

중장년 고용취약계층의 경력역량 탐색 연구

An Exploratory Study on the Career Competencies among the Middle-aged Employment Vulnerable Groups

박지원¹, 권기범², 한지영³, 우혜정^{4*}

¹한국기술교육대학교 HRD학과, ²Texas A&M University-Commerce Department of Higher Education and Learning Technology
³국립암센터, ⁴한국공학대학교 기업인재대학

Jiwon Park¹, Kibum Kwon², Jiyoung Han³, Heajung Woo^{4*}

¹Department of HRD, KOREATECH, Cheonan 31253, Korea

²Department of Higher Education and Learning Technology, Texas A&M University-Commerce, Commerce, TX 75428, USA

³Education & Training Team, National Cancer Center, Goyang 10408, Korea

⁴College of Coporate Human Resources, Tech University of Korea, Siheung, 15119, Korea

[요약]

본 연구는 중장년 고용취약계층의 경력역량을 탐색하고 우선순위를 도출함으로써, 중장년 고용취약계층을 위한 체계적 경력개발 및 인적자원개발의 단초를 제공하기 위한 목적으로 실시되었다. 중장년(만 40~64세) 고용취약계층 대상 인터뷰 및 전문가 검증을 통해 도출한 주요 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 중장년 고용취약계층은 직업, 현재 상태 등 개인 특성에 따라 상이한 경력요구사항이 존재하는 것으로 나타났다. 둘째, 중장년 고용취약계층 경력역량은 크게 경력인지역량, 경력방법역량, 경력태도역량, 경력전환역량, 경력자원관리역량의 5개 구성요인과 21개의 하위 세부역량으로 도출되었다. 셋째, Borich 및 Locus for Focus 분석방법을 활용한 중장년 고용취약계층 경력역량에 대한 우선순위 분석 결과, 경력목표설정, 경력실행력, 취창업정보, 구직기술이 최우선순위 역량으로, 경력정체성, 디지털문해력, 고용시장지식, 인프라활용이 차우선순위 역량으로 도출되었다.

[Abstract]

This study was conducted to explore the career competencies among the middle-aged employment vulnerable groups and to provide the basis for systematic career development and human resource development for the middle-aged and employment vulnerable groups. Interviews and expert advice for the middle-aged (40-64 years old) employment vulnerable groups were conducted. The main research results as follows. First, middle-aged employment vulnerable groups have different career requirements depending on their characteristics. Second, the career competencies of the middle-aged employment vulnerable group were composed five factors and 21 sub-detailed competencies including career cognitive competencies, career skill competencies, career attitude competencies, career transition competencies, and career resource management competencies. Third, as a result of the priority analysis of Borich and Locus for Focus, career goal setting, career implementation competency, employment and start-up information, job search skills were the top priorities, career identity, digital literacy, job market knowledge, and infrastructure utilization were the second priority.

Key Words: Career competencies, Career development, Employment vulnerable groups, Middle-aged employee

<http://dx.doi.org/10.14702/JPEE.2023.285>



This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Received 28 March 2023; **Revised** 17 April 2023

Accepted 9 August 2023

***Corresponding Author**

E-mail: m2m2301@tukorea.ac.kr

I. 서론

중장년은 생산인구 감소에 대비한 미래사회의 주요한 노동력으로 관심을 받고 있다[1,2]. 2023년 우리나라 평균 연령은 44.5세이며, 중장년(만 40~64세 연령) 인구는 총 인구의 40.3%를 차지한다[3]. 중장년의 고용 활성화는 저출산 및 고령화 등 인구구조 변화에 따른 노동시장의 충격 완화, 사회적 비용 감소 및 삶의 질 향상에 기여할 수 있다[4,5]. 개인의 경력개발 측면에서도 중장년은 매우 중요한 시기로 볼 수 있다. Hall[6]에 따르면 개인의 경력단계는 탐색-시도-확립을 거치며, 40-50세의 성과에 따라 침체, 유지, 쇠퇴, 성장 단계에 처할 수 있다. 즉, 개인의 경력개발에서 중장년은 경력에서의 성공 또는 도태 등이 결정되는 중요한 시기라고 할 수 있다. 과거의 중장년은 일을 지속하는 동시에 은퇴 후 자신의 여가 생활을 준비하는 시기로 인식되었다[7]. 그러나 수명연장 등의 영향으로 현대의 중장년들은 평균 72세 이후에 은퇴를 희망하고 있으며, 주된 일자리에서 퇴직하는 49.1세 이후 새로운 일자리를 찾고, 지속해서 일하기 위한 준비가 요구되는 시기로 변화하였다[8].

그럼에도 불구하고 우리나라의 중장년은 은퇴에 대한 대비가 부족할 뿐 아니라, 새로운 일자리 탐색 및 취업 등 미래 경력에 대한 준비도 부족한 편이다[9]. 또한 이들의 재취업에 적합한 일자리 부족 및 미흡한 고용지원시스템으로 인하여 고용취약계층으로 내몰리고 있는 실정이다[10]. 고용취약계층은 저숙련, 경력단절, 비정규직 근로자 등 노동시장의 변동성에 큰 영향을 받는 불안정한 고용상태에 놓여있는 개인이나 계층을 일컫는다[11-13]. 다양한 선행연구 및 정책에서 중장년은 청년, 경력단절 여성 등과 함께 인구학적 측면에서의 고용취약계층으로 분류되어[11-13], 신중년 적합직무 고용장려금, 생애경력설계 및 전직·취업(재취업)지원, 고령자 고용사업주에 대한 지원 등의 대상이 되고 있다[14]. 중장년을 위한 다양한 정책이 속속히 등장하고 있음에도 불구하고, 제도의 지속가능성 및 저조한 성과에 대한 비판이 존재한다[15]. 특히, 중장년의 경력개발에 대한 지원이 대부분 기술이나 전문성 개발에 치우친 경향이 있어[1], 포괄적인 경력개발을 지원하기 위해서는 중장년에게 요구되는 경력역량을 기반으로 한 체계적 방안 모색이 필요하다.

경력역량은 개인이 원하는 경력을 개발 또는 구성하기 위해 요구되는 역량으로[1, p.146], 호주 및 미국 등 해외에서는 연령별 경력개발지원제도의 기준으로 활용되고 있다[16]. 실증연구에 따르면 경력역량은 경력성공, 고용가능성 등 경력 관련 성과뿐 아니라, 개인의 직무성과 및 조직의 문화, 역량, 네트워크 등에도 긍정적으로 기여하는 것으로 검증되었

다[17-20]. 특히 중장년의 경력역량은 경력만족, 적응수행에 직간접적으로 유의한 영향을 미침으로써 조직과 개인의 긍정적인 성과에 기여할 수 있다. 중장년 고용취약계층의 경우 국내의 복잡한 경력개발 특성과 개인적 요인들이 영향을 받고 있으나[21], 대부분의 경력역량 연구에서는 성인 및 근로자 등에 관심을 기울임에 따라 국내 노동시장에서의 중장년의 경력 특성을 반영하는 데에는 미흡하였다[1].

이에 따라 본 연구에서는 중장년 고용취약계층의 경력역량을 탐색하고자 한다. 구체적으로 중장년 고용취약계층의 경력역량을 도출하고, 경력역량 요구에 대한 우선순위를 탐색함으로써, 중장년 고용취약계층을 위한 체계적 경력개발 및 인적자원개발의 단초를 제공하고자 한다.

II. 이론적배경

A. 중장년 고용취약계층

중장년에 대한 연령 구분은 명확하지 않고 학자마다 정의가 다양하지만, 통계청[22] 발표에 따르면 만 40~64세에 해당되는 인구구조 및 경제적측면에서 매우 중요한 연령층을 말한다. 중장년은 신체기능의 퇴화를 감지하게 되고 주요 직업활동이 쇠퇴하고 노동시장이 감소되는 특징이 있고, 성공보다는 하강과 은퇴를 감지하여 새로운 일을 시작하기 늦었음을 인식하는 시기이다[23-25]. 우리나라에서 중장년은 경제성장의 핵심 세대로, 경제활동의 중추 역할을 해왔으나, 직업 수명 단축, 일자리 감소, 예측이 어려운 경력 변화 등은 중장년에게 노동의 위기를 경험하게 하였다[26,27]. 왕성하게 일할 나이인 중장년이 주된 일자리를 떠나는 경우 재취업에 적합한 일자리가 부족하고 시스템이 미흡하여 고용취약계층으로 내몰리는 것으로 나타나고 있으며[10], 중장년의 고용악화는 가정 붕괴 등의 악영향으로 이어질 수 있고, 퇴직으로 인한 심리적 상실감은 위기상황을 초래하기도 한다[28, 29]. 나아가 중장년의 은퇴는 사회 전반에 영향을 미칠 뿐 아니라 국가경제에도 큰 부담으로 작용할 수 있다[30,31].

한편, 고용취약계층은 경제적, 사회적, 복지적, 교육적 등 다차원적이고 복합적인 요인이 영향을 미치기 때문에 단순히 분류되기 어렵지만, 인적자본이나 사회적 자본이 축적되어 있지 않아 경력단절이 발생하는 경우, 기존의 노동시장으로 재진입이 어려운 개인이나 계층을 말한다[32,33]. 고용취약계층은 노동시장의 변동성에 큰 영향을 받는 여성, 저학력자, 저숙련자, 미취업자, 비정규근로자, 자영업종사자, 영세기업종사자로 분류되며[34], 노동시장 배제 계층, 경제·사

회적 배제 계층, 한시적 취약계층, 가시적 특징의 취약계층 등으로 구분되기도 한다[35]. 성문주 등[36]의 연구에서는 고용취약계층을 경제 및 산업구조변화와 노동시장의 변동성에 큰 영향을 받는 근로자 그룹으로 정의하고, 고교졸업 이하의 학력 보유 근로자, 비정규직 근로자, 시간제 근로자, 경력단절 및 경력전환 근로자로 분류하였다. 이와 같은 선행연구에서의 고용취약계층 유형 분류는 저임금, 저학력, 저숙련, 경력단절, 비정규직 근로자라는 특성을 기반으로 한다.

본 연구에서는 앞서 언급된 선행연구를 바탕으로 중장년의 연령을 만 40세~64세 이하로 설정하고, 고용취약계층의 범위를 불안정한 고용형태에 놓여있는 중장년 근로자(일용직, 시간제 근로, 단기 계약직, 비정규직, 파견근로자, 특수고용직, 프리랜서, 자영업 또는 1인 사업자, 플랫폼 근로자 등), 조기퇴직자, 장기실업자, 경력단절자, 경력전환준비자 등을 포괄하고자 한다.

B. 중장년 고용취약계층의 경력역량

경력역량은 입직단계에서 지식, 기술, 태도와, 입직 후 업무수행능력을 포함하며 우수한 성과를 창출하는 개인의 내재적인 특성으로[37], 주로 발달론적 관점에서 개인이 생애를 통해 접하게 되는 업무와 역량을 중심으로 연구들이 진행되었다[38]. DeFillippi와 Arthur[39]는 경력역량이 역량관점에서 파생된 것으로 보고 구성요인을 신념과 정체성(의미역량), 지식과 기술(기술역량), 관계 네트워크(관계역량)로 제시하면서 조직의 문화는 개인의 직업적 정체성, 가치, 의미에 영향이 있고, 조직노하우는 개인의 능력, 지식, 스킬에 영향을 미치고, 조직네트워크는 사회적 관계에 영향을 미치는 것으로 보고했다. Inkson와 Arthur[40]는 조직이 아닌 개인에게 초점을 맞출 것을 주장하면서 인지역량(경력방법역량), 사회역량(경력관계역량), 심리역량(경력의미역량)으로 경력역량을 구분하였고, Haase[41]는 경력역량지표(career competency indicator)의 하위요인으로 의미역량, 기술역량, 관계역량을 제시하였다. Hirschi[42]는 인적자본역량, 사회적역량, 심리적역량, 정체성역량으로 경력역량을 구분했고, Akkermans 등[43]은 성찰적(경력의미역량), 행동적(경력방법역량), 의사소통적(경력관계역량)으로 구성요인을 제시했다. 이지영과 이희수[44]는 시장의 요구에 적응하고 다양한 산업에서 활용 가능한 지식 축적의 개념으로 의미역량, 기술역량, 관계역량으로 구분했고, 우혜정 등[1]은 개인이 추구하는 경력 달성에 도움이 되는 일 또는 학습을 관리하는 역량으로 경력의미역량(knowing why), 경력방법역량(knowing how), 경력관계역량(knowing whom)을 제시하였다. 이처럼 학자마다 경력역

량의 하위요인을 경력을 바라보는 관점이나 연구대상 및 목적에 따라 다양하게 제시하고 있지만 공통적으로 경력역량은 지식, 기술, 행동을 포괄하는 것을 알 수 있다.

중장년 고용취약계층의 경력역량에 대한 연구는 많지 않지만 중장년의 경력전환에 도움이 되는 역량을 분석한 연구를 살펴보면, 김나형과 진성미[45]의 질적연구에서는 원하는 것을 발견, 지속적인 자기개발 및 교육참여, 네트워킹의 중요성 등을 인식하는 것이 경력전환에 도움이 되는 것으로 나타났다으며, 박가열 등[46]의 연구에서는 하고싶은 일을 선택하는 용기, 원하는 것을 명확하게 알기, 충분한 시간 투자, 전문성 제고, 인적 네트워크 등을 보고했다. 김선주[47]의 연구에서는 경력적응성의 네 가지 구성요인으로 관심과 우려, 통제, 호기심, 자신감을 보고하면서 자신이 원하는 것을 발견하는 기회 만들기, 경험을 통한 새로운 도전 만들기, 평생업을 위한 준비, 독립지향 과정에서의 결단이 중장년의 경력적응을 촉진하는 요인으로 보고했다. 노경란과 조영일[48]의 연구에서는 노동시장요인, 구직활동요인, 직무관련요인, 교육훈련요인이 중장년의 경력개발에 영향을 미치는 요인으로 보고하면서 중장년 경력개발 준비도를 측정하는 요인으로 구직태도, 구직기술, 직무능력을 도출하였고, 우혜정 등[1]의 연구에서는 경력역량이 경력만족, 적응수행에 유의한 영향을 미치는 요인으로, 경력만족은 경력역량과 적응수행의 관계를 유의하게 매개하는 요인으로 보고했다. 이처럼 일부 중장년 경력역량에 대한 연구가 진행되었지만 그 수는 적고 중장년 고용취약계층의 경력 특성을 반영하여 국내 노동시장에 맞게 체계적으로 개발할 수 있는 경력역량을 다룬 연구는 찾아보기 어렵다. 또한, 중장년 고용취약계층의 경우 경력개발의 양상은 복잡하며 다양한 환경적, 개인적 요인들이 영향을 미치기 때문에 직업사이클에 처음 진입한 청년층과는 경력 특성이 다르다[21]. 따라서 중장년 고용취약계층의 경력 특성에 맞는 경력역량을 별도로 탐색할 필요가 존재한다.

III. 연구방법

A. 중장년 고용취약계층 인터뷰

중장년 고용취약계층에게 요구되는 경력역량을 탐색하기 위한 인터뷰를 실시하기 위하여 중장년(만 40세~64세) 근로자 또는 구직자로서 경력개발에 관심이 있거나 희망하는 중장년 고용취약계층을 모집하였다. 2022년 8월 11일~8월 31일까지 눈덩이표집(Snowball Sampling)으로 27명의 인터뷰 참여자를 모집하였으며, 연구참여자 경력개발 특성 및

고용형태 등을 고려하여 2~4명으로 그룹을 구분하여 그룹별 FGI(초점집단인터뷰, Focus Group Interview)를 진행하였다. FGI는 반구조화된 질문지를 활용하여 실시되었으며, 연구참여자에게 사전에 공유하였다. 질문지는 인사말 및 자기소개(자기소개, 경력사항 등), 현재 근로 현황(하루일과, 어려운 점, 직업만족도), 구직 및 경력개발경험(교육훈련, 유의한 점, 어려운 점, 경력개발 노력 사항, 참여하지 않는 이유 등), 이직 및 경력전환계획(이직 및 경력전환계획, 필요역량 및 지원, 경력역량 우선순위 등), 기타(필요한 지원제도 및 정책, 개선 희망사항 등)의 질문으로 구성되었다. 인터뷰 결과는 Nvivo 8.0 프로그램을 활용하여 연구자 4인이 개별적으로 축 코딩을 실시한 후 그 결과를 교차검증하여 중장년 고용취약계층에게 필요한 경력역량(역량명, 키워드 등)을 도출하였다.

B. 전문가 검증

전문가 검증은 2차례에 걸쳐 실시되었다. 먼저, 1차는 선행연구 검토와 중장년 고용취약계층 대상의 FGI를 통해 도출된 경력역량군의 타당성을 검토하기 위한 목적으로 실시되었다. 1차 전문가 검증에는 HRD 및 성인교육분야 전문가(박사학위취득 후 관련분야 종사자) 3인이 참여하였으며, 2022년 11월 5일~2022년 11월 11일에 서면으로 진행되었다. 타당성 검토 요청서에는 설명문을 포함하여 중장년 고용취약계층 경력역량 정의 및 각 하위역량의 적절성, 전문가 정보 등 총 12페이지로 구성되었다. 적절성 관련 질문은 선행연구 및 FGI를 통해 도출된 역량명, 키워드, 정의를 제시하고 각 항목에 대한 수정의견 및 전반적 검토의견 작성을 요청하는 개방형 질문들로 구성되었다. 개방형으로 수집된 자료는 내용분석을 실시하여, 도출된 경력역량의 역량명, 키워드, 정의를 수정하는 데 활용되었다. 두번째로, 2차 전문가 검증은 수정보완된 경력역량의 요구도를 확인하기 위한 목적으로 실시되었다. 이를 위해 2022년 11월 30일~12월 11일에 걸쳐 총 30명의 HRD 및 고용서비스, 직업능력개발 등 유관 분야 박사 및 현장전문가를 대상으로 서면으로 진행되었다.

2차 전문가 검증은 중장년 고용취약계층 경력역량 정의 및 구성요인의 적절성(의견기입), 중장년 고용취약계층 경력역량군 및 하위역량의 중요성 및 개발가능성(5점척도), 수정되거나 추가/제외되어야 할 요소 및 기타의견(의견기입), 중장년 고용취약계층 경력역량 개발을 위한 지원제도 및 프로그램에 대한 검토의견 등을 포함하여 총 8쪽으로 구성되었다.

이를 통해 수집된 자료 중 개방형 문항은 내용분석을 실시

하여 중장년 고용취약계층 경력역량 내용을 조정하는데 활용되었다. 한편, 5점 척도로 응답한 중장년 고용취약계층 경력역량군 및 하위역량의 중요성 및 개발가능성에 대해서는 요구분석에서의 우선순위 결정방안[50]을 활용하여 중장년 고용취약계층 경력역량의 요구도 우선순위를 도출하였다.

IV. 연구결과

A. 중장년 경력개발 실태 및 요구 분석

본 연구에서는 FGI를 통해 중장년 고용취약계층의 경력개발 관련 실태 및 요구를 분석하였다. 먼저 경력개발 관련 실태를 확인한 결과, 직업의 인식 및 만족도 부분에서 일에 대한 보람과 만족, 보상에 대한 만족, 상대적으로 자유로운 근무시간 등과 같은 긍정적인 키워드가 도출된 반면, 고용의 불안정성, 노력에 비해 적은 보상, 휴게 시간 부족, 업무스트레스 등의 부정적인 키워드 또한 도출되었다. 중장년 고용취약계층의 경력개발 장애요인으로는 시간부족, 희망하는 교육프로그램 부재, 나이에 대한 한계, 비용부담, 실무활용성 부족 등과 같은 다양한 요인으로 인해 경력개발에 어려움을 겪는 것으로 나타났다. 경력개발을 위해 직무교육 및 자격증 취득에 관한 교육에 주로 참여하는 것으로 나타났는데, 이들은 프로그램의 질적 개선을 요구하였고, 교육 참여 이후 경력 실현으로 이어질 수 있는 추가적인 지원의 필요성을 언급했다. 경력개발을 위해 요구되는 역량으로 원하는 일을 찾는 것, 전문역량의 중요성, 네트워크의 중요성, 자신감 고취, 정보의 획득 및 활용 등을 인식하고 있었다. 더불어, 경력개발을 위해서는 다양한 교육적인 지원과 교육비 및 생계비 등의 지원, 경력개발의 방향성 수립을 위한 컨설팅 및 상담, 의료보험료, 퇴직금 등의 지원 및 다양한 방식의 취업지원이 요구된다고 인식하고 있었다.

다음으로, 연구에 참여한 중장년 고용취약계층의 직업, 현재 상태 등에 따라 상이한 경력 요구가 존재하는 것으로 나타났다. 먼저 직업적으로 학습지도사, 배달노동자, 경력단절여성, 기업교육강사, 직업상담 분야 종사자의 경우 경력역량 개발을 위한 교육이 더 다양하고 체계화되기를 희망하였다. 이중 직업상담, 기업교육 강사의 경우 자신의 분야에서 지속해서 일을 하거나, 전문성 고도화에 도움이 되는 경력개발을 희망하였다. 그러나 정부에서 지원되는 교육훈련과정은 본인이 희망하는 교육프로그램이 부족하며, ‘역량 수준이 낮은 교육’, ‘현장 활용성이 떨어지는 교육’ 등과 같은 부정적으로 인식하고 있었다. 이로 인해 자신들이 관심있는 분야에서의

교육프로그램에 대한 지원이나 정부지원 프로그램의 다양화를 요구하였다. 한편, IT프리랜서, 보험설계사의 경우에는 보상에 만족하고 있을 뿐만 아니라 시간적인 여유와 스트레스가 없어 전반적으로 직업에 대한 만족도가 높은 것으로 나타났다. 이들은 스스로 전문적인 경력역량개발을 위해 지속적으로 노력하고 있다고 응답하였으나, 정부지원 교육프로그램들은 실무에서의 활용성이 부족하여 참여하는 것을 선호하지 않는다고 설명하기도 하였다. 이로 인해 동료나 유사업종 종사자 네트워크 등을 통해 새로운 정보습득 및 학습을 하고 있다고 응답하였다.

이와 다르게 경력단절여성, 단기 계약직 근로 형태의 단순 사무직 연구참여자들은 하고 싶은 일을 찾거나, 취업을 위한 경력개발의 방향성 수립에 어려움을 느끼고 있으며, 참여했던 교육이 채용이나 근로조건 향상에 도움이 되지 않는 것으로 인식하고 있었다. 반면에 현장기반의 무형식 교육 형태의 교육 참여가 업무 적응이나 전문성향상에 도움이 되었다(또는 될 것이다)고 인식하고 있었다. 집체훈련 형태의 교육

과정뿐 아니라, 현장기반 학습 등을 통해 직무역량을 향상하고 현업적용도가 높은 교육프로그램을 선호한다고 응답하기도 하였다. 또한 자격증 취득과정에 대한 요구도 존재하였는데, 이는 근로조건이나 자신이 진입하고자 하는 분야로의 진입가능성을 높이는데 도움이 되기 때문이라고 설명하였다. 특히 경력단절여성들은 생계유지 또는 자아실현 등을 위해 노동시장으로 재진입을 희망하고 있었으며, 사회적 네트워크가 취업에 중요한 영향을 미친다고 인식하고 있었다. 그럼에도 불구하고 사회적 네트워크 단절을 경험하고 있어, 취업을 위해서 무엇을 해야할지 잘 모르겠다는 어려움을 토로하기도 하였다. 단순히 일괄적 지원이 아니라, 실질적인 도움을 줄 수 있는 전문지원인력의 맞춤형 지원이나 채용 연계형 프로그램, 인턴쉽 등의 기회가 주어졌으면 한다는 요구도 존재하였다.

B. 경력역량 및 경력역량 우선순위 도출

선행연구, FGI 및 1차 전문가 검증을 통해 도출된 중장년

표 1. 중장년 고용취약계층 경력역량 우선순위 분석 결과

Table 1. Results of the priority analysis of career competencies among the middle-aged employment vulnerable groups

Career competencies of the middle-aged employment vulnerable groups	Importance	Difference	t	Borich	Priority	L/F (one quadrant)	Education program development priority
1-1 Career identity	4.63	2.60	11.948	12.20	9	O	second priority
1-2 Career goal setting	4.63	3.30	19.746	14.67	3	O	top priority
1-3 economic utility	4.10	1.67	5.407	6.97	22		
2-1 Career implementation	4.73	3.07	18.515	14.52	4	O	top priority
2-2 physical and mental health	4.37	1.93	6.462	8.44	19		
2-3 cognitive ability	4.40	2.40	8.767	10.56	17		
2-4 Digital literacy	4.50	2.93	14.447	13.20	6		second priority
2-5 communication skills	4.53	2.90	17.211	13.15	7		
2-6 Self-management skills	4.33	2.37	9.778	10.26	18		
2-7 Networking	4.63	2.47	11.886	11.43	12		
3-1 Change acceptability	4.73	2.47	11.581	11.68	10		
3-2 desperate need	4.57	2.37	9.592	10.81	15		
3-3 Career development confidence	4.63	2.50	11.447	11.58	11		
3-4 Preparation for future change	4.57	2.47	9.280	11.26	13		
3-5 overcoming stress	4.53	2.33	9.308	10.58	16		
3-6 Problem Solving	4.50	2.43	12.069	10.95	14		
4-1 Knowledge of the job market	4.53	3.13	17.026	14.20	5		second priority
4-2 Employment information	4.60	3.23	17.028	14.87	2	O	top priority
4-3 job search skills	4.70	3.47	24.466	16.29	1	O	top priority
5-1 social support	4.67	1.70	7.215	7.93	20		
5-2 economic support	4.50	1.67	5.163	7.50	21		
5-3 Utilization of infrastructure	4.60	2.83	12.870	13.03	8	O	second priority

고용취약계층의 경력역량은 ‘일할 수 있는 능력이나 고용가능성은 존재하나 경력에 있어 개인적 또는 사회 경제적 장벽으로 어려움을 겪는 중장년에게 직업세계와 노동시장에 유연하게 대응하고 고용을 획득 유지하기 위해 요구되는 지식, 기술, 태도를 포괄하는 개인적 특성’으로 정의되었다. 이를 바탕으로 경력역량의 5개 구성요인과 22개 하위 세부역량을 도출하였으며, 경력의미역량(경력정체성, 경력목표설정, 경제적 효용성), 경력방법역량(경력실행력, 신체적 정신적 건강, 인지능력, 디지털 문해력, 의사소통능력, 자기관리능력, 네트워킹), 경력태도역량(변화수용성, 긴요성, 경력개발자신감, 미래변화준비, 스트레스극복, 문제해결), 경력전환기술(고용시장지식, 취업정보, 구직기술), 경력자원(사회적지지, 경제적지원, 인프라활용)을 포함한다.

도출된 중장년 고용취약계층 경력역량에 대한 2차 검증 결과(5점 척도 응답)를 바탕으로 경력역량 요구 우선순위를 도출한 결과는 표 1과 같다. 중장년 고용취약계층 경력역량에 대한 Borich 요구도 분석 결과, 구직기술(16.29), 취업정보(14.87), 경력목표설정(14.67), 경력실행력(14.52), 고용시장지식(14.20) 등이 Borich 요구도에 따른 우선순위가 높은 것으로 도출되었으며, 경제적 효용성(6.97), 경제적지원(7.50), 사회적지지(7.93) 등의 우선순위는 낮은 것으로 도출되었다. 중장년 고용취약계층 경력역량에 대한 Locus for Focus 모델

분석을 실시한 결과는 그림 1과 같으며, 경력정체성(1-1), 경력목표설정(1-2), 경력실행력(2-1), 취업정보(4-2), 구직기술(4-3), 인프라활용(5-3)과 같이 6개의 세부경력역량이 중요도와 불일치수준이 모두 높은 1사분면에 해당되는 것으로 도출되었다. 이에 따라 두 개 결과에서 모두 높게 도출된 경력목표설정, 경력실행력, 취업정보, 구직기술은 경력역량 우선순위가 최우선인 것으로 나타났다. 경력정체성, 디지털문해력, 고용시장지식, 인프라활용과 같이 Borich 요구도 결과 또는 Locus for Focus 모델에서만 각각 해당되는 항목은 차우선순위로 도출되었다. 그 외에 최우선순위나 차우선순위에 해당되지 않는 세부역량은 21개 중 13개로 라벨링된 번호 순으로 경력평가(1-3), 건강관리능력(2-2), 정보처리능력(2-3), 의사소통능력(2-5), 자기관리능력(2-6), 변화대응성(3-1), 경력갈망(3-2), 경력개발자신감(3-3), 스트레스극복(3-4), 문제해결(3-5), 네트워킹(5-1), 사회적지지(5-2), 경제적 대비(5-3)가 해당된다.

C. 중장년 고용취약계층 경력역량 확정

2차 전문가 검증 결과(개방형) 및 연구진 최종 검토를 통해 확정된 중장년 고용취약계층 경력역량은 1) 경력인지역량, 2) 경력방법역량, 3) 경력태도역량, 4) 경력전환역량, 5)

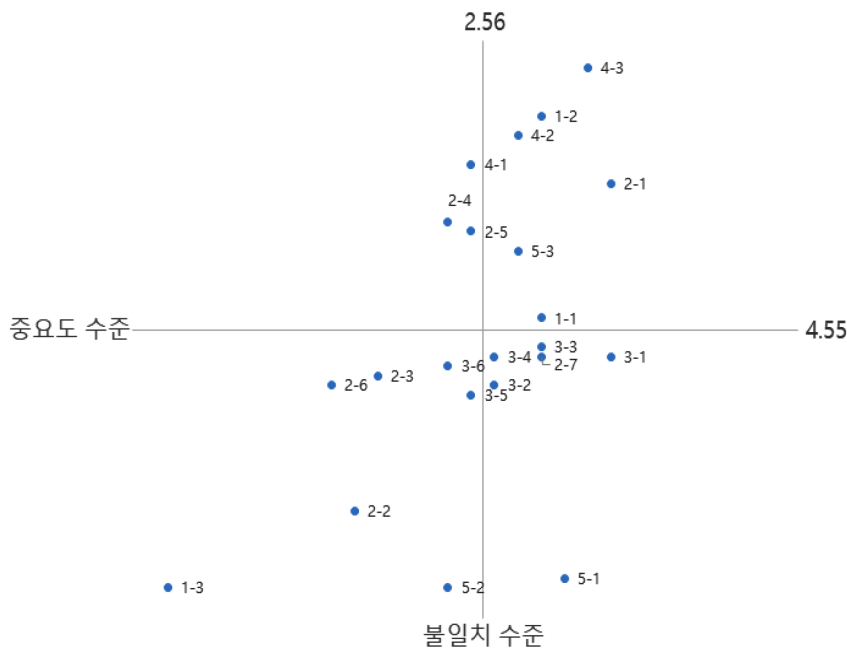


그림 1. 중장년 고용취약계층 경력역량 The Locus For Focus 분석 결과

Fig. 1. Results of the Locus or focus analysis of career competencies among the middle-aged employment vulnerable groups.

경력자원관리역량과 같이 5개의 구성요인으로 구성되며, 중장년 고용취약계층 경력역량의 정의 및 구성요인, 구성요인별 정의를 정리하면, 표 2와 같다.

최종 도출된 중장년 고용취약계층 경력역량은 초안과 비교했을 때, 구성요인의 명칭 및 정의가 일부 수정되었다. 예

를 들어 구성요인의 명칭의 경우, 경력의미역량을 경력인지역량으로, 경력전환기술을 경력전환역량으로, 경력자원을 경력자원관리역량으로 명칭을 보다 직관적이고 정의 및 하위세부역량을 포괄할 수 있는 방향으로 수정하였다.

다음으로 중장년 고용취약계층 경력역량의 구성요인별

표 2. 중장년 고용취약계층 경력역량

Table 2. Career competencies for the middle-aged employment vulnerable groups

Name	Definitions and Components		
Career competencies of the middle-aged employment vulnerable group	Personal characteristics that include the knowledge, skills, attitudes, and motivations required for middle-aged people who have the ability to work or employability but struggle with career development due to personal or socio-economic barriers to respond flexibly to the world of work and the labor market.		
Career competencies	Sub-competencies and keywords, definitions		
1. Career cognitive competencies (3)	Recognizing the value, motivation, and passion of one's career and associating career insights with one's career from a long-term perspective		
	1-1. Career identity	Meaning, motivation, values, emotional engagement, insight	Competencies to reflect on personal meaning, motivation, desire, values, etc. for a job
	1-2. Career goal setting	Analyze key information, set goals, and set action plans	Establishing the next career goal, analyzing the information needed for it, and making appropriate plans
	1-3. Career evaluation	Evaluate economic, social, and career values	Competency to analyze and judge the economic and social values and effects of my career development
2. Career skill competencies (6)	Competencies to plan, acquire, and utilize ways to explore, achieve, and implement career-related opportunities that help you build your career		
	2-1. Career implementation competency	Specific, feasible, actionable, behavioral engagement	Competency to plan and implement learning and work necessary to achieve set career goals
	2-2. Health management competency	physical strength, physical, vital, and mental health	Competency to maintain and manage the basic physical and mental health and vitality needed to perform tasks
	2-3. Information processing competency	Information processing, memory, understanding, thinking, and information structuring	Competency to perceive, structurally and contextually encode and withdraw work-related knowledge and information
	2-4. Digital literacy	Digital devices, computer systems, platforms, programs	Competency to skillfully utilize digital devices, computer systems, platforms, programs, etc. necessary for a job
	2-5. Communication competency	documentation, document comprehension, reporting, collaboration, meetings, expression of opinion	Competency to accurately communicate what they want to communicate with each other when communicating with each other or exchanging opinions through documents
2-6. Self-management competency	appearance, sincerity, time, responsibility	Competency to plan and monitor and manage self-management of one's appearance, time, behavior, etc. in order to be competitive in a job or work	
3. Career attitude competencies (5)	Intrinsic and psychological competencies to solve problems caused by one's career transition and development and to flexibly adapt and accept changes		
	3-1. Response to change	Role change, authority reduction, working conditions, elasticity, eye level, control, openness	Competency to flexibly adapt and respond to changes in work, such as roles, authority, and working conditions
	3-2. Desire for career	Desperate, desperate, hopeful, proactive, action	Competency to actively participate in career-related learning or work in desperate desire for career transformation and development
	3-3. Confidence in career development	Ability, effort, confidence, self-confidence, efficacy	Self-confidence and confidence that you have or can have the skills required to successfully achieve one's career goals
	3-4. Overcoming Stress	Insecurity, psychological tension, resilience, optimism	An optimistic attitude toward failure overcoming the psychological tension that arises in relation to one's career
	3-5. Problem Solving	Obstruction factors, failure, possibility, overcoming	Competency to identify and overcome problems and factors that hinder career development and transition

표 2. 계속

Table 2. Continued

Name	Definitions and Components		
	Competencies required to acquire and utilize knowledge or information related to a new career (job) to effectively transition to the desired career		
4. Career transition competencies (3)	4-1. Knowledge of labor market	labor market, technological change, industrial trends	Latest knowledge of internal and external labor market and industry trends and change technology
	4-2. Employment and start-up information	job search activities, knowledge related to job opening, job opening information, retraining	Acquisition and utilization of knowledge or information related to job creation necessary for career transition
	4-3. Job search skills	Determining employment, filling out employment documents, interviews, and responses	Identify whether the job or job you want is appropriate for your aptitude and career, and effectively respond to the required major documents and interviews.
	Competencies to mobilize (or secure, use, appropriate, etc.) positive social and economic resources that can be obtained from families and neighbors, society or the government in career development		
5. Career resource management competencies (4)	5-1. Networking	Interpersonal relationships, formation, and utilization	Competency to develop, maintain and utilize social relationships to promote career development
	5-2. Social support	family, acquaintances, support, encouragement	Competency to persuade or ask for help in order to receive support and encouragement from family and neighbors about one's career activities
	5-3. Economic preparedness	Funding, time, residence, living expenses, education expenses, wage conservation	Competency to secure resources such as funds, time, etc. necessary to participate in work and learning for career development and transformation, and to create an environment for career development
	5-4. Infrastructure utilization	Public and private support systems, educational programs, and utilization	Competency to explore and utilize government, local governments, and private support systems related to career development and professional development

세부역량, 키워드, 정의를 정리하면 표 2와 같다. 최종 도출된 중장년 고용취약계층 경력역량은 초안에 비해, 세부역량의 명칭, 구성요인별 세부역량 카테고리 이동, 키워드 추가, 정의 등을 수정하였다. 먼저, 1-3의 경력평가는 ‘경제적 효용성’이라는 명칭에서 수정된 것이며, 경력개발에 대한 경제적 가치뿐 아니라 사회적 가치, 효과를 평가하는 역량으로 명칭과 함께 관련 키워드, 정의를 다소 수정하였다. 다음으로, 경력태도역량에 포함되어 있던 ‘미래변화준비(경력변화에 따른 자신의 장단점을 인지하고 앞을 내다보고 미래를 준비하는 역량)’ 세부역량은 다른 세부역량과의 중복성을 고려하여 삭제하였다. 세 번째로, 3-2의 경력갈망은 기존의 ‘긴요성’이라는 명칭이 키워드(절실, 절박, 희망, 능동적, 행동) 및 정의(경력전환 및 개발을 절실하게 희망하여, 경력 관련 학습이나 일에 능동적으로 참여하는 역량)를 표현하는 데 한계가 있다는 의견을 수렴하여 수정된 것이다. 네 번째, 5-1 네트워크의 경우 기존 ‘경력방법역량’에서 ‘경력자원관리역량’으로 카테고리를 수정하였다. 이외에도 일부 키워드 및 정의를 보완하였다.

IV. 결론

본 연구는 중장년 고용취약계층의 경력역량을 탐색하기 위

하여 실시되었으며, 주요 연구결과 및 논의사항은 다음과 같다.

첫째, 중장년 고용취약계층은 경력과 관련하여, 일에 대한 보람과 만족, 보상에 대한 만족, 상대적으로 자유로운 근무시간 등과 같은 긍정적인 키워드가 도출된 반면, 고용의 불안정성, 노력에 비해 적은 보상, 휴게 시간 부족, 업무스트레스 등의 부정적인 키워드 또한 도출되었다. 이외에 현업이나 전문성 향상에 도움이 되는 교육이 제공되었으면 좋겠다는 경력개발 요구가 존재하였으나, 직업, 현재 상황 등 개인의 특성에 따라 구체적인 경력요구사항은 상이한 것으로 나타났다. 이는 중장년의 경력역량 관련 선행연구에서 언급된 지속적인 자기개발 및 교육참여, 전문성 제고, 평생업을 위한 준비, 직무능력 등과 관련된 역량이 요구된다는 연구결과와 일맥상통하나[46-48], 직업상담, 기업교육강사집단과 IT프리랜서, 보험설계사 집단, 경력단절여성이나 단순 사무직 집단과 같이 직업이나 상황적 특성에 따라 요구하는 교육 내용 및 형태가 상이하여 일괄적인 지원이 아닌 개인 특성에 맞는 맞춤형 지원의 필요성을 확인할 수 있었다.

둘째, 중장년 고용취약계층 경력역량을 탐색한 결과, 중장년 고용취약계층 경력역량은 ‘일할 수 있는 능력이나 고용가능성은 존재하나 개인적 또는 사회 경제적 장벽으로 경력개발에 어려움을 겪는 중장년이 직업세계와 노동시장에 유연하게 대응하며 자신의 경력을 개발하고 관리하는 데 필요한 지식, 기술, 태도, 동기 등을 포괄하는 개인적 특성’으로 정의

할 수 있다. 경력역량의 세부 구성요인은 1) 경력인지역량, 2) 경력방법역량, 3) 경력태도역량, 4) 경력전환역량, 5) 경력자원관리역량과 같이 5개의 역량군과 21개의 하위역량으로 구성되는 것으로 나타났다. 예를 들어 경력인지역량의 경우 ‘자신의 경력에 대한 가치, 동기, 열정을 인식하고 장기적인 관점에서 경력에 대한 통찰을 경력과 연관시키는 역량’으로 경력정체성, 경력목표설정, 경력평가의 하위역량으로 구성된다. 선행연구에서 성인에게 요구되는 경력역량의 구성요인이 성찰적(경력의미역량), 행동적(경력방법역량), 의사소통적(경력관계역량) 역량 등으로 나타난 것과 다르게[1,39,41,43], 중장년 고용취약계층의 특성을 고려할 때에는 위 세 가지 경력역량 외에도 자신의 기존경력 관련 경험을 미래의 경력에 도움이 될 수 있도록 전환할 수 있는 경력전환역량이나 사회적 지지, 경제적 대비, 인프라 활용 등을 포함한 경력자원관리역량 등과 같은 포괄적인 경력역량이 요구되는 것을 확인하였다.

셋째, Borich 및 Locus for Focus 분석방법을 활용하여 중장년 고용취약계층 경력역량에 대한 우선순위를 확인하였다. 우선순위 분석 결과, 중장년 고용취약계층 경력역량의 세부역량 21개 중 경력목표설정, 경력실행력, 취창업정보, 구직기술과 같이 4개 하위역량은 최우선순위에 해당되는 것으로 도출되었다. 차우선순위에 해당되는 세부역량에는 경력정체성, 디지털문해력, 고용시장지식, 인프라활용과 같이 4개 하위역량이 도출되었다. 본 연구는 중장년 고용취약계층을 위한 체계적 경력개발 및 인적자원개발 정책의 단초를 제공하기 위한 목적으로 실시되었다. 이에 따라 기존의 선행연구에서 단순히 중장년에게 요구되는 경력 관련 역량을 도출하는 것에서 한 단계 더 나아가 가장 우선적으로 지원되거나 교육이 제공되어야 할 경력역량의 우선순위를 도출한 것이다. 본 연구결과를 단초로 구체적인 지원 정책이나 교육프로그램 등이 개발될 수 있기를 기대한다.

연구의 결과를 바탕으로 시사점을 제공하면 다음과 같다.

첫째, 중장년 고용취약계층의 인적자원개발 및 경력개발을 지원하기 위하여 본 연구에서 도출된 경력역량을 기준으로 삼을 수 있다. 기존의 활용되고 있는 다양한 제도들을 본 연구결과와 비교하여 지원되고 있는 영역과 그렇지 않은 영역을 살펴보는 기준으로 활용할 수 있을 것이다. 기존 연구에 따르면 우리나라 중장년을 위한 경력개발 제도들을 경력역량 중 경력방법역량을 지원하는 제도들이 대부분으로[1], 본 연구에서 도출된 경력인지역량, 경력태도역량, 경력전환역량, 경력자원관리역량 등에 대한 개발방안 또한 다양하고 심도있게 고려될 필요가 있을 것으로 보인다. 특히, 최우선 순위군과 차우선 순위군으로 도출된 역량들을 우선적

로 고려할 수 있을 것이다. 예를 들면, 경력목표설정, 경력실행력, 취업정보, 구직기술이 최우선 순위군으로 도출되었으며, 경력정체성, 디지털 문해력, 고용시장지식, 인프라활용이 차우선 순위군으로 도출되었다. 이에 따라 중장년 고용취약계층 경력역량을 개발하기 위한 교육프로그램, 지원제도 등의 설계시 최우선순위 및 차우선 순위군으로 도출된 경력역량을 가장 우선적으로 고려할 필요가 있다. 현재 일반고 특화훈련과정에도 훈련생의 특성을 고려하여 ‘창의적 체험활동(NCS소양교과, 일반고 직업기초 프로그램, 노동 인권 교육 및 취업지원 프로그램)’을 편성하도록 안내하고 있는 것과 같이, 중장년 고용취약계층의 특성을 반영한 기본프로그램으로 편성을 고려해볼 수 있을 것이다.

둘째, 중장년의 특성을 고려할 때 경력인지역량을 개발하기 위한 지원책들이 더욱 강화될 필요가 있다. 경력인지역량을 구성하는 3개 세부역량 중 경력평가를 제외한 2개 세부역량(경력정체성, 경력목표설정)은 각각 차우선, 최우선 순위에 해당되는 것으로 나타났다. 경력발달단계에서 중장년(40-55세)은 기존의 경력을 평가하고, 새로운 경력으로 꿈을 수정하는 단계에 해당된다[6]. 최근에는 개인의 노동기간이 장기화되면서 중장년은 제2, 3의 직업을 준비하는 시기로 ‘자신의 경력에 대한 가치, 동기, 열정을 인식하고 장기적인 관점에서 경력에 대한 통찰을 경력과 연관시키는 역량’이 더욱 중요시 되는 것으로 볼 수 있다[8]. 그럼에도 불구하고 기존의 관련 프로그램이나 제도에서는 경력인지역량에 대한 관련 내용은 다소 미흡한 것으로 보인다. 이에 따라 향후 중장년 고용취약계층을 위한 교육프로그램 및 지원제도 설계시 중장년 고용취약계층의 특성을 반영하여 경력인지역량 개발 관련 지원책들이 더욱 강화될 필요가 있을 것이다. 예를 들어, 취창업정보와 관련된 교육프로그램의 경우 기존의 경력자산을 어떻게 전환해야 하는지 목표를 두고 맞춤형 서비스를 제공하여 보다 실질적인 경력전환에 필요한 지식과 정보를 습득할 수 있도록 경력자산 찾기, 경력자산 활용하기, 마케팅 전략 세우기, 마케팅 도구 만들기, 구직생산성 확인하기, 경력개발 전략 세우기 등의 과정을 운영하고 해당 프로그램을 이수한 경우, 잡서치 워크팁 운영(그룹 활동을 통한 동료 모니터링)이나 유무선 및 온라인 플랫폼을 통한 사후관리(구직활동 점검 및 동기부여 등) 등을 추가로 제공하는 방법도 고려할 수 있을 것이다.

셋째, 개발가능성이 낮은 경력역량에 대해서는 이를 개발하기 위한 새로운 방법들을 고려할 필요가 있을 것이다. 예를 들어 사회적지지, 경제적지원, 경제적효용성, 신체적 정신적 건강 등의 경력역량의 경우 개발가능성이 다른 역량에 비해 상대적으로 낮게 도출되었다. 이중 사회적지지의 경우 그

중요도는 다른 역량에 비해 상대적으로 높은 반면, 개발가능성은 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 사회적지지만 자신의 경력활동에 대해 가족과 주변인으로부터 지지와 격려를 받기 위해 설득하거나 도움을 요청할 수 있는 역량으로, 사회적지지가 상대적으로 부족한 중장년 고용취약계층을 위해서는 어떠한 지원제도나 교육프로그램 등을 통해 이를 보완해 줄 수 있을지에 대한 고민이 필요할 것이다. 사회적지지 프로그램은 자신의 다양한 자원을 성찰하고, 자신감, 동기, 의미, 정체성 등을 탐색하고 제고하는데 도움을 주는 다양한 활동들로 구성되며, 이는 커리어 미래 적응성에 긍정적인 영향을 미치기도 한다[51]. 본 연구를 통해 도출된 중장년 고용취약계층의 경력특성 및 경력역량을 바탕으로 한 맞춤형 사회적지지 프로그램이 개발될 수 있기를 기대한다.

넷째, 향후교육프로그램 및 지원제도 설계시 중장년 고용취약계층의 성별, 연령, 경력요구 등을 고려한 맞춤형 프로그램이 제공될 필요가 있다. 본 연구결과를 통해 중장년 고용취약계층 중 개인의 특성이나 직업 등에 따라 경력요구가 상이하다는 것을 확인할 수 있었다. 직업적으로 학습지교사, 배달노동자, 경력단절여성, 기업교육강사, 직업상담 분야 종사자의 경우 경력역량개발을 위한 교육이 더 다양하고 체계화되기를 희망하였다. 이 중 직업상담, 기업교육 강사의 경우 자신의 분야에서 지속해서 일을 하거나, 전문성을 고도화하기를 희망하였다. 이와 다르게 경력단절여성, 단기계약직 근로형태의 단순 사무직 연구참여자들은 하고 싶은 일을 찾거나, 취업을 위한 경력개발의 방향성 수립에 어려움을 느끼고 있으며, 참여했던 교육이 채용에 도움이 되지 않는 것으로 인식하고 있어, 경력개발 방향성 탐색 및 채용 연계 프로그램에 대한 요구가 존재하는 것으로 나타났다. 이에 따라 개인의 경력요구 및 특성에 대한 진단 또는 파악을 통해, 진단 또는 파악한 결과에 맞는 교육프로그램과 지원제도를 맞춤형으로 제공할 수 있도록 제공방식에 대한 고려도 충분히 이루어질 필요가 있을 것이다. 연구를 통해 도출된 중장년 고용취약계층의 특성 중 하나는 경력개발이나 관련 교육프로그램 참여에 대해 부정적으로 인식하고 있다는 것이다. 이러한 인식은 경력개발을 위한 교육프로그램 참여의 효과성을 저해할 가능성이 높다. 무엇보다도 고용취약계층의 경력개발을 위한 교육프로그램 및 지원제도 참여시 긍정적인 경험이 중요하다. 경력개발을 위한 지원제도 및 교육프로그램을 통해 일과 삶의 전반에 긍정적인 변화를 경험할 수 있도록 지원제도의 체계 수립, 교육방식과 내용의 설계, 전문지원 인력의 배치 등 다방면의 지원이 필요할 것으로 보인다. 이러한 긍정적인 경험은 중장년 고용취약계층에게 입·전직의 문에 한 발 다가설 수 있게 할 것으로 기대된다.

본 연구의 제한점 및 후속 연구에 대한 제언은 다음과 같다. 본 연구는 중장년 고용취약계층에게 요구되는 경력역량을 탐색하기 위하여, 선행연구분석, 중장년 고용취약계층 FGI, 2차례의 전문가 검증 등을 통해 중장년 고용취약계층에게 요구되는 경력역량을 도출하고, 이를 개발하기 위한 시사점을 제공하였다. 그럼에도 불구하고 모든 전문가 개선의견을 반영하거나, 중장년 고용취약계층에 대한 보편적 타당성 검증에는 한계가 존재한다. 향후 중장년 경력역량 모델링 등의 후속연구를 통해 중장년 고용취약계층을 위한 경력역량 타당화가 진행되기를 기대한다.

감사의 글

본 연구는 한국기술교육대학교 고용직업능력개발센터의 지원을 받아 수행되었습니다.

참고문헌

- [1] H. J. Woo, W. C. Kim, and B. I. Kim, "The effect of career competencies on adaptive performance among the middle-aged workers: Focusing on the mediating effect of career satisfaction," *Andragogy Today*, vol. 25, no. 2, pp. 141-165, 2022.
- [2] J. Y. Lee, "The dynamics of retirement and unretirement of old-aged workers: Focusing on the effect of the 1997 Asian currency crisis and the worker's tenure," *Korean Policy Studies Review*, vol. 29, no. 3, pp. 29-62, 2020.
- [3] Statistics Korea website, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1BPA002&checkFlag=N (Accessed March 16, 2023)
- [4] J. R. Nan, G. T. Oh, and S. H. Lee, "Changes in demographic structure and the task of employment policy for the elderly," *Monthly Labor Review*, vol. 2022, no. 4, pp. 7-12.
- [5] J. W. Park, K. B. Kwon, H. J. Woo, J. Y. Han, and S. J. Lee, "A study on career competency for career development of the middle-aged and underemployed," Korea University of Technology and Education Employment and Vocational Competency Development Center, 2023.
- [6] D. T. Hall, "Careers in organization," Glenview, IL: Scott, Foresman, 1976.

- [7] H. K. Kim, "Theory and practice of career development (1st edition, 4th printing). Seoul: Dasan Publishing House, 2004.
- [8] J. B. Baek and Y. J. Kim, "Middle-aged manpower demand and middle-aged job policy tasks in businesses in Gyeonggi-do (Basic Research 2018-01)," Gyeonggi Provincial Job Foundation, 2018.
- [9] I. Y. Kim, J. W. Kim, and K. M. Song, "A research on work and learning among the middle-aged," *Korea Research Institute for Vocational Education Training*, vol. 12, no. 3, pp. 379-399, 2017.
- [10] S. H. Kang, "A study on reemployment determinants, job satisfaction and employment stability of the aged," *Journal of Employment and Career*, vol. 6, no. 3, pp. 112-135, 2016.
- [11] National Employment Support System website. <https://www.kua.go.kr/uapaa010/selectSporTrgt.do> (Accessed March 19, 2023)
- [12] J. S. Lee, H. N. Jung, J. K. Ahn and H. Y. Kim, "A study on the economic activities of the underprivileged class," Korea Employment Information Service, 2016.
- [13] K. Y. Lee, J. S. Park, Y. H. Moon, K. H. Lee, S. W. Choi, N. R. Lee, M. S. Kim and J. Y. Oh, "Analysis of the actual situation of the industrial accident vulnerable class (report)," Institute for Industrial Safety Maintenance, 2006.
- [14] Life law information homepage. <https://www.easylaw.go.kr/CSP/Main.laf>. (Accessed March 19, 2023)
- [15] J. R. Nam, G. T. Oh, and S. H. Lee, "Changes in demographic structure and the task of employment policy for the elderly," *Monthly Labor Review*, vol. 2022, no. 4, pp. 7-12, 2022.
- [16] H. J. Woo, "An examination of the structural relationship among employees' career competencies, employee engagement, career satisfaction, and adaptive performance," Doctoral dissertation, Korea University of Technology Education, 2020.
- [17] Y. H. Park, "The career guidance teacher's competencies: Based on the discussion about the educational need analysis," *The Journal of Career Education Research*, vol. 24, no. 1, pp. 117-136, 2011.
- [18] J. H. Lee, "The effects of hotel career management on career competencies, career success, and hotel performance: Focused on the super deluxe hotels in Busan," *Journal of Hospitality and Tourism Studies*, vol. 26, no. 5, pp. 71-84, 2017.
- [19] S. M. Jin, "Career competencies and implications from the perspective of lifelong learning," *Journal of Lifelong Learning Society*, vol. 5, no. 2, pp. 21-44, 2009.
- [20] C. Fleisher, S. N. Khapova, and P. G. Jansen, "Effects of employees' career competencies development on their organizations: does satisfaction matter?," *Career Development International*, vol. 19, no. 6, pp. 700-717, 2014.
- [21] D. S. Kim, "The study on middle-aged and older people's vocational training participation and its usefulness in their boundaryless career perspective," *Journal of the Korea Contents Association*, vol. 18, no. 11, pp. 493-507, 2018.
- [22] Statistics Korea, "Administrative Statistics for the Middle and Elderly," 2018.
- [23] S. E. Cha and G. H. Han, "The effect of work/family role characteristics on physical health," *Family and Culture*, vol. 15, no. 2, 1-25, 2003.
- [24] E. H. Erikson, "Childhood and society (2nd ed.)," Norton, 1963.
- [25] D. E. Super, "Assessment in career guidance: Toward truly developmental counseling," *The Personnel and Guidance Journal*, vol. 61, no. 9, 555-562, 1983.
- [26] J. W. Seo and N. H. Kim, "Research trends on re-employment among the middle-aged: Focusing on papers published in domestic academic journals," *The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly*, vol. 24, no. 1, pp. 301-328, 2022.
- [27] I. S. Yeom, "The effect of preparation for old age on life satisfaction in middle-aged people: Focusing on mediating effects of self-efficacy," *Journal of the Korea Contents Association*, vol. 19, no. 10, 472-486, 2019.
- [28] Y. H. Ku and M. H. Yun, "A program design through needs assessment about teachers' pre-retirement education," *Journal of Lifelong Learning Society*, vol. 10, no. 3, pp. 119-144, 2014.
- [29] I. Y. Kim, J. W. Kim, and K. M. Song, "A research on work and learning among the middle-aged," *Korea Research Institute for Vocational Education Training*, vol. 12, no. 3, pp. 379-399, 2017.
- [30] J. Y. Kim, H. W. Park, and M. Y. Lee, "The case study of the baby boomers' career development as lifelong learning: Focusing on the process of re-entry into the labor market," *Journal of Lifelong Learning Society*, vol. 17,

- no. 2, pp. 89-109, 2021.
- [31] K. S. Hwang and S. H. Kim, "The characteristics and achievements of EU reemployment policies implications of reemployment programs in Korea: Through comparison of german perpekte50plus case and Korean NYplus30," *The Korean Journal of Area Studies*, vol. 36, no. 4, pp. 3-28, 2018.
- [32] H. N. Bang and S. W. Kang, "Objective definition of the vulnerable and policy measures for employment and welfare," *Tripartite Commission on Economic and Social Development*, 2012.
- [33] H. J. Oh and M. K. Kim, "A study on classifying types of obstacles in finding jobs for those who are disadvantageous in finding jobs: Focusing on participants in job-finding success package," *The Journal of Korean Career-Entrepreneurship & Business Association*, vol. 4, no. 1, pp. 71-100, 2020.
- [34] B. H. Lee, "Lifelong Learning and Labor Market Risks," *Quarterly Journal of Labor Policy*, vol. 6, no. 3, pp. 1-32, 2006.
- [35] H. S. Bae and H. S. Lee, "A study on the experience of educationally underprivileged males using the grounded theory," *Korean Education Inquiry*, vol. 38, no. 2, pp. 55-79, 2020.
- [36] M. J. Seong, J. W. Park, H. J. Kang, J. Y. Kim, and S. H. Lee, "A study on lifelong learning and social mobility of the underprivileged in the labor market," National Assembly Future Research Institute, 2021.
- [37] A. D. Lucia and R. Lepsinger, "The art and science of competency models: Pinpointing critical success factors in organizations," Wiley Publishing: New Yersey, 1999.
- [38] E. H. Schein, "Career dynamics: matching individual and organizational needs," Addison-Wesley Publishing Company, 1978.
- [39] R. J. DeFillippi and M. B. Arthur, "The boundaryless career: A competency-based perspective," *Journal of Organizational Behavior*, vol. 15, pp. 307-324, 1994.
- [40] K. Inkson and M. B. Arthur, "How to be a successful career capitalist," *Organizational Dynamics*, vol. 30, no. 1, pp. 48-61, 2001.
- [41] S. Haase, "Applying career competencies in career management," Unpublished doctoral dissertation, Coventry University, West Midlands, UK, 2007.
- [42] A. Hirschi, "The career resources model: An integrative framework for career counsellors," *British Journal of Guidance & Counselling*, vol. 40, no. 4, pp. 369-383, 2012.
- [43] J. Akkermans, W. B. Schaufeli, V. Brenninkmeijer, and R. W. B. Blonk, "The role of career competencies in the Job Demands-Resources model," *Journal of Vocational Behavior*, vol. 83, pp. 356-366, 2013.
- [44] J. Y. Lee and H. S. Lee, "Validation of the Career Competencies Scale for Korean Employees," *The Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, vol. 19, no. 9, pp. 275-296, 2019.
- [45] N. H. Kim and S. M. Jin, "Career adaptabilities as experienced by mid-career adults in career transition," *Journal of Competency Development & Learning*, vol. 8, no. 1, pp. 28-53, 2013.
- [46] G. Y. Park, J. H. Kim, and S. Y. Jang, "A study on job transfer support for the middle-aged," Korea Employment Information Service, 2009.
- [47] S. J. Kim, "Qualitative study on career adaptability of middle-aged retirees in South Korea," *Korean Journal of Educational Therapist*, vol. 12, no. 3, pp. 379-399, 2020.
- [48] K. R. Roh and Y. I. Cho, "Development and validation of a career development readiness self-assessment for the middle aged," *Global Creative Leader: Education & Learning*, vol. 8, no. 3, pp. 175-196, 2018.
- [49] D. H. Cho, Y. S. Hyun, J. W. Park, H. H. Cho, J. W. Kim, E. H. Jang, S. M. Park, and N. S. Go, "Establishment of a system for continuous adult competency enhancement: Development of a Korean adult competency model," Korea University HRD Policy Research Institute, 2022.
- [50] D. Y. Cho, "Exploring how to set priority in need analysis with survey," *The Journal of Research in Education*, vol. 35, pp. 165-187, 2009.
- [51] E. J. Cho and K. H. Lee, "Effects of social support program for adult learners on career future adaptability," *The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly*, vol. 17, no. 4, pp. 77-104, 2015.



박지원 (Jiwon Park)

2018년 8월 : The Pennsylvania State University, Ph.D. (HRD박사)
2019년 3월 ~ 현재 : 한국기술교육대학교 부교수
<관심분야> HRD, 직업능력개발, 리더십, 업무몰입



권기범 (Kibum Kwon)

2017년 5월 : 펜실베이니아 주립대학교 인적자원개발 박사
2017년 9월 ~ 현재 : 텍사스 A&M-커머스 대학 부교수
<관심분야> 인게이지먼트, 인적자본투자, 조직개발 등



한지영 (Jiyoung Han)

2023년 2월 : 한국기술교육대학교 인력개발전문대학원 (HRD박사)
2008년 4월 ~ 현재 : 국립암센터 인재경영실 교육수련팀 파트장
<관심분야> 리더십, 커뮤니케이션, 조직개발 등



우혜정 (Hejung Woo)

2020년 8월 : 한국기술교육대학교 인력개발전문대학원 (HRD박사)
2023년 1월 ~ 현재 : 한국공학대학교 기업인재대학 연구교수
<관심분야> 직업훈련, 고용서비스, 경력개발, 역량 등