

성인용 구직장애요인탐색 검사 개발

정 선 형[†]

탁 진 국[‡]

광운대학교

본 연구는 상대적으로 연구가 활발히 이루어지지 않았던 성인 전반을 대상으로 이들이 구직 활동을 하는 중에 경험하거나 지각하게 되는 장애의 내용을 파악하여 객관화할 수 있는 척도를 개발하고자 하였다. 이를 위해 전직지원센터에서 서비스를 받는 고객 50명과의 심층 면담을 통하여 451개의 구직장애 진술문을 확보하였고, 이를 다시 3개 대범주, 11개 중범주, 44개 소범주로 분류하여 분석하였다. 이 항목들에 대한 전문가의 내용타당도 검증 및 항목빈도분석 결과를 반영하여 70개의 문항을 선정하여 구직활동을 하고 있는 250명의 성인을 대상으로 설문 실시한 결과 10개 요인구조, 41개 문항이 가장 의미 있는 것으로 나타났다. 10개 요인은 정보탐색 및 구직서류 작성능력부족, 기업 및 취업시장 문제, 성격·심리적 특성 및 태도, 재취업 지원 프로그램 부족, 경력관리부족, 외부의 시스템적 지원 부재, 체면유지에 따른 어려움, 가족부양에 따른 어려움, 변화에 대한 준비부족, 면접대응능력부족으로 명명되었다. 각 요인별 신뢰도는 전반적으로 만족할만한 신뢰도 계수를 보였다. 또한 구직장애요인탐색검사는 준거인 구직강도, 구직효능감, 그리고 정신건강과 모두 유의하게 관련되어, 검사의 준거관련타당도가 입증되었다. 또한 여성은 정보탐색 및 구직서류작성능력부족, 면접대응능력부족에 더 많은 장애를 느끼고 있었고, 남성은 변화에 대한 준비부족에서 더 많은 장애를 느끼는 것으로 나타났다. 마지막으로 본 연구의 결과, 시사점, 그리고 제한점 및 미래 연구방향에 대해 논의하였다.

주요어 : 구직장애, 진로장벽, 전직지원, 성인 진로, 재취업

[†] 현재 노사발전재단에 근무함

[‡] 교신저자 : 탁진국, 광운대학교 산업심리학과, Tel: 02-940-5424, E-mail: tak@kw.ac.kr

불과 몇 년 전까지만 하더라도 사회초년생들에게 취업의 문이 잘 열리지 않는 고용시장에 대한 우려의 목소리가 주를 이루고 있었다면, 평생직장의 개념이 깨져버린 IMF 이후 또 다시 찾아온 지난 2008년 후반의 세계 금융위기는 크고 작은 기업들의 도산과 구조조정을 이끌었고 이제는 경력을 이미 보유하고 있는 개인들 또한 취업의 문을 여는데 어려움을 겪고 있다. 무엇보다도 경력을 가진 개인들이 취업의 문을 다시 두드리게 되는 시기가 과거 처럼 정년퇴임한 고령의 은퇴자들에게만 국한되어 있지 않다는 것에 주목할 필요가 있다 (진미석, 2003).

사회에 진출했으나 좀 더 안정적인 정규직으로의 전환을 모색하는 이삼십 대 파트타임 혹은 계약직 근무자들, 끊임없는 새로운 기술변화에 따라 사실상 삼십 대 중 후반부터 다른 분야로의 전직을 고려하게 되는 IT분야의 전문인들, 혹은 생산공장이 저임금 노동력을 제공하는 중국, 베트남 등지로 넘어가게 되어 역시 조기 은퇴를 맞고 있는 섬유 분야 종사자들, 최근 대내외 경기 변화의 타격을 가장 크게 받았던 건설업 근로자들, 출산과 자녀 양육을 위하여 경력을 잠시 중단하였던 여성인력들, 은퇴는 하였지만 활동성 뿐 아니라 전문성까지 같이 가져갈 방안을 찾고 있는 베이비부머 세대 등 그 외에도 성별, 연령, 분야를 막론한 성인 전반이 사실상 여전히 진로 탐색 및 개척과 관련한 어려움에 직면해 있다.

그로 인하여 최근 들어 ‘취업’이라는 단어뿐 아니라 ‘재취업’, ‘전직지원’, ‘아웃플레이스먼트’, ‘경력관리’ 라는 단어들이 점점 주목을 받고 있으며, 민간뿐 아니라 정부 차원에서도 재취업 및 전직을 준비하는 개인들을 지원하기 위한 서비스 조직들을 속속 등장시키고 있

다. 현재 이러한 서비스 조직들이 개인의 성공적인 전직을 돕기 위한 여러 가지 프로그램들을 제공하고 있기는 하나 개인들의 구직과정은 여전히 험난하기만 하다. 그 이유는 개인 내적인 혹은 개인이 속한 환경적인 부분에서 비롯된 다양한 장애요인들이 그 과정을 복잡하게 만들고 있기 때문이다. 따라서 구직활동을 진행하는 성인들에게 적절한 구직 상담을 제공하기 위해서는 먼저 내담자가 구직활동을 하면서 어려움을 느끼고 있는 요인들이 무엇인지에 대한 이해가 선행되어야 할 것이다.

그러나 구직활동 중에 있는 개인들에 관한 기존 연구들을 살펴보면, 주로 IMF 이후 정부에서 이제까지 수행해온 실업정책을 평가하고 보다 효율적인 실업대책방안 마련을 위해 ‘재취업 결정요인’을 규명하는 것에 초점이 맞추어져 있거나(김진구, 1999; 김학주, 우경숙, 2004; 류만희, 1999; 서효석, 2007; 양안나, 2002; 정소영, 2007), 개인들이 겪고 있는 여러 장애 요인들 중 ‘진로 미결정’과 관련된 문제들을 주로 다루고 있는 편이다(김봉환, 김계현, 1995; 김정미, 2003; 탁진국, 1996; 홍혜경, 1998). 또한 진로미결정 외에 개인들이 지각하는 다양한 진로장애 요인들을 밝히고자 한 선행 연구들의 경우 주로 여성을 대상으로 진행되어 왔으며, 해외에서는 Swanson과 Tokar (1991a, 1991b)가 남녀 대학생을 대상으로 진로장애척도(Career Barrier Inventory: CBI)를 개발하였고, 국내에서는 손은령(2001)이 여대생을, 김은영(2001)이 남녀 대학생을 대상으로 진로탐색장애검사를 개발하였으며 권성욱과 탁진국(2002)이 조직 내에서 근무하는 구성원들을 위한 경력장애척도를 개발한 바 있다. 이후 다른 연구자들의 후속 연구 또한 그 대상을 여

성, 대학생, 고령층 혹은 조직 내 구성원으로 한정 짓고 있어 정작 노동시장을 움직여 나가는 주역으로서 재취업을 준비하는 성인들이 겪고 있는 어려움을 포괄적으로 파악하여 상담 장면에서 활용하고자 시도한 연구는 부족한 상황이다.

이에 본 연구에서는 이미 조직 외부로 나온 상태, 즉 실직 상황에서 구직활동을 하고 있는 성인 전반이 구직과정에서 마주치게 되는 장애요인들을 밝힘으로써 다양한 분야에서 구직활동을 도와주는 상담자들이 보다 효과적인 방안을 도입하는데 도움을 주고자 한다. 그리고 선행 연구들에서 주로 여성들이 겪는 진로장벽에 대해 많이 주목해왔던 만큼 구직활동 중에 겪게 되는 장애요인에도 남녀간 차이가 나타나는 지를 부가적으로 살펴보면, 용어의 경우 진로장벽 중에서도 특히 구직활동 중에 지각할 수 있는 장애요인을 다루고 있는 만큼 ‘구직장애’라는 용어를 사용하고자 한다. 또한 전반적으로 성인기를 중년기, 장년기라는 명칭으로 불리는 30세에서 60세까지로 보는 경우가 좀 더 많아 보이긴 하나, 본 연구에서는 학교를 졸업한 이후 사회에 진출하여 경력을 쌓기 시작하는 20대 중반부터 통상 민간기업이 정년퇴직 연령으로 보는 50대 후반을 아우를 수 있도록 아르바이트 형태를 포함하여 사회경력을 최소 1년 이상 보유한 25세 이상 60세 미만의 실직자들을 그 대상으로 보고자 한다.

재취업 결정요인

1990년대 중반까지만 하더라도 우리나라는 안정적인 고용창출을 거의 지속적으로 이루어 왔으나 1997년 말 외환위기를 겪게 되면서 많

은 기업들이 도산을 하고 구조조정을 단행하게 되었고, 그로 인하여 실업자들이 대거 조직 밖으로 쏟아져 나오게 되었다. 이에 따라 정부는 다른 나라들의 사례를 바탕으로 실업대책을 강구하기 시작하였으며 특히 노동과 행정, 사회복지 분야에서 재취업에 영향을 미치는 요인들을 규명하는 여러 연구들(김진구, 1999; 김학주, 우경숙, 2004; 류만희, 1999; 서효석, 2007; 정소영, 2007)을 진행하여 보다 효율적인 정책수단을 이끌어내는데 기여하고자 하는 움직임을 보여왔다.

한편 심리학 분야에서는 실직자들의 구직관련 요인(고용몰입, 직업탐색 자기효능감, 경력계획, 구직명확성), 사회경제적 요인(경제적 어려움, 노동시장요구, 사회적 자산, 재취업 제한요건, 정부지원기대), 심리적 요인(성취욕구, 자아존중감, 낙관성)이 재취업 성공에 어떠한 영향을 미치는가를 알아보았는데 구직강도와 함께 고용몰입, 직업탐색 자기효능감, 경력계획, 구직명확성 등 구직관련 요인과 노동시장요구, 사회적 자산, 재취업 제한요건이라는 사회경제적 요인이 실직자들의 재취업 성공에 유의한 영향을 미치는 것으로 파악된 바 있다(김미희, 탁진국, 한태영, 한영석, 유태용, 2007). 그렇지만 연구의 목적과 효용 자체가 개인 구직자를 대상으로 하기보다 정부의 실업정책 평가 및 효율적 대책방안 마련에 초점을 두고 있다는 제한점을 지니고 있다.

진로미결정

오래 전부터 직업 심리학자들의 큰 관심을 받아온 주제 중 하나였으며, 원래 학생들이 진로에 대한 결정을 내릴 때 수반되는 문제로 다루어져 왔지만 이제 진로를 선택하고 개척

해야 하는 상황이 사회입문을 앞두고 있는 초기 성인 층에만 국한되지 않고 사실상 전 생애에 걸쳐 빈번하게 일어나고 있기 때문에 성인 전반이 진로미결정의 문제에 직면하게 된 것이라 볼 수 있다(Osipow, 1999). 진로미결정에 관한 학자들의 연구를 살펴보면, 우선 Crites(1969)는 '개인이 구체적인 직업을 준비하고 시작하기 위해 필요한 특정 행동의 과정을 선택하거나 그 과정에 관여하는데 있어서의 무능력함'이라 표현한 바 있으며, Salomone(1982)은 미결정(undecided)과 결단성 부족(indecisive)을 구별할 필요가 있음을 언급한 바 있다. 진로미결정 연구에서 가장 많이 사용된 측정도구는 Osipow 등(1980)에 의해서 개발된 Career Decision Scale(CDS)인데 국내에서도 진로미결정검사로 이 CDS를 고향자(1992)가 1992년에 번안하여 가장 많이 사용하고 있다. 그 외에도 Jones(1989)가 개발한 Career Factors Inventory(CFI)를 1996년 탁진국(1996)이 번안 및 수정하여 경력미결정 척도를 제작하였으며, Gati 등(1996)이 개발한 CDDQ를 1997년 김동준(1997)이 번안 후 수정하여 진로결정문제척도를 제작하였다.

한편 진로탐색의 상황이 사실상 전 생애에 걸쳐 일어날 수 있음에도 불구하고 이제까지 진로미결정과 관련된 연구들은 주로 대학 진학과 취업준비를 앞두고 있는 고등학생과 대학생, 대학 졸업 예정자 및 취업 준비생 등 초기 성인 층에 초점이 맞추어져 있었던 만큼(고향자, 2000; 김정미, 2003; 김정수, 이성원, 2004; 김지현, 2003; 서미경, 2002; 탁진국, 1996; 홍혜영, 안혜선, 2009), 이미 취업시장에 발을 들여놓은 이후에도 여전히 겪을 수 있는 성인들의 진로미결정에 대한 연구는 부족한 편이다.

진로장벽

여러 연구자들이 개인이 속한 사회문화적 맥락이나 환경적 요인의 영향에 주목하면서 이를 포괄적으로 설명하는 '진로장벽(career barriers)'이라는 개념에 관심을 가지게 되었다(Crites, 1969; Fitzgerald, Fassinger, & Betz, 1995; Lent, Brown, & Hackett, 2000; Mcwhirter, 1997; 손은령, 김계현, 2002, 재인용). Crites(1969)는 진로장벽을 '진로목표의 성취를 방해하는 요인'이라 정의하였고, Swanson과 Woitke(1997)는 '개인의 진로발달 및 진전과정을 어렵게 만드는 개인 내적 또는 환경적 사건이나 조건'으로 정의하였으며, 국내에서 손은령(2001)은 여자대학생을 대상으로 한 척도를 개발하면서 '진로계획과 진로목표의 실현에 방해가 되는 요인과 진로결정을 어렵게 하는 요인'으로 설명하고 있다. 이와 같이 개인의 진로발달에 영향을 미치는 사회문화적 맥락이나 직업세계에 대한 지각, 즉 진로장벽의 지각과 관련된 이론들로 Gottfredson(1981)의 제한-타협이론, Astin(1984)의 사회심리학적 이론, 그리고 Bandura(1982)의 사회인지이론을 적용한 Lent 등(1994)의 사회인지모델을 들 수 있다.

진로장벽에 대한 초기 연구들은 주로 여성의 진로발달과 관련되어 있었고(Farmer, 1976; Fitzgerald & Crites, 1980; Matthews & Tiedeman, 1964; O'Leary, 1974) 질적 연구에 치중해왔는데, 이 연구들은 진로장벽을 이루는 하위차원을 주로 내적 장벽과 외적 장벽이라고 하는 두 유형으로 구분하였고 이후 보다 포괄적인 분류체계를 만들기 위해 삼분법적 분류를 제안하였다(Nieva & Gutek, 1981; Sobol, 1963; Swanson & Tokar, 1991b). 그 이후 인위적인 구분에서 벗어나 실제 현상이나 생활 장면에서

지각되는 진로장벽을 조사하여 다원적인 분류 체계를 활용하는 연구들이 이루어졌다.

진로와 관련하여 지각하고 있는 장애요소를 측정하는 방법은 크게 자유응답을 요구하는 개방형 설문법과 구조화된 측정도구를 사용한 연구로 분류할 수 있는데 Swanson과 Tokar (1991a)의 경우 48명의 남녀 대학생을 대상으

로 ‘전공 혹은 경력 선택’, ‘필요한 학위 혹은 교육 이수’, ‘졸업 후 첫 취업’, ‘경력 성장’, ‘경력과 가정간의 균형’이라고 하는 5가지 진로 관련 경험들을 공통으로 제시하고 각 경험마다 존재할 것이라고 생각되는 장애요인들을 브레인스토밍하여 목록을 만들게 하였으며, 이후 Swanson과 Tokar(1991b)는 개방형 설문법

표 1. 국내 진로장벽 연구현황

학자	주요 대상	기타
탁진국(1996)	직장인	경력장애척도 개발(4개 대범주, 21개 소범주) 개인특성, 회사관련, 사회관련, 가정관련
손은령(2001)	여자 대학생	진로장벽검사 개발(57 문항, 7 요인) 차별, 직장생활에 필요한 개인특성의 부족, 다중 역할로 인한 갈등, 미결정 및 직업준비 부족, 노동시장과 관습의 제약, 기대보다 낮은 직업 전망, 여성 취업에 대한 고정관념
김은영(2001)	남녀 대학생	한국대학생 진로탐색장애검사 개발(45문항, 9요인) 대인관계의 어려움, 자기 명확성 부족, 경제적 어려움, 중요 타인과의 갈등, 직업 정보 부족, 나이문제, 신체적 열등감, 흥미 부족, 미래 불안
권성욱, 탁진국(2002)	직장인	경력장애척도 개발(45문항, 9요인) 업무적합성 부족, 배경문제, 경력계획 부족, 성차별, 상사문제, 업무과다, 경력제도 부족, 연령문제, 가정문제
김진숙, 이종희(2003)	일반계 여고생	진학장벽 검사 개발(60문항, 7요인) 자기이해 및 진학정보의 부족, 학업태도 및 성적문제, 미래에 대한 두려움과 심리적 불안, 학업풍토 및 제도의 문제, 자신감 부족과 부정적인 자아개념, 주변의 기대와 여건과의 갈등, 외적 지원 부족
이은설(2005)	초·중·고 여학생	청소년용 여성 진로장벽검사 개발(42 문항, 7요인) 자기이해의 부족, 자신감 부족, 성역할 갈등 및 성차별, 중요한 타인과의 갈등, 미래에 대한 불확실성, 진로 및 직업정보의 부족, 경제적 어려움
황매향, 이아라, 박은혜(2005)	초·중·고 남학생	청소년용 남성 진로장벽검사 개발(42 문항, 7요인) 자기이해의 부족, 학습효능감, 성역할 갈등 및 성차별, 중요한 타인과의 갈등, 미래에 대한 불확실성, 진로 및 직업정보의 부족, 경제적 어려움

에 의해 진행된 연구에서의 제한점을 보완하기 위하여 더 많은 표집을 사용하여 보다 객관적인 진로장벽검사(Career Barriers Inventory)를 개발하고자 558명의 남녀 대학생을 대상으로 양적 연구를 실시하였다. 그 결과 ‘성차별’, ‘자신감·능력 또는 흥미의 부족’, ‘다중 역할 갈등’, ‘자녀의 진로방해’, ‘연령 차별과 인종 차별’, ‘성 역할 갈등에 대한 염려’, ‘부적절한 경험/훈련’, ‘중요한 타인의 불인정’, ‘미래에 대한 불확실성’, ‘미결정/정보 부족’, ‘진로 불만족’, ‘재배치의 욕구’, ‘직업을 찾는 방법에 대한 불확실성’, ‘노동시장에서의 자격 과잉’, ‘불확실한 결혼/자녀 계획’, ‘직장생활에 대한 배우자의 지지부족’, ‘비전통적인 분야에 대한 반대’, ‘신체적 장애’ 등 총 18개의 척도가 구성되었다.

국내의 경우 손은령(2001)이 여대생을 대상으로, 김은영(2001)이 남녀 대학생 모두를 포함하는 한국 대학생을 대상으로, 그리고 탁진국(1996)이 조직에 근무하고 있는 직장인을 대상으로 진로장벽에 대한 연구를 진행한 바 있다. 그 외 연구들을 포함한 국내 진로장벽 연구현황을 요약하면 표 1과 같다.

표 1에서 보는 바와 같이 진로장벽의 측정과 관련된 기존 선행 연구들은 주로 청소년 혹은 대학생을 조사 대상으로 삼아 사실상 직업 세계에 대한 경험이 없는 상황에서 앞으로 겪게 될 진로장애 요인을 분석하는 방식으로 검사를 개발하거나, 성인을 대상으로 했을지라도 사실상 사무직종 위주의 20~30대 직장인에 초점이 맞추어져 있으며 이들이 조직 내에서 경력을 개발할 때 장벽으로 지각하는 요인들을 파악하기 위한 검사 개발이라는 두 가지 흐름으로 크게 정리해 볼 수 있다.

이에 본 연구에서는 특정 연령대나 특정 직

종에 국한되지 않고 실제 직업세계에서 활발하게 움직이고 있는 성인 전반, 특히 조직에서 나온 이후 다시 조직 내부로 편입하고자 하는 성인 구직자들을 대상으로 삼고자 한다. 또한 본 연구에서 다루고자 하는 구직장애와 관련된 실질적인 장애요인들을 파악하기 위하여 주로 질적 연구를 통하여 진로장벽을 논의 하였던 초기연구들에서 사용한 개인 내적 요인과 개인 외적 요인이라는 이분법적 분류법을 토대로 아직까지 부족한 성인 진로장벽 연구에 대한 풍부한 기초 자료를 제공하는 동시에 연구의 활성화에 기여하고자 한다.

또한 진로장벽과 관련된 국내외 논의들이 주로 여성의 진로발달과 관련하여 이루어져 왔고, 여러 경험적 연구들이 진로장벽의 성별 차이에 주목하고 있는 만큼 본 연구에서도 남녀간 구직장애에 차이가 나타나는 지를 같이 살펴보고자 한다.

연구 1. 구직장애요인탐색검사의 개발

연구 1의 목적은 심층면담을 통하여 성인들이 지각하는 구직장애의 내용을 파악하고 이를 토대로 구직장애요인탐색검사 문항을 개발하는 것이다.

연구 방법

조사 대상

우선 전직지원센터에서 서비스를 받았거나 현재 받고 있는 고객들 중 성별과 학력에 제한을 두지 않고 20대에서 50대에 이르는 총

50명의 고객에게 ‘일반적으로 재취업을 준비할 때 가장 큰 장애요인으로 작용하는 것은 무엇이라고 생각하십니까’, ‘특히 ○○○님께서 구직활동을 할 때 가장 어렵게 느낀 부분들은 어떤 것이었습니까’, ‘구직활동을 할 때 가장 필요로 하는 외부 지원이 있다면 어떤 것을 예로 들 수 있을까요’ 등을 포함한 총 5개의 개방형 질문들을 활용하여 심층면담을 진행하였으며, 모두 451개의 구직장애 진술문을 얻었다.

연구 절차

심층 면담을 통해 얻은 451개의 진술문을 검토하여 유사한 내용의 진술문들끼리 서로 묶는 내용분석 작업을 진행하였고, 여러 차례에 걸쳐 이러한 작업을 반복한 결과 일차적으로 44개 범주를 선정하였다.

이후 451개 진술문을 토대로 44개의 구직장애 범주 당 각각 3~5개의 문항을 만들어 158개의 예비문항을 만들었다. 또한 이 문항들에 대한 내용타당도를 얻기 위해 전직지원센터에서 2년 이상 근무하고 있는 2명의 전문가들에게 본 연구자가 임의 분류한 범주 구분 및 각 항목을 구성하고 있는 keyword, 그리고 항목별 예비문항들이 포함된 전문가 평정용 문항 개발 초안을 배포하여 각 예비문항별로 해당 구직장애 항목에 대한 내용타당도를 1에서 4(높은 점수)까지의 숫자로 평정하도록 요청하였으며, 두 전문가가 공통적으로 4점 이상을 준 문항들과 각 항목별 빈도분석의 응답 백분율 자료를 추가 참조하여 총 70개의 구직장애요인탐색검사 예비 문항들을 선정하였다.

결 과

심층면담을 통하여 얻은 451개의 진술문에서 최초로 임의 분류된 44개 범주들로부터 좀더 축소된 구성요인을 도출하기 위하여 진로장벽과 관련된 선행 연구들에서 사용한 분류방식들을 참조하여 표 2와 같은 분류결과를 얻었다.

또한 잠정 구분한 3개의 대범주, 11개의 중범주, 그리고 44개 소범주에 대해 조사 대상자가 응답을 하였으면 1, 응답을 하지 않았으면 0으로 코딩하여 빈도분석을 실시하였다. 그 결과 44개 구직장애 소범주의 경우 ‘연령제한(27번, 54%)’이 가장 높은 빈도와 백분율을 보였으며 그 뒤를 이어 ‘심리적 특성 및 태도(24번, 48%)’, ‘재취업 컨설팅 기회 부족(23번, 46%)’, ‘정보 수집 능력 미흡(22번, 44%)’, ‘구직 서류 작성 능력 부족(21번, 42%)’, ‘취업 기회 부족(21번, 42%)’, ‘자기 탐색 및 점검 부족(18번, 36%)’, ‘경력 관리 미흡(17번, 34%)’, ‘경력 방향 설정의 어려움(17번, 34%)’, ‘중요한 타인(가족, 친구 등)의 지지 부족(15번, 30%)’ 등이 30% 이상 백분율을 보였다. 즉, 재취업을 하고자 하는 성인들의 구직 활동을 가장 어렵게 하는 장애요소로 지각된 소범주는 ‘연령 제한’으로 나타났다. 또한 남녀별 비교에서 여성이 더 많이 장애로 지각한 소범주는 ‘미래에 대한 불확실성’, ‘자기 탐색 및 점검 미흡’, ‘실무 능력 부족’, ‘구직 서류 작성 능력 부족’, ‘면접 대응 능력 부족’, ‘학력 및 전공에 따른 제약’, ‘성별에 따른 제약’, ‘결혼 여부에 따른 제약’, ‘육아병행 및 가족 부양에 따른 어려움’ 등이 있었고, 반대로 남성이 더 많은 장애를 느꼈던 소범주는 ‘변화에 대한 준비 부족’, ‘경력 관리 미흡’, ‘기존 경력의

표 2. 내용분석을 통한 범주분석 결과(3개 대범주, 11개 중범주, 44개 소범주)

개인		
1	변화관리부족	미래에 대한 불확실성 자기 탐색 및 점검 미흡 변화에 대한 준비 부족
2	(구직 시 필요한) 개인 역량 부족	커뮤니케이션 능력 부족 실무 능력 부족 컴퓨터 활용 능력 부족 의사 결정 능력 부족 외국어 구사능력 부족 신체 조건 및 건강 미흡
3	경력 관리 부족	경력 관리 미흡 기존 경력의 유연성 미흡 자격 미비
4	구직 스킬 부족	경력 방향 설정의 어려움 정보 수집 능력 미흡 구직 서류 작성 능력 부족 면접 대응 능력 부족 인적 네트워킹의 어려움
5	성격, 심리적 특성 및 태도 문제	(구직활동 중) 심리적 특성 및 태도 체면 유지에 따른 어려움 성격 특성
국가/외부		
1	국가 차원/외부의 시스템적 지원 부족	국가 차원의 지원 부족 경제적 어려움에 대한 지원 부족 맞춤형 잡정보 제공 시스템의 부족 재취업 교육 기회의 부족 상호 정보 교류의 장 부족
2	상담 및 컨설팅 기회 지원 부족	재취업 컨설팅 기회 부족 심리상담 기회 부족

표 2. 내용분석을 통한 범주분석 결과(3개 대범주, 11개 중범주, 44개 소범주)

(계속)

취업 시장 및 기업·가정	
1	경제 여건 및 비즈니스 환경 악화
2	기업 및 취업 시장 문제
3	(취업 시장 내) 관습의 제약
4	중요한 타인의지지 부족

경제 여건 및 비즈니스 환경 악화

직업 life cycle의 변화

모집 방법의 변화

취업 기회 부족

구인 기업의 융통성 부족

직업 및 직장의 안정성 부족

기대 연봉 차이

채용정보의 명확성 부족

지역적 어려움

삶의 균형 기회 부족

연령 제한

학력 및 전공에 따른 제약

성별에 따른 제약

출신 지역에 따른 제약

결혼 여부에 따른 제약

중요한 타인(가족, 친구 등)의 지지 부족

육아병행 및 가족 부양에 따른 어려움

유연성 미흡’, ‘심리적 특성 및 태도’, ‘체면 유지에 따른 어려움’, ‘맞춤형 잡정보 제공 시스템의 지원 부족’, ‘경제 여건 및 비즈니스 환경 악화’, ‘직업 life cycle의 변화’, ‘취업 기회 부족’, ‘구인 기업의 융통성 부족’, ‘채용정보의 명확성 부족’, ‘연령 제한’ 등이었다.

연구 2. 구직장애요인탐색검사의 타당도 분석

연구 2의 목적은 연구 1을 통하여 제작한

구직장애요인탐색검사의 신뢰도와 타당도를 검증하기 위한 것으로서 신뢰도는 내적일관성 계수를 통해 검증하였고 타당도는 요인분석을 통한 구성타당도 검증과 준거변인과의 상관을 통한 준거관련타당도 검증을 실시하였다. 본 연구에서 준거로 포함된 변인은 구직강도, 구직효능감, 그리고 정신건강이었다. 구직장애를 크게 지각하는 실업자일수록 결과적으로 구직에 대한 자신감이 낮아지고 구직활동을 덜 하게 되며 이로 인해 구직에 성공하지 못할 가능성이 높고 궁극적으로는 정신건강이 나빠질 가능성이 높을 것으로 가정할 수 있기 때문에

본 연구에서는 이 세 가지 변인들을 준거로 선정하였다.

연구 방법

조사 대상

전직지원센터(서울을 필두로 경기, 전북, 경북 지역 센터 포함)에서 전직지원 서비스를 받고 있는 고객들에게 주로 설문지를 배포하였고, 그 외에 직업전문학교, 헤드헌팅사, 대학교 취업센터 등에도 설문지를 배포하여 총 261부를 회수하였고, 그 중 불성실 응답인 11부를 제외한 총 250부를 분석에 사용하였다. 인구통계학적 변인을 살펴보면 연령에서는 30대와 40대가 동일하게 73명(29.2%)으로 가장 많았고 20대와 50대는 각각 54명(21.6%), 50명(20%)으로 나타나서 연령대별로 골고루 표집되었다. 성별은 남성이 130명(52%), 여성이 120명(48%)으로 역시 상당히 고른 분포를 나타냈다. 학력별로는 4년제 대학교 졸업이 122명(48.8%)으로 가장 많았다. 종사 직무는 기타(57명, 22.8%)를 제외하고 서비스, 영업, 재무/회계가 각각 54명(21.6%), 36명(14.4%), 30명(12%)으로 가장 많이 분포하고 있었다. 퇴직 사유의 경우 자발적 퇴사가 144명(57.6%), 비자발적 퇴사가 106명(42.4%)로 나왔으며, 조사 대상자들이 답한 평균 이직 횟수는 2.42회로 나타났다. 전체 경력 연수는 4년~10년 이하가 80명(32%)로 가장 많았고, 11년~20년 이하와 3년 이하가 66명(26.4%)으로 동일하게 나왔다. 끝으로 구직활동 기간(혹은 경력 단절 기간)은 3개월 이하가 101명(40.4%)로 가장 많이 나왔다.

측정 도구

연구 1에서 개발한 70개의 구직장애 문항을 Likert 5점 척도로 설문지를 구성하였으며, 각 개인이 구직활동을 하는 동안 각 장애요인을 평소 얼마나 경험하고 있는 지에 대하여 1(전혀 그렇지 않다)~5(매우 그렇다) 중에 선택하도록 지시문을 작성하였다.

그리고 구직장애요인탐색검사의 준거타당도를 검증하기 위해 구직강도, 구직효능감, 그리고 정신건강 등 3개 변인을 선정하였으며, 구직장애요인을 많이 지각할수록 구직강도, 구직효능감, 그리고 정신건강 모두 낮아지는 것으로 가정하였다.

구직강도

구직강도란 구직탐색과정에 더 많은 시간과 노력을 기울이는 구직탐색의 빈도를 말하는 것으로 이력서를 준비하거나 구직 기관에 연락을 취하는 등의 구직행동을 의미한다고 볼 수 있다(Kanfer et al., 2001; 김균, 2009). Blau (1994)에 따르면 구직강도는 구직활동 계획 중에 구직 정보를 습득하거나 적절한 직업을 명확히 하는 과정에서의 강도를 말하는 예비 구직 강도와 이력서를 작성하거나 면접에 응하는 것과 같이 실제 구직활동에서의 강도인 활동적 구직강도라는 두 가지 강도로 구분되어 측정될 수 있다(김균, 2009). 본 연구에서는 Wanberg 등(2002)이 개발한 총 10문항을 사용하였고 문항 내용은 ‘신문에서 구직광고를 찾아본다’, ‘구직을 위해 인터넷 검색을 한다’, ‘일 자리를 얻기 위해 친구들이나 친척들의 자문을 구한다’ 등으로 구성되어 있다. Likert 5점 척도를 사용하였으며 점수가 높을수록 구직강도가 높은 것으로 점수화하였다. 본 연구

에서의 Cronbach α 값은 .75였다.

구직효능감

구직효능감이란 자신이 특정 업무를 잘 수행할 수 있고 따라서 취업을 할 수 있게 될 것이라는 신념을 의미한다(Saks & Ashforth, 1999; 김균, 2009). Saks와 Ashforth(2000)에 따르면 높은 수준의 구직효능감을 가진 사람들이 직무 탐색 행동의 빈도가 높고, 불안 수준이 낮으며, 취업통지도 더 많이 받으며, 국내 실직자를 대상으로 한 연구에서도 유사하게 나타나고 있다(한태영, 안상수, 신강현, 한영석, 탁진국, 유태용, 이세란, 2005). 본 연구에서는 Michigan 대학의 사회조사연구소에서 제작한 Job II Survey(Vinokur & Price, 1991)를 김명언 등(2003)이 번안한 6개 문항을 사용하였고 역시 Likert 5점 척도를 사용하여 점수가 높을수록 구직효능감이 높은 것으로 점수화하였다. 본 연구에서의 Cronbach α 값은 .81이었다.

정신건강

정신건강이란 긍정적 심리건강상태를 나타내는데, 김미희, 탁진국, 한태영, 한영석, 유태용(2007)등이 중·장년층 실직자를 대상으로 한 연구에서는 실업자들이 신체화, 우울감을 겪는 경향이 더 높았고 이는 실직이 개인에게 우울, 불안, 미래에 대한 불확실성과 같은 부정적 영향을 미치고 특히 개인의 정신건강에 심각한 악영향을 초래한다는 선행 연구결과와 일치하는 결과가 나타났다. 본 연구에서는 신선인(2001)이 Goldberg(1972)가 개발한 GHQ (General Health Questionnaire)에 근거하여 개발한 KGHQ(Korean General Health Questionnaire)의 문항 중 한태영 등(2005)이 연구 시 활용한 12개 문항을 사용하였다. Likert 5점 척도 상 점

수가 높을수록 정신건강이 좋다는 것을 의미하므로 문항 내용 중 ‘계속해서 긴장을 느낀 적이 있다’, ‘어려움을 극복할 수 없다고 느낀 적이 있다’를 비롯한 총 6문항은 역코딩을 하였다. 본 연구에서의 Cronbach α 값은 .87이었다.

결 과

구성타당도 분석

연구 1에서 개발한 구직장애 문항들이 몇 개의 요인으로 묶이는 지, 또한 심층 면담 자료 분석을 통하여 잠정 분류한 요인의 수(11개, 소범주 기준)와 내용이 어느 정도 반영되어 나타나는 지를 알아보기 위하여 총 250명의 응답자료를 가지고 SPSS 12.0K for Windows를 통해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 요인분석은 주성분분석을 이용하였고, 요인회전은 베리맥스 직각회전 방식을 사용하였다. 70개 문항에 대한 최초 요인분석 결과 고유치 1이상인 요인이 18개로 나왔는데, 스크리 검사 결과 상 1~2개 요인의 고유치만 높고 나머지 요인들의 고유치는 따로 떨어져 비슷한 값들로 연이어진 상태라 스크리 도표를 통해 요인의 수를 정하기에는 어려움이 있었고, 회전된 성분행렬에서 18개 요인구조에 대한 해석도 용이하지 않았다. 그래서 좀 더 의미 있는 적은 수의 요인 구조를 추출하기 위하여 본 연구에서는 요인계수가 .40 미만인 문항, 세 요인 이상에서 중복하여 요인계수가 .40 미만인 문항, 그리고 결과 해석이 용이하지 않은 문항들을 제외시켜 나갔다. 그 결과 표 3에 제시된 10개 요인구조, 41개 문항일 때 해석가

표 3. 요인분석 결과(10개 요인구조, 41 문항)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
53. 이력서 또는 자기소개서를 제대로 준비해 두지 않아 채용이 힘든 것 같다	.745									
61. 내가 원하는 정보를 어디서 어떻게 찾아야 할 지 모르겠다	.699									
36. 너무 오랜만에 이력서와 자기소개서를 작성하다 보니 어떻게 써야 할 지 감이 잡히지 않는다	.684									
62. 신입이 아닌 경력직으로 입사지원서를 작성할 때 어떤 내용을 넣어야 할 지 모르겠다	.677									
7. 구직정보를 어떻게 찾아야 할 지 모르겠다	.676									
70. 연봉, 복리후생, 전망 등 지원하려는 기업에 대한 정보를 찾는 방법을 배우거나 도움 받을 곳이 없다	.645									
35. 지원 회사나 맡게 될 직무에 대한 정보를 찾기가 어렵다	.531									
48. 채용업시 무엇보다도 연령이 가장 큰 장애요인이다	.663									
21. 경쟁자가 많을 경우 나이 많은 구직자는 처음부터 배제되는 것 같다	.642									
57. 구인 기업보다 구직자의 수가 절대적으로 많다	.628									
67. 면접전형을 통과하더라도 결국 나이가 많거나 어중간해서 기업측이 부담을 느낀다	.592									
47. '연령무관', '성별무관', '경력 무관' 등에 매모호한 정보로 인해 묻지마 지원을 조장한다	.589									
66. 기업측이 안성맞춤 식 구인을 하려고 고집한다	.573									
11. 내 성격(예. 내성적 성향, 인내심 부족 등) 때문에 채용이 힘든 것 같다	.742									
10. 구직활동을 해 봤자 어차피 안될 거라는 좌절감과 패배감이 든다	.725									
1. 과연 내가 어떤 일을 할 수 있을 지 막연하다	.583				.432					

38. 나는 취업이 되지 않을 것 같아 불안하고 초조하다	.416	.508	
63. 이전에 알고 지내던 사람들과 만남을 피하게 된다		.458	
26. 곧 다른 좋은 기회가 오리라는 희망 때문에 지금 노력하기 보다 막연히 다음을 기약하게 된다	.444		.427
42. 자기 분석, 동기 부여, 시간관리 등 개별 맞춤형 재취업 학습 프로그램이 충분히 지원되고 있지 않다		.742	
43. 개별적으로 진로상담 및 컨설팅을 받을 기회가 없다		.663	
39. 긴급생활자금 또는 창업초기비용을 대출할 수 있는 제도가 충분히 마련되어 있지 않다		.623	
55. 생계비와 별도로 재취업을 준비하면서 소요되는 비용에 대한 지원이 필요하다	.416	.530	
56. 채용과정 전반에 대해 가이드를 해주고 같이 재취업전략을 짜줄 수 있는 전문가를 만나지 못하여 내 구직활동이 제대로 진행되지 않고 있다		.492	
64. 재취업 준비 기간 동안 겪게 되는 심리적 갈등이나 스트레스 관리 방법에 대해 전문가의 조언을 들을 기회가 없다	.442	.466	
51. 지원하고 싶은 포지션에서 요구하는 경력과 이제까지 내가 쌓아온 경력 사이에 연관성이 별로 없다		.752	
29. 내가 원하는 직무에서 요구하는 실제적인 경험이 부족하다		.678	
32. 경력에 일관성이 부족하여 취업 시 경력을 제대로 인정받지 못한다		.652	
52. 나는 경력 방향이나 목표를 설정하는 것이 힘들다		.649	
13. 나의 능력과 경력에 맞는 자리를 맞춤형으로 추천해주는 시스템이 마련되어 있지 않다		.775	
12. 실직자들의 재취업을 도울 수 있는 실질적 정책이 마련되어 있지 않다		.719	
14. 현업 종사자들과 구직자들이 서로 연계될 수 있는 기회가 적다		.599	

69. 대외적인 체면 유지를 위해서라도 나는 “괜찮은 자리”로 재취업이 되어야 한다	.797									
40. 혹시라도 주변 사람들에게 능력 없어 보일 것 같아 이전 회사보다 인지도나 규모 면에서 뒤처지는 회사에는 들어가고 싶지 않다	.750									
20. 가족들(재학 중인 자녀, 맞벌이 배우자 등)때문에 일과 연봉이 마음에 들더라도 지역적으로 먼 곳에 있는 회사를 선택하기 힘들다	.776									
25. 가족 부양을 위해 근무시간, 출퇴근 거리 등을 고려하다 보니 취업 기회가 줄어든다	.704									
31. 어학능력이 뒷받침되지 않아 재취업할 때 제약을 받는다	.639									
6. 일하는 동안 자격증을 별도로 취득해 두지 않아 지원할 수 있는 기회가 적다	.595									
9. 갑자기 회사를 나오다 보니 전혀 준비가 되어 있지 않다	.557									
8. 내가 취업을 하는데 가장 발목을 잡는 부분이 바로 면접이다	.804									
3. 커뮤니케이션 능력이 부족하여 면접에서도 나를 효과적으로 피력하지 못하는 편이다	.687									
고유치	4.307	3.369	2.881	2.744	2.645	2.260	1.874	1.812	1.719	1.693
설명분산	10.504	8.218	7.028	6.691	6.452	5.512	4.570	4.421	4.193	4.129
누적분산	10.504	18.722	25.750	32.441	38.893	44.406	48.975	53.396	57.589	61.718

능성과 요인구조 면에서 가장 명확한 것으로 나타났다.

표 3을 참고로 구직장애요인탐색검사 각 요인의 이름을 붙이면 요인 1은 총 7문항으로 구성되어 있으며 주로 이력서, 자기소개서 작성에 대한 어려움과 지원 회사, 직무, 연봉, 복리후생 등 정보를 찾는 데 따른 어려움에 대해 말하고 있으므로 요인명을 ‘정보 탐색 및 구직서류 작성 능력 부족’이라고 명명하였

다. 요인 2는 6문항으로 구성되어 있으며 연령으로 인해 장애를 겪게 되는 취업 시장 상황 및 역시 연령이 많은 구직자를 부담스러워하고, 구인을 적게 하며 채용정보를 명확하게 게재하지 않는 기업의 태도에 대한 내용을 담고 있어서 요인명을 ‘기업 및 취업 시장 문제’로 정하였다. 요인 3은 구직활동 중에 겪게 되는 심리적 특성이나 태도, 그리고 성격으로 인한 재취업의 어려움을 말하고 있는 6개의

문항으로 구성되어 있어 ‘성격, 심리적 특성 및 태도’라고 요인명을 정하였다. 요인 4는 경제적 어려움 및 재취업 교육, 상담, 컨설팅에 대한 지원이 원활하지 않다는 내용을 포함한 6개의 문항으로 구성되어 있기에 요인명을 ‘재취업 지원 프로그램 부족’으로 정하였다.

요인 5는 4문항으로 구성되어 있고 모두 경력과 관련된 어려움을 다루고 있으므로 요인명을 ‘경력 관리 부족’으로 정하였다. 요인 6은 3문항으로 이루어져 있고 재취업을 돕기 위한 정부의 실질적 정책 부재 및 시스템적 지원 부족에 대한 내용을 포함하고 있어 요인명을 ‘외부의 시스템적 지원 부재’라고 정하였다. 요인 7은 재취업 시 체면 유지와 관련된 내용의 2개 문항으로 구성되어 있는 만큼 ‘체면 유지에 따른 어려움’으로 요인명을 정하였다. 요인 8은 가족부양으로 인해 재취업 시 선택의 폭이 줄어드는 것과 관련된 2개의 문항으로 구성되어 있으며 요인명은 ‘가족 부양에 따른 어려움’으로 정하였다. 요인 9는 3개 문항으로 이루어져 있고 미리 준비가 되어 있지 않아 재취업 시 겪게 되는 어려움에 대한 내용을 포함하고 있어 요인명을 ‘변화에 대한 준비 부족’으로 명명하였다. 마지막으로 요인 10은 면접과 관련된 2개 문항으로 요인명을 ‘면접 대응 능력 부족’으로 정하였다.

신뢰도 분석

각 요인별 신뢰도는 전반적으로 .72에서 .85로 바람직한 수준의 Cronbach alpha 값을 보이고 있으나 요인 7인 ‘체면 유지에 따른 어려움’과 요인 9인 ‘변화에 대한 준비 부족’은 각각 .61과 .51로 상대적으로 낮은 신뢰도를 보였다. 이는 한 개 요인에 해당하는 문항의 개

수가 2~3개에 지나지 않는데 기인한 것으로 볼 수 있다. 또한 대부분의 요인들은 .01과 .05 유의수준 하에서 서로 상관이 있는 것으로 나타났다. 특히 요인 1(정보 탐색 및 구직서류 작성 능력 부족)은 요인 4(재취업 지원 프로그램 부족), 요인 5(경력 관리 부족)와 .5이상으로 다소 높은 상관관계를 보였으며, 요인 4(재취업 지원 프로그램 부족)는 요인 6(외부의 시스템적 지원 부재)과 역시 .5 이상의 다소 높은 상관 관계를 보였다.

성별에 따른 구직장애요인 차이

또한 성별에 따라 지각하는 장애요인에 차이가 있는지를 알아보기 위하여 t 검증을 실시한 결과, 표 4에서 보는 바와 같이 요인 1(정보 탐색 및 구직서류 작성 능력 부족), 요인 5(경력 관리 부족), 요인 7(체면 유지에 따른 어려움), 요인 9(변화에 대한 준비부족) 그리고 요인 10(면접 대응 능력 부족)에서 유의미한 차이를 보이고 있었다. 그 중에서도 여성들은 요인 1, 요인 5, 요인 7, 요인 10에서 구직 장애를 더 많이 느끼고 있었으며, 남성들은 요인 9에서 더 많은 구직장애를 지각하는 것으로 나타났다.

준거관련 타당도 분석

개발된 검사의 준거타당도를 검증하기 위하여 구직강도, 구직효능감, 정신건강을 준거 변인으로 두고 상관분석을 실시하였다. 분석 결과 구직장애는 아래 표 5에서 보는 바와 같이 모든 준거 변인과 유의미한 상관이 있는 것으로 나타났다. 즉, 구직장애를 많이 경험할수록 구직강도, 구직효능감 그리고 정신건강은 낮

표 4. 성별에 따른 구직장애 요인 비교

구분	평균		표준편차		t값
	남성(n=130)	여성(n=120)	남성	여성	
구직서류	2.92	3.12	0.88	0.72	-2.07*
취업시장	3.76	3.60	0.67	0.72	1.89
심리특성	2.73	2.67	0.84	0.65	0.65
컨설팅부족	3.23	3.28	0.74	0.70	-0.58
경력관리	2.95	3.17	0.88	0.82	-2.03*
외부지원	3.49	3.39	0.84	0.72	1.10
체면유지	2.75	3.21	1.01	0.87	-3.87**
가족부양	3.04	3.05	1.02	1.02	-0.06
변화준비	3.41	3.04	0.82	0.78	3.71**
면접대응	2.59	2.96	0.94	0.93	-3.11**

* $p < .05$ ** $p < .01$

표 5. 준거 변인과의 상관관계 분석

	구직강도	구직효능감	정신건강	구직장애
구직강도				
구직효능감	.43**			
정신건강	.10	.49**		
구직장애	-.16**	-.48**	-.44**	

** $p < 0.01$

아지는 경향이 있는 것으로 나타났으며 이는 구직장애요인탐색검사의 준거타당도를 입증하는 결과이다.

전체 척도를 요인별로 구분하여 준거변인과의 관련성을 분석한 결과는 표 6에 제시되어 있다. 표에서 보듯이 장애요인들은 구직강도와 전반적으로 낮게 관련된 것으로 나타났다. 중 구직강도와 상관이 가장 높은 것은 요인 1(정보탐색 및 구직서류 작성 능력 부족,

-.252)이었으며, 대부분의 요인은 구직강도와 유의하게 관련되지 않았다. 구직효능감과는 대부분의 요인과 유의하게 관련되었는데, 요인 10(면접 대응 능력 부족, -.534)과 요인 1(정보 탐색 및 구직서류 작성 능력 부족, -.507)의 상관이 가장 높았다. 정신건강은 모든 장애요인들이 유의하게 관련되었고 요인 3(성격, 심리적 특성 및 태도)과 가장 높게($r = -.639$) 관련되었다. 전체적으로 요인 2(기업 및 취업 시

표 6. 각 구직장애요인과 준거 변인들간의 상관분석 결과

	요인1	요인2	요인3	요인4	요인5	요인6	요인7	요인8	요인9	요인10
구직강도	-.252**	.000	-.139*	-.078	-.118	-.009	-.103	-.119	.067	-.155*
구직효능감	-.507**	-.077	-.461**	-.237**	-.392**	-.029	-.123	-.237**	-.213**	-.534**
정신건강	-.233**	-.138*	-.639**	-.258**	-.284**	-.231**	-.130*	-.154*	-.273**	-.283**
평균	3.02	3.68	2.70	3.25	3.05	3.44	2.97	3.05	3.23	2.77
표준편차	0.81	0.70	0.76	0.72	0.86	0.78	0.97	1.02	0.82	0.95

요인1 = 정보 탐색 및 구직서류 작성 능력 부족, 요인2 = 기업 및 취업 시장 문제, 요인3 = 성격 심리적 특성 및 태도, 요인4 = 재취업 지원 프로그램 부족, 요인5 = 경력 관리 부족, 요인6 = 외부의 시스템적 지원 부재, 요인7 = 체면 유지에 따른 어려움, 요인8 = 가족 부양에 따른 어려움, 요인9 = 변화에 대한 준비 부족, 요인10 = 면접 대응 능력 부족

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

장 문제)와 요인 7(체면 유지에 따른 어려움)이 준거변인들과 낮게 관련된 것으로 나타났다.

논 의

본 연구는 성인들의 구직활동을 어렵게 하는 장애요인들을 파악하고 이를 진단할 수 있는 타당화된 척도를 개발하는 데 목적이 있었다. 전직지원센터의 서비스 대상 고객들과의 심층 면담을 통하여 구직장애 문항을 개발한 후 이 척도의 타당도를 검증하기 위하여 준거 변인을 포함한 설문지를 전직지원센터, 직업 전문학교, 헤드헌팅사, 대학교 취업센터 등에서 현재 구직활동을 하고 있는 20대~50대 성인들에게 배포하였고, 여기에서 수집된 250부의 응답자료를 바탕으로 요인분석을 실시하고 신뢰도 및 타당도 분석을 진행하였다. 그 결과, 41개 문항으로 구성된 10개 요인 모형이 가장 의미 있는 것으로 나타났다.

연구 1의 결과를 살펴보면 44개 구직장애 소범주의 경우 ‘연령 제한(27번, 54%)’을 가장 큰 장애요인으로 지각한 것으로 나타났다. 이는 사업주가 모집·채용 등의 분야에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자가 되려는 자를 차별해서는 안 된다는 고용상 연령차별금지와 관련된 법 조항이 현재 시행되고 있음에도 불구하고 구직 현장에서는 여전히 연령과 관련된 차별이 이루어지고 있음을 보여주는 결과이다. 그 다음으로는 ‘심리적 특성 및 태도(24번, 48%)’이었고, ‘정보 수집 능력 미흡(22번, 44%)’, ‘구직 서류 작성 능력 부족(21번, 42%)’, 그리고 ‘자기 탐색 및 점검 부족(18번, 36%)’, ‘경력 관리 미흡(17번, 34%)’, ‘경력 방향 설정의 어려움(17번, 34%)’ 등의 소범주들이 중요한 장애요인들로 나타났다. 이러한 소범주들은 모두 개인이라는 대범주에 속하는 것들로서, 이는 국내 성인들이 중요하게 지각하는 구직장애요인들은 주로 자신의 심리적 특성이나 구직과 관련된 지식, 스킬 및 역량상의 어려움에 귀인하는 것으로 해석할 수

있다.

이러한 결과는 정부에서 성인 구직자들을 위해 구직과 관련된 다양한 지식 또는 스킬 등을 교육하는데 초점을 둘 경우 이들이 경험하게 되는 구직과정에서의 어려움을 완화시키는 데 큰 도움이 될 수 있음을 시사하는 것이다.

또한 성별에 따른 차이를 검토해 본 결과 여성은 구직서류 작성 및 면접 대응 등 '구직 스킬과 관련된 능력 부족', '미래에 대한 불확실성', '자기 탐색 및 점검 미흡', '실무 능력 부족', '성별, 결혼 여부에 따른 제약', '육아병행 및 가족 부양에 따른 어려움' 등에서 더 많은 장애를 느끼고 있었고, 그에 비해 남성은 '변화에 대한 준비 부족', '경력 관리 미흡', '심리적 특성 및 태도', '체면 유지에 따른 어려움', '맞춤형 잡정보 제공 시스템의 지원 부족', '경제 여건 및 비즈니스 환경 악화', '연령 제한', '취업 기회의 부족' 등에서 더 많은 장애를 느낀 것으로 나타났다.

이는 이번 조사에 응했던 30대 이상 여성들 중 상당 수가 결혼, 출산, 육아 등으로 인해 경력 단절을 겪었던 만큼 새롭게 취업 길에 나서는데 따른 막연함과 지원 직무 및 회사를 선택할 때 기본적으로 고려하게 되는 기준들(예. 집에서 회사가 가까워야 함. 정시에 출퇴근이 가능해야 함. 일반 사무직 선호 등)로 인해 겪게 되는 어려움들이 반영된 것으로 볼 수 있다. 반면 남성들은 상대적으로 경력 단절 보다 잦은 이직을 하거나 기업 및 직업 상황변화에 따른 퇴사를 겪은 경우가 더 많다 보니 주로 경력관리와 관련된 어려움과 취업 시장과 기업의 태도에 따른 어려움을 더 많이 지각하고 있는 것으로 해석해 볼 수 있다.

연구 2에서는 요인분석을 통하여 '정보 탐

색 및 구직서류 작성 능력 부족', '기업 및 취업 시장 문제', '성격·심리적 특성 및 태도', '재취업 지원 프로그램 부족', '경력 관리 부족', '외부의 시스템적 지원 부재', '체면 유지에 따른 어려움', '가족 부양에 따른 어려움', '변화에 대한 준비 부족', 그리고 '면접 대응 능력 부족'이라는 총 10개의 구직장애요인을 추출하였다. 이상 10개의 구직장애요인들이 전체 변량의 61.718%를 설명하고 있으며 이는 요인구조를 정의하기 위해서는 최소한 40~50%의 설명변량을 넘어야 한다(Gorsuch, 1983; 손은령, 2001에서 재인용)는 기준을 충족하고 있다고 볼 수 있다. 그 중에서도 '정보 탐색 및 구직 서류 작성 능력 부족'으로 명명된 요인 1은 10.50%의 가장 많은 설명력을 보이고 있다.

연구 1에서도 '정보 수집 능력 미흡'과 '구직 서류 작성 능력 부족'이 우리 나라 성인들이 많은 장애를 겪는 요인들임이 이미 확인된 바 있는데, 이 요인은 실제 구직 상담 현장에서 내담자들이 가장 많은 어려움을 호소하는 내용이기도 하다. 그 다음으로 높은 8.22%의 설명력을 보인 요인 2는 인력수급불균형, 연령으로 인해 사실상 노동 시장 내에서 취업 기회가 제한되거나 구인을 하더라도 채용하고자 하는 인원에 대한 내부적인 자격요건을 밝히지 않고 연령무관, 성별무관, 학력무관이라는 식의 애매모호한 정보로 구직자들의 혼란을 가중시키는 기업의 태도 등을 말하고 있으며 '기업 및 취업 시장 문제'로 명명하였다. 이는 고용평등을 위해 모집 시점부터 특정 성별이나 연령 등을 제한하거나 차별하지 않기 위한 법 시행과도 맞물려 나타나는 현상이긴 하나 실제 구직활동을 하는 성인들의 입장에서는 여전히 연령 차별 등이 존재한다고 느끼

고 있음을 알 수 있으며, Wanberg등이 진행한 연구에서도 재취업 상황에서 연령이 취업 용이성을 막는 중요한 변인임을 언급한 바 있다(한태영, 안상수, 신강현, 한영석, 탁진국, 유태용, 이세란, 2005). 그 외 요인들은 4.129%에서 7.028%의 설명력을 보이고 있는 것으로 관찰되었다.

연구 2에서 얻어진 요인구조를 선행 연구들과 비교해본 결과, 그 내용과 구조면에서 유사점과 차이점을 보였는데, 우선 아직까지 직업 세계에 대한 경험이 없는 청소년 및 대학생들을 대상으로 진로장애를 조사했던 손은령(2001), 김은영(2001), 이은설(2005)의 연구에서는 10개의 요인구조가 추출되었던 본 연구와 달리 각각 7개, 9개, 7개의 요인구조를 보였다. 그러나 내용면에서는 ‘노동시장과 관습의 제약’, ‘직업정보 부족’, ‘경제적 어려움’, ‘자신감 부족’ 요인들의 경우 본 연구에서의 ‘기업 및 취업 시장 문제’, ‘정보 탐색 및 구직서류 작성 능력 부족’, 재취업 지원 프로그램 부족’, ‘성격, 심리적 특성 및 태도’ 요인 등과 어느 정도 관련성이 있다고 볼 수 있다. 그리고 20~30대 직장인을 대상으로 경력장애를 조사했던 권성욱, 탁진국(2001)의 경우 9개의 요인구조를 보이고 있고 내용면에서도 조직 내에 있는 직장인들을 대상으로 하는 만큼 ‘상사문제’, ‘업무과다’ 등의 고유한 요인들을 가지고 있으나 ‘경력계획 부족’, ‘연령문제’, ‘가정문제’ 요인 등은 본 연구의 ‘경력 관리 부족’, ‘기업 및 취업 시장 문제’, ‘가족 부양에 따른 어려움’이라는 요인들과 어느 정도 연관성을 보이는 것으로 파악되었다.

한편 연구 2의 준거관련 타당도 분석의 경우, 전체 구직장애척도는 구직강도와는 낮게 관련되었으며, 구직효능감과 정신건강과는 다

소 높게 관련되었다. 이러한 경향은 구직장애 요인별로 구분해서 살펴보아도 유사하게 나타났다. 구직장애요인이 구직강도와 낮게 관련된 이유는 실직자들에게 구직활동이 매우 중요하기 때문에 여러 가지 어려움이 있다 하더라도 지속적으로 구직활동을 하기 때문인 것으로 해석할 수 있다.

또한 연구 2에서도 성별에 따른 차이가 있는 지를 알아본 결과, 여성들은 ‘정보탐색 및 구직서류 작성 능력 부족(요인 1)’, ‘경력관리 부족(요인 5)’, ‘체면 유지에 따른 어려움(요인 7)’, ‘면접 대응 능력 부족(요인 10)’에서 더 많은 장애를 느끼고 있었으며, 남성들은 ‘변화에 대한 준비 부족(요인 9)’에서 더 많은 장애를 느끼는 것으로 나타났다. 이 중 ‘경력 관리 부족’과 ‘체면 유지에 따른 어려움’의 경우 연구 1에서 남성들이 보다 많은 장애를 느꼈던 요인으로 분류되었던 것과는 상반된 결과가 나왔다.

이는 연구자가 설문지를 배포할 때 상대적으로 여성 고객 수가 적은 전직지원센터의 서비스 고객 현황을 고려하여 전체 여성 응답 인원인 120명 중 거의 절반 이상에 해당하는 인원을 이미 회사로부터 구조조정 날짜를 받은 상태에서 더 나은 자리를 찾기 위해 구직활동을 하고 있는 여성들과 오랜 경력 단절기간 끝에 재취업을 위해 직무교육을 받고 있는 여성들을 대상으로 추가 배포를 한 것과 관련된 것으로 판단된다. 즉, 응답자들이 주로 일반 사무직 종사 후 오랜 경력 단절을 맞았거나 이제 곧 구조조정을 앞두고 있는 상황에 해당하다 보니 기존 경력을 살릴만한 자리를 찾는데 어려움이 있고, 새로 들어가게 될 자리는 과거 혹은 지금보다 안정적이고 괜찮은 자리이기를 바라는 욕구들이 복합적으로 작용

한 결과라 생각된다. 반면 남성들은 신입으로 지원했을 때, 혹은 지금으로부터 5년 전, 10년 전, 15년 전과 달라진 취업 시장 상황이나 기업의 채용 절차, 취업 시 요구되는 자격 요건 등으로 인하여 구직활동 시 더 많은 어려움을 겪고 있는 것으로 해석해 볼 수 있다.

무엇보다도 본 연구는 주로 청소년과 대학생, 그리고 20~30대 직장인들에 초점이 맞추어져 있던 선행연구들과 달리 20대~50대 성인이라고 하는 폭넓은 연령대를 대상으로 척도를 개발하면서 아직까지 연구가 부족한 성인 진로 상담 분야에 대한 새로운 시도를 했다는 것에서 그 의의를 찾을 수 있다.

아직까지 직업 세계에 대한 경험이 없는 청소년 및 대학생들을 대상으로 진로장애를 조사할 경우 주로 ‘미결정’, ‘자기이해의 부족’, ‘미래에 대한 불확실성’, ‘자기명확성부족’, ‘중요한 타인과의 갈등’ 등이 장애요인으로 등장하고 있고(손은령, 2001; 김은영, 2001; 황매향, 이아라, 박은혜, 2005), 직장인을 대상으로 할 경우 ‘업무적합성부족’, ‘상사문제’, ‘성차별’, ‘경력계획부족’ 등이 등장하고 있다(탁진국, 1996; 권성욱, 탁진국, 2001). 그에 비해 이번 연구는 기존 진로장애 관련 선행연구에서 이미 다루어졌던 ‘나이 문제’, ‘자기이해의 부족’, ‘자신감 부족’, ‘노동시장과 관습의 제약’ 과 관련된 장애요인들을 재확인할 수 있었을 뿐 아니라 특히 그 동안 미처 다루지 못했던 40~50대 남성들이 조사 대상에 포함이 되면서 ‘체면 유지에 따른 어려움’이나 ‘변화에 대한 준비 부족’, ‘경력 관리 부족’ 과 같은 내용들이 새롭게 거론되는 계기를 마련했다고 볼 수 있다.

또한 장애의 범위를 ‘구직활동을 하면서 겪게 되는 여러 가지 어려움’으로 정의를 내렸

던 만큼 조사 대상자들이 현실적으로 구직활동을 하면서 가장 많은 도움을 필요로 하는 영역인 정보 탐색, 구직 서류 작성, 면접 대응, 변화 관리, 심리적 특성 및 태도 등에 대한 컨설팅 및 정책적인 면에서의 지원이 더욱 강화되어야 할 필요성을 인지할 수 있었다. 이는 성인들을 대상으로 상담 서비스를 제공하고 있는 전직지원 및 재취업 컨설팅 조직들뿐 아니라 고용친화 정책을 펼쳐나가고자 최근 새롭게 출범한 고용노동부 등 관계 부처 기관들 역시 실질적인 컨설팅과 정책을 바라고 있는 현장의 목소리에 좀 더 귀를 기울여야 할 필요성을 시사하고 있다.

본 연구의 제한점 및 이를 극복하기 위한 미래 연구 방향을 정리해 보면 아래와 같다. 첫째, 본 연구는 연령, 성별, 학력, 직종, 업종을 망라하는 일반화된 하나의 구직장애 척도를 마련하는데 목적을 두었기 때문에 각 집단별로 구직장애를 다르게 인지할 가능성들에 대해서는 충분히 검토하지 못하였다. 연구 1과 연구 2를 통하여 각각 남녀간 지각하는 구직장애에 차이가 있는 지를 살펴보기는 하였으나 그 외에도 연령대별, 학력별, 업종별, 직종별, 퇴직사유별, 이직횟수별, 구직기간별 등 각 집단별로 어떠한 구직장애요인을 더 느끼는 지에 대한 후속 연구가 필요할 것이다.

둘째, 문항 개발을 하는 동안 전문가 2명으로부터 내용타당도 검증을 받고, 이후 250명으로부터 수집한 자료를 토대로 구성 타당도 검증을 위한 탐색적 요인 분석을 실시하였으나 이번 연구에서 드러난 10개의 요인 구조가 다른 표집에서도 동일하게 드러날 지에 대한 검증과정을 거치지 못하였다. 향후에는 조사 대상자의 거주 지역 혹은 조사 대상자를 섭외하게 되는 경로를 달리하여 교차타당화 등을

실시해 볼 필요가 있다.

셋째, 설문지 배포 시 연구자가 직접 조사 대상자에게 요청을 했을 때에는 연구의 목적 및 주요 개념들에 대해 충분히 설명을 할 기회가 있으므로 문제가 되지 않았지만 다른 사람을 통하여 설문 응답 실시를 부탁할 경우 조사 대상자가 ‘구직장애’라는 용어에 대해 방어하거나 거부감을 보이는 경우들이 간혹 보고 되었다. 이 부분은 손은령(2001) 등 다른 연구자들 또한 언급하였듯이 대체할 수 있는 다른 용어를 모색해 보는 것과 관련된 논의가 필요할 것으로 생각된다.

넷째, 비록 연구자가 구직 장애 진술문에 대한 범주 구분 및 구직장애문항을 개발할 때 지도 교수 외에 2명의 전문가를 참여시킨 하였으나 연구 대상 및 그 범위가 방대했던 만큼 상당 부분 연구자가 임의로 판단하는 경우들이 많이 있었다. 연구 과정을 보다 객관화시킬 수 있도록 향후 연구 시에는 좀 더 많은 전문가들과 협업을 하는 것이 필요할 것이라 판단된다.

다섯째, 본 연구에서는 검사의 구성타당도를 분석하기 위하여 요인분석만 실시하였을 뿐 수렴타당도 및 변별타당도 분석을 실행하지 못하였다. 향후 연구에서는 본 검사와 유사한 구성개념을 측정하는 다른 검사(예, 진로장벽검사)와 유의하게 관련되는 지를 분석하는 수렴타당도 분석과 본 검사와 관련성이 낮은 구성개념을 측정하는 검사와 실제로 유의하게 관련되지 않게 나타나는지를 분석하는 변별타당도 분석을 실시할 필요가 있다.

마지막으로 본 연구에서는 한 번의 표집을 통해 얻은 자료를 탐색적 요인분석을 통해 10개의 구직장애요인으로 구성된 모형을 제시하였다. 하지만 본 연구에서는 이 10개 요인구

조 모형이 적합한지를 파악하기 위하여 또 다른 표집을 얻어 확인적 요인분석을 실시하지 못하였다. 향후 연구에서는 확인적 요인분석을 통해 이러한 요인모형의 적합성을 분석할 필요가 있다.

참고문헌

- 고향자 (1992). 한국 대학생의 의사결정유형과 진로결정수준의 분석 및 진로결정 상담의 효과. 숙명여자대학교 대학원 박사학위 논문.
- 권성욱 · 탁진국 (2002). 경력장애척도 개발 및 타당도 분석. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 15(1), 1-18.
- 김 균 (2009). 구직 강도의 선행요인과 구직 명료성의 관계에 관한 연구: 고용지원센터 이용구직자를 대상으로. 노동정책연구, 9(3), 113-141.
- 김동준 (1997). 진로미결정 문제와 심리적 변인의 관계. 충북대학교 대학원. 석사학위 논문.
- 김명언 · 장재윤 · 조성호 · 노연희 (2003). 성취 프로그램의 효과: 구직효능감 변화를 중심으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 16(2), 181-204.
- 김미희 · 탁진국 · 한태영 · 한영석 · 유태용 (2007). 중 · 장년층 재취업 결정요인과 재취업 고용의 질에 관한 연구: 남녀차이를 중심으로. 한국심리학회지: 여성, 12(4), 537-557.
- 김봉환 · 김계현 (1995). 진로 미결정에 관한 연구동향과 향후의 연구과제. 한국심리학회지: 상담과 심리치료, 7(1), 20-43.
- 김은영 (2001). 한국 대학생 진로탐색장애검사

- (KCBI)의 개발 및 타당화 연구. 이화여자 대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김정미 (2003). 한국 여대생 진로미결정 척도 개발을 위한 예비연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김정수 · 이성원 (2004). 청소년의 진로미결정, 진로내외통제성 및 진로준비행동과의 관계: 실업계 고교생과 대학생 중심. *대학생활연구*, 22, 한양대학교 학생생활상담연구소.
- 김진구 (1999). IMF 경제위기 이후 실업자들의 재취업 결정요인. *한국사회보장학회: 사회보장연구*, 15(2), 43-64.
- 김진숙 · 이종희 (2003). 일반계 여고생이 지각한 진학장벽. *상담학연구*, 4(4), 773-788.
- 김학주 · 우경숙 (2004). 중·고령자의 재취업 결정 요인에 관한 연구. *한국노년학*, 25(2), 97-110.
- 류만희 (1999). 실업자의 재취업결정요인에 관한 연구. 중앙대학교 대학원 박사학위 논문.
- 서효석 (2007). 중간관리직 경력자의 재취업 결정요인에 관한 연구. 동국대학교 대학원 석사학위 논문.
- 손은령 (2001). 여자대학생이 지각한 진로장벽. 서울대학교 대학원 박사학위 논문.
- 손은령 · 김계현 (2002). 여자대학생이 지각한 진로장벽요인에 관한 연구. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 14(1), 121-139.
- 신선인 (2001). 한국판일반정신건강척도(KGHQ)의 개발에 관한 연구 I. *한국사회복지학*, 46(9), 210-235.
- 양안나 (2002). 관리직·전문직 경력자의 재취업 결정요인 및 전직의도 분석. 경기대학교 대학원 석사학위 논문.
- 이은설 (2005). 초·중·고 여학생 진로장벽 척도의 개발 및 구인타당도 검증. 이화여대 대학원 석사학위 논문.
- 정소영 (2007). 청년실업자의 재취업 결정요인에 관한 연구. 충남대학교 대학원 석사학위 논문.
- 진미석, 윤희한 (2003). 성인 진로개발지원체제 구축 방안. 한국직업능력개발원: 기본연구 03-12.
- 탁진국 (1996). 경력미결정과 부적응간의 관계. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 9(2), 81-94.
- 한태영 · 안상수 · 신강현 · 한영석 · 탁진국 · 유태용 · 이세란 (2005). 장년층구직자의 구직효능감에 대한 귀인과 강인성의 영향: 정신건강과 재취업 제한요건의 매개효과. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 18(3), 611-637.
- 홍혜경 (1998). 진로결정상태 모형에 의한 대학생의 진로결정상태의 유형화. 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 황매향 · 이아라 · 박은혜 (2005). 청소년용 남성 진로장벽 척도의 타당도 검증 및 잠재평균비교. *한국청소년연구*, 16(2), 125-159.
- 김용하. "2010 베이비붐 세대의 이동이 시작된다", *신동아* 2010년 1월 1일 통권 604호: 446-452
- Astin, H. S. (1984). The meaning of work in women's lives: A sociopsychological model of career choice and work behavior. *The Counseling Psychologies*, 12, 117-126.
- Crites, J. O. (1969). Vocational psychology. New York: McGraw Hill.
- Farmer, H. S. (1976). What inhibits achievement and career motivation in women? *The Counseling Psychologist*, 6, 12-14.
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and

- compromise: A developmental theory of occupational aspirations [Monograph]. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 545-579.
- Nieva, V. F., & Gutek, B. A. (1981). *Woman and work: A psychological perspective*. New York: Praeger.
- Osipow, S. H. (1999). Assessing career indecision. *Journal of Vocational Behavior* 55, 147-154.
- Osipow, S. H. (1980). *Manual for the Career Decision Scale*(Rev.ed.). Columbus, OH: Marathon Consulting and Press.
- Salomone, P. R. (1982). Difficult cases in career counseling: II-The indecisive client. *Personnel and Guidance Journal*, 60, 496-500.
- Sobel, M. G. (1963). Commitment to work. In F. I. Nye & L. W. Hoffman(Eds.), *The employed mother in America*(pp.40-63). Chicago: Rand McNally.
- Swanson, J. L., & Tokar, D. M. (1991a). College students' perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 92-106.
- Swanson, J. L., & Tokar, D. M. (1991b). Development and initial validation of the Career Barriers Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 39, 344-361.
- Swanson, J. L., & Woitke, M. B. (1997). Theory into practice in career assessment for women: Assessment and interventions regarding perceived career barriers. *Journal of Career Assessment*, 5, 431-450.

1차원고접수 : 2011. 9. 30.
수정원고접수 : 2011. 12. 1.
최종게재결정 : 2011. 12. 14.

Development of the Job-Seeking Barriers Exploration Scale for Adults

Jeong, Seon-Hyung

Tak, Jinkook

Kwangwoon University

Most of the studies concerning career barriers have been limited to women, students, or employees. This study attempted to develop the scales to measure job-seeking barrier factors for the unemployed people. First, through the in-depth interview with 50 unemployed people, 451 statements of job-seeking barriers were obtained. Based on the classification methods of previous studies and professionals' advice, 3 large categories and 11 medium categories and 44 small categories were classified. Secondly, the questionnaires composed of 70 job-seeking barrier items and 28 criterion variables items were distributed to vocational schools, search firms and mostly outplacement service center. 250 questionnaires were collected and analyzed. The results of exploratory factor analyses showed that the 10 factor model was most meaningful. These factors were as follows: 1) lack of information search and writing abilities of job applications, 2) company and job market problem, 3) personality · psychological characteristics and attitudes, 4) lack of reemployment support program, 5) lack of career management, 6) absence of external systematic support, 7) difficulties by retaining dignity, 8) difficulties by support of family, 9) lack of preparation for the change, and finally 10) lack of abilities about dealing with job interview. Reliabilities of 10 factors were generally satisfactory. Also the scale was significantly related to all the three criteria, confirming criterion-related validity of the scale. Implications of the results and the direction of future study were discussed.

Key words : Job-seeking barriers, Career barriers, Outplacement, Adult career, Re-employment