

중장년층의 경력전환역량으로서 진로인식 및 직무지식에 대한 탐색: 교육수요와의 관계를 중심으로*

이 정 우 (한국교육개발원)

김 진 희 (한국교육개발원)

강 충 서** (전북대학교)

〈 요약 〉

이 연구는 중장년층이 인식한 경력전환역량으로서 진로인식 및 직무지식 수준과 해당 역량 함양을 위한 교육수요 간의 관계를 분석하였다. 중장년층에 해당하는 40대와 50대 1,000명을 대상으로 조사한 자료를 2차항 회귀모형(quadratic regression model)을 통해 분석했다. 분석 결과, 첫째, 중장년층이 인식한 진로인식과 직무지식 수준은 보통 이상으로 나타났으며, 두 역량에 대한 교육수요 또한 평균 수준보다 높게 나타났다. 둘째, 진로인식과 교육수요 간에는 독특한 패턴이 나타났는데, 진로인식 수준이 보통일 때는 교육수요가 비교적 낮았으나, 진로인식 수준이 낮거나 매우 높은 경우에는 교육수요가 증가하는 경향을 보였다. 셋째, 직무지식과 교육수요 간에도 비슷한 경향이 나타났으며, 특히 자신의 직무지식을 낮거나 높게 평가하는 중장년층에서 관련 교육에 대한 수요가 상대적으로 높은 경향이 나타났다. 이러한 분석 결과를 토대로 향후 중장년층 경력전환을 지원하는 교육이 성인학습자의 다양한 수요를 반영하고 고도화 되어야 한다는 점을 논의하였다.

• 주요어: 중장년층, 경력전환역량, 진로인식, 직무지식, 교육수요

* 이 연구는 한국교육개발원에서 수행한 『커리어 전환기에 놓인 4050 성인학습자의 평생교육 지원 방안(김진희 외, 2023)』 연구의 일부를 수정한 것임

** 교신저자: 강충서 (chungseo@jbnu.ac.kr)

I. 연구의 목적

경력전환은 개인이 직업 관련 맥락에서 중대한 변화를 준비하고 적응해가는 과정을 나타낸다. 현대 노동시장에서 평생직장의 개념이 희미해지면서, ‘평생직장’에서 ‘평생직업’으로의 전환이 가속화되고 있다. 이에 따라 개인들은 다양한 구조적, 선택적 이유로 직업 전환을 빈번히 경험하게 되면서 상기한 경력전환 개념의 중요성이 커지고 있다. 이러한 맥락에서, 중장년층의 경력 전환은 그들의 경제적 안정성 확보와 사회적 차원에도 중요한 과제로 부각되고 있다. 더불어, 중장년층의 학습을 통한 경력전환역량 강화는 고령화 사회에 국가 경제 생산력 향상에 이바지할 수 있는 것으로 논의된다(OECD, 2018). 중장년층의 경력전환 관리와 지속적인 노동시장 기여에 대한 관심은 개인 차원 뿐만 아니라 국가 차원에서도 유지되고 있는 셈이다.

이 연구에서 ‘경력전환’은 개인의 직업적 요구와 사회적 위치에서 필요에 따라 복잡하고 비규범적으로(idiosyncratically) 발생하는 이직, 전직, 재취업 등을 포함하는 광범위한 경력에서의 변화를 의미한다. 따라서, 경력전환역량은 한 개인이 생애 동안 경력전환을 성공적으로 수행하는 데 필요한 역량을 의미하는데, 이는 중장년층이 신규 노동시장 진입자에 비해 이직 혹은 전직에 대한 필요성이 높은 특징을 고려할 때 특히 중요하다. 실제로 중장년층의 경력전환역량 수준은 성공적인 경력 개발과 밀접하게 연관이 있는 것으로 나타난다(이지영·이희수, 2019).

성공적인 경력전환을 위해 필요한 역량은 매우 다양하며, 경력의 의미를 이해하는 능력, 직업 관계 형성 능력, 상황을 인식하고 대처하는 능력, 효과적인 경력 관리 방법, 경력에 대한 태도 등 여러 측면으로 구성될 수 있다(박지원 외, 2023). 이 연구는 중장년층이 인식하는 경력전환역량 중 특히 진로인식과 직무지식에 초점을 맞춘다. 진로인식은 자신의 경력을 체계적으로 이해하고 변화에 능동적으로 대응하는 능력을 의미하며, 직무지식은 변화하는 노동시장에서 경쟁력을 유지하고 성공적인 경력전환을 위해 필요한 기술과 능력을 의미한다(Bjorklund, 2015; Hall, 2004).

이 두 요소에 초점을 맞추는 이유는 선행연구에서 경력전환 역량으로서 두 역량의 중요성이 일관되게 강조되어 왔으며, 정책적 함의 도출에 특히 유용하기 때문이다. 먼저 진로인식은 경력목표 설정과 전략 수립을 가능케 하여 중장년층의 성공적인 경력 변화에 핵심적 역할을 하는 것으로 논의된다(Bejian & Salomone, 1995). 특히, 중장년층에게 진로인식은 경력 초기 청년층과 본질적으로 다르다. 청년층은 노동시장에 진입하는 경력 시작 단계에서 다양한 직무 기회를 탐색하고, 자신에게 맞는 진로를 선택하며 경로를 설정하는 과정을 거친다. 반면, 중장년층은 이미 상당한 경력을 쌓아 직무지식과 관련된 경험이 풍부하며,

기존의 경력을 바탕으로 경력전환, 재교육, 혹은 새로운 도전을 모색해야 하는 상황에 놓여 있다(Ferraro, Prussia, & Mehrotra, 2018). 중장년층의 진로인식은 기존의 직무지식을 어떻게 활용하고, 새로운 방향으로 어떻게 확장할지에 초점을 맞추고 있어, 이들만의 진로 개발 요구와 전략에 대한 심도 깊은 접근이 요구된다.

직무지식은 새로운 직업 환경 적응을 지원하며, 고용가능성 증가(Presti et al., 2021), 직무만족도 향상(Lin, Sun, & Chen, 2020) 등의 그 효용이 확인되었다. 더불어, 중장년층의 직무지식은 그 자체로 상당한 가치를 지니며, 이는 새로운 직업 기회를 탐색하거나 앙코르 커리어(encore career), 즉 인생 후반부에 지속적인 적정 수준의 소득과 개인적 의미와 성취, 사회적 영향과 가치를 모두 만족하는 일자리(서울시50플러스포털, n.d.)에 진입할 때 중요한 자산이 되는 것으로 논의된다.

진로인식과 직무지식이 중장년층이 성공적으로 경력전환에 중요한 요소라는 점을 고려하면, 이들 역량을 함양하기 위한 지속적인 학습과 지원이 필수적이다(박지원 외, 2023). 이러한 필요성을 인식한 정부와 여러 기관은 중장년층의 진로인식과 직무지식을 강화하기 위한 다양한 교육 프로그램을 운영해 왔다. 예를 들어, 관계부처 합동(2022)과 고용노동부(2021)는 중장년층의 경력전환을 지원하기 위해 재취업 지원 서비스를 제공하고, 해당 프로그램들은 경력 재설계와 관련된 교육을 통해 개인의 직무 능력을 강화하고 진로에 대한 인식을 확대하는 것을 목표로 하고 있다.

이처럼 중장년층 경력전환 과정에서 진로인식과 직무지식 역량의 중요성에도 불구하고 이에 관한 연구는 제한적이었다. 무엇보다도, 교육 프로그램 개발에 앞서 참여자의 역량 수준을 명확히 파악하는 것이 기본적인 출발점임에도 불구하고, 중장년층의 진로인식과 직무지식 수준을 구체적으로 확인한 연구는 전무하다. 중장년층이 경력전환 과정에서 겪는 인식의 변화와 적응 과정이 질적인 접근을 통해 분석되고(강미정, 2016), 중장년층의 특성을 고려한 경력전환 지원 프로그램을 고안하고 수행하는 등(경기도일자리재단, n.d.; 고용노동부, 2021; 대전일자리경제진흥원, n.d.; 이희승, 2023) 중장년층의 성공적인 경력전환에 대한 연구가 진행되어 왔으나, 중장년층이 실제로 경력전환에 대해 어떠한 수준으로 인지하고 있고, 직무에 대한 지식을 어느 정도로 갖추고 있는지에 대한 세밀한 분석은 부재했다. 더불어, 이들 역량개발을 위한 중장년층의 교육수요가 어느 정도인지에 대한 분석 또한 거의 이루어지지 않았다. 이로 인해 교육 프로그램 개발 과정에서 중장년층의 진로인식 및 직무지식 역량과 실제 해당 역량 함양 교육수요 수준을 제대로 반영하지 못할 가능성이 크며, 결과적으로 경력전환을 효과적으로 지원하지 못하는 문제가 발생할 수 있다.

이러한 기존 연구의 한계를 극복하기 위해 이 연구는 각 중장년이 진로인식과 직무지식의 수준을 어떻게 평가하고 있는지, 그리고 그 평가에 따라 이들 역량을 강화하기 위한 교육수요가 어떻게 형성되어 있는지 분석하고자 한다. 만약 중장년층이 자신의 역량을 낮게

평가하면서도 교육에 대한 수요가 높다면, 이는 이들에 맞는 적극적인 교육 정책과 지원이 필요하다는 신호가 된다. 반대로, 역량을 높게 평가하지만 교육에 대한 수요가 낮다면, 현행 교육 프로그램이 중장년층의 실제 필요를 반영하지 못하고 있을 가능성이 제기될 수 있다. 따라서 이 연구는 중장년층의 특수한 상황과 실제 요구를 반영한 맞춤형 교육 프로그램 설계 및 개발에 필요한 기초자료와 중요한 통력찰을 제공할 수 있을 것으로 기대된다.

이 같은 문제의식에 기초하여 이 연구가 제기한 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 중장년층이 인식하는 진로인식 및 직무지식 역량 수준과 해당 역량 교육수요는 어느 정도인가?

연구문제 2. 중장년층이 인식하는 진로인식 및 직무지식 역량 수준과 해당 역량 교육수요는 어느 정도로 연관되어 있는가?

II. 이론적 배경 및 선행연구

1. 경력전환기 중장년층 성인학습자와 경력전환 교육 프로그램

인간은 환경과의 역동적인 상호작용을 통해 끊임없이 자기 경험을 재구성하며, 전 생애에 걸쳐 변화, 성장하는 과정에서 복합적인 발달과업을 갖는다. 중장년층의 발달과업으로는 실직 또는 퇴직 이후 신규경력 시작을 위한 생애 직업능력 개발과 경력관리 준비, 신규 직업 탐색(Jarvis, 2010) 등이 꼽힌다. 이처럼 중장년기는 성인 초기 계획했던 생애 목표와 의미를 평가하는 시기이자 인생 후반기로 이행하는 중요한 전환점으로, 이 시기에 생애주기 전환을 맞이하는 새로운 학습활동이 이루어진다(강소랑·이은정·김영식, 2018).

중장년은 법적, 행정적, 학술적 관점에 따라 연령 기준이 상이하게 정의될 수 있으나, 특히, 중장년기의 연령층에서 40대와 50대는 사회·경제적으로 중요한 연령층으로 여겨진다. 먼저 40대와 50대는 한국의 경제활동 인구에서 중요한 위치를 차지하고 있다. 2023년 통계청 자료에 따르면 50대는 전체 경제활동 인구의 23.2%, 40대는 21.8%를 차지하며, 이는 두 연령대가 경제활동 인구에서 큰 비중을 차지하고 있음을 보여준다(통계청, 2023). 이러한 수치는 중장년층이 우리나라 경제 전반에서 얼마나 중요한 역할을 하고 있는지를 나타내며, 특히 이 연령대의 경제활동이 전체 경제의 안정을 위해 필수적임을 의미한다.

또한, 40대와 50대는 생애 주기상 중요한 경력전환의 시기에 속한다. 2021년 기준으로 주된 일자리에에서의 평균 퇴직 연령이 49.3세로 나타났으며(통계청, 2022), 40대와 50대는 경력의 정점에 도달해 있지만, 경력전환의 필요성을 느낄 수 있는 시기임을 시사한다. 즉, 이

시기에는 경제적 역할의 변화뿐만 아니라 새로운 경력 기회를 탐색하고 재교육을 통해 새로운 직업적 정체성을 형성하는 등의 활동이 이루어진다(김지연, 2024).

관련하여 40대와 50대 대상 중장년층의 성공적인 경력전환을 위한 교육 프로그램 개발 및 관련 연구가 수행됐다. 이수정 외(2020)의 연구는 중장년층의 직무능력 제고를 위해 능력에 대한 객관적 평가 체계 구축, 상담 및 고용 연계 시스템 구축의 중요성을 강조한다. 더불어, 중장년층이 자신의 직업 생애 경로를 설계할 수 있는 평생직업교육훈련 방안 구축과 인식 개선을 위한 문화 형성의 필요성을 주장한다. 이는 중장년층의 직업능력개발과 고용안정성 제고를 위한 정책 방향을 제시한다는 점에서 의의가 있다.

고용노동부(2021)가 개발한 중년층 맞춤형 취업 역량 프로그램은 40대와 50대 구직자들이 직종 전환과 기술 변화에 적응할 수 있도록 돕기 위한 종합적인 지원 체계라는 점에서 주목할 만하다. 이 프로그램은 전국 31개소의 중장년내일센터를 통해 생애경력설계 서비스, 진직 및 재취업 지원, 지자체 연계 특화 서비스 등을 제공한다. 교육부 또한, 국가 차원의 평생학습 정책 방향을 제시하는 제5차 평생교육진흥기본계획(2023~2027)을 통해 중장년층 역량 강화와 삶의 질 향상을 위한 포괄적 학습 활동 증진을 목표로 하는 “30-50대 생애전환 학습 지원” 사업을 운영 중에 있다(관계부처 합동, 2022). 이는 경제활동의 중추이자 시민사회의 근간을 이루는 중년층의 발전을 위해 상담, 컨설팅, 학습바우처 제공 등을 강조한다. 지방자치단체에서도 중장년층의 재취업과 창업을 지원하는 다양한 훈련과 상담 프로그램을 운영하고 있다(경기도일자리재단, n.d.; 대전일자리경제진흥원, n.d.; 이회승, 2023). 이러한 정책들은 중장년층의 고용과 경력전환을 돕기 위한 국가 및 지방자치단체의 노력으로 볼 수 있지만, 정책 수혜자의 인지도 및 활용도 제고를 위한 추가적인 연구가 요구된다.

2. 경력전환역량으로서 진로인식과 직무지식

1) 진로인식

진로인식은 개인의 경력 방향에 영향을 미치는 선택을 하기 위한 기반으로(Wise, Charner, & Randour, 1976), Schein(1996)이 제시한 ‘경력맞이론(career anchor theory)’의 생애에서의 개인 경력에 관한 맥락에서도 이해될 수 있다. 경력맞이론에 따르면, 경력 초기 단계에 개인은 자신의 기술과 능력을 검증하는 자기 인식(self-awareness)의 여정을 시작하는데, 그 과정에서 더 잘하고 동기부여가 되는 일과 자기 능력과 심리적 요구에 맞는 업무 환경을 찾는 방법을 배우면서 자신의 맞을 구축하고 안정시킨다. 이러한 개인의 경력 맞은 경력이동 및 발전의 양식을 결정하는 것이다. 이러한 진로인식을 구성하는 요소로 Wise, Charner, & Randour(1976)은 지식(일, 구직 전략, 개인적 흥미와 능력 등)과 가치(일의 목적에 대한 가치), 선호도(preferences), 자기개념(self-concepts, 자기 능력에 대한 믿음)을

제시하였다. 이들 단면은 상호작용을 통해 진로인식을 형성하며, 더 나아가 경력 및 인생의 발전에 큰 영향을 미친다. 진로인식은 따라서 자기 경력경로에 대한 명확한 인식과 계획 수립을 가능케 하는 메타인지적 능력을 제공하고 이를 실천할 수 있는 기반으로 작용한다.

상술한 것처럼 진로인식은 경력전환의 출발점으로서 그 중요성을 지닐 뿐만 아니라 경력 전환 과정 전반에 걸쳐 영향력을 발휘한다고 할 수 있다. Bjorklund(2015)는 개인의 직업과 진로가 생애 전반에 걸쳐 큰 영향을 미치는데, 자신의 직업역할을 다른 역할과 분리하지 않고 하나의 통합된 역할로 인식하는 것이 성공적인 직업생활을 영위하는 데 필요하다고 주장한다. 직업선택과 경력 구축 과정에서 그 직업이 삶의 다른 측면들과 어떻게 조화를 이루는지 개인 스스로 이해하는 것이 중요하다는 것을 의미한다. 직업 선택이 가정생활, 사회적 활동, 개인적 발전 등과 어떻게 연결되는지 고려해야 한다는 것이다. 또한, Fugate, Kinicki, & Ashforth(2004)는 경력정체성(career identity) 개념을 통해 경력과 관련한 자신의 역량 및 가치관에 대한 깊은 이해를 바탕으로, 의미 있는 경력을 개발하기 위한 개인의 인지적 및 감정적 구조를 설명했다. 개인이 자신의 과거 경험을 바탕으로 현재의 자신을 이해하고, 이를 통해 미래의 경력을 계획하는 것이 경력전환에 중요한 역할을 한다는 것이다(Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004).

한편 경력개발과 관련한 기존 연구들에서도 진로인식과 밀접하게 연관된 개념들을 찾아볼 수 있다. Defillippi & Arthur(1994)의 ‘노와이’(know-why), 이지영·이희수(2019)의 연구에서 언급된 ‘의미역량’ 개념은 공통으로 개인의 직업 정체성, 동기부여, 목적의식, 그리고 자기 자신에 대한 이해를 강조한다. 이러한 개념들은 모두 경력전환과 관련된 메타역량으로 볼 수 있으며, 개인이 자신의 강점과 약점을 파악하고, 적합한 직무를 선별하며, 중요하게 여기는 가치를 명확히 하는 과정을 포함한다. 자신의 경력에 대한 이해가 단순한 직업 선택을 넘어서 개인의 전체적인 삶의 맥락에서 경력을 이해하고 발전시키는 데 필수적인 요소로 작용한다는 것이다. 경력전환 시에도 개인은 새로운 직업 환경과 역할에 적응해야 하는데, 이 과정에서 자신의 정체성, 가치관, 목표를 재정립할 필요가 제기된다(Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004). 따라서, 이러한 자기인식을 바탕으로 새로운 목표를 설정하고 동기를 부여받음으로써, 경력전환 과정에서 겪을 수 있는 불확실성과 어려움을 극복할 수 있을 것으로 기대된다.

진로인식과 관련한 실증 연구들은 중년층의 이직과 경력전환에 있어서 자신의 상황에 대한 정확한 이해와 성공적인 경력전환 간의 밀접한 관련성을 강조한다. 자신의 경력 선택에 만족하는 정도는 새로운 직장에서 적응 수준과 유의미하게 관련이 있는데, 자신이 경력을 잘 선택할 수 있다는 자신감이 높을수록, 새로운 직장에서의 적응력과 경력에 대한 만족도 간의 관계가 강해지는 것으로 나타났다(Lent, 2013). 즉, 자기 경력을 잘 선택했다고 느낄 때, 자신의 선택에 더 만족하고 이런 만족감이 새로운 환경에 적응하는 데 도움을 준다는

것이다. 실제로, Liu et al.(2024) 연구에서는 간호사 직군을 대상으로 자기인식과 경력만족도 간에 긍정적인 관계가 있는 것을 확인하였으며, 이 관계는 높은 업무 준비도와 경력전환 과정에서의 빠른 적응이 매개하는 것으로 확인된 바 있다.

2) 직무지식

직무지식은 직무성과를 결정하는 주요 요인으로 특정 직무나 분야에서 요구되는 실질적인 능력과 정보를 포함하며, 지속적인 학습과 갱신을 통해 유지되는 역량을 말한다. 직무지식은 기존 연구에서 직업 관련 지식과 기술, 능력을 의미하는 노하우(know-how)(Defillippi & Arthur, 1994), 높은 성과를 위해 요구되는 업무와 관련된 암묵적·형식적 지식, 전문능력을 포함한 기술역량(이지영·이희수, 2019) 등과 유사한 경력역량으로 볼 수 있다. 특히 직무지식은 직무성과에 대한 인지 능력을 매개하는 변수로 작용하면서(Hunter & Schmidt, 1996), 정확하고 성공적으로 임무를 완수하도록 돕는다.

경력전환을 희망하는 중장년층에게 이러한 직무지식이 특별히 중요한 이유는, Schmidt & Hunter(1993)가 주장한 것처럼, 직업경험의 기간은 지적 능력과 더불어 직무지식의 주요 결정요인으로 작동한다는 점이다. 직업경험을 통해 습득한 직무지식은 노동시장에서 중장년층의 지속적인 경쟁력 유지와 성공적인 경력전환에 크게 기여할 수 있다는 것이다. 이러한 직무지식의 중요성은 4차 산업혁명 시대의 급격한 기술 변화와 맞물려 Hall(2004)이 제시한 프로티언 경력(protean career)과 같은 자기주도적 경력개발의 맥락에서 더욱 부각되고 있다. 프로티언 경력은 개인이 조직에 대한 헌신보다는 자신의 직업 만족과 전문성 헌신을 중시하는 경력 경향성을 의미하는 개념으로, 개인의 주도적인 자기 경력개발과 필요한 기술 및 지식 습득이 강조된다.

경력전환에서 직무지식의 중요성은 다양한 실증 연구를 통해 강조되고 있다. Presti et al.(2021)의 연구는 직무지식과 기술이 경력전환의 핵심 요소임을 실증적으로 입증하였으며, 특히 새로운 소프트웨어를 다루는 능력이나 특정 업무를 효율적으로 처리하는 기술이 경력전환의 성공과 밀접한 관련이 있음을 제안하였다. 직무지식이 성공적인 경력전환에 미치는 긍정적 영향은 다양한 산업에서 일관되게 나타난다. 예를 들어, 석유공학과 같은 기술 지식이 운영 성공의 필수 요소인 산업군에서는 직무지식을 확보하고 이를 효과적으로 전수하는 것이 경력전환의 성공에 결정적인 역할을 한다고 지적한다(Green et al., 2020). 이러한 연구들은 직무지식의 획득, 유지 및 전수가 다양한 산업에서 경력전환의 성공을 위한 핵심 요소임을 시사하며, 이는 직무지식이 새로운 역할이나 산업으로의 전환 과정에서 개인의 적응력과 성과를 높이는 데 기여할 수 있음을 보여준다.

3. 경력전환역량 교육수요 분석 연구

성인 대상 경력전환역량 교육수요 분석 결과는 분석 방법, 연구 대상, 행정구역의 특성 등에 따라 상이한 결과가 나타난다.

일반적으로 평생교육 주체나 기관, 지자체는 성인 학습자의 요구를 반영한 프로그램을 설계하기 위해 수요 분석을 수행하고, 수요에 기반한 프로그램을 개발하는 움직임을 보여 왔다. 예를 들어 김은경 외(2022)는 평생학습 참여 경험이 있는 성인학습자와 평생교육 교·강사 및 교육 담당자를 대상으로 설문조사를 실시하여 중장년 성인학습자의 교육수요에 대해 조사한 바 있다. 이들은 중장년 성인학습자 사이에서 새로운 사회 환경 변화에 대응할 수 있는 역량과 기술을 함양하는 실용적인 학습 프로그램에 대한 수요가 높다는 사실을 확인했다. 구체적으로, 성인학습자들은 외국어 프로그램, 4차 산업혁명 프로그램, 컴퓨터 프로그램, 인문·교양 프로그램 등의 요구도가 높게 나타났다.

한편, 중장년층을 포함한 성인학습자의 요구 분석에 관한 선행연구들은 주제별로 다양한 관점을 제시하고 있다. 김인숙·김창환·리상섭(2020)은 중장년 평생학습자가 역량 기반 생애 설계 프로그램과 생애 설계-경력 설계-재취업 연계에 대한 요구가 있음을 밝혔다. 이는 중장년층이 단순히 새로운 직업을 찾는 것을 넘어서, 자신의 경력을 재설계하고 이를 통해 재취업을 성공적으로 이룰 수 있는 능력을 개발하고자 하는 강한 요구를 나타낸다. 김성희·김남희(2022)는 대기업에 근로하는 중장년층이 인생 설계 및 노후 준비를 위한 생애 설계 교육에 큰 관심을 가지고 있으며, 주요 요구로는 재테크, 건강 라이프, 재무 준비 등이 포함된다고 언급하였다. 이는 중장년층이 경제적 안정과 건강한 삶을 유지하기 위한 교육에 대한 필요성을 반영한다.

특정 직업을 가진 중장년층의 평생교육 요구를 조사한 연구들도 있다. 예를 들어, 중장년층이 약 80%를 차지하고 있는 온라인 직업상담사를 대상으로 한 교육수요 연구에서 경력 단절 후 재취업에 필요한 기술과 지식을 습득하기 위한 교육적 요구가 높은 것이 확인되었다(남상숙·강혜영, 2020). 또한, 경력단절 여성의 성인 역량에 대한 교육 요구를 조사한 연구(김정원 외, 2023)에서는 디지털 활용 역량과 재무 관리 역량이 최우선 교육 요구 영역으로 나타났다. 이는 중장년층 여성들이 디지털 기술을 통해 새로운 기회를 모색하고, 재정적 안정을 위해 재무 관리 기술을 중요하게 생각한다는 점을 반영한다.

앞서 살펴본 중장년층의 경력전환 역량 관련 교육수요에 관한 연구들은 주로 특정 프로그램이나 직업군에 국한되어 있으며, 경력전환에 필수적인 ‘진로 인식’과 ‘진로 지식’을 체계적으로 평가한 연구는 매우 드물다. 이러한 공백은 중장년층의 경력전환을 보다 깊이 이해하는 데 한계가 있으며, 이들이 자신의 역량과 진로를 어떻게 인식하고 있는지에 대한 중요한 정보를 간과하게 한다. 경력전환 과정에서 이러한 인식과 지식은 핵심적인 요소로 작

용하는데, 이를 다루지 않는 연구는 중장년층의 진정한 학습 요구와 경로를 충분히 반영하지 못하는 결과를 초래할 수 있다.

특히, 중장년층 학습자의 진로 인식과 지식에 대한 구체적인 요구를 파악하지 않은 채로 진행되는 연구는 이들이 경력을 전환하는 과정에서 직면하는 복합적인 도전과제를 완전히 설명하지 못한다. 이는 중장년층이 직업적 결정이나 자기 계발을 통해 겪는 경험을 단편적으로 이해하는 데 그칠 수 있다. 따라서, 중장년층의 경력전환을 다루는 연구에서 이러한 인식과 지식을 명확히 탐구하는 것은, 경력 변화의 복잡성과 그 과정에서 발생하는 역동적 요소들을 포착할 수 있다는 점에서 연구적으로 중요한 의의를 지닌다.

4. 경력인식 및 직무지식 역량, 교육수요 간의 불일치

경력전환역량과 이를 함양하기 위한 교육수요 간의 불일치(mismatch)는 중장년층의 경력전환 연구에서 중요한 주제이다. 이러한 불일치 현상은 개인의 역량 수준과 교육수요 간의 복잡한 상호작용을 반영하며, 다양한 요인들에 의해 영향을 받는다. 이는 단순히 현재의 역량 수준만으로는 설명할 수 없는 복잡한 양상을 띠게 된다. 예를 들어, Rothés, Lemos, & Gonçalves(2017)은 성인학습자의 문해력 수준에 따라 교육 동기가 다르게 나타남을 보여주었다. 특히, 문해력 수준이 낮은 학습자들이 자신의 수준에 맞는 프로그램에 더 높은 수요를 보이는 경향이 확인되었다. 이는 김현순·김지효(2016)의 연구 결과와도 연관되는데, 이들은 대학생의 진로인식이 진로개발역량에 영향을 미치며, 진로인식 수준과 관계없이 경력개발, 직업정보탐색, 경력전환기술에 대한 교육요구도가 높다는 점을 밝혔다. 이러한 결과는 역량 수준과 교육수요 간의 관계가 단순히 선형적이지 않음을 시사한다. 또한, 개인의 현재 상황에 대한 인식과 미래 목표 간의 간극이 교육수요를 형성하는 주요 요인일 수 있음을 보여준다.

특히, 중장년층의 경우 이전 경력과 현재 상황, 그리고 미래 전망에 대한 인식이 복합적으로 작용하여 교육수요를 형성한다. 개념적으로 ‘저숙련 함정(low-skilled trap)’과 ‘매튜효과(Matthew effect)’로 일부 설명될 수 있다. 저숙련자는 계속 저숙련으로 고용불안정이라는 함정에 계속 빠지는 것을 의미하는 저숙련 함정 현상은 저숙련 중장년층은 직업 훈련의 필요성을 인식하지 못해 훈련 참여율과 교육수요가 낮아지는 악순환이 발생할 수 있음을 의미한다. 반면, 고숙련 중장년층은 변화하는 노동시장에 적응하려는 교육수요가 더 높을 수 있으며, 이는 매튜 효과처럼 고숙련자가 추가적인 교육을 통해 더 큰 이점을 얻는 경향을 반영한다. 한편, 중장년층의 이직 과정에서 단순직으로의 하향 취업이 두드러지며, 이에 따른 경력 단절이 일어날 가능성이 크다. 실제로, 김지연(2024)의 연구에 따르면, 50대 이상 중장년층의 이직에서 분석적 업무는 줄어들고 육체적 업무 비중이 커지는 경향이 확인된

바 있다. 이는 하향 취업에 따른 재교육 필요성을 인식하지 못하는 중장년층이 많음을 시사한다. 또한, 노동시장에서 고임금과 저임금 일자리는 증가하지만, 중간 임금의 일자리는 감소하는 양극화가 나타나고 있어, 일자리 이동 과정에서 하향 취업 여부도 교육수요와 연관될 수 있음을 보여준다.

한편, 정보량의 폭발적 증가, 생성형 AI와 같은 첨단기술 확산 등에 따른 사회경제적 변화 속에서 고숙련군의 중장년층은 직무지식 역량의 중요성에 대한 인식과 정보 획득 및 활용 능력 수준이 높다고 가정하면, 경력전환 과정에서도 이러한 변화에 적응하고 일정 수준의 기대임금 확보에 도움이 될 수 있는 재교육에 대한 수요가 더 높을 수 있다(김지연, 2024). 중장년도 IT에 능숙하고 시대에 뒤처지지 않기 위해 노력하면 이직과 재취업에 성공할 가능성이 크기에 디지털 대전환 시대에 첨단기술 관련 교육수요는 높을 수 있는 셈이다.

기존 연구들이 중장년층의 일반적인 교육 요구나 직무전환 프로그램의 필요성을 다루면서 경력전환과 교육수요의 관계를 이해하는 데 있어 중요한 기여를 했음에도 불구하고, 경력전환 과정에서 개인의 진로인식과 직무지식 수준에 따라 해당 교육수요가 어떻게 달라지는지에 대한 구체적인 분석은 부족했다. 특히 진로인식과 직무지식이 경력전환 과정에서 핵심적인 역할을 함에도 불구하고, 이를 독립적 변수로 설정하여 해당 교육수요를 실증적으로 검토한 연구는 매우 드물었다. 이러한 연구 공백은 중장년층이 경력전환을 어떻게 인식하고 준비하는지에 대한 심층적인 이해를 제한한다. 경력전환 과정에서 개인의 진로인식 수준이 낮을 경우, 이들은 자신의 교육 필요성을 명확하게 인식하지 못할 가능성이 있으며, 그 결과 교육수요가 명확히 드러나지 않거나 왜곡될 수 있다. 반면, 고숙련 중장년층은 변화하는 노동시장에 능동적으로 대응하려는 경향이 강하며, 이들의 교육수요는 명확하고 구체적일 수 있다. 따라서 이러한 불일치 현상에 대한 충분한 이해 없이는 교육 프로그램 설계나 정책적 대응이 중장년층의 실제 요구를 온전히 반영하지 못할 가능성이 있다.

III. 연구방법

1. 조사자료 및 분석대상

이 연구의 조사자료 수집은 현재 경력전환이 진행 중이거나 향후 경력전환을 고려하고 있는 40대, 50대 전국 성인남녀 1,000명을 대상으로 이루어졌다. 한국교육개발원(KEDI)이 주관하여 조사도구를 개발하여 2023년 7월과 8월 사이에 설문조사가 진행되었다. 표본 추출 과정은 도시화 수준, 연령, 성별, 고용 형태 등을 고려하여 한국 전체 인구 구성을 반영

하도록 설계되었다. 이를 통해 목표 집단을 정확하게 대표하는 표본을 확보하여 연구결과의 일반화 가능성을 높이고자 하였다. 조사 도구는 참여자들의 인구통계 정보(연령, 성별, 교육 수준, 직업 상태 등)와 경력전환역량 및 평생교육수요와 관련된 문항을 포함하여 종합적으로 수집되었다.

2. 분석 방법

이 연구에서 수행되는 통계적 분석 방법은 크게 두 가지로 구분된다. 첫째, ‘중장년층이 주관적으로 인식하는 경력전환역량(진로인식, 직무지식) 수준’(역량 수준 이하)과 ‘해당 평생교육 프로그램 수요(교육수요 이하)’의 수준을 파악하기 위해(연구문제 1번) 역량별로 조사된 문항을 바탕으로 인식된 역량 수준과 해당 교육수요의 평균값을 각각 확인하였다. 둘째, 장년층의 인식된 경력전환역량 수준과 해당 교육수요는 어느 정도로 연관되어 있는지 확인하기 위해(연구문제 2번) 두 가지 분석을 시행하였다.

두 변수 간 분포 패턴을 확인하기 위해 STATA 통계 프로그램의 binscatter 패키지를 사용하여 두 변수의 상관관계를 산점도(scatter) 그래프로 시각화하였다. binscatter는 두 변수의 값이 다양한 조합을 이루어 데이터가 복잡해질 때, 그 패턴을 가독성 높게 제시하는 장점이 있다. 전체 표본을 모두 표시하면 가독성이 떨어질 수 있으므로, 출현 빈도가 높은 상위 30개의 사례만을 선별하여 그래프에 표시하였다. 이를 통해 두 변수 간의 주요 경향을 시각화하고, 추세선을 도출했다.

다음으로, 이 연구에서 활용하는 개인의 인구통계학적 배경을 모두 동일하다고 가정한 뒤에 인식된 역량 수준과 해당 교육수요 간의 관계를 살펴보기 위해 회귀분석을 실시하였다. 선행연구에서 정리한 논의를 종합하면, 경력전환역량과 교육수요가 반비례하는 음(-)적 선형 관계가 항상 존재하지 않고, 특정 시점과 상황에서 교육수요의 감소와 증가가 교차한다고 가정할 수 있다. 이를 검증하기 위해 경력전환역량의 제곱항을 포함한 ‘2차항 회귀분석(Quadratic regression)’ 모형을 활용하였다. 분석은 진로인식과 직무지식에 대한 교육수요 수준을 종속변수로 각각 수행되었고, 분석에 활용된 2차항 회귀식은 아래와 같다.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 \text{인식된역량수준} + \beta_2 \text{인식된역량수준}^2 + \sum_{i=1}^p \beta_i + e$$

이 회귀식에서 Y는 종속변수로서 해당 프로그램 교육수요 수준을 나타내며, e는 오차항을 가리킨다. β_1 은 인식된 역량 수준의 회귀계수이며, β_2 는 인식된 역량 수준의 제곱항의 회귀계수이다. β_1 의 계수가 음수이고 β_2 의 계수가 양수일 때, 프로그램 교육수요 수준과

역량 수준 간의 관계가 U자형 곡선을, β_1 과 β_2 계수의 방향이 바뀐 경우에는 역U자형 곡선을 각각 그리는 것으로 확인할 수 있다. 마지막으로, $\sum_{i=1}^p \beta_i$ 은 응답자의 인구통계학적 특성 변수들과 그에 대응하는 계수값의 전체 행렬값이다.

3. 측정도구

1) 종속변수: 진로인식 교육수요, 직무지식 교육수요

종속변수는 중장년층의 진로인식과 직무지식 교육에 대한 수요 수준이다. 진로인식과 직무지식 교육수요는 진로인식과 직무지식 향상에 도움이 되는 관련 교육 프로그램에 대해 현재를 기준으로 주관적으로 인식하는 필요성 정도이다. 상기 두 변수는 4문항으로 각각 구성되었고, 각 문항은 5점 척도(매우 그렇지 않다, 그렇지 않다, 보통이다, 그렇다, 그렇지 않다)로 측정되었다(<표 1> 참조). 진로인식 교육수요 관련 4문항과 직무지식 교육수요 관련 4문항의 신뢰도는 각각 .767, .826으로 높은 수준의 신뢰도를 보였다. 이는 세부항목들이 하나의 값으로 구성될 수 있음을 의미하기에 통계분석에서는 각 변수의 평균값을 활용했고, 이 값이 클수록 해당 영역에 대한 교육수요가 높은 것으로 판단했다.

<표 1> 종속변수 및 독립변수 문항 구성

영역	내용	종속변수	설명변수
진로 인식	지금까지 나의 직업 및 진로설계를 해 본 경험이 있다	이와 관련된 교육프로그램이 있다면, 어느 정도 필요하다고 생각하십니까?	현재 나의 상태에 대한 응답은 무엇입니까?
	나는 진로 결정을 내릴 수 있을 만큼 나 자신(강점, 약점, 가치관, 관심사)을 잘 알고 있다.		
	나는 어떤 직업이 나를 행복하게 만들 수 있는지 알고 있다		
	나는 내가 어떤 기술을 가지고 있는지 알고 있다		
직무 지식	나는 디지털 기술(예: 웹 탐색 능력, MS 오피스 프로그램 활용 능력 등)이 있다.		
	나는 새롭게 원하는 직무에서 필요로 하는 전문 지식과 기술을 가지고 있다.		
	나는 경력전환에 필요한 소프트스킬(softskill) 보유하고 있다.		
	나는 경력전환에 요구되는 공식적인 교육 경험(수강, 수료, 학위)이나 자격증이 있다		

2) 설명변수: 인식된 진로인식과 직무지식 수준

설명변수는 중장년층이 인식한 진로인식과 직무지식 수준이다. 진로인식과 직무지식 수준은 각 4문항으로 현재 상태에 대한 주관적인 인식 수준을 5점 척도로 측정했다(<표 1> 참조). 크론바흐 알파(Cronbach's alpha) 계수 측정 결과, 진로인식 4문항과 직무지식 4문항의 신뢰도는 각각 .767, .807로 높은 수준의 신뢰도를 보였다. 이에 각 영역 문항별 평균값을 활용하여 해당 영역의 수준을 가늠하는 것에 큰 무리가 없다고 판단했다. 이 평균값이 클수록 해당 영역에 대한 인식 수준이 높은 것을 나타낸다.

3) 통제변수: 인구통계학적 특성

경력전환역량 수준과 교육수요 간의 관계를 측정하기 위해서 설문조사에 포함된 인구통계학적 배경 변인을 통제하였다. 기존에 관련 연구가 거의 없었던 만큼 통제변수는 탐색적으로 투입되었다. 투입된 통제변수의 분포는 <표 2>에 제시하였다.

성별은 남성 50.6%, 여성 49.4%로 균형을 이루었으며, 연령은 40대 48.2%, 50대 51.8%로 분포되었다. 거주지는 도 지역(56.8%)이 특별시나 광역시(43.2%)보다 다소 많았다. 가구 특성에서는 배우자가 있는 경우가 70.0%를 차지했다. 근로 형태는 정규직(65.4%)과 전일제(69.9%)가 주를 이루었고, 특수형태 근로자(16.4%)와 플랫폼 종사자(10.4%)는 상대적으로 낮은 비율을 보였다. 학력은 대학교 졸업자가 52.7%로 가장 많았다. 소득 분포에서는 가구 총소득 400만원 이상~600만원 미만(28.8%)이 가장 큰 비중을 차지했다.

IV. 분석 결과

1. 연구문제(1): 진로인식 및 직무지식 수준, 교육수요 수준

중장년층의 인식된 진로인식 및 직무지식 수준과 해당 교육수요의 수준을 파악하기 위해 세부 문항별 수준과 교육수요의 평균값을 각각 확인한 결과, <표 3>에서 볼 수 있듯이 전반적으로 인식된 진로인식 및 직무지식 수준과 교육수요 수준이 보통(3점) 수준 이상임을 확인할 수 있다. 전체 평균값이 진로인식 수준은 3.45점, 직무지식 수준은 3.29점, 진로인식 교육수요는 3.68점, 직무지식 교육수요는 3.66점으로 각각 추정되었다. 또한, 인식된 역량 수준에 비해 교육수요 수준이 전반적으로 높은 경향이 나타났다. 참고로, <표 2>에서는 개인 배경 변인별 역량 수준과 교육수요를 보여준다. 현재 직종과 가구 월평균 총소득에서 범주 간 차이가 상대적으로 큰 값을 보였는데, 현재 일자리 상태와 관련성이 있음을 추정해 볼 수 있다.

〈표 2〉 분석 대상의 인구통계학적 분포(N=1,000)

구분	세부 범주	N	비율 (%)	경력전환역량		교육수요	
				진로 인식	직무 지식	진로 인식	직무 지식
성별	여성	494	49.4	3.43	3.68	3.19	3.65
	남성	506	50.6	3.47	3.68	3.39	3.68
연령	40대	482	48.2	3.44	3.69	3.33	3.66
	50대	518	51.8	3.47	3.67	3.26	3.67
거주지	도 지역	568	56.8	3.40	3.64	3.23	3.63
	특별시, 광역시	432	43.2	3.52	3.73	3.37	3.71
배우자 있음 여부	아니요	300	30.0	3.39	3.62	3.17	3.60
	예	700	70.0	3.48	3.70	3.34	3.69
현재 직종	사무종사자	305	30.5	3.55	3.71	3.46	3.72
	관리자	125	12.5	3.59	3.73	3.47	3.75
	전문가 및 관련 종사자	149	14.9	3.55	3.79	3.35	3.77
	서비스종사자	153	15.3	3.41	3.64	3.17	3.63
	판매종사자	55	5.5	3.40	3.69	3.14	3.68
	농림어업숙련자	8	0.8	3.16	3.75	2.94	3.28
	기능원 및 관련 기능 종사자	65	6.5	3.39	3.68	3.19	3.62
	장치, 기계 조작 및 조립종사자	23	2.3	3.32	3.66	2.77	3.58
	단순노무종사자	117	11.7	3.18	3.45	2.99	3.41
고용형태	비정규직	346	34.6	3.39	3.64	3.12	3.60
	정규직	654	65.4	3.49	3.70	3.38	3.70
근무형태	전일제	699	69.9	3.46	3.69	3.34	3.69
	시간제	301	30.1	3.45	3.66	3.17	3.60
특수형태 근로자	아니오	836	83.6	3.44	3.68	3.29	3.66
	예	164	16.4	3.52	3.65	3.30	3.67
플랫폼 종사자	아니오	896	89.6	3.43	3.68	3.27	3.67
	예	104	10.4	3.63	3.68	3.45	3.62
가구 월평균 총소득	200만 원 미만	34	8.4	3.18	3.46	3.10	3.34
	200만 원 이상~400만 원 미만	191	22.6	3.33	3.58	3.13	3.59
	400만 원 이상~600만 원 미만	275	28.8	3.42	3.67	3.16	3.64
	600만 원 이상~800만 원 미만	212	22.1	3.52	3.73	3.43	3.71
	800만 원 이상~1,000만 원 미만	154	10.6	3.51	3.68	3.43	3.70
	1,000만 원 이상	134	7.5	3.61	3.80	3.46	3.80
학력	고졸 이하	208	20.8	3.37	3.57	3.02	3.53
	전문대 졸	171	17.1	3.44	3.69	3.23	3.66
	4년제 대학 졸	527	52.7	3.47	3.69	3.36	3.69
	대학원 이상	94	9.4	3.59	3.80	3.63	3.82

구체적으로 보면, 진로인식에서는 각 세부문항에서 응답자들은 자신의 인식 수준을 3.36~3.56점으로 평가하였고, 교육수요는 3.65~3.70점으로 나타났다. 특히, ‘직업 및 진로설계 경험 있음’에서는 인식 수준이 3.36점, 교육수요는 3.68점으로 나타났으며, ‘어떤 기술을 가졌는지 알고 있음’에서는 인식 수준이 3.56점, 교육수요는 3.70점으로 가장 높았다.

직무지식의 각 문항에서 응답자들은 자신의 지식수준을 3.15~3.42점으로 평가하였고, 교육수요는 3.62~3.69점으로 나타났다. 특히 ‘디지털 기술 보유’는 상대적으로 높은 지식수준(3.42)과 함께 교육수요가 가장 높은(3.69점) 항목으로 관찰되었으며, ‘새로운 직무에 필요한 전문지식, 기술 보유’는 역량 수준(3.24점)과 교육수요(3.68점) 간 큰 격차를 보였다.

〈표 3〉 진로인식과 직무지식 하위 문항별 역량 수준 및 교육수요 평균

구분	세부 문항	역량 수준	교육수요
진로인식	전체 평균	3.45	3.68
	직업 및 진로설계 경험 있음	3.36	3.68
	진로 결정할 수 있을 만큼 나 자신을 알고 있음	3.48	3.65
	어떤 직업이 나를 행복하게 만드는지 알고 있음	3.42	3.68
	어떤 기술을 가지고 있는지 알고 있음	3.56	3.70
직무지식	전체 평균	3.29	3.66
	디지털 기술 보유	3.42	3.69
	새롭게 원하는 직무에서 필요로 하는 전문지식, 기술 보유	3.24	3.68
	경력전환에 필요한 소프트스킬 보유	3.35	3.67
	경력전환에 요구되는 교육 경험, 자격증 보유	3.15	3.62

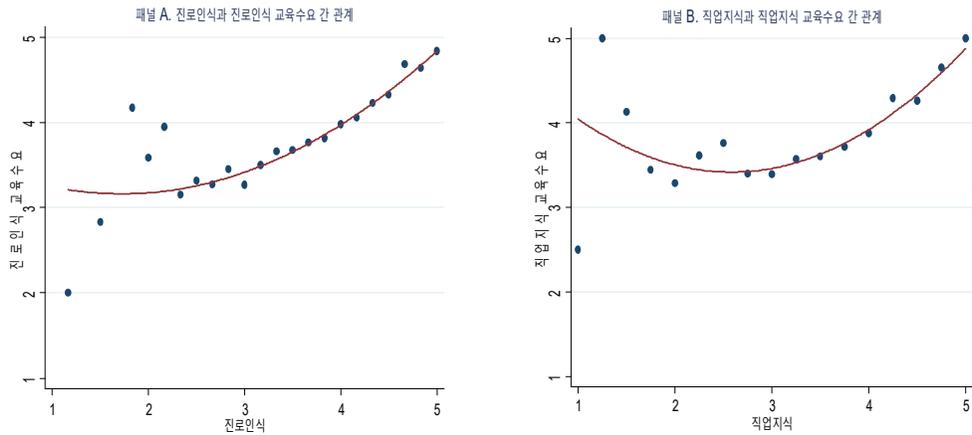
주. 5점 척도로 측정됨

2. 연구문제(2): 진로인식 및 직무지식 수준과 교육수요 간 관계

상기한 것처럼 경력전환역량과 교육수요 간의 연관성을 살펴보기 위해서 가장 빈번한 30개 사례를 선별하여 분포 도표에 반영하고 추세선을 도출하였다. 각 영역을 보다 직관적이고 이해할 수 있도록, 각 역량수준과 교육수요의 전체 평균치를 사용한 결과를 [그림 1]과 같이 시각화하였다.

먼저, [그림 1]의 패널 A에서 볼 수 있듯이, 진로인식 수준과 진로인식 교육수요는 대체로 긍정적으로 관련된 것을 확인할 수 있다. 특히, 이러한 관계는 진로인식이 보통 수준(3점) 이상부터 뚜렷해지는 경향을 보인다. 다음으로, [그림 1]의 패널 B가 보여주듯이, 직무지식과

교육수요는 대체로 U자형 관계를 보이는 것을 확인할 수 있다. 이는 보통 수준(3점)의 직무지식을 보이는 집단에서 직무지식 교육수요가 낮고, 직무지식이 가장 부족하다고 느끼거나 높다고 인식하는 집단에서 직무지식 교육수요가 높은 경향이 있다는 것을 보여준다.



[그림 1] 진로인식 및 직무지식과 교육수요 간 분포

다음으로 응답자의 인구통계학적 차이를 같다고 가정한 뒤, 경력전환역량 수준과 교육수요 간의 관계를 확인하기 위해 진로인식과 직무지식 교육수요를 각각 종속변수로, 진로인식과 직무지식 수준을 각각 설명변수로 하는 회귀분석을 실시하였다. 앞서 살펴보았듯이 두 변수가 U자형 관계가 있을 가능성을 고려하여 진로인식과 직무지식의 제공항을 추가한 모형(제공항 모형)을 검증하였다. 회귀분석 결과는 <표 4>에 제시되어 있다.

회귀분석 결과를 종합하여 해석하면, 진로인식과 직무지식이 각각의 교육수요와 밀접하게 관련되어 있음을 알 수 있다. 먼저, 진로인식과 진로인식 교육수요 간의 관계를 살펴보면, 기본 모형에서 진로인식은 진로인식 교육수요와 양(+)의 관계가 있었다($p < 0.001$). 통제변수를 포함한 모형에서도 진로인식과 진로인식 교육수요 간의 관계는 여전히 양(+)의 관계를 유지하며, 계수값은 0.54로 추정되었다($p < 0.001$). 이는 다른 변수를 동일하다고 가정한 뒤에도, 진로인식이 1의 값이 증가할 때 진로인식 교육수요가 0.54 높아지는 경향이 있다는 것을 의미한다. 제공항을 포함한 모형에서는 진로인식의 계수값이 양(+)으로, 진로인식의 제공항 계수값이 음(-)으로 각각 확인되었으며, 모두 유의미했다. 이는 다른 변수들을 통제 한 후에도 진로인식과 진로인식 교육수요 간의 관계는 U자형 분포를 그럴 가능성을 보여준다.

직무지식과 직무지식 교육수요 간의 관계 또한 유사한 결과가 확인된다. 기본 모형에서 직무지식은 직무지식 교육수요와 양(+)의 관계가 있었으며($p < 0.001$), 통제변수를 포함한 모

〈표 4〉 진로인식 및 직무지식 교육수요 예측 모형 회귀분석 결과

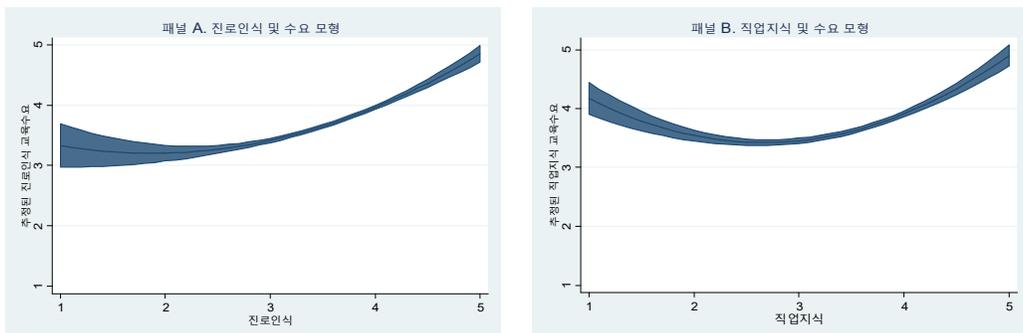
변수		진로인식 교육수요						직무지식 교육수요					
		기본		통제		제공항		기본		통제		제공항	
		β	se	β	se	β	se	β	se	β	se	β	se
설명 변수	진로인식	.55***	.02	.54***	.02	-.63**	.21						
	진로인식 ²					.17**	.03						
	직무지식							.31***	.03	.30***	.03	-1.4***	.18
	직무지식 ²											.27***	.03
독립 변수	성별(여성)			-.05	.03	-.05	.03			-.04	.04	-.02	.04
	연령(50대)			.01	.03	.00	.03			-.02	.04	-.04	.04
	거주지(도 지역)			.03	.03	.03	.03			.04	.04	.04	.04
	배우자 있음 여부(아니오)			-.00	.03	-.01	.03			-.01	.05	-.03	.04
	직종(사무종사자)												
	관리자			.00	.05	-.02	.05			.04	.07	.00	.06
	전문가 및 관련 종사자			.05	.04	.05	.04			.07	.06	.07	.06
	서비스 종사자			.02	.04	.00	.04			-.00	.06	-.04	.06
	판매업 종사자			.06	.06	.06	.06			.07	.09	.03	.08
	농림어업숙련자			.20	.15	.14	.15			-.27	.21	-.36	.20
	기능원 및 관련 기능 종사자			.06	.06	.05	.06			.00	.09	-.02	.08
	장치, 기계 조작/조립 종사자			.09	.09	.09	.09			.09	.13	.05	.13
	단순노무 종사자			-.01	.05	-.03	.05			-.13	.07	-.17*	.07
	고용형태(비정규직)			-.06	.04	-.06	.04			-.01	.05	-.01	.05
	근무형태(전일제)			-.03	.04	-.03	.04			-.01	.05	-.00	.05
	특수형태 근로자(아니오)			.04	.04	.04	.04			-.06	.06	-.03	.06
	플랫폼 종사자(아니오)			.08	.05	.09	.05			.13	.07	.15*	.07
	가구 총소득(200만원 미만)												
	200만원 이상~600만원 미만			.04	.06	.07	.06			.11	.08	.17*	.08
	400만원 이상~600만원 미만			.11	.06	.14*	.06			.18*	.08	.23**	.08
	600만원 이상~800만원 미만			.06	.06	.09	.06			.13	.09	.16	.08
800만원 이상~1,000만원 미만			.13	.07	.15*	.07			.17	.10	.20*	.09	
1,000만원 이상			.06	.08	.09	.07			.15	.11	.20*	.10	
학력(고등학교 졸업)													
전문대 졸업			.05	.04	.06	.04			.03	.06	.07	.06	
4년제 대학 졸업			.06	.04	.06	.04			-.00	.05	.02	.05	
대학원 이상			.12*	.06	.10	.06			.03	.08	.05	.08	
절편		1.79	.09	1.61	.12	3.58	.36	2.66	.09	2.51	.15	5.08	.30
R ²		.341		.363		.384		.118		.143		.220	

주. 1. 변수에서 괄호 안의 범주는 준거집단임. 2. 통계적 유의도 * $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$. 3. 절편은 모두 $p<.001$ 수준에서 통계적으로 유의함.

형에서도 직무지식과 직무지식 교육수요 간의 관계는 여전히 양(+의) 관계를 유지하며, 계수는 0.30로 나타났다($p < 0.001$). 이는 다른 변수들을 동일하다고 가정한 뒤에도, 직무지식의 값이 1 증가할 때 직무지식 교육수요가 0.30만큼 증가하는 경향이 있다는 것을 나타낸다. 제공항을 포함한 모형에서는 직무지식은 양(+), 직무지식의 제공항은 음(-)으로 유의미하게 확인되어 직무지식과 진로인식 교육수요 간 관계가 선형적이기보다 U자형에 가까울 가능성을 보여준다.

더불어, 통제변수로 투입한 인구통계학적 변수들의 결과를 정리하면 다음과 같다. 성별, 연령, 거주지, 배우자 있음 여부는 두 교육수요 간에 유의미한 관계를 보이지 않았다. 이는 성별, 연령, 거주지, 배우자 있음 여부는 교육수요의 차이와 체계적으로 연관되어 있지 않을 가능성을 보여준다. 다음으로, 가구 총소득이 높을수록 진로인식 교육수요와 직무지식 교육수요 간의 관계는 양(+의) 관계를 보였는데, 특히 소득 수준이 400만원 이상~600만원 미만, 800만원 이상~1,000만원 미만, 1,000만원 이상일 때 유의미한 결과를 나타냈다($p < .05$). 학력의 경우, 대학원 이상인 경우 진로인식 교육수요와 유의미한 관계가 확인되었다($p < .05$).

다음으로, 2차항 계수값의 해석을 좀 더 직관적으로 시도하기 위해 진로인식 제공항과 직무지식 제공항을 고려하여 진로인식 교육수요 수준과 직무지식 교육수요 수준의 변화를 [그림 2]와 같이 각각 시각화하였다. 이는 다른 모든 변수가 동등하다고 가정했을 때의 변화 추세를 나타낸다. 먼저 두 패널의 양상을 비교하면 U자형 관계는 진로인식과 수요 모형(패널 A)보다 직무지식과 직무지식 교육수요 모형(패널 B)에서 좀 더 두드러지게 나타나는 것을 확인할 수 있다. 앞선 분포 도표에서 확인한 바와 비슷하게 진로인식과 진로인식 교육수요 간의 관계는 보통(3점) 수준 이후부터 선형적인 관계를 보이는 것을 확인할 수 있다. 진로인식 수준이 보통(3점) 이하의 구간에서는 교육수요의 수준 또한 보통(3점) 수준에 머무는 것으로 나타났다.



[그림 2] 추정된 진로인식 및 직무지식 교육수요 수준

주. 음영부분은 95% 신뢰도 구간을 나타냄. 모든 통제변수의 값은 평균으로 고정함.

직무지식과 직무지식 교육수요 간의 관계는 좀 더 뚜렷한 U자형을 보이고 있다. 대략 2.5점 수준에서 가장 낮은 수요를 보이며, 직무지식이 낮다고 인식하거나 높다고 인식한 집단에서 직무지식 교육수요가 높은 것을 확인할 수 있다. 더불어, 직무지식이 매우 높다고 인식한 구간에서 교육수요 수준이 가장 높았다.

V. 논의 및 제언

이 연구는 중장년층의 주관적으로 인식하는 진로인식 및 직무지식 수준과 진로인식 함양 및 직무지식 함양을 목적으로 하는 교육수요 수준 간의 관계를 탐구했다. 이 연구에서 확인한 주요 연구 결과는 다음과 같다.

첫째, 중장년층이 인식한 진로인식과 직무지식 수준은 보통 이상인 것으로 나타났다. 또한, 교육수요 역시 보통 이상으로 나타났는데, 특히 진로인식과 직무지식 수준보다 교육수요가 더 높은 경향을 보였다. 중장년층은 자신의 진로인식과 직무인식 수준을 어느 정도 갖추었다고 인식하고 있는 상황에서, 이러한 인식을 바탕으로 이러한 역량을 강화하기 위한 교육 프로그램 참여에 의지가 있다는 것을 시사한다. 이는 성인기에는 자신의 경력을 재평가하고 새로운 목표를 설정하는 경향이 강하고, 따라서 중장년층은 자신의 역량을 인식하는 동시에 이러한 역량을 더 발전시키고자 하는 욕구가 커질 것이란 전망을 지지한다(Bjorklund, 2015).

둘째, 중장년층의 진로인식과 진로인식 교육수요 간의 관계는 전반적으로 양의 방향으로 치우친 U자형 관계를 나타냈다. 인식된 진로인식 수준이 보통 수준까지 교육수요가 크기 변하지 않다가 보통 이상인 경우에 선형적으로 교육수요가 높아지는 경향을 보인다. 이는 중장년층이 자신의 진로인식이 높다고 인식할수록 관련 교육의 필요성을 더욱 인지하고 있음을 나타낸다. 일반적으로 자신의 특정 영역에서 능력이나 지식에 대해 부족함을 인식할 경우, 그 분야의 관련 교육수요가 높아진다고 볼 수 있다. 즉, 잘 모른다고 인식할수록 더 배우고자 하는 동기가 생긴다고 가정하는 것이 자연스럽다. 그러나 제시된 분석 결과는 이와는 반대로, 자신의 상태에 대한 인식 수준이 높을수록 교육수요가 높아진 것을 확인할 수 있다.

이러한 현상은 앞서 논의한 ‘매튜효과’가 작동한 결과라고 볼 수 있다. 개인이 어떤 주제에 대한 지식이 많을수록 그 지식의 한계나 부족한 부분을 더 잘 인지할 가능성을 고려할 수 있다. 지식이 많은 사람이나 해당 분야에 대해 더 많은 경험을 가진 사람이 추가적인 교육이나 훈련의 필요성을 더 크게 느낄 수 있는 것이다(Kruger & Dunning, 1999). 다른

측면에서 보면, 자신이 이미 어느 정도의 능력을 갖추고 있다고 인지할 경우, 그 능력의 효용에 대해 더 잘 알고 있을 수 있기에 이를 더욱 발전시키기 위한 교육이나 훈련에 투자하려는 경향이 생길 수 있다(Hall, 2004). 이는 Lin, Sun, & Chen(2020)의 연구에서 나타난 바와 같이, 중장년층이 경력만족도를 높이기 위해 지속적인 학습과 발전을 추구하는 경향과 일치한다. 반면 경력전환역량이 낮은 취약집단은 지속적인 자기 발전을 위한 교육수요도 낮고 학습참여 의지도 낮은 가능성이 있다. 결론적으로, 이러한 분석 결과는 중장년층 성인 학습자의 성공적인 경력전환을 위해 경력전환 관련 교육수요를 이미 가지고 있는 집단뿐만 아니라 경력전환역량이 부족하고 해당 교육수요 또한 낮은 집단에 대한 정책적 배려가 필요하다라는 것을 보여준다.

셋째, 직무지식과 직무지식 교육수요 간의 관계는 비교적 분명한 U자형으로 나타났다. 중장년층이 자신의 직무지식을 매우 낮거나 높게 인식할 때 교육수요가 높아지는 경향을 보였으며, 특히 직무지식이 가장 높은 집단에서 교육수요가 가장 높은 경향이 나타났다. 이 또한 초기의 격차가 추후 점차 더 큰 격차로 이어지는 형상을 일컫는 매튜효과의 예라고 할 수 있다. 동시에 중간 수준의 직무지식을 가진 집단에서 교육수요가 상대적으로 낮게 나타나는 결과를 보였다. 이러한 결과는 중장년층이 자신의 직무지식에 대해 확신이 없거나, 반대로 높은 역량을 유지하기 위해 지속적인 학습의 필요성을 느끼고 있음을 시사한다.

성인학습자들의 직무지식과 직무지식 교육수요 간의 U자형 관계에서, 직무지식이 낮다고 인식하는 중장년층의 높은 교육수요는 여러 심리적·사회적 요인으로 설명될 수 있다. 이들은 직장에서의 경쟁력 약화, 실직 가능성 증가, 새로운 기술 적응의 어려움 등으로 인한 불안감과 위협 인식을 경험한다. Rothés, Lemos, & Gonçalves(2017)의 연구에서 나타났듯이, 이러한 불안감은 교육 참여를 통한 역량 강화 욕구로 이어져 교육수요를 증가시킨다. 또한, 4차 산업혁명 시대의 끊임없는 기술 발전으로 인한 기술 격차 인식도 중요한 요인이다. 직무지식 수준이 낮다고 인식하는 중장년층은 이러한 격차를 해소하고 경쟁력을 유지하기 위해 교육의 필요성을 더 강하게 느낄 수 있다. 이러한 요인들이 복합적으로 작용하여 직무지식이 낮은 중장년층의 교육수요를 높이는 결과로 이어지는 것으로 추정해볼 수 있다.

또한, 이 연구는 전반적으로 진로인식과 직무지식이 중간수준인 집단에서 교육수요가 낮음을 확인했다. 이러한 결과는 중간수준 집단에서 낮은 역량 집단만큼의 위기감이나, 높은 역량 집단만큼의 전문성 추구 욕구가 있지 않을 가능성을 시사한다. 이처럼 중간수준 집단에 속한 중장년은 장기적으로는 급변하는 노동시장과 직업 환경에서의 적응력을 저해할 수 있는 위험에 노출될 수 있다. 따라서 역량이 중간수준인 성인학습자의 교육 참여를 독려하기 위해 현재 역량 수준의 활용성을 강화하고 지속적 학습의 중요성을 인식시키는 전략이 요구된다. 이러한 전략은 노동시장에서 중장년들이 능동적으로 참여하고 경력전환역량을 높이는 기제가 될 수 있다.

지금까지 이 연구는 중장년층의 진로인식과 직무지식에 따른 교육수요의 차이와 관계를 다층적으로 밝혀내는 의의가 있으나, 이러한 차이의 근본적인 원인을 심층적으로 분석하지 못했다는 한계를 가진다. 연구 결과는 진로인식과 진로인식 교육수요 간의 선형적 관계, 그리고 직무지식과 직무지식 교육수요 간의 U자형 관계를 보여주었지만, 이러한 차이가 발생하는 이유에 대한 깊이 있는 분석이 부족했다. 두 역량이 상호 보완적인 관계임에도 불구하고 교육수요 패턴에서 차이를 보이는 원인에 관한 심층적인 분석은 후속 연구의 필요성을 보여준다. 중장년층의 진로인식과 직무지식에 대한 인식을 질적 연구 방법을 통해 더 깊이 있게 탐색할 필요가 있다.

특히, 경력전환과 교육 프로그램 선택이 단순히 진로인식과 직무지식 수준에 기반한 합리적인 과정으로만 이루어지지 않고, 비합리적, 상황적, 우연적 요소들에 의해서도 영향을 받을 수 있다는 점을 간과했다. 중장년층의 경력 전환 과정은 개인의 심리적 요인뿐만 아니라, 사회적·문화적 환경과 철학적 요소들, 예를 들어 사회적 기대, 직업적 변화에 대한 불확실성, 우연한 기회(Krumboltz, 2009) 등이 중첩되어 영향을 미칠 수 있기 때문에 다각도의 접근이 필요하다. 따라서 후속 연구에서는 사회구조적 문화를 반영하는 상황적 요인들이 진로인식과 중장년층의 경력전환에 어떻게 연결되어 있는지, 그리고 이 과정에서 진로인식과 직무지식이 어떻게 작용하는지에 대한 더욱 내밀한 질적 분석이 필요하다. 이를 통해 경력전환역량, 진로인식, 직무지식이 어떻게 상황적, 우연적 요소들과 상호작용하며 개인의 경력 경로를 형성하는지에 대한 더욱 풍부한 이해를 얻을 수 있을 것이다.

참고문헌

- 강미정(2016). 고학력 경력단절 중년여성의 대학원 학습참여 경험 의미에 관한 연구. **평생교육·HRD연구**, 12(2), 45-68. <https://doi.org/10.35637/klehrd.2016.12.2.003>
- 강소랑·이은정·김영식(2018). **50+ 교육프로그램 평가지표 개발**. 서울시50플러스재단.
- 경기도일자리재단(n.d.). 신중년일자리센터 웹브로슈어. https://www.gif.or.kr/main/pst/view.do?pst_id=pr_open_data&pst_sn=199095&search= (검색일: 2024. 10. 22)
- 고용노동부(2021). **40대 고용률 위기극복을 위한 맞춤형 취업프로그램 개발**(보도자료).
- 관계부처 합동(2022). **제5차 평생교육진흥 기본계획('23~'27년): 평생학습 진흥방안**.
- 김성희·김남희(2022). 퇴직을 앞둔 중·장년 대기업 근로자의 경력전환 교육요구 분석. **기업교육과 인제연구**, 24(1), 37-64. <https://doi.org/10.46260/KSLP.24.1.2>
- 김은경·전예니·배현경·조대연(2022). 평생학습 프로그램 요구분석: 성인학습자와 교육 제공자의 요구 차이. **평생교육·HRD연구**, 18(4), 71-95. <https://doi.org/10.35637/klehrd.2022.18.4.004>
- 김인숙·김창환·리상섭(2020). 중장년 취업아카데미 생애경력설계 표준프로그램 개발 사례. **교육컨설팅코칭연구**, 4(2), 5-25. <https://doi.org/10.31137/ECC.2020.4.2.5>
- 김정원·조대연·박지원·장은하(2023). 경력단절여성에게 필요한 성인역량에 관한 요구분석. **문화와융합**, 45(3), 403-416. <https://doi.org/10.33645/cnc.2023.03.45.03.403>
- 김지연(2024). **직무 분석을 통해 살펴본 중장년 노동시장의 현황과 개선 방안**(KDI Focus Vol. 133). 한국개발연구원.
- 김진희·김경애·이정우·김지혜·임종현·김영석·이로미·강충서(2023). **커리어 전환기에 놓인 4050 성인학습자의 평생교육 지원 방안**. 한국교육개발원.
- 김현순·김지효(2016). 대학생의 진로인식에 따른 진로 교육 요구도 차이 분석. **한국콘텐츠학회논문지**, 16(5), 651-659. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2016.16.05.651>
- 남상숙·강혜영(2020). 경력단절여성 취업지원을 위한 온라인 직업상담사의 교육요구분석: G공공기관을 중심으로. **직업교육연구**, 39(4), 25-46. <https://doi.org/10.37210/JVER.2020.39.4.25>
- 대전일자리경제진흥원(n.d.). 대전중장년지원센터 사업안내. https://www.daejeonsenior.or.kr/kor/sub06_04.do (검색일: 2024. 5. 11)
- 박지원·권기범·한지영·우혜정(2023). 중장년 고용취약계층의 경력역량 탐색 연구. **실천공학교육논문지**, 15(2), 285-297. <https://doi.org/10.14702/JPEE.2023.285>
- 서울시50플러스포털(n.d.). 50이후, 변화와 창조의 삶, '양코르커리어'에 관한 질문. <https://www.50plus.or.kr/detail.do?id=1928871> (검색일: 2024. 10. 13)
- 이수정·양정승·송기원·김윤정(2020). **중·장년층 고용 연계를 위한 평생직업교육훈련 방안**. 한국직업능력개발원.
- 이지영·이희수(2019). 국내 성인근로자의 경력역량 척도 타당화 연구. **학습자중심교과교육연구**, 19(9), 275-296. <https://doi.org/10.22251/jlcci.2019.19.9.275>

- 이회승(2023). [50+ 정책동향리포트][2023년1호] 전환기 중장년 집중지원 프로젝트 서울런4050. <https://50plus.or.kr/org/detail.do?id=31720276> (검색일: 2024. 8. 1)
- 통계청(2022). **2022년 5월 경제활동인구조사 고령층 부가조사 결과**(보도자료).
- 통계청(2023). **2023년 5월 고용동향**(보도자료).
- Bejian, D. V., & Salomone, P. R. (1995). Understanding midlife career renewal: Implications for counseling. *The Career Development Quarterly*, *44*(1), 52-63. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1995.tb00528.x>
- Bjorklund, B. R. (2015). *The journey of adulthood* (8th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Defillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, *15*(4), 307-324. <https://doi.org/10.1002/job.4030150403>
- Ferraro, H. S., Prussia, G., & Mehrotra, S. (2018). The impact of age norms on career transition intentions. *Career Development International*, *23*(3), 212-229. <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2017-0110>
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, *65*(1), 14-38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Green, T., Hajri, N., Ortiz, S., & Nelson, J. (2020, January). *A case study: Applied knowledge transfer*. Paper presented at the International Petroleum Technology Conference, Dhahran, Saudi Arabia. <https://doi.org/10.2523/IPTC-19599-Abstract>
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, *65*(1), 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>
- Hunter, J. E., & Schmidt, F. L. (1996). Intelligence and job performance: Economic and social implications. *Psychology, Public Policy, and Law*, *2*(3-4), 447-472. <https://doi.org/10.1037/1076-8971.2.3-4.447>
- Jarvis, P. (2010). *Adult education and lifelong learning: Theory and practice* (4th ed.). Abingdon, UK: Routledge.
- Kruger, J., & Dunning, D. (1999). Unskilled and unaware of it: How difficulties in recognizing one's own incompetence lead to inflated self-assessments. *Journal of Personality and Social Psychology*, *77*(6), 1121-1134. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.77.6.1121>
- Krumboltz, J. D. (2009). The happenstance learning theory. *Journal of Career Assessment*, *17*(2), 135-154. <https://doi.org/10.1177/1069072708328861>
- Lent, R. W. (2013). Career-life preparedness: Revisiting career planning and adjustment in the new workplace. *The Career Development Quarterly*, *61*(1), 2-14. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2013.00031.x>

- Lin, S.-T., Sun, J.-H., & Chen, C.-J. (2020). Re-enter the job market: Job satisfaction and career transition competency among middle-aged and older adults. *Educational Gerontology, 46*(12), 774-784. <https://doi.org/10.1080/03601277.2020.1824696>
- Liu, M., Liu, L., Lv, Z., Mao, Y., & Liu, Y. (2024). Career adaptability among new oncology nurses: A longitudinal exploration. *International Nursing Review*. <https://doi.org/10.1111/inr.12988>
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). (2018). *Opportunities for all: A framework for policy action on inclusive growth*. <https://doi.org/10.1787/9789264301665-en>
- Presti, A. L., Capone, V., Aversano, A., & Akkermans, J. (2021). Career competencies and career success: On the roles of employability activities and academic satisfaction during the school-to-work transition. *Journal of Career Development, 49*(1), 107-125. <https://doi.org/10.1177/0894845321992536>
- Roths, A., Lemos, M. S., & Gonçalves, T. (2017). Motivational profiles of adult learners. *Adult Education Quarterly, 67*(1), 3-29. <https://doi.org/10.1177/0741713616669588>
- Schein, E. H. (1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *Academy of Management Perspectives, 10*(4), 80-88. <https://doi.org/10.5465/ame.1996.3145321>
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1993). Tacit knowledge, practical intelligence, general mental ability, and job knowledge. *Current Directions in Psychological Science, 2*(1), 8-9. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10770456>
- Wise, R., Charner, I., & Randour, M. L. (1976). A conceptual framework for career awareness in career decision-making. *The Counseling Psychologist, 6*(3), 47-53. <https://doi.org/10.1177/001100007600600309>

<Abstract>

A Study of Career Awareness, Job Knowledge, and the Educational Demand for Career Transition Among the Middle-aged

Jungwoo Lee (Korean Educational Development Institute)

Jinhee Kim (Korean Educational Development Institute)

Chungseo Kang (Jeonbuk National University)

This study investigates the relationship between perceived career transition competencies—specifically career awareness and job knowledge—and the educational demand aimed at enhancing these competencies among middle-aged adults. Using data from 1,000 individuals in their 40s and 50s, a quadratic regression model was applied to examine the nonlinear relationship between competency levels and educational demand. Participants generally rated their career awareness and job knowledge as being above average, with a correspondingly high educational demand targeting these areas. A distinct pattern emerged. Individuals with low or very high levels of career awareness and job knowledge demonstrated increased educational demand, while those with moderate levels showed relatively lower demand. The implications based on these findings were discussed.

- **Key words:** middle-aged, career transition competency, career awareness, job knowledge, educational demand

접 수 일: 2024. 9. 23

심 사 일: 2024. 10. 10

게재확정일: 2024. 10. 29