



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

석사학위논문

제주지역 중·장년 구직자의
내·외재적 직업가치가
진로결정수준에 미치는 영향에서
취업준비행동의 조절효과

제주대학교 교육대학원

상담심리전공

허 은 심

2021년 8월



제주지역 중·장년 구직자의
내·외재적 직업가치가
진로결정수준에 미치는 영향에서
취업준비행동의 조절효과

지도교수 최 보 영

허 은 심

이 논문을 교육학 석사학위 논문으로 제출함

2021년 6월

허은심의 교육학 석사학위 논문을 인준함

심사위원장 김성봉 인
위 원 박정환 인
위 원 최보영 인

제주대학교 교육대학원

2021년 8월

<국문초록>

제주지역 중·장년 구직자의
내·외재적 직업가치가
진로결정수준에 미치는 영향에서
취업준비행동의 조절효과

허 은 심

제주대학교 교육대학원 상담심리전공

지도교수 최 보 영

본 연구의 목적은 제주지역 중·장년 구직자의 내·외재적 직업가치와 취업준비 행동이 진로결정수준에 미치는 영향을 알아보고 내·외재적 직업가치가 진로결정수준에 미치는 영향이 취업준비행동에 의해 조절되는지 검증하고 하였다. 취업준비행동이 내·외재적직업가치와 진로결정수준간의 관계에서 유의한 조절효과를 보이는지 알아보기 위하여 중장년 410명을 대상으로 직업가치, 진로결정수준, 취업준비행동에 대한 설문조사를 실시하였다. 연구결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 내재적 직업가치는 진로결정수준과 유의한 상관을 보이지 않았으며 외재적 직업가치는 진로결정수준과 부적상관이 있는 것으로 나타났다. 둘째, 위계적 중

다 회귀분석을 통하여 분석한 결과, 진로결정수준에 대한 내재적 직업가치와 취업준비행동의 상호작용 효과는 나타나지 않았으며 진로결정에 대한 외재적 직업가치와 취업준비행동의 상호작용 효과는 유의하게 나타났다. 즉, 취업준비행동이 외재적 직업가치와 진로결정수준과의 관계를 조절하는 것으로 확인되었다. 마지막으로 연구결과를 중심으로 본 연구의 의의, 제한점 및 후속연구를 위한 제언을 논의하였다.

주요어 : 직업가치, 진로결정수준, 취업준비행동, 조절효과

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구문제 및 가설	8
3. 연구모형	8
4. 용어의 정의	9
II. 이론적 배경	11
1. 직업가치	11
가. 직업가치의 개념	13
나. 직업가치의 구성요소	15
2. 진로결정수준	15
가. 진로결정수준의 개념	15
나. 진로결정수준의 구성요소	17
3. 취업준비행동	18
가. 취업준비행동의 개념	18
나. 취업준비행동의 구성요소	20
4. 연구변인 간 관계	22
가. 직업가치유형과 진로결정수준의 관계	22
나. 취업준비행동과 진로결정수준의 관계	24
III. 연구방법	28
1. 연구대상 및 절차	28
2. 측정도구	29
가. 직업가치 척도	29
나. 진로결정수준 척도	30
다. 취업준비행동 척도	31

3. 자료처리 및 분석	32
IV. 연구결과 및 해석	34
1. 주요 변인의 기술통계	34
2. 주요 변인의 상관관계	35
3. 취업준비행동의 조절효과 검증	36
가. 내재적 직업가치와 진로결정수준과의 관계에서 취업준비행동의 조절효과	36
나. 외재적 직업가치와 진로결정수준과의 관계에서 취업준비행동의 조절효과	38
V. 논의 및 제언	40
1. 결과 요약 및 논의	40
2. 연구의 의의 및 제언	42
VI. 참고문헌	44
Abstract	59
부록	61

표 목 차

표Ⅲ-1 연구대상의 인구통계학적 특성	27
표Ⅲ-2 직업가치척도의 문항 구성 및 신뢰도 계수	29
표Ⅲ-3 진로결정수준척도의 문항 구성 및 신뢰도 계수	30
표Ⅲ-4 취업준비행동척도의 문항 구성 및 신뢰도 계수	31
표Ⅳ-1 직업가치, 진로결정수준, 취업준비행동의 기술통계	33
표Ⅳ-2 직업가치, 취업준비행동, 진로결정수준 간의 상관관계	34
표Ⅳ-3 내재적 직업가치와 진로결정수준과의 관계에서 취업준비행동의 조절효과 ..	36
표Ⅳ-4 외재적 직업가치와 진로결정수준과의 관계에서 취업준비행동의 조절효과	37

그림 목 차

그림 I -1 중·장년구직자의 직업가치와 진로결정수준의 관계에서 취업준비행동의 조절모형	8
그림 II-1 직업준비행동, 취업준비행동, 직업탐색행동의 관계	19
그림 IV-1 외재적 직업가치와 취업준비행동의 상호작용 효과	38

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

우리사회는 1997년 IMF외환위기 이후 평생직장의 꿈은 깨지고, 다시 찾아온 2008년 세계 금융위기와 코로나19라는 팬더믹 속에서 빈번해진 기업의 도산, 구조조정 등은 노동력의 고용불안이 심화되어가고 있다. 이러한 사회 변화속에서 구직자들은 생애 모든 시점에서 진로 변화를 스스로 원하거나 외부로부터 강요받게 되었다(Sharf, 2014/2016). 특히, 서비스산업중심의 경제구조로 대규모일자리를 제공할 수 있는 제조 산업 극히 적은 제주 지역 경제의 구조적 특성(전국대비 0.58%, 통계청, 2018)은 다변화하는 사회속에서 제주도의 중·장년들의 진로 및 취업결정에 많은 혼란을 야기한다.

변화하는 세상에 맞춰 개인이 경력 목표를 세우고 달성하기 위해 노력하는 경력개발 과정(Schein, 1996)에서 진로결정은 중요한 단계로 청소년기나 대학에 국한되지 않고 지속적인 선택과 의사결정을 요구하는 일생의 과업이 되었다(Savickas, et al., 2009). 직업의 세계 속에서, 재순환을 경험하고, 직면하게 되는 미래의 과제를 끊임없이 인식해야 하기(Super, Brooks, 1990) 때문이다.

오늘날 ‘실업’, ‘ 명예퇴직’, ‘정리해고’, ‘구조조정’은 일상의 용어가 되었고 취업과 실업이라는 문제에서 청년층은 첫 직장을, 중장년층에서는 새로운 직장을 해결해야만 한다. 김학주, 우경숙(2004)의 연구에서는 중장년의 재취업 결정요인으로 전 직장에서의 임금, 고용형태 등이, 변숙영, 주인중(2002)의 연구에서는 경력, 임금, 자녀양육문제 등이 재취업결정요인이라고 주장하였다. 이와는 상대적으로 대학생을 대상으로 한 김민수(2004)는 어학, 전공, 학점, 자격증 등을 언급 대학생과 중·장년층의 취업 전략 또는 결정요인에 대한 인식에 차이가 있는 것으로 나타났다. 취업에 대한 중·장년들의 진로결정에 대한 연구가 부족한 상황에서 필요적 의의가 있다고 할 수 있다.

직업을 구하거나 전직을 희망하는 중·장년의 구직자들과 진로 및 취업 상담하다 보면 어떤 구직자는 비교적 쉽게 실업을 극복하고 취업에 성공하나, 어떤 구직자는 취업에 어려움을 느끼며 장기실업자로 남겨지게 된다. 앞서 제시하듯이 중·장년구직자의 진로상담 및 취업의 중요성이 부각된 현재, 구직자의 진로결정의 중요한 영향을 끼치는 요인을 찾아봄으로써 상담현장에서 구직자를 위한 진로상담 방안을 모색하고자 한다.

지속적인 진로전환이 이루어지는 환경의 변화(Savickas et al., 2009); Super et al., 1990)에 따라 성인 진로 또한 다양한 개인적 특성과 심리적 변인 및 환경적·상황적 변인의 영향을 받아 변화하고 발달한다. 따라서 진로지도 및 진로상담에 있어 무엇보다 선행되어야 할 것은 한 개인의 신체적조건, 적성, 성격, 능력, 가치관 등에 대해서 정확하게 이해할 수 있도록 해야 한다.

진로 상담가들은 오랫동안 진로를 결정한 사람과 다양한 문제와 이유로 진로 결정하지 못한 사람을 관찰하여 왔고, 진로결정은 개인에 따라 여러 가지 심리적 변인이 서로 다른 영향을 미치고 있음을 나타내고 있다(김동준, 1997). 선행연구에서 다루어진 진로결정수준에 영향을 미치는 변인들은 성별(Super, 1957; Wiljanen, 1995; Jackson, 1996; DeManial, 1999), 지능(Super, 1957)과 같은 개인 특성, 부모의 사회·경제적 배경(Jackson, 1996), 부모애착(Blustein et al., 1991; O'Brien, 1996; Demania, 1999) 또래 애착(Raja, McGee, & Stanton, 1992), 학습 경험(Krumboltz, 1979), 사회·환경적 요인(Super, 1957; Krumboltz, 1979; Jackson, 1996)과 같은 환경 변인, 진로정체감(Holland & Holland, 1977), 진로자기효능감(Blustein, 1989), 진로결정자기효능감(Taylor & Betz, 1983)와 같은 진로 변인, 자기효능감(Wiljanen, 1995; EdMania, 1999), 자아존중감(Resnick, Fauble, & Osipow, 1970), 자아정체감(Schumrum & Hartman, 1988; Cohen, Chartrand, & Jowday, 1995; Vondracek et al, 1995), 불안(Berger-Gross, Kahn, & Weare, 1983; Havkins, Bradly, & White, 1977)등의 심리적 변인으로 분류해 볼 수 있다.

진로결정수준과 관련된 국내 선행연구들을 살펴보면 다수의 연구에서 사회적 지지가 높을수록 결정수준이 높다고 보고되었고(한수현, 2003; 김완수, 2005; 송현심, 홍혜영, 2010; 박미경 외, 2008; 신정옥 2011), 진로결정자기효능감은 진로결정수준에 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며(김민정, 김봉환,

2007; 정진선, 2002; 조성연, 문미란, 2006), 진로장벽과 진로결정수준 간에는 유의미한 부적 상관이 보고되었다(손은령, 2001; 이성식, 정철영, 2007; 정민, 노안영, 2008; 박미경, 2009; 황혜리, 류수정, 2009; 신정옥, 2011). 자아정체감은 진로결정에 긍정적 영향을 미치는 것으로 확인되었으며(김은진, 천성문, 2001). 자아정체감은 진로결정에 긍정적 영향을 미치는 것으로 확인되었으며(김은진, 천성문, 2001; 박성미 2004), 불안은 여러 선행연구(안혜선, 2009; 이영주, 2005; 한효정, 2012)에서 진로결정수준과 밀접한 관련이 있는 것으로 나타났고, 대학생들이 경험하는 정서적 어려움이 진로결정에 영향을 미친다(김종운, 박성실, 2014; 박용두, 이기학, 2007; 유나현, 이기학, 2005; 이지원, 이기학, 2014)고 보고 되었다. 그 밖에 성별에 따른 진로결정수준 간의 관계에 대한 연구(이지웅, 이정선, 장애경, 김정기, 2013; 이종찬, 홍아정, 2012)도 이루어졌다.

진로결정과정은 가치, 흥미, 능력 등의 내적 변인과 노동시장, 경제 상황 등의 외적변인과의 상호작용을 통해 조율되는데, 내적 변인 중 하나인 개인의 직업가치는 진로결정과 진로발달에 영향을 미치는 주요 변인으로 언급되어 왔다(Super, 1980). 또한 행동의 규준과 한 개인이 추구하는 최종상태에 대한 방향을 제시하며, 목표설정에 중요한 영향을 미칠 수 있는 직업가치(Brown, 1995)는 진로를 선택하고 결정하는 합리적인 방법으로 개인의 내적인 특성, 즉, 개인의 흥미나 진로효능감, 성격, 직업가치관등의 변인을 중심으로 진해되고 있다(박해진, 유병민, 2017; 최보영, 2013; Russell, 2011). 직업가치가 청소년의 진로선택을 위해 고려되어야 할 중요한 변인으로 제시되었음에도 불구하고(Brown, 2002), 흥미, 능력, 성격 특성과 같은 다른 내적 변인과 비교했을 때 학문적인 연구주제로는 덜 주목받은 경향이 있지만(Robinson & Betz, 2008; Rottinghaus, Hees, & Conrath, 2009), 직업가치는 만족스러운 진로선택을 위한 주요 변인으로 여겨지고 있다(Brown, 2002)

직업가치를 한 개인이 선호하는 것과 관련된 것으로서 행동의 원인이 되는 개인적 신념이라고 정의(Allport, 1961)하였는데, 이러한 직업가치는 크게 두 축으로 구분해 볼 수 있다. Kalleberg(1977)는 직업 활동 자체를 내재적 가치로, 임금, 복리후생, 직업안정을 외재적 가치로 분류하였으며, 김병숙 외(1998)는 자기능력, 자기표현, 사회헌신, 이상주의, 인간관계를 내적가치로, 개인주의, 권력추구, 경제,

안정추구, 사회인식중시를 외적 가치로 분류하였다. 양한주와 정철영(1998)은 봉사성, 욕구 충족성, 독창성, 자아실현성, 리더십을 내적영역으로, 존경성, 수익성, 안정성, 장래성을 외적 영역으로, 부수적 영역으로는 대인관계, 다양성으로 구분하였다. 이와 같은 구분에 따라 대부분의 연구에서도 직업가치를 크게 두 가지 하위요소로 구분하여 연구를 진행하는 경향이 많으며(어윤경, 2009; 정영해, 강희순, 김정숙, 2012; 최보영, 2013; Kalleberg, 1977), 내·외적 직업가치는 진로선택 과정 및 진로발달에 긍정적인 영향을 미치고 있는 것으로 보인다.

직업가치와 진로결정수준 관련 선행연구들을 살펴보면, 일반적으로 여학생들은 내재적 직업가치를 중요시하고 남학생들은 외재적 가치를 중요시하는 특성을 보인다는 결과들이 많았으나(Bridges, 1989; Heckert & Wallis, 1998; Herzog, 1982; Major & Konar, 1984; Post-Kanner, 1987; Wagnam, 1965; 이석재, 1989; 이현주, 2004; 임은미, 2010; 하문선, 2014), 반대로 여성이 남성보다 더 외재적 직업가치를 갖는다는 연구결과도 있다(Johnson & Mortimer, 2000; Krau, 1987). 한편, 남순현(2005)의 연구에서는 내재적 직업가치에서는 유의미한 성별 차이가 나타나지 않았으며, 외재적 직업가치, 관계지향적 직업가치, 그리고 이타적 직업가치에서는 여학생이 남학생보다 유의하게 높은 점수를 보였다. Luzzo(1995)의 연구에서는 여학생들이 남학생보다 높은 진로성숙도를 보였고, 문승태, 이상래(2002)의 연구에서도 여학생들의 진로결정 수준이 남학생보다 더 높은 것으로 나타났다. 반면 박수길·이영희(2002)의 연구에서는 여학생보다 남학생의 진로결정 수준이 더 높게 나타났다. 조아미(2002)의 연구에서는 성별에 따른 진로결정 수준 차이가 유의미하지 않은 것으로 나타나기도 하였다. 김유경, 전미애(2014)는 남녀집단 모두에서 외재적 직업가치가 진로결정수준에 통계적으로 유의한 영향, 내재 직업가치는 남녀집단 모두에게 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 보고하였다. 박신영, 김종인(2017)는 내재적 직업가치가 진로결정수준에 긍정적인 영향을 미친다고 보았고, 이희아, 김수연, 이명주(2019)는 직업가치가 진로결정에 유의미한 영향을 미치고 있는 것으로 보았다.

직업가치에 대한 연구는 개인의 취업환경과 발달단계에 따라 탄력적으로 변화 가능하기 때문에, 직업가치에 대한 결과는 일의 속성 및 특성과 개인상황에 따라 차이가 나타날 수 있다. 한국고용정보원(2015) 직업가치관의 변화 및 차이분석에

서도 직업가치관 순위를 보면 1위 심신의 여유, 2위 직업 안정성, 3위 성취, 4위 금전적 보상, 5위 타인의 인정 등으로 조사되었다. 그러나 성별에 따라 직업가치가 달리 나타났던 선행연구(이지연, 2006; 최보영, 2013; Abu-Saad, Ismail, & Isralowitz, Richard, 1997)들도 보고되고 있어, 개인의 특성이나 상황에 따라 직업가치에 차이가 나타날 수 있음을 알 수 있다. 특히 재취업 및 이직을 준비하는 중·장년구직자들의 경우 진로 및 직업을 선택하는데 있어서 개인의 직업가치를 면밀히 검토해 볼 필요가 있다.

Super(1963)의 진로발달이론에 의하면, 진로발달이 전 생애에 걸쳐 이뤄지는 과정으로 14세~25세는 학교 활동, 여가활동, 시간제 일과 같은 활동을 통해 자아를 검증하고 역할을 수행하며 직업을 탐색하는 시기로 성인기는 이미 결정된 진로를 확립하고 유지하는 시기로 보았다(김봉환, 2003) 하지만 과거와는 달리 최근 중·장년구직자는 예상치 못한 실직으로 인한 심리적 충격과 고용시장의 불안정 및 비정규직, 임시직 채용의 확대 등으로 인한 높은 수준의 정서적 불안, 우울, 스트레스, 적대감과 신체적 증상을 경험하게 되며 자신의 진로문제에 대해 다시 고민하고 새로운 진로를 준비하는 시기로 개념이 전환되고 있어 이에 관한 실제적인 진로와 관련된 취업준비가 필요하다고 할 수 있다.

취업준비행동은 현실적인 면에서 취업성공을 위한 행동을 의미한다. 선행 연구로 김봉환(1997)의 연구에서 ‘진로준비행동’이라는 개념은 여러 연구가 진행되면서 ‘직업탐색행동’이나 ‘취업준비행동’, ‘진로준비행동’으로 용어가 세분되었다. 중·장년 구직자의 취업준비는 ‘직업탐색’에 비해 더 확장된 의미로 봐야한다. 이것은 자신이 희망하는 직업이나 일하고 싶은 직장에 취업하는데 필요한 준비과정과 행동을 포함하고 있는 것으로 보아야 한다. 다시 말해, 다양한 정보검색을 통해서 직업과 취업처를 알아보고 선택하는 과정, 성공적인 취업을 위해서 자격 갖추는 준비과정, 정확한 정보 및 자료 분석을 위한 전문 취업센터 및 주변인과의 상담과정, 그 외에도 자신이 희망하는 일과 관련된 경험을 쌓음으로서 자신의 취업가능성을 높여나가는 노력 등이 요구되는 것이다.

선행 연구들을 살펴보면, Gorter & Kalb(1996)의 연구에서는 구직노력을 ‘구직지원횟수’(job application number)로 측정하여 구직 제의율(job offer) 및 재취업에의 영향을 분석한 결과, 높은 구직 지원횟수는 높은 구직 제의 회수 및 재취업

으로 귀결되고 있음을 밝히고 있다. 또한 이들의 분석결과에서는 실직기간에 이루어진 실직자들의 구직노력은 재취업 결과에 상당한 영향을 미치고 있음을 보여주고 있다. 재취업 결정에의 구직활동 노력의 중요성은 Keeley & Robins(1985)의 연구에서도 확인되는데, 구직활동 시간이 증가할수록, 구직지원건수가 증가할수록, 또한 기업체들과의 고용 관련 접촉빈도가 많을수록 실직자의 재취업률은 높아지는 관계가 있는 것으로 제시되고 있다.

오늘날 구조조정과 아웃소싱으로 인해 평생직장이나 안정 고용 패러다임은 무너지고(Lee, Shin, Baek, & Heo, 2014) 이직과 진로변경은 흔한 현상이 되었다. 잡코리아(2019)의 ‘연차별 이직경험’에 대한 설문 자료에 따르면 10년차 직장인의 이직횟수는 평균 4회로 2010년 10년차 직장인의 평균 이직회수(2.9회)에 비해 1회 늘어났다. 이직회수의 증가와 더불어 고용율의 급격한 변화는 중·장년층들도 경력개발을 지속할 필요성에 직면하게 하고 있는데, 구인구직 매칭플랫폼 사람인(2020)에 따르면 조사대상의 49.1%가 이직을 위해 ‘이력서, 경력기술서 up-date’를 한다고 대답하였고, 37.2%가 ‘자격증 취득 준비’, 이어 ‘관심기업 채용 확인’(36%), ‘성과 포트폴리오 정리’(14.3%)등의 순으로 취업준비행동을 하는 것으로 나타나고 있다. 중·장년 구직자 스스로 생애경력설계를 할 수 있도록 정부 정책 또한 지침을 제공하고 평생 재교육과 재취업이 가능한 시스템으로 재편이 이루어지고 있는데(Ministry of Employment and Labor et al., 2017), 우리나라의 경우 고용노동부에서 제공하고 있는 국민내일배움카드를 이용한 직업훈련등이 대표적이다.

이러한 취업준비행동이 과연 중장년의 진로결정에 어떠한 영향을 줄 수 있는지 선행연구를 살펴보면, 취업준비행동중 자격증 취득의 경우 이동임·김덕기(2001)의 연구에서는 한국노동패널 1999년 자료를 통하여 로짓분석을 실시, 자격이 직무 만족도 및 이직, 고용, 임금에 미치는 영향을 검토, 자격보유가 취업에 긍정적 기여를 하고 있음을 제시하였다. 김안국·강순희(2004)의 연구에서는 여성의 경우 자격취득이 취업에 효과를 미치는 것으로 나타났으며 남성의 경우 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

비연속적이고 불안정한 고용환경속에서 중·장년의 생애경력설계를 통한 재교육이 실제로 재취업과 관련된 진로결정에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 알아

보고자 한다.

이상에서 살펴본 바에 따라 본 연구에서는 내·외적 직업가치와 취업준비행동의 수준에 따라 진로결정수준의 양상은 달라질 수 있을 것으로 가정하고자 한다. 생애주기 특성상 가족을 부양하고 양육하는 책임을 지고 있는 중·장년 구직자의 진로문제는 보다 적극적으로 자신에게 보다 중요하게 생각하는 직업가치를 구체적으로 현실화하여 직업탐색과 진로결정에 합리적으로 활용되어야 할 필요가 있다. 끝으로 직업상담의 현장에서 상담자는 중·장년 구직자의 진로결정에 대한 어려움을 파악하고, 구직자의 내·외적 직업가치를 탐색, 취업준비행동에 대한 합리적이고 현실적인 정보를 제공한다면, 구직자의 진로결정에 긍정적인 영향을 끼칠 수 있도록 도와야 할 것이다.

본 연구에서는 중·장년 구직자의 내·외재적 직업가치가 진로결정수준에 미치는 영향이 취업준비행동에 의해 조절되는지 검증하고 이를 통해 중·장년구직자의 취업상담 및 개별 구직자에 대한 차별적인 개입과 처치를 위한 기초자료를 제공할 수 있으리라 기대한다.

2. 연구문제 및 가설

본 연구는 중·장년구직자의 직업가치, 진로결정수준, 취업준비행동의 관계를 파악하는 것이다. 또한 변인간의 관계를 파악하여 취업상담 및 개별 구직자에 대한 차별적인 개입과 처치를 위한 기초자료를 제공하고자 한다. 본 연구에서 다루고자 하는 연구문제는 중·장년 구직자들의 직업가치와 진로결정수준의 관계에서 취업준비행동의 조절효과를 검증하기 위하여 다음과 같이 연구 문제를 설정하였다.

연구문제 1. 내재적 직업가치가 진로결정수준에 미치는 영향이 취업준비행동에 의해 조절되는가?

연구문제 2. 외재적 직업가치가 진로결정수준에 미치는 영향이 취업준비행동에 의해 조절되는가?

3. 연구모형

본 연구는 그림 I-1의 연구모형을 통해 중·장년 구직자들의 직업가치와 진로결정수준의 관계에서 취업준비행동의 조절효과를 나타내는지 분석해 보고자 한다. 이에 따라 직업가치와 진로결정수준의 관계에서 취업준비행동을 조절변인으로 선정하였다.

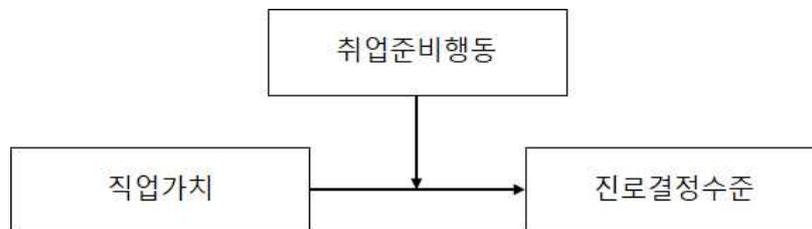


그림 I-1 중·장년구직자의 직업가치와 진로결정수준의 관계에서 취업준비행동의 조절모형

4. 용어의 정의

가. 중·장년구직자

본 연구에서 중·장년 구직자란 40~64세에 해당하는 성인 가운데 구직활동중이거나 구직활동을 한 경험이 있는 성인으로 정의한다. 중·장년은 개인적 발달의 관점에서 생물학적 노화가 시작되는 시기이며, 사회적 관점에서는 사회생활과 직업생활에서 난관을 극복하고 인간관계 및 사회·경제적 지위 등에 있어 절정기에 도달한 시기라 할 수 있다. 이에 인생의 재설계를 계획하고 실천하면서 자신의 능력개발을 위해 적극적으로 취업을 준비하는 구직자를 의미한다.

나. 직업가치

직업가치(work value)는 직업과 관련된 전반적인 태도로 정의될 수 있다. 보다 구체적으로는 직업을 어떻게 보느냐하는 직업에 대한 관점, 희망 종사 직업에 대한 가치부여, 직업선택에 있어서 바람직한가 여부를 판단하는 행동기준 및 개념 규정, 직업선택과 직장생활에서의 동기 요인, 직장에서의 만족을 결정하는 보상수단의 종류에 대한 중요도의 판단 기준 등으로 정리 될 수 있다(Wollack, 1971)

본 연구에서는 직업가치를 내재적 직업가치(intrinsic value)와 외재적 직업가치(extrinsic value)로 나누고, 하위 영역으로 경제우선은 직업선택에 있어 경제적 자립, 수입, 부 등에 의하는 경향, 사회인식중시는 사회신분의 척도로서 주의의 평가를 고려하는 경향, 안정추구는 직업선택에 있어 일신상의 안정을 추구하는 경향과 가정의 평화를 추구하는 경향으로 정의한다. 자기능력은 자신의 성격, 적성, 흥미 등에 의해 일이나 직업을 선호하는 경향, 인간관계중심은 인간관계를 중시하고 사회구성원의 임무를 우선 고려하는 경향, 사회헌신은 일이나 직업을 사회적·국가적 봉사라는 입장에서 보람을 찾는 경향으로 정의한다.

본 연구에서의 중·장년구직자의 직업가치는 김병숙(1997)이 개발한 척도를 김현주(2007)가 수정 보완한 척도를 사용하여 측정한 점수를 의미한다.

다. 진로결정수준

진로결정수준이란 개인의 전공 및 직업선택과 관련된 진로결정 과정 진행수준이며 장래의 진로에 대한 확고한 정도를 나타낸 것으로(Harren, 1979). 진학이나 취업에 있어서 향후 자신의 진로에 대해 확신하는 정도를 말하며(고향자, 1992), 자신의 전공 및 직업의 선택과 관련된 확신의 정도라고 볼 수 있다(김봉환 외, 2010). 김봉환(1997)은 진로결정수준을 진로의 결정과 미결정을 양극단으로 하는 연속선상에 있는 어느 한 위치라고 정의하였고 확신의 정도가 높은 상태를 ‘결정’, 확신의 정도가 낮은 상태를 ‘미결정’이라고 하였다.

본 연구에서는 중·장년의 진로결정과정에서의 확신의 정도로 정의한다. 연구에서의 진로결정수준은 Osipow, Carney, Winer, Yanico와 Koschir(1976)가 개발한 진로미결정 검사를 고향자(1992)가 변안한 척도를 사용하여 측정된 점수를 의미한다.

라. 취업준비행동

본 연구에서 취업준비행동(job preparation behavior)이란 자신이 희망하는 분야로 취업하는 것을 목표로 준비하는 구체적이고 현실적인 행위로 정의한다. 구체적으로 자기 자신과 직업세계에 대한 정보수집, 필요한 도구를 갖추는 활동, 설정된 목표를 달성하기 위한 노력 등이다(김봉환, 1997). 따라서 취업준비행동은 포괄적인 의미에서의 진로결정과 준비과정으로, 취업준비에만 국한되어 있지 않은 진로준비행동보다 현실적이고 구체화된 측면에서 직면한 취업 문제를 해결하기 위한 행동을 의미한다. 즉, 정보검색을 통해 직업과 회사를 알아보고 선택하는 과정, 취업을 위해서 자격을 갖추어 나가는 준비과정, 정확한 정보입수 및 자료 분석을 위한 전문 취업센터 및 주변인과의 상담과정, 자신이 원하는 일과 관련된 경험을 쌓음으로서 자신의 취업가능성을 높여 나가는 노력 등이 요구되는 행동이다(이제경, 2004)

본 연구에서의 취업준비행동은 중·장년구직자의 취업준비행동을 알아보기 위해서 Blau(1993, 1994)가 연구한 Job Search Behavior를 선행연구를 기초로 하여 한국고용정보원의 어윤경 외(2009)가 개발한 대학생 취업준비검사지를 사용하여 측정된 점수를 의미한다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 직업가치

가. 직업가치의 개념

가치는 자신의 삶에서 무엇을 지향할 것인가와 관련하여 대부분의 사람들의 삶의 방향성을 유지하기 위해 기준이 되는 어떤 지점을 고수하려고 하는 것을 일반적으로 가치라고 정의하였다(김수정, 2011; 김병숙, 2007).

직업에 대한 가치는 한 개인이 직업과 관련하여 기술하는 가장 중요한 범주의 하나로 진로발달과 진로선택에 대한 연구에서 가장 중요한 것으로 여겨진다. 직업가치는 학자들 간에 논의되는 관점과 연구의 목적 등에 따라 여러 유형으로 분류되며 차이를 보여 왔는데, 직업선택에 있어 어떠한 가치가 행동규준으로써 중시되는가를 기준으로 직업가치의 유형들이 구분되고 있다.

첫 번째, 직업가치 유형 분류 방법은 직업가치의 하위영역을 내재적 직업가치와 외재적 직업가치로 나누고 내재적 직업가치와 외재적 직업가치 각각에 또 다시 세분화된 하위영역으로 구분하는 방법이다(김병숙, 2007; Kallegerg, 1977; Kazanas, Hannah, Gregor, 1975; Miller, 1974; Parker, 1971). 그 가운데, 직업사회학 분야에서 대체로 통용되고 있는 Kalleberg(1977)의 직업가치 유형 구분과 그 내용을 살펴보면, 일과 관련하여 여러 가지 보상이나 특성의 종류에 따라서 내적 직업가치(intrinsic work values)와 외적 직업가치(extrinsic work values) 등으로 나누었다.

두 번째, 내재적 직업가치와 외재적 직업가치로 나누고 부수적 형태를 추가하는 방법으로 이 또한 각 세 영역의 하위영역을 구체적으로 구분하고 있다 Ginzberg(1952)는 내재적 직업가치를 직업활동 자체로, 외재적 직업가치를 외경제 및 위신, 부수적 형태로 사회적 환경적 영역으로 세분화하였고, Rosenber(195

7)의 경우 내재적 직업가치를 자기표현성으로, 외재적 직업가치를 외적보상지향형으로, 그 외 부수적 형태를 인간지향형으로 세분화 하였다. Super(1957)는 내재적 직업가치의 하위 영역을 애타성, 창의성, 심미성, 성취 등으로, 외재적 직업가치를 생활 방식, 안정성, 위신, 보수로, 그 외 환경, 동료, 감독관의 관계 등을 부수적 형태로 구체적으로 세분화하였다.

세 번째는 기타 분류 방법으로 위의 두 가지 분류 방법과 같이 내적 직업가치, 외재적 직업가치와 부수적 가치 등으로 나누지 않고, 바로 직업 가치의 세부적 하위영역을 제시하고 있는 것이다(Center, 1949; O'Connor, Kinnane, 1961; Wokeach, 1973; Mietus, 1977; Mortimer, Lorence, 1979; Pryour, 1980; Wu, 1985).

이 중, Rokeach(1973)의 직업가치 유형 분류는 4가지 유형으로 크게 구분하고 있는데, 지금까지 제시되었던 내재적 직업가치와 외재적 직업가치, 기타 부수적 가치 분류와 달리 인간이 궁극적으로 추구해야할 궁극적 가치(terminal values), 궁극적 가치를 추구하는 데 수단이 되는 도구적 가치(instrumental values) 등으로 분류하고 있다. 이와 함께 개인적 가치(personal values), 사회적 가치(social values) 등으로 구분하고 있는데, 개인적 가치는 한 개인에게 무엇이 바람직하다는 경우이며, 사회적 가치는 개인보다 사회를 위해 무엇이 바람직하다는 경우이다. 그러나 개인적 가치와 사회적 가치는 양자가 분명히 구별되거나 대립되는 것은 아니라고 보았다.

김충기(2000)는 직업이 한 개인에게 주는 가치를 3가지로 정리하였다. 첫째, 직업의 경제적 의미로서 자신의 직업적 활동을 통해서 얻는 소득으로 가족과 자신의 생계를 이끌어 나간다. 둘째, 직업의 사회적 의미로 누구나 직업을 통해서 사회에 유용하게 봉사하게 된다는 것이다. 현대 사회에는 여러 갈래의 전문직, 기술적인 분업관계가 성립되어 있고 그 기능 중 어느 하나를 개인이 분담함으로써 사회에 공헌하게 된다. 셋째, 직업의 심리적 의미로 개인에게 있어 직업은 살아가는데 필요한 물질적 자원을 정당하게 획득하는 수단이기도, 그 개인의 사회적 지위를 결정해 주기도 하지만, 그런 동시에 자아를 실현하는 기회를 마련해 주기도 한다.

이와 같은 선행연구들의 결과를 정리해 보면, 대부분의 학자들은 진로결정수준을 진로발달에 중요한 요인인 동시에 변별 기준으로 인식하고 있으며, 이를 객관적으로 측정하여 진로지도의 중요한 척도로 활용하고자 함을 알 수 있으며 앞으로의 직업선택과 장래의 삶에도 중요한 영향을 미칠 수 있는 요인이 된다.

나. 직업가치의 구성요소

직업가치에 관한 기존 연구 중 대표적인 예는 직업가치의 개념을 명확히 하고자 조작적 정의를 탐색하는 학문적 노력이다. 이러한 연구는 직업가치를 개념적으로 그리고 조작적으로 정의하고 구성요인을 찾아내어 이에 근거하여 직업가치관을 측정할 수 있는 체계적인 도구를 개발하려는 의도를 가지고 있다(Wollack, Goodale, Wijting & Smith, 1971). 이와 같은 관점에서의 연구 결과는 본 연구가 추구하고 있는 직업가치관과 연계된 요인분석에 대한 기반을 제공하고 있다.

직업에 대한 가치는 직업과 관련하여 한 개인을 기술하는 가장 중요한 범주의 하나이며 진로발달과 진로선택에 대한 연구에서 핵심적인 것으로 여겨진다(전덕순, 2008). 직업가치는 학자들 간에 논의되는 관점과 연구의 목적 등에 따라 다양한 유형으로 분류되며 차이를 보여 왔는데, 직업선택에 있어 어떠한 가치가 행동 기준으로써 중시되는가를 기준으로 직업가치의 유형들이 구분되고 있다(김현주, 2008).

Kalleberg(1977)는 직업가치의 하위영역을 ‘내재적 가치’와 ‘외재적 가치’로 나누고 내재적 직업가치와 외재적 직업가치를 또다시 세분화된 하위영역으로 구분하였다. 그는 일과 관련하여 여러 가지 특성이나 보상의 종류에 따라서 ‘내재적 직업가치’와 ‘외재적 직업가치’ 등으로 나누었는데 내재적 직업가치는 직업에 있어 일과 관련된 것들로는 일이 얼마나 흥미 있는가, 일을 하는데 있어서 어느 정도의 자율성을 가지고 있는지 등이며 외재적 직업가치는 임금, 후생복지 직업안정 등과 같은 일에 따른 물질적 보상이나 조건을 얼마나 중요하게 생각하는지 등으로 나누어 연구하였다(박현주, 2007)

기존 선행연구의 고찰에 의하면 직업가치는 ‘내재적 가치’와 ‘외재적 가치’로

구분해 볼 수 있다. 먼저 ‘내재적 직업가치’는 자신의 흥미, 적성, 성격에 의해 일이나 직업을 선택하는 경향인 자기능력, 일이나 직업을 사회적 봉사라는 입장에서 보람을 찾는 경향인 사회헌신, 인간관계를 중시하고 사회구성원의 임무를 우선 고려하는 경향인 인간관계중심주의, 자신의 이상을 실현하는 도구로서 직업을 선택하는 경향인 이상주의, 일과 삶을 통해서 자신을 표출하려는 자기표현(임태근, 2016) 등으로 나누어 볼 수 있으며, ‘외재적 직업가치’는 직업선택 시 신분, 명성과 명예를 중시하는 경향인 권력추구, 부수입, 경제적 자립 등에 의하여 일이나 직업을 선택하는 경향인 경제우선, 건강과 노후대책 등에 영향을 받아 일이나 직업을 선택하는 경향인 개인주의, 사회신분의 척도로서 주위의 평가를 고려하는 성향인 사회인식 중시, 가정의 평화나 일신상의 안정을 추구하는 경향인 안정추구로 구분할 수 있다(최우성, 2014).

직업가치가 현대에 주목받는 이유는 경제발전에 따른 사회·문화·경제적 환경변화등 시대가 변화하면서 직무에 대한 활동에 따라 가지게 되는 직업가치관도 빠르게 변화하게 되었고(최학수, 장병수, 2002), 이에 기업들도 급변하게 변화는 환경에 적극적으로 대응하지 못하면 시장퇴출이라는 부정적 결과를 맞이할 수 있기 때문에 기업들은 종사원이 갖고 있는 직업가치관의 변화에 특별히 관심을 가지게 되었다(이용규, 정석환, 2005). 개인도 다양화, 전문화되고 있는 복잡한 직업세계에 개인이 쉽게 적응하고 성공적으로 직장생활을 하기 위해서는 무엇보다도 개인의 특성을 정확하게 파악하고 특성에 맞는 진로를 선택해야 하는 것이 우선적이라는 것을 알기 되었기 때문이다(이현정, 2012).

본 연구에서는 자기능력, 사회헌신, 인간관계중심의 내재적 직업가치와 경제우선, 사회인식중시, 안정추구의 외재적 직업가치로 이분하여 중·장년 구직자의 직업가치가 진로결정수준에 어떤 관계를 보일지 확인하고자 한다.

2. 진로결정수준

가. 진로결정수준의 개념

진로결정수준이란 직업선택과 관련한 진로결정과정에서 진로결정의 진행수준과 장래의 진로에 대한 확고한 정도를 의미한다(고향자, 1992). 또한 자신의 전공선택 및 직업선택과 관련한 진로결정과정에서 나타나는 진행수준과 장래의 진로에 대한 확고한 정도를 일컫는 것이다(김충기, 1989). 이는 진로선택 문제에 대해 어느 정도의 믿음과 확신을 갖고 있는지를 말하는 것으로 자신의 선택한 진로에 대하여 앞으로 얼마나 성공적으로 할 수 있을 지에 대한 개인적인 믿음과 확신 정도, 자신이 갖고자 하는 직업이 구체적으로 흔들림 없이 결정되어 있는가를 나타낸다(이상길, 2008)

진로결정수준의 개념은 진로에 대한 확실한 결정과 결정을 하지 못하는 진로미결정 사이의 관계를 규명하는 것에서 출발한다(Wanberg & Muchinsky, 1992). 이에 진로결정수준에 대한 개념을 분명히 하고자 이 용어가 사용되는 맥락에서 동시에 등장하고 있는 진로미결정, 진로결정 등의 개념들을 함께 살펴 볼 필요가 있다고 전제하였다(김봉환, 1997; 홍미진, 2012).

진로결정 혹은 진로미결정이라는 개념이 사용되기 시작한 계기는 한 집단안에 자신의 진로에 대해서 확실한 결정을 하는 학생이 있는 반면, 어떤 학생들은 불확실한가를 규명하고자 하는데서 출발하였다(Wanberg & Muchinsky, 1992). 진로결정수준은 진로미결정과 진로결정에 대한 연속선상에 있는 단계를 의미한다고 본다(김봉환, 김계현, 1997)

진로결정이란 진로교육을 통해 진로설계와 계획이 장시간에 걸쳐 진로발달로 이루어진 결과, 진로를 결정해야 할 시기에 합리적으로 진로를 결정할 수 있게 된 상태를 말하며, 진로미결정은 자신에 대한 이해부족, 진로에 대한 인식과 정보의 부족, 선택에 대한 두려움, 자신과 환경간의 유기적 연관성을 지각하지 못하는 것 등의 이유로 진로를 구체화시키지 못하고 결정하지 못한 상태, 즉 진로결정과 상반되는 개념이다(강선영, 1996)

진로미결정이란 개인이 직업선택과 진로를 결정해야 할 시기에 결정을 확실히 하지 못한 상태를 의미한다(Crites, 1981). 또한 발달적인 진로미결정이란 하나의 특성이기보다는 상태로서 시간이 흐르면 결정이 이루어지고, 이를 이루기 위한 노력이 가해지며 또 다시 새로운 결정을 하는 순환적인 과정의 하나인 반면, 우유부단한 혹은 만성적인 미결정은 진로 결정만이 아니라 일반적인 결정상황에 모두 해당하는 것으로 결정을 회피하려는 개인의 성격특성을 나타낸다(Osipow, 1999). 이러한 진로미결정과 관련된 연구가 축적된 지금에는 진로미결정이란 구성개념을 결정 미결정으로 이루어지 이분법적인 변수로 보는 것은 부적합하다고 인식하여(Larson, Heppener, Han & Dugan, 1988) 진로결정과 미결정을 연속적인 차원으로 보고 있다.

이로써, 진로결정수준을 향후 자신의 진로에 대한 확신의 정도로서 확고한 진로결정과 진로미결정의 양극단으로 하는 연속선상의 어느 한 지점을 지칭하는 것으로 정의하기도 한다(김중환, 1997; 김현수, 장기명, 이난, 2004) 즉, 진로결정수준은 개인이 진로를 확실히 결정하기 전단계의 수준이고, 이는 진로결정을 측정함에 있어 진로선택의 미결정 정도에서 결정정도를 연속선상에 나타낼 때 개인의 위치를 의미한다(김봉환, 1997). 진로결정은 일반적으로 현재 상태 이후에 자신의 진로와 관련된 방향을 분명히 설정했음을 의미하며, 보다 구체적으로는 대학에서의 전공 선택에 대한 확신 혹은 졸업 후에 자기가 종사할 구체적인 직업분야의 선택이다(김봉환, 1997). 또한 자신에 대한 인식과 이해, 직업세계에 대한 구체적인 정보, 자신의 직업가치관 등을 토대로 하여 이루어지는 최종적인 진로선택의 의사결정을 의미한다(황여정, 2007)

일반적으로 진로결정수준은 대학의 전공 및 직업선택의 확신 정도, 자신의 개인적 특징이나 기회의 불확실성에 대한 평가 또는 미결정 정도에 대한 반작용 등 여러 측면에서 조명되는 개념으로서 학생들의 학업 및 직업 선택과 관련한 진로결정의 진행수준과 장래의 진로에 대한 확고한 결정의 정도를 의미한다(임은미, 장선숙, 2004). 진로결정수준이 낮은 학생들, 즉 진로미결정의 정도가 심한 학생들은 상담자가 진로정보, 흥미검사, 적성검사, 능력평가 등 다양한 상담적 개입을 시도해도 여전히 진로에 대한 의사결정을 하지 못한 채 진로결정에 어려움을 나타내기도 한다(심호규, 2007). 이에 본 연구에서는 진로결정수준이란 자신의

진로선택 및 직업선택과 관련한 진로결정 과정에서 나타나는 진행수준으로서 미래 진로에 대한 확고함의 정도라 하겠다. 즉, 진로결정수준이 높다는 것은 자신의 직업적 가치와 관념이 확립되고 그에 맞는 준비와 계획을 갖고 있으며 구체적인 행동을 위한 실천을 하고 있는 것이라 하겠다.

진로결정문제는 진로상담의 핵심영역이기 때문에 많은 국내·외의 학자들이 이를 연구해왔으며, 대부분이 대학생을 대상으로 진로결정수준 향상의 중요성을 강조하였다(Ginzberg, 1960; Super, 1957)

나. 진로결정수준의 구성요인

국내에서도 진로결정과 미결정의 하위유형을 유형화한 연구가 있는데 허자영(1996)의 대학생을 대상으로 한 진로결정유형화 연구에서는 진로결정-확신 있는, 진로결정-확신 없는, 진로결정-정보필요, 진로결정-진로무관심, 진로미결정-불안정성의 유형을 확인하였다. 역시, 대학생을 대상으로 한 연구에서 홍혜경(1998)은 진로결정상태모형을 구성하는 결정성, 편안성, 이유의 세 차원에 대한 군집분석을 시행한 결과, 세 차원에 따른 특성에 따라 안정결정형, 다재다능형, 잠정결정형, 불안결정형, 혼돈미결정형, 수행불안형의 6개의 군집이 존재한다는 결과를 얻었다.

진로결정수준에 영향을 미치는 요인에 관한 선행연구를 살펴보면 진로결정 자기효능감이 유의미한 상관관계가 있다고 제시한 연구들(강승희, 2010; 김연근, 강민철, 조아라, 이윤희, 2011; 유지선, 2005; 이상희, 2005)과 개인의 성격과 관련된 요인인 자아개념과 자아정체감이 진로결정수준과 상관이 있다고 제시한 연구들(김민배, 문승태, 2004; 김봉환, 1994; 박미경 외, 2008)과 자기결정성과 관련성을 밝힌 연구들(류진숙, 2012; 한주옥, 2004; Guay et al., 2003)이 이루어지고 있다.

한편, 진로결정수준과 상관관계가 있는 요인으로 진로를 선택하고 실행하는 과정에서 개인의 진로목표 실천을 방해하는 내적, 외적 요인인 진로장벽과 진로결정수준과의 관계를 연구한 손은령(2001)은 여대생이 지각한 진로장벽이 진로결정수준을 예측하는 변인으로 나타났다(강민정, 2015). 이 외에도 많은 선행연구에서 진로결정수준은 사회적 지지를 많이 지각할수록 높은 것으로 나타났다(박용두,

이기학, 2008; 신정옥, 2011; 이억범, 2010; 한수현, 2003).

성별의 차이에 대한 연구에서는 진로결정수준 점수는 남학생이 여학생에 비해 유의하게 더 높은 점수를 보이는 것으로 나타났고(고향자, 1992), 진로결정수준에 있어 남녀 대학생 간의 유의미한 차이가 있다는 결과를 제시하였다(박수길, 이영희, 2002), 진로결정수준과 진로준비행동의 측면에서는 여학생이 남학생에 비해 높은 응답수준을 나타냈다(박주연, 2013), 그러나 신정옥(2011)의 연구에서는 남녀 학생간에 진로결정수준은 유의한 차이가 나타나지 않았다. 이처럼 선행연구들은 일고나성 있는 결과가 나타나고 있지 않으며(강민정, 2015), 대학생들을 대상으로 진행하여 성인을 대상으로 적용시키기에는 한계점이 있다.

선행연구를 통해 개인의 향후 자신의 직업이나 진로를 대하여 확신의 정도를 의미하는 진로결정수준은 최종적인 종속변수로서의 역할을 하고 있으므로(고향자, 1993; Osipow, 1987), 다양한 변인들 간의 관계를 규명하는데 중요한 변인이라 판단(최규환, 2013) 될 것이다.

3. 취업준비행동

가. 취업준비행동의 개념

취업준비행동은 현실적이고 구체적인 측면에서 취업성공을 위한 행동을 의미한다. 진로탐색과 진로결정이 장기간으로 접근하는 포괄적인 개념이라면 취업준비행동은 당장 이력서와 취업시험에 필요한 요건을 갖추기 위한 현실적 행동이다(박연옥, 2018). 김봉환(1997)의 연구에서 ‘진로준비행동’이라는 개념은 계속적인 연구가 여러 번 진행되면서 ‘직업탐색행동’이나 ‘취업준비행동’, ‘진로준비행동’으로 용어가 세분되었다.

Smith와 Gerhart(1991)에 의하면 “직업탐색행동의 과정은 취업을 원하는 개인이 여러 직업중에 대해 대안검토, 확장, 결정해나가는 과정으로 개인과 채용할

기업 모두에게 중요한 과정”이라고 하였다. 또한 Steffy, Shaw, and Noe(1989)는 “직업탐색을 취업가능성이 있는 직업에 대한 정보를 수집하는 과정”이라고 하였다. 따라서, 직업탐색은 한 개인이 선택할 수 있는 일련의 직업기회들을 결정할 뿐 아니라 적절한 선택을 하는데 사용될 정보의 양과 타입을 정하는데도 영향을 주게 된다. 이러한 직업탐색의 개념은 구직중이거나 혹은 재직 중이라도 전직을 희망하고 있는 근로자에게도 적용될 수 있을 것이다.

직업탐색의 역할은 지금까지 몇몇 경험적 연구 위주로 다루어 왔다. 직업탐색을 피고용자가 현재의 직업을 떠날지 여부를 결정하기 위해서 필요한 활동으로 보거나(Blau, 1993) 자발적 전직과 직접적으로 관련되지 않는다 하더라도 전히 현재의 직장을 떠날 의사는 없으면서 네트워크를 확장하기 위한 수단으로서 직업탐색을 하거나 혹은 봉급인상 및 조정을 위한 전략으로 이용할 수도 있다고 하였다(Linnehan and Blau, 1998). 이러한 의미에서의 직업탐색이라는 개념은 중·장년구직자가 새로운 직장과 직업을 결정해 나가는 취업준비 과정과 비교해 볼 때 다소 다른 측면이 있다.

그러므로, 중·장년 구직자의 취업준비는 ‘직업탐색’에 비해 더 포괄적이고 확장된 의미로 보아야한다. 이는 자신이 원하는 직업이나 일하고 싶은 직장에 취업하는데 필요한 준비와 일련의 행동을 포함하고 있는 것으로 보아야 한다. 김봉환(1997)은 진로준비행동에 개인이 올바르게 진로를 결정하기 위한 노력과 결정된 진로목표를 달성하기 위한 실질적이고 구체적인 노력이라고 하였고, 진로준비행동은 진로결정을 위한 정보 수집활동, 진로결정에 필요한 도구를 준비활동, 목표 달성 노력 등으로 구분하였다. 진로준비행동은 진로나 취업과 관련하여 가장 포괄적이고 장기적, 전반적 개념인데 비해 취업준비행동은 이 보다 현실적·구체적으로 직면한 취업을 준비하는 행동이라고 할 수 있다(손영화, 2010)



그림 II-1 직업준비행동, 취업준비행동, 직업탐색행동의 관계

출처 : 이제경(2004) 한국대학생의 취업준비행동: 심리적 특성 및 개인배경변인을 중심으로

즉, 다양한 정보검색을 통해서 직업과 취업처를 알아보고 선택하는 과정, 성공적인 취업을 위해 자격 갖추는 준비과정, 정확한 정보와 자료의 및 분석을 위한 전문 취업센터 및 주변인들과의 상담과정, 그밖에도 자신이 희망하는 일과 관련된 경력을 쌓음으로서 자신의 취업가능성을 높여 나아가는 노력 등이 요구되는 것이다. 진로준비행동, 취업준비행동, 직업탐색행동의 개념은 [그림Ⅱ-1]과 같이 표현되었다(이제경, 2004)

선행연구를 정리해보면 취업준비행동과 진로준비행동을 명백하게 구분 짓기는 어렵다. 취업이라는 현실적 문제를 해결하기 위한 활동으로 취업준비행동을 연구한 사례는 김봉환(1997), 이제경(2004), 김병숙(2009) 등이 있으며 본 연구는 중·장년 구직자의 취업에 중점을 두는 ‘취업준비행동’을 중심으로 연구하고자 한다.

나. 취업준비행동의 구성요소

취업준비행동에 대한 선행연구를 살펴보면 취업준비행동의 구성요소는 공식적 취업정보 탐색과 비공식적 취업정보탐색, 예비적 취업준비행동과 본격적 취업준비행동, 취업준비의 노력 강도와 준비노력 등으로 구분되고 있다(Stumpf, Colarelli, and Hartman, 1983).

첫째 공식적 취업정보 탐색과 비공식적 취업정보 탐색에서 Stumpf et al.(1983)은 “직업탐색과정에서 찾아본 정보 중에서 직업선택에 사용된 정보가 무엇인지 중요하다고 강조하였는데 이는 사용된 정보에 따라 직업선택에 영향을 미치기 때문이다”라고 하였다. Granovetter(1974)는 찾아본 정보의 특성에 있어서, 정보의 중요성과 적절한 방법의 사용을 강조하였다(고완숙, 2014). 예를 들어, 노동시장, 고용정보, 구인정보는 성공적인 구직활동에 매우 필요한 중요한 정보라고 볼 수 있기 때문에 이런 정보가 부재로 효과적인 구직활동을 하지 못한다면 취업의 성공 가능성은 크게 줄어들 것이기 때문이다.

정보의 근원도 성공적인 취업에 영향을 미친다. 왜냐하면 성공적인 취업을 위해서는 효과적으로 정보를 얻는 방법이 중요하기 때문이다(장원섭, 1997). 이러한 정보의 근원은 친구나, 선후배, 가족, 혹은 친척등과 같은 비공식적 정보와 교내

취업정보실 혹은, 취업박람회, 구인회사의 채용설명회, 구인광고 등을 통한 공식적인 정보로 구분되어진다(이제경, 2004). 한편으로 정보의 구분에 따라, 비공식적 정보는 공식적인 정보보다 취업에 더 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과도 있다(Rosenfeld, 1975)

둘째, Blau(1993)는 “직업탐색의 과정을 예비적 취업준비행동과 적극적 취업준비행동으로 구분할 수 있다”고 하였다. 구체적으로 살펴보면, 예비적 취업준비행동은 직업탐색 정보들을 수집하고, 탐색된 직업을 위한 요건 및 예비적인 준비사항을 계획하는 것이다. 예를 들면 학점관리를 하고 취업준비특강을 수강하고 외국어 능력을 갖추는 등의 행위인데 이는 탐색된 직업을 획득하기 위해 잠재적 가능성을 확인 하는 것이라고 볼 수 있다(고완숙, 2014). 또한 적극적 취업준비행동은 확실한 직업탐색과 선택과정에서 이력서를 보내거나 인터뷰를 하는 등의 행위이다. 이는 보다 적극적인 문제해결 실행에 해당하기 때문이다(이제경, 2004). 한편으로, 예비적 취업준비행동은 학교 정규과정을 통한 예비적 취업준비행동과 학교 외 비정규과정을 통한 예비적 취업준비행동으로 나누는 경우가 있다(이제경, 2004; 조상희, 2005)

셋째, 취업준비의 노력 강도에서 나타나는 강도는 ‘탐색 노력 강도’를 의미하는 것이다(고완숙, 2014) 즉, 지속성 혹은 탐색에 적용된 노력을 의미하는 것으로 볼 수 있다(Schwab, Rynes, and Aldag, 1987). Ellis, Heneman III, and Lascoal(1991)는 “노력 강도는 다면적 구인으로 탐색을 시작하면서 들인 시간과 노력, 그리고 접촉한 고용주의 숫자 등을 포함한다.”고 했다. 그래서 연구 상황에 따라 취업준비의 준비노력과 노력 강도는 본격적 취업준비행동에 포함되기도 한다(이제경, 2004). Schwab et al.(1987)는 “직업탐색 노력 강도와 관련된 요인으로 높은 자기효능감에 영향을 미친다.”고 하였다(고완숙, 2014). 이제경(2004)은 재정적 필요는 노력강도에 영향을 미친다고 하였으며 결과적으로 이러한 강도는 이직이나 취업에 성공에도 영향을 미친다고 주장하였는데 취업은 어떠한 취업정보를 사용하는지, 탐색의 강도가 어떤지에 따라 결과가 다르게 나타나기 때문이라고 하였다(고완숙, 2014). 선행연구들을 통하여 본 연구에서 취업준비행동이란 자기의 적성을 바탕으로 확실한 진로결정을 수행하기 위한 행동과 이를 바탕으로 성공적인 취업을 달성하기 위한 노력행위(안기돈·황명구, 2018)로 진로결정수준에 유의미한 영향을 미칠 것이라고 가설을 설정하고 이를 확인하고자 한다.

4. 연구변인 간 관계

가. 직업가치와 진로결정수준의 관계

개인은 일을 통해 단순히 자신의 생계를 유지할 뿐만 아니라 자기실현을 꾀하고 사회구성원으로서 사회에 기여하게 되며, 따라서 진로결정과정은 개인의 자기실현과 사회화에서 매우 중요한 역할을 한다(권재기, 김진호, 2011). 그런 점에서 일이란 “자신과 타인에게 혜택을 주는 것을 목적으로 수행되는 개인의 의도적인 노력이나 활동으로, 그 노력의 대가는 돈을 받고 안 받는 것이 문제가 아니라 인간의 기본 요구를 성취한다는 데 중요성이 있다”(이무근, 1999). 개인이 일을 통해 성취하고자 하는 이러한 기본적인 욕구나 가치를 직업가치(work value)라 한다.

인간 삶의 여러 영역 중에서도 특히 일(work)과 관련한 영역에서 가치가 갖는 영향력에 대한 학술적 관심은 Super(1980), Elivur(1984), Hofstede(1980, 1991)등을 중심으로 하나의 연구 영역으로 발전해왔다(Ros et al, 1999).

진로발달을 설명하는 다양한 모델 등 중에서도 가치중심 모델에서는 개인의 가치가 목표를 설정하고 방향을 세우는 기초가 되기 때문에 의사결정 과정에서 흥미나 다른 요인보다 더 중요한 역할을 한다고 가정한다(박종원 외, 2009). 가치는 “행동의 규준과 원하는 최종상태에 대한 방향을 제시하고 목표설정에도 중요한 영향을 미친다는 점에서 진로결정 과정에서 매우 중요하다”(Brown, 1995). 그럼에도 불구하고 직접적으로 직업가치와 진로결정 사이의 관계를 다룬 연구는 효능감, 흥미, 진로장벽이나 지지요인 등과 같은 변인들과 진로결정사이의 관계에 대한 연구에 비해 거의 이루어지지 못했고, 가능성이 많다는 정도의 논의만 이루어지고 있다(지용근, 양종국, 2002; 이백령 외, 2012; 류수정, 2016).

Feather(1992)는 행위결정에서 가치가 갖는 중요성에 대한 일반적 합의에 비해 가치와 직접적 행위결정사이의 관계에 대한 실증적 연구가 저조한 이유는 가치를 개념화하고 이것이 개인에게 갖는 중요성을 측정하기가 쉽지 않은 데에서 기인한다고 보았다. 또한 ‘가치’라는 개념 안에 이미 바람직성이 내포되어 있기 때문에 측정과정에서 사회적 바람직성 오류를 야기할 수 있어 가치를 포함한 진로결정 연구를 수행하는 데 어려움이 있다고 지적했다(Judge ·Bretz, 1992)

Locke(1996)는 직업 근무환경이 개인의 직업가치를 얼마나 달성할 수 있을 만한 환경인가가 직무 만족에 영향을 준다고 하였고, 직업에 대한 가치와 직업선택 사이의 직접적 연관을 규명한 것은 아니지만, 개인이 특정 직업에 매력을 느끼게 되는 중에는 그 개인에게 중요한 직업가치의 실현가능성에 대한 인지적 판단이 중요하게 작용한다는 점을 시사한다고 하겠다.

또한, 직업가치에 성별 차이가 있다는 주장은 많은 선행 연구에서 제시되어 왔다. 선행연구들을 살펴보면 다수의 연구결과들이 상당히 상반되는 결과들을 보고하고 있다. 일반적으로 여학생들은 내재적 직업가치를 중요시하고 남학생들은 외재적 가치를 중요시하는 특성을 보인다는 결과들이 많았으나(Bridges, 1989; Heckert & Wallis, 1998; Herzog, 1982; Major & Konar, 1984; Post-Kanner, 1987; Wagnam, 1965; 이석재, 1989; 이현주, 2004; 임은미, 2010; 하문선, 2014), 반대로 여성이 남성보다 더 외재적 직업가치를 갖는다는 연구결과도 있다(Johnson & Mortimer, 2000; Krau, 1987). 한편, 남순현(2005)의 연구에서는 내재적 직업가치에서는 유의미한 성별 차이가 나타나지 않았으며, 외재적 직업가치, 관계지향적 직업가치, 그리고 이타적 직업가치에서는 남학생보다 여학생이 유의하게 높은 점수를 보였다. Luzzo(1995)의 연구에서는 남학생보다 여학생들이 높은 진로성숙도를 보였고, 문승태, 이상래(2002)의 연구에서도 남학생보다 여학생들의 진로결정 수준이 더 높은 것으로 나타났다. 반면 박수길·이영희(2002)의 연구에서는 남학생의 진로결정 수준이 여학생보다 더 높게 나타났다. 조아미(2002)의 연구에서는 성별에 따른 진로결정 수준차이가 유의미하지 않은 것으로 나타나기도 하였다.

직업가치와 진로결정수준간의 선행 연구의 연구결과는 일관된 경향을 보이지 않는다. 당연화(2018)의 연구에서는 직업가치관의 하위 요인인 외재적 가치관과 내재적 가치관 모두 정의 영향관계가 있는 것으로 나타났고, 김유경, 전미애(2014)의 선행연구에서는 외재적 직업가치가 진로결정수준에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 외적 외재적 직업가치는 부적영향을 나타내었으나 내재적 직업가치는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 사회복지 전공 4학년을 대상으로 한 연구에서는 성별에 관계없이 직업 외적가치를 중요하게 여길수록 진로결정수준이 낮고, 이타적 직업가치가 높을수록 진로결정

수준에 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다(김유정, 전미애, 2014). 귀인은 사건의 발생한 원인을 인지적으로 평가하는 과정으로 외적 귀인과 내적귀인이 진로결정 수준에 영향을 주는 선행연구에서 내적귀인은 진로결정수준에 관련성이 없었고, 외적귀인은 진로결정수준에 부적관계인 것으로 나타났다(장문영, 2005)

지금까지 선행연구들은 대부분 고등학생 및 대학생 위주로 연구되어, 실제로 직업생활을 영위하면서 자신의 직업가치와 진로결정을 희망하는 성인들에 의한 연구는 드문 실정이다. 이승주, 한미라, 유기웅(2019)의 연구에 의하면 중장년 구직자의 내재적 가치관이 외재적 가치보다 높은 것으로 나왔으며, 직업가치관 중 자기능력과 인간관계에 대한 중요도가 높을수록 고용가능성이 높게 나타나고, 안정성에 대한 중요도가 높을수록 고용가능성은 낮게 나타나는 것으로 분석되었다.

이상에서와 같이 직업가치와 진로결정수준간의 관계는 직업가치가 높을수록 진로결정수준은 높은 것으로 확인되고 있다. 그러나 선행연구의 결과중 외적직업가치가 높은 경우 진로결정의 수준과는 부적관계를 보이고 있어, 본 연구에서는 외적 직업가치와 진로결정수준간의 관계에서 중·장년 구직자의 경우 어떠한 영향을 미치는지 확인하고자 한다.

나. 취업준비행동과 진로결정수준의 관계

Guay et al.(2006)은 동일 분야의 진로를 준비하고 있는 선배나 친구들의 지지와 같은 사회적 지지와 진로결정수준과의 영향을 끼치는 관계가 있다고 보았다. 그들은 강력한 동기유발자로 진로결정수준을 높이는데 큰 역할을 한다는 점에서 대학은 전공별 지인들과 선·후배간 연계 진로프로그램을 제시하는 것은 매우 효과적일 수 있다는 점을 보여주었다. 김봉환·김계현(1997)은 대학생의 진로상담이나 진로지도에서 인지적 측면이나 태도적 측면만 강조할 것이 아니라 진로와 관련된 준비행동 또한 중요시하고 향상 및 촉진시켜야 한다고 강조하였다. 또한, 진로준비행동을 촉진시키기 위한 기법발달도 함께 이루어져야 하는데, 일부 학자들이 진로결정수준을 객관적으로 측정할 수 있는 도구를 개발하면서부터 여러 변인들과의 관계 특히 행동과 진로결정의 관계를 밝히고자 하는 연구들이 시작

되었다. 취업현상을 볼 때 모의면접과 실습과 같은 취업준비행동이 진로결정수준을 더욱 확고히 할 것이라는 측면을 선행연구가 미미한 상황에서 강조한 연구이다. 이어 전미리·김봉환(2015)은 ‘사회 인지 진로 이론’적 관점에서 취업준비행동이 진로결정수준과의 관계에서 취업준비행동이 진로결정수준을 직접 예측할 수 있는 변인임을 검증하였다. ‘사회 인지 진로 이론’의 가정대로 개인의 인지·행동적 변인의 역할을 강조하면 진로결정 수준에 긍정적으로 도달할 수 있는 취업준비행동을 촉진시키며 진로상담 교육과정을 설계한다면 보다 효과적인 진로상담이 될 것으로 제시하였다.

여윤정(2000)은 의존적 유형을 보이던 학생들이 자신의 흥미와 적성을 탐색하고 개인의 자원을 활용하여 바람직한 의사결정을 통해 희망 직업을 결정하게 하는 적성탐색 검사를 통해 기존의 의존적인 유형이 합리적 의사결정 유형으로 변화되는 모습을 보았다. 이를 통해 진로결정수준을 높일 수 있는 진로 및 취업준비프로그램이 취업준비행동을 더 강화됨을 검증하였다.

김수란·정미경(2004)의 선행연구에서는 진로교육 교과목을 수강한 대학생들은 자신의 진로에 있어 장애요인으로 생각한 것들을 수강 전에 비해 낮게 인식하고, 자기이해와 진로결정 자기효능감 향상 등으로 막연했던 진로의 구체화를 시키고 결정수준이 높아지는 사실을 확인하였다.

이윤우(2010)는 연구에서 여대상의 집단진로 탐색활동에서 직업카드를 활용한 진로탐색활동이 진로정체감과 진로결정수준을 높이는데 중요한 활동임을 검증하였다. 이 탐색활동은 선호 직업에 대한 호감도를 더욱 높게 만들어 진로결정수준을 높이는데 반해, 이미 진로를 결정한 학생은 직업카드를 활용한 진로탐색활동으로 최종 결정한 직업이 다를 경우, 오히려 이미 선택한 직업에 대해 속고하는 등의 갈등을 보이지만, 결과적으로 개인의 진로를 더욱 명확하게 재정립하는 중요한 계기가 되는 것을 확인하였다.

문소윤·강인호(2012)는 호텔기업의 인턴십 만족도가 학생의 진로결정에 긍정적 영향을 미치는 것을 확인하였다. 대학이 인턴십을 교육과정과 연계해 진로지도에 활용할 수 있음과 인턴십이 효과적인 전문 인력양성에도 활용될 수 있다는 점을 보여주었다.

박은정·오인하(2013)의 연구에서는 직업훈련 교육프로그램에 참여한 경험이 있

는 대학생을 대상으로 진로선택결정에 영향을 미치는 요인을 연구한 결과, 진로교육 프로그램, 진로교육 현장의 시설, 진로교육 교수진 등에 대한 만족도가 높을수록 진로결정에 긍정적 영향을 주게 되고, 이에 양질의 진로교육서비스 제공이 대학생들의 만족스러운 일자리를 찾게 하는데 기여한다고 제시하였다.

하정·홍지영(2013)의 연구에서 대학생의 취업준비행동이 진로결정 몰입을 매개로 진로결정수준에 영향을 미친다는 완전매개모형이 검증되었다. 취업준비행동을 증가할수록 진로결정 몰입도가 높아지며 진로결정수준 또한 높아지는 것을 뜻하는 것으로, 현실적으로 대학에서 행해지고 있는 진로지도가 직업정보의 제공이나 이력서, 자기소개서등의 작성법과 같은 정보제공의 중심에서 진로의 몰입 정도를 파악한 후, 대학생 자신에 대한 이해나 자신감 등을 고취시키어 진로결정수준을 높이는 전략이 필요하다는 시사점을 제시하였다.

임은미(2011)는 대학생의 진로결정과정과 개입요인 탐색 연구에서 대학생의 진로결정수준과 패러다임 모형은 취업준비행동으로 인하여 진로결정수준의 변화가 일어남을 보여주었다. 취업준비행동, 즉 진로상담, 취업준비 등의 활동으로 진로결정수준이 안정화되며, 진로선택에 대해 편안함과, 성공에 대한 자신감이 고양되는 것을 확인하였다. 또한 진로 미결정성이 높아진 학생이 목표 없는 취업준비행동을 할수록 목적 없이 분주하기만 한 시간을 보내고, 이로 인해 다시 진로결정을 하기 힘들어지는 악순환을 반복하는 경향을 밝혀내었다. 이는 초점 없는 취업준비행동이 도리어 진로결정수준을 낮춘다는 Bansberg & Sklare(1986)의 연구결과와 일치한다.

안재영·이병욱(2012)의 연구에서는 특성화고 학생들의 취업진로결정에 영향을 미치는 요인중 현장 실습과 같은 취업준비행동이 해당 산업체로의 취업진로 결정에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 검증하였다. 박희정·최규환(2014)은 항공사의 기업연계 프로그램이 항공서비스 전공 대학생과 일반인을 대상으로 이루어졌을 때, 자신이 서비스직에 종사하기 위해 부족한 면을 인식하고 개발하면서 미래 직업에 대한 긍정적 인식형성과 더불어 진로선택에도 긍정적 영향을 미침을 확인하였다.

김지영(2015)은 인턴십 경험이 대학생 진로발달에 영향을 미치는 요인에 관한 질적 사례연구에서 인턴십 경험이 대학생 시기의 주요한 진로발달 과업인 실천

적 취업준비행동의 일환으로 정서적, 인지적 진로사고의 발달과 진로의사결정수준을 높인다는 것을 검증하였다. 인턴십 경험을 통하여 대학생들은 진로결정을 확신하는 만큼, 대학의 진로교육에서 인턴십을 포함한 진로교육의 순차성과 체계성의 필요를 강조하였다. 안세근·김현욱(2016)은 가정 및 지인의 지원, 학교에서의 진로교육 참여나 취업정보를 얻는 것과 같은 취업준비행동들이 진로를 결정하는데 유의한 영향을 미침을 증명하였다.

이러한 선행연구들은 대학생 위주로 연구되어 중·장년 구직자들을 대상으로 일반화하기에는 어려움이 있으나, 구직자들이 전·이직을 위해 취업지원기관 등을 방문하여 자격증 취득, 직업훈련, 인턴십, 일경험 등의 취업준비행동을 통하여 진로결정의 수준을 높이하고자 함은 틀림이 없다. 이에 본 연구자는 취업준비행동이 중·장년들의 진로결정에 유의미한 영향을 끼칠 것으로 예상하며 내·외적 직업가치와 진로결정 수준의 관계에서 취업준비행동이 어떠한 영향을 미치는지 확인하고자 한다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상 및 절차

본 연구는 제주특별자치도에 거주하고 있는 40~64세에 해당하는 성인 가운데 구직활동중이거나 구직활동을 한 경험이 있는 성인구직자 410명을 대상으로 임의표집하여 설문조사를 실시하였다. 임의의 구직자를 대상으로 한 임의 표집방법에 의한 표집으로 그 대표성에 한계가 있을 수 있다. 2020년 12월 29일부터 약 2개월간 연구자의 소속 담당자와 관련 담당자에게 직접 연구의 목적과 설문지 실시방법을 설명한 후, 구직자들이 설문지의 질문사항에 성실히 응답할 수 있도록 부탁하였다. 설문시간은 약 20분정도 소요되며, 배포된 총 410부의 설문지 중 405부가 회수되어 98.8%의 회수율을 보였다. 그리고 회수된 설문지중 응답이 누락되었거나 불성실한 19부를 제외한 386명의 자료가 본연구의 분석자료로 사용되어 최종 자료의 유효율은 94.1%를 보였다. 본 연구대상의 인구통계학적 특성은 표 Ⅲ-1과 같다.

표Ⅲ-1 연구대상의 인구통계학적 특성 (N=386)

구분	빈도(명)	구성 비율(%)
성별	남자	42.0
	여자	58.0
연령	40세이상~50세미만	65.5
	50세이상~60세미만	28.5
	60세이상~70세미만	6.0
실업기간	실직 전	46.9
	실직 후 3개월미만	22.0
	실직 후 3개월이상	31.1
최종학력	중학교 졸업	1.3
	고등학교 졸업	25.6
	전문대 졸업	24.6
	대학교 졸업	44.0
	대학원 졸업	4.4

연구대상자의 인구통계학적 특성을 살펴보면, 중·장년구직자 총 386명 중 성별의 경우 남자 162명(42.0%), 여자 224명(58.0%)으로 여자의 비율이 다소 높게 나타났다. 연령별의 경우에는 과반수가 넘는 가장 많은 253명(65.5%)이 '40세이상~50세미만'으로 나타났다. 그 다음으로 50세이상~60세미만 110명(28.5%), 60세이상~70세미만 23명(6.0%) 순으로 나타났다. 그리고 실업기간별의 경우 실직 전이 181명(46.9%), 실직 후 3개월이상 120명(31.1%), 실직 후 3개월 미만 85명(22.0%) 순으로 나타났으며, 출신지역별로는 제주지역 312명(80.8%)이 제주외 타지역 74명(19.2%)보다 매우 높은 비율을 보였다. 마지막으로 최종학력별의 경우에는 대학교 졸업이 170명(44.0%)으로 가장 높은 응답비율을 보였으며, 그 다음으로 고등학교 졸업 99명(25.6%), 전문대 졸업 95명(24.6%), 대학원 졸업 17명(4.4%) 중학교 졸업 5명(1.3%) 순으로 나타났다.

2. 측정도구

본 연구에서는 중·장년구직자의 직업가치와 진로결정수준과의 관계에서 취업준비행동의 조절효과를 알아보기 위해 독립변인인 직업가치(내·외적 직업가치), 종속변인인 진로결정수준, 조절변인인 취업준비행동 척도를 사용하였다. 본 연구에서 사용한 척도는 다음과 같다.

가. 직업가치 척도

본 연구에서 중·장년구직자의 직업가치를 측정하기 위해 김병숙(1997)이 개발한 척도를 김현주(2007)가 수정 보완한 척도를 사용하였다.

이 직업가치 척도는 총 24문항으로 내재적 직업가치(12문항)와 외재적 직업가치(12문항)의 2가지 하위요인으로 구성되어있다. 그리고 내재적 직업가치는 다시 자기능력(4문항), 사회헌신(4문항), 인간관계중심(4문항)의 3가지 하위요인으로 구성되어 있으며, 외재적 직업가치 역시 경제우선(5문항), 사회인식중시(4문항), 안

정추구(3문항)의 3가지 하위요인을 포함하고 있다. 응답방식은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’, ‘거의 그렇지 않다(2점)’, ‘보통이다(3점)’, ‘조금 그렇다(4점)’, ‘매우 그렇다(5점)’ Likert식 척도로 구성되어 있다. 응답 가능한 점수의 범위는 내재적 직업가치와 외재적 직업가치가 각각 12~60점이다. 직업가치의 하위요인에 해당하는 내재적 직업가치와 외재적 직업가치는 유형에 해당하기 때문에, 각 유형의 점수 별로 의미해석을 달리해야 한다.

표Ⅲ-2 직업가치 척도의 문항 구성 및 신뢰도 계수

(N=386)

하위요인	문항번호	문항수	Cronbach's α
내재적 직업가치	1, 2, 3, 6, 8, 9, 11, 13, 15, 17, 19, 21,	12	.75
외재적 직업가치	4, 5, 7, 10, 12, 14, 16, 18, 20, 22, 23, 24	12	.71
	전체	24	.79

김현주(2007)의 연구에서는 전체 신뢰도(Cronbach's α)는 .75였고, 본 연구에서의 전체 신뢰도(Cronbach's α)는 .79로 확인되었으며, 내재적 직업가치와 외재적 직업가치는 각각 .75, .71로 나타났다. 본 연구의 주요 변인들의 신뢰도는 양호한 것으로 파악되어 신뢰도를 저해하는 문항은 없는 것으로 평가되었고, 문항 제거 없이 분석을 하였다. 직업가치의 문항 구성 및 하위요인별 신뢰도는 표 Ⅲ-2와 같다.

나. 진로결정수준 척도

본 연구에서는 진로결정수준을 측정하기 위해 Osipow, Carney, Winer, Yanico와 Koschir(1976)가 개발한 진로미결정 검사를 고향자(1992)가 번안한 척도를 사용하였다. 이 척도는 진로결정수준에 대한 결정과 미결정을 측정하는 하위요인으로 구성되어 있다. 자기보고식 18문항은 결정(1,2번), 미결정(3, 4, 5, 6, 7, 8, 9,

10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18번)으로 구성되어 있다. 응답방식은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’, ‘거의 그렇지 않다(2점)’, ‘보통이다(3점)’, ‘조금 그렇다(4점)’, ‘매우 그렇다(5점)’ Likert식 척도로 구성되어 있으며, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18번의 16문항에 대해서는 역으로 점수를 부여하였다. 응답 가능한 점수의 범위는 18~90점이며 점수가 높을수록 진로결정수준이 높다는 것을 의미한다.

표 III-3 진로결정수준 척도의 문항 구성 및 신뢰도 계수

(N=386)

변인	문항번호	문항수	Cronbach's α
진로결정수준	1, 2, 3*, 4*, 5*, 6*, 7*, 8*, 9*, 10*, 11*, 12*, 13*, 14*, 15*, 16*, 17*, 18*	18	.90

* 역채점 문항

고향자(1992)의 연구에서는 신뢰도(Cronbach's α)는 .86로 나타났다. 본 연구에서의 전체 신뢰도(Cronbach's α)는 .90으로 나타나, 본 연구의 진로결정수준의 신뢰도는 양호한 것으로 파악되었다. 진로결정수준 척도의 문항 구성 및 전체 신뢰도는 표 III-3과 같다.

다. 취업준비행동 척도

본 연구에서는 중·장년구직자의 취업준비행동을 알아보기 위해서 Blau(1993, 1994)가 연구한 Jop Search Behavior를 선행연구를 기초로 하여 한국고용정보원의 어윤경 외(2009)가 개발한 대학생 취업준비검사지를 사용하였다. 해당 검사지는 대학생의 취업준비정도를 살펴보기 위해서 서울 수도권의 4년제 대학에 재학 중인 남녀 대학생 1,500명을 대상으로 개발한 척도이다(어윤경 외, 2009). 취업준비행동의 총 문항은 30문항으로, 구성요인은 공식적 취업정보탐색(6문항), 비공식적 취업정보탐색(10문항), 예비적 취업준비행동(5문항), 본격적 취업준비행동(9문항) 4개의 하위요인으로 구성되어 있다. 응답방식은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’, ‘거

의 그렇지 않다(2점), ‘보통이다(3점), ‘조금 그렇다(4점), ‘매우 그렇다(5점)’ Likert식 척도로 구성되었다. 응답가능한 점수 범위는 30~150점이며, 점수가 높을 수록 취업준비행동 수준이 높다는 것을 의미한다.

표 III-4 취업준비행동 척도의 문항 구성 및 신뢰도 계수 (N=386)

변인	문항번호	문항수	Cronbach's α
	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12,		
취업준비행동	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22,	30	.94
	23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30		

어윤경 외(2011)의 연구에서 신뢰도(Cronbach's α)는 .96 였고, 본 연구에서의 전체 신뢰도(Cronbach's α)는 .94로 나타났다. 이러한 결과는 본 연구에서 단일 변인으로 사용되는 취업준비행동의 신뢰도가 양호한 것으로 파악되었다. 취업준비행동 척도의 문항 구성 및 신뢰도는 표 III-4에 제시된 바와 같다.

3. 자료처리 및 분석

본 연구에서 수집된 자료는 통계분석 프로그램인 SPSS for Windows 22.0을 활용하여 다음과 같이 통계분석을 실시하였다.

첫째, 중·장년구직자의 내·외재적 직업가치, 진로결정수준, 취업준비행동 척도의 신뢰도 분석을 위해 각 척도의 신뢰도 계수(Cronbach's α)를 산출하였다.

둘째, 중·장년구직자의 내·외재적 직업가치, 진로결정수준, 취업준비행동의 관계를 파악하기 위해 Pearson의 적률상관계수를 산출하였다.

셋째, 중·장년구직자의 내·외재적 직업가치와 진로결정수준과의 관계에서 취업준비행동의 조절효과를 알아보기 위해 조절회귀분석을 사용하여 조절변인의 상호작용효과를 분석하였다.

조절회귀분석에서 조절효과를 분석할 때 Cohen 외(2003)에서 제시한 방법에 따라 상호작용 항을 만들기 전, 변인 간 다중공선성의 문제를 줄이기 위하여 예측변인과 조절변인의 원점수에서 평균을 빼는 작업을 통해 예측변인과 조절변인을 중심으로 한 후 상호작용 항을 생성하는 작업을 실시하였다. 이때 조절효과(상호작용 효과)가 유의미한 경우 최고점과 최하점을 중다회귀 방정식에 대입함으로써 2개의 회귀식을 유도한 후 기울기를 구해 상호작용 효과를 검증하였다. 그 결과 모든 분석에서 분산팽창계수(VIF)는 10이하로 나타나 다중공선성의 문제가 없음을 확인하였다(노경섭, 2016)

IV. 연구결과 및 해석

1. 주요 변인의 기술통계

본 연구의 주요 변인인 내·외재적 직업가치, 진로결정수준, 취업준비행동의 평균(M), 표준편차(SD)는 표 IV-1과 같다.

표 IV-1 주요 변인의 기술통계

(N=386)

	변인	M	SD	최소값	최대값
독립변인	내재적 직업가치	3.65/5	.48	2.00	4.83
	외재적 직업가치	3.49/5	.47	1.67	5.00
종속변인	진로결정수준	3.20/5	.64	1.11	4.94
조절변인	취업준비행동	2.95/5	.68	1.00	5.00

독립변수인 직업가치의 하위요인에 해당하는 내재적 직업가치, 외재적 직업가치는 5점 척도 상의 평균값을 기준으로 분석해 보면, 내적직업가치(M=3.65), 외적 직업가치(M=3.49)는 모두 보통보다 다소 높은 수준으로 나타났다. 이 변인들의 점수가 높을수록 각 해당하는 내재적 직업가치와 외재적 직업가치별로 직업가치를 보다 더 추구한다는 것을 의미하고, 중·장년구직자는 상대적으로 외재적 직업가치보다 내재적 직업가치를 보다 높게 추구하고 있는 것을 알 수 있다.

종속변수인 진로결정수준은 5점 척도 상의 평균값을 기준으로 분석해 보면, 평균값이 3.20점으로 보통보다 다소 높은 수준으로 나타났다. 이는 진로결정수준의 점수가 높을수록 진로를 결정함에 있어 의사결정 수준이 높다는 것을 의미하지만, 5점 척도에 비교한다면, 비교적 높은 수준의 진로결정수준은 아니라는 것을 유추해 볼 수 있다.

조절변수인 취업준비행동은 5점 척도 상의 평균값을 기준으로 분석해 보면, 평균값이 2.95으로 보통에 근접한 수준으로 나타났다. 점수의 해석은 취업준비행동의 점수가 높을수록 취업을 준비하는 과정에서 잘 준비하고 있다는 것을 의미한다. 그러나 보통 3점보다 다소 낮은 평균값을 보이고 있어, 취업을 준비하는 과정에서 어려움을 겪고 있거나 준비가 비교적 안 되고 있음을 유추해 볼 수 있다.

2. 주요 변인의 상관관계

본 연구에서 최종 분석한 386명의 자료를 분석한 내·외재적 직업가치, 진로결정수준, 취업준비행동의 관계를 알아보기 위해 상관분석을 실시하였고, 결과는 다음의 표 IV-2와 같다.

분석결과, 진로결정수준은 내재적 직업가치와는 유의미한 상관을 보이지 않은 반면, 외재적 직업가치는 부정인 상관($r=-.16, p<.01$)으로 나타났다. 즉, 외재적 직업가치가 높은 중·장년구직자일수록 진로결정수준은 낮아지는 것으로 나타났다. 또한 진로결정수준은 취업준비행동과도 유의미한 상관을 보이지 않았다. 그리고 취업준비행동은 내·외재적 직업가치와 유의미한 상관을 보이지 않는 것으로 나타났다.

표 IV-2 주요 변인들 간의 상관관계

(N=386)

변인	내적 직업가치	외적 직업가치	취업준비행동	진로결정수준
내재적 직업가치	1			
외재적 직업가치	.36**	1		
취업준비행동	.06	.05	1	
진로결정수준	.03	-.16**	-.09	1

** $p<.01$

이러한 결과는 모든 변수들 간의 단순상관관계가 크게 높지 않은 것으로 나타나, 각 변수들 간의 다중공선성은 미비할 것으로 보인다. 또한 분산팽창요인(VIP)

과 공차한계(Tolerance)를 확인한 결과 변수들의 분산팽창요인(VIF) 값은 모두 10미만, 공차한계(Tolerance)는 모두 0.1보다 크게 나타나 다중공선성의 문제는 없는 것으로 판단되었다(노경섭, 2016).

3. 취업준비행동의 조절효과 검증

연구문제인 ‘중·장년구직자의 내·외재적 직업가치와 진로결정수준과의 관계에서 취업준비행동은 조절효과가 있는가?’의 조절효과 검증을 위해 조절회귀분석을 실시하였다.

첫 번째로 중·장년구직자의 내재적 직업가치와 진로결정수준과의 관계에서 취업준비행동의 조절효과, 두 번째로 중·장년구직자의 외재적 직업가치와 진로결정수준과의 관계에서 취업준비행동의 조절효과 순으로 살펴보았다.

또한 조절효과 검증 시 각 변인들의 원점수로 분석할 경우 다중공선성 문제가 발생할 수 있기 때문에, 분석에 앞서 독립변수와 조절변수, 그리고 상호작용 항을 평균중심화(Meancentering)하였다.

1단계에서는 독립변인인 내재적 직업가치와 외재적 직업가치 각각을, 그리고 조절변인인 취업준비행동을 추가 투입하여 종속변인인 진로결정수준에 미치는 영향을 확인하였다. 2단계에서는 독립변인인 내재적 직업가치와 외재적 직업가치 각각과 조절변인인 취업준비행동의 상호작용 변인을 추가 투입하여 중·장년구직자의 진로결정수준에 유의한 영향을 미치는지 확인하였다.

위의 방법으로 분석하여 유의한 조절효과가 나타났을 경우 검증된 효과를 구체적으로 살펴보기 위해서 검증된 상호작용 효과를 그래프 그림으로 제시하였다.

가. 내재적 직업가치와 진로결정수준과의 관계에서 취업준비행동의 조절효과

중·장년구직자의 내재적 직업가치와 진로결정수준과의 관계에서 취업준비행동의 조절효과를 검증하기 위해 위계적 중다회귀분석을 실시하였다. 다중공선성을 줄이기 위해 평균중심화를 실시하였으며, 본 분석에서 분산팽창요인(VIF)은 1.01

~1.02로 나타나 다중공선성의 문제가 없는 것으로 확인되었다. 중·장년구직자의 내재적 직업가치와 진로결정수준과의 관계에서 취업준비행동의 조절효과 검증 결과는 표 IV-3에 제시하였다.

표 IV-3 내적 직업가치와 진로결정수준과의 관계에서 취업준비행동의 조절효과 (N=386)

단계	예측변인	진로결정수준				
		β	t	R^2	ΔR^2	F
1	내재적 직업가치(A)	.03	.62	.01	.00	1.86
	취업준비행동(B)	-.10	-1.86			
2	내재적 직업가치(A)	.03	.67	.01	.01	1.87
	취업준비행동(B)	-.09	-1.68			
	A×B	-.07	-1.37			

분석결과를 살펴보면, 1단계에서는 독립변인인 내재적 직업가치와 조절변인인 취업준비행동을 투입하였을 때, 설명력에 유의한 변화가 나타나지 않았다. 2단계에서 추가로 독립변인인 내재적 직업가치와 조절변인인 취업준비행동의 상호작용항 변인을 투입하였을 때 설명력에 유의미한 변화가 나타나지 않았으며, 상호작용항 변인이 진로결정수준에 유의한 영향을 미치지 않았다($\beta=-.07$). 따라서 내재적 직업가치와 진로결정수준과의 관계에서 취업준비행동은 조절효과를 가지지 않는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 앞서 외재적 직업가치와 진로결정수준이 유일하게 유의미한 상관관계를 보인 결과와 같이 위계적 중다회귀분석에서의 내재적 직업가치가 진로결정수준에 유의미한 영향력은 없고, 외재적 직업가치만이 진로결정수준에 영향을 미치고 있는 결과와 맥락을 같이 한다고 볼 수 있다.

나. 외재적 직업가치와 진로결정수준과의 관계에서 취업준비행동의 조절효과

중·장년구직자의 외재적 직업가치와 진로결정수준과의 관계에서 취업준비행동의 조절효과를 검증하기 위해 위계적 중다회귀분석을 실시하였다. 다중공선성을 줄이기 위해 평균중심화를 실시하였으며, 본 분석에서 분산팽창요인(VIP)은 1.018~1.023으로 다중공선성의 문제가 없는 것으로 확인되었다. 중·장년구직자가 지각하는 외재적 직업가치와 진로결정수준과의 관계에서 취업준비행동의 조절효과 검증 결과는 표 IV-4와 같다.

표 IV-4 외적 직업가치와 진로결정수준과의 관계에서 취업준비행동의 조절효과 (N=386)

단계	예측변인	진로결정수준				
		β	t	R^2	ΔR^2	F
1	외재적 직업가치(A)	-.16	-3.09**	.03	.03	6.48**
	취업준비행동(B)	-.09	-.17			
2	외재적 직업가치(A)	-.14	-2.79**	.05	.04	6.26***
	취업준비행동(B)	-.08	-1.50			
	A×B	-.12	-2.38*			

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

분석결과를 살펴보면, 1단계에서 독립변인인 외재적 직업가치와 조절변인인 취업준비행동은 종속변인인 진로결정수준에 대한 설명력이 3%로 유의하였다 ($F=6.48$, $p < .01$). 2단계에서 추가로 외재적 직업가치와 취업준비행동의 상호작용 변인을 투입하였을 때 진로결정수준에 대한 설명력이 2% 증가하였으며 ($F=6.26$, $p < .001$), 상호작용 변인이 진로결정수준에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다 ($\beta = -.12$, $p < .05$). 따라서 외재적 직업가치와 진로결정수준과에 미치는 영향에서 취업준비행동의 조절효과가 유의미함을 확인하였다.

외재적 직업가치와 취업준비행동의 상호작용 효과의 구체적인 양상을 확인하

기 위해 취업준비행동의 평균값을 중심으로 표준편차 ± 1 의 값을 취업준비행동의 상, 하 수준으로 설정하여 IV-2에 상호작용 그래프를 제시하였다.

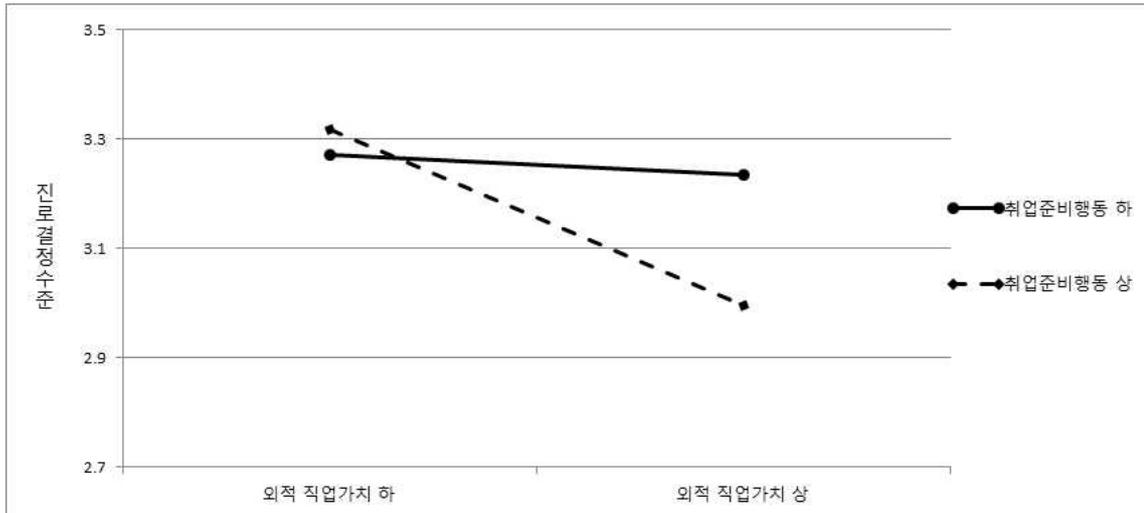


그림 IV-2 외재적 직업가치와 취업준비행동의 상호작용 효과

그림 IV-2는 취업준비행동 수준이 낮은 집단의 경우 외재적 직업가치 상, 하 집단의 진로결정 수준의 점수 차이가 조금 있지만, 취업준비행동 수준이 높은 집단의 경우 외재적 직업가치 상, 하 집단 간의 진로결정수준 점수 차이가 비교적 큰 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 취업준비행동 수준이 낮은 집단의 경우 외재적 직업가치의 높낮이의 비해 현재 진로결정수준에 비교적 준하는 진로결정 수준을 보이는 것으로 나타났지만 취업준비행동의 높은 집단 중 외재적 직업가치가 높은 집단일수록 취업준비행동을 준비하는 만큼의 진로결정이 어려운 것으로 나타났다. 이는 중·장년 구직자가 과한 외재적 직업가치를 추구하기 보다는 현실적인 타협과정 및 합리적 과정을 통해 과하지 않은 현실성 있는 직업가치를 추구할수록 진로를 결정하는 수준이 높아진다고 볼 수 있다. 이는 취업준비행동이 외재적 직업가치와 진로결정수준간의 관계를 조절하는 중요한 변인이 됨을 알 수 있다.

V. 논의 및 제언

1. 결과 요약 및 논의

본 연구에서는 중·장년 구직자를 대상으로 하여 내·외재적 직업가치와 취업준비행동, 진로결정수준과의 관계를 살펴보고 내·외재적 직업가치와 진로결정수준 간의 관계에서 취업준비행동의 조절효과를 검증하고자 하였다. 본 연구를 통해 밝혀진 결과들을 요약해 보면 다음과 같다.

첫째, 내·외재적 직업가치와 취업준비행동, 진로결정수준의 상관관계를 분석한 결과, 진로결정수준은 내재적 직업가치와는 유의미한 상관을 보이지 않은 반면, 외재적 직업가치는 부적인 상관으로 나타났다. 또한 진로결정수준은 취업준비행동과도 유의미한 상관을 보이지 않았다. 그리고 취업준비행동은 내·외재적 직업가치와 유의미한 상관을 보이지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 진로를 결정하지 못하는 이유가 중·장년구직자의 경우에는 일의 성취 및 능력의 원인이 아니라 고용시장의 불안정성에 따른 일의 계속성, 임금, 근무시간 등을 우선으로 하는 외재적 직업가치를 우선하기 때문이다. 즉, 외재적 직업가치가 높은 구직자들은 진로결정을 하는데 어려움이 있다는 것을 의미한다. 중장년 구직자들의 실제 재취업노동시장의 경우 단순 노무직종으로 집중, 직업선택의 폭이 좁아지고, 임금저하 경향이 뚜렷하게 나타나고 있다(권혜자, 장재호, 2015). 고용 안정, 임금 등에 따른 외적 직업가치의 중요성이 증가하는 경향으로 나타나고 있는 연구(임언, 박천수, 최지희, 2010)와 일치하는 결과이기도 하고, 직업가치가 높을수록 진로미결정이 높게 나타남을 보여준 선행연구들과 맥을 같이하는 결과이다(이기학, 1992; 이아람, 김보영, 2015; 이은경, 2002).

둘째, 내·외재적 직업가치와 진로결정수준의 관계에서 취업준비행동의 조절효과를 검증한 결과, 외재적 직업가치와 진로결정수준간의 관계에서 취업준비행동

의 조절효과는 유의한 것으로 나타났으나, 내재적 직업가치와 진로결정수준간의 관계에 취업준비행동의 조절효과는 유의하지 않았다. 이와 같은 결과는 외재적 직업가치가 높은 경우 구직자의 취업준비행동의 많고 적음에 따른 진로결정차이가 큰 것으로 나타났다. 본 연구에서 취업준비행동 수준이 낮은 집단의 경우 외재적 직업가치 상, 하 집단의 진로결정 수준의 점수 차이가 조금 있지만, 취업준비행동 수준이 높은 집단의 경우 외재적 직업가치 상, 하 집단 간의 진로결정수준 점수 차이가 비교적 큰 차이가 있는 것으로 나타났다. 다시 말해, 취업준비행동 수준이 높은 집단의 경우, 중·장년구직자가 과한 외재적 직업가치를 추구하기 보다는 외재적 직업가치의 현실적·합리적 타협과정 등을 통해 과하지 않은 현실성 있는 직업가치를 추구할수록 진로를 결정하는 수준이 높아진다고 볼 수 있다.

본 연구결과에서 나타난 진로결정수준에 미치는 직업가치와 취업준비행동의 상호작용 효과는 진로결정수준을 높이기 위해서 직업가치와 취업준비행동의 합리적이고 현실적인 고려와 선택이 있어야 함을 시사한다고 볼 수 있다.

2. 연구의 의의 및 제언

본 연구결과가 갖는 의의와 시사점은 다음과 같다.

첫째, 중·장년 구직자의 내재적 직업가치와 외재적 직업가치가 진로결정수준에 미치는 영향이 달라질 수 있음을 확인하였다. 특히 중장년 구직자는 상대적으로 외재적 직업가치보다 내재적 직업가치를 보다 높게 추구하는 것으로 나타났으나 진로결정수준에 영향을 줄 수 있는 요인으로 내재적 직업가치보다는 외재적 직업가치가 중요하다고 나타났기 때문에, 진로결정수준과 관련해서는 내·외재적 직업가치를 신중히 고려할 필요가 있음을 확인 할 수 있었다.

둘째, 외재적 직업가치와 진로결정수준의 관계에서 취업준비행동의 조절효과를 검증한 점이다. 외재적 직업가치와 취업준비행동이 서로 상호작용하여 진로결정수준에 영향을 미치고 있기에 진로결정수준을 높이기 위해서는 중장년 구직자들이 선호하는 외적 직업가치 뿐만 아니라 중·장년 구직자들이 느끼는 취업준비행동도 고려한 상담적 개입이 이루어져야 할 것으로 보여진다.

셋째, 중·장년 구직자의 진로결정수준을 높이기 위해서 직업가치의 합리적이고 현실적인 고려와 선택이 필요하다. 취업준비행동이 높은 중·장년의 경우 과한 외재적 직업가치보다는 현실적인 타협을 통한 합리적 직업가치를 추구 할수록 진로결정수준을 높아진다고 볼 수 있어 직업상담 및 진로결정시 현실적이고 합리적인 직업가치를 위한 상담적 개입이 필요할 것으로 보여진다.

마지막으로, 본 연구의 제한점과 후속 연구를 위한 제언을 하고자 한다.

첫째, 본 연구의 연구대상은 제주지역에 거주하는 중·장년구직자를 대상으로 임의 표집하여 진행한 연구로 일반화하는데 다소 어려움이 있다. 따라서 이 결과를 일반화하기 위해서는 보다 많은 지역에 거주하는 중·장년구직자를 대상으로 확장하여 추가 연구가 필요하다.

둘째, 본 연구의 연구대상자의 경제적 수준, 과거 직업경력이나 경험과 같은 개인적인 변수를 충분히 고려하지 못한 한계가 있다. 추후 이와 관련된 충분한

고찰과 실증적 검토가 추가될 필요가 있다.

셋째, 본 연구에서는 내·외재적 직업가치, 진로결정수준의 관계에서 취업준비행동의 조절효과를 살펴보았기 때문에 세부적인 영향력을 파악하는 것에 어려움이 있다. 구체적으로 취업준비행동의 하위요인도 구분하여 조절효과를 규명하는 후속연구를 고려할 필요가 있다.

넷째, 본 연구의 자료는 신뢰성을 확보하기 위한 노력을 기울였음에도 불구하고 자기보고형 설문지에 대한 응답으로 편견이나 불성실한 응답의 증가할 수 있어 보다 객관적인 자료조사를 위한 환경조성이 요구된다.

참고문헌

- 강민정(2015). **대학생의 진로결정수준에 영향을 미치는 사회적지지와 자기효능감의 구조관계 규명**. 서울:이화여자대학교 교육대학원. 석사논문.
- 강선영(1996). **아이덴티티 발달수준과 진로미결정 요인에 관한 연구**. 서울: 고려대학교. 석사논문.
- 강승희(2010). **공학전공 대학생의 전공만족도, 진로결정 효능감 및 진로태도성숙이 진로결정수준에 미치는 영향**. 한국직업교육학회. 職業 敎育 研究 . 291-307.
- 고완숙(2014). **취업준비대학생이 지각한 취업장벽이 취업준비행동에 미치는 영향**, 연세대학교, 석사학위논문.
- 고향자(1992). **한국 대학생의 의사결정유형과 진로결정수준의 분석 및 진로결정 상담의 효과**. 숙명여자대학교 박사학위 논문.
- 권재기, 김진호(2011). **청년기 직업결정의 변화양상에 따른 진로특성 변화 및 예측 : 대학 4년간의 진로고민·고등학교 3학년 때의 진로특성**. 직업능력개발연구. 한국직업능력개발원. 46-74.
- 권혜자, 장재호(2015). **중고령자의 일자리 상실과 재취업**. 한국고용정보원.
- 김동준(1997). **진로미결정 문제와 심리적 변인의 관계**. 충북대학교. 석사학위논문.
- 김민배, 문승태(2004). **대학생의 진로결정 수준과 개인의 내·외적 변인과의 관계**. 진로교육연구, 17(1), 92-105.
- 김민정, 김봉환(2007). **불안과 진로결정 자기효능감이 진로결정 수준에 미치는 영향**.진로교육연구, 20(1), 13-25.
- 김병숙(1997). **轉職·失職을 對備한 成人 職業指導 活性化 方案**. 진로교육연구. 51-92.
- 김병숙, 강일규, 진미석, 장원섭, 김해동, 권진희, 정윤경(1998). **한국인의 직업의식 조사**. 한국직업능력개발원 1997 보고서.

- 김병숙(2007). **직업심리학**, 서울: 시그마프레스.
- 김병숙(2009). **인간과 직업Ⅱ** 서울: 시그마프레스.
- 김봉환(1994). **高校生の自我正體感水準과進路決定樣式과의關係**. 한국기술교육대학교. 논문집. 453-466.
- 김봉환, 김계현(1995). **진로미결정에 관한 연구동향과향후의 연구과제**. 한국심리학회지: 상담과 심리치료, 7(1), 20-43.
- 김봉환(1997). **대학생의 진로결정수준과 진로준비행동의 발달 및 이차원적 유형화**. 서울대학교. 박사학위논문.
- 김봉환(2003). **진로상담의 실제**. 서울. 학지사.
- 김봉환, 황매향, 최인재, 허은영(2010). **한국청소년의 연령에 따른 진로발달 특성의 변화추이 분석**. 서울대학교 교육연구소. 아시아교육연구소. 75-94.
- 김수란, 정미경(2014). **대학생 대상 진로교육 교과목이 진로장벽, 진로결정의 진로준비 행동, 진로결정 자기효능감에 미치는 효과**. 한국교육방법학회. 교육방법연구. 409-433
- 김수정(2012). **문화적 자기, 성격유형, 직업가치유형에 따른 진로적응성분석**. 수원:경기대학교. 박사학위논문.
- 김안국, 강순희(2004). **자격취득의 결정요인 및 취업.임금효과**. 한국노동경제학회. **勞動經濟論集**.1-25
- 김연근, 강민철, 조아라, 이윤희 (2011). **대학생의 애착, 진로결정 자기효능감, 진로미결정의 관계에서 심리적 독립과 우유부단의 조절효과**. 한국심리학회. 한국심리학회지 상담 및 심리치료. 995-1016
- 김완수(2005). **대학생이 지각한 사회적 지지와 삶의 의미가 진로결정수준에 미치는 영향**. 카톨릭대학교 대학원 석사학위논문.
- 김유경, 전미애(2014). **직업가치가 사회복지 진로결정 수준에 미치는 영향**. 연세대학교 사회복지연구소. 한국사회복지조사연구. 79-1002
- 김은진, 천성문(2001). **부모에 대한 갈등적 독립과 애착이 대학생의 진로결정 수준에 미치는 영향; 자아정체감 수준을 매개로**. 한국동서정신과학지회, 4(1).
- 김중운, 박성실(2014). **대학생의 정서지능과 진로결정의 관계에서 진로결정 자**

- 기효능감과 진로장벽의 매개효과. 상담학연구, 15(1), 279-300.
- 김중환(2005). 중학생 직업진로상담 운영방안 연구. 부산:부산대학교.학위논문(석사).
- 김지영(2015). 인턴십 프로그램 경험이 대학생 진로발달에 영향을 미치는 요인에 관한 질적 사례연구. 한국직업교육학회.職業 教育 研究. 75-108.
- 김충기(2000). 진로교육과 진로상담. 동문사.
- 김학주, 우경숙(2004). 중고령자의 재취업 결정요인에 관한 연구. 한국노년학. 24. 97-100.
- 김현수, 장기명, 이난(2004). 진로탐색 프로그램의 적용이 대학생의 진로 및 자아정체감과 진로결정수준에 미치는 효과. 한국교육심리학회, 교육심리 연구. 261-278
- 김현주(2007). 기혼여성의 직업가치가 직업선택에 미치는 영향 분석. 경기대학교 여학생문화원. 여성인적자원 개발연구. 21-53.
- 남순현(2005). 전공몰입과 직업가치=성별, 지역별, 계열별 차이를 중심으로. 한국교육심리학회. 教育心理研究. 223-242.
- 노경섭(2016). 제대로 알고 쓰는 논문 통계분석:SPSS & AMOS 21. 서울:한빛아카데미.
- 노연희, 장재운(2005). 대졸취업자의 지각된 과잉자격이 자존감과 정신건강에 미치는 영향. 한국산업및 조직심리학회. 한국심리학회지 산업 및 조직. 59-84.
- 당영화(2018). 대학생의 학습동기와 직업가치관이 진로준비행동에 미치는 영향에 관한 연구 ; 수업참여도와 전공만족도를 매개로. 세한대학교 대학원.
- 류수정(2016). 직업가치와 객실승무원 직업이미지가 진로결정수준에 미치는 영향. 서울:세종대학교 관광대학원. 학위논문(석사).
- 류진숙(2012). 대학생의 사회적지지, 가족탄력성, 자기결정성 및 진로결정 몰입과 진로준비행동 간의 구조적 관계. 청주:충북대학교. 학위논문(박사).
- 문소윤, 강인호(2012). 호텔 기업의 인턴십 만족도가 기업이미지와 진로결정에 미치는 영향. 대한관광경영학회. 관광연구. 107-130
- 문승태, 이상래(2002). 고등학생의 진로결정수준과 성, 계열, 사회경제적 배경

- 과의 관계. 한국농산업교육학회. 농업교육과 인적자원개발. 83-96
- 박미경(2009). 여대생의 사회적 지지, 진로장벽, 자아정체감 및 진로결정 수준의 구조모형 분석. 경산:영남대학교. 학위논문(박사).
- 박미경, 김영숙, 이현림 (2008). 여대생의 사회적 지지, 진로장벽, 자아정체감, 진로결정 수준의 구조적 분석. 직업교육연구, 27(2), 1-26.
- 박성미(2004). 실업계 고등학생의 자아정체감 상태에 따른 진로탐색 및 진로결정 분석. 한국수산해양교육학회. 水産海洋教育研究. 11-20.
- 박수길, 이영희(2002). 한국대학생의 진로결정수준에 영향을 미치는 가족변인과 개인변인에 관한 연구. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 14(1), 141-160.
- 박연옥(2018). 대학생의 진로장벽 지각이 진로교육 만족도, 진로자기효능감, 취업준비행동에 미치는 영향에 관한 연구: 항공서비스전공 대학생을 대상으로. 한국취업진로학회. 취업진로연구. 81-107.
- 박용두, 이기학(2007). 정서지능, 지각된 진로장애, 진로결정자기효능감의 관계 모형 검증. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 19(4), 1041-1056.
- 박은정, 오인하(2015). 대학생의 진로선택결정에 영향을 미치는 요인에 대한 연구. 글로벌경영학회. 글로벌경영학회지. 21-46
- 박주연(2013). 자기주도학습, 창의성, 대인관계능력이 대학생의 진로결정수준과 진로준비행동에 미치는 영향. 강릉:관동대학교. 학위논문(박사).
- 박해진, 유병민,(2017). 농업계열 전공 대학생의 직업가치, 주관적 규범, 진로결정자기효능감, 진로적응성 간의 구조관계분석. 한국농촌지도학회. 농촌지도와개발. 211-222.
- 박현주(2007). 전문대학생의 직업가치에 따른 직업정보요구도 분석. 경기대학교 행정대학원. 석사학위논문.
- 박희정, 최규환(2014). 기업연계교육프로그램이 직업존중감과 교육효과성에 미치는 영향 연구-직업존중감의 매가효과검증을 중심으로-. 한국관광학회. 한국관광학회 국제학술발표대회. 451-459.
- 변숙영, 주인중(2002). 일본의 중장년층 실직자 직업훈련정책 사례 및 시사점. 직업교육연구. 21. 269-281.

- 사람인(2020). 직장인 대상 이직설문조사(<http://www.eduinside.kr/news/>)
- 손영화(2010). **대학생의 성취동기가 진로결정 및 취업준비행동에 미치는 영향.**
계명대학교 사회과학연구소. 한국사회과학연구. 235-253.
- 손은령(2000). **여성의 직업선택과 진로장애 지각의 관계,** 학생생활 연구.
- 손은령(2001). **여자대학생이 지각한 진로장벽과 진로결정.** 상담학연구, 2(2), 251-262.
- 송현심, 홍혜영 (2010). **대학상담: 사회적지지, 진로결정 자율성이 진로준비행동에 미치는 영향: 진로결정 자기효능감의 매개효과.** 한국상담학회. 상담학연구. 1325-1350
- 신정옥(2011). **대학생이 지각하는 사회적 지지, 진로장애, 진로결정자기효능감과 진로결정수준의 구조적 관계.** 교육연구, 19(2), 109-141.
- 심호규(2007). **부모의 진로기대와 애착수준이 대학생의 진로결정에 미치는 영향: 진로결정 자기효능감 및 진로포부의 매개효과를 중심으로.** 서울:서울여자대학교. 학위논문(박사).
- 안기돈, 황명구(2018). **대학생의 취업준비 동기유발을 위한 학과단위 전공 취업교과목 효과분석.** 한국취업진로학회. 취업진로연구. 139-157
- 안세근, 김현욱(2012). **진로교육과 교사 심리적 배경의 자기회귀 및 교차지연 효과분석.** 한국교원교육학회. 한국교원교육연구. 421-442
- 안재영, 이병욱(2012). **현장 실습이 특성화 고교생의 취업진로결정에 미치는 요인 연구.** 한국기술교육학회. 한국기술교육학회지. 27-47.
- 안혜선(2009). **고등학생의 완벽주의, 불안 및 진로결정자기효능감과 진로미결정과의 관계연구.** 명지대학교 석사학위논문.
- 양한주, 정철영(1998). **중학생의 직업가치관과 직업선호도에 관한 연구.** 직업교육 연구, 17(1):41-54
- 어윤경(2009). **청소년의 내적·외적 직업가치관 변화와 진로성숙도가 개인차에 미치는 영향.** 교육심리연구, 23(4), 801-817.
- 어윤경, 김동일, 정여주(2009). **2009 대학생 취업준비도검사 개발연구보고서(1차년도).** 한국고용정보원.
- 어윤경, 김동일, 이주영, 정여주(2011). **대학생용 취업준비행동 검사 개발 및 타**

- 당화. 안암교육학회. 한국교육학연구17(3). 267-291.
- 여운정(2000). 고등학생의 자아개념에 따른 진로 의사결정 프로그램의 효과에 관한 연구. 대구: 啓明大學校 教育大學院.學位論文(碩士).
- 연구진, 양지웅, 이정선, 장애경, 김정기(2013). 학부생과 대학원생의 성별에 따른 진로장벽의 차이: 이공계 대학을 중심으로. 한국심리학회지: 여성, 18(2), 295-316.
- 유나현, 이기학(2005). 애착, 심리적 독립, 정서지능에 따른 진로결정 자기효능감의 차이. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 17(2), 451-466.
- 유지선(2005). 전문대 비서과 재학생의 진로미결정과 애착, 자기효능감의 관계 연구. 한국비서학회. 비서.사무경영연구. 193-217
- 이동임, 김덕기(2002). 노동시장에서 자격의 효과분석. 한국직업교육학회, 취업교육연구. 183-201
- 이무근(1999). 직업교육학 원론. 서울:교육과 학사.
- 이백령, 김민배, 문승태(2012). 농업계 특성화고등학생의 자기효능감, 직업가치관이 진로결정수준에 미치는 영향. 한국진로교육학회. 진로교육연구. 53-72.
- 이상길(2008). 자기효능감과 진로결정수준에 대한 고교생과 대학생의 성별간의 차이. 한국진로교육학회. 진로교육연구. 217-230.
- 이상희(2009). 진로상담: 대학생의 분노 진로지지 척도 개발 연구. 상담학연구, 10(3), 1539-1553.
- 이석재(1989). 性別에 따른 高等學校 學生들의 職業選好와 價値. 한국교육학회. 教育學研究. 135-145.
- 이성식, 정철영 (2007). 여대생이 인식한 진로장벽과 진로결정자기효능감 및 진로결정수준의 인과모형. 농업교육과 인적자원개발, 39(4), 83-109.
- 이승주, 한미라, 유기웅(2019). 중장년 구직자의 직업가치관과 고용가능성에 관한 연구. 승실대학교 한국평생교육HRD연구소.
- 이억범(2007). 대학생의 배경변인에 따른 자아정체감 내적통제성 진로결정수준 간의 관계 분석. 한영논총, 11, 237-260.
- 이영주(2005). 완벽주의와 특성불안이 진로결정 수준에 미치는 영향. 가톨릭대

학교 석사학위논문.

- 이용규, 정석환(2005). 공무원의 근로가치관이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 대한 실증적 분석. 서울대학교 한국행정연구소. 行政論叢. 71-98
- 이윤우(2010). 직업카드를 활용한 여대생의 집단 진로탐색활동이 진로정체감과 진로결정수준에 미치는 영향. 한국진로교육학회. 진로교육연구. 119-133
- 이제경(2004). 한국 대학생의 취업준비행동: 심리적 특성 및 개인배경 변인을 중심으로. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 이중찬, 홍아정(2012). 대학생의 진로자기효능감과 고용가능성에 영향을 미치는 요인 탐색. 교육학 연구, 50(3), 177-206.
- 이지연(2006). 청소년이 인식하는 일 가치의 변화. 직업교육개발. 직업교육개발, 25(3), 163-181
- 이지영, 장재운, 김명언(2005). 대학졸업예정자들의 진로미결정, 직업탐색행동 및 구직 성과간의 관계. 한국문화및사회문제심리학회. 한국심리학회지:문화 및 사회문제. 1-23
- 이지원, 이기학 (2014). 대학생의 성인애착과 진로의사결정문제와의 관계: 정서적 어려움의 매개효과를 중심으로. 한국심리학회지: 학교, 11(1), 55-87.
- 이현정(2012). 항공사 객실승무원의 직업가치관, 직무만족, 팀 몰입 및 서비스 성과에 관한 연구. 서울:세종대학교 관광대학원. 학위논문(석사).
- 이현주(2004). 개인적 배경과 직업가치, 일의 동기적 지향이 직업선택 확신에 미치는 영향. 한국교육심리학회. 教育心理研究. 17-33.
- 이희아, 김수연, 이명주(2019). 미용전공 대학생의 직업가치와 사회적 지지가 진로결정 수준에 미치는 영향. 한국미용학회. 한국미용학회지. 1162-1168.
- 임은미(2011). 대학생의 진로결정 과정과 개입요인 탐색. 한국상담학회. 상담학연구. 447-466.
- 임은미, 장선숙(2004). 인터넷 활용 진로정보탐색 프로그램의 즉시적 효과와

- 지속적 효과 = 고등학생의 진로결정수준과 진로의사결정 자기효능감을 중심으로. 한국교육심리학회. 교육심리연구. 139-154
- 임태근(2016). 외식업체 신입사원이 지각하는 직업가치가 이직의도에 미치는 영향에 있어 조직후원인식의 조절효과. 호남대학교 대학원. 석사논문.
- 장문영(2005). 대학생의 학과만족도, 귀인성향 및 진로결정수준의 관계. 이화여자대학교 교육대학원.
- 전덕순(2008). 재직자의 직업가치가 직업적응에 미치는 영향. 경기대학교 석사학위논문
- 전미리, 김봉환(2015). 대학생의 진로결정수준에 대한 성격 5요인과 인지.행동적 변인의 영향. 한국진로교육학회. 진로교육연구. 41-57
- 정민, 노안영(2008). 대학생의 지각된 진로장애와 진로결정수준간의 관계. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 20(2), 391-405.
- 정영해, 강희순, 김정숙 (2012). 대학생의 취업준비 여부, 직업가치, 진로결정자기효능감이 진로개발 준비도에 미치는 영향, 사회
- 정진선(2002). 대학생의 성역할정체감이 진로의사결정 효능감 및 진로결정유형에 미치는 영향. 홍익대학교 박사학위논문.
- 정현아(2006). 초등학생을 위한 진로집단상담이 진로인식도와 성취동기 향상에 미치는 효과. 전남대학교 대학원.
- 조상희(2005). 대학생 노동시장 준비행동에 관한 연구. 석사학위논문, 연세대학교.
- 조성연, 문미란, 정진선 (2005). 가족관련 변인과 역기능적 진로사고의 관계. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 17(1), 111-129.
- 조아미(2002). 청소년의 진로의사결정과 진로성숙의 결정요인으로서 진로의사결정 효능감. 교육학연구. 38(4). 43-62.
- 조윤서(2018). 대학생의 직업가치가 학습자 중심 진로준비행동과 학교차원 진로준비행동에 미치는 영향과 취업성과 분석. 학습자중심교과교육연구 18, 19;53-78.
- 지용근, 양종국(2002). 대학생의 가치관 명료도와 진로의사결정 유형과의 관계 연구. 한국진로교육학회. 진로교육연구. 155-176.
- 최규환(2013). 사회적 지지이론 및 직업가치패러다임을 적용한 관광 관련 대학

- 생의 진로결정모형 개발에 관한 연구. 한국관광레저학회. 관광레저연구. 5-24.
- 최보영(2013). 대학생의 성별에 따른 내·외적 직업가치가 진로결정자기효능감에 미치는 영향. 청소년상담연구, 2(1), 1-17.
- 최우성(2014). 호텔 및 관광전공 학생들의 직업선택에 대한 직업가치연구-수단-목적 사슬모형 및 래더링 기법의 적용-대한관광경영학회. 觀光研究. 123-149
- 최지아(2015). 미용전공 선택동기와 직업가치관이 수업참여도, 전공만족도 및 취업준비행동에 미치는 영향. 서강대학교 대학원.
- 최학수, 장병수 (2002). 여행사 종사원의 근로가치관이 조직몰입에 미치는 영향. 한국관광레저학회. 관광레저연구. 129-146.
- 통계청(2018). 사업체현황.
- 하문선(2014). 대학생의 내·외재적 직업가치 변화양상 및 잠재집단 유형과 성, 사회경제적 지위, 학업성취, 진로성숙의 관계. 직업교육연구, 33(3), 57-81.
- 하정, 홍지영(2013). 대학생의 진로준비행동과 진로결정 수준간의 관계에서 진로결정몰입의 매개효과. 아시아교육연구, 14(1), 353-374.
- 한국고용정보원(2015). 직업가치관의 변화 및 차이분석 보고서.
- 한수현(2003). 사회적 지지와 진로태도성숙 및 진로미결정과의 관계. 홍익대학교 대학원 석사학위논문.
- 한주옥(2004). 여대생의 자기결정성 수준과 진로미결정과의 관계에서 진로결정효능감의 매개효과 검증. 서울: 이화여자대학교 대학원. 학위논문(석사).
- 한효정(2012). 대학생의 진로미결정과 내적통제성, 부적응적 완벽주의, 진로결정자기효능감 및 특성불안에 관한 구조방정식 모형. 서울대학교 석사학위논문.
- 허자영(1996). 대학생 진로결정유형에 관한 연구. 서울:연세대학교. 학위논문(석사).
- 홍미진(2012). 항공사 객실승무원 취업준비생의 직업존중감이 진로결정수준에

- 미치는 영향 연구. 부산:동명대학교 대학원. 학위논문(석사).
- 황여정(2007). 일반계 고등학생의 진로결정 및 진로정보인지수준 영향요인. *교육사회학연구*, 17(1), 131-158.
- 홍혜경(1998). 진로결정상태모형에 의한 대학생의 진로결정상태의 유형화. 서울:이화여자대학교 대학원. 학위논문(석사).
- 황혜리, 류수정(2009). 대학생의 진로결정수준과 진로결정 자기효능감, 진로장애, 진로태도성숙 및 영적 안녕과의 관계. *한국기독교상담학회지*, 18, 355-380.
- Abu-Saad, Ismail, & Isralowitz, Richard E (1997). Gender as a determinant of work values among university students in Israel. *The journal of social psychology*, 137(6), 749-763
- Allport, G. W. (1961). *Pattern and growth in personality*. New York: Holt, Rinehart, and Winston.
- Bansberg, B. & Sklare, J. (1986). The career decision diagnostic assessment. Monterrey, CA: CTB/ McGraw-Hill
- Berger-Gross, V., Kahn, M. W., & Weare, C. R. (1983). The role of anxiety in the career decision making of liberal arts students. *Journal of Vocational Behavior*, 22(3), 312 - 323.
- Blau G. (1994). Testing a Two-Dimensional Measure of Job Search Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59(2) , 288-312.
- Blau, G. (1993). Further exploring the relationship between job search and voluntary individual turnover. *Personnel Psychology*, 46(2) , 313-330.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S.(2003). Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences(3rd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- D. L., Walbridge, M. M., Friedlander, M. L., & Palladino, D. E. (1991). Contributions of psychological separation and parental attachment to the career development process. *Journal of Counseling Psychology*, 38(1),

39-50.

- Brown, D. (2002). The role of work values and cultural values. In D. Brown(Eds.), *Career choice and development*(4th ed., 85-148). San Francisco: Jossey-Bass.
- Cohen, C. R., Chartrand, J. M., & Jowdy, D. (1995). Relationships between career indecision subtypes and ego identity development. *Journal of Counseling Psychology, 42*(4), 440-447.
- Cohen, J. O. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral Sciences*(2nd ed). Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Crites, J. O. (1981). *Career counseling: Models, methods, and materials*. New York: McGraw Hill
- DeMania, M. E.(1999). *The role of exploration in the development of congruent and satisfying career choices*. Univ. of Albany, Unpublished doctoral dissertation.
- Ellis, R, Heneman III, and Lascoial, C. (1991). Antecedents and consequences of job search intensity. Paper Presented at the Academy of Management Meetings, Miami, FL.
- Feather, N. T.(1992). *The Psychological impact of unemployment*, Stringer Verlag, New York.
- Granovetter. M. (1974). *Getting a job: A study of contacts and careers*. Cambridge: Harvard University Press
- Harren, V. A. (1979). A model of career decision making for college students. *Journal of Vocational Behavior, 14*(2), 119-133.
- Hawkins, John G., Bradley, Richard W., & White, Gordon W. (1977). Anxiety and the process of deciding about a major and vocation. *Journal of Counseling Psychology, 24*(5), 398-403.
- Holland, J. L., & Holland, J. E. (1977). Vocational indecision: More evidence and speculation. *Journal of Counseling Psychology, 24*, 404-414.
- Hull, D. T. (1996). Protean career of the 21st century. *Academy of*

- Management Executive*, 10(4), 8-16.
- Jackson, W. M.(1996).Facing the challenges and implications of career shifting and transition in today's economic environment. Univ of Southern Illinois, Unpublished Doctoral dissertation.
- Jang, W. (2015). Human Resource Development Theory and Practice. Seoul: Hakjisa. ISBN: 9788999707513
- Luzzo, D. A. (1995).. Exploring the relationship between the perception of occupational barriers and career development. *Journal of Career Development*, 22(4), 239-248.
- Steven, H. S. (2003). Values as the
- Kalleberg, A. C. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42: 124-143.
- Krumboltz, J. D. (1979).A social learning theory of career decision making. In A.M. Mitchell, G. B. .Jones, & J. D. Krumboltz (Eds), Social learning and career decision making, Cranston, RI: Carroll Press.
- Lee, J., Shin, Baek,S., & Heo, C. (2014). The effectiveness of job embeddedness in turnover studies. *Korean Journal of Industrial. and Organizational Psychology*,27(4),743-779
- Linnehan, F., and Blau, G. (1998). Exploring the emotional side of job search behavior for younger workforce entrants, *Journal of Employment - 76 - counselling*, 35(3) , 98-113.
- Ministry of Employment and Labor et al., (2017) Ministry of Economy and Finance, Ministry of Education, Science and Technology, Ministry of Foreign Affairs and Trade, Ministry of the Interior and Safety, Ministry of Knowledge Economy, Ministry for Food, Agriculture, Forestry and Fisheries, Ministry for Health and Welfare,Ministry of Gender Equality & Family, Small and Medium Business Administration (2017).
- O'Brien, K. M. (1996). The influence of psychological separation and parental attachment on the career development of adolescent women, *Journal of Vocational Behavior*, 48, 257-274.

- Osipow, S. H., Carmey, C. G., & Barak, A. (1976). A scale of educational-vocational undecidedness: A typological approach. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 233-243.
- Osipow, S. H. (1999). Assessing career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 147-154.
- Raja, S. N., McGee, R., & Stanton, W. R. (1992). Perceived attachments to parents and peers and psychological well-being in adolescence. *Journal of Youth and Adolescence*, 21, 471-485.
- Resnick, H., Fauble, M. L., & Osipow, S. H. (1970). Vocational crystallization and self-esteem in college students. *Journal of Counseling Psychology*, 17(5), 465-467.
- Robinson, C. H., & Betz, N. E. (2008). A psychometric evaluation of Super's Work Values Inventory-Revised. *Journal of Career Assessment*, 16, 456-47.
- Rokeach, M. (1973). 『The nature of human values』, New York: Free Press,
- Rosenfeld, C. (1975). Job seeking methods used by American workers. *Monthly Labor Review*, 39-42.
- Rottinghaus, P. J., Hees, C. K., & Conrath, J. A. (2009). Enhancing job satisfaction perspectives: Combining Holland themes and basic interests. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 139-151.
- Russell, J. E. (2011). Vocational psychology: an analysis and directions for the future. *Journal of Vocational Behavior*, 59(2), 226-234.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R. V., Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>.
- Schein, E. C. (1996). Strategic Pragmatism: The Culture of Singapore's Economics Development Board. MIT Press Books, 1.

- Schumrum, T., & Hartman, B. W. (1988). Adult children of alcoholics chronic career in-decision. *Career Development Quarterly*, 37, 18-126.
- Schwab, D. P., Rynes, S, L., and Aldag, R. J. (1987). Theories and research on - 77 - job search and choice. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 5(1), 129-166.
- Sharf, R. S. (2016). Applying Career Development Theory to Counseling, 6th Edition. (Translated by Kim, Kim, & Seo). Seoul: Pakhaksa. (The original text was published in 2014) ISBN: 978-89-98521-45-5
- Smith, C. L., and Gerhart, B. (1991). The impact of job search strategy and interviewer assessments of employability on multiple measures of labor marker success. paper presented at the 1991 Academy of Management Meetings, Miami, FL.
- Steffy, B. D., Shaw, K. N., and Noe A. W. (1989). Antecedents and consequences of job search behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 35(3) , 254-269.
- Stumpt, S. A., Colarelli, S. M., and Hartman, K. (1983). Development of the career exploration survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, 22(2) , 191-226.
- Super, D. E. (1957). The psychology of careers. New York: Harper & Row.
Retrieved from <https://psycnet.apa.org/record/1957-06230-000>
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career Choice and Development* (2nded., pp. 197-261). San Franci Jossey-bass.
- Super, D. E., Brown, D., & Brooks, L. (1990). *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice*. San Francisco: Jossey-Bass
<https://doi.org/10.2307/2392835>
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory of the

- understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22-63-81.
- Vondracek, F. W., Schulenberg, J., Skorikov, V., Gillespie, L. K., & Wahlheim, C.(1995). The relationship of identity status to career indecision during adolescence. *Journal of Adolescence*, 18(1), 17 - 29
- Wanberg, C. R., & Muchinsky, P. M. (1992). A typology of career decision status: Validity extension of the vocational decision status model. *Journal of Counseling Psychology*, 39, 71-80.
- Wanberg, C. R., & Muchinsky, P. M. (1992). A typology of career decision status: Validity extension of the vocational decision status model. *Journal of Counseling Psychology*, 39, 71-80.
- Wiljanen, I. M. (1995). Ego-identity status, sex-role, and career self-efficacy among male and female high school students. Univ. of Wisconsin-Madison, Unpublished doctoral dissertation.

<Abstract>

The Influence of the internal and External Job
Values of Middle and Senior Job Seekers in Juju
on the Career Decision Level ;
By adjusting job preparation behavior

Her eun sim

Major in Counseling Psychology Graduate School of
Education Jeju National University

Supervised by Professor Choi Bo Young

The purpose of this study is to investigate the effects of the internal and external job values and job preparation behaviors of middle-aged and elderly job seekers in Jeju on the level of career decision-making, and whether the effect of internal and external job values on the level of career decision-making is controlled by employment preparation behavior. It was verified and done. In order to find out whether the employment preparation behavior had a significant moderating effect in the relationship between internal and external job value and career decision level, a survey was

conducted on job value, career decision level, and job preparation behavior of 410 middle-aged seniors. The summary of the research results is as follows. First, the internal job value did not show any significant correlation with the career decision level, and the external job value showed negative correlation with the career decision level. Second, as a result of the analysis through hierarchical multiple regression analysis, there was no interaction effect between the internal job value and job preparation behavior on the career decision level, and the interaction effect between the external job value on career decision and job preparation behavior was significant. Appeared. In other words, it was confirmed that the job preparation behavior regulates the relationship between the external job value and the level of career decision. Finally, the significance of this study, limitations, and suggestions for subsequent research were discussed, focusing on the research results.

Key words: job value, career decision level, job preparation behavior, moderation effect

<부록>

설문지

안녕하십니까?

설문에 참여해 주셔서 감사드립니다.

본 설문지는 중장년층(만40~64세) 구직자분들의 취업스트레스가 자신의 새로운 취업활동에 어떤 영향을 미치는지를 알아보고자 하는 자료입니다.

각 질문에는 정답은 없으며 평소 생각이나 느낌에 가장 가까운 것 하나를 선택해 주시면 됩니다.

본 설문지를 통해 얻어진 자료는 비밀이 보장되며 모두 익명으로 처리됩니다.
오직 학문적 목적으로만 사용됨을 약속드립니다.

여러분의 성공적인 취업을 기원하며 귀중한 시간을 내어주셔서 다시 한 번 감사드립니다.

2020년 12월

제주대학교 교육대학원

지도교수 최보영

연구자 허은심

heskgh@hanmail.net

※ 기본적인 인적사항에 관한 질문입니다. 해당란에 ○ 또는 √ 표를 해 주십시오

1. 성 별 ① 남 ② 여
2. 나 이 _____세
3. 현재 실업기간은? ① 실직 전 ② 실직 후 1~3개월 ③ 실직 후 3개월 이후
4. 출신지역 ① 제주 ② 제주외 타지역
5. 최종학력 ① 초등학교 졸업 ② 중학교 졸업 ③ 고등학교 졸업
 ④ 전문대 졸업 ⑤ 대학교 졸업 ⑥ 대학원 졸업

1. 다음은 귀하의 직업가치에 대한 질문입니다. 각 문항을 읽고 가장 가까운 것을 1개만 골라 해당하는 곳에 ○ 또는 √ 표를 하여 주십시오

문 항		전혀 그렇 지 않다	거의 그렇 지 않다	보통 이다	조금 그렇 다	매우 그렇 다
1	직업선택시 흥미와 적성을 우선시해야 한다.	①	②	③	④	⑤
2	자신의 이익보다 다른 사람의 이익이 먼저라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
3	적성에 맞지 않더라도 직장 동료의 마음에 들면 계속 다닐 것이다.	①	②	③	④	⑤
4	세상을 살아갈 때 가장 중요한 것은 돈이다.	①	②	③	④	⑤
5	직업을 가진다면 무엇보다도 보수가 높아야 한다.	①	②	③	④	⑤
6	직업은 다른 사람에게 도움을 줄 수 있어야 한다.	①	②	③	④	⑤
7	직업은 남이 보았을 때 반듯한 직업이 좋다.	①	②	③	④	⑤
8	직장에서 제일 중요한 것은 인간관계다.	①	②	③	④	⑤
9	주변 사람들에게 능력을 인정받아야 한다.	①	②	③	④	⑤
10	연봉이 많으면 업무가 마음에 들지 않아도 선택할 것이다.	①	②	③	④	⑤
11	직업은 친구를 만들 수 있는 기회를 제공한다.	①	②	③	④	⑤
12	새로운 일에 도전하기보다 해오던 일이 편하다.	①	②	③	④	⑤
13	자신의 능력을 발휘할 수 있는 일이 필요하다.	①	②	③	④	⑤
14	성공에 대한 기준을 부로 평가한다.	①	②	③	④	⑤
15	친밀한 인간관계를 가질 수 있는 직업이 좋다	①	②	③	④	⑤
16	성공하고자 한다면 돈을 버는 일에 관심을 가져야 한다.	①	②	③	④	⑤
17	업무분야에서 인정을 받는 것이 가장 중요하다.	①	②	③	④	⑤
18	월급이 올라가는 것보다 지위가 높아지는 것이 더 좋다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
19	사회에 헌신하는 일이 좋다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
20	돈 많은 부자보다 존경받는 사람이 좋아 보인다.	①	②	③	④	⑤
21	기회가 된다면 사회봉사활동을 하고 싶다.	①	②	③	④	⑤
22	새로운 생활보다는 안정적인 생활이 더 좋다	①	②	③	④	⑤
23	돈 보다는 명예가 중요하다.	①	②	③	④	⑤
24	정년보장이 되어서 오랫동안 일할 수 있는 직업이 좋다.	①	②	③	④	⑤

2. 다음은 귀하의 진로결정수준에 관한 질문입니다. 각 문항을 읽고 가장 가까운 것을 1개만 골라 해당하는 곳에 ○ 또는 √ 표를 하여 주십시오

문 항		전혀 그렇 지 않다	거의 그렇 지 않다	보통 이다	조금 그렇 다	매우 그렇 다
1	나는 진로를 결정했으며 그 결정에 대해 편안함을 느낀다	①	②	③	④	⑤
2	나는 내가 선택한 전공에 대해 편안함을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
3	나에게 재능이 있고 기회도 주어진다면 나는 _____이(가) 될 수 있다고 믿지만 실제로 그것은 불가능한 일이다	①	②	③	④	⑤
4	나는 똑같이 호감이 가는 직업들 중에서 하나를 결정하느라고 애를 먹고 있다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 결국 직업을 가져야 하지만 내가 아는 어떤 직업에도 호감을 느끼지 못한다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 _____이(가) 되고 싶지만 나에게 관심을 갖고 있는 사람들의 생각과 다르기 때문에 당장 진로결정이 어렵다.	①	②	③	④	⑤
7	내 스스로 결정해 본 경험이 별로 없고 또 당장 진로결정을 할 정도의 충분한 정보가 없기 때문에 혼란스럽다.	①	②	③	④	⑤
8	진로선택에 관한 모든 것이 너무 모호하고 불확실해서 당분간 결정하는 것을 보류하고 싶다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 내가 어떤 진로를 원하는지 알고 있다고 생각했지만 최근에 그것을 추구하는 것이 불가능하다는 것을 알게 되었다.	①	②	③	④	⑤
10	나의 진로 선택에 확신을 갖고 싶지만 내가 아는 어떤 진로도 이상적으로 생각되지 않는다.	①	②	③	④	⑤
11	진로선택을 해야 한다는 것이 부담스럽기 때문에 빨리 결정해 버리고 싶다.	①	②	③	④	⑤
12	나의 전공분야가 내가 만족할 만한 진로를 제공해 줄 수 있는지 잘 모르겠다.	①	②	③	④	⑤
13	나의 적성과 능력을 잘 모르기 때문에 진로결정을 당장 할 수 없다.	①	②	③	④	⑤
14	나의 흥미를 끄는 분야가 몇 가지가 있지만 진로 가능성과 어떤 관계가 있는지 잘 모르겠다.	①	②	③	④	⑤
15	나는 많은 분야에 관심이 있지만 내가 원하는 직업을 찾기가 힘들다.	①	②	③	④	⑤
16	나는 진로결정을 했지만 그것을 어떻게 수행해 나갈지 확실하지가 않다.	①	②	③	④	⑤
17	진로결정을 하기 전에 여러 가지 직업들에 관해 더 많은 정보가 필요하다.	①	②	③	④	⑤
18	나는 어떤 직업을 선택해야 할지 알고 있지만 결정을 내리기 위해서는 도움이 필요하다고 느낀다.	①	②	③	④	⑤

3. 다음은 귀하의 취업준비와 관련된 행동에 관한 질문입니다. 각 문항을 읽고 1개만 골라 해당되는 곳에 ○ 또는 √ 표를 하여 주십시오. (지난 3개월 동안 자신이 시도한 행동을 기준으로, 각 문항에 대해서 평가하여 주십시오.)

문 항		전혀 그렇지 않다	거의 그렇지 않다	보통이다	조금 그렇다	매우 그렇다
1	신문이나 잡지, 책자 등을 통해서 최근 취업정보를 수집한다.	①	②	③	④	⑤
2	TV광고를 통해서 취업관련 최근 정보를 접한다.	①	②	③	④	⑤
3	라디오 방송이나 광고를 통해서 최근 취업정보를 얻는다.	①	②	③	④	⑤
4	인터넷을 통해서 각종 취업관련 사이트 정보를 검색, 수집한다.	①	②	③	④	⑤
5	공공 및 민간취업센터를 통하여 정보를 수집한다.	①	②	③	④	⑤
6	다양한 취업설명회, 취업박람회, 워크숍 등에 참석한다.	①	②	③	④	⑤
7	가족이나 친척등과 의논하거나 취업정보를 얻는다.	①	②	③	④	⑤
8	친구를 통해서 취업에 관한 정보를 얻거나 구직에 대해서 상의한다.	①	②	③	④	⑤
9	관심 있는 분야의 선·후배를 만나서 취업정보를 얻거나 의논한다.	①	②	③	④	⑤
10	취업을 원하는 분야에 취업한 전문가를 만나서 정보를 얻는다.	①	②	③	④	⑤
11	친구들에게 내가 직업을 찾고 있는 일에 대해 조언을 구한다.	①	②	③	④	⑤
12	주변 사람들이 바쁘더라도 내가 직업 찾는데 도움을 청한다.	①	②	③	④	⑤
13	가족이나 친척들에게 내가 어떤 직업을 가지면 좋을지에 대해 물어본다.	①	②	③	④	⑤
14	이전 직장에서 같이 일한 사람들에게 직업탐색에 필요한 도움을 구한다.	①	②	③	④	⑤
15	내가 아직 미취업 상태이며, 직업을 구하고 있다는 점을 주변 사람들에게 말한다.	①	②	③	④	⑤
16	주변사람들에게 내가 직업을 구하는데 도움을 줄 수 있는 사람이 누가 있는지 묻는다.	①	②	③	④	⑤
17	이력서에 포함시킬 수 있는 구체적인 경력사항, 업적 등을 정리한다.	①	②	③	④	⑤
18	영어를 포함한 각종 외국어와 관련된 자격 준비를 한다.	①	②	③	④	⑤
19	취업하려는 분야와 관련된 각종 자격증 취득 준비를 한다.	①	②	③	④	⑤
20	나의 관심분야와 관련된 국가고시를 준비한다.	①	②	③	④	⑤

문항		전혀 그렇 지 않다	거의 그렇 지 않다	보통 이다	조금 그렇 다	매우 그렇 다
21	경력과 관련될 가능성이 있는 교육을 수강한다.	①	②	③	④	⑤
22	취업하고자 하는 회사나 헤드헌팅 회사에 구직지원자로 등록한다.	①	②	③	④	⑤
23	취업을 원하는 회사에 나의 이력서를 보낸다.	①	②	③	④	⑤
24	회사를 방문하여 취업을 위한 인터뷰를 한다.	①	②	③	④	⑤
25	입사면접에 대비하여 여러 가지 연습 및 훈련을 한다.	①	②	③	④	⑤
26	이력서를 인사담당자에게 보낸다.	①	②	③	④	⑤
27	구직지원서를 작성한다.	①	②	③	④	⑤
28	인사담당자와 면접을 본 적이 있다.	①	②	③	④	⑤
29	헤드헌팅 회사에 찾아가거나 헤드헌터와 상담한 적이 있다.	①	②	③	④	⑤
30	인사담당자와 전화통화를 한 적이 있다.	①	②	③	④	⑤