

## 은퇴자를 위한 재취업교육의 효과분석

김서호<sup>1</sup>, 변상해<sup>\*</sup>

<sup>1</sup>서울벤처대학원대학교 사회복지학과

### Analysis of the Re-Employment Education For Retirees'

Seo-Ho Kim<sup>1</sup> and Sang-Hae Byun<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Department of Social Welfare Counseling, Graduate School of Seoul Venture University

**요약** 본 연구는 은퇴자를 위한 재취업교육이 취업불안, 취업스트레스 그리고 진로신념에 미치는 영향을 분석하고자 실시하였다. K에 소재한 G교회에 출석중인 은퇴자 67명을 선정 후 각각 실험집단 32명과 통제집단 35명으로 구분하였다. 매주 1회 총 14회기의 재취업교육을 실시하였으며, 본 연구에서 나타난 주요 결과를 요약하여 제시하면 다음과 같다.

첫째, 재취업 교육에 참여한 실험집단은 참여하지 않은 통제집단보다 취업불안이 감소되었다.

둘째, 재취업 교육에 참여한 실험집단은 참여하지 않은 통제집단보다 취업스트레스가 감소되었다.

셋째, 재취업 교육에 참여한 실험집단은 참여하지 않은 통제집단보다 진로신념이 향상되었다.

**Abstract** The purpose of this study was to examine the impact of a re-employment education to job-seeking anxiety, job-seeking stress and Career belief in an effort to prove the effectiveness of re-employment education. The subjects in this study were 67 believer who were users of G church in the city of K. A re-employment education was conducted in fourteen sessions, once a week. The major findings of the study were as follows:

First, the experimental group who participated in the re-employment education felt less job-seeking anxiety.

Second, the experimental group who participated in the re-employment education felt less job-seeking stress.

Third, the experimental group who participated in the re-employment education showed improvement in Career belief.

**Key Words** : Key Words : career belief, job-seeking anxiety, job-seeking stress, re-employment.

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성

고령인구의 증가와 출산율의 저하는 전 세계의 당면 과제가 되고 있다. 고령화의 속도가 매우 빠른 속도로 진행되고 있는 우리나라의 경우 더욱 심각한 문제로 대두되고 있다. 전통적으로 가족 중심문화가 강한 우리나라에서 노인의 부양의 의무는 가족에게 주어지는 것이 일반적이었다. 하지만 사회·경제적 상황의 변화 및 이에 따른 가치관의 변화 등으로 인하여 이제 노인부양의 문제는 가족내의 사적인 영역으로부터 사회전반의 공적인 영역으로 확산되게 되었다. 고령화 문제 중에서 가장 중

요한 것이 바로 이 고령자 부양이다. Table 1은 노인부양비용을 나타낸 것으로 2010년에 10%였던 전체인구가 부담해야할 노인 부양비용이 2020에는 21.8%로 증가할 것으로 예상되고 2050에는 64.9%에 다다를 것으로 예상되어 적은 수의 비노인 인구가 많은 노인인구를 부양해야하는 부담을 안게 될 것으로 예상된다.

Table 1. elderly supporting

year	2000	2010	2020	2030	2050
alimony(%)	10.0	14.9	21.8	37.3	64.9

source: Statistics Korea(2014), population projection

\*Corresponding Author : Sang-Hae Byun(Graduate School of Seoul Venture University)

Tel: +82-10-2509-1054 email: jm9004@svu.ac.kr

Received December 4, 2014

Revised (1st January 27, 2015, 2nd February 26, 2015)

Accepted April 9, 2015

Published April 30, 2015

고령자의 재취업은 경제적, 가족·사회적으로 의미 있는 결과를 가져오게 되는데 먼저 경제적 효과를 들 수 있다. 재취업을 통해 고령자는 경제적 자립을 유지하므로 경쟁력을 가지게 되어 가족 및 사회의 부양부담이 감소되는 효과를 누릴 수 있다. 그리고 재취업은 퇴직으로 인해 상실된 가족 및 사회에서의 역할을 확보함으로써 자신의 필요성에 대해 인식하고, 자신감을 획득하고 사회 및 가정 내에서의 권위도 살릴 수 있다[1].

또한 사회적 측면에서 퇴직은 훈련되고 경험 있는 근로자의 손실과 연금의 상당한 비용지출을 의미하므로[2] 고령자의 재취업은 사회적으로 유용한 인력을 확보하는 동시에 사회적 부담을 감소할 수 있게 한다. 퇴직 고령자들이 지닌 숙련된 경험과 지식을 활용한다는 차원에서도 고령자의 재취업은 필요하다고 할 수 있다.

더욱이 전반적인 영양 및 건강상태의 향상으로 인해 고령자들은 평균수명의 연장뿐 아니라 과거에 비해 상당히 양호한 건강 상태를 유지하고 있다. 이러한 상황에서 자신의 능력부족이나 선택에 의해서가 아니라 정년제도 혹은 구조조정 등으로 인하여 직업일선에서 은퇴한 고령자들은 여전히 노령인력으로서 충분한 가능성과 사회적 의의를 갖고 있으며, 재취업에 대한 고령자 개인적 욕구를 가지고 있는 경우가 많다[3]. 그러나 우리사회는 고령자에 대한 전통적 고정관념, 고정인력에 대한 관심 부족, 청년실업의 문제 등으로 인해 고령인력활용에 대한 관심이나 대책이 미흡한 실정이다.

최근의 조사에 의하면 고령층의 취업률은 60세 이상이 약 40% 전후이나 65세 이상의 경우에는 약 30%로 줄어들고 30%의 취업자 중 임금취업자는 24%에 머무르고 있음을 볼때 1981년 노인복지법 제정을 시작으로 고령자 고용촉진법과 고용보험법 등의 제정을 통해 고령자 문제와 고령인력활용에 관심을 갖기 시작하였지만 고령인력활용은 미흡한 실정이다. 무엇보다 무조건적인 취업을 피하기 보다는 심층상담 진로직업설계 등 다양한 프로그램을 통해 고령자의 직업능력에 맞는 고령친화적 일자리가 제공되어야 한다.

따라서 본 연구는 노인들의 재취업 및 경제적 요구를 반영한 교육이 필요하다는 관점에서 출발하였다. 따라서 본 연구의 목적은 노인에게 재취업교육을 실시함으로써 효과를 검증하고 노인 재취업교육과 관련한 구체적이고 체계적인 대안을 제시하고자 한다.

## 1.2 연구 가설

퇴직 후 재취업을 위한 교육의 효과검증을 위한 연구이다. 하지만 재취업을 위한 교육과 관련한 연구와 자료가 충분치 못하고 시행되었던 연구들 또한 실제 프로그램효과와 검증이 아닌 정책과 현황에 관한 이론기반 연구들에 한정되어 있어 관련 변수의 선정 및 가설설정이 용이하지는 않았다. 그럼에도 고령화로 인해 은퇴이후의 삶이 중요한 이슈로 떠오르는 현재 은퇴자들의 재취업은 여전히 중요한 문제이므로 재취업교육에 관한 선행연구들에서 변수로 활용되었던 취업불안, 취업스트레스, 진로신념을 종속변수로 선정하였고 변수에 대한 효과검증을 위한 가설은 아래와 같다.

가설 1. 재취업교육은 취업불안 감소에 영향을 미칠 것이다.

- 1-1. 재취업교육은 취업불안상태 감소에 영향을 미칠 것이다.
- 1-2. 재취업교육은 취업불안유발상황 감소에 영향을 미칠 것이다.
- 1-3. 재취업교육은 취업불안유발원인 감소에 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 재취업교육은 취업스트레스 감소에 영향을 미칠 것이다.

- 2-1. 재취업교육은 성격스트레스 감소에 영향을 미칠 것이다.
- 2-2. 재취업교육은 환경스트레스 감소에 영향을 미칠 것이다.
- 2-3. 재취업교육은 가족스트레스 감소에 영향을 미칠 것이다.

가설 3. 재취업교육은 진로신념에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

- 3-1. 재취업교육은 외적가치에 영향을 미칠 것이다.
- 3-2. 재취업교육은 통제감에 영향을 미칠 것이다.
- 3-3. 재취업교육은 내적가치에 영향을 미칠 것이다.
- 3-4. 재취업교육은 유연성에 영향을 미칠 것이다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구대상

본 연구는 K시에 위치한 G교회 출석성도 중 표본을

추출하였다. 표본을 선정함에 있어 사용된 방법은 판단 표본추출법으로 한정된 지역과 인원이라는 하지만 재취업에 관한 문제를 잘 인지하고 있고 모집단의 의견을 잘 반영할 수 있으리라 판단하여 교회성도 중 퇴직한 67명을 선정하여 각각 실험집단 32명과 통제집단 35명으로 구분하였다.

실험집단과 통제집단의 특성을 요약하면 두 집단 모두 G교회에 출석하며 55세 이상의 현재 퇴직상태에 있는 이들이다.

### 2.2 연구모형 및 설계

본 연구는 재취업 교육이 취업불안, 취업스트레스 그리고 진로신념에 미치는 효과를 알아보기로 연구대상을 실험집단과 통제집단으로 구분하여 프로그램을 실시하였다. 본 연구의 연구모형은 Fig. 1과 같다.

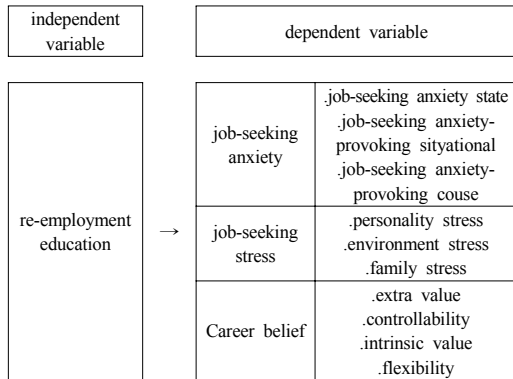


Fig. 1. Research Model

실험설계의 내용은 table 2와 같다.

Table 2. experimental design

	pre-test	disposal	post-test
eg	O1	X	O2
cg	O3		O4

O1, O3: pretest(job-seeking anxiety, job-seeking stress, Career belief)  
O2, O4: post test(job-seeking anxiety, job-seeking stress, Career belief)  
X: re-employment education

### 2.3 연구절차

본 연구는 2014년 3월부터 2014년 5월까지 임의 선정된 실험집단과 통제집단에게 진행되었다. 김옥선[4]이 실업계 고교생들을 대상으로 실시한 취업교육을 노인에

게 맞게 재수정·보완한 교육을 매회기 90분씩 총 14회기를 진행 한 후 실험집단과 통제집단의 사전·사후검사를 실시하였고 그 결과를 분석하였다.

14회기 과정의 프로그램 세부내용은 다음과 같다.

Table 3. program

	subject	contents
1	ot	ice break, program introduction, pre-test
2	plan & information	filed of re-employment, job-career note
3		ego & career exploration program 1
4		ego & career exploration program 2
5		job fair & data
6	documenation	resume
7		personal statement
8	interview	job interview coach
9		simulated employment interview
10	external	special lecture of re-employment sucesssman
11	personnel	pracgigioner invited
12	field trip	visit & experience
13		take part in external program
14	finish	feedback, post-test

### 2.4 조사도구

#### 2.4.1 취업불안

취업불안 측정을 위해 조규환[5]이 불안이론을 바탕으로 개발한 본 척도는 취업불안상태, 취업불안유발상황, 취업불안유발원인 등 3개의 하위요인, 28문항으로 구성되어있다. 취업불안 유발상황은 취업불안이 구체적인 장면이나 상황과 관련 있다고 보는 것으로 예를 들어 경기침체로 청년층뿐만이 아닌 재취업이 어렵다는 이야기를 언론이나 주위사람을 통해 들었을때와 같은 상황에서 불안이 발생한다는 것이고 취업불안의 유발원인은 취업불안을 유발하는 이유와 원인을 인지적 변인으로 보는 것이다. 즉 자신의 나이, 능력, 주위시선 등에 대해 높게 지각할수록 취업불안을 크게 느낀다는 것이며, 취업불안 상태는 취업불안을 경험할 때 심리적·신체적 상태를 나타내는 반응이 나타난다는 것이다. 특히 취업불안상태는 이 척도의 요인 중 핵심요인으로 취업불안을 겪는 상태의 정도를 타나내며, 취업불안유발상황과 유발원인에 영향받아 초래된다고 볼 수 있다[6]. 김홍석[6], 조기운[7], 조은경[8], 정보애[9]의 연구에서 활용되어진 척도를 사용하였다. 설문지는 총 28문항으로 취업불안 상태, 취업불안유발상황, 취업불안유발원인의 3개 하위요인으로 구성되었다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach'a= .96이었다.

**Table 4.** Employment anxiety

sub factor	number	the number	reliability
job-seeking anxiety state	1~10	10	.93
job-seeking anxiety-provoking situational	11~21	11	.95
job-seeking anxiety-provoking couse	22~28	7	.87
total		28	.96

**2.4.2 취업스트레스**

코넬대학의 Shepherd 등이 개발한 스트레스측정법을 기초로 개발된 황성원[10]의 취업스트레스 설문지를 보완한 강유리[11]의 취업스트레스 검사지를 활용하였다. 이 연구는 권승혁[12], Zhang[13]의 연구에서도 활용되었다. 취업스트레스란 진로와 취업에 관련하여 발생하는 신체적·정서적·심리적 갈등을 뜻하는 것으로 모든 스트레스가 그러하듯 적절한 수준의 취업스트레스는 재취업구직자들에게 긍정적 자극으로 작용할 수 있으나 잘 대처되지 못했을 때 신체적·정서적·심리적으로 여러 가지 부정적 영향을 줄 수도 있다. 하위요인 중 성격스트레스는 취업과 관련된 스트레스 중 자신의 성격적인 문제와 관련된 취업스트레스를 말하고 환경스트레스는 구직자가 속해있는 다양한 환경으로부터 받는 스트레스를 말하며 가족스트레스는 가족과의 관계, 가족의 시선 등 가족으로부터 받는 취업스트레스를 의미한다. 본 도구는 총 22문항이나 대상자에 맞도록 성격에 대한 스트레스, 환경에 대한 스트레스, 가족에 대한 스트레스의 14문항으로 구성되었다. 문항에 대한 반응은 5점 척도로 매우 그렇다 5점에서 매우 그렇지 않다 1점으로 제작되었고 구성 및 신뢰도는 다음과 같다.

**Table 5.** Employment stress

sub factor	number	the number	reliability
personality	1,2,3,4,7,8	6	.94
environment	5,6,9	3	.83
family	10,11,12,13,14	5	.83
total		14	.84

**2.4.3 진로신념**

진로신념을 측정하기 위한 CBI는 개인이 제한된 경험에 기초하여 직업세계와 자신에 대해 일반화시킨 생각을 측정하고자 Krumboltz[14]가 개발하였다. 이를 이경희[15]가 한국 실정에 맞게 보완한 것을 송보라[16]가 한국 실정에 맞게 보완·타당화한 척도를 사용하였다.

이 척도는 총 48개의 문항으로 구성되어 있고, 5가지 하위영역(외적가치, 통제감, 내적가치, 명확성, 유연성)으로 이루어져 있으나 본 연구에서는 중복측정을 고려하여 제외하였다. 본 도구는 박영희[17], 이승영[18], 최소영(2013)의 연구 등에서 활용되었으며, 본 연구 신뢰도는 Cronbach's $\alpha$ =.92이었다.

**Table 6.** Career belief

sub factor	the number	reliability
extra value	11	.86
controllability	13	.80
intrinsic value	12	.76
flexibility	8	.75
total	44	.84

**2.5 선행연구와의 차별성**

고령자 재취업과 관련된 선행연구들을 살펴보았을 때 대부분 재취업관련 정책분석(Ko[20]; Kim[21]; An[22]; Hah[23]), 재취업현황 및 활성화 방안(Yang[24], Park, [25]), 재취업 영향요인(Um[26]; Cho[27]; Ra[28]; Kim, [29], 퇴직준비교육(Yu[30]; Oh[31]; Kim[32]; Park[33]; Lee[34]; Park[35] 등에 관한 연구가 주를 이루고 구체적인 재취업관련 교육을 통한 효과검증을 이룬 논문은 거의 전무하다.

이에 재취업 대상 고령자를 대상으로 적합한 교육을 계획하여 실시 후 효과를 검증한 것이 본 연구의 차별성이라 할 수 있다. 다만 변수를 선정함에 있어 취업 및 재취업과 관련한 선행연구들을 분석하여 재취업과 관련 있는 변수인 취업불안, 취업스트레스, 진로신념을 선정하였다.

**2.6 연구한계점**

본 연구결과를 토대로 고령화시대인 지금에 있어 정년 또는 퇴직이후 제2의 인생에 대한 고민이 많은 은퇴자들에게 취업불안 및 취업스트레스를 감소시키고, 진로신념을 향상시키는 것으로 나타났다. 하지만 본 연구는 아래와 같은 한계점을 가지고 있다.

첫째, 일개 지역에 소재한 교회에 출석성도를 대상으로 한 연구로 전국으로 일반화시키기에는 한계가 있다. 아울러 종교, 성별, 지역에 따른 개인적 특성 및 환경 등의 차이가 있을 것이므로 집단의 조화와 균형을 이룰 수 있는 재취업 교육이 필요하다고 사료된다.

둘째, 프로그램 진행 도중 외부사항을 통제하기는 하였으나 전반적인 통제는 확신할 수 없고, 두 집단 모두 본 연구자가 지도자로 참여하여 연구자의 영향이 미쳤을 수도 있다.

셋째, 재취업 교육의 개발·체계화가 부족한 상황에서 자격을 갖춘 전문가가 아닌 일반전문가가 진행함으로써 대상자의 need를 간과한 부분이 있을 수 있으므로 전문 인력의 양성이 필요하다.

### 2.7 자료분석

본 연구에서는 자료 분석을 위해서 SPSS 21.0 프로그램을 이용하였다.

첫째, 연구대상자의 일반적 특성을 알아보기 위해 빈도분석을 실시하였다.

둘째, 연구도구의 내적일관성 측정을 위해 Cronbach' α계수를 이용한 신뢰도 분석을 실시하였다.

셋째, 연구의 객관적인 효과검증을 위해 동질성 검증을 실시하였다.

넷째, 재취업 교육의 효과성 검증을 위해 실험집단과 통제집단의 차이를 비교하기 위한 t검증을 실시하였다.

## 3. 실증분석결과

### 3.1 동질성검증

동질성 검증은 두 집단 간의 차이가 프로그램개입에 의한 것인지 아니면 외생변수에 의한 것인지를 확인하기 위한 것으로 본 연구의 객관적인 효과검증을 위해 실험 집단과 통제집단간의 동질성검증을 실시하였다. 동질성 검증 결과 각 변인들에 대해 두 집단의 동질성이 확인되었다.

Table 7. test of homogeneity(Employment anxiety)

	group	n	M	SD	t
job-seeking anxiety state	e	32	63.92	6.90	0.60
	c	35	63.83	4.95	
job-seeking anxiety-provoking situational	e	32	66.67	5.81	0.83
	c	35	65.67	6.23	
job-seeking anxiety-provoking cause	e	32	62.00	5.34	-0.65
	c	35	63.08	5.81	

표에서 알 수 있듯이 취업불안과 그리고 하위요인들 간의 차이에 유의함이 나타나지 않아 동질성이 검증되었다.

Table 8. test of homogeneity(Employment stress)

	group	n	M	SD	t
personality	e	32	2.87	0.64	1.56
	c	35	2.50	0.71	
environment	e	32	2.56	0.61	1.10
	c	35	2.31	0.76	
family	e	32	2.16	0.64	-0.17
	c	35	2.20	0.56	

표에서 알 수 있듯이 취업스트레스 그리고 하위요인들 간의 차이에 유의함이 나타나지 않아 동질성이 검증되었다.

Table 9. test of homogeneity(career belief)

	group	n	M	SD	t
extra value	e	32	38.10	6.35	4.85
	c	35	37.05	7.24	
controllability	e	32	25.58	6.10	4.23
	c	35	24.61	6.26	
intrinsic value	e	32	44.34	5.89	-3.52
	c	35	44.48	5.92	
flexibility	e	32	25.32	4.63	-4.35
	c	35	26.65	5.29	

표에서 알 수 있듯이 진로신념과 그리고 하위요인들 간의 차이에 유의함이 나타나지 않아 동질성이 검증되었다.

### 3.2 취업불안

재취업교육이 은퇴자들의 취업불안 감소에 미치는 영향을 분석하기 위해 교육 실시 전후의 취업불안을 비교하였을 때, 표에서 보는 것처럼 실험집단은 취업불안이 감소했으나, 통제집단은 취업불안이 증가했음을 알 수 있다. 또한 이러한 차이는 유의한 것으로 나타나 재취업 교육은 실험집단의 취업불안 감소에 효과가 있는 것으로 나타났다.

이는 전술했듯이 경기침체로 재취업이 어렵다는 이야기를 언론이나 주위사람을 통해 들었을때와 같은 상황에서 취업불안이 발생하고, 자신의 나이, 능력, 주위시선 등에 대해 높게 지각할수록 취업불안을 높아진다는 것을 전제했을 때 재취업을 목적으로한 교육이 이러한 불안을 감소시켜줬으리라 사료된다.

재취업 교육이 취업불안의 각 하위요소에 미치는 영향을 구체적으로 살펴보면 취업불안상태의 비단단간 차이는 통계적으로 유의하였고, 취업불안유발상황에 대한 집단 간 차이도 유의하였으나, 취업불안유발원인에 대한 집단 간 차이는 유의하지 않음을 알 수 있다.

Table 10. Employment anxiety

	G	pre		post		t
		M	SD	M	SD	
job-seeking anxiety state	e	63.92	6.90	62.17	6.30	14.11**
	c	63.83	4.95	65.50	5.65	
provoking situational	e	66.67	5.81	65.67	6.08	5.03*
	c	65.67	6.23	66.00	5.73	
provoking cause	e	62.00	5.34	61.83	5.61	0.11
	c	63.08	5.81	63.08	5.43	

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

### 3.3 취업스트레스

재취업교육이 은퇴자들의 취업불안 감소에 미치는 영향을 분석하기 위해 교육 실시 전후의 취업스트레스를 비교하였을 때, 표에서 보는 것처럼 실험집단은 취업불안이 감소했으나, 통제집단은 취업스트레스가 증가했음을 알 수 있다. 또한 이러한 차이는 유의한 것으로 나타나 재취업 교육은 실험집단의 취업스트레스 감소에 효과가 있는 것으로 나타났다.

스트레스가 잘 대처되지 못했을 때 신체적·정서적·심리적으로 여러 가지 부정적 영향을 줄 수도 있으나 재취업교육을 통해 진로와 취업에 관련하여 발생하는 신체적·정서적·심리적 갈등을 뜻하는 것으로 취업스트레스가 재취업구직자들에게 긍정적 자극으로 작용할았으리라 사료된다.

Table 11. Employment stress

	G	pre		post		t
		M	SD	M	SD	
personality	e	2.87	0.64	1.74	0.58	27.84**
	c	2.90	0.71	2.94	0.49	
environment	e	2.56	0.61	1.49	0.45	4.01**
	c	2.31	0.76	2.00	0.47	
family	e	2.16	0.64	1.62	0.54	22.07*
	c	2.20	0.56	2.68	0.52	

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

재취업 교육이 취업스트레스의 각 하위요소에 미치는 영향을 구체적으로 살펴보면 성격스트레스, 환경스트레스, 그리고 가족스트레스에 대한 집단 간 차이는 모두 통계적으로 유의하였다.

### 3.4 진로신념

재취업교육이 은퇴자들의 진로신념 향상에 미치는 영향을 분석하기 위해 교육 실시 전후의 진로신념을 비교하였을 때, 표에서 보는 것처럼 실험집단은 진로신념이

증가했으나, 통제집단은 진로신념이 감소했음을 알 수 있다. 또한 이러한 차이는 유의한 것으로 나타나 재취업 교육은 실험집단의 진로신념 향상에 효과가 있는 것으로 나타났다.

개인이 제한된 경험에 기초하여 직업세계와 자신에 대해 일반화시킨 생각이 진로신념임을 생각할 때 재취업 교육이 취업에 관한 불안과 스트레스를 감소시킴으로 인해 진로신념 또한 긍정적으로 발휘되었으리라 사료된다.

Table 12. career belief

	G	pre		post		t
		M	SD	M	SD	
extra value	e	38.10	6.35	45.20	5.93	2.67**
	c	37.05	7.24	36.05	6.10	
controllability	e	25.58	6.10	36.60	5.82	4.58***
	c	24.61	6.26	23.52	4.65	
intrinsic value	e	44.34	5.89	50.10	6.01	3.94***
	c	44.48	5.92	41.32	6.10	
flexibility	e	25.32	4.63	26.40	4.90	12.14
	c	26.65	5.29	27.10	5.36	

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

재취업 교육이 진로신념의 각 하위요소에 미치는 영향을 구체적으로 살펴보면 외적가치에 대한 집단 간 차이는 통계적으로 유의하였고, 통제감에 대한 집단 간 차이도 유의하였으며, 내적가치에 대한 집단 간 차이도 통계적으로 유의하였으나 유연성에 대한 집단 간 차이는 유의하지 않음을 알 수 있다.

## 4. 결론 및 제언

### 4.1 요약

본 연구의 목적은 은퇴자들에게 재취업 교육을 실시하여 그 변화를 분석함으로써 재취업 교육이 은퇴자들에게 미치는 영향을 분석하고자 하는 것이었다. K에 소재한 G교회에 출석하는 은퇴자 67명을 선정한 후 각각 실험집단 32명과 통제집단 35명으로 구분한 뒤 주 1회 총 14회기의 진로상담 프로그램을 실시하였다. 자료는 SPSS 21.0을 활용하여 분석하였고, 사용된 통계기법은 빈도분석, 신뢰도분석, 동질성검증, t-test 등이다.

본 연구에서 나타난 주요 결과를 요약하여 제시하면 다음과 같다.

첫째, 재취업 교육에 참여한 실험집단은 참여하지 않

은 통제집단보다 취업불안이 감소되었다. 따라서 재취업 교육이 취업불안 감소에 효과적임을 알 수 있었다.

둘째, 재취업 교육에 참여한 실험집단은 참여하지 않은 통제집단보다 취업스트레스가 향상되었다. 따라서 재취업 교육이 취업스트레스에 효과적임을 알 수 있었다.

셋째, 재취업 교육에 참여한 실험집단은 참여하지 않은 통제집단보다 진로신념이 향상되었다. 따라서 재취업 교육이 진로신념 향상에 효과적임을 알 수 있었다.

#### 4.2 제언

본 연구결과에서 볼 수 있듯이 재취업교육은 재취업에 대한 긍정적인 선택이 될 수 있다. 본 연구결과에 근거하고 선행연구분석에 기인하여 은퇴자의 재취업교육의 개선방안을 제시하고자 한다.

첫째, 재취업 교육재취업 또는 창업을 위한 다양한 프로그램이 개발되고 그 활용이 확대되어야 할 것이다. 본 연구결과를 통해 재취업 교육이 취업불안, 취업스트레스, 진로신념에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나 현재 그 중요성이 부각되고 있는 은퇴이후에 있어 필요한 교육임이 입증되었으나, 현재 시행되고 있는 재취업 관련 교육은 미비한 실정이다.

둘째, 은퇴자의 재취업을 위해서 이를 뒷받침하는 국가정책과 함께 정책을 수행하는 기관의 설치가 필요하며 임금피크제, 아웃플레이스먼트 서비스 등을 도입할 필요가 있다.

셋째, 대상자의 전문적 수준과 지역사회 특성에 맞춘 다양한 교육프로그램의 개발 및 재취업 정책이 개발되어야 한다. 이를 위해 구체적인 대상자들의 요구조사가 이루어져야할 것이다.

#### References

- [1] B. G. Park, Study on the Employment Policy for Improved Old People's Welfare in Korea. Doctoral dissertation. University of Seoul, 2001.
- [2] Anthea, T. Older People in the United Kingdom: Some Basic facts, London: Age Concern, 1997.
- [3] Gi- Sang Ryu, Research on Re-employment Policy and Education Program for Aging Workers in Korea. Doctoral dissertation. Anyang University, 2009.
- [4] Ok-Sun Kim, Study on the Improvement of Career Education in Vocational High School(With a focus on employment education for employed graduates. Master theses. Myunggi University, 2009.
- [5] Kyu-Pan Cho, A Study of Development and Validation of the Job-Seeking Anxiety Test for University Students, Education Research, 46(2), 2008.
- [6] Hong-Suk Kim, Analysis of Structural Relationships among Predictors of Employment Anxiety of College Students. Doctoral dissertation. Pusan University, 2012.
- [7] Ki-Yun Cho, The Effects of the Job-seeking Anxiety and Career Decision-making, Self-efficacy on Career Preparation Behavior of the College Students. Master theses. Donga University, 2012.
- [8] Eun-Kyung Cho, The Effects of Gratitude Disposition of University Students on Job-Seeking Efficacy and Anxiety. Mastertheses. Donga University, 2013.
- [9] B. A.Jung, The Effect of H-CIP Career Group Counseling on University Students' Career Identity, Career Decision Level and Job-Seeking Anxiety. Doctoral dissertation. Donga University, 2013.
- [10] Sung-Won Hwoang, A Study on Employment Stress of University Students, Master theses. Donga University, 1999.
- [11] Yoo-Ri Kang, The Influence of Jobs Seeking Stress on Their Career Maturity Dance Majoring Students, Master theses. Dankuk University, 2006.
- [12] Seung-Hyuk .Kwan, Influence of EFT on Career Path Stress, Anxiety and Anger of the Freshman of Airline Service Majors, Master theses. Daejin University, 2014.
- [13] Y. Zhang, Effects of Career Happiness Training on Job Seeking Anxiety, Job Seeking Stress and Career Self-efficacy of Chinese Students in Korea, Master theses. Kyungbuk University, 2011.
- [14] J. D. Krumboltz, Career Beliefs Inventory. Journal of Counseling &Development. 72. 424-428, 1994.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1002/j.1556-6676.1994.tb00962.x>
- [15] Kyung-Hee Lee, Translation and Item Analysis of the Career Belief Inventory, Master theses. Seoul University, 2001.
- [16] Bo-Ra Song, The Development and Validation of the Korean Career Beliefs Inventory(K-CBI). Master theses. Yeonse University, 2010.
- [17] Young-Hee Park, The Effect of Career Self Evaluation on the Career Belief of the Technical High School Students. Master theses. Gyonggi University, 2011.
- [18] Seung-Young Lee, Attitudes of Poverty Effect on the Career Beliefs of Youth. Master theses. Catholic

University, 2012.

[19] So-Young Choi, The Effect of Career Beliefs, Self-differentiation, and Parents' Career Beliefs of Girls' High School Student on Career Decision Difficulties. Master theses. Konkuk University, 2013.

[20] Jin-Soo Ko, An Empirical study on the Aged's Choice of Employment Extension: with Reference to the Employees under the Seniority-based Wage Scheme, Doctoral dissertation. Hanyang University, 2014.

[21] Gab-Soo Kim, Improvement Proposals in the Employment Promotion System for the Aged in Korea, Master theses. Kaya University, 2010.

[22] Ji-Hye An, A Comparative Study on Ageing Employment Policies of the four Welfare States: Based on the Therborn's Typology of Welfare States, Master theses. Kunkuk University, 2009.

[23] Tae-Jong Hah, A Study on Employment Policy of the Aged: with Focus on Programs of the Seoul Metropolitan Government, Doctoral dissertation. Myunggi University, 2007.

[24] Gil-Mo Yang, Study on the Improvement of Reemployment Policy for better Use of Elderly Manpower, Master theses. Inchun University, 2007.

[25] Dae-Soo Park, Study on the Plans to Activate Re-employment of the Aged, Master theses. KoreaAerospace University, 2013.

[26] Mi-A Um, A Study on the Effects of Social Capital on the Employment of the Aged: focused on Daejeon Metropolitan City, Doctoral dissertation. Theory of Kukjye University, 2012.

[27] Soon-Jum Cho, A Study on Actual Status of the Old's Employment Activities and Employment Decision Factors, Doctoral dissertation. Hanyoung University, 2010.

[28] Jin-Koo Ra, Study on Determimant and Poicy of Re-employment and Work's type-choice of the Aged, Doctoral dissertation. Daeku University, 2009.

[29] Hee-Chang Kim, Study on the Realities for Re-employment of the Aged People, Master theses. Korea University, 2009.

[30] Young-Hee Yu, The Affecting Factors on the Desire to Participate on the Education Program for Retirement Preparation by Teachers. Doctoral dissertation. Daegu Haany University, 2014.

[31] Hye-Sook Oh. The Relationships between Covert Narcissism and Career Indecision: The Mediating Effects of Career Belief. Master theses. Dankuk University, 2012.

[32] Joo-Dong Kim, A Study of Needs Analysis and Disign

for Retirement Preparation Education Program of Local Government Officials. Doctoral dissertation. Sungsil University, 2012.

[33] Ki-Yeol Park. A Program Exploration through a Survey of Teachers' Awareness and Needs about Teachers, Doctoral dissertation. Kyungam University, 2011.

[34] Eui-Soo Lee, The Factors of Successful Aging Affected by Preliminary Educatinal Experience of Retirement for the Third Age Retiring Men, Doctoral dissertation. Sungsil University, 2011.

[35] Pyo-Jin Park, The Effect of Pre-retirement Education on Retired Teachers' Successful Aging, Doctoral dissertation. Sungsil University, 2009.

**변 상 해(Byun-Sang Hae)**

[정회원]



- 2007년 8월 : 백석대학교 전문대학원 가족상담전공 상담학박사
- 2006년 9월 ~ 현재 : 서울벤처대학원대학교 사회복지상담학과 교수

<관심분야>  
사회과학, 사회복지

**김 서 호(Kim-Seo H0)**

[정회원]



- 2007년 2월 : 호서대학교 벤처전문대학원 사회복지학석사 졸업
- 2013년 2월 ~ 현재 : 서울벤처대학원대학교 사회복지상담학과 재학 중

<관심분야>  
사회복지실천, 노인복지