

50+세대의 진로 전환 사례 연구


권일진 이광민 황정일 강해정

50+
서울특별시
50+세대
진로전환연구
50+대상자연구
연구보고서

003

서울시50플러스재단은 50+세대가 연구주체가 되어 50+세대를 위해 더 나은 정책이 무엇인지 의제를 설정하고 연구하는 「50+당사자연구 공모사업」을 진행하고 있습니다. 당사자 연구는 현장 중심의 구체적 이슈와 삶의 목소리가 담긴 대안을 제시하여 정책의 효율성을 높일 수 있는 좋은 연구 방법입니다.

이 보고서는 2020년 「50+당사자연구 공모사업」의 성과를 엮은 것으로, 참여한 연구진의 고민과 연구의 결과를 공유하기 위해 제작되었습니다.



50+세대의 진로 전환 사례 연구

책임 연구원 권일진
공동 연구원 이광민
 황정일
 강해정

요 약

50+는 주어진 삶 속에서 자신이 하고 있는 일의 의미에 대한 근본적인 질문과 도전에 직면한 인생에서 아주 중요한 시기로, 이러한 시기에 ‘무엇을 할 것인가?’를 고민하면서 방향하는 시간과 노력을 절약하고, 삶을 보다 의미 있게 살기 위해 자신의 진로 방향을 효율적으로 정할 수 있는 진로 전환 프로그램은 진로 전환기에 있는 50+에게 매우 유용할 것임.

본 연구는 한 직장에 20년 이상 장기 근속하다가 비자발적 퇴직을 한 50+ 4명과 결혼 이후 가사에만 전념하다가 자녀 독립 후 사회 활동을 시작한 50+ 1명, 총 5명의 연구 참여자를 선정하여 인터뷰를 진행함. 선정 이유는 이 유형이 비교적 진로 전환의 전후가 뚜렷이 나타나는 특징을 가지고 있어 본 연구의 취지에 부합하기 때문임.

연구 결과 다섯 사례는 진로 전환기에 다음과 같은 4단계를 거치면서 지금까지 살아온 자신의 삶을 재평가하고, 자신의 존재 목적과 삶의 의미를 찾아가는 내적 성찰의 시간을 가짐.

첫째 정체기는 중년기 심리 정서적 발달을 겪으면서 기존에 수행하던 자신의 역할에서 한계를 인식하는 단계로서, 대체로 미래에 대한 불확실성과 현실의 경험 및 개인 욕구의 차이로 인해 심리 정서적 위기감을 겪고 지금까지 살아온 자신의 삶을 재평가하고, 앞으로 살아야 할 삶에 대해 진지하게 고민하는 단계.

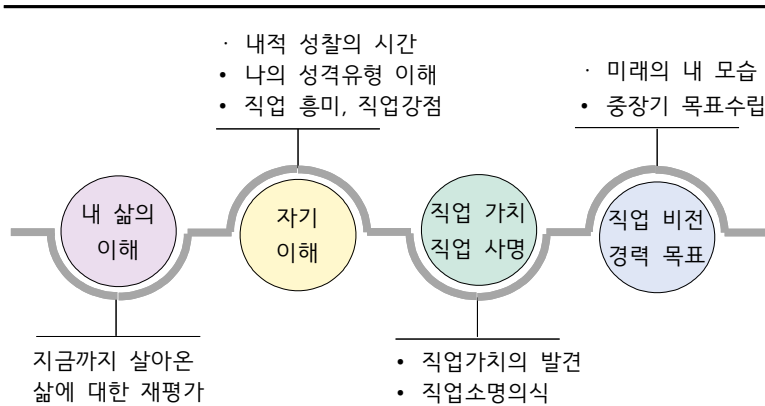
둘째 도전기는 스스로 다양한 시도를 하면서 역할의 한계를 극복하고자 노력하는 단계로서, 개인에 따라 구직 활동, 재취업, 자원봉사, 여가, 학습 등 다양한 활동 형태로 시도를 하지만 결국은 제2의 삶에서 자신의 존재 목적과 삶의 의미를 찾아가는 내적 성찰의 시간을 가지는 시기.

셋째 재규정기는 사회를 위해 본인이 해야 할 역할을 새롭게 인식하고 이를 통해 자신의 정체성을 재규정하는 단계로서, 제2의 인생에서 본

인들이 해야 할 역할을 인식하고 직업적 가치와 소명을 발견하는 시기.

넷째 확립기는 자신의 정체성을 스스로 정립하고, 지금 하고 있는 일을 계속하겠다는 지속의지를 부여하는 단계로서, 자신의 정체성을 확고히 하고 자신의 직업을 지속하고자 하는 의지를 확립하는 시기.

지금까지의 연구 결과를 토대로 진로 전환 프로세스를 제시하면 내 삶의 이해 ⇨ 자기 이해 ⇨ 직업가치 및 소명의 발견 ⇨ 직업목표 및 비전의 수립으로 나타남.



연구 참여자들은 공통적으로 진로 전환기에 자신의 존재 의의를 찾고 진로 전환 이후의 삶의 방향성을 정립하는데 자기 이해를 돕는 생이진로설계 프로그램에 참여한 것이 많은 도움이 되었다고 평가함.

이는 서울시50플러스재단이 진로 전환 시점에 있는 50+세대를 위해 ‘생이진로설계 프로그램’을 운영함으로써 50+세대로 하여금 시간과 노력, 비용을 최소화하면서 슬기롭게 진로 선택을 할 수 있도록 돕는 촉진적 역할을 할 수 있음을 시사함.

목 차

요약	i
제1장 서론	9
제1절 연구 필요성 및 목적	9
1. 연구의 필요성	9
2. 연구의 목적	11
제2절 연구 문제	11
제3절 용어의 정의	11
제2장 이론적 고찰	13
제1절 인간의 발달적 관점에서 본 중년	13
제2절 현대 한국사회 50+ 세대의 이해	15
1. 강제 퇴직으로 인한 사회문화적 단절	16
2. 계속되는 일에 대한 지향	16
3. 사회적 가치로 평가되는 노년기	16
4. 노년기 달라진 가치 지향	17
제3절 진로 전환	18
1. 진로 전환의 개념	18
2. 진로 전환의 모델	19
제3장 연구 방법	24
제1절 질적 사례 연구	24
제2절 연구 참여자 선정	26
1. 연구 참여자 선정 기준	26
2. 연구 참여자 선정	27
3. 연구 참여자 경력 개요	29
제3절 자료 수집	32
제4절 자료 분석 및 신뢰성 확보	34

제4장 연구 결과	36
제1절 진로 전환 과정에서의 경험	36
1. 정체기	37
2. 도전기	42
3. 재규정기	45
4. 확립기	47
제2절 진로 전환 경험을 통해 드러난 특징 및 의미	50
1. 삶의 의미 추구 : 내적 성찰의 시간	51
2. 진로 전환의 촉진 경험	54
3. 직업적 가치와 소명의 발견	57
4. 중장기 직업 비전 및 목표 수립	59
제3절 진로 전환 모델	63
1. 진로 전환 프로세스	63
2. 기존 연구와 비교	66
3. 생이진로설계 프로그램	68
제5장 결론 및 제언	73
제1절 결론	73
제2절 제언	74
부록	77
참고문헌	78

표 목차

[표 1] 2020년 기업 규모별 전직지원 서비스 대상	10
[표 2] 질적 사례 연구 진행 절차	25
[표 3] 연구 참여자 선정 결과	29
[표 4] 진로 전환 과정에서 변화의 단계	36
[표 5] 진로 전환 경험을 통해 드러난 특징 및 의미	50
[표 6] 진로 전환 과정에서 변화 단계와 의미 종합	64
[표 7] Hudson의 변화 단계와 50+진로 전환 변화 단계 비교	67
[표 8] 생이진로설계 16시간 교육 프로그램 예시	71

그림 목차

[그림 1] 전환 모델 : 전환 과정 속의 개인	20
[그림 2] 인생에 영향을 미치는 변화의 주기: 인생의 구획과 전환기	22
[그림 3] 전환 프로세스의 통합 모델	23
[그림 4] 진로 설계 구성안	68
[그림 5] 생이진로설계 교육 프로그램	69

제1장 서론

제1절 연구 필요성 및 목적

1. 연구의 필요성

50+세대는 과거를 돌아보는 동시에 미래를 내다보는 변화의 시기로, 진로의 전환은 성인기 모든 단계에서 일어날 수 있지만 가장 근본적이고 중요한 변화의 시기는 중년기라 할 수 있음.

중년기 개인은 자기 스스로를 되돌아보고 자신이 걸어가고 있는 삶의 방향과 하고 있는 일들을 재평가하는 중년기 갱신의 시간을 겪음. 주어진 삶 속에서 자신이 하고 있는 일의 의미에 대한 근본적인 질문과 도전에 직면하여 이에 대한 진지한 성찰을 통해 자신이 걸어왔던 경력의 길이 더 이상 유효하지 않음을 깨달음.

현재 우리나라는 고령화와 베이비부머 세대의 은퇴로 인한 경제활동 인구가 계속 감소하고, 고용 환경이 급속도로 변화함에 따라 개인은 상시구조 조정에 의한 이직 및 퇴직 이후의 고용안정성 확보를 위해 스스로 자신의 특이성에 맞는 경력목표 설계와 관리로 시장의 가치를 제고시키는 진로 전환이 필요함.

특히 2020년 5월부터 1,000명 이상의 상시근로자를 보유한 기업은

전직지원 서비스 제공이 의무화(고령자고용촉진에 관한 법률 제21조의 3)됨에 따라 전직지원 프로그램에 대한 기업의 니즈가 증가하고 다수의 기업체에서 기존의 프로그램보다 참신한 신규 프로그램에 대한 요구 증가함. 현재 고용노동부 분석에 따르면 생애 설계 및 전직지원 서비스 대상은 약 115만 명으로 집계됨.

[표 1] 2020년 기업 규모별 전직지원 서비스 대상

연령 \ 기업규모	300~900인	1,000인 이상	합계
만 45~65세	43만 324	72만 2,879	115만 3,203

출처 : 고용노동부 ‘기업의 전직지원 실태조사 및 서비스 모델 개발’ 2017년

그러나 기업체에서 퇴직해 나오는 대부분의 50+세대는 체계적인 경력전환 프로그램의 도움을 받지 못한 채, ‘이 자격증을 취득하면 전망이 좋다더라’, ‘이 일을 하면 한 달에 200만 원 이상 꾸준히 돈을 벌 수 있다더라’ 등 주변에 떠도는 말과 광고에 현혹되어 빌딩관리사, 주택관리사, 공인중개사, 직업상담사, 사회복지사, 심리상담사 등 갖가지 자격증을 취득하려 여기저기 학원을 다니거나, 안전관리강사과정, 4차 산업혁명과 관련된 각종 강사과정 등 어느 정도 돈벌이가 된다고 유혹하는 각종 광고를 믿고 수강료를 지불하면서 시간과 노력을 들이지만 결국 자신이 하는 일은 자격증 혹은 교육 내용과 무관한 경우가 더 많은 현실임.

이러한 맥락에서 50+세대가 효율적인 진로 전환을 할 수 있도록 도움을 제공하는 사례의 제시와 그 사례를 통해 진로 전환기에 있는 50+세대에게 ‘무엇을 할 것인가?’를 고민하면서 방황하는 시간과 노력을 절약하고 삶을 보다 의미 있게 살기 위한 자신의 진로방향을 정할 수 있는 효과적인 진로 전환 프로그램이 매우 필요한 때라 판단함.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 현대 한국사회에서 진로 전환기에 있는 50+세대들의 진로 전환 모델을 제시하고, 이에 따라 자신의 진로방향을 효율적으로 정할 수 있는 진로 설계 프로그램을 제언함.

제2절 연구 문제

본 연구에서는 이전과 다른 직업으로 진로 전환을 이뤄낸 50+ 사례들을 통해 진로 전환의 과정과 경험을 심층적으로 살펴보고자 함. 그 과정을 통해 발현된 중년기 진로 전환의 특징과 의미를 탐색하고 50+세대의 진로 전환을 촉진할 수 있는 진로 전환 프로세스를 규명하고자 함. 따라서 연구 문제는 다음과 같이 두 가지로 정리할 수 있음.

첫째, 50+세대는 진로 전환 과정에서 어떤 경험을 하였으며, 그 경험은 어떤 특징과 의미를 갖는가?

둘째, 50+세대의 진로 전환을 촉진할 수 있는 진로 전환 프로세스는 어떻게 구성되어야 하는가?

제3절 용어의 정의

1. 진로 전환

진로(career)는 직업(vocation)보다 폭넓은 개념으로 개인이 일생동안 추구해 온 일과 여가, 가정생활의 총칭을 의미.

생애 진로란 한 개인이 일생 동안 참여하는 일과 여가활동의 연속적 과정을 포괄하는 개념으로, 여기에는 생활하는데 필요한 기본적인 활동

(결혼, 양육, 주택마련 등), 교육과 관련된 활동(진로, 직업훈련 등), 일과 관련된 활동(자아실현, 경제적 수단으로서의 직업 등) 그리고 여가와 관련된 활동 등이 포함됨(김병숙, 2007).

진로를 정의하는 방식에 따라 진로 전환을 직장을 옮기는 행위 또는 직무나 직업이 바뀌는 행위로 좁게 한정하거나, 개인이 인생을 통해 축적해 온 경력의 양상을 근본적으로 바꾸는 행위로 보다 광의로 정의(최윤미, 길혜지, 2012; Arthur, Hall, & Lawrence, 1989).

현재는 지속적인 직업 환경의 변화로 한 직장에서 계속 근무하는 연수가 줄어드는 것을 이유로 직업 전환 및 전직을 포함해 진로 전환을 정의하는 것이 일반적인 관점이며, 본 연구에서는 진로 전환을 단순히 직장을 옮기거나 직무를 바꾸는 전통적인 관점을 넘어, ‘개인의 인생에서의 경력 양상을 근본적으로 바꾸는 변화의 경험’이라는 광의의 개념으로 정의하고자 함.

제2장

이론적 고찰

제1절 인간의 발달적 관점에서 본 중년

인간의 발달은 심리적, 환경적 요인 등의 복합적 상호작용에 의해 이루어지는 연속적 변화의 과정으로, 중년에 대한 명확한 구분은 용이하지 않으나 대부분의 연구자들은 중년기를 인간의 발달단계에 있어 결정적 전환의 시기, 혹은 변동의 시기로 규정함.

중년은 전 인생 주기에 대하여 그 자체의 중요성과 의미를 지니는 시기로, 가정에서는 부모와 자녀의 역할이 중첩되며 자녀의 출가, 노부모님의 노환, 별세 등의 생활 변동을 맞이하게 되는 동시에 신체적으로는 노화를 자각하게 됨으로써 신체적, 심리적인 문제가 대두됨(김명자, 1998). 중년에게서 나타날 수 있는 특징은 신체적, 심리적, 가족사회적 특징으로 나뉘며, 신체적 특징으로 중년기는 감각운동 기능, 정신운동 기능, 생식 기능, 성적 능력 그리고 외모 등 신체 전반에 걸쳐 변화가 일어나는 시기임.

중년기 신체적 변화는 그 자체보다 그 충격을 수용하지 못함으로 인한 심리적 불안이 더 큰 문제로 대두됨. 심리적 특징으로 중년기는 ‘나는 누구이며 지금까지 무엇을 해왔고, 누구를 위해 숨 가쁘게 중년의 문턱까지 달려왔는가?’, ‘과거에 세워놓은 목표들은 다 달성했는가?’라는

질문들을 하게 되면서 자기에 대한 재평가를 하는 시점. 부모 세대가 세상을 떠나고, 친구들의 갑작스런 죽음에 자신이 죽음의 공포에 노출되어 당혹감과 고통에 빠지기도 함(장은령, 2000).

Jung(1954)은 인생 주기를 인생전반부(아동기, 청년기, 성인 초기)와 후반부(중년기, 노년기)로 나누어 인생의 전반기에는 외부와 밀접한 관계를 맺으면서 살아야 하는 것과 마찬가지로, 인생의 후반부 중년기에는 자신의 내면세계에 귀를 기울여야 한다고 함.

즉, 인생의 전반부에 취해야 할 생각과 태도로 인생의 후반기를 사는 것은 부적당하며, 삶의 무의미감과 공허감이 찾아 들어 중년의 위기라는 매우 어려운 상황에 처할 수 있음. 인간 발달단계에서 중년기에 해당하는 발달과업을 수행하지 못하면 신경증의 영향을 갖게 되어 우울 성향이 높고, 비탄에 빠지게 되며, 인생에 대해 만족감을 느끼지 못함(김형섭 역, 2012).

또한 인생에 있어서 중년기는 삶의 의미에 있어서의 가치를 재평가하는 시기임. ‘생의 의미는 무엇인가?’하는 질문은 본질적으로 ‘인간은 어떻게 살아가야 할 것인가?’ 또는 ‘우리 삶에 목적이 있다면 어떤 것이 가장 달성할 가치가 있는 것인가?’하는 가치에 관한 것으로, 삶의 의미에 대한 질문은 인간만이 할 수 있는 가장 인간적이고 필수적인 질문이라 할 수 있음(Frankl, 1967).

삶에 대한 이러한 공허감, 권태감, 의미와 가치 상실로 인한 불안과 고독을 Frankl(1967)은 ‘실존적 공허’ 또는 ‘삶의 무의미성’이라고 명명. Frankl은 모든 질병은 삶의 의미의 결여에서 생긴다고 주장하면서, 삶의 허무함을 아는 것이 인생의 의미를 추구하는데 도움이 된다고 주장함. 인간은 본래 생리적, 심리적, 사회적, 종교적으로 얽혀진 복합된 감정 체제를 갖고 있기 때문에 인생의 의미는 각 개인과 환경과 상황에 따라 다르며, 삶의 과제와 운명 또한 다르기 때문에 각자 자신에게 적절한 삶의 의미와 반응양식을 찾아야 함(김영순, 2008).

Jung(1954)은 임상적 경험을 통해 중년기 위기의 징표를 의미상실로

표현함. 성인 초기에 선택했던 직업과 그 직업의 성공, 결혼 등이 갑자기 자신에게 도움이 되지 않는다고 생각하면서 과거와 급진적 단절감을 느끼고, 현실 속에서 자신이 설자리가 없다고 느끼는 실존적 불안을 경험하게 됨. Levinson(1978)도 중년기 사람들이 ‘자신이 하잘 것 없고 무의미한 것처럼 느낀다’고 주장했으며, Fabry(1970)는 삶의 의미와 목적감의 상실이 급격한 삶의 변화, 선택, 결정의 시기 등 삶의 전환기에 놓여있는 사람에게 심각하게 나타난다고 봄(김영순, 2008).

제2절 현대 한국사회 50+세대의 이해

젠프스리더십학원 석좌교수 시올라(Ciulla, 2005)는 “인간의 가장 흥미롭고 독특한 점은 자신의 기본적인 욕구를 충족시키고 난 후에도 스스로 일하기를 선택한다는 점”이라 함.

시올라는 장인과 전문가의 일이 함의하는 공통점을 다음의 4가지로 추출함. 첫째, 그들 모두 일과 여가(leisure)를 명확히 구분하지 않는다는 점. ‘여가’란 그것 자체로 좋아하는 일이고 유익한 것으로 즐기는 활동이라 할 수 있음. 반면 일은 ‘삶의 연속성’을 반영하는 의미를 가짐. 둘째, 일은 그들 존재의 직접적인 확장으로, 그들 자신은 곧 그들이 하는 일이며, 그들은 그러한 일에 자랑스러움을 느낀다고 함. 셋째, 일에 대한 헌신으로 다른 사회구성원들로부터 존경 받음. 넷째, 그들 모두 독립적임(권일진 등, 2017).

‘베이비부머의 주된 일자리 퇴직 후 진로경로 및 진로발달 이해를 위한 질적 종단 연구’(김은석·양안나 등, 2016)에서는 남성 연소 노인의 은퇴 후 적응과정을 ① ‘강제’ 퇴직으로 인한 사회문화적 단절 ② 계속되는 일에 대한 지향 ③ 사회적 가치로 평가되는 노년기 ④ 노년의 달라진 가치 지향으로 제시함.

1. '강제' 퇴직으로 인한 사회문화적 단절

퇴직 유형은 자발적 퇴직에서 정년퇴직 그리고 명예퇴직까지 다양하였으나, 퇴직의 의미는 대체로 '강제적' 퇴직으로 인식됨, 강제적으로 밀려난 것으로 인식되는 퇴직 경험은 참여자들에게 미래에 대한 기대보다는 막막함으로 이어지고 있음. 즉 앞으로 다가올 시간은 새로운 계획이 필요한 시간이 아니라 '재난'에 대비해야 하는 시간으로 인식되며, 그에 따라 설렘보다는 두려운 마음이 앞서는 경우가 많음.

2. 계속되는 일에 대한 지향

퇴직으로 사회문화적 단절을 경험하고, 이전과 다른 역할이 요구되지만, 참여자들은 여전히 일을 통한 역할을 지향함. 퇴직 연령에 상관없이 건강이 허락하는 한, 일을 통해서 사회적 역할을 유지하길 원하는 것으로 나타남.

참여자들이 다시 일을 하고 싶은 이유로 경제적 어려움을 꼽았으며, 연금이나 자산으로 어느 정도 경제력을 확보한 참여자도 일을 계속하길 원함. 일의 의미는 참여자들의 성향이나 자산 확보 여부에 따라 조금씩 달랐으나, 경제적 수단의 의미뿐만 아니라 자기 자신의 존재감 확인이나 생활 통제의 역할을 꼽을 수 있음.

참여자들은 일을 하고 싶어 하는 배경으로 '자신의 세대에서 일은 지금의 세대와는 다른 남다른 의미가 있다'고 회상함. 배고픔의 시절을 지나 산업의 역군으로 성취감을 맛본 참여자들은 아무리 고된 일이라도 그것은 '즐거움'이고 '재미'라고 생각하는 경향이 나타남.

3. 사회적 가치로 평가되는 노년기

보통 60대가 되면서 '노인 대접'을 경험하는데, 노인 대접은 노인다운

행동을 요구하게 되고, 노인다운 행동이란 일종의 ‘체면’을 지키는 행동으로, 대부분 조용히 물러나 있는 수동적 행동을 지칭하는 경우가 많음. 이러한 노인 대접은 ‘나서지 말라’라는 압력으로 해석되기도 함.

퇴직과 일상생활에서의 단절의 경험은 참여자들에게 사회로부터 격리되는 듯한 불안감을 느끼게 함. 이러한 불안감은 자신의 노년에 대한 부정적 인식과 맞물리면서, 자신이 ‘노인이 되면 어떠한 생활을 할까’라는 구체적인 내용보다는 ‘노인이 되면 남에게 어떻게 보일까’ 혹은 ‘노인이 되면 남에게 해를 끼치지 않을까’에 더욱 집중하게 되는 경향이 있음.

4. 노년기 달라진 가치 지향

50+세대는 은퇴생활 적응의 방법으로 두 가지를 꼽는데, 하나는 ‘많이 버리는 것’이며, 다른 하나는 ‘빨리 노인이 되는 것’으로 정리할 수 있음. 은퇴 후 생활에 적응하기 위해서는 가졌던 모든 것을 버려야 한다고 강조하는 경우도 있음. 버려야 할 것의 목록에는 이전의 지위에서 얻은 명예심이나, 가족 내의 위치나, 경제적인 변화뿐만 아니라, 이제까지 쌓아온 지식이나 경험도 포함되는 것으로 나타남.

지식과 경험으로 생의 자부심을 느끼고 있던 사람들에게는 자신의 존재의 의미에 커다란 충격으로 다가오며, 무언가 하고 싶다는 열정과 무언가 할 수 있다는 자부심은 계속되는 좌절의 경험으로 ‘무모한’ 열정과 자부심으로 간주됨. 따라서 적응을 빠르게, 그리고 편안하게하기 위해서는 자신이 ‘쓸모없는’ 노인임을 빨리 수용하는 것이 가장 현명한 방법이라고 인식하는 경향이 있음.

이전의 것을 버려야 하고 ‘쓸모없는 노인’임을 수용해야 한다고 다짐하면서 생활은 표면적으로는 안정을 찾아감. 복지관에 다니면서 여가생활을 즐기고, 운동을 다니면서 건강을 다지고, 농사나 단순노동을 하면서 생활을 유지하게 됨.

그러나 여전히 자신의 삶에서, 내면의 의미에 관한 공허함은 계속됨. 이들은 건강유지라는 목표 외에, 자신의 존재 의의를 찾을 수 있는 일을

새로운 목표로 삼고자 함. ‘황혼기에 뭔가 남기고 가는 사람이 되고 싶다는 생각’에 ‘봉사’를 하고 싶다는 소망이 일어나며, 그중에서 남들이 안 하는 일을 하는 것으로 자신의 존재 의의를 확인하고 싶어함.

제3절 진로 전환

1. 진로 전환의 개념

학자마다 다양한 관점에서 진로 전환을 정의하고 있는데, Hopson과 Adams (1977)는 전환으로 인한 위기에 대한 개인의 반응을 개념화하기 위해 자발적 전환과 비자발적 전환으로 구분하였음. 자발적 전환은 그 원인을 개인적인 능력이나 관심에서 비롯된다고 보았고, 비자발적 전환은 구조적인 힘에 의해 경로를 수정할 수밖에 없는 것으로 구분하여 설명하였음.

Heppner 외(1994)는 직업과 직무에 초점을 맞추어 보다 좁은 의미의 진로 전환을 제시하였음. 하나의 과제에서 동일 직업 또는 동일 위치상의 다른 과제로 이동하는 ‘과제 전환(task change)’, 조직 내·외 유사한 업무로의 이동을 말하는 ‘위치 전환(position change)’, 새로운 직업 환경을 갖는 다른 직무 분야로 옮기는 것을 ‘직업 전환(occupation change)’이라 분류함.

이렇듯 진로 전환을 직장을 옮기는 행위 또는 직무나 직업이 바뀌는 행위로 좁게 한정할 수도 있지만, 보다 광의의 의미로 개인이 인생을 통해 축적해 온 경력의 양상을 바꾸는 행위로 넓게 정의할 수도 있음(최운미, 길혜지, 2012). 특히 중년기 심리적 변화의 발달과 한국사회 50+세대의 특성에 대한 연구를 반영하여 중년기 50+세대의 진로 전환의 특징을 다음과 같이 정리하였음.

첫째, 지금까지 살아온 자기 자신의 삶에 대한 재평가. ‘나는 누구이

며 지금까지 무엇을 해왔고, 그 삶은 만족할만한가?’라는 질문을 스스로에게 던지며 평가하는 과정.

둘째, ‘삶의 의미’의 추구. ‘지금까지 살아온 삶처럼 앞으로도 그렇게 사는 것이 맞는 것일까? 아니면 내 삶에는 어떤 목적이 있고, 이를 위해 나는 무엇을 해야 하는가?’하는 삶의 가치에 관해 자문해보는 과정.

셋째, 계속되는 일에 대한 지향. 재취업, 창업, 사회공헌, 재능기부 봉사 활동, 여가 등 형태는 다를지라도 내면의 존재 의의를 찾을 수 있는 일을 새로운 목표로 설정.

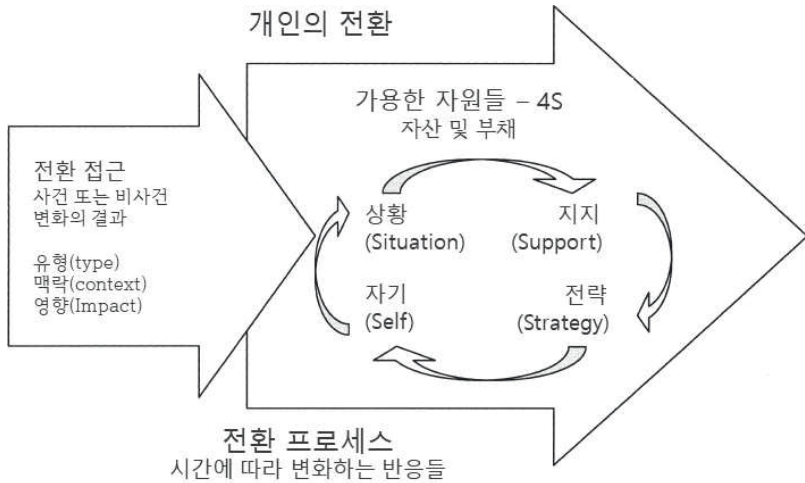
넷째, 자기 자신의 재규정. 앞으로 남은 삶을 살아가는 자신의 정체성과 역할을 정립하고, 자신이 누구인지를 스스로 결정.

2. 진로 전환의 모델

진로 전환의 과정을 성공적으로 수행하기 위해 필요한 과정에 관한 이론적 모델로 구체화한 여러 선행 연구가 있는데, Mirabile(1985)는 개인이 퇴직을 거치며 겪게 되는 심리적 변화를 위안, 성찰, 명확화, 방향설정 그리고 관점전환의 다섯 단계로 정의하면서, 혼란을 극복하고 새로운 경력의 기회에 도전하는 관점 전환의 과정을 절차적으로 설명함(김나형, 진성미, 2013).

Goodman 외(2006)는 전환 상황에 처한 개인의 특성과 적응성에 따른 차이를 이해하기 위한 체계적 틀/framework)로서 전환 모델(transition model)을 제시함. 이 전환 모델은 전환의 특성을 인식하고 어떤 관점이 이를 가장 잘 다룰 수 있는지에 대한 이해를 제공하는 ‘전환 접근(approaching transitions)’, 전환에 대처하는 자원들의 재고를 탐색하는 ‘4S 체계(4S system)’, 4S 자원을 강화하여 전환을 통제하고 관리하는 ‘관리하기(taking charge)’로 구성됨.

[그림 1] 전환 모델 : 전환 과정 속의 개인



출처: Goodman, Schlossberg, & Anderson(2006: 33)

‘전환 접근(approaching transitions)’은 새로운 자녀, 직업 변화, 개인적인 변화, 관계 변화 등 어떤 변화가 임박하고, 그것이 예상된 것(anticipated)인지, 예상치 못한 것(unanticipated)인지, 아니면 비이벤트(non-event)인지에 따라 단순한 변경사항의 인식보다 특정 전환이 개인의 삶을 변화시키는 정도를 명시함. ‘전환 프로세스(transition process)’는 개인이 전환의 과정에서 어디에 위치하는지 살펴보는 것으로, 특정 전환에 대한 대응은 변화 과정에 막 진입했는지, 통과하고 있는 중인지, 탈출해 나가고 있는지 등 시간의 흐름에 따라 변화함.

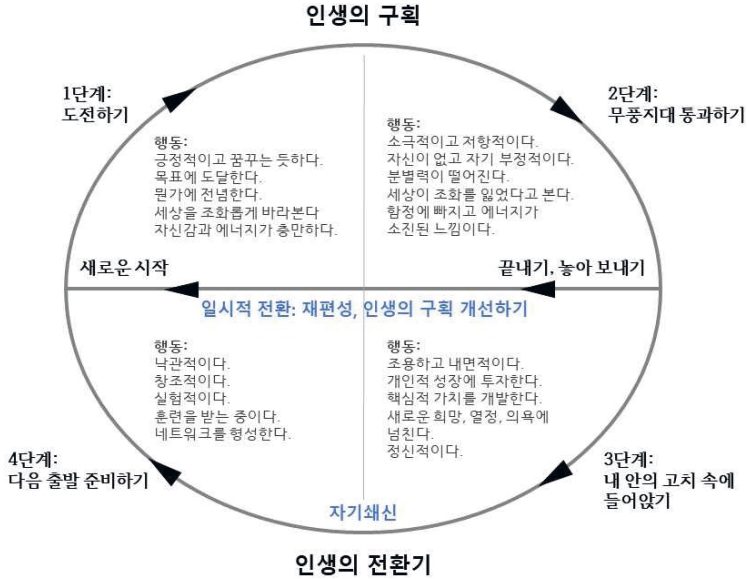
‘4S 체계’는 주어진 전환에 대처하는 개인의 능력에 영향을 주는 4가지 잠재적 자원 요소들을 정의함. ‘상황(situation)’은 무슨 일이 일어났는지, ‘자기(self)’는 변화가 누구에게 일어났는지, ‘지지(support)’는 무슨 도움이 가능한지 그리고 어떻게 대처하는가에 대한 답으로써 ‘전략(strategy)’을 제시함. 이는 다양한 개인의 복잡한 진로 전환의 양상과 맥락을 체계적으로 구분하고 정리하여 살펴볼 수 있는 개념적인 틀

로 활용됨(손은령, 2017). 진로 전환 경험 내에서 어떤 일이 발생했고, 이를 초래한 원인이 무엇이었으며, 주변의 자원들과 어떻게 상호작용하며 대처했는지를 구체적으로 파악할 수 있음.

성인의 발달 과정을 지속적으로 연구하면서 인생이 어떻게 작동하는지를 살펴본 Hudson(2000)은 전환의 과정을 ‘갱신의 주기(cycle of renewal)’로 개념화한 바 있음. 인생에 영향을 미치는 변화를 4개의 주기로 나누어 설명한 것으로, 이는 비교적 안정된 시기인 ‘인생의 구획(life chapter)’에서 그렇지 않은 시기인 ‘인생의 전환기(life transition)’로, 그리고 다시 새로운 ‘인생의 구획’으로 넘어간다는 것을 의미.

변화의 주기에는 [그림 2]와 같이 4개의 단계(또는 시기)가 있고, 각 단계에는 각각의 구성 원리가 있으며 그 원리를 뒷받침하는 활동과 과제들이 있음. 각 단계는 시계 방향으로 돌면서 변화의 과정을 만들어냄. 4개의 변화의 단계는 각각 ‘도전하기(go for it)’, ‘무풍지대(the doldrums)’, ‘내 안의 고치 속에 들어앉기(cocooning)’, ‘다음 출발 준비하기(getting ready)’로 정의함.

[그림 2] 인생에 영향을 미치는 변화의 주기 : 인생의 구획과 전환기



출처: Hudson(2000: 72)

‘도전하기(go for it)’라 명명된 1단계는 영웅적 자아와 관련이 있으며 이 주기의 긍정적인 부분임. ‘무풍지대(the doldrums)’라 불리는 2단계는 장기화된 침체의 느낌으로 특징화함. 3단계인 ‘내 안의 고치 속에 들어가기 (cocooning)’는 감정적인 휴지기(timeout)이며 스스로 치유하고 반성하여 새로운 방향을 발견하는 시간. 마지막 4단계인 ‘다음 출발 준비하기(getting ready)’는 가능한 경로들을 실험하고 훈련하는 네트워크 및 테스트를 위한 시간임.

[그림 2]와 같은 복잡한 전환의 과정을 통해 시공간을 넘나들며 변화하면서 자기 스스로의 색깔과 모양을 정리하고 재조정하고, 자신과 자신을 둘러싼 우주(universe)를 해체하고 조립한다고 설명. 복잡한 변화

를 다루는 것은 예측 불가능하고 비형식적인 과정이지만, 자기쇄신(self-renewal)을 이루어내려는 전체적인 목표를 가지고 전환의 각 단계를 대처하는데 삶의 기술(art)이 필요함을 강조함(Hudson, 2000).

Goodman 외(2006)는 각기 다른 관점에서 주제를 제시한 여러 개념들을 통합해 [그림 3]과 같은 전환 프로세스 모델을 제시. 이러한 전환 모델은 개인의 삶 속 중요한 전환의 경험 중 하나인 경력 전환이라는 변화의 양상도 다양한 관점에서 이해하도록 돕는 이론적 틀(frame)로서 활용될 수 있음.

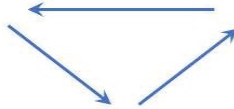
[그림 3] 전환 프로세스의 통합 모델

들어가기

새로운 역할, 관계, 루틴, 가정
기술 및 요령 배우기; 사회화
혼재된 정체성

나가기

분리 또는 끝냄
역할 종료
역할, 관계, 루틴, 가정으로부터
해방



중간지대 통과하기

경계의 기간
새로운 역할, 관계, 루틴, 가정 찾기
중립지대: 공허와 혼란의 기간
희망과 영성

출처: Goodman, Schlossberg, & Anderson(2012: 50)

제3장

연구 방법

제1절 질적 사례연구

본 연구는 50+세대가 자기 주도적으로 다른 새로운 직업으로 진로 전환을 이루어낸 사례들을 통해 진로 전환 과정의 경험을 심층적으로 탐색해 보고자 함. 이러한 연구의 목적을 달성하기 위해서 연구자는 질적 사례연구 방법론을 채택하였음.

사례(case)는 ‘경계 지어진 체계’ 또는 연구의 ‘대상’이고, 사례연구(case study)는 연구하고자 하는 특정 사례가 시간과 장소에 의해 제한된 범위를 갖는, 경계 지어진 체계(bounded system)에 대한 연구라고 할 수 있음(Stake,1995). 사람, 집단, 프로그램이나 정책 등 다양한 단위들이 경계 지어진 체계로서 모두 사례가 될 수 있음(박순용, 2010).

질적 사례연구는 시간과 장소에 의해 경계 지어진 체계 내에서 어떤 현상이 발현하는지를 이해하거나 발현한 현상이 어떠한 과정으로 발전하는지를 규명하는 데 유용한 연구 방법으로(Creswell, 2007), 질적 사례연구는 자연스런 상황에서 연구 참여자 및 분석 대상에 접근하여 의미를 심층적으로 해석해내는 연구 방법임.

50+세대가 진로 전환을 한 경험 사례에 대한 심층 면담을 통하여 자료를 수집하고 분석하여 연구 결과를 도출하고, 미리 결론이나 가설을

설정하지 않고 연구 사례로부터 결론 또는 이론을 이끌어 내는 귀납적 방법을 적용하고자 하며, 구체적인 연구 진행 절차는 아래의 표와 같음.

[표 2] 질적 사례연구 진행 절차

단계	연구내용	비고
[1단계] 선행연구 검토	<ul style="list-style-type: none"> • 중년기 진로 발달과 전환 • 한국사회 50+세대의 특징 • 진로 전환의 개념과 모델 	문헌연구
[2단계] 연구 참여자 선정	<ul style="list-style-type: none"> • 진로 전환 사례의 기준 정립 • 사례 연구 참여자 선정 	사전 조사
[3단계] 자료 수집	<ul style="list-style-type: none"> • 공동 연구원 1차 인터뷰 실시 • 수집자료 연구 참여자의 1차 확인 	1:1 심층면담 이메일 활용
[4단계] 자료 분석	<ul style="list-style-type: none"> • 수집자료 개방코딩을 통한 개념화, 범주화 • 공동 연구원간 자료 상호 비교 검증 • 책임 연구원 분석자료 종합 및 추가 인터뷰 • 종합된 분석자료 공동 연구원 검증 	연구원 1차 논의 연구원 2차 논의 1:1 추가면담 연구원 3차 논의
[5단계] 연구 결과 도출	<ul style="list-style-type: none"> • 진로 전환 과정에서 경험 및 절차 • 진로 전환 경험의 특징과 의미 도출 • 진로 전환 프로세스 정립 • 효율적인 진로 설계 프로그램 제시 	

제2절 연구 참여자 선정

1. 연구 참여자 선정 기준

연구 참여자 선정에 앞서 우선 ‘어떤 경험을 한 50+세대를 진로 전환을 한 사례’라고 볼 것인지 먼저 기준을 수립함. 주변에서 재취업, 창업, 사회공헌 등 다양한 활동을 하는 50+세대를 보면서 그들의 과거 경력은 대체로 다음의 세 가지 범주에 속한다는 것을 파악.

첫째, 40세 중후반까지 대략 3회 이하의 이직 경험을 가지고 비교적 한 직업에 10년 이상 장기 근속하다가 자발적 혹은 비자발적 퇴직을 한 유형. 이 유형은 전형적인 명예퇴직 혹은 정년퇴직을 한 경우로서 비교적 진로 전환의 전·후가 뚜렷이 나타나는 특징을 가지고 있어 본 연구의 취지에 가장 부합하는 유형이라 할 수 있음.

그러나 이 유형 중에 한 직장에 20년 이상 장기근속하고 경력의 정점에 도달한 다음, 기존 경력을 활용하여 유사한 사업장으로 이직을 하거나, 기존 경력을 활용한 강의, 컨설팅 등 1인 기업으로 활동을 하여 사실상 기존 진로의 연장선상에 위치해 있는 분들은 연구 참여자에서 배제함. 이들은 본 연구에서 밝히고자 하는 전환에서 나타나는 급격한 심리 정서적 변화나, 개인적으로 다양한 시도를 통한 자기 발견 및 성찰의 징후를 찾기 어렵기 때문에 연구 대상으로 부적합하다고 판단함.

둘째, 50+세대가 될 때까지 매우 다양한 직업을 경험한 유형. 이 유형은 대체로 한 직장에 오래 근무하기보다는 이 직장에서도 저 직장으로, 이 직업에서 저 직업으로 전전하면서 본인의 욕구에 따라 매우 많은 일 경험을 한 유형임. 보통 이 유형은 현재 하고 있는 일이 기존 경력과 비교할 때 뚜렷한 변화의 특징을 찾을 수 없기 때문에 어느 시점에서 전환이 있었는지 구분하기가 어려움.

다만 인터뷰 결과 중년기 심리발달에서 살펴본 바와 같이 ‘지금까지 살아왔던 자신의 삶을 재평가’하고, ‘앞으로 남은 삶을 의미 있게 살기 위해 어떤 진로를 선택할 것인지?’에 대한 자기 성찰을 과정을 겪은 분들은 본 연구에 포함함.

셋째, 가정주부로서 결혼과 동시에 경력단절을 겪으면서 자녀가 성장하기까지 집에서 가사에만 전념하다가 50+세대가 되면서 사회 활동에 관심을 가지고 다양한 시도를 하고 있는 유형. 이 유형은 노동시장 경력으로만 보면 인생 전반기에 뚜렷한 직무 경력이 존재하지 않는다 하더라도, 광의의 경력(career) 개념에 비추어 볼 때 가정주부도 하나의 중요한 경력으로 볼 수 있으므로 본 연구에 적합하다고 판단함. 특히 중년기 가정주부로서의 자신의 삶에 대해 재평가를 하면서 인생 후반기를 어떻게 살아야하는지 고민을 하는 자기성찰의 과정은 본 연구 목적에 충분히 부합한다고 판단.

그 외 생계유지를 위해 일용직 근로자로 일을 하거나, 생산직 근로자로서 단순직에 종사하면서 연령의 문제로 기존 직장 또는 직무에서 퇴직을 하고 생계를 위해 구직 활동을 반복하는 유형은 연구 참여자에서 배제함. 이 유형은 생계유지라는 매우 중대한 현실적 문제에 봉착해 있어, 비록 다양한 시도를 하고 있으나 과거와 동일한 경력선상의 연장에 있어 뚜렷한 전환의 징후를 찾기 쉽지 않음.

2. 연구 참여자 선정

연구 참여자 선정에 있어 질적 연구에서 가장 빈번히 사용되는 방식은 눈덩이(snowball) 표집, 의도적(purposeful) 표집, 편의적(convenience) 표집, 결정적 사례(critical case) 표집 등이 있음(강진숙, 2016).

본 연구에서는 의도적 표집 방법과 눈덩이 표집 방법을 사용하여 연구 참여자를 선정하였음. 의도적 표집방법은 연구의 목적 달성을 위해 연구자가 의도적으로 대상자를 표집하는 방법으로(Creswell,2007). 눈덩이 표집방법은 아는 사람을 통해 풍부한 정보를 가진 사례에 대해 아

는 사람을 찾는 방법임. 편의적 표집은 연구자가 쉽게 접근하여 자료를 구할 수 있는 현장이나 개인을 연구 대상으로 하는 경우에 주로 활용됨 (Creswell,2007).

연구자는 개인적인 진로문제로 컨설팅을 받거나, 생이진로설계 교육 과정을 수강하며 인연을 맺었던 몇 명의 컨설턴트를 통해 참여자를 알아보는 방식으로 섭외를 진행, 또한 연구자의 여러 인적 네트워크를 활용해 진로를 전환한 사례자를 찾기 위한 노력을 기울여 총 5명의 후보자를 확보함.

진로 전환은 비록 전환의 시작이 하나의 사건 또는 비사건과 연계된다 할지라도 시간의 경과에 따른 과정임. 하나의 주요한 전환의 변화가 완전히 일어나기 위해서는 짧게는 6개월, 1년, 때로는 수년의 시간이 필요하며, 전환 전, 전환 과정 진행 중, 전환 후 6개월 또는 2년 후 등 다른 시기에 인터뷰를 진행하면 동일한 개인으로부터 완전히 다른 반응을 얻을 수도 있음. 전환기에 있는 사람을 제대로 이해하는 유일한 방법은 여러 시점에서 대상자를 연구하는 것으로 파악(Goodman et al. 2006).

하지만 연구자의 제한된 시간적, 물리적 여건에 의해 종단적인 연구를 진행하기 어려웠고. 차선책으로 연구 참여자를 선정함에 있어 변화의 시간을 충분히 겪어내고 진로 전환의 맥락과 의미를 깊이 체화하여 충분히 설명해 줄 수 있도록, 진로 전환이 발생한 후 2년이 지난 사람으로 범위를 좀 더 제한함. 이와 같은 선정 기준을 적용하여 최종적으로 연구 참여자를 아래와 같이 선정함.

[표 3] 연구 참여자 선정 결과

성명	성별	연령	퇴직시점	진로 전환 유형
권부장	남	62	2015년	IT기업인→해외봉사 활동→경력을 활용한 재취업→사회공헌 활동
장필규	남	64	2017년	대기업→전문경영인→컨설턴트·강사→1인 기업
김공헌	남	58	2018년	대기업→새로운 분야로 재취업(사회적기업)→경력을 활용한 재취업→사회공헌 활동
문인화	여	56	2016년	가정주부→사회공헌 활동→프리랜서 강사→재취업, 사회공헌 활동
이상담	여	55	2018년	대기업→자기 계발, 대학원진학→사회공헌 활동

3. 연구 참여자 경력 개요

(1) 권부장

1980년부터 2009년까지 E저축은행 전산실장 등을 역임하고 퇴직 후 2012년부터 2015년까지 S중앙회 IT본부장을 지냄. 이때까지는 대기업 및 공공기관에서 본인의 주특기인 IT 직무에서 경력직 직원으로 근무하였으며, 2016년 퇴직 후 한국국제협력단(KOICA)의 한국해외봉사단으로 에콰도르와 몽골에 2년 간 파견 생활을 경험. 이때부터가 본격적인 진로 전환의 시작이라 할 수 있음.

2018년 해외 봉사 활동을 마치고 귀국한 권부장은 한국에서는 자원봉사를 하려고 해도 자격증이 없으면 못한다고 생각하여 자격증 취득 등 자기 계발에 전념하는 시간을 가짐. 직업능력개발 훈련교사 자격증 공부를 시작하고 고용노동센터에서 발급하는 배움 카드를 활용하여 직업상담사 2급 자격증을 취득하고 50플러스 캠퍼스에서 실시하는 각종

전직교육, 생애 설계 등의 강의를 수강하며 직업상담사로서의 업무 역량을 쌓음.

2019년에는 50플러스 남부캠퍼스의 중소기업인턴십 과정으로 짧지만 (주)위더스컴퓨터에 재취업했고, 현재는 50플러스재단의 디지털문해교육 강사단으로 활동을 하고 있으며, 신중년 사회공헌 활동가로 직업상담 분야에서 활동 중.

(2) 장필규

장필규는 1981년 (주)두산식품에 입사하여 영업지원팀, 원료개발팀 등을 거쳐 지점장, 공장장 등으로 승진했고, 2009년부터 2012년까지는 CEO로 경영총괄을 하는 등 나름대로 승승장구한 직장생활을 거침. 직장에서 퇴직한 다음에는 경력을 활용한 재취업 활동의 일환으로 2013년부터 2017년까지 농촌진흥청 강소농 전문위원으로 활동.

2018년부터 서울시50플러스재단 남부캠퍼스 보람일자리 컨설턴트로 활동을 하면서 본격적으로 제2의 경력 활동을 시작했고, 주로 서울시50플러스 남부캠퍼스, 도심권50플러스센터, 동작50플러스센터에서 강사로 활동하고, 고용센터 및 민간 전직지원업체에서도 전직 성공사례 강사로 활동했음. 현재 고용노동부, 노사발전재단, 서울시 시니어 강사 및 상담사로 활동하고 있으며, 2019년부터는 행복연구소를 설립하고 소장으로 1인 기업을 운영.

(3) 김공헌

김공헌은 1988년 W그룹에 입사하여 W유통 시스템 운영업무, W유통 정보기획팀 차장, W시스템 부문장, W시스템 자회사 대표이사 등 W그룹에서만 30여 년간 앞만 보며 달려온 직장 생활을 역임. 퇴직 전부터 김장 나눔, 연탄 나눔, 사회복지시설 목욕 봉사 등의 봉사 활동을 하였으며, 2018년 퇴직 후에는 고용센터 안내 및 업무보조로 봉사 활동을 해 옴.

본격적으로 사회공헌 활동에 관심을 가지게 된 계기는 50플러스재단

을 통해 알게 된 굿잡5060 프로그램에 참여하면서 부터로, 이때부터 제 2의 인생에 대한 구체적인 생각을 하게 되었으며, 재취업하기 위해 도전을 하였으나 해당 부문의 경험부족으로 취업의 기회를 갖지 못함.

2018년 사회적기업에 입사하여 시니어 연구소 소장으로 시니어가 참여하는 사업의 개발 업무를 담당하면서 사회적기업과 인연을 맺고 사회적경제를 이해하는 계기가 되었으며, 2019년에는 종합리조트 경영지원실에 입사하여 경영기획 담당 임원으로 활동하는 등 새로운 분야로 재취업에 성공. 현재는 일반 민간 기업에서 서울시 공공마켓 컨설턴트로 활동을 하면서 소상공인을 위해 도움을 주고 있음.

(4) 문인화

문인화는 20대 결혼하면서부터 전업주부로 특별한 경제활동하지 않음. 이후 자녀들이 장성하여 독립하고 가사노동에서 자유로워지고 개인적인 시간적 여유가 생기면서 본인의 제 2의 인생설계를 위해 2016년 처음 서울시 50플러스재단을 찾음.

50플러스재단에서 인생학교 수업을 받으면서 앙코르 커리어에 관심을 갖게 되고 신중년 사회공헌 활동에 본격적으로 참여함. 그동안 취미 활동으로 오래 해왔던 문인화 기반의 캘리그래피 강사로 지역 아동센터 및 장애인 센터, 노인 복지관에서 재능기부로 캘리그래피 강의를 하였으며, 서울시50플러스 보람일자리 사업의 일환인 학습지원단으로 캠퍼스 및 센터에서 주 2일 사회공헌 활동을 하고 있음.

2019년에는 서울시50플러스커뮤니티 활동과 봉사 활동으로 사회적협동조합과 인연을 맺으면서 사회적기업에 신중년 적합 직무로 취업을 하는 등 재취업에 성공하였으며, 사회적경제조직에 대한 이해의 폭을 넓히는 계기를 마련. 현재는 사회적경제 조직에서 파트타임 정규직원으로 일하면서 50플러스재단의 보람일자리를 통한 사회공헌 활동을 병행하고 있음.

(5) 이상담

이상담은 30여 년 동안 기업체에서 연구개발 연구원과 조직장으로 근무하다가 2018년 퇴직함. 퇴직 후에 ‘무슨 일을 할까?’ 고민을 하면서 아주 오래전부터 교육과 상담 분야에서 일하며 누군가를 돕고 싶어 했던 본인의 꿈을 재발견하고 향후 진로 목표를 ‘내가 배운 지식과 경험을 살려 누군가에게 도움을 주고 가르치는 일’로 정함.

심리상담 분야에 대해 거의 지식과 자격증이 없었던 이상담은 관련 공부를 하기로 결심하고 우선 산업카운슬러 자격증 과정에 도전하여 자격증을 취득하였으며, 상담심리대학원 석사 과정에 진학함. 이후에도 진로상담과 관련한 각종 교육과 자격증 과정에 도전을 하면서 본인의 역량 향상에 매진하고 있으며, 2020년에는 신중년 사회공헌일자리로 사회적기업에서 진로상담과 관련하여 봉사 활동을 하고 있으며, 진로전문가로서 역량을 키우고자 50플러스 보람일자리 사업으로 사회적경제 기업에서 현장 진로 상담 활동을 하고 있음.

제3절 자료 수집

질적 연구에서는 연구자가 연구대상의 입장에서 현상을 이해하고 그들의 입장에서 자료를 수집하는 것이 매우 중요함(김병섭, 2010). 그런 이유에서 질적 연구에서는 심층면담(depth interview)과 참여관찰(participant observation)의 방법이 가장 많이 사용됨(최영신, 1999).

본 연구에서는 연구 자료의 수집을 위해 기본적으로 심층면담의 방법을 채택하여 연구를 진행함. 심층면담은 가장 오래되었으며 가장 우수한 평가를 받는 자료수집 방법 중 하나로(Patton, 2015), 연구자는 심층면담을 통해 연구 대상자로부터 과거 또는 현재의 사건, 상황에 대한 느낌, 생각, 의도 및 해석에 관한 이야기를 들을 수 있음(홍용희, 1998). 이로써 연구자는 연구 대상자의 시각을 통해 발견된 통찰과 이해에 도달

할 수 있는 중요한 자료를 수집할 수 있음.

심층 면담에서는 연구자의 작은 표현의 차이로 인해 전혀 다른 결과를 도출할 수 있으므로 연구자의 역할과 면담기술이 매우 중요함. 사례 연구는 경계 지어진 체계를 시간의 흐름에 따라 탐색하기 위해 문서 정보, 기록정보, 면담, 직접관찰, 참여관찰, 물리적인공물 등 다양한 자료원을 활용할 수 있고, 좋은 사례연구는 가능한 한 다양한 자료원을 사용하게 됨(김영순 외, 2018).

박순용(2010)은 좋은 면담을 진행하기 위한 조건을 소개하고 있으며, 연구자는 이를 최대한 따르기 위해 노력하였음. 첫째, 좋은 면담을 위해서는 연구 대상자에게 연구 의도를 충분히 설명할 수 있어야 함. 둘째, 적절한 외양과 매너를 갖추고 친근함을 느낄 수 있는 언어를 사용하여 공감대를 형성해야 함. 셋째, 연구 대상자가 편안하게 느낄 수 있는 장소를 선정함. 넷째, 상대가 이해하기 쉬운 용어로 간단명료하게 질문함. 다섯째, 연구 참여자로부터 피드백을 얻는 과정에서 참여자와 연구자 모두 성찰의 기회를 제공하되, 면담의 목적에 벗어나지 않도록 해야 함.

본 연구에서 공동 연구자들은 대상자 인터뷰를 진행하기 전, 사전 논의를 통하여 인터뷰 질문지를 작성하였으며, 연구의 의도에 충실할 수 있도록 스터디를 통해 서로 공감대를 형성함. 이후 연구자들은 각각 연구 참여자 1~2명을 담당하여 2020년 8월부터 9월까지 개인당 1~2회 반구조화된 방식의 심층면담을 진행함.

공동 연구자들은 심층 면담 시 모두 사전 연구 참여자의 동의를 받아 면담 내용을 녹음하였고, 심층면담을 마치고 가능한 빠른 시간 내에 전사하여 자료화하였다. 녹음 내용을 전사한 자료는 연구 참여자에게 이메일로 송부하여 내용에 수정할 사항은 없는지 확인함.

제4절 자료 분석 및 신뢰성 확보

연구자들이 담당한 인터뷰 참가자가 각각 다르므로 최대한 객관성과 신뢰성을 확보하기 위해 1차 논의를 통해 연구의 의도에 맞게 개략적인 분류의 범주를 정하였다. 그리고 연구자들은 연구 참여자의 검토 내용이 반영된 최종 전사 자료 내용을 개방코딩(open coding) 방법을 사용하여 자료를 분류하고 재구성하였다. 문단 단위로 내용을 분석하여 개념(concept)을 찾아내고 개념들을 주제(theme)로 분류하면서 범주화 작업을 진행하였다.

이후 공동 연구자가 모두 모여서 각각의 범주화 작업이 연구 주제에 부합한지 상호 비교 검증을 하는 2차 논의의 절차를 거쳤음. 연구자들은 분류된 자료와 재구성된 범주를 서로 비교하면서 수집된 자료를 반복적, 지속적으로 비교하고 분해하여 범주별로 동일한 맥락에서 정확하게 기술될 수 있도록 했으며, 연구자들은 자료를 읽을 때 모든 해석적 가능성에 항상 열린 태도를 취하여 한쪽에 치우친 편견을 갖지 않도록 세심한 주의를 기울였음.

본 연구에서 제시한 분석 모형은 공동 연구원이 모여서 논의를 통해 작성한 것이며, 실제 인터뷰를 한 후 9월 29일 수집 자료를 범주화하기 위해 1차 논의를 통해 분석 모형을 수정하였음. 이후 분석 모형에 따라 개념화, 범주화 코딩을 한 다음 10월 5일부터 10월 8일까지 2차 연구원 논의를 통해 각각의 분석 자료가 연구 주제에 부합한지 상호 비교 검증을 실시하였음.

책임 연구원은 공동 연구원이 기술하고 분석한 자료를 종합하여 검토 후 추가적으로 필요한 내용에 대해 10월 12일부터 10월 14일까지 1:1 대면으로 2차 인터뷰를 실시하였음. 인터뷰 내용은 책임 연구원이 기존 분석된 내용들의 맥락에서 재차 개념화, 범주화하여 코딩하고 그 의미를 분석하여 연구보고서 초안을 완성함. 그리고 종합적으로 완성된

내용을 공동 연구자에게 제시하고, 각각의 범주화 작업이 연구 주제에 부합한지 다시 한 번 검증을 하는 3차 논의를 거쳐서 신뢰성을 확보하고자 함.

본 연구에서는 Merriam(1998)의 연구 참여자 검토 방법을 적용함. 연구 참여자 검토는 코딩된 면담 자료와 연구 결과를 연구에 참여했던 당사자에게 검토하도록 요청하여 참여자들이 면담 자료의 정확성과 신빙성을 판단할 수 있도록 하는 방법임(Creswell, 2007). 책임연구자는 이메일을 통해 연구 참여자들에게 연구 결과를 확인시켜 해석과정에서 나타날 수 있는 편견과 오류를 감소시키는 노력을 기울였음.

제4장

연구 결과

제1절 진로 전환 과정에서의 경험

이 장에서는 5명의 연구 참여자가 각자의 직업과 처해있던 상황에서 진로 전환을 이뤄내는 과정에서의 경험을 살펴봄. 연구자는 사례자의 인터뷰를 심층 분석함으로써 각 사례들 간의 어떤 유사한 공통 경험들이 있는지 살펴보고, 다음과 같은 변화의 단계들을 도출하여 정리함.

[표 4] 진로 전환 과정에서 변화의 단계

번호	단계	주요 내용
1	정체기	• 기존 역할의 한계 인식하기
		• 심리 정서적 위기감 다루기
2	도전기	• 스스로 다양한 시도하기
		• 새로운 시도에 대한 평가와 의미 찾기
3	재규정기	• 사회를 위해 내가 할 역할 인식하기
		• 자기 자신의 정체성 규정하기
4	확립기	• 일에서의 만족감과 지속의지 부여하기
		• 자신의 정체성 확립하기

1. 정체기 : 기존 역할의 한계 인식 및 심리 정서적 위기감 다루기

정체기는 중년기 심리 정서적 발달을 겪으면서 기존에 수행하던 자신의 역할에서 한계를 인식하는 단계. 대기업, 공기업, 공공기관 등 청년 시절부터 재직해오던 주요 직장에서 명예퇴직, 정년퇴직 등 비자발적 퇴직의 경험을 통해 자신의 역할이 다하였음을 인식하는 경우도 있고, 가정주부로 가사에만 전념해온 여성이 자녀들의 독립 등으로 자신의 역할이 다하였음을 깨닫고 소위 ‘빈 둥지 증후군’을 겪는 경우도 있음. 혹은 청년시절부터 여러 직장과 직업을 전전하면서 직장인, 프리랜서, CEO 등 다양한 역할을 수행하던 개인이 어느 순간 그동안의 파란만장했던 자신의 삶을 재조명하고 앞으로 살아가야 할 삶에 대해 심각한 고민에 빠지는 경우도 이 단계에 해당함.

정체기에서는 대체로 미래에 대한 불확실성과 현실의 경험과 개인 욕구의 차이로 인해 심리 정서적 위기감을 겪게 되는데, 이러한 감정을 어떻게 다루고 위기를 극복하는가는 개인마다 다름. 어떤 이는 잠시 휴식을 취하면서 감정을 다스리기 위해 여행을 갈 수도 있고, 어떤 이는 다양한 사람들을 만나면서 교류를 통해 극복하려 할 수도 있음. 혹은 새로운 분야를 공부한다든지, 새로운 취미 활동을 시작하는 등 개인마다 각각의 전략을 사용하여 위기를 극복하려 노력함.

(1) 기존 역할의 한계 인식하기

‘권부장’은 30년을 정보통신기술 분야에 근무하면서 연령에 따른 퇴사의 압력을 받으면서 기존 역할의 한계를 인식했음. 그리고 이러한 경험은 상실감 등 심리 정서적 위기감을 동반함.

전산학을 전공하고 첫 직장에서 정보기술관련 업무를 하면서 업계 최고 전문가라는 자신감을 갖고 30년을 근무했습니다. 일에 대한 보람과 긍지로 가

지고 전문가의 역량을 키우며 업계최초, 업계 최대의 시스템을 구축하며 많은 장애를 극복하며 만족할 수 있는 직장생활을 하였습니다. 그러나 IMF이후 M&A로 인한 기업주의 변동과 새롭게 세계금융위기를 겪으면서 명예퇴직의 대상으로 편입되고 퇴직을 결정하기까지 상실감이 아주 컸습니다. 초창기 전산요원으로 전산업무를 정착시키기 위해 젊은 청춘을 다 바친 직장이었는데 능력과 관계없이 명예퇴직 대상자가 되었을 때 고민도 많이 했습니다.

‘장필규’는 회사의 명예퇴직 압력과 자신의 건강 상 문제 그리고 가족과의 관계 회복 등의 요인으로 기존 역할의 한계를 인식함.

첫 직장에서 28년간 재직하고 그동안의 경험과 전문성을 살려 재취업 전 문기관에서 1년간 준비해서 재취업을 할 수 있었습니다. 재취업을 통해 지속적으로 회사 생활을 하려고 한 이유는 50대 이후의 경력개발과 역량을 발휘하기 위해서였고, 가정의 생계유지를 위한 경제 활동을 영위하기 위해서였습니다. 그 당시 저는 오랫동안 객지 생활과 명퇴를 결정하는 상황이어서 심신이 지쳐있는 상태였습니다. 영업과 생산 부문의 관리자로서 업무 스트레스도 가중되었으며, 이로 인해 눈 건강을 잃어 큰 수술을 치러야 했습니다. 직장일로 주말 부부를 15년 이상 하다 보니 가족과의 생활이 원활치 못했으며 두 아들과 대화도 많이 나누질 못해 아쉬움이 컸습니다.

‘김공헌’은 대기업에서 연령에 따른 퇴직 압력과 새로운 시도에 대한 본인의 욕구 등으로 기존 역할의 한계를 인식하고 진로 전환을 모색하게 됨.

나이와 후배들의 성장으로 인해 내 의지와 다르게 더 이상 다니는 직장에서 계속 근무하기가 어려워졌고, 나의 커리어만으로 신기술로 무장한 젊은 후배들과 경쟁하며, 새로운 곳으로 취업한다는 것이 채용하려는 기업 측면에서도 쉽지 않은 선택이었습니다. 다행히 취업을 한다고 하더라도 나의 전문성보다 대인 관계를 이용한 해당 기업의 연결 고리 역할로 지속성에 어려움이 있다고 생각해 저의 나이에 맞고 사회에서 인정받으며 일할 수 있는 곳으로 진로를 전환하는 것이 바람직하다는 생각이 들었습니다.

그 당시 큰아이는 학교를 졸업하여 취업을 하였고, 둘째는 대학에서 학업 중이었고 저의 배우자도 직장생활을 하다 비슷한 시기에 퇴사를 하여 새로운 일을 모색하고 있었습니다. 이러한 가족들의 상황이 제가 좀 더 쉽게 전환을 하고자 결심하는 데 도움이 되었습니다. 막상 대기업에서 오랜 생활을 하고 퇴직을 하게 되니 목표의 상실과 많은 지위를 누리던 생활에서 벗어난 허전함이 수개월 정도 지속되었습니다.

‘문인화’는 가정주부로서 30년간 역할을 하다가 자녀들의 독립 등으로 자신의 역할의 한계를 경험하고 진로 전환을 시도함.

결혼 이후 직장생활을 그만두고 가정주부로 가사 일만 했어요. 남편은 방송기술자인데 아직 정년까지 남아서 열심히 회사 다니고 있고, 딸 둘이 있는데 큰딸은 국제회의 통역사, 작은딸은 그룹웨어 시스템 운영 전문가로 회사원입니다. 작은딸이 공대 들어간 시점이 제가 제2의 인생을 생각하게 된 시기입니다. 누구도 엄마의 도움이 절실히 필요하지 않게 되었으니까요.

‘이상담’은 외부의 어쩔 수 없는 사건으로 인해 본인의 의사와 관계없이 퇴직을 하게 됨.

은퇴를 위한 준비의 시간도 없이 가족 갈등 직장을 떠나왔습니다. 30년이 넘게 재직해왔고 퇴직 전 6년 간 사업 부문 총괄책임자까지 맡으며 사업 부문을 자식처럼 키워왔는데, 마지막은 회사가 무자본 M&A에 의해 잠식되면서 모든 걸 내려놓고 떠날 수밖에 없었습니다.

(2) 심리 정서적 위기감 다루기

‘권부장’은 기존 직장에 대한 배신감과 상실감을 해외여행과 해외 봉사 활동을 통해 극복할 수 있다고 함. 새로운 시도와 새로운 경험은 진로 전환 모델의 두 번째 단계인 도전기의 ‘일에 대한 지향’과 중첩되면서 심리 정서적 위기감을 극복하는 촉매가 됨.

퇴직 후 해외여행과 해외 봉사 활동은 직장에서 용도 폐기가 되었다는 상실감을 극복하는 최고의 선물이었습니다. 그동안 하지 못했던 세계일주의 꿈을 어느 정도 달성하면서 새로운 세상을 들여다보며 빠른 퇴직도 해 볼만하다고 생각했고, 개발도상국에서의 해외 봉사 활동은 용도 폐기된 한국의 직장에서의 배신감을 보란 듯이 극복하는데 큰 도움이 되었습니다. 그것은 나를 인정해주는 사회가 있고 내가 가지고 있는 경험이 그들에게는 최고의 기술이라는 자부심을 갖게 하는 계기가 되었습니다. 이제부터는 내가 하고 싶은 일을 이렇게 하면 되겠구나 하는 단순한 진리를 배웠습니다.

‘장필규’는 직장에서 퇴직하면서 가중된 업무 스트레스와 건강의 악화 등으로 심리 정서적인 어려움을 겪었음. 이때마다 이를 극복하도록 도움을 준 것은 아내와 평소 잘 알고 지내던 지인들이었음.

다섯 번의 퇴직을 경험하면서 직장을 떠나는 감정이 그때마다 달랐습니다. 첫 직장을 그만둘 때는 자의가 아니었기 때문에 심한 마음의 상처를 받을 정도로 충격이 컸었습니다. 퇴직 후 치주질환이 심해 6주 간의 치주 수술을 받았으니까요. 두 번째 직장을 마치고 울진에서 올라왔을 때는 두 번째 눈 수술을 받아야만 했습니다. 퇴직을 해서 다니던 직장을 떠날 때는 여러 번의 좌절과 함께 육체적, 심리적 고통을 받았습니다.

전직을 하면서 힘들었던 시기에 아내의 조언이 많이 도움이 되었고 평소 같이 지내던 친구들, 동문들, 구 사우들과의 지속적인 만남을 통해 고통을 토로하면서 심리적인 안정을 찾을 수 있었습니다. 지방에 근무할 때 상경을 못하는 경우에는 주말이면 동료들과 인근의 산을 다니면서 쌓였던 스트레스를 풀 수 있었습니다.

‘김공헌’은 가족과 여행을 하면서 비교적 쉽게 퇴사에서 오는 서운한 감정을 극복할 수 있었음.

나의 의지와 관계없이 갑자기 맞이한 퇴사였기 때문에 회사에 대해 서운

함과 아쉬운 감정이 있었지만 배우자와 함께 이야기하며 향후 진로와 목표에 대해 서로 공감하는 시간을 가졌습니다. 때로는 가족과 함께 여행하며 오랜 직장 생활에서 느껴보지 못한 심신을 이완하며 가족의 따뜻한 위로의 이야기로 퇴사에서 오는 서운한 감정을 해소 하는데 많은 도움이 되었습니다.

‘문인화’는 엄마로서의 자신의 역할이 다했다는 느낌과 함께 우울감을 겪었음. ‘문인화’는 ‘자신을 위한 삶을 살아야겠다.’고 결심을 하고 각종 취미 활동 및 사회 활동을 통해 우울감을 극복함.

중년의 많은 사람들이 겪는 빈 둥지 증후군, 무력감, 존재감이 없다고 느껴지는 우울감이 있었습니다. 이때부터 전력투구해야 하는 대상이 가족에서 나 자신으로 바뀌었습니다. 그래서 그동안 미뤘었던 취미 활동을 본격적으로 해야겠다고 마음을 먹었습니다. 전부터 해왔던 문인화 분야의 역량 강화하기, 캘리그래피 강사 되기 등 취미 활동에서 나만의 역량을 강화하는 활동을 하였습니다. 바쁘게 역량 강화 교육을 받고, 자격증 취득하는데 시간을 보내고, 같은 고민을 갖고 있는 동년배들과 커뮤니티 구성해서 봉사 활동을 하면서 자존감을 회복했습니다.

‘이상담’은 퇴직으로 인한 심리적 어려움을 가족과의 여행과 마음공부를 통한 스스로의 노력으로 극복함.

직원들과 하루아침에 단절을 경험하고 한동안 분노와 상실감 등 복잡한 감정으로 힘든 시간을 보내야 했습니다. 가족들과 소울메이트 친구, 가까운 지인들의 심리적 보살핌과 지지가 가장 큰 지지대였습니다. 가족과 여행을 하고 그동안 직장애 매여서 할 수 없었던 소소한 활동들을 해가며 천천히 상처를 회복할 수 있었습니다. 내가 겪은 사건의 이유에 대한 해답을 찾아 마음공부를 하였습니다. 상담과 심리학 공부를 통해 나 자신을 성찰하고 세상만사의 이치를 이해해가는 시간 속에서 현재의 나를 있는 그대로 수용하며 과거의 상처가 서서히 회복되었습니다.

2. 도전기 : 일에 대한 지향

도전기는 기존에 자신을 지배했던 과거의 삶을 떠나보내고 새로운 삶을 맞이하기 위해 스스로 다양한 시도를 하는 과정임. 이는 통상 일에 대한 지향으로 나타남. 기존의 경력을 활용하여 재취업한다던가, 새로운 분야로 취업을 하거나 창업을 할 수도 있음. 혹은 프리랜서로 활동할 수도 있고, 사회공헌 및 재능기부 봉사 활동을 하거나 본인의 취미를 지속하여 여가 활동을 확대할 수도 있음.

진로 전환 과정에서 일에 대한 지향으로 다양한 새로운 시도를 한 것들은 그 일을 하는 자신에 대한 새로운 인식과 평가를 함께 수반함. 즉 ‘그 일이 자신에게 맞는 것인지?’, ‘그 일을 계속 해야 하는지?’ 등 일에 대한 본인의 만족감을 스스로 평가하면서 그 일을 하는 의미를 찾으려 할 것임.

‘권부장’은 각종 교육을 받으면서 자격증 공부를 시작해 그 결과 직업 훈련교사 자격증과 직업상담사 자격증을 취득하고 진로상담 및 교육 분야에서 다양한 활동을 진행. 권부장은 그 과정이 곧 ‘자기 자신과의 싸움’이었다고 회상함.

구청 정보화교육센터의 컴퓨터 교육을 받으면서 중장년 학습자를 위해 자원봉사를 하려고 했는데 훈련교사자격증을 요구하여 자격증 공부를 하게 되었지요. 그래서 컴퓨터교육 봉사를 위한 직업능력개발훈련교사 자격증을 취득하였습니다. 그리고 직훈 교사과정을 학습하면서 직업상담사라는 직업이 있다는 것을 알게 되어 2019년 3월부터 7월까지 4개월간은 고시생 못지않은 열정으로 직업상담사 자격증 공부를 했습니다. 학원과 도서관에 등록하고 매일 새벽부터 밤늦게까지 한 가지 목표를 가지고 집중하였습니다. 이런 고시생의 모습이 너무 힘들게 보였는지 아내가 건강 생각해서 포기하라고 할 정도였으니까요.

그러나 그 기간 동안은 저 자신을 테스트해 보기 위한 시간이었던 같습니다. 최종목표가 자격증이 아닐지라도 '나 자신과의 싸움에서 이겨 내자!' 라는 생각을 갖고 목표를 향해 몰입할 수 있었습니다. 그리고 자격증시험에서 합격하면서 자신감을 얻었고 관련된 인생설계과정, 명품강사과정, 직무 멘토단 양성과정 등 직업상담사 관련 학습에 전념하였습니다.

'장필규'는 끊임없이 재취업을 위한 구직 활동을 함. 물론 1~2년 이내의 짧은 과정으로 다섯 번의 재취업과 퇴사가 있었지만 이 과정이 자기 자신을 알아가는 과정이었다고 회상함.

퇴직 이후 망설임 없이 재취업 준비에 들어가 전문기관으로 출퇴근하면서 구직 활동을 했습니다. 주위의 도움으로 전문기관(노사발전재단, 50플러스재단 등)을 알게 되었으며, 전문 컨설턴트 분들과 강사님들의 도움을 받아 힘든 줄 모르고 즐기면서 구직 활동을 했습니다. 그 결과 다섯 번의 퇴직과 다섯 번의 취업을 하였습니다. 첫 번째 취업은 15번의 도전 끝에 이루어졌고, 세 번째의 경우에는 같은 직장을 세 번이나 응시하였습니다.

여러 차례 퇴직과 재취업 과정을 통해 나의 내면에 잠재하고 있는 기질들을 알게 되었습니다. 우선은 나에게 부족했던 도전 정신이 크게 향상된 것입니다. 잘 준비해서 도전하면 뜻을 이룰 수 있다는 낙관성을 경험할 수 있었습니다. 새로운 분야에 도전한다는 것은 융통성 발휘와 계획된 준비를 통해 가능했고, 나의 인적자원(네트워킹)과의 쌍방향 소통을 활용해 가능했다고 봅니다. 집에 머무르지 않고 뜻을 세워 밖으로 나가 발품을 팔며 간절한 심정으로 최선을 다하는 끈기도 엿볼 수 있었습니다.

'김공헌'은 대기업에서 퇴직 후에 본인의 진로 적성에 대해 많은 고민을 하면서 자신이 좋아하고, 하고 싶은 일 중심으로 진로 목표를 정하고 새로운 시도를 통해 재취업에 성공함. 그리고 그 과정에서 본인의 진로 목표를 다시 정립하는 계기가 되었고 이는 심신의 안정으로 나타남.

퇴직 후에 새로운 일에 대해 고민을 하면서 나의 꿈을 다시 되돌아보는 시간을 가졌습니다. 새로운 일은 나의 흥미와 사회가 필요로 하는 일에 초점을 맞추고 관련 서적을 읽고 필요 자격 취득을 위한 교육 수업을 하였습니다. 그러던 중 우연히 지인의 소개로 중견기업 경영관리 임원으로 취업을 하였으나 이전 대기업에서의 역할과 비슷한 일이었다고 CEO와의 이견으로 인해 8개월 만에 퇴사를 하였습니다. 다시 나의 진로 목표로 계획된 일을 위해 준비하면서 굿잡5060을 지원하여 사회적기업에 대한 교육을 받으면서 나의 인생 2막 꿈을 더욱 구체화하기에 이르렀습니다.

이전 직장에서는 내게 주어진 일이었다고 오랫동안 같이 일해 온 동료와의 일이었기 때문에 기대감 보다 의무감의 일이었지만 제가 계획하고 원하는 일을 접하면서 기대감과 새로운 사람과의 만남, 그들과 함께 일하며 나의 장점과 경험을 나누고 일할 수 있다는 것으로 에너지를 얻었고 일에 대한 몰입으로 정서적으로도 충분히 안정이 되었습니다.

‘문인화’는 가족 중심의 삶에서 자기 자신을 위한 삶으로 진로를 전환하고, 그동안 해왔던 본인의 여가 활동을 보다 확대하여 역량을 개발하고 강화하는 방향으로 사회공헌 위주의 활동을 지속함. 문인화는 여가로 하던 일들을 확대해서 하는 만큼 그 분야에서 보다 전문가로서의 역량을 갖추는데 더 집중하고 있음.

전부터 취미로 해왔던 문인화 기반의 캘리그래피 강사 활동을 하였습니다. 지역 아동 센터나 장애인 센터, 노인 복지관에서 재능기부 사회공헌 활동을 하였습니다. 주 2일은 학습지원단으로 동작 50플러스센터에 출근하고, 2일은 재능기부 위주의 캘리그래피 강사 역할을 하고, 나머지 2일은 문인화 화실에서 그림 수업을 받았습니다.

주2회 문인화 수업을 받고 있는데, 이것은 재능기부 활동을 전문가 수준으로 하기 위해서입니다. 세계서법문화예술대전 초대작가이지만, 대한민국서예

전람회 (국전)작가가 되기 위해 계속 문인화 수업을 받고 있습니다.

‘이상담’은 그동안 미루어 왔던 자신의 하고 싶은 일에 초점을 맞추고 내적 역량을 다지는 활동에 전념함. 그 결과 상담심리에 대한 보다 깊은 공부를 본격적으로 시작할 수 있었음.

20대 첫 진로 선택에서는 과학기술분야 탐구심과 연구 개발직에 대한 직업적 흥미가 더 끌려서 선택을 하였습니다. 그 당시에 교육과 심리상담가로서의 진로는 흥미 적성이 있고, 가치를 부여하면서도 후순위로 미뤄놓았습니다. 하지만 50대가 되면 이루고픈 제2의 진로로 마음속에 늘 꿈꾸어왔습니다.

퇴직 후 마음공부 차 심리 상담을 공부하였습니다. 본격적으로 교육과 상담분야에서 직업적인 활동을 하고자 산업카운슬러 자격증 공부를 시작하고 상담심리 대학원에도 진학하여 수학 중입니다. 고경력 신중년 세대 은퇴자로서 다양한 심리적 현실적 어려움들을 스스로 경험했고 극복했기에 같은 고민의 동년배들의 진로 설계를 잘 도와주고 싶다는 생각이 들어서 상담과 심리 공부를 시작했습니다.

3. 재규정기 : 사회적 역할 재인식 및 정체성 재규정하기

재규정기는 사회를 위해 본인이 해야 할 역할을 새롭게 인식하고 이를 통해 자신의 정체성을 재규정하는 단계. 도전기에서 해오던 일을 그대로 자신의 역할로 받아들이는가 하면, 그 일에서 자신을 찾지 못하고 새로운 시도를 하면서 새롭게 자신의 역할을 재규정할 수도 있음.

‘권부장’은 은퇴를 하면 여유롭게 안정된 삶을 살 것이라 생각했는데, 진로 전환의 과정을 겪으면서 생각이 바뀌었다고 말함. 아직도 현재는 경쟁이 치열하고, 그러한 경쟁에서 살아남기 위해서는 끊임없이 노력해야 하며, 진로진환 이후에도 직업은 생존의 의미를 가지며, 인생에서 누

군가에게 필요한 존재가 되는 것이 본인의 역할이라고 전함.

예전에는 은퇴 후의 삶을 '실적과 경쟁의 삶'에서 '안정과 자유를 찾는 삶'으로 생각했는데 그렇지만은 않은 것 같아요. 진로 전환을 위해 노력했던 일들이 새로운 경쟁을 위한 역량 강화를 위한 노력이 아니었나 생각됩니다. 끊임없는 노력이 필요한 시대에 여전히 살고 있고, 경쟁이 존재하는 사회에 살고 있다는 것을 실감할 수 있습니다.

이렇게 삶의 변화는 경쟁의 계속성을 갖고 있으며 생각의 변화는 과거보다는 미래 지향적 삶에 애착을 갖게 됩니다. 새로운 커뮤니티 활동과 학습을 통해 미래를 준비하는데 만족감을 느끼고 있으며, 이러한 활동들이 변화에 적응하려는 마인드로 정착되어 가고 있네요.

'장필규'는 도전기를 겪고 나서 이제는 본인이 해야 할 역할이 명확해졌다고 회상함. 그는 노후준비 민간전문 강사 및 시니어 상담사 업무를 시작함.

최근 2년간 나에게 적합한 국가자격증 2개(사회복지사, 요양보호사)와 민간자격증 2개(노인심리상담가, 생애 설계전문가)를 취득해서 노후 준비 민간전문 강사와 시니어 상담가의 업무를 시작할 수 있게 되었습니다. 짧지 않은 여생을 살아가는 데 손에서 좋아하는 일을 내려놓는다는 것은 결국에는 삶의 탄력을 잃고 늘어났다고 볼 수 있습니다. 인간은 일을 함으로써 삶의 생명력을 발휘할 수 있다고 봅니다. 고인 물은 썩고 흐르는 물은 신선하며 생명력을 유지할 수 있는 것과 마찬가지로요.

'문인화'는 50+세대의 일자리 성격은 적정 소득과 사회적 가치추구, 자아실현의 욕구가 적절히 조화를 이루어야 한다고 강조함.

인생을 막 시작하는 청년 세대의 일자리와 50+ 시니어의 진로 전환 후 일자리의 성격은 그 시작부터 다르다고 봅니다. 우선 소득에 대한 생각부터 청년은 그 부분이 매우 중요한 가치를 차지하므로 사회적 가치추구 및 자아실

현을 위한 활동을 후순위로 접어들 수 있습니다. 하지만 진로 전환을 한 50+ 세대는 적정 소득, 사회적 가치 추구 활동, 자아실현 욕구 이 세 가지가 적절히 조화를 이루어야 한다고 생각합니다.

‘이상담’은 20대부터 가지 않은 길, 본인의 욕구를 충족할 수 있는 상담 분야에서 컨설턴트로서 진로직업상담, 전직지원상담사로 활동하기를 희망함.

일반적으로 자녀들도 성장하고 경제적 기반도 어느 정도 갖추게 되는 50+세대에서는 경제적 활동보다는 보람과 가치가 우선하는 진로선택이 가능하게 되는 나이입니다. 당연히 그동안 잊거나 억눌러왔던 자신의 욕구들을 성찰할 수 있게 되고 자기 자신과의 관계에 좀 더 집중할 수 있게 되었습니다. 가족들은 사회생활을 할 만큼 했으니 좀 더 자기를 돌보고 여가 생활을 즐기기를 바라지만 어떤 것이든 저의 선택과 활동을 존중합니다.

마침 30여 년 동안 기업체에서 연구개발 연구원과, 조직장으로 쌓은 경험과 경력들은 청소년과 청년, 중장년대상 진로교육과 커리어컨설턴트로서의 활동에 훌륭하게 접목되기도 합니다. 현재 보람도 찾고 진로전문가로서의 역량을 키우고자 사회적기업에서 사회공헌이나 보람일자리로 활동하며 진로상담 전문가로서의 꿈을 실현하고 있습니다.

4. 확립기 : 일에서 지속 의지 부여 및 자신의 정체성 확립하기

확립기는 자신의 정체성을 스스로 정립하고 지금 하고 있는 일에서 만족감을 느끼고 그 일을 계속하겠다는 지속 의지를 부여하는 단계. 보통 이 단계에서는 본인이 하고 있는 일에서 사회적 역할에 대한 자부심과 의미를 추구하고, 앞으로의 비전과 목표를 수립함.

‘권부장’은 현재 직업상담사로서 진로직업 분야에서 강의와 상담을 하고, 사회적협동조합에서 사회공헌 활동을 하고 있으며, 권부장은 본인의 정체성을 진로직업상담사로 결정함.

저는 지금 서울시 디지털재단의 RPA지원단과, 50플러스 디지털문해교육 강사단에 선발되어 활동 중이며, 심은 사회적협동조합에서 사회공헌 활동으로 직업상담사 활동을 하면서 그동안 진로 전환을 위한 준비했던 것들을 실천하고 있습니다.

취업진로 강의나 직업상담은 표면적으로 상대방들을 위해 안내하고 방향 설정에 도움을 주는 것이지만, 결국은 남이 아닌 나에 대한 진로를 새롭게 설정하고 스스로에게 채찍질 하는 것이 아닌가 하는 생각이 들 때가 많습니다.

‘장필규’는 다섯 번의 재취업과정을 거치면서 현재는 전문 강사 및 컨설턴트로서 공단과 지자체에서 일하고 있음.

본인이 인생 6모작을 일구어 온 지난 40여 년의 ‘인생 N모작텔러’로서의 팁을 공유한다면, 신중년 최고의 노후 대책은 퇴직 없는 삶을 사는 것, 즉 ‘평생 현역’으로 살아가는 것입니다. 본인은 지금도 100세 시대를 맞이한 인생의 최고의 재테크는 ‘재취업’이며, 최고의 노후설계는 ‘평생 현역’임을 주위에 알리면서 스스로 동기부여를 하고, 실천적인 가치 있는 삶을 살도록 노력하고 있습니다.

현재 국민연금공단의 노후준비 민간전문 강사와 서울시 시니어지역상담가로 일하면서, 평생 현역으로서 동년배의 삶을 도와 Helper's High를 실천하고 있습니다.

‘김공헌’은 아직 사회적기업에서 자신의 영역이 확고하게 구축되지는 않았지만 그동안의 진로 전환 과정에서 확립된 직업가치를 실현하기 위해 항상 도전을 준비함.

대다수 직장인들은 다니던 직장에서 언젠가는 퇴직을 맞이하게 됩니다. '한창 잘 나가는 시절에 전직을 할 것인가?' 아니면 '중년기에 전직을 할 것인가?'의 차이는 있겠지만 본인의 선택과 판단이 중요합니다. 본인은 내가 주도하는 삶, 하고 싶은 일을 하며 살아가는 삶, 누군가를 도와주고 성장시킬 수 있는 일을 하고자 사회적기업에 대한 취업의 문을 두드렸으나 해당 부분의 경험 부족으로 아직 취업의 기회는 확보하지 못하고 현재 서울시에서 주관하는 뉴딜일자리 공공마켓 현장컨설턴트로서 소상공인을 위해 도움을 주는 일을 하고 있습니다.

앞으로도 내가 도움을 줄 수 있고 일을 통해 새로운 가치를 만들어 보람을 찾을 수 있을 것이란 기대와 일을 통하여 누군가에게 도움을 주고 사업을 성장시킬 수 있는 목표를 만들 수 있다면 계속 도전을 할 생각입니다.

'문인화'는 적정소득, 사회적 가치 추구, 자아실현이 조화를 이룰 수 있도록 현재 하고 있는 신중년 사회공헌 활동과 파트타임 재취업 활동 그리고 전문 강사로서의 강의 역할을 꾸준히 이어가고 싶다고 전함.

본인은 현재 파트타임으로 사회적협동조합에서 일을 하면서 적정 수입을 받고 있고, 보람일자리 사업에 참여하여 사회공헌 활동을 하고 있으며, 캘리그라피 전문 강사로서 강좌를 열어 틈틈이 강의를 하고 있습니다. 이러한 삶이야말로 진정으로 제가 추구해온 50+세대로서의 삶이며 지금도 적극 실천하고 있습니다.

앞으로는 문화 공헌 활동을 하는 협동조합을 설립해서 예술적 성과도 얻고, 재능기부 사회공헌 활동을 지속적으로 하고 싶습니다.

'이상담'은 학습 및 진로상담 센터를 설립하고 진로교육 및 상담 분야에서 전직지원전문가, 상담심리사, 임상심리사, 청소년상담사로 활동하기 위해 노력하고 있으며, 학업을 하면서 자기 역량 향상을 위한 마음공부에 더 몰입하고 있음.

저는 학습 및 진로상담 센터를 설립하고 진로교육 및 상담 분야에서 전직지원전문가, 상담심리사, 임상심리사, 청소년상담사로 활동하고 싶습니다.

요즘 저는 나 자신과 대화하거나 마음을 들여다보는 것에 집중하고 있습니다. 나 자신을 먼저 배려하고 내 마음을 소중히 대하는 습관을 가지게 되었습니다. 나 자신이 아닌 모든 타인과 나를 분리하고, 타인과의 안전거리를 유지하려 노력합니다. 타인의 감정을 자의적으로 판단하거나 함부로 끼어들지 않고 세상만사를 한발 물러나 바라보려 노력합니다. 매일 집 근처의 공원에서 만보 걷기를 실천하고 있습니다.

제2절 진로전환 경험을 통해 드러난 특징 및 의미

본 절에서는 중년기 50+세대의 진로 전환 사례의 경험을 통해 발현된 진로 전환의 특징과 의미를 탐색한 결과를 정리해 보고자 함. 도출된 결과를 간략히 정리하면 아래 [표 5]와 같음.

[표 5] 진로 전환 경험을 통해 드러난 특징 및 의미

번호	상위 범주	하위 범주
1	삶의 의미 추구	• 내적 성찰의 시간 (나 이해하기)
		• 자신의 존재 의의 찾기
2	진로 전환의 촉진 경험	• 서울시 50플러스 재단 등 전직지원 기관 프로그램 참여하기
3	직업적 가치와 소명의 발견	• 사회에서 자신의 역할 재인식하기
4	직업 비전 및 목표 수립	• 본인의 직업적 역할에 대한 중장기 비전 및 목표 수립

1. 삶의 의미 추구 : 내적 성찰의 시간

연구 참여자들은 새로운 일을 반복적으로 시도하는 횟수와 자신을 성찰하는 시간의 길이에서 차이는 있지만 결국은 제2의 삶에서 자신의 존재 목적과 삶의 의미를 찾아가는 내적 성찰의 시간을 가짐.

‘권부장’은 해외 봉사 활동이라는 새로운 시도를 통해 본인이 하고 싶은 일을 하는 방법을 배웠으며 진로 전환 이후의 삶에 대해 가치를 새롭게 조명하는 기회였다고 회상함.

봉사를 실천하는 과정에서 ‘내가 하고 싶은 일을 이렇게 하면 되겠구나!’ 하는 단순한 진리를 배웠습니다. 나 개인을 위해 일했던 지난날들을 돌이켜 볼 수 있는 기회였고, 퇴직 후의 삶은 나만이 아닌 더불어 사는 사회와 함께 하는 삶이 되어야 한다는 생각을 하게 된 것이지요. 봉사 활동과 여행은 저에게 많은 생각을 하게 하였고, 인생 후반에 어떻게 살아야 하는지를 깨닫게 하였습니다. ‘과거에 매이지 않고 새로운 세상을 사는 방법’을 배워야 한다는 생각을 하게 된 겁니다.

이를 통해 권부장은 자기 자신을 이해하는 내적 성찰의 시간을 가졌으며, 진로 전환 이후의 삶에 대한 자신의 존재의의와 정체성을 확립하는 계기가 됨.

배움에 열망하고 지난 2년 동안 많은 공부를 했습니다. 60세가 된다는 것이 어떤 것인지 실감이 나지 않았는데 지난 2년간 많은 강의를 찾아다니고 취업을 위한 준비를 하면서 많이 배울 수 있었습니다. 나의 욕심과 현실에 대한 차이를 느꼈다고나 할까요. 몰랐던 세상을 배우고 몸으로 체험할 수 있었습니다. 꿈이 아닌 현실의 세계를 냉정하게 바라보고 진로 전환을 내 몸에 맞게 개발해야 한다는 것을 깨닫게 되었습니다. 100세 시대, 고령화시대라는 현실에 필요한 것이 어떤 것인지 스스로 학습하고 능력을 키워야 한다는 것이지요. 취미 활동보다 인생 2막에서 ‘어떻게 살아야 하는지?’에 대한 공부를 더

많이 하게 되고, 정말 열심히 공부하는 학습자가 된 것이 제일 큰 변화의 모습이었습니다.

‘장필규’는 여러 차례의 재취업 과정이 자기 자신을 알아가는 과정이었으며, 내적 성찰을 통해 앞으로 본인이 어떠한 방향으로 나아가야 하는지를 정할 수 있었다고 회상함.

오랜 세월 해 온, 잘하는 일보다는 본인 자신이 좋아하는 일(=천직)을 찾아 여생을 보내야 합니다. 잘하는 일을 하다가 좋아하는 일로 옮겨가면 삶이 ‘노동’에서 ‘놀이’가 됩니다. 각자의 흥미와 적성을 알고 본인의 가치와 연관된 일을 해야만 그 일을 오랫동안 지속할 수가 있으며 즐거움 속에서 보람을 찾을 수 있습니다. 다시 말해 100세 시대에 천직을 실행하며 평생 현역을 위해서는 지속해서 배우며 깨우치는 평생 학습이 뒷받침되어야 합니다.

나(Me)를 찾아 행복, 천직 여행을 떠나는 심정으로 난생처음 100세를 맞이함에 건강을 잘 챙기면서 평생 현역으로 좋아하는 일(천직)을 하며 살고 싶습니다.

‘김공헌’은 새로운 일과 직업에 대한 가치관을 새롭게 정립할 수 있는 내적 성찰의 시간을 가짐.

새롭게 선택하는 직업은 하고 싶은 일을 찾아 채용에 응시하고 합격이 되더라도 ‘과연 선택이 옳은 것인지?’, ‘나의 흥미와 적성에 맞는지?’, ‘가족과 함께 생활할 수 있는지?’ 등을 생각하며 여유를 가지고 결정하였습니다. 내가 잘 할 수 있는 것, 좋아하고 하고 싶은 일을 중심으로 인터넷을 검색하여 관련 정보를 참고하고 평생교육원이나 유튜브 영상 등을 이용하여 추가적인 지식을 습득하는 등 필요한 자격을 갖추기 위해 노력하고 있습니다. 필요한 경우 굿잡 5060의 동료들의 오프라인 교육을 통해 나와 비슷한 사람들의 생각과 삶을 들여 보면서 새로운 사실들을 정리할 수 있는 기회도 만들고 있습니다.

‘문인화’는 적극적인 사회 활동을 하면서 자신이 누구인지를 돌아보

고, 이러한 시도를 통해 인생의 중요 가치를 다시 정립하는 계기가 되었다고 전함.

‘내 인생의 빛과 소금이 무엇인가?’를 고민하게 되었습니다. 가족만이 전 부였던 인생 1막이 끝나고, 나 자신의 존재 가치를 찾는 인생 2막이 시작되었다고 생각합니다. 이제부터는 그 전과 달리 사회적 영향과 가치를 찾는 일에 더 관심이 생기게 되었습니다.

‘이상담’은 내적 성찰의 시간을 갖고 그 동안의 삶이 지나치게 사회에서 요구하는 도덕적 잣대에 맞추어 살았다는 걸 깨닫는 계기를 마련.

인생의 전반기 많은 시간을 가족과 학교, 사회에서 내게 기대하는 역할과 책임을 우선순위를 두고 살아온 것 같습니다. 사회규범과 질서에 순응하고 이타적이어야 바르고 가치 있는 삶이라는 신념이 오래 자리하고 있었습니다. 사회적 관습과 규범을 잘 따르고 내게 주어진 역할과 책임을 완벽하게 달성하기 위해 누구보다 애쓰고 성실하게 살아온 것 입니다. 덕분에 세속적 성공을 목표로 애쓰지는 않았지만 적절한 사회적 지위와 경제적 보상도 얻을 수는 있었습니다.

그리고 앞으로의 삶은 보다 더 내면의 목소리에 귀를 기울이고 자신을 보살피고 소중히 하는데 집중하기로 함.

은퇴 이후 지나온 삶을 통찰하며 자신을 보살피고 소중히 하는 데는 소홀했다는 생각이 들었습니다. 삶의 우선순위, 인간은 이래야 한다는 지나치게 높은 도덕적 가치판단에 대한 기준을 바꾸고 나니 자신과 세상을 대하는 마음이 한결 여유로워졌습니다. 내가 나를 온전히 나로서 돌볼 수 있을 때 타인의 삶도 돌볼 수 있다는 생각이 들었습니다.

이제는 나 자신을 돌보는 것, 내가 진정 좋아하는 것, 내 내면의 바람과 욕구들에 더 많이 귀를 기울이게 되었습니다. 나 자신과 대화하거나 마음을 들여다보는 것에 집중합니다.

인생 100세 시대, 인생 2막은 온전히 나를 돌보며 나 자신과의 관계에 집중해야 한다고 생각합니다. 나의 재능을 계발하고 덤으로 보람과 가치도 공존하는 균형 있는 삶으로 전환하는 것이 목표입니다.

2. 진로 전환의 촉진 경험

연구 참여자들은 자신의 존재 의의를 찾고 진로 전환 이후의 삶의 방향성을 정립하는데 촉진이 되었던 계기로 50플러스재단 및 전직지원기관의 전문 상담과 컨설팅을 받은 경험을 꼽음.

‘권부장’은 50플러스캠퍼스를 알게 된 것이 큰 행운이라고 회상함.

저는 50플러스캠퍼스를 알게 된 것이 큰 행운이었지요. 취업보다는 자원 봉사 활동만 생각하고 있었는데 50플러스캠퍼스를 만나면서 50+세대에게 일할 수 있는 가능성을 제시해 주었고 50+ 보람일자리 활동을 통해 나 역시 그 가능성을 실현할 수 있다는 자신감을 확인할 수 있는 계기가 되었습니다. 60대 이후 막연하게 전원주택생활이 인생 후반의 최고의 삶이라고 생각했던 나에게 새로운 배움의 기회와 커뮤니티를 통해 또 다른 세상을 만날 기회를 갖게 되었습니다. 60대 이후에는 친구를 만들 수 없다는 간혀있던 생각을 바꾸게 만든 커뮤니티 활동 등은 인생후반의 큰 전환점이 아니었나 생각합니다. 과거를 이야기하기보다는 현실과 미래를 함께 논하고 함께 준비하는 친구들이 생긴 거지요.

‘권부장’은 진로 전환을 앞둔 50+세대에게 전문기관을 통하여 생이진로설계 프로그램에 참여할 것을 적극 권장함.

전문 기관을 방문하여 생애 설계 상담을 꼭 받으십시오. 이제는 많은 사람들이 은퇴 후의 새로운 도전에 성공해서 컨설턴트로 활동하시는 분들이 많습니다. 앞서 경험한 선배들의 이야기야말로 현실적이고 배울 점이 많을 것입니다. 또한 정부나 지방자치단체가 운영하는 많은 유·무료 교육제도가 있습니

다. 이러한 교육을 통해 새로운 경력전환을 준비할 수 있습니다. 그리고 서울시50플러스의 교육프로그램 학습과 커뮤니티활동을 하시고, 보람일자리 등의 경험을 통해 중년기 경력전환의 기회를 가지시기 바랍니다.

‘장필규’는 다양한 전문기관 프로그램의 도움을 받아 자아성찰은 물론 중장기적인 인생 로드맵을 작성할 수 있었다고 회상함.

노사발전재단, 인지어스 커리어센터, 50플러스 중부캠퍼스에서 생애 설계 프로그램에 참여하였는데, 자기 성찰을 해 볼 수 있는 MBTI(심리유형) 검사를 통해 본인의 성격유형 알 수 있어 도움이 되었습니다. 개인의 경력개발(CDP)은 혼자 힘만으로는 어렵고 전문가들의 협조나 단체 활동을 통해 가능하다고 봅니다. 단기적인 계획보다는 길게 내다보며(중장기) 인생 로드맵을 그려보는 과정이 중요합니다. 나의 경우 100세 인생로드맵을 그려봄으로써 경력을 조망해 볼 수 있는 계기가 되었습니다. 결국 개인의 생이진로설계는 방향성이 중요하다고 봅니다.

‘장필규’는 진로 전환을 앞둔 50+세대에게 전문기관을 통하여 생이진로설계 프로그램에 참여할 것을 적극 권장함.

구직 활동(재취업, 창직, 창업 등)을 하는 데 있어 여러 가지 불안한 요소들을 스스로 풀어가고자 노력하면서 자신감을 회복하는 것이 무엇보다 중요합니다. 서울시50플러스캠퍼스의 개인별 맞춤형 상담과 전문기관(노사발전재단)이 생애경력설계 프로그램 등을 운영하고 있습니다. 이 과정을 통해 심리적인 안정을 되찾아 보다 적극적인 자세로 전략적인 구직 활동에 임할 수 있습니다. 개인의 경험과 전문성을 살려 자신이 가장 좋아하면서 지속적으로 할 수 있는 일을 찾는 데 도움을 받을 수 있습니다.

‘김공헌’은 전문기관 프로그램에 참여한 것이 제2의 인생에 대해 구체적으로 생각하게 되는 계기가 되었다고 평가함.

퇴직을 하고 봉사 활동을 하며 새로운 일자리를 찾던 중 50플러스를 통해 굿잡5060을 알게 되었고, 굿잡5060에 참여하여 나와 비슷한 동료들과의

교감과 나보다 먼저 이 과정을 수료한 선배들의 경험담을 전해 들으면서 퇴직 후 제2의 인생에 대한 구체적인 생각을 정리하게 되었습니다. 그리고 사회적 기업에 대해 구체적으로 접근할 수 있었고 CSR을 넘어 CSV 개념에 대해서도 이해하게 되었습니다.

‘문인화’는 가정에서 나와 처음 접한 곳이 서울시50플러스 서부캠퍼스였음. 이곳에 와서 본인과 같이 고민하는 사람들이 엄청 많다는 것을 보고 위안을 받았으며, 동료들과 함께 무언가 도전한다는 것에 대한 자신감을 얻었음.

제가 사회공헌의 길을 처음 접한 것은 서울시50플러스 서부캠퍼스에서 앙코르 커리어 특강을 받으면서입니다. 이 교육을 통해 저와 같은 사람들이 무척 많다는 것을 알았으며, 그들과 같이 나도 무엇인가를 할 수 있다는 자신감을 갖게 되었죠. 그리고 심온진로비전센터에서 생애경력설계 교육을 받으면서 막연히 은퇴 이후 삶에 대해 대충 생각 하는 것이 아니라 과거의 삶을 돌아보고 현실을 직시하면서 미래에 대한 구체적인 계획을 짜게 되었습니다.

‘이상담’은 심리학 공부를 하면서 심온진로비전센터의 자아탐색을 위한 진단과 비전 수립 프로그램이 향후 진로 전환 이후의 삶을 정하는데 많은 도움이 되었다고 전함.

내가 주로 참여한 프로그램은 심온진로비전센터에서 ‘커리어컨설턴트 양성과정’입니다. 여기서 진행한 프로디저 진단과 애니어그램 진단을 통한 자아탐색 프로그램에서 나 자신을 이해하는데 많은 도움을 받았습니다. 또한 미래 비전수립 프로그램을 통해서 진로 전환 이후의 삶에 대해 윤곽을 그리고 목표를 수립할 수 있었습니다.

‘이상담’은 진로 전환을 앞둔 50+세대에게 전문기관을 통해 생이진로 설계 프로그램에 참여할 것을 적극 권장함.

저는 은퇴 전에 가정과 직장에 매몰되어 나의 바램과 나 자신의 삶에 대

해 돌볼 여력을 갖질 못했습니다. 제2의 경력개발에 대해서는 전혀 신경을 쓰지 못했습니다. 100세 인생, 두 번째 삶을 시작하기 위해 생애 설계를 조금 더 일찍 시작하라고 조언하고 싶습니다. 은퇴나 경력전환 전에 재직기간 동안 외부 상담자의 조력도 받고 자기탐색의 시간도 갖기를 바랍니다. 또한 진로 전환과 재취업을 위한 기관에서 제공하는 경력개발 기회를 충분히 갖기를 조언합니다. 인생의 두 번째 50년은 '자기자신'과의 관계를 새롭게 정의하라고 조언하고 싶습니다.

3. 직업적 가치와 소명의 발견

연구 참여자들은 진로 전환 과정에서 제2의 인생에서 본인들이 해야 할 역할을 인식하기 시작했으며 이러한 경험은 직업적 가치와 소명의 발견으로 나타남.

‘권부장’은 직업상담사로서 희망을 잃은 사람들에게 힘이 되어 줄 수 있는 진로직업상담 및 강의를 하는 것이 직업 사명이 됨.

지금 직업을 갖고 있다는 것은 내가 살아있다는 의미가 있습니다. 활동할 장소와 소속감이야말로 최고의 행복이 아닐까요. 인생은 누군가가 나를 인정해주고, 나를 필요로 하고, 나를 동반자로 함께 인정해주면 의미 있는 삶이라고 말할 수 있겠지요.

인류공영에 이바지하는 큰 목표가 아닐지라도 우리들 주변에서 일어나는 작은 일부터 더 나아가고 희망을 잃은 사람들에게 힘이 되어 줄 수 있는 사람이 된다면 하는 것이 저의 직업 사명입니다.

‘장필규’는 진로 전환 과정을 거치면서 제2의 삶에 대해 본인만의 확고한 철학을 가지고 자신의 직업 사명을 굳건히 함.

평생 학습자로 열정적이고 균형 잡힌 행복한 삶을 이루며 신중년의 멘토

로서 행복한 우리를 꿈꾸며 함께 살아가는 것이 나의 직업 사명입니다. 인생 6모작을 하면서 여러 가지(N잡) 일을 하면서 경험과 전문성을 지속적으로 발휘하고 싶습니다.

저는 인생의 키워드를 삼자(三子)로 내세우고 지속적으로 실천하고 있습니다. 만나자(會), 배우자(學), 나누자(配)의 삼자를 꾸준히 실천함으로써 평생 현역으로 살고자 합니다. 100세 시대를 맞이해 열정적이고 균형 잡힌 행복한 삶을 이루며 평생 현역으로서 동년배의 삶을 도와 Helper's High를 이루고자 하는 것이 저의 목표입니다.

‘김공헌’은 내적 성찰을 통해 자신의 존재 의미와 향후 삶의 방향성을 부여함. 그리고 본인이 사회를 위해 해야 할 역할은 사회적기업에서 자신의 전문성을 발휘하는 것으로 설정함.

앞으로의 삶은 내가 하고 싶은 일을 내가 주도하며 사회적 약자를 도와 주고 나와 그들의 생활에 도움을 줄 수 있는 일을 선택하여 보람을 찾아가는 삶이 되어야 합니다.

그래서 일과 삶이 결합되어 인생의 보람을 찾아 나가는 것을 목표로 하고 있고 사회적기업에서 지금껏 해보지 못한 일을 그동안 나의 경험과 지혜를 이용하여 나를 필요로 하는 곳에서 70세 이상까지 일을 해 나가고 싶습니다.

‘문인화’는 사회를 위해 선한 영향력을 행사하고 싶다고 자신의 직업적 소명의식을 표현함.

경제적인 목적이 아닌 보람 있는 일을 우선해서 하게 되고, 선한 영향력을 사회에 끼치는 성숙한 시니어의 삶을 추구하고 싶습니다.

‘이상담’은 50+세대를 보람과 가치를 찾는 생이자, 진로 설계를 돕는 커리어 컨설턴트 활동을 함으로써, 사회공동체가 더불어 행복해지는 사

회적 가치를 높이는 데에서도 의미를 찾음.

주변을 둘러보면 50세 즈음이면 자발적이든 비자발적이든 인생의 전환기를 맞는 것 같습니다. 직장에서 은퇴가 아니라도 대체로 자녀들도 성장하고 부모 역할과 가정 경제의 책임을 차츰 벗어나면서 그동안 잊거나 억눌러왔던 자신의 내면의 욕구들을 성찰할 수 있게 되는 시기가 오는 것 같습니다. 전환의 시발점이 무엇이 되었든 당연히 자기 자신과의 관계에 좀 더 집중할 수 있게 되는 점은 내적성장의 시기가 되는 것 같습니다.

이 시기의 진로 선택에서 행복한 노년으로 준비를 돕고 신중년의 인적자원을 사회적 가치와 잘 결합되도록 돕는 일은 굉장히 가치 있는 일일 것 같습니다. 제 자신이 신중년 당사자이기에 급변하는 환경에서 새로운 진로의 모색과 인생설계가 필요한 신중년 동년배들의 생이진로설계를 도우며 상호 돌봄으로 사회공동체가 좀 더 건강해지는 일을 할 수 있다면 매우 가치 있고 보람 있는 일일 것 같아서 전직지원전문가와 생애경력설계 퍼실리테이터로의 길을 가고 있습니다. 지금은 필요한 자격과 역량을 쌓으며 더불어 사회적기업에서 커리어 컨설턴트로서 사회공헌 활동을 하고 있습니다.

4. 중장기 직업 비전 및 목표 수립

자신의 직업적 역할을 재정립하고 직업가치와 직업 사명을 확립한 연구 참여자들은 대부분 중장기적인 직업 비전과 목표를 수립하고 있음. 이로써 연구 참여자들은 자신의 정체성을 확고히 하고, 자신의 직업을 지속하고자 하는 의지를 확립하고 있음.

‘권부장’은 자신의 직업 비전을 ‘백세인생 플래너로서 퇴직한 시니어들에게 인생 후반을 본인이 좋아하는 일을 택하여 몰입하고 경력을 쌓을 수 있도록 안내’ 하는 것으로 세우고 자신의 전문성 개발을 목표로 꾸준히 노력함.

저는 기존 기업에서의 경력을 토대로 직업적 가치와 사명을 실현하려는 생각보다는 새로운 분야에 관심을 갖고 더 오랜 기간 활동할 수 있으며, 늦게 발견한 직업 강점을 가지고 사람들과의 교류를 통해 자아를 실현하려는 의지를 갖고 있습니다. 그동안의 경험으로 잘할 수는 있는 것보다는 직업 상담이라는 새로운 분야가 본인에게 더 잘 맞을 것이라는 판단을 했습니다. 따라서 저는 100세 인생 플래너로서 퇴직하신 분들이 인생 후반을 본인이 좋아하는 일을 택하여 몰입하고 경력을 쌓을 수 있도록 도와주는 직업상담사가 될 것이며, 이를 위해 지금도 전문역량을 갖추기 위해 끊임없이 배우고 도전하고 있습니다. 향후 몇 년 후에는 직업상담 분야의 전문가로 제가 구상한 일들을 하고 있을 것입니다.

‘장필규’는 본인을 ‘인생 N모작텔러이며 헬퍼(Helpler)로서 시니어들의 균형 잡힌 행복한 삶’을 도와주는 역할을 자신의 직업 비전으로 세우고 있음.

저는 제 대표 강점과 대표 가치를 기반으로 미션과 비전을 수립하였습니다.

나 장필규는 신뢰가 자본인 인생 N모작텔러이며 헬퍼(Helpler)로서,
미션 : 즐거운 삶, 행복한 우리를 꿈꾸며 함께 살아간다.

비전 : 평생 현역으로 열정적이고 균형 잡힌 행복한 삶을 이루며 신중년의 멘토로서 동년배의 삶을 도와 Helper's High를 이룬다.

저는 대표 강점인 소통 & 네트워킹, 실행력, 유연성과, 대표가치인 신뢰와 사랑, 봉사와 나눔, 열정과 지속으로 ‘평생 현역으로 열정적이고 균형잡힌 행복한 삶을 이루며 신중년의 멘토로서 동년배의 삶을 도와 Helper's High를 이루는 것이 직업 비전입니다.

저의 중장기 목표는 인생 N모작텔러로서 ‘인생 9모작’을 이루는 것입니다. 100세 시대에 여생을 살아가는 데 손에서 좋아하는 일을 내려놓는다는 것은 결국에는 삶의 탄력을 잃고 눌러 앉는다고 볼 수 있습니다. 본인의 건강을

유지하며 내재되어 있는 경험과 전문성을 살려 반드시 경력전환은 되어야 하며, 이런 의미에서 인생 9모작의 목표를 갖게 되었습니다. 이에 인생의 키워드를 삼자(三子)로 내세우고 지속적으로 실천하고자 합니다. 다시 말해 만나자(會), 배우자(學), 나누자(配)의 삼자를 꾸준히 실천함으로써 인생을 만 배나 즐기면서 평생 현역으로 살고자 합니다.

‘김공헌’은 협동조합 및 사회적기업 등 사회적경제조직에서 인턴이나 계약직으로 취업하여 일을 한 다음, 그 경험을 바탕으로 사회적경제조직과 관련된 강의 및 컨설팅을 하는 것을 목표로 준비하고 있음.

사람은 일을 통해 자아를 찾고 자신의 삶의 목적을 실현해 나갈 수 있다고 합니다. 저는 인생 2막의 직업으로 사회적기업이나 협동조합 쪽 관련 일을 하는 것을 목표로 하고 있습니다. 현재 서울시 공공마켓에서 소상공인 지원 사업에 참여하고 있지만 지속적인 일자리가 보장되는 사업이 아니기 때문에 제가 하고 싶은 일에 경험을 좀 더 쌓으면 지속적으로 일할 수 있는 기업을 찾을 수 있을 거라 생각합니다.

아무래도 사회적기업이나 협동조합 쪽의 일이 젊은이들이 선호하는 일이 아니기 때문에 경쟁도 덜하고 적은 급여지만 보람을 찾을 수 있는 일이 많기 때문입니다. 서울시 사회적경제 관련 일자리나 뉴딜 일자리, 굿잡 5060사이트에서 나오는 일자리 정보를 접하고 있으며, 단기 계약직으로 1~2년 정도 경험을 쌓고 그 경험을 지렛대로 하면, 원하는 기업에 입사가 가능하지 않나 생각합니다.

시간을 내어 틈틈이 평생교육원의 강의나 자격증 취득 공부를 하고 있고 기회가 되면 사회적경제 AMP 과정에도 도전해 보고 싶습니다. 나이가 들어 새로운 것을 외우고 공부를 하는 것이 어렵지만 공부하는 것도 일의 연장선상에 있고 혹시 모를 강단에 설 기회에도 많은 도움이 될 수 있다고 생각하기 때문에 제가 알고 있는 지식을 체계화 해 둘 필요가 있을 것 같습니다.

‘문인화’는 자신의 인생비전을 일과 자아실현이 균형 잡힌 삶으로 정하여 재능기부 사회공헌 활동, 경제활동, 학습활동을 균형적으로 해나갈 수 있도록 목표를 정하고 활동하고 있음.

저는 생이진로설계 프로그램에 참여하여 인생 2막의 비전과 사명을 명확히 하는 탐색을 하고 활동의 우선순위를 매겨 구체화 하는 방법으로 시간을 3등분해 쓰는 생애 설계 디자인을 하였습니다.

모든 시간을 경제적인 활동이나 학습 등 한 분야에 집중하지 않고 재능기부를 통한 사회공헌 활동으로 보람을 찾고, 적정 소득을 위한 경제 활동, 자아실현을 위한 학습 활동 등으로 시간을 나누어 쓰면서 앞으로의 삶을 알차게 변화시키기 위해 노력하기로 했습니다.

‘이상담’은 인생 2막의 진로비전과 소명을 사회적 기여와 연결시켜 진로직업분야 사회적기업 구축의 꿈꾸고 있음.

저의 진로 직업적 목표와 소명은 진로교육과 상담가입니다. 2년 이내 상담대학원 과정을 마치고 3년 이내 뜻이 맞는 진로직업상담가와 사회공헌 활동가들과 함께 진로직업상담 분야에서 국내 최고의 사회적 기업을 만들고 싶습니다. 진로상담가가 경제적 안정 위에서 진정한 사회적 소명을 발휘할 수 있는 기업, 진로직업으로 고민하는 청소년부터 노년 세대까지 누구나 무료로 혜택을 받고 각 구성원의 심리적 안녕이 건강한 마을공동체를 만드는 데 기여하는 사회적경제입니다.

제3절 진로 전환 모델

1. 진로 전환 프로세스

본 장에서는 앞서 살펴본 연구 결과를 바탕으로 중년기 진로 전환 과정에서 변화 단계와 전환의 경험에서 드러난 특징과 의미를 종합하여 [표 6]으로 나타냄. 진로 전환을 겪는 50+세대의 이전 경력은 다양하며, 보통 1~3개 정도의 주 직장에서 명예퇴직, 정년퇴직 등 자발적, 비자발적 퇴직을 경험하는 분들은 진로 전환의 시점이 매우 뚜렷하게 나타날 수 있음.

그러나 여러 개의 직업을 전전하면서 현재 또 다른 직업을 가지려고 전직을 준비하는 분들에게 기존 생활 양식의 연장과 같아서 뚜렷이 전환의 시점이 드러나지 않을 수 있음. 혹은 결혼과 함께 경력단절로 노동 시장에 참여하지 않았다가 다시 노동시장으로 나오려고 준비하는 전업 주부의 경우는 노동시장의 참여 시도를 전환의 시점으로 볼 수 있음.

[표 6] 진로 전환 과정에서 변화 단계와 의미 종합

유형	주 직장에서 퇴직	다양한 직업경험	가사노동에만 전념
정체기	주요 경험	<ul style="list-style-type: none"> 기존역할의 한계 인식하기 연령, 건강, 사회변화, 자녀의 독립 등 심리 정서적 위기감 다루기 여행, 봉사, 구직 활동, 가족의 지지, 학습 	<ul style="list-style-type: none"> 여행, 여가, 지인 및 가족 등 가까운 사람 들의 지지로 위기극복 학습활동, 구직 활동 등 2단계의 다양한 시도와 연계하여 진행
	특징 / 의미	<ul style="list-style-type: none"> 지금까지 살아온 삶에 대한 재평가 	
도전기	주요 경험	<ul style="list-style-type: none"> 스스로 다양한 시도하기 구직 활동 및 재취업 자원봉사, 사회공헌 활동 전직지원기관 프로그램 참여 학습(자격증, 대학원 진학, 각종 평생교육 프로그램 등) 	<ul style="list-style-type: none"> 진로 전환의 촉진 경험 전직지원전문기관의 생이진로설계 프로그램 참여 전문 컨설턴트들과의 상담
	특징 / 의미	<ul style="list-style-type: none"> 내적 성찰의 시간 ---> 나 이해하기 새로운 시도에 대한 평가와 의미 찾기 	
재규 정기	주요 경험	<ul style="list-style-type: none"> 사회를 위해 내가 할 역할 인식하기 자기자신의 정체성 규정하기 	<ul style="list-style-type: none"> 재취업, 사회공헌 활동, 강사 등 본인의 역할을 실천해가는 진행 과정
	특징 / 의미	<ul style="list-style-type: none"> 직업적 가치와 소명의 발견 	
확립기	주요 경험	<ul style="list-style-type: none"> 일에서의 만족감과 지속 의지 부여하기 자신의 정체성 확립하기 	<ul style="list-style-type: none"> 재취업, 창업, 1인기업 등 구체적인 본인의 역할 형태 가시화
	특징 / 의미	<ul style="list-style-type: none"> 중장기 직업 비전 및 목표 수립 	

전환 이전의 경력이 어떻든지 간에 연구 참여자들은 공통적인 전환의 경험을 가졌는데, 그것은 기존 경력의 정체기에서 역할의 한계를 인식하고 심리 정서적 위기감을 경험하였다는 점이고, 이러한 과정에서 연구 참여자들은 지금까지 살아온 삶에 대해 스스로 평가를 하고, 앞으로

어떻게 살아야 할지 고민을 하면서 다양한 시도를 통해 해답을 찾으려 함.

일부 참여자들은 여행, 가족 등 가까운 지인들과의 만남, 해외 봉사 활동 등 지금까지 일과 관련된 활동에서 벗어나 심신의 안정과 힐링을 위한 시간을 별도로 가지기도 하였으며, 일부 참여자들은 재취업을 위한 구직 활동에 전념하거나, 각종 자격증 취득을 위한 학습과 프로그램에 참여하는 등 오히려 노동시장의 재참여를 위해 적극적으로 활동함.

활동의 내용은 달라도 연구 참여자들은 스스로 다양한 시도를 하였고, 그 과정에서 공통적으로 자기 자신을 이해하는 내적 성찰의 시간을 가짐. 그 과정에서 서울시50플러스재단 등 전직 지원 서비스를 제공하는 전문 기관의 프로그램에 참여하고, 컨설턴트들의 상담을 받는 등 전문가의 도움을 받았는데, 이는 연구 참여자들이 방향의 시간을 단축하고 진로 전환 이후 자신의 새로운 역할과 정체성을 정립하는데 많은 도움을 제공하는 진로 전환 촉진의 경험을 제공.

일부 연구 참여자는 적극적인 구직 활동으로 재취업을 하였다가 다시 퇴사를 하면서 취업과 퇴사를 반복했고, 이 또한 자신의 역할을 정립해 나가는 하나의 과정으로 인식함. 일부 참여자는 자원봉사와 사회공헌 활동에 참여하기도 하고, 프리랜서 강사 및 컨설턴트로 활동하면서 자신의 역할을 정립해 나가기도 하고, 미래를 위해 자격증 취득, 대학원 진학, 평생교육 프로그램 참여 등 학습에 몰입함. 이 과정에서 연구 참여자들은 진로 전환 이후 자신의 사회적 역할을 인식하였으며 이는 자연스럽게 직업적 가치와 소명의식의 발견으로 나타남.

현재 연구 참여자들은 협동조합 등 사회적 경제조직에서 일을 하면서 사회공헌 활동을 지속하기를 희망하거나, 1인 기업 강사 및 컨설턴트로서 자신의 전문성을 바탕으로 전환을 겪고 있는 동료들에게 도움을 제공하는 활동을 하고 있음. 혹은 재취업, 사회공헌, 자원봉사 등 일의 형태를 몇 가지 결합해서 본인의 활동 영역을 구축하기를 희망하는 등 이들에게 일의 형태는 아직 도전의 영역으로 남아있음. 그러나 연구 참여

자들은 전로전환의 과정에서 자신의 직업적 가치와 소명을 뚜렷이 가지게 되었으며, 이는 중장기적 직업 비전과 목표로 가시화 됨.

2. 기존 연구와 비교

앞서 밝혔던 바와 같이 본 연구에서는 Hudson(2000)의 성인 전환기에 나타나는 변화의 주기(cycle of change) 모델을 이론적 틀(frame)로 제시함. 본 연구에서는 어떤 특정한 틀에 구애받지 않고 공동 연구원들이 모두 모여서 연구 참여자 인터뷰를 통해 수집한 자료를 분석하고, 비교하면서 개념화·범주화 작업을 통해 진로 전환 프로세스를 구성함. 그렇지만 기존의 전환 모델과 비교를 통해서 본 연구에서의 결과를 좀 더 객관적으로 살펴보고자 비교 결과를 [표 7]로 제시함.

Hudson(2000)의 모델에 의하면 자신의 역할의 한계를 인식하는 경력의 정체기는 ‘무풍지대 통과하기’에 해당함. 이 시기에는 소극적이고 기존 질서에 대한 저항감이 있고, 자기 부정적이며 에너지가 소진된 느낌을 받음. 이는 본 연구의 진로 전환 프로세스의 정체기에서 겪는 ‘기존 역할의 한계 인식하기’, ‘심리 정서적 위기감 다루기’와 일치함.

‘내 안의 고치 속에 들어앉기’ 시기에는 조용하고 내면적이며, 개인의 성장에 투자하는데 이는 진로 전환 프로세스의 다양한 시도를 하는 것과 일맥상통함. 다양한 시도에는 개인의 성장에 투자하는 각종 프로그램에 참여하는 활동이 포함됨. ‘핵심적 가치의 개발’과 ‘새로운 희망, 열정, 의욕’의 단계는 진로 전환 프로세스의 ‘도전기- 내적 성찰의 시간, 새로운 시도에 대한 평가와 의미 찾기’로 볼 수 있으며, ‘핵심적 가치의 개발’은 진로 전환 프로세스의 ‘재규정기-직업적 가치와 소명의 발견’과 연관됨.

이렇듯 Hudson(2000)의 단계에서 ‘내안의 고치 속에 들어앉기’와 ‘다음 출발 준비하기’는 진로 전환 프로세스의 ‘도전기’, ‘재규정기’와 여러 부분 중첩되고 있어 이를 구분하기 보다는 통합하여 분석하는 것이 바람직하다고 봄. 따라서 Hudson모델의 3단계와 4단계는 진로 전

환 프로세스의 도전기, 재규정기에 해당되고, 1단계 도전하기는 대체로 ‘확립기’에 해당함.

전반적으로 Hudson모델이 개인의 행동과 정서적 변화에 초점을 맞추었다면 진로 전환 프로세스는 실제적으로 한국 사회에서 50+세대의 행동과 이를 통한 경험 그리고 그에 따르는 정서적 변화에 중점을 두고 있어, 보다 현실적임.

[표 기] Hudson의 변화 단계와 50+진로 전환 변화 단계 비교

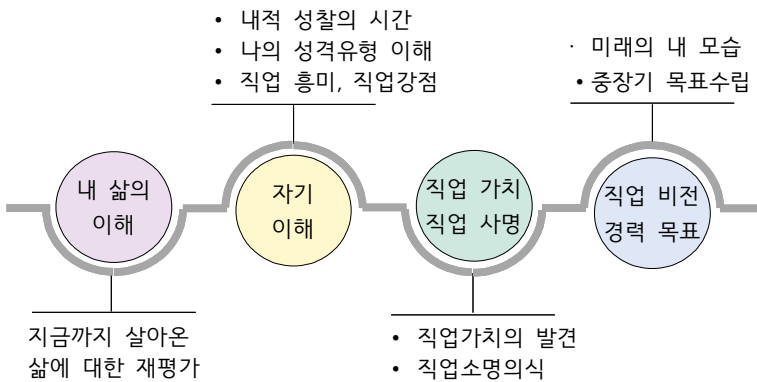
Hudson의 변화 단계		50+ 진로 전환 변화 단계	
인생의 구획	주요 행동	주요 경험 및 특징/의미	단계
2단계: 무풍지대 통과하기	끝내기, 놓아 보내기	기존 역할의 한계 인식하기	정체기
	소극적, 저항적	심리 정서적 위기감 다루기	
	소진된 느낌		
3단계: 내 안의 고치 속에 들어앉기	개인의 성장에 투자	<ul style="list-style-type: none"> • 스스로 다양한 시도하기 • 내적 성찰의 시간 • 새로운 시도에 대한 평가와 의미 찾기 • 직업적 가치와 소명의 발견 • 사회를 위해 내가 할 역할 인식하기 • 자기 정체성 규정하기 	도전기 · 재 규정기
	조용하고 내면적		
	핵심적 가치의 개발		
	새로운 희망, 열정, 의욕		
4단계: 다음 출발 준비하기	낙관적, 창조적, 실험적		
	훈련받기		
	네트워크 형성		
1단계: 도전하기	새로운 시작	직업 비전	확립기
	긍정적, 원가에 전념		
	목표에 도달	목표수립	
	자신감, 에너지 충만	자신의 정체성 확립	

3. 생이진로설계 프로그램

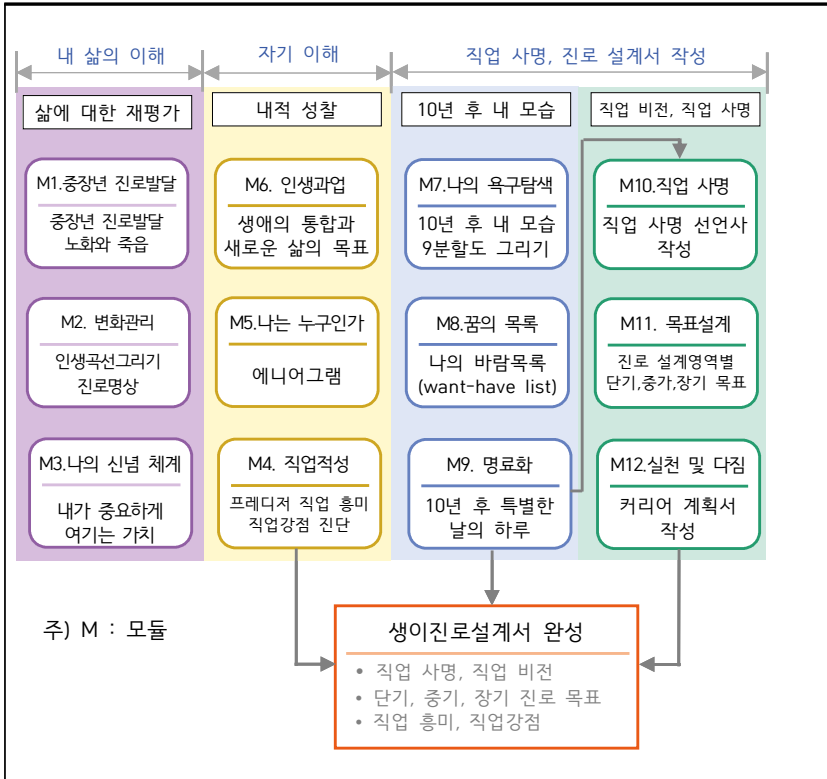
연구 참여자들은 공통적으로 전환기에 전직지원 전문기관의 프로그램에 참여한 것이 진로 전환 과도기에 시간과 노력, 비용을 절약함으로써 쉽고 빠른 도움을 받았다고 전함. 진로 전환 프로세스의 과정을 토대로 진로 설계 구성안을 제시하면 [그림 4]와 같음.

위의 진로 설계 구성안을 2017년 50+당사자연구 17-04 ‘비전생애경력설계 프로그램 효과 검증 연구’에 제시된 생이진로설계 프로그램에 접목하여 [그림 5]와 같이 중년기 진로 전환 시 생이진로설계 교육 프로그램을 작성함.

[그림 4] 진로 설계 구성안



[그림 5] 생이진로설계 교육 프로그램



(1) 내 삶의 이해

‘내 삶의 이해’는 중년기 심리발달을 잘 이해하고, 지금까지 살아온 환경과 전혀 다른 새로운 환경을 받아들이고 잘 적응하도록 돕는 것을 의미함. 그리고 변화 관리의 핵심은 ‘앞으로 남은 삶을 어떻게 바라볼 것인가?’ 하는 변화의 가치관과 신념 체계의 재정립이라 할 수 있음.

인생곡선 그리기를 하는 이유는 전체적으로 ‘지금까지 내가 살아온 이유는 무엇인가?’, ‘나는 어떠한 가치를 이루기 위해 살아왔나?’를 회

상함으로써 자신에게 형성된 신념 체계를 이해하는 방법임. 그리고 지 나온 삶을 재평가하고, 더 이상 과거에 집착하지 않으며 모든 가능성을 열어두고 새로운 마음으로 미래를 설계할 수 있게 함(권일진·김희연 등, 2017).

(2) 자기 이해

‘자기 이해’는 나의 성격, 적성, 흥미, 경력, 과거 경험 등 나와 관련된 제반 사항을 모두 파악하여 자신의 내적 자원을 발굴해 내는 작업으로, 이를 도와주는 진단도구로는 MBTI 성격유형 검사, 에니어그램 검사, 홀랜드 직업 흥미검사, 프레디저 직업적성 진단 등이 있음. 본 연구에서는 나의 성격 특성은 에니어그램 도구를 활용하고, 직업 흥미, 직업강점은 현장에서 참여자들이 쉽게 접근할 수 있고 참여와 나눔이 가능한 프레디저 카드를 선택함.

(3) 생이진로설계서 작성

‘생이진로설계서’는 자기 이해를 통해 도출한 직업 흥미, 직업강점의 내용과, 단기·중기·장기 진로 목표 그리고 직업 사명, 직업 비전을 통합하여 일목요연하게 나타낸 것임. 생이진로설계서에는 직업 목표뿐만 아니라 건강, 재무, 여가, 가족, 자기 계발 등 생애 설계 6대 영역별 목표가 모두 통합되어 균형을 이루어 수립됨(권일진·김희연 등, 2017).

본 프로그램은 M1부터 M12까지 모듈로 되어 있어 교육 가용시간 및 기타 여건에 따라 모듈을 조합하여 창의적으로 프로그램을 계획할 수 있음. 현재 대기업에서 50+ 이상 퇴직 예정자들에게 제공하는 재취업지원서비스 프로그램과 접목하여 16시간으로 구성된 교육 프로그램을 하나의 예시로 제시하면 [표 8]과 같음.

[표 8] 생이진로설계 16시간 교육 프로그램 예시

주제	모듈	교육 내용
내 삶의 이해 (4H)	M2. 변화관리	1. 나의 인생곡선 그리기 2. 진로명상 : 내 삶이 나에게 주는 의미와 교훈 찾기
	M3. 나의 신념 체계 탐색	3. 나의 신념 체계 탐색 - 불행했던 사건과 이를 극복하기 위해 내가 한 일 - 내 인생에서 중요하게 생각하는 가치 목록 작성 4. 신념의 재규정 : 과거의 집착에서 완전히 벗어남
자기 이해 (4H)	M4. 직업적성 진단	프레디저 카드를 이용하여 직업 흥미, 직업강점, 직업 가치를 진단함으로써 자신의 특성을 발견하는 시간 1. 직업 흥미 진단 2. 직업강점 진단 및 조별 발표/ 나눔 3. 직업가치 진단 및 조별 발표/ 나눔 4. 직업옵션정리표 작성
진로 설계서 작성 (4H)	M7. 나의 욕구 탐색	1. 나의 욕구탐색: 현실치료 이론 강의 2. 10년 후 내 모습 그리기(9분할도) 실습
	M8. 꿈의 목록	3. 9분할도의 10년 후 내 모습을 바람목록(Want Have-List)으로 글로 표현
	M9. 명료화	4. 10년 후 특별한 날의 하루 일과 상상 및 조별 나눔
	M10. 직업 사명	5. 직업 사명선언서 작성 및 비전선포식
	M11. 목표설계	6. 생애경력설계서 완성 생애 설계 6대 영역별로 1년 후, 5년 후, 10년 후 목표를 설계하고 직업 비전 / 직업 사명을 도출하여 생이진로설계서를 완성
실천 및 다짐 (4H)	M12. 실천 및 다짐	생애경력설계도를 실천하기 위한 구체적인 실행계획을 수립하고 목표를 달성하기 위한 내적 다짐을 갖는 시간 1. 큰 목표를 달성하는 방법 강의 및 토의/발표 2. 커리어계획서 작성 실습 및 나눔

‘비전생애경력설계 프로그램 효과 검증 연구’(권일진·김희연 등, 2017)에 의하면 프로그램 참여 전보다 참여 후에 진로 자기 확신의 백분위 평균이 70%에서 77%로 7%p 향상되었으며, 참여자 인터뷰 결과 이 프로그램은 진로 설계, 자기 이해, 직무 능력 향상 측면에서 효과가 있는 것으로 분석됨.

진로 자기 확신의 향상 요인으로는 1. 직업 비전 및 직업 사명의 의식화 2. 본인의 변화의지 3. 명확한 자기 이해 등으로 나타났는데, 이는 본 연구의 진로 전환기 주요 특징 및 의미에서 나타난 1. 내적성찰(자기 이해), 2. 스스로 다양한 시도(변화의지), 3. 직업적 가치와 소명의 발견과 일치함.

특히 연구 참여자들이 경력단절 및 고령에 의해 자신감이 저하된 상태에서 본 프로그램을 통해 “자신의 꿈을 찾고, 삶의 목표를 설정하여 활기 있는 삶을 사는데 결정적으로 기여”하였다는 의견을 많이 표출하였는데 이러한 선행 연구 결과를 통하여 본 프로그램이 진로 전환기 방향성 정립과 자신의 정체성 확립에 촉진적 역할을 할 것으로 기대함.

제5장

결론 및 제언

제1절 결론

50+ 참여자를 선정함에 있어 '진로 전환의 근거를 무엇으로 볼 것인지'가 불명확하였기 때문에 본 연구를 진행하면서 연구 대상자 선정부터 쉽지 않았던 것이 사실임. 대기업이나 공공기관에서 명예퇴직, 정년 퇴직 등으로 비자발적 퇴직을 하신 분들은 전환의 시점이 매우 뚜렷하게 나타났으나, 여러 개의 직업을 전전하면서 현재 또 다른 직업을 가지려고 전직을 준비하는 분들에게는 뚜렷한 전환의 시점을 알 수 없기 때문임.

그러나 연구를 진행해 가면서 이 문제는 매우 명료해졌는데, 전환 이전의 경력과 상관없이 연구 참여자들은 공통적으로 기존 경력의 정체기에서 역할의 한계를 인식하고 심리 정서적 위기감을 경험함. 이러한 과정에서 지금까지 살아온 삶에 대해 스스로 평가를 하고, 앞으로 어떻게 살아야 할지 고민을 하면서 다양한 시도를 통해 해답을 찾고자 함. 진로 전환기의 주요한 특징은 다음의 네 단계로 요약할 수 있음.

첫째 정체기는 중년기 심리 정서적 발달을 겪으면서 기존에 수행하던 자신의 역할에서 한계를 인식하는 단계로, 대체로 미래에 대한 불확실성과 현실의 경험 및 개인 욕구의 차이로 인해 심리 정서적 위기감을 겪

게 됨. 이 시기엔 지금까지 살아온 자신의 삶을 재평가하고, 앞으로 살아야 할 삶에 대해 진지하게 고민을 시작.

둘째 도전기는 스스로 다양한 시도를 하면서 역할의 한계를 극복하고자 노력하는 단계. 개인에 따라 구직 활동, 재취업, 자원봉사, 여가, 학습 등 다양한 활동 형태로 시도를 하지만 결국은 제2의 삶에서 자신의 존재 목적과 삶의 의미를 찾아가는 내적 성찰의 시간을 가짐.

셋째 재규정기는 사회를 위해 본인이 해야 할 역할을 새롭게 인식하고 이를 통해 자신의 정체성을 재규정하는 단계. 이 과정에서 제2의 인생에서 본인들이 해야 할 역할을 인식하기 시작했으며, 이러한 경험들은 직업적 가치와 소명의 발견으로 나타남.

넷째 확립기는 자신의 정체성을 스스로 정립하고, 지금 하고 있는 일을 계속하겠다는 지속의지를 부여하는 단계. 연구 참여자들은 중장기적인 직업 비전과 목표를 수립하고 있었으며, 자신의 정체성을 확고히 하고 자신의 직업을 지속하고자 하는 의지를 확립함.

그리고 공통적으로 진로 전환기에 자신의 존재 의의를 찾고 진로 전환 이후의 삶의 방향성을 정립하는데 서울시50플러스재단 및 전직지원기관 등에서 자기 이해를 돕는 성격유형 검사와 생이진로설계 프로그램에 참여한 것이 많은 도움이 되었다고 하였다. 이는 서울시50플러스재단이 진로 전환 시점에 있는 50+세대가 시간과 노력, 비용을 최소화하면서 슬기롭게 진로 전환을 할 수 있는 촉진적 역할을 할 수 있음을 시사함.

제2절 제언

본 연구에서 나타난 진로 전환 과정에서 변화 단계와 진로 전환 경험을 통해 드러난 특징 및 의미를 종합해 볼 때, 서울시50플러스재단은 예하 캠퍼스 및 센터를 통해 50+세대의 진로 전환을 촉진하는 ‘생이진로설계 프로그램’을 운영할 수 있음. 그리고 이 프로그램은 다음과 같은 주제와 활동을 포함할 것을 제안함.

1. 내 삶의 이해 : 중장년 진로발달, 변화관리, 신념 체계 탐색

내 삶의 이해는 중년기 심리발달을 잘 이해하고 지금까지 살아온 환경과 전혀 다른 새로운 환경을 받아들이고 잘 적응하도록 돕는 것이며, 변화 관리의 핵심은 ‘앞으로 남은 삶을 어떻게 바라볼 것인가?’라는 변화의 가치관과 신념 체계의 재정립이라 할 수 있음.

2. 자기 이해 : 직업적성 진단, 성격유형 검사

자기 이해는 나의 성격, 적성, 흥미, 경력, 과거 경험 등 나와 관련된 제반 사항을 모두 파악하여 자신의 내적 자원을 발굴해 내는 작업으로 이를 도와주는 진단도구로는 MBTI 성격유형 검사, 에니어그램 검사, 홀랜드 직업 흥미검사, 프레디저 직업적성 진단 등이 있음.

3. 진로 설계서 작성 : 직업 비전, 직업 사명, 중장기 진로 목표 수립

생이진로설계서를 작성하는 과정을 통해 자신의 과거 경력을 분석하고, 자기 이해를 바탕으로 자신의 내적 자원에 기반한 확고한 의사결정을 할 수 있음. 또한 생이 진로 6대 영역별로 중장기 진로 목표를 수립함으로써 향후 경력개발의 지표로 활용할 수 있고, 동기 부여를 받아 변화의 힘을 증폭시켜 실행력을 발휘할 수 있음.

2017년 50+당사자 연구 17-04 ‘비전 생애경력 설계 프로그램 효과 검증 연구’에 제시된 생이진로설계 프로그램은 진로 전환기 방향성 정립과 자신의 정체성 확립에 촉진적 역할을 할 것으로 기대할 수 있음.

연구 초반에 참여자를 선정할 때 진로 전환 이전의 경력에 따라 주된 직장에서 퇴직한 분, 매우 다양한 직업 경험을 가진 분, 결혼 후 가정주부로 가사에만 전념한 분의 세 유형을 제시하였으며, 본 연구에서는 주

50+세대의 진로 전환 사례 연구

된 직장에서 퇴직한 분 사례 위주로 연구를 진행함. 이는 비교적 진로 전환의 전·후가 뚜렷이 나타나는 특징을 가지고 있어 연구의 취지에 매우 부합하기 때문이었으나, 나머지 유형에 대한 사례 연구도 필요할 것이기 때문에 향후 유사한 주제로 연구를 하는 후학들이 이 분야를 발전시켜주길 바램.

부록

진로 전환 인터뷰 질문지

개인 프로필

현 직업 선택의 계기

현재의 사회 활동 또는 직업을 갖기까지 직업선택의 계기는 무엇인가요?

진로 전환의 경험

중년기에 진로 전환을 하시게 된 동기와 배경이 무엇이었나요? 그 당시 가족, 일, 자아는 어떤 상황이었나요?

진로 전환 과정에서 우울, 분노, 상실감, 외로움 등 부정적인 감정을 겪어내야 했던 시기가 있으셨나요?

그러한 내적 감정들을 극복하기 위해 어떤 활동을 하셨나요?

진로 전환의 의미

현재 진로 전환을 위해 준비하시는 것들에 대해 자유롭게 말씀해 주세요.

본인에게 있어 진로 전환은 어떤 의미나 지향점을 갖고 있나요?

진로 전환 과정에서 주요 변화

삶의 변화, 생각의 변화, 직업을 대하는 의미의 변화가 있으셨나요?

생이진로설계 교육 또는 상담 등의 서비스를 받은 경험이 있으신가요?

위에서 경험이 있으시다면 어디에서 받으셨나요?

위에서 경험이 있으시다면 경력전환에 도움이 되셨던 부분이나 느낀 점을 자유롭게 말씀해주세요.

중년기 경력전환을 준비하는 사람들에게 어떤 조언을 해주시겠어요?

향후 목표 및 계획

지금 하시는 일(하고자 하는 일)의 미래에 대한 기대와 목표는 무엇인가요?

향후 계획에 대해서 자유롭게 말씀해 주시기 바랍니다.

참고문헌

- 강진숙(2016). 질적 연구방법론: 커뮤니케이션과 미디어교육 연구의 주사위. 서울: 지금.
- 권일진, 김희연 외(2017). 커리어컨설턴트 프로페셔널. 서울: 북랩.
- 권일진, 김희연 등(2017). '비전생애경력설계 프로그램 효과 검증 연구', 50+ 당사자 연구 p17~4, 서울시50플러스재단.
- 김명자(1998). 중년기 발달. 서울: 교우사.
- 김병숙(2007). 직업심리학. 서울: 시그마프레스 : 김명진(2007). 직장인의 학습동기가 생애경력설계에 미치는 영향. 석사학위논문. 경기대학교 행정대학원. p13~16.
- 김영순(2008). 생의 의미발견 집단상담이 중년여성의 삶의 의미, 사회적지지 및 자기 효능감에 미치는 효과. 석사학위논문. 경성대학교. p7.
- 김영순, 김진희, 강진숙, 정경희, 정소민, 조진경, 조현영, 최승은, 정지현, 오세경, 김창아, 김민규, 김기화, 임한나(2018). 질적연구의 즐거움. 서울: 창지사.
- 김영준(2008). 생의 의미발견 집단상담이 중년여성의 삶의 의미, 사회적지지 및 자기 효능감에 미치는 효과. 석사학위논문. 경성대학교.
- 김은석, 양안나 등(2016). 베이비부머의 주된 일자리퇴직 후 경력경로 및 경력발달이해를 위한 질적 종단 연구(3차년도). 한국고용정보원.
- 박순용(2010). 교육현장 연구를 위한 질적 연구방법. 국제이해교육연구, 5(1), p97~117.
- 장은령(2000). 중년여성의 자아정체감과 우울에 미치는 변인 연구. 석사학위논문. 서울신학대학교. p7~8.
- 최영신(1999). 질적 자료 수집: 생애사 연구 사례를 중심으로. 교육인류학연구, 2(2), p1~22.
- 최윤미, 길혜지(2012). 로지스틱 회귀분석을 이용한 경력전환 결정요인 탐색 연구. 직

- 업교육연구, 31(2), p1~21.
- 한국고용정보원(2010), 중장년층의 전직지원 방안 연구.
- 한국고용정보원(2014), 사무직 베이비부머 퇴직설계프로그램 개발 연구.
- 한국고용정보원(2017), 중장년층의 경력 특성과 지원정책 방안.
- 한국고용정보원(2017), 베이비부머의 주된 일자리 퇴직 후 경력경로 및 경력발달 이
해를 위한 질적 중단 연구(3차년도).
- 한국고용정보원(2011). 고령자 취업지원프로그램(성실프로그램) 개정 연구 최종
보고서.
- 고용노동부. 김나형, 진성미.(2013). 중장년층 경력전환에서의 경력 적응에 대한 연
구. 한국HRD연구, 8(1), p28~53.
- Creswell, J. W.(2007). *Qualitative inquiry and research design*(2nd ed.).
Thousand Oaks, CA: Sage Publications. 조흥신, 정선옥, 김진숙, 권지
성 역(2010). 질적 연구방법론: 다섯 가지 접근. 서울: 학지사.
- Ebaugh, H.R.F.(1988). *Becoming an ex: The process of role exit*. Chicago, IL:
University of Chicago Press.
- Erikson, E.H.(1982). *The life cycle completed: A review*. New York: Norton.
- Frankl, V.E.(1967). *Psychotherapy and existentialism*. New York: Washing
ton Squarte Press.
- Goodman, J., Schlossberg, N.K., & Anderson, M.L.(2006). *Counseling
adults in transition: Linking practice with theory*. New York, NY:
Springer Publishing Company.
- Hall, Calvin S. & Nordby, Vernon J. 김형섭 역(2017). *융 심리학 입문*. 서울: 문
예출판사. 2012. p151~153.
- Heppner, M.J.(1998). The career transition inventory: Measuring internal
resources in adulthood. *Journal of Career Assessment*, 6, p135~145.
- Hopson, B., & Adams, J.D.(1977). *Towards an understanding of transition*:

50+세대의 진로 전환 사례 연구

- Defining some boundaries of transition. In J.Adams, J.Hayes, & B.Hopson(Eds.), Transition: Understandingandmanagingpersonalchange(p.1-19). Montclair, NJ: Allenheld & Osmun.
- Hudson,F.M.(2000). Theadultyears:Masteringtheartofselfrenewal. San-Francisco, CA: Jossey Bass. 김경숙 역(2017). 인생은 어떻게 작동되는가. 서울: 사이.
- Jung,C.G.(1954), The development of personality, New York, Ny: panthem.
- Mirabile,R.J.(1985). Outplacement as transition counseling. Journal of Employment Counseling,22(1), p39~45.
- Patton,M.Q.(2015). Qualitative research and evaluation methods: Integrating theory and practice(4th.ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.김진호, 나장함, 차동춘, 조대훈, 조윤경, 임정완 외 공역(2017). 질적 연구 및 평가 방법론. 파주: 교육과학사.
- Stake,R.E.(1995). The art of case study research. Thousands Oaks, CA: Sage publications. 홍용희, 노경주, 심종희 역(2000). 질적 사례 연구. 서울: 창지사.

서울시50플러스 2020-018
50+당사자연구 20-03

50+세대의 진로 전환 사례 연구

발행일 2020년 12월
발행인 김영대
편집인 황운주
발행처 서울시50플러스재단
서울시 마포구 백범로31길 21, 서울복지타운 3층
02)460-5050(대)
제작부서 정책연구센터
기획 권현진 이병길
저자 권일진 이광민 황정일 강해정
제작 에디토리얼 주식회사 스크랩북
ISBN 979-11-89011-99-4

이 책의 판권은 서울시50플러스재단에 있습니다.
무단 전재와 무단 복제를 금합니다.

* 이 연구는 서울시50플러스재단의 '2020년 50+당사자연구 공모사업'을 통해 지원받아 수행되었으며,
보고서의 내용을 대외적으로 발표하거나 인용할 시에는 서울시50플러스재단에서 시행한
'2020년 50+당사자연구 공모사업'의 결과임을 밝혀야 합니다.

** 이 보고서의 내용은 연구진의 견해로 서울시50플러스재단의 의견과 다를 수도 있습니다.

- 001 50+세대의 사회적경제기업 성공 사례 연구
- 송파구 사회적경제기업을 중심으로
(김현민, 김연희)
- 002 지역 50+를 위한 일·활동 활성화 방안 연구
- 울산 생산직 퇴직자를 중심으로
(신창용, 오재구, 권조희, 이봉주)
- 003 50+세대의 진로 전환 사례 연구
(권일진, 이광민, 황정일, 강해정)
- 004 50+시니어 일자리 Needs와 시니어비즈니스 기업
Needs Gap 분석 및 연계방안 제안
(이정기, 안옥경, 서훈)
- 005 학습동아리 활동에 참여하는 50+세대의 일 찾기 과정 연구
- 학습동아리 '독서정원' 회원을 중심으로
(김영문)
- 006 경력단절 경험을 가진 50+여성들의 창업 경험
(이민정, 김정현)
- 007 서울시50플러스 캠퍼스를 통한 사회적경제기업의
창업 사례 연구
(황일성, 이덕건, 김민정)
- 008 보람일자리 참여자의 창업·창직 성공 사례 연구
(나상준, 조기훈, 이난영, 이상임)
- 009 서울시 50+ 귀촌 전략 및 실행 방안
- 서울시 50+ 사회관계형 공동/연대귀촌 모델 제안
(서명갑, 변영수, 이미숙, 이조선)
- 010 포스트 코로나 사회에서 50+세대의 실천 과제와 역할
이슈페이퍼 1 포스트 코로나 시대에서 50+의 세대 기여 역할
- 커뮤니티 활동을 중심으로 (한성호)
이슈페이퍼 2 포스트 코로나 시대, 50+커뮤니티의 활동 과제와
대응방안 (박일호)
이슈페이퍼 3 코로나 블루를 이겨내는 슬기로운 공원 이용 (진경배)

서울시50플러스 2020-018
50+당사자연구 20-03



서울시 마포구 백범로31길 21, 3층
02.460.5050
50@50plus.or.kr
50plus.or.kr