· 열심히 노력해도 회사가 나아지지 않음</li> <li>· 회사가 어려워져서 재계약조건이 나아지지 않음</li> </ul>	회사의 경영여건 악화	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 모르는 상태에서 업무를 처리해야 하는 것이 너무 어려움</li> <li>· 처음에 할 일이 없어서 눈치가 보이고 무능력하게 여겨짐</li> </ul>	무능력감	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 오래 있을 곳이 아니구나하는 느낌, 발전가능성이 느껴지지 않음, 꿈이나 미래를 생각하지 못하고 그냥 오늘 당장 하는 일에 계속 매여 있는 느낌이 들었음</li> </ul>	무망감	존재감 없는 나
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 남들은 열심히 하고 있는 데 나만 할 일 없이 있다는 게 제일 힘들었음</li> <li>· '내가 왜 이 일을 하고 있나? 왜 이곳에 다니고 있나?'하는 회의감이 들었음</li> </ul>	자괴감 및 회의감	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 일이 하기 싫음, 책임지기 싫어짐, 출근하자마자 힘이 빠지는 느낌, 무기력해짐</li> <li>· 일이 충분히 즐겁지 않고 반복되는 일상에 대한 권태롭고 싫증 남</li> </ul>	무기력 및 내태함	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 공백이 있으면 계획대로 살 수가 없다는 생각이 들어 견딜</li> <li>· 경력형성을 위해 버텨</li> <li>· 나가고 싶어도 당장 나갈 수도 없고, 나가도 답이 없고, 나가더라도 더 힘들어질 것 같아서 버티기로 결심함</li> </ul>	견딜과 버텨	정서적 위안을 얻기 위한 노력

표 2. 자료에서 도출된 개념, 하위 개념 및 범주

(계속 2)

개념	하위범주	범주
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 도움을 크게 받지 않고 다 하면 내가 해나가고 있구나하는 뿌듯이 들었었음</li> <li>· 모르는 업무는 다른 사람에게 물어보기도 하고 인터넷 검색을 통해 업무처리 방식을 터득해감</li> <li>· 하고 싶었던 일은 아니었지만 하다보니니가 재미가 생겨 막막하고 답답한 느낌이 사라짐</li> <li>· 업무에 숙련되어가니 다른 업무도 눈에 보이기 시작하고 업무에서 실수가 줄어 들어 적응이 되었다는 느낌이 들었음</li> <li>· 회사에 보탬이 된다는 느낌이 들었음</li> </ul>	일시적 적응과 안도감	정서적 위안을 얻기 위한 노력
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 피로를 풀기 위해 주말에는 집에서 쉬</li> </ul>	피로회복을 위한 휴식	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 1주일에 1회씩 심리상담을 받음</li> </ul>	전문가를 찾아감	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 쉬는 날 실컷 놀기, 노래부르기, 음주, 등산, 운동, 영화감상, 여행 등을 통해 스트레스 해소를 함</li> </ul>	적극적으로 취미와 여가를 즐김	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 친구와 만나 얘기, 수다, 조언을 구함</li> <li>· 부모의 의견을 들음</li> </ul>	친구와 만남	대인 관계를 통한 도움 추구
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 동료와의 만남, 회식을 통해 어울리며 스트레스를 해소함</li> <li>· 업무에 대해 물어보면 친절하게 알려주고 격려해줌</li> </ul>	동료와 만남	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 직원들 간에 교류가 없고 서로를 돌아보지 않아서 외로웠음</li> <li>· 혼자 일하고 밥 먹는 것에 대한 서러움이 느껴짐</li> <li>· 주변 동료들의 하는 일도 모르고 직장에 함께 있는 사람 그 이상도 이하도 아니라는 느낌이 들었음</li> <li>· 어려운 문제(일)도 각자 알아서 해결함</li> </ul>	외로움	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 직장내 의견이 다르고 자기주장만 계속하는 모습을 보면 사공이 많아져 배가 산으로 가는 느낌이 들었음</li> </ul>	의견의 불일치	부정 적인 동료 관계
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 직장내 상사와 동료직원들 대부분이 나이가 많아 연령차이를 느낌</li> <li>· 나이 차이가 많이 나는 동료직원을 상대하기 어려웠고 업무적으로 갈등이 있었음</li> <li>· 나이가 어리다는 이유로 일을 더 많이 함</li> </ul>	연령차이 인식	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 사교성이 부족해 동료직원들에게 먼저 다가가지 못함</li> <li>· 동료들 사람을 어떻게 대할지 몰라서 어려웠음</li> <li>· 동료들이 끼리끼리 어울림</li> </ul>	동료관계의 어려움	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 그만 뒤야겠다는 생각을 반복함</li> </ul>	이직에 대한 반복적 사고	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 이직 이후에 대해 긍정적인 기대와 환상을 가짐</li> <li>· 이직 후 자신을 위한 투자를 하기로 결심함</li> </ul>	미래에 대한 긍정적 기대	인지적 사고
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 자신이 이직을 하면 회사가 문을 닫게 될지 몰라서 고민함</li> <li>· 대표가 불쌍하다는 생각이 들었음</li> </ul>	회사입장을 고려함	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 업무에서 능력을 인정받아서 일이 잘 맞다고 생각함</li> </ul>	업무적 유능성 발휘	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 업무관련 공부를 다시 시작함</li> </ul>	업무를 위한 공부	역량 강화
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 수행하고 있는 업무에 집중함</li> <li>· 야근, 휴일출근 등을 많이 함</li> <li>· 홈페이지 검색이나 다른 사람에게 자문을 구하는 등 업무를 잘 하기 위해 노력함</li> </ul>	업무에 열중	

표 2. 자료에서 도출된 개념, 하위 개념 및 범주 (계속 3)

개념	하위범주	범주
· 잘못을 했을 때 빨리 보고하거나 해결하기 위해 노력함	업무실수에 적극적으로 대처	역량 강화
· 하기 싫은 일을 어쩔 수 없이 수행함 · 자신감과 흥미도 없는 상태에서 일을 함, · 크게 노력하지 않고 닥치면 함	수동적인 업무수행	
· 다른 업무를 해보려는 시도를 함 · 다른 업무로 업무를 변경함	직장 내 업무 변경 시도	행동적 대처
· 나간다고 말함	이직 의사를 밝힘	
· 다른 직장을 알아보고 조건이 좋은 곳에 면접을 보러 다님	다른 직장을 알아봄	
· 이직 직후에는 좋았으나 노는 것도 점점 지겨워짐 · 못 참고 나온 것이 아쉽고 후회스러움 · 일이나 회사에 전념하지 못하고 걸쳐진 상태로 일했던 것이 아쉽고 후회가 됨	후회	
· 미래에 대해 불안, 막연함, 답답함, 뭘 해야할지 몰라서 막막함, 경제적 부담감이 있음	미래에 대한 불안감	불확실한 미래에 대한 불안
· 아무것도 하고 싶지 않고 쉬고 싶음 · 부모님과 의견이 달라서 하고 싶은 일에 도전도 못하고 무기력감이 듦	무기력감	
· 대학을 졸업하고도 놀고 있으면서 부모님 눈치도 보이고 늘어짐	안절부절함	
· 더 좋은 곳에 취업할 수 있을 것이라는 기대감이 있음	더 나은 일자리에 대한 기대	
· 해보면 재미있을 것 같은 직업이 생김	다른 직업에 관심이 생김	막연한 진로 준비
· 취업에 필요한 직업훈련을 알아보거나 자격증 취득 준비를 함	직업훈련 및 자격증 취득 준비	

로 그렇게 프로젝트를 맡겨주거나 그러진 않거든요. 그냥 개인적인 공부를 조금 더 하다가 그 회사에 맞는 언어라든지 그것을 다시 공부하게 돼요. 공부를 다시 시작해서 어느 정도 한 3개월? 정도 2달에서 3개월 정도 저는 그랬거든요? 좀 더 지난다음에 제가 프로젝트를 하나 맡아서 처음부터 끝까지 개발을 이제 했죠. <참여자 A>

취직을 거의 막 졸업식 하기 전에 엄청나게 구하고 다닌 것은 아는데 운이 좋게 아는 분이 소개를 해주셔서 가지고

들어가게 되었구요. <참여자 B>

(취업에 대한 생각은) 별로 하진 않았어요. 바로 취업할 생각은 없었거든요. 제 전공이 산업디자인쪽이라 더 배워야 할 것 같다는 생각이었거든요. 몇 년 정도 더 배운 다음에 취업할 생각이었어요. <참여자 C>

취업준비하면서 어려웠던 점이요? (2초침묵). 주변의 시선이라고 해야 되나? 제가 준비하면서 생각한 거는 기사 일단 자격증준비를 일단 목표로 하고 있었기

때문에 그런 거 어려운거는 아닌데. 일단 어머니 아버지가 나이가 있으시다 보니까 제가 느끼는 시선들이 좀 있더라구요. 빨리 취업을 해야겠다는 그런 부담감? 그게 제일 어려웠던 것 같아요. <참여자 D>

저는 처음 대학들어갈 때 아 전공을 살려서 법에 관해서 공무원이든지 취업해야겠다 그랬는데. 너무 땡금없이 건설업으로 갔는데 세무 경리 쪽 일을 하고 있으니까 너무 안 맞나 싶기도 하고 내가 지금 이렇게 일하고 있는 게 맞는 건가 싶기도 하고 이렇게 안 맞으면 차라리 공무원 준비를 할까보다 이런 생각도. 아예 한번도 이런 일도 할 수 있겠거니 하고 생각을 해본 적이 없으니까 일종의 괴리감 같은 게. <참여자 F>

따로 준비한 거는 없고 고등학교 때 이 과(전공)하고도 딱히 관심이 있었던 것은 아닌데... 회계자격증을 따가지고 대학에 오게 되고 취업도 그쪽으로 빠지게 됐어요. <참여자 H>

### 맥락적 조건

사회초년생은 취업에 성공한 이후 '입사초기 업무부담', '기대와 다른 직장생활', '불만족스러운 근무여건'으로 인해 적응과정에서 어려움을 경험한다. 이러한 맥락적 조건은 최근 계속되는 취업난과 불안정한 고용시장 속에서 힘겹게 취업에 성공하고도 적응에서 어려움을 경험하게 되는 배경이 된다. 참여자는 입사초기 직업경험이 없어서 직장분위기와 문화에 적응하는 것도 힘들었으나 업무에 대한 부담

감이 컸다. 특히 입사 초기 잘 알지 못한 상태에서 부과되는 업무에 압도되고, 실수에 대한 두려움이 컸다. 이를 극복하기 위해 과도한 책임감을 가지고 업무를 수행하기 위해 노력했다. 참여자는 입사 후 열심히 노력해보지만 자신이 그동안 배워온 지식과 경험이 별 도움이 안 된다고 느꼈다. 현실과 이상의 차이와 이론과 실무의 괴리감은 이들을 더욱 힘들게 만들었다. 참여자는 입사한 지 얼마 되지 않은 자신에게 과도한 업무를 부과하는 것에 대해 불만을 가지며 업무에 대한 부담감으로 인해 건강에 대한 걱정이 들기도 하였다. 대표에 대한 불만, 급여에 대한 불만, 출퇴근 거리의 부담감, 직장 내 지지원의 부재, 동료의 퇴사, 회사의 체계적인 시스템 부재, 회사의 경영여건 악화 등의 근무여건은 참여자를 힘들게 하였다.

그 회사에서 써먹는걸 그런거를 정확히는 모르니깐요. 뭘 배우더라도 뭘 어떻게 쓰는지 뭘 넘어가야되는지. 그니깐 배운것중에도 써먹는게 있고 안써먹는게 있거든요. 집중적으로 그런거를 한두개를 알았으면 제가 그거 위주로 공부를 더 해서 실무에서 더 빨리 적응할 수 있는 그런. <참여자 A>

같은 직원들하고 아무리 친해도 절대로 뭐 막히거나 개발하는 도중에 막혀도 알려주거나 그런게 없거든요. 자기가 다 알아서 뭔가를 문제를 풀어내야되는 그런 거. .... 어떻게 보면 회사에 가이드라인같이 이렇게 딱 있으며는 거기에 맞추어서 개발을 하고 거기에 맞춰서 프로젝트에 들어가는 요구사항들을 받을 텐

데... 그런게 아니고 막연하게 우선 그냥 뭘 만들어 달라. 이렇게 딱 프로젝트가 오면 저는 이제 거기에 대해서만 어. 프로젝트를 요구한 사람하고 만나지는 못 하구요. 그냥 거기에 대해서만 생각하고. 제가 그냥 처음부터 아무것도 없는 백지에서 그려내야되는 그런 것 <참여자 A>

저희가 수출서류를 꾸리는데 그런 것들에 수량이 잘못되었다든가 금액이 잘못되었다든가 저희는 서류 자체가 그 금액이 영수증하고 비슷하니까 그 금액을 잘못했다든가 그러면 사장님한테 전화가 오고 그런 부분에서 뜨끔뜨끔하기도 하고 했던 것 같아요. <참여자 B>

급여도 작고, 최저임금인데 일은 9시부터 야근까지 할 때가 되게 많았거든요. 그니까 봐주는 사람이 없으니까 어떻게 보면 편할 수도 있는데 어떻게보면 저 아니면 책임이 저 밖에 없으니까 누구한테 돌릴 수도 없고 물어볼 사람이 없고 물어봐도 뭘말인지도 모르겠고 되게 막막했던게 답답했던게 너무 많았어요. 계속 그냥 눌러있는 느낌. 정말 아침에 나와야 되는데 나가기 싫고 나가면서도 눈 뜨기 싫고. <참여자 E>

약간 저 제가 많이 일을 열심히 해가지고 뭔가 성과를 내고 이렇게 하고 싶었는데 그런 게 별로 없었던 것 같아요. <참여자 G>

처음에 막 갔을 때가 월초라서 엄청 바빠때여가지고 아무것도 뭘 시키거나

말해주거나 뭘하세요. 누구예요. 라고 소개를 안해주셔 가지고 처음에는 가만히 앉아있었는데, 가만히 앉아있다 보니까 아무것도 안가져가서 눈치는 보이고 계속 ..... 사무보조같은거는 어떤 과든지 할 수 있는데 제가 들어간지 얼마안돼서 다 한분씩 그만 두셨거든요. 그니까 그 업무가 잘 모르는 업무를 전부 맡다보니까 어려워서. 그 내가 배웠던 학교에서 배웠던거랑 직접 회사에서 해야되는거랑 실전으로 해야되는 거랑 막상 달라서. <참여자 F>

처음에는 좀 어색했던 것 같아요. 그냥 제가 알바 이런 거를 한 적이 없어가지고. 아예 처음 일을 한 거였거든요. 그래가지고 처음에는 좀 무섭기도 하고 과장님들이나 대리님들이 편하게 있으라고 하는데 살짝 무섭기도 하고. 부담스럽기도 하고. 언니들도 있었는데. 좀 텃세라고 하잖아요. 그런 게 있을 것 같아가지고 무섭고. <참여자 H>

### 현상

현상은 '사회초년생이 경험하는 직업적응의 어려움은 무엇에 관계 되는가?'라는 질문에서 '무엇'에 대한 답이라 할 수 있다. 본 연구에서는 '존재감이 없는 나'를 중심현상으로 선정하였다. 참여자는 '무능력감', '무망감', '자괴감 및 회의감', '무기력 및 나태함'을 느끼며 직장 내에서 자신의 존재감을 느낄 수 없어서 힘들어 하였다.

아무래도 일이 하기 싫어지고 새로운 일을 맡기 싫어지는, 그런 거 있잖아요.

곧 내가 마음을 정했고, 그만둘건데, 내가 새로운 일을 해서 뭐하나 싶기도 하고 그전에 했던 일은 내가 마무리를 할 수 있지만 새로운 일은 마무리를 할 수 없는 일들도 있었고 책임지기 싫어지더라구요. <참여자 B>

일을 하면서도 내가 왜 이 일을 하고 있지? 그때부터 의문감이 들고 이제 그 뭐 뭐 센터를 만들면서 일이 늘어나고 일이 이제 계속 쌓이고 쌓이고 그렇게 되면서 아 진짜 힘들다라는 생각을 너무 많이 하게 되면서 그때부터는(1초 침묵) 되게 처졌던 것 같아요. <참여자 E>

제가 처음에 여기 들어온 건 일 배우고 싶고 뭔가 나중에 제가 하고 싶은 거를 뭐를 쌓는다고 해야 할까? 역량을 쌓는데 도움이 될까봐 일을 했었는데 이게 회계같은 경우에는 뭐를 하든 기본이잖아요. 그러니까 이제 이론 같은 거를 알아야 한다고 생각을 해가지고 그래서 들어와서 일을 배우자는 생각으로 했었는데 처음에는 정말 일이 없더라구요. .... 서류로 뭐 진행하는 일을 하는데 서류보는데 이제 계속 컴퓨터만 봐야되고 이게 누구 말이 맞는지 누구한테 물어봐야 할지 개념이 없는 거예요. 이게 뭐 회계장부를 어떻게 써야 되는지 교육을 받는데 뭐 요식업 서류를 어떻게 해야되는지 인증 받고 막 이렇게 처리해야 되는 데 이걸 어떻게 처리해야 되는지 누구한테 물어볼 사람이 없는거예요. 그래서 되게 막막하고 하는데. 그래서 힘들더라고요. 이게 필요하다고 이걸 다 준비해가지고

가야지 하면서 이제 뭐가 하다가보면 늘 어지고 일에 진척이 안 되게 되고 그랬는데 ..... 중 략 ..... 제가 명확하게 알면 어느 정도 가고 있구나 하는데 명확하게 모르겠고 일이 얼마나 해야 되는 지도 모르겠고 그러니까 너무나 압박감이 심한거예요. .... 중 략 ..... 결심은 전에도 계속 했는데 말로 뻔은 것은 그때고요.(3초 침묵) 그리고 나서는 이게 일을 열심히 안했던 것 같아요. 그리고 다른데 찾아보기도 하고 일하는 중간에(호호) ..... 중 략 ..... 그러면서도 밖에 나가면 좋지 않을까 하는 정확하게는 모르겠지만 환상 가지고 그니까 항상 일을 빠르게 하면서부터는 생각이 미래에 있지 못하고 꿈이나 미래를 생각하지 못하고 그냥 현재 오늘 당장 하는 일에 계속 매여 있다는 느낌. <참여자 E>

힘들었던거는 할 일이 없었어요. 예. 제가 뭐지? 생산관리로 이렇게 있었는데. 처음에는 다른 곳에 있다가 생산관리로 해서 빠졌거든요. 그 자리가 비어가지고 저를 이렇게 넣었는데. 출하관련해서 제가 관리를 해야되는데 바쁠때는 정말 바빠요. 근데 이게 너무 들쭉날쭉하게 한거예요. 그냥 뭐 구매 관리 구매부서면 그 매일매일마다 부품들에 대한 구매 발주서를 써내고 뭐 각 지난달에 샀었던결 영수증처리를 한다던가 이런 뭐 매일 매일 하는 업무들이 일일업무들이 있잖아요? 근데 저는 그런게 별로 없었거든요. 바쁠때는 너무 바쁜데 한가할때는 남들은 열심히 일하고 있는데 나 혼자 할 일

없이 있다라는 느낌을 되게 많이 받았는 데요. 그게 제일 힘들었던 것 같아요.  
<참여자 G>

### 중재적 조건

본 연구에서는 '견딜과 버팀', '정서적 위안을 위한 노력', '대인관계를 통한 도움추구', '불만족스러운 근무여건', '직장내 부정적인 대인관계'가 '존재감이 없는 나라'는 중심현상에 대한 상호작용 전략에 영향을 미치는 중재적 조건으로 나타났다. 이직을 생각하고도 경력형성과 이직 이후의 막막함을 견디고 버텼다. 참여자는 일시적으로 적응을 하면서 안도감을 경험하였다. 힘들 때는 피로회복을 위해 휴식을 취하기도 하고, 전문가를 찾아가서 심리상담을 받기도 하였다. 대부분의 참여자는 적극적으로 취미와 여가를 즐기는 것으로 정서적 위안을 얻기 위해 노력하였다. 참여자는 친구나 동료와 만남으로써 자신들의 어려움을 극복하려고 노력하였다. 참여자가 지각하는 외로움, 동료들의 의견불일치, 연령차이, 동료관계의 어려움 등은 이들을 더욱 혼란스럽게 만들었다.

아무래도 일 혼자 이렇게 하나하나 정리를 해 나갈 때 저희가 이런 수출이랑 하는 회사였기 때문에 이제수출 서류 같은걸 다른 업체에다 확인받고 보내고 그리고 수출까지 전부 다 끝냈을 때 저희가 물건 만든거 나갔을 때 이럴때 크게 도움 크게 안받고 다 하면은 내가 해나가고 있구나. 뿌듯하고.. <참여자 B>

스트레스 받을 때요? (3초 침묵). 그냥 수다 떨어요. 주로 친구들 만나서요. 술

마시고 사장님 이야기하면서요. 직원들과 사장님 욕하면서 풀고요. 하하하. 아. 참. 주말에는 친구들과 여행을 다니기도 했어요. 직원들이랑 볼링도 치러 가기도 하구요. <참여자 C>

취미를 가지려고 노력했어요. 볼링도 하고 스쿼시도 하고. 헬스같은것도 하려고 노력하고. 맨날 술만 먹으니까 안되겠더라구요. <참여자 D>

계속 그냥 눌러있는 느낌. 정말 아침에 나와야 되는데 나가기 싫고 나가면서도 눈뜨기 싫고. 가는 순간이 되게 울상을 지으면서 가서 나오는 순간 밝아지는 좀 되게 그때는 또 회사하고 집하고 그렇게 만 되고 평일에는 그렇고 주말에는 요독을 풀어야 된다고 해서 집에만 있고 집에서 쉬고. <참여자 E>

거의 저 혼자 사무실에 있고 이렇게 해가지고 약간 서러웠어요. 밥을 혼자 먹게 되는데 사람들도 많은 데 거의 혼자 가기도 그렇고 밥을 혼자 먹거나 거르게 되고 대충 엄청 대충 떼우게 되죠.(3초 침묵) <참여자 E>

전 처음에는 텃세가 없다고 생각했는데. 점차 텃세가 있었던 것 같아요. 직급이 있으신분들은 아무래도 세무사님이랑 그분들이 좀더 세무사님이 일도 잘하고 이러니까 좋아하는 것일수도 있는데, 조금 그게 있었던 것 같아요. 그분들이 뭘 말만 하면 일이 커지는 거예요. 그니까 그런 걸로 인해서 텃세가 있었던 것 같

아요. 언니들도 대리님들이랑 과장님들 때문에 운적도 있고, 제가 느꼈을 때는 이게 텃센가? 그랬던 것 같아요. 텃세로 인해서 일 안할거면 나가라. 이런거 있잖아요. 일 제대로 안 할거면 나가라. 이런 식? <참여자 H>

### 작용/상호작용 전략

본 연구에서는 '인지적 대처', '역량강화', '행동적 대처'으로 나타났다. 참여자는 존재감이 없는 나에서 탈피하기 위해 사직을 고려하기도 하고, 미래에 대한 긍정적인 기대를 가져 보기도 하고, 회사의 입장에서 생각해 보기도 하는 등 인지적 대처를 활용하였다. 참여자는 존재감이 없는 나에서 탈피하기 위해 업무적 유능성 발휘, 업무를 위한 공부, 업무에 열중, 업무실수에 적극적으로 대처하는 방법을 사용하여 역량강화를 이루기 위해 노력하였다. 참여자는 존재감이 없는 나에서 탈피하기 위해 행동적 대처를 활용하였다. 잘 모르거나 하기 싫은 일도 계속적으로 업무를 수행하기 위해 수동적으로 업무를 수행하기도 하고 직장 내에서 업무변경을 시도하기도 하고 이직의사를 밝히고 다른 직장을 알아보는 등의 행동적 대처를 활용하였다.

이제부터 뭔가 할 수 있겠구나 하는 느낌이었는데요. 처음에 들어가서는 절대로 그렇게 프로젝트를 맡겨주거나 그러진 않거든요. 그냥 개인적인 공부를 조금 더 하다가 그 회사에 맞는 언어라든지 그것을 다시 공부하게 돼요. 공부를 다시 시작해서 어느정도 한 3개월? 정도 2달에서 3개월정도 저는 그랬거든요? 좀 더 지난 다음에 제가 프로젝트를 하나 맡아서

처음부터 끝까지 개발을 이제 했죠. <참여자 A>

그렇게 생각을 하고 있는 사이에도 일이 더 커져 버리니까, 아 빨리 전화를 해야겠다. 빨리 신고업체에 정신없이 전화를 해서 애원을 하고 막 그렇게 했었어요. .... 그렇게 처음에는 좀 저도 많이 소극적이고 했는데 그렇게 하니까 일이 더 커지더라고요. 그래서 회사는 그러면 안되는 곳이구나. 빨리 빨리 하고 잘못이 있으면 빨리 보고를 하든지 빨리 정리가 되는 것 같아서 그 다음부터는 그렇게 했던 것 같아요. <참여자 B>

1년 정도 됐을 때. 경력이고 뭐고 그냥 그만둘 생각도 했었는데 제가 그만뒀버리면 회사가 문 닫을지도 모른다는 생각이 들어서 그리고 사장님이 불쌍하다는 생각이 들어서 참았어요. .... 중략 .... 그리고 다른 사람들이 다 금방 금방 그만두고 제가 제일 오래 다녔고. 사장님이 저를 의지하는 것 같기도 하고요. 제가 소리지르고 좀 바른 소리를 해도요. .... 그냥 사장님이 불쌍하다는 생각이 들었어요. 나까지 그만 두면 안되겠다. 이런 생각? 사장님이 좀 힘들게 하긴 했지만 언니라고 생각할 때도 있었거든요. 아마 사장님도 저를 좀 더 편하게 생각했을 수도 있었을 것 같아요. <참여자 C>

회계를 모르면서 자신이 없으면서 계속 이거를 하고 있으니까 계속 흥미도 없으면서. 그래서 그게 싫어서 나가고 싶

다 라고 말했는데 (회사가) 카페를 운영을 하고 있어요. (카페로 옮겨서) 카페에 한두 달 정도 (더 일)하다가 나가게 된거죠. <참여자 E>

### 결과

본 연구에서 사회초년생이 경험하는 직업적응의 어려움을 분석한 결과 '존재감이 없는 나라는 중심현상을 가지고 작용/상호작용전략을 통해 나타난 결과는 '불확실한 미래에 대한 불안, '막연한 진로준비'으로 나타났다. 참여자는 첫 직장에서 존재감이 없는 나에서 탈피하기 위해 이직을 선택하였다. 그러나 성실하게 업무를 수행하지 못하게 된 점에서 후회를 하였다. 이직이후 변화된 모습이 없는 자신의 상황을 보며 견디지 못한 데에 대한 아쉬움을 나타냈다. 참여자는 이직을 갈등할 때와 마찬가지로 여전히 미래에 대한 불안감을 느끼고 있었다. 근무할 동안 너무 힘들어서 아무것도 하고 싶지 않은 무기력감을 느끼면서도 부모님 눈치를 보며 안절부절해 하고 있었다. 참여자는 이직 이후 더 나은 일자리에 대한 기대와 다른 직업에 대한 관심, 막연한 진로계획을 수립하고 있었다. 이직 이후 구체적인 진로계획을 수립하지 못하고 막연한 상태로 지내고 있었다. 참여자는 대학 재학시절 취득하지 못한 전공분야 자격증 취득준비를 하고 있었다.

속상했죠. 이제 우울증 아닌 우울증도 오구. 딱 갑자기 일을 하다가 이제 못 나가고 있으니깐요. 내가 다시 이 일을 할 수 있을까 하는 생각도 들고, 다시 또 처음부터 다시 시작해야되는 느낌이잖아요. 그러다보니까. 조금 많이 아쉬웠어요.

<참여자 A>

제가 퇴직한지 한 달 됐거든요. 자격증이라든가 뭐 취직할 데 있는지 찾아보기 시작하는 단계예요. .... 이제 하나씩 해 봐야겠다. 이런 생각 공부 이런거 하면서 또 보고 있어요. <참여자 B>

그냥 쉬고 싶어요. 그만둔 지 한 달 정도 지났는데. 당분간은 쉴 거예요. 그동안 너무 힘들었어요. <참여자 C>

제가 처음에 생각했던 거라든지 그것은 사회적으로 그런 건데 일적으로는 어느 정도 급여를 받고 좋은 생활을 할 수 있지 않을까? 라는. 그러니까 어(1초) 회사 안에서 회사밖 에서도 문화생활이라든지 그런 것도 어느 정도 할 수 있겠다. 뭔가 만들 수 있지 않을까 하는(2초) 근데 지금 아직까지는 막연한 거 같아요. 처음에는 딱 나올 때는 나오며는 그래도 어디를 가도 여기보다는 몇 배는 더 받겠지 하고 나왔는데, ... 어느 기업이 맞고 어느 일이 맞을까? 그래서 그냥 생각만 하고 있는 거예요. 이력서도 쓰고 있는데 쓰면서도 약간 막연하면서 답답하면서 그런 상태로 뭔가 희망이 있지 않을까 라는 여러 가지 감정기복이. <참여자 E>

공부를 더 해야되나 대학원에 진학해야되나? 뭘해야 될지 모르니까 너무 막막해가지고. 그게 가장. <참여자 F>

처음에는 그걸 안하니까 너무 좋은 거예요. 아침에 일찍 일어날 필요가 없고,

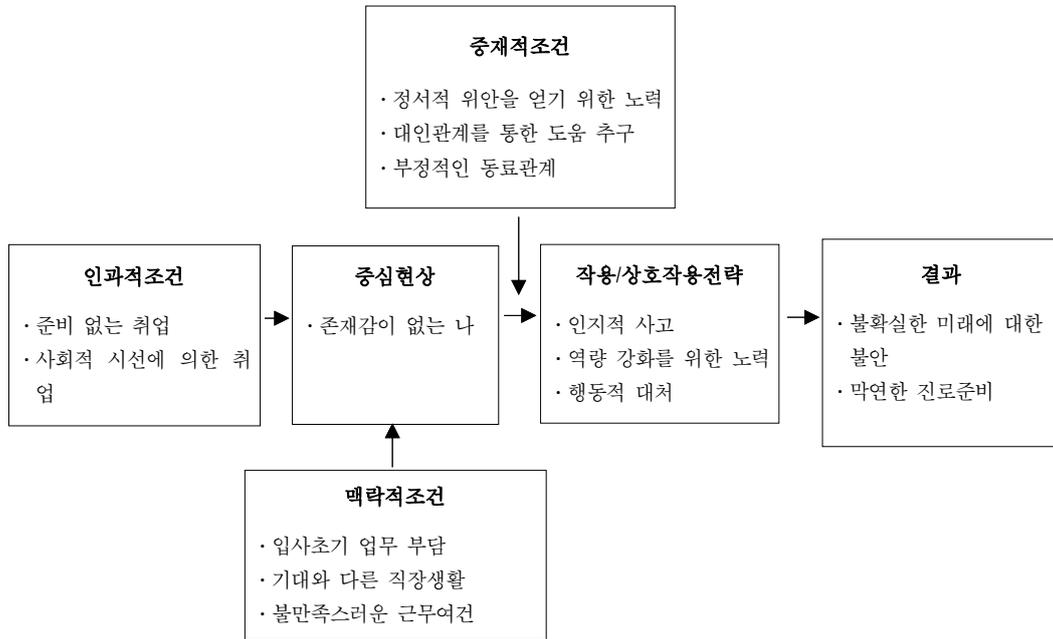


그림 1. 사회초년생이 직업적응과정에서 경험하는 어려움의 패러다임 모형

제가 일어나도 더 자고 싶으면 더 잘 수 있고 약간 그런게 너무 편하고 약간 그랬거든요. 근데 이제 그것도 계속 하다보니까 약간 지겹고 지금은 옛날에는 그게 너무 좋았는데 늦게 자고 늦게 일어나고 이렇게 너무 좋았는데 슬슬 지겹고 한두 달 쉬니까 지겹더라구요. 다시 일하고 싶구. 그리고 퇴직금 받은걸로 이제 제가 용돈을 안 받으니까 제가 그런걸로 제가 계속 사용을 했었거든요. .... 중략 .... 부모님 눈치가 보이기도 하고 너무 노는 게 너무 늘어지는 게 느껴지니까 나는 왜 이려고 살고 있지 하는 생각을 하게 되고 왜 대학을 졸업을 했냐고 이렇게 놀거면. 이런 생각도 하고  
<참여자 G>

사회초년생이 직업적응과정에서 경험하는 어려움의 이야기 라인(Story Lind)

선택코딩의 과정에서는 사회초년생의 직업적응 어려움 경험과정에 대해 분석한 18개의 범주들을 중심으로 핵심범주를 밝히고자 하였다. 핵심범주를 밝히기 위해 참여자의 직업적응 어려움을 이해하기 위한 '이야기 라인(Story Line)'을 서술하였다. 본 연구에서 도출된 14개의 범주들을 중심으로 설정된 핵심범주는 '존재감이 없는 나에서 탈피하기'이었으며, 다음과 같이 '이야기 라인(Story Line)'을 서술하였다.

사회초년생은 대학에 다니면서 졸업 후 취업에 대한 막연한 불안감은 늘 갖고 있었지만 실질적인 진로탐색이나 취업준비는 하지 않았다. 학교의 취업프로

그램이나 전공과목에서 이력서와 자기소개서 작성은 해보았지만 그 외의 별다른 준비는 하지 않았다. 졸업반이 되자 부모님 눈치도 보이고, 되도록 빨리 취업해야겠다는 생각을 한다. 우리사회의 스펙을 중시하는 문화, 대학을 졸업하면 바로 취업해야 한다는 사회적 시선이 따갑고, 부모님에게 부담되는 게 싫어서 청년실업자는 되고 싶지 않다. '나도 취업할 수 있을까?'하는 막연함과 실업에 대한 불안감이 심한 상태에서 다행히 지인의 소개로 면접을 보게 된다. 나와 잘 맞는 분야는 어떤 분야일지에 대한 생각은 하지 않았다. 지인의 소개라서 부담 없이 이력서와 자기소개서를 제출하고 면접을 본다. 인맥에 의한 면접이어서인지 채용여부를 결정하는 면접이라기보다 그냥 형식적인 면접처럼 여겨져 자신이 괜히 한심하게 느껴진다. 다음에 취업하게 되면 인맥보다는 공식적인 절차를 이용해서 떳떳하게 입사해야겠다는 다짐을 한다.

'드디어 입사를 하게 되었다.' '내가 취업에 성공했구나!', '내가 해냈구나!', '이제 나도 뭔가 할 수 있겠구나!' 라는 생각에 마음이 뿌듯해지기도 한다. TV나 책에서 보고, 그동안 상상했던 회사생활을 머릿속으로 그려보며 열심히 일해야겠다는 다짐을 한다. 첫 출근 날, 나름 기대감을 갖고 출근한다. 인사담당자가 간단한 회사소개와 함께 나의 자리를 알려준다. 회사 동료와 선배들에게 간단히 인사를 시켜 준다. 선배들은 다들 정신없이 바쁘게 일을 한다. 나도 저렇게 활기차게 일을 할 수 있는 시간이 올 거라는 생각을 하니 설레기도 한다. 다들 바빠서 나의 존

재에 대해서 잊은 것처럼 여겨진다. 그냥 앉아 있기도 그렇고, 서 있기도 그렇고, 뭘 해야 할 지 얼떨떨하고 안절부절 마음이 편하지 않다. 내가 이방인처럼 느껴지고 존재감이 없는 것처럼 여겨져 나 자신이 실망스러워진다.

드디어 내게 업무가 맡겨질 듯하다. 선배 한 명이 긴장한 듯 부담스러운 듯 여러 권의 서류를 들고 내게 다가온다. 선배는 서류를 열고 이것저것 열심히 설명하는 데 나는 머리가 멍하니 도대체 알아먹을 수가 없다. 그래도 열심히 들어두어야 한다. 선배는 중요한 부분은 몇 번이고 강조하면서 설명을 해준다. 내가 실수를 하면 뭔가 큰일을 낼 지도 모르는 데 알아먹을 수가 없다. 무능력감과 자괴감이 느껴진다. 내 자신에 대해 한심하게 여겨지고 실망스럽다. 선배는 설명을 다한 후 자기는 일주일 후면 그만둘 것이라고 말한다. 나는 열심히 일해 보려고 마음먹고 왔는데 선배는 퇴직한다고 한다. 왜 그만두는 걸까? 회사가 비전이 없어서 그만두는 것은 아닐까? 김이 새기 시작한다. 그래도 일단 들어왔는데 좀 더 버텨보자고 마음을 먹는다. 좋은 점을 발견할 수도 있고 경력을 쌓아야 더 괜찮은 일자리로 옮겨갈 수 있을 것이다.

내가 맡은 업무를 시작하려는 데, 무엇보다 해야 할 지도 모르겠다. 지금까지 이렇게 막막하고 답답한 적은 별로 없었던 것 같다. 설명은 들었지만 맨땅에 헤딩하는 느낌이다. 사내 교육이라든지 업무매뉴얼이라도 있으면 좋으련만, 말로만 설명을 들으니 잘해낼 수 있을지 불안하기까지 하다. 나도 언젠가는 선배들처럼

능숙하게 업무처리를 할 수 있겠지? 하는 기대를 해본다. 입사한 지 며칠이 지나도 업무과약은 되지 않고, 회사에 오면 가시 방식이다. 인사는 어떻게 해야 하는 지, 내가 나이도 가장 어리고 막내인 것 같은데 청소도 해야 할 것 같고, 커피도 타다 드려야 하나 하는 생각은 들지만 입과 몸은 선뜻 움직여지지 않는다. 내가 언제부터 이렇게 소심해졌지? 하는 생각이 든다. 친구들 앞에서는 당당했는데 회사에서 한없이 작아진다. 그래도 취업했다고 부모님이 기뻐하시고, 친구들이 부러워하는 데 조금 더 견디고 버텨보자. 업무를 조금 알 듯 말 듯 한 상태밖에 안 되었는데도 업무는 점점 늘어난다. 먼저 시작한 업무가 끝나지도 않았는데 업무지시가 내려온다. 물어볼 사람도 없고 모르는 상태에서 업무를 하니 막막하고 답답해서 도망가고 싶을 정도이다. 다들 잘 적응하는데 나만 이런 생각이 드는 건가? 하는 생각에 또다시 아직도 나는 존재감이 없는가? 하며 한심함이 밀려온다.

다들 자기 일을 알아서 척척 하는데 나만 바보처럼 구는 것 같다. 업무는 부담스럽고 상사나 선배에게 눈치도 보인다. 학교에서 배운 전공이론과 열심히 탄 컴퓨터, 어학 자격증은 실무에 별로 도움이 되지 않는 듯하다. 학교에서 상사대하는 법, 상황대처법, 인사하는 법 등을 미리 알려줬더라면 내가 이렇게 바보처럼 굴진 않았을 텐데... 하는 생각이 든다. 내가 사교성이 많지 않다는 것을 알았지만 이 정도일 줄은 몰랐다. 평소 씩씩하다는 이야기를 많이 듣는 친구 얼굴이

떠오른다. 그 친구는 이럴 때 씩씩하게 잘 처신하겠지? 회사에서 일을 잘 해서 성과를 내는 쓸모 있는 존재가 되어야겠다는 다짐을 하며 마음을 다잡아 본다.

어느덧 3개월이 지나니 잘 견디고 버틴 결과로 업무에 어느 정도 익숙해져서 다른 사람의 도움이 없어도 업무를 수행할 수 있게 되었다. 이제 여유가 생겨서 동료가 무슨 일을 하고 있는지도 눈에 보이기 시작한다. 내 자리에 앉아 있는 것도 편안하고 동료와 이야기 하는 것도 편안하다. 그런데 여러 가지 불만이 생기기 시작한다. 업무는 왜 이렇게 많고 일하는 것에 비해 급여는 왜 이리 적은지 불만이다. 처음에는 취업했다는 사실만으로도 기뻐했는데 일은 많이 하는데 월급이 너무 적은 것 같아서 불만스럽다. 월급타면 사고 싶은 것도 많고 하고 싶은 일도 많았는데...

업무에 대한 역할도 모호하고 회사에 시스템도 없다. 대표는 우리를 고장 나거나 없으면 언제든지 갈아 끼울 수 있는 부품 취급하는 것 같다. 입사한지 몇 달이나 지났는데도 여전히 실수도 많고 무능력하고 존재감이 없는 나의 모습에 회의가 든다. 더구나 회사가 비전이 있어 보이지도 않고 부품 취급 받으면서 계속 다녀야 하는지에 대한 고민이 든다. 반복되는 일상이 권태롭고 재미가 없다. 일도 하기 싫어지고 이젠 출퇴근 거리도 멀게 느껴진다. 여기 저기 몸도 아프고 우울하기도 하다. 지금 회사를 그만 두면 또다시 취업을 할 수 있을지에 대한 의문도 든다. 나가고 싶어도 당장 나갈 수가 없다. 더구나 나가더라도 답은 없다. 나가

도 별 수 없으니 어느 정도 경력이 쌓일 때까지 그냥 견뎌보자. 지금까지 버텨낸 것이 아깝기도 하다. 일단 업무에 열중해보고, 상사께 다른 업무도 해보고 싶다고 말씀도 드리면서 견디고 버텨낸다. 퇴근 후에는 친구들이나 동료들과 수다도 떨고 취미생활도 함께 하며 스트레스를 풀어본다. 그래도 마음은 늘 편하지 않고 불편하다.

내가 심적으로 의지하고 나의 멘토가 되어 준 상사가 퇴직을 하겠다고 한다. 그래도 회사에서 나를 동료로 인정해 주신분인데, 그 분이 안 계시면 나는 또 어찌지? 불안하다. 괜찮은 사람이 되고 싶었는데, 이곳에서는 그렇게 되지 못할 거라는 생각이 든다. 나의 존재감을 확인할 수 있는 곳은 없는 걸까? 부모님이나 친구들에게 이직에 대한 고민을 이야기해보는데, 다들 알아서 하라고 한다. 아직 젊으니 경력을 쌓아서 나오라고 하거나 그렇게 힘들면 그냥 나오라고도 한다. 내가 결정해야 한다. 더 괜찮은 일자리가 있는지 인터넷으로 알아보기도 한다. 이제 나도 그만둘 때가 된 것 같아서 퇴직 의사를 밝힌다. 나는 나를 회사에 타격을 주지 않을 까 하는 생각에 퇴직에 대한 갈등을 많이 했는데 정작 회사에서는 나를 그다지 적극적으로 붙잡지 않는다. 회사에서 나의 존재감이 그리 크지 않았나 보다하는 생각에 나 자신이 한심하고 실망스럽다.

회사를 그만두었다. 마음은 홀가분하다. 아침에 일찍 일어나지 않아도 되고, 잠도 자고 싶은 만큼 잘 수도 있다. 가고 싶은 곳에도 마음대로 갈 수가 있다. 그

동안 힘들었으니 우선 마음껏 쉬고 싶다. 그런데 그것도 하루이틀인가보다. 며칠 지나니 또다시 뭘 해야 할지 막막하고 답답하니 불안감이 밀려온다. 퇴직한지 한 참 지나니 그동안 모아두었던 돈도 다 쓰고 부모님 눈치도 보이기 시작한다. 좀 더 견뎌볼 걸 하는 후회와 회사에 다닐 때 일에 전념하지 못하고 반만 걸치고 일했다는 느낌이 들어 부끄럽고 아쉬운 생각이 든다. 더 나은 일자리를 찾아서 취업할 수 있을 것이라는 희망과 기대가 있지만 불안하기는 마찬가지이다. 지금까지 관심을 가져보지 않았던 직업에도 관심을 가져본다. 취업에 필요한 자격증이나 직업훈련에 대해서도 알아보기 시작한다. 대학을 졸업하고도 놓고 있으면서 명확한 진로계획을 세우지 못한 채 하루하루를 지내는 내 모습이 여전히 존재감이 없게 여겨진다. 첫 직장에서 존재감을 느끼지 못해서 탈피하려고 애를 썼지만 지금은 집에서조차도 존재감이 없는 듯하다.

#### 연구결과에 대한 연구 참여자의 평가

본 연구에 대한 사실적 가치를 평가하기 위해 연구 참여자의 평가내용을 제시하였다. 본 연구에서는 참여자 모두에게 연구결과를 이메일로 발송한 후 전화로 사실적 가치의 평가를 구하였다. 참여자는 전화나 문자를 통해 연구결과에 대한 내용에 동의를 한다고 하였다. 연구 참여자는 개념 및 하위 범주들의 실제 반영정도에 대해서 전체적으로 자신들이 전달하고 싶은 내용이 대체로 적절하게 잘 표현되었다고 이야기 하였다. 사회초년생의 취업과

정과 취업 후 상황 및 심리상태 등을 적절하게 정리하였다고 평가하였다. 또한 스토리라인 부분이 사회초년생의 직업적응과정을 스케치하듯이 나타내서 좋았다고 평가하였다. 또한, 참여자는 연구결과에서 몇 가지 제한점을 이야기 하였다. 직장에서 퇴사하게 된 것을 직업적응실패라고 규정지은 것에 대해 유감스럽다고 하였다. 이러한 의견에 대해 상담심리학 교수의 자문을 구해 '직업적응실패'의 개념을 '직업적응 어려움'으로 수정하였다. 또한 개인의 직업적응문제를 개인의 심리적 측면보다 사회적 측면에서 결론 내리고, 해결방안을 제시해주시기를 요청하여 논의에서 요청사항에 대한 부분을 제시하였다.

한편, 사회초년생들은 존재감 없는 나에서 탈피하기 위해 첫 직장에서 이직하였지만 재취업을 준비하고 있는 현재도 여전히 존재감 없는 나에서 탈피하지 못하고 후회와 불안을 경험하고 있는 것으로 보여 진다. 그러나 자신들이 존재감을 느끼지 못하는 원인을 자신에게 찾지 않고 타인(회사나 사회)에게 돌리고 있다. 자신의 문제에 대해 적극적으로 해결해 보려는 노력은 하지 않은 채 누군가가 해결해 주기를 바라고 있는 것으로 보여 진다.

## 논 의

본 연구 참여자의 취업경로는 별다른 취업준비가 없는 상태에서 사회적 시선을 의식하며 인맥에 의해 취업한 경우였다. 이러한 취업 배경은 직업적응과정에서 어려움을 경험하게 만드는 주요한 원인이 되었다. 이들은 입사 후 다양한 노력을 시도하면서 불만족스러운 직업생활을 견디고 버텨으며, 입사 직후부

터 직업적응과정 내내 자신을 존재감이 없다고 여기고 있었다. 이직을 한 후에도 가정에서조차 존재감이 없다고 지각하면서 후회와 불안을 경험하고 있었다. 사회초년생들은 첫 직장 입사 후부터 재취업을 준비하고 있는 현재까지 '존재감이 없는 나에서 탈피하기'의 과정을 지속하고 있는 것으로 나타났다.

본 연구에서 도출된 결과에 따르면 사회초년생이 직업적응과정에서 경험하는 어려움의 중심현상은 '존재감이 없는 나'였으며, 핵심범주는 '존재감이 없는 나에서 탈피하기'였다. 사회초년생이 직업적응과정에서 경험하는 어려움의 중심현상인 '존재감이 없는 나'에 영향을 미치는 각 조건과 작용/상호작용 전략 및 결과에 대해 논의한 후 사회초년생들의 직업적응을 돕는 데 필요한 구체적인 방향과 대안을 제시하고자 한다. 첫째, 본 연구에 참여한 사회초년생이 직업적응과정에서 경험하는 어려움은 '존재감이 없는 나'였다. 이러한 현상에 인과적 조건으로 작용한 것은 '준비 없는 취업'과 '사회적 시선에 의한 취업'이었다. 본 연구에서 사회초년생들은 모두 인맥 즉, 지인의 소개로 취업하게 되었다. 참여자는 공통적으로 별다른 취업준비가 없는 상태에서 사회적 시선만을 고려하고 자신과 직무적합도는 별로 고려하지 않은 채 취업을 하였다. 그 결과 직업생활에 대한 막연한 기대나 오해를 갖게 되고, 현실과의 괴리감을 더욱 크게 느끼며 직업에 대한 실망감을 갖게 되었다. 또한 사회초년생들은 스펙을 중시하는 사회분위기와 부모를 비롯한 주변의 시선이 부담스러워 자신과 직무에 대한 적합성을 고려하지 않고 지인의 소개를 받아 바로 취업을 하였다. 이처럼 자신의 의지와 무관하게 사회적 시선이 부담스러워서 일단 취업을 하고 경력을 쌓고 더

나은 일자리를 찾아가자는 생각으로 입사를 하는 것이다. 공식적인 절차에 의한 취업이 아니라 이유는 자신을 떳떳하게 여기지 못하고 직장에서의 자신을 존재감이 없다고 여겨 직업적응이 어려워진다. 또한 입사 후 새로운 업무와 환경에 적응해야 할 중요한 시기에 자신의 자아정체성과 직업적 정체성에 대한 고민까지 하게 만들어 직업적응이 더 어려워진다. 이러한 결과는 상당수의 사회초년생들이 현실에 대한 구체적인 정보나 조직생활에 대한 현실적인 준비 없이 취업을 하고 있어 업무내용을 습득하기가 어렵고, 직업에 대한 기대수준의 격차를 크게 지각하게 되며, 직무스트레스와 대인관계로 인한 갈등, 조기 퇴직 등의 직업문제를 경험하게 될 가능성도 높다는 연구 결과와 일치한다(채창균, 2005; 한국고용정보원, 2013). 한편 취업 전에 자신의 특성이나 전공, 구체적인 고용조건 등의 요건은 충분히 탐색하지 않으면 직업적응이 어려워지고 이직하게 되는 결정적인 원인이 된다는 연구와도 일치하는 결과이다(김병숙 외, 2011). 이것은 중소기업에 입사한 사회초년생 중 31.6% (대기업은 11.3%)가 첫 직장에서 1년 이내에 퇴직하고 있다는 한 조사결과(경영자총협회, 2014)와도 일맥상통하는 결과이다. 이는 자신이 어떤 회사에서 어떤 업무를 수행하는 것이 더 적합한 지 등의 조직 및 직무 적합도에 대한 고민은 하지 않은 채, '어떻게 해서든 일단 취업은 하고 보자'는 생각으로 스펙 추구에 열을 올리고 있어 나타나는 현상이라고 볼 수 있다. 직업적응이론의 관점에서 보면 발달은 개인이 다양한 환경과의 상호작용과정에서 능력과 요구조건을 펼쳐 나가는 것이다(Dawis & Lofquist, 1984). 그러나 우리 사회는 사회초년생의 발달을 촉진시킬 수 있

는 환경이나 기회를 충분히 제공하지 못하고 있다(박종원, 김선희, 허창구, 김완석, 2009). 따라서 사회초년생은 자신의 진로에 대해 충분히 고민하고 탐색하지 못하고 직업세계에 입문하고 있는 것이다.

둘째, 사회초년생이 직업적응과정에서 경험하는 어려움에서 나타난 현상인 '존재감이 없는 나'를 경험하게 만드는 상황은 '직업적응에 대한 인식 부족', '입사초기 업무부담', '기대와 다른 직장생활', '불만족스러운 근무여건'으로 나타났다. 사회초년생은 입사 초기 잘 알지 못하는 업무를 막연한 상태에서 업무를 수행해야한다는 중압감과 실수에 대한 두려움 속에서도 쓸모 있는 존재가 되기 위해 과잉책임과 과잉노력을 다하게 된다. 그럼에도 불구하고 노력에 대한 성과가 나타나지 않고 근무여건은 불만족스럽다. 한편 입사 전 자신이 생각했던 직장생활이나 업무내용이 실제 수행해야하는 상황과 많이 다르다는 데에서 괴리감을 느낀다. 학교에서 배웠던 전공과목이 별도움이 되지 않은 것처럼 여겨지고 직장생활을 하는 데 도움이 될 만한 내용에 대해 중요성을 인식하지 못했다는 데서 오는 후회도 생긴다. 이러한 결과는 사회초년생이 직무 및 직무역할과 관련된 지식과 기술이 부족하고 숙련도가 낮아 직무관련 문제로 어려움을 겪는다는 연구와 일치하는 결과이다(Feldman, 1981; Louis, 1980). 또한 자신의 기대나 교육수준, 직무수행수준 등과 직업생활에서 요구하거나 제공하는 수준의 격차에서 오는 괴리감으로 인해 직무관련 스트레스와 직무불만족을 경험한다는 연구와 일치하는 결과이다(김홍균, 김지혜, 2007; 박정현, 류숙진, 2008; 한상엽, 2011). 탁진국, 이동하, 박지현, 김현해와 정병석(2008)의 연구에서도 중소기업의 신입사원이

보상이나 복리후생에 대한 불만, 역할 모호성에 대한 불만, 회사에서의 비전을 발견하지 못함, 직무일치도가 낮을 경우에 이직의도가 높았다는 연구와도 일맥상통하는 결과이다(탁진국 외, 2008). 상당수의 사회초년생이 근로시간, 보수, 승진 등의 근로여건에 불만족하여 퇴사하는 것으로 나타났다는 연구와도 일치하는 결과이다(박정현, 류숙진, 2008; 엄동욱, 2008). 장서영과 장원섭(2008)은 사회초년생의 직업적응 어려움을 예방하기 위해 회사에서 체계적인 업무분담 시스템 마련, 직원의 능력개발을 위한 기회 제공, 의사소통을 위한 공식적인 통로 마련 등의 지원이 필요함을 제시하였다.

직무만족은 직업적응을 예측하는 주요지표이다(Dawis, Lofquist, 1984). 직무만족이 높을수록 직업적응과 재직기간이 높아지는 것으로 밝혀지고 있다. 본 연구의 참여자는 취업 이전에 자신에 대한 충분한 탐색과 별다른 노력이 없었고, 자신과 직업환경의 적합성을 고려하지 않은 채 직업세계에 진입하게 되었다. 또한 이들은 직무와 근무조건에 대해 불만족하다고 하였다. 즉 연구 참여자 대부분은 직업적응이론에서 설명하듯이 개인과 환경이 일치하지 않고 부조화를 이루는 상황에서 견디지 못하고 이직하게 된 것으로 유추해볼 수 있다(Dawis & Lofquist, 1984). 특히 자신의 가치체계와 직장에서의 보상체계의 부조화로 인해 직장에서의 만족도가 낮아져 퇴직을 결심하게 되는 것으로 보여진다. 본 연구에서 사회초년생이 자신을 존재감이 없다고 여기게 된 중요한 이유는 첫 직장에 입사할 때부터 퇴사할 때까지의 과정에서 자신의 삶을 주도적으로 임하지 못하고 수동적으로 임하였기 때문일 것이다. 이들은 자기이해 시간을 충분하게 갖

지 못했거나 의사결정에 자신이 없거나 책임을 지고 싶어 하지 않는 등의 특성을 나타냈다. 청년기의 취업과정이나 직업적응과정에서 많은 스트레스를 경험하고 자신의 길을 스스로 선택하기 보다는 상황을 회피하거나 결정 앞에서 소극적인 태도를 보이는 것이다.

셋째, 사회초년생이 직업적응과정에서 경험하는 어려움에서 나타난 현상인 '존재감이 없는 나'에서 탈피하기 위해 시도하는 중재요인으로는 '견딜과 버티', '정서적 위안을 위한 노력', '대인관계를 통한 도움추구', '직장 내 부정적인 대인관계'로 나타났다. 사회초년생은 힘들어도 퇴직이후의 어려움을 예상하며 열심히 일해 보려고 한다. 그리고 경력형성을 위해서 견디고 버티려고 노력한다는 것이다. 이러한 결과는 직장 내의 상사와 선배, 동료뿐만 아니라 업무와 관련된 고객응대 등 인간관계에서 어려움을 겪고 있지만 인간관계에 대한 만족이 높을 경우 직장의 재직기간이 늘어났으며 회사에 대한 불만족과 이직의도의 사이에서 긍정적인 인간관계가 중요한 역할을 하고 있다는 연구결과와 일치한다(구은주, 박운배, 2011; 김정아, 2008; 박소연, 2012). 또한 이러한 결과는 장서영과 장원섭(2008)의 연구에서 사회초년생이 갈등 당사자와의 대화 시도, 주변 사람들에게 어려움 털어놓기, 이직을 위한 준비하기, 무조건 참기 등 다양한 방식으로 대응하며 문제 해결을 시도하였다는 결과와 일치한다. 사회초년생들이 직장에서 어려움을 경험하더라도 성공적으로 적응할 수 있도록 돕기 위해서는 이들이 직장 내 긍정적인 대인관계를 맺고 효율적으로 유지할 수 있도록 돕는 것이 중요할 것이다.

넷째, 사회초년생이 직업적응과정에서 경험하는 어려움에서 나타난 현상인 '존재감이 없

는 나에서 탈피하기 위한 다양한 노력들을 작용·상호작용 전략이라고 한다. 본 연구의 참여자는 '인지적 사고', '역량강화', '행동적 대처'의 시도를 하는 것으로 나타났다. 참여자는 이직에 대한 반복적인 사고를 하면서도 업무 역량을 강화하기 위해 자신의 능력을 발휘하거나 업무를 잘 수행하기 위해 공부를 하기도 하고 업무에 몰입하기도 하고, 실수에도 적극적으로 대처하는 등의 노력을 시도한다. 행동적인 측면에서도 수동적으로 업무를 수행하기도 하지만, 직장 내에서 다른 업무를 담당하기 위한 시도를 하는 등 직장 내에서 적응하기 위해 적극적으로 노력한다. 이러한 결과는 인지적 유연성이 자신과 환경, 상황에 대한 정보를 처리하는 방식에 결정적인 영향을 미쳐 적극적으로 대처하게 만들고 조직적응에 영향을 미치게 된다는 연구와 일치한다(김은지, 2011). 사회초년생들이 변화하는 직업세계와 환경에서 자신과 환경을 적절하게 조절해가며 성공적으로 대처할 수 있도록 돕기 위해 다양한 상담전략과 프로그램 개발이 필요할 것이다.

다섯째, 사회초년생이 직업적응과정에서 경험하는 어려움에서 나타난 현상인 '존재감이 없는 나에서 탈피하기 위한 다양한 작용·상호작용 전략의 결과는 '후회와 아쉬움', '불확실한 미래', '막연한 진로계획', '취업준비'로 나타났다. 사회초년생은 첫 직장에서 직업적응 어려움을 경험하고 퇴사한 이후 후회와 아쉬움을 경험하기도 하지만 여전히 불확실한 미래에 불안해하고 있었다. 이러한 상황에도 불구하고 진로계획이나 취업준비 또한 여전히 막연한 상태로 나타났다. 선행 연구에 의하면 기업에서는 신입사원을 채용한 후 최소 8-9개월 정도는 지나야 업무수행을 제대로 수행할

수 있다고 밝힌 바 있으며, 최소 2-3년 정도의 기간이 지나야 회사에서 기대하는 업무수행능력을 충분하게 발휘할 수 있다고 보고 사회초년생을 채용한 이후 일정기간을 투자하고 있다(채창균, 옥준필, 2006; 한국직업능력개발원, 2010). 그러나 사회초년생들은 그 기간을 견디지 못하고 이직하고 있어 자신의 경력손실뿐만 아니라 기업의 인재선발비용 및 인력손실 등의 부정적 결과를 초래하고 있다는 연구와 일치하는 결과이다(장원섭 외, 2007). 한국직업능력개발원(2010)의 연구결과, 현재의 노동시장은 특정분야의 전문지식 하나만으로는 평생 동안 직업생활을 영위하는 것이 불가능해져 직무관련 기술이나 기능을 지속적으로 개발시켜 나가야 하며, 직업생활을 성공적으로 수행하기 위해서는 직업기초능력습득이 더욱 중요하다고 하였다. 사회초년생의 직업적응 어려움을 유발하는 주요한 요인의 하나는 준비 없는 취업이었다. 최근 정부에서 사회초년생의 직업적응을 돕고 근로자들의 직무능력을 향상시키기 위해 국가직무능력표준(NCS)을 제정하여 시행중이다. 국가직무능력표준은 산업현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식·기술·소양 등의 내용을 국가가 산업부문별·수준별로 체계화한 것을 의미한다(한국직업능력개발원, 2014). 사회초년생이 국가직무능력표준에 제시된 직무에 대한 정보를 구체적으로 탐색한다면 자신과 적합한 분야를 발견하고 그에 맞는 취업준비를 할 수 있으며, 나아가 입사 후에도 현장중심 업무수행능력을 제고할 수 있을 것이다.

마지막으로 연구 참여자는 대학 생활에서 가장 아쉬웠던 점으로 취업준비를 위해 전공공부와 자격증, 어학시험 준비에만 신경을 쓰고 직장생활에서 필요로 하는 실무적인 부분

을 현실적으로 생각하지 못한 채 취업하게 되어 적응하기가 어려웠다고 지각하였다. 사회초년생들에게 대학생활 중 구체적이고 현실적인 직업정보 제공 및 직업체험의 기회를 제공하고 직무와 연관된 업무뿐만 아니라 직업생활에서 꼭 필요한 직장예절이나 대인관계 등의 내용에 대한 교육을 체계적으로 실시하였다면 그들의 직업적응과정에서 경험하는 어려움은 훨씬 적을 것이다. 수많은 선행연구에서 기업의 사내교육, 멘토링, 학습모임 등은 사회초년생들이 직업생활에 대한 막연한 기대나 불안감을 해소하고 성공적으로 적응할 수 있도록 돕는 데 효과가 있다는 결과가 검증되고 있다(김한열, 이진규, 1993; 백지연, 최윤정, 2007; 장주희, 2005; 장원섭, 김정환, 2007; 정연순, 2005). 그 중에서 사회초년생들은 신입사원교육프로그램보다 공식적 멘토링이나 학습모임 참여 등에 대한 만족도가 더 높은 것으로 응답하였다(장원섭 외, 2007). 이러한 결과를 비추어 볼 때 기업에서는 기존에 형식적으로 이루어지던 신입사원교육을 현장에서 적용 가능한 방식으로 운영하고, 멘토링이나 학습모임 등 다양한 형태의 교육프로그램을 개발하여 실시할 필요가 있다. 또한 국가에서도 사회초년생들의 직업적응을 도울 수 있는 다양한 프로그램을 개발하고 지원할 필요가 있다(장원섭 외, 2007).

본 연구의 결과와 논의를 바탕으로 결론을 내리면 다음과 같다. 본 연구에서 사회초년생은 입사 직후부터 퇴직 이후까지 자신을 '존재감이 없는 나'로 여기고 있었다. 이러한 상황으로부터 탈피하기 위해 다양한 노력을 시도하였으나 직장에서 적응하는 데 많은 어려움을 경험하고 있었다. 사회초년생의 직업적응과정에서 어려움을 최소화 하고 성공적으로

직업생활을 유지할 수 있도록 돕기 위해 다음과 같은 방안을 제시한다. 첫째, 사회초년생들이 첫 직장에 취업하기 이전 대학에서 직업적응능력을 향상시킬 수 있도록 돕는 체계적인 교육시키는 것이 필요하다. 이에 대학에서 직업윤리를 비롯한 직업관련 과목이나 직업기초능력과 관련된 교육과정이나 프로그램을 활발하게 운영하는 방안을 모색해 볼 필요가 있다. 이를 통해 그들에게 진로탐색뿐만 아니라 직업인으로 갖추어야 할 자질과 태도를 익힐 수 있는 기회를 제공할 수 있을 것이다. 몇몇 대학에서는 몇 년 전부터 기초연구를 토대로 인성함양교육과정을 개발하고, 1학년 전체를 대상으로 1년간 교양필수과목으로 운영하고 있다. 그 결과 학생들의 인성과 리더십이 향상되고 있어 대학생활적응뿐만 아니라 직업적응에도 도움이 되고 있는 것으로 확인되었다(박은민, 2012; 박희현, 2011; 송명자, 이현림, 2008; 이주희, 최명선, 박희현, 2009).

둘째, 사회에서 존재감을 느끼며 살아가기 위해 사회초년생들이 적합한 일자리를 찾고 취업할 수 있도록 돕는 전문 인력과 전문기관이 필요하다. 현재 사회초년생들은 취업하기가 힘들고 기업은 근로자를 채용하기가 힘들어 고용시장에서 구직자와 기업의 미스매치 상황이 심각하다. 또한 사회초년생이 어렵게 취업에 성공하더라도 자신과 기업의 요구가 불일치하거나 적합도가 낮아서 직무스트레스를 경험하거나 직업생활에 적응하지 못하는 경우가 많다. 이러한 상황을 해소하기 위해서는 진로분야가 보다 전문적 영역으로 인식되어 양질의 진로전문가가 양성될 필요가 있다. 진로전문가의 적절한 개입은 사회초년생의 취업준비부터 입사 후 직업적응과정 내내 도움이 될 것이다. 자신과의 적합도가 높은 직장

에 취업한 사회초년생은 입사하기 전부터 직업에 대한 기대와 열정을 가지게 될 것이다. 또한 입사 후에도 열심히 노력하며 직무를 수행하면서 자신의 능력을 최대한 발휘하고 직장 내에서 자신의 존재감을 크게 느낄 것이다. 업무를 수행하면서 성과를 내고 성취감을 느끼기도 하고 직장에서 동료나 상사에게 인정을 받기도 하면서 안정적으로 직업적응을 이루어 갈 것이다.

셋째, 대학을 졸업한 사회초년생의 취업준비부터 입사 후 최소 2년 정도의 기간 동안 직업생활에 효과적으로 적응할 수 있도록 지원하는 기업과 사회의 배려가 필요하다. 사회초년생의 직업적응 어려움은 그들 개개인의 문제도 아니고 그들을 채용한 개별 기업이 책임질 문제도 아니다. 따라서 사회초년생의 특성과 어려움에 전문적으로 개입하며 학교와 사회의 연결다리 역할을 할 수 있는 취업 지원 및 심리지원 프로그램을 마련하고 전문기관을 운영하는 방안을 마련할 필요가 있다. 청년실업이 사회문제로 부각되었기 때문에 미취업자나 실업자를 위한 취업지원 및 심리지원시스템은 비교적 활성화되어 있으나 취업이후 직업적응에 어려움을 겪고 있는 사회초년생을 위한 시스템은 찾아보기가 어렵다. 입사 초기부터 2-3년까지의 기간 동안 분기나 반기 단위로 사회초년생을 대상으로 한 직업적응교육을 실시한다면 직업적응 어려움 때문에 직업부적응, 직무스트레스, 조기퇴사 등의 직업문제를 예방하거나 줄일 수 있을 것이다. 이들을 전문적으로 도울 수 있는 직업상담모델과 직업적응프로그램을 개발하고 전문적으로 운영하는 방안모색이 시급한 것으로 여겨진다. 재직 중인 사회초년생을 대상으로 그들이 겪는 어려움을 전문적으로 도울 수 있는 심리지

원프로그램이나 직업적응프로그램은 각 기업별로 운영하기에 현실적인 어려움이 매우 크다. 따라서 국가나 사업주, 근로자 단체 등에서 컨소시엄의 형태로 설립하고 운영하는 방안도 고려해볼 수 있다.

이상의 결론과 함께 본 후속연구를 위한 제언을 하고자 한다. 본 연구에서의 참여자는 인맥에 의해 중소기업에 취업한 사회초년생만을 대상으로 하였다. 공개채용을 통해 취업한 사회초년생을 연구참여자로 확보하고자 하였으나, 공개채용을 통해 취업한 경우 2년 이내에 퇴직하고 또 퇴직한 지 6개월 이상 경과하지 않았어야 하는 조건을 충족하는 대상자를 만날 수 없었다. 즉 본 연구에서 설정한 연구대상의 기준에 맞는 대상을 구하는 데 어려움이 있었는데, 그 이유는 자신의 적극적인 취업준비행동의 결과로 취업에 성공한 공개채용을 통해 취업한 사회초년생은 직업적응과정에서 2년 이상은 유지하고 있었고, 퇴직하더라도 퇴직 전에 옮겨갈 직장을 알아본 후 퇴직하여 바로 재취업에 성공하고 있었기 때문이었다. 후속 연구에서는 이점으로 고려하여 연구대상의 기준을 완화하여 다양한 사회초년생의 특성을 살펴본다면 사회초년생이 경험하는 직업적응 어려움의 또 다른 면면을 밝힐 수 있을 것이다. 또한 사회초년생이 '존재감 없는 나'를 효과적으로 극복하고 성공적으로 직업적응을 이루어 가기 위해서는 전문적인 개입이 필요하다. 이를 통해 사회초년생은 긍정적인 자기이해의 토대위에 주도적인 진로탐색 및 진로설계, 취업준비, 직업적응을 이루어 갈 수 있을 것이다. 후속연구에서는 본 연구에서 도출된 이론을 확장하여 사회초년생의 직업적응을 전문적이고 효과적으로 도울 수 있는 직업상담 모델과 직업적응프로그램을 개발할 필요

가 있다.

### 참고문헌

- 구은주, 박윤배 (2011). 중등과학 초임교사가 교직수행과정에서 겪는 어려움 분석. 한국과학교육학회지, 31(2), 153-163.
- 국제노동기구 (2013). 세계청년고용동향조사. GENEVA: 국제노동기구.
- 김병숙, 김수정, 김민정 (2011). 직업카드분류의 주제어에 나타난 대학생의 선호직업 특성 분석. 진로교육연구, 21(1), 25-49.
- 김소영, 장원섭, 김민영 (2007). 대졸 초기 경력자의 조직적응 요인들과 심리사회적, 구조적, 학습경험적 요인들 간의 정준상관 분석 연구. 한국교육, 34(4), 105-129.
- 김은지 (2011). 관리자의 코칭역량에 관한 부하직원의 인식수준이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. 한양대학교 석사학위논문.
- 김정아 (2008). 신입비서가 겪는 어려움에 대한 연구. 비서학논총, 17(2), 179-200.
- 김종인, 박민혜 (2002). 신입사원의 이직의도에 관한 실증연구: 채용과정 정보의 현실성을 중심으로. 상경연구, 27(2), 77-104.
- 김홍균, 김지혜 (2007). 대학 전공 불일치가 임금에 미치는 효과. 응용경제, 11(1), 47-71.
- 김한얼, 이진규 (1993). 조직사회화 과정에서 멘토의 역할. 경영연구, 3(1), 99-121.
- 김효정, 김봉환 (2011). 청년구직자들이 진로결정과정에서 겪는 경험에 대한 근거이론적 사례분석. 상담학연구, 23(3), 785-810.
- 나인강 (2005). 직무만족, 이직의도 및 이직행위의 관계에 대한 패널자료 분석. 대한경영학회지, 18(2), 51-72.
- 박경규, 윤종록, 임효창 (1999). 신입사원의 조직사회화에 대한 종단적 연구. 인사조직연구, 7(10), 43-82.
- 박소연 (2012). 대기업 신입사원 조직사회화의 장애요인 탐색. 산업교육연구, 24, 71-85.
- 박은민 (2012). 대학생을 위한 인성교육 프로그램 효과. 한국콘텐츠학회, 12(7), 497-509.
- 박정현, 류숙진 (2008). 대졸 초기 경력자의 이직의도와 이직행위: 개인특성, 직무만족, 조직·구조적 요인의 영향력 분석. 한국사회학회 사회과학대회 논문집, 2008(6), 853-871.
- 박종원, 김선희, 허창구, 김완석 (2009). 직업심리학. 서울: 학지사.
- 박희현 (2011). 대학생을 위한 리더십 개발 프로그램의 효과. 인간발달연구, 18(2), 1-20.
- 백지연, 최윤정 (2007). 멘토 기능이 직무유형에 따라 조직적응에 미치는 영향에 관한 연구. 직업능력개발연구, 10(2), 51-72.
- 서지운 (2007). 대학졸업예정자의 취업불안과 취업처 선정 기준 간의 관계 분석. 경기대학교 석사학위논문.
- 송명자, 이현림 (2008). 대학의 교양강좌를 이용한 인간관계훈련 프로그램 개발 및 효과. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 20(2), 269-291.
- 엄동욱 (2008). 패널자료를 이용한 연공임금 분석: 한국노동패널조사(1~9차) 자료를 중심으로. POSRI 경영경제연구, 8(2), 79-105.
- 용태경 (2009). 기업체 종사자의 개인-환경 일치에 따른 직무만족, 직무성과 및 이직의도의 구조모형 검증. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 이주희, 최명선, 박희현 (2009). 대학생을 위한 인성교육 프로그램의 효과. 인간발달연구,

- 16(2), 205-220.
- 심우정 (2004). 초기경력자의 학습과 적응에서 개발지원관계망의 역할. 연세대학교 석사학위 논문.
- 장계영, 김봉환 (2011). 대학생 진로적응성 척도 개발. 상담학연구, 12(2), 539-558.
- 장서영, 장원섭 (2008). 대졸 초기경력자의 조직적응에 관한 질적 연구: 이직고려사와 이에 대한 대응실태를 중심으로. *Andragogy Today : International Journal of Adult & Continuing Education*, 11(3), 105-138.
- 장원섭 (2006). 일의 교육학. 서울: 학지사.
- 장원섭, 김소영, 김민영, 김근호 (2007). 대졸 초기경력자의 직장 적응 실태에 관한 조사연구. 직업교육연구, 26(3), 141-164.
- 장원섭, 김정환 (2007). 비정규직 근로자의 학습과 적응방식에 관한 연구: 기업내 개발 지원관계를 중심으로. 직업능력개발연구, 8(2).
- 장주희 (2005). 초기경력자의 실행공동체 참여와 학습 및 적응과의 상관성 연구. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 정연순 (2005). 실행공동체 참여로서의 일터 학습-기업체 신입사원 및 초급 관리자 사례를 중심으로. 직업교육연구, 24(3), 99-121.
- 주휘정 (2012). 신규 대졸자의 직장적응 곤란 유형별 영향요인 분석. HRD연구, 14(1), 73-93.
- 채창균 (2005). 청년층의 노동시장 이행과 인적자원개발. 서울: 한국직업능력개발원.
- 채창균, 옥준필 (2006). 기업의 대학교육 만족도와 신입사원 교육훈련. 서울: 한국직업능력개발원.
- 탁진국 (2007). 개인-직무 부합의 선행변인과 이직의도와의 관계: 신입사원을 중심으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 20(4), 459-473.
- 탁진국, 이동하, 박지현, 김현해, 정병석 (2008). 신입사원의 이직의도에 영향을 미치는 작업환경변수에 관한 연구. 응용통계연구, 21(3), 469-484.
- 한국경영자총협회 (2014). 2014 신입사원 채용 실태 조사 분석. 서울: 한국경영자총협회.
- 한국고용정보원 (2013). 2011 대졸자 직업이동 경로조사 기초분석보고서. 서울: 한국고용정보원.
- 한국직업능력개발원, 교육과학기술부 (2010). 2009년도 대학생 직업기초능력 진단평가 체제 구축. 서울: 한국직업능력개발원.
- 한국직업능력개발원 (2014). NCS 학습모듈 이해 자료집. 서울: 한국직업능력개발원.
- 한상엽 (2011). 신입사원 조직정착화 방안. 임금연구, 19(3), 50-57.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Feldman, D. (1981). The multiple socialization of organization member. *Academy of Management review*, 6(2), 309-318.
- Feldman, D. (1988). *Managing careers in organization*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Gurney, R. M. (1980). The effects of unemployment on the psychological development of school-leavers. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 205-213.
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices: A theory of careers*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R., & Johnson,

- E. C.(2005). 'Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology* 58, 281-342.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Effective Evaluation*. 4th Eds. San Francisco: Jossey-Bass Publication.
- Louis, M. R. (1980). Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. *Administrative Science Quarterly*, 25(2), 26-251.
- Osipow, S. H. & Fitzgerald, L. (1996). *Theories of career development* (4th ed.). Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Strauss, A., Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research*. Newbury Park, CA: Sage.
- Strauss, A., Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research*(2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- 원고접수일 : 2015. 11. 02  
수정원고접수일 : 2016. 04. 18  
게재결정일 : 2016. 06. 16

## A study on difficulties of the new employees of the job world on the process of job adaptation

Mun Eun Mi

Lee Ju Hee

Dongshin University

This study is to examine difficulties of the new employees of the job world on the process of job adaptation. The main research findings are as follows. Firstly, as a result of opening coding, 56 sub-categories and 14 categories were figured out. Secondly, the causal conditions included 'employment without preparation' and 'employment by social eyesight'. The central phenomenon was 'I without a sense of existence.' Contextual conditions included 'work burden at the early stage of employment', 'employment life that is different from expectation' and 'unsatisfactory working condition.' Mediating conditions included 'efforts for emotional comfort', 'seeking help for interpersonal relation' and 'negative peer relation.' Mutual operation strategy included 'rational reaction', 'efforts to reinforce competence' and 'behavioral reaction.' Results include 'anxiety for uncertain future', 'ambiguous career preparation.' Thirdly, the core category in difficulties of job adaptation process that was extracted from selection coding was 'escaping from I having no sense of existence.'

*Key words* : *job adaptation, new employee of job world, difficulties of job adaptation, foundation theory*