

중장기 복무 제대군인 대상 진로결정 자기효능감에 관한 연구 : 전직지원서비스를 중심으로

최미미
경기대학교 일반대학원 직업학과

A Study on the Career Decision-Making Self-Efficacy for Discharged Soldiers After Mid-to Long-term Service : Based on The Outplacement Service

CHOI MI MI

The Graduate School of Vocational, Kyonggi University

요약 본 연구는 현재 국가보훈처가 제대군인을 위해 실시하고 있는 전직지원서비스가 진로결정 자기효능감에 어떤 영향을 미치는지 검증하고자 하였다. 전직지원서비스의 하위요인으로는 컨설팅, 교육훈련지원, 구직활동지원, 행정지원 등으로 설정하였고 진로결정 자기효능감의 하위요인으로는 직업정보수집 능력, 목표설정 능력, 계획수립 능력, 문제해결 능력, 자기평가 능력 등으로 설정한 후 연구를 수행하였다. 본 연구의 수행을 위해 서울, 인천, 경기 지역에 거주하는 중장기 복무 제대군인 남성 577명을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 연구도구로 SPSSWIN 22.0 프로그램을 이용하여 빈도분석, 요인분석, 신뢰도측정, 독립표본 t검정, 일원배치분산분석, 상관분석, 다중회귀분석 등을 실시하였다. 분석결과 전직지원서비스 중 행정지원만 진로결정 자기효능감의 모든 하위요인에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 특히 진로결정 자기효능감의 5개 하위요인 중 문제해결 능력에 가장 높은 유의미한 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 진로결정 자기효능감 하위요인 중 직업정보수집 능력은 행정지원에 유의한 정(+)적인 영향을 받는 것으로 나타났고 컨설팅, 교육훈련지원에서는 부(-)적인 영향을 받는 것으로 나타났다. 목표설정 능력에서는 컨설팅, 행정지원에서 유의한 정(+)적인 영향을 받았으며 교육훈련에 부(-)적인 영향을 받는 것으로 확인되었다. 계획수립 능력은 행정지원에 정(+)적인 유의한 영향을 받았고 교육훈련에 부(-)적인 영향을 받았다. 문제해결 능력은 컨설팅과 행정지원에서는 정(+)적인 유의한 영향을 받았으며 교육훈련지원에서는 부(-)적인 영향을 받는 것으로 나타났다. 자기평가 능력은 전직지원서비스의 모든 하위요인에 영향을 받지 않는 것으로 검증되었다.

Abstract The purpose of this study was to investigate the effect of the outplacement service on the career decision-making self-efficacy of discharged soldiers after mid- to long-term service. The survey carried out for this research was on 557 male discharged soldiers living in the Seoul, Incheon, and Gyeonggi areas. The information was processed using frequency analysis, factor analysis, reliability measurement, independent sample t-test, one-way ANOVA analysis, correlation analysis, and multiple regression analysis by means of the SPSSWIN 22.0 program. The results of this study suggest that counseling, education and training affect only some sub-factors of the career decision self-efficacy. Administrative support positively affects the job information collection skill, goal setting skill, planning skill, and problem solving skill among the sub-factors of the career decision self-efficacy. Job activities support had no effect on the career decision self-efficacy.

Keywords : Career Decision-Making Self-Efficacy, Discharged Soldiers, Job-Change Support, Outplacement Service, Veteran soldier

This manuscript is a condensed, amendment, or supplement form of the Choi Mi-mi's master's thesis from Kyonggi University.

*Corresponding Author : Choi Mi Mi(Kyonggi Univ.)

Tel: +82-10-6410-8407 email: jobvieew1101@hanmail.net

Received January 3, 2017

Revised (1st February 28, 2017, 2nd March 9, 2017, 3rd March 17, 2017)

Accepted April 7, 2017

Published April 30, 2017

1. 서론

급속히 변화하는 현대사회의 환경과 시대적인 변화 속에서 지리적, 공간적, 업무적으로 장기간 사회와 떨어져 변화와 경쟁에 노출되지 않은 제대군인은 전역 후 사회복귀 시 활용할 수 있는 전문기술 습득의 기회가 일반인에 비해 상대적으로 제한되어 있다. 뿐만 아니라 복무시 군 경력과 교육사항 등을 사회복귀 후 제대로 인정받지 못하고 있기 때문에 노동시장으로의 재진입이 매우 어려운 실정이다. 또한 군 조직의 특성상 진급을 하지 못할 경우 자신의 의지와 상관없이 강제적으로 전역을 해야 하기 때문에 준비가 제대로 되어있지 않은 제대군인들에게는 전역 이후 사회진출에 대한 불안감은 더욱 가중될 수밖에 없다.

군인은 군 계급구조의 특성상 일반 노동시장에 비해 정년이 비교적 빨라 일반적으로 45세에서 53세에 전역하게 되는 경우가 많다[1]. 군인에게 있어 이 시기는 직업전환 시점이며, 100세 시대를 살아가야 하는 현대사회의 특성상 제 2인생을 설계해 나가야 하는 인생전환의 시점으로 매우 중요한 시기이다. 더불어 이 연령대는 자녀의 대학 또는 결혼 시기와 맞물려 가계 지출이 가장 많은 시기로 사회복귀로의 성공적이고 안정적인 직업전환이 이루어지지 않으면 경제적 위기에 처하게 될 뿐 아니라 이로 인해 사회의 근간이 되는 가정이 흔들리게 될 수도 있다. 이에 최근 국방부는 국방전직교육원을 설립하여 제대 전 사회로의 안정적 복귀를 지원하는 다양한 교육들을 실시하고 있으며, 국가보훈처 및 고용노동부는 정보사회에서 상대적으로 소외되어 있는 제대군인의 원활한 직업전환을 돕기 위해 다양한 정책 및 전직지원서비스를 실시하고 있다. 그럼에도 불구하고 40·50대에 주로 전역하게 되는 제대군인의 경우 성공적인 직업전환이 이루어진다 해도 또 다시 기업이 정한 정년을 맞아 퇴직을 하게 된다. 따라서 수명이 길어짐과 동시에 경제활동 시기도 길어지고 있는 현대사회에서는 구직에 대한 재활동이 순환적으로 이루어 질 수밖에 없는 상황이다. 또한 40·50대는 실업의 장기화 가능성이 높은 연령대라는 사회구조적 특징을 갖고 있어 사회로의 복귀 후 안정적인 삶을 지속적으로 유지해 나가기 위한 지원이 무엇보다 중요하다.

그러나 이처럼 순환적으로 이루어지는 구직활동 시마다 특정 센터로 전직지원서비스를 받으러 온다는 것은

지리적·환경적·시간적으로 제약과 한계가 있다. 이에 전직지원서비스는 긍정적으로 자기를 평가하여 변화에 순조롭게 적응하며, 직업에 대한 정보를 수집하여 계획을 수립하고 목표 설정 및 당면한 문제를 원활하게 해결해 나갈 수 있는 능력을 갖추는 것이 중요하다. 즉, 진로결정 자기효능감을 함양함으로써 이처럼 순환적으로 이루어지는 구직활동 시마다 자기 주도적으로 진로를 선택해 나갈 수 있도록 다음 직업으로의 노동이행이 순조롭게 이루어 질 수 있도록 지원할 필요가 있다.

한국고용정보원(2013) 조사에 따르면 중기복무 제대예정군인이 취업을 준비하면서 겪게 되는 가장 큰 어려움은 진로 미결정, 취업에 대한 막연한 자신감으로 인한 준비 부족, 사회에서 요구하는 전문 지식과 능력 부족 및 이러한 능력 부족으로 인한 자신감 부족, 취업 지원 서류 작성 등 구직기술 부재, 기타 채용 우대 자격에 해당하지 않음에 따른 좌절감을 들고 있다. 또한 전직을 준비하는 시간의 부족과 목표설정에 어려움이 확인되었으며, 뿐만 아니라 제대군인들의 성공적인 직업전환을 위해서는 전직에 대한 계획수립과 전직 상담, 다양하고 적절한 직업정보 제공이 필요함이 확인되었다.

그러나 지금까지 전직지원에 관한 연구는 일반사회의 중장년을 대상으로 한 연구들이 대부분이며, 이 또한 전직지원 정책과 프로그램의 활성화에 관한 연구로 거의 이루어져 있다.

현재 국내 제대군인 대상 연구는 장기복무 제대군인의 직업전환과정 연구[2]를 비롯하여 많은 연구들이 이루어지고는 있으나, 대부분 전직지원 정책과 프로그램의 개선 및 활성화에 관련한 연구로 편중되어 있다. 전직지원서비스가 실질적으로 전직 및 재취업에 관련성이 매우 높은 심리적 요인과 진로행동에 어떤 영향을 미치는지에 대한 연구는 상대적으로 매우 미흡하게 진행되어 왔다. 또한 진로결정 자기효능감에 관한 연구도 대부분 학생들을 대상으로 하는 연구에 집중되어있고, 특정 집단으로 갱생보호대상과 경력단절여성들을 대상으로 하는 연구 외에 제대군인을 대상으로 하는 진로결정 자기효능감에 관한 연구는 전혀 이루어지지 않고 있다.

진로결정 자기효능감은 개인이 진로결과와 관련된 다양한 과제들을 성공적으로 해결해 나갈 수 있다고 느끼는 자신의 능력에 대한 자신감의 정도를 의미하며 진로를 결정하는 과정에서 갖게 되는 스스로의 능력에 대한 신념으로써, 자신의 유능성에 대한 주관적 지각이다[3].

Bandura(1977)는 진로행동에 영향을 미치는 요인 중 가장 주목을 받는 것으로 자기효능감을 언급하였으며, 이는 많은 맥락에서 행동을 예측하고, 행동 수행을 잘할 수 있도록 하는 것으로 알려져 있다[4].

이에 본 연구에서는 제대군인의 성공적이고 안정적인 취업을 최대 복지로 간주하고, 중장기 복무한 제대군인을 위한 전직지원서비스가 진로결정 자기효능감에 미치는 영향을 분석하고자 하였다. 이는 현재 제대군인을 위해 실시하고 있는 전직지원서비스에 대한 점검과 효과성 검증을 통해 기존에 국가보훈처에서 운영되고 있는 전직지원서비스의 전반적인 질적 향상을 도모하고자 한다. 또한 전직지원서비스가 제대군인들의 진로결정에 영향을 미칠 수 있는 변인들 간의 관계를 밝혀, 이들의 사회복귀를 지원하는데 효과적인 시스템이 될 수 있도록 하는 기초자료로 활용하는데 의의가 있다.

2. 본론

2.1 이론적 배경 및 선행연구 분석

2.1.1 제대군인의 개념과 특징

제대군인이란 국가안보를 위해 국방의 의무를 수행하고 전역한 장병 모두를 일컫는 것으로 제대군인지원에 관한 법률 제 2조(정의)에 따르면 “병역법 또는 군사법에 의하여 장·단기간 현역으로 군복무를 마치고 전역한 사람”이라고 규정하고 있다. 또한 법령에 따라 차이가 있으나 일반적으로 장기복무 제대군인은 10년 이상 현역으로 복무하고 장교, 준사관 또는 부사관으로 전역한 사람을 말하며, 중기복무 제대군인은 5년 이상 10년 미만의 기간 동안 현역으로 복무하고 장교, 준사관 또는 부사관으로 전역한 사람을 말한다[5][6].

군의 조직은 피라미드 구조로 진급경쟁에서 뒤떨어질 경우 30대 중반에서부터 50대 초반에 걸쳐 제대를 해야만 하는 계급별 정년 제도를 두고 있다. 따라서 군인의 정년은 다른 일반직공무원의 정년에 비해 비교적 빠른 편이다. 동일한 공무원인 일반직공무원의 경우 60세이며 교육공무원은 62세까지 정년이 보장되어 있는 반면, 직업군인은 영관 장교 중 최고 계급인 대령을 기준으로 할 때 일반직공무원에 비해 4~6년이나 조기퇴직하게 되어있다. 즉, 5급 공무원의 정년은 61세인데 비해 군인 사법 제 8조(현역정년)에 따르면 대령 정년이 56세로[7],

대령이하의 계급으로 제대하는 군인의 경우 30대 중반에서부터 56세 이전에 제대하게 되어 있어 상대적으로 조기에 퇴직해야 하는 불안정성을 내포하고 있는 것이다. 이처럼 20년 이상을 군에서 복무한 연금수급자들은 기업이나 일반직공무원에 비해 조기 퇴직하기 때문에 이 시기의 자녀교육과 경제활동 그리고 생활의 부담은 가장 으로서 불안을 더욱 가중시키고 있다[8].

그러나 군 직업은 특수한 전문직으로 사회나 기업에서 요구하는 조직문화와 비교적 다른 특성을 지니고 있어 제대군인들이 일반 노동시장으로의 이행이 원활히 이루어지지 못하고 있기 때문에 전역 후 사회로의 복귀 시 많은 어려움에 직면하고 있는 것이 현실이다. 군은 이윤을 추구하는 곳이 아니라 생산하지 않고, 조직 중심적이며 공공의 이익을 추구하는 반면, 사회의 기업은 제품이나 서비스를 생산 또는 제공하여 기업이 가장 중시하는 이윤을 창출하는 곳으로 생존경쟁이 매우 치열하다. 군은 조직중심으로 상명하복의 수직적이고 엄격한 일방적 의사소통이 이루어지는데 반해 일반 사회의 기업은 개인 중심으로 스스로의 문제해결을 중요시 하는 것과 창조성이 강조되며 수평적인 쌍방향의 의사소통이 추구된다. 이에 정부와 군의 제대군인 재취업에 대한 지대한 관심과 정책적 노력으로 국방전직교육원이 설립되었고, 전국 7개 권역 제대군인지원센터를 통한 취·창업 지원은 해마다 증가하고 있으나, 아직까지 제대군인의 재취업률은 낮은 것으로 보고되고 있다.

2016년 7월 육군본부가 주관한 제대군인 취업정책 세미나의 발표에 따르면 5년간 제대군인 취업률이 59.2%로 선진국 평균 94%에 비해 만족할 만한 수준에 훨씬 못 미치고 있는 실정므로 더 많은 노력과 관심이 필요함을 시사하고 있다.

제대군인에 대한 전직지원서비스는 제대군인이 직업 활동에 필요한 능력을 함양함으로써 노동시장에서 경쟁력을 갖도록 지원해야 한다. 하지만 전직지원서비스가 제대군인의 개인별 특성을 고려하지 않은 채 일률적으로 제공되고 있기 때문에 제대군인의 전직지원서비스에 대한 효과성은 낮은 편이라 할 수 있다.

국가보훈처가 국민건강보험 데이터를 기초로 발표한 중·장기 복무 제대군인 취업현황을 살펴보면 계급별, 학력별, 연령별, 복무기간별 차이가 있음을 확인할 수 있다. 고학력일수록 높은 취업률을 보였으며, 계급별, 복무기간별로 20년 이상 된 소령이 가장 높은 취업률을 보이

는 것으로 나타났다[9].

따라서 전직지원서비스의 실효성과 만족도를 높이기 위해서는 개인별 차별적인 맞춤형 취업지원이 이루어져야 하며, 이를 위해서는 제대군인의 연령, 학력, 복무기간, 군별, 계급, 연금수급 등의 개인별 특성이 중요하게 고려되어야 한다.

2.1.2 전직지원서비스

전직지원서비스란 ‘outplacement’라고 하며, 전직지원을 위한 활동은 outplacement service 또는 program으로 지칭하고 있다. 리크루트(2002)에 따르면 광의의 전직지원서비스는 인력조정의 모든 프로세스를 종합적으로 관리하여 조직의 변화가 기업에 미치는 부정적 영향을 최소화시키는 커뮤니케이션 전략으로 인력 감축 계획, 감원 대상 선정, 감원 공감대 형성, 퇴직패키지 설계, 퇴직통보 및 권유, 전직지원서비스 실행 후 잔류직원의 변화관리로 마무리되는 모든 과정을 포괄한다[10]. 협의의 의미로는 전직지원서비스를 지원했던 노동부(2001)의 “사업주의 지원 하에 경영상의 이유로 퇴직하는 근로자가 신속하게 재취업할 수 있도록 서비스를 제공하는 프로그램”이란 정의를 들 수 있다[11]. 뿐만 아니라 일반적으로 전직지원이란 ‘경영상의 이유로 근로자의 의사와는 관계없이 비자발적으로 퇴직하거나 퇴직할 예정인 근로자를 대상으로, 퇴직으로 인한 충격을 원활하게 극복하고 퇴직자들이 원하는 목표(재취업 또는 창업 등)를 가장 효과적으로 신속하게 달성할 수 있도록 사업주 지원 하에 제공되는 모든 지원서비스’를 의미한다[12].

노사발전재단이 운영하는 중장년 일자리 희망센터(2016)에서는 실직자의 적성과 역량에 대한 개인별 체계적 분석부터 역량 강화 및 면접 전략 등 재취업 준비에 관한 포괄적인 컨설팅을 제공함과 동시에 모든 개인적 요소를 종합적으로 고려한 맞춤형 채용정보 제공 등 전문적인 컨설팅을 통해 지원가능한 모든 서비스를 제공한다. 크게 1:1 맞춤 재취업·전직 컨설팅, 구인구직 알선서비스, 개인 취업활동 공간, 재취업·전직프로그램 등의 활동으로 이루어져 있다.

제대군인지원센터(2016)에서 이루어지는 Career Guidance Program은 [Fig. 1]과 같이 준비, 경력설계, 실행단계, 경력 관리 단계로 구성되어 있다. 준비 단계에서는 전역 후 전직을 시작하는 제대군인들에게 전역에 따른 환경변화에 적응 할 수 있도록 심리적 안정 및 변화

관리를 지원하며, 제대군인들이 받을 수 있는 다양한 서비스, 정부지원제도 등을 안내한다. 경력설계 단계에서는 전문적인 진단 도구 및 평가기법을 활용하여 제대군인의 경력관련 진단 및 심리진단과 재취업 또는 창업과 관련한 경력 목표 등을 분석한다. 실행단계에서는 실제 구직활동 및 창업 활동에 필요한 역량을 확보할 수 있도록 지원한다. 마지막 경력 관리 단계는 제대군인들이 전직이 완료된 후에 새로운 조직과 환경에 빠르게 적응할 수 있도록 지원하는 활동이 이루어진다.

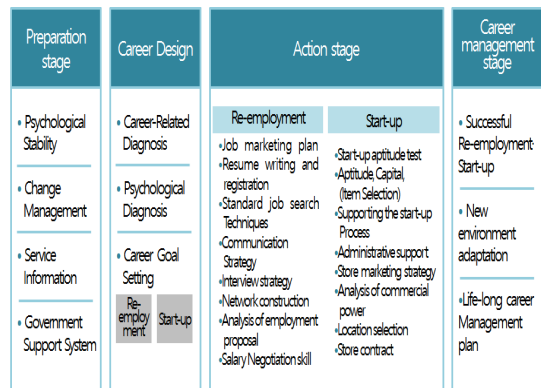


Fig. 1. Career Guidance Program

제대군인을 위한 전직지원서비스는 퇴직자가 원하지 않는 시기에 조직을 떠나게 되고 장기간 지속해왔던 일을 그만두게 됨으로 오는 불안과 충격을 완화하고 심리적 안정감을 조기에 회복하도록 지원함으로써 제대군인 개인은 물론 군 조직에 긍정적 효과를 가져다줄 수 있다. 따라서 구조적으로 계급별, 연령별 시행되고 있는 계급 정년제도로 인해 조기퇴출이 불가피한 현행 군 인사제도 하에서는, 제대군인들이 정신적 안정감을 갖고 개인의 직무능력과 핵심능력, 적성 등을 파악하여 자신에게 맞는 진로를 파악하고 효과적으로 개척해 나갈 수 있도록 지원해주는 전직지원서비스는 필수적으로 수반되어야 한다[13].

본 연구에서는 제대군인을 위해 현재 국가보훈처가 실시하고 있는 [Fig. 2]를 바탕으로 전직지원서비스를 컨설팅, 직업교육훈련, 구직활동지원, 행정지원 등 4가지 하위요인으로 구성하여 이를 분석하였다.

선행 연구의 내용들을 살펴보면 크게 세 영역으로 구분하였다. 첫째, 전직지원체계, 법률, 제도, 프로그램 현황과 개선방안이다. 둘째, 제대군인의 특성과 취업현황

이며, 셋째, 제대군인 취업지원프로그램 개발, 제대군인 적합 직종 개발 및 중·소기업 연계형 취업지원프로그램 개발 등의 연구이다. 대부분의 연구가 석사학위 논문으로 첫 번째 영역에 해당하는 전직프로그램에 대한 현황과 개선 및 활성화 방안에 관한 것이 주를 이루고 있다.

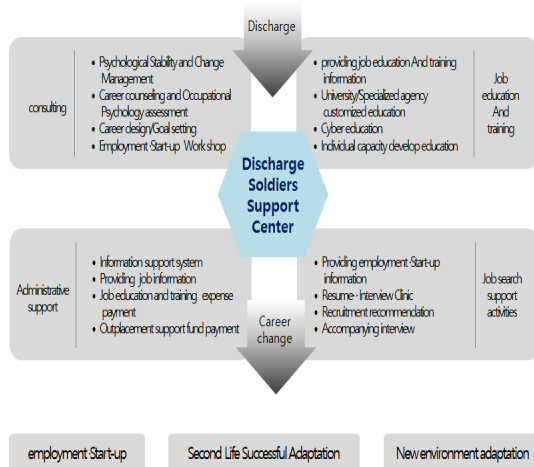


Fig. 2. Outplacement Service Diagram

이외에 전직지원서비스의 하위요인 중 교육환경이 구직효능감에 미치는 영향은 입교동기 및 태도의 매개변인에 의해서는 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 확인되었다[14]. 또한 직업전환 과정에서의 전직지원 프로그램은 몰입도, 이해도, 효과성에 대한 중요성, 영향도에 높은 영향을 주고 있는 것으로 나타났다[8].

2.1.3 진로결정 자기효능감

Taylor & Betz(1983)은 의사결정을 효과적으로 하는데 필요한 활동과 기술에 관하여 대학생의 자기효능감 척도를 고안하였으며, 이후 많은 연구에 활용되었다. 그러나 진로결정 자기효능감에 대한 선행연구는 대부분 중학생·고등학생·대학생을 대상으로 한 연구가 주를 이룬다.

이은경(2001)은 중학생·고등학생·대학생 대상 모두 진로발달을 가장 잘 예측하는 동기변수로 진로결정 자기효능감을 제시하였다[15].

그 밖에 특정 대상자를 선정하여 연구한 최근 논문들을 살펴보면, 한순옥(2013)은 출소 후 1년 이내의 20세 성인을 대상으로 개인적 특성(성별, 연령, 학력, 범수, 총수감기간, 혼인상태)과 범죄적 특성(범죄유형)을 구분하

고 사회적 지지와 자립의지를 변인으로 설정하여 전후를 비교 분석한 결과 진로결정 자기효능감에 유의미한 영향을 미치는 것으로 검증되었다[16].

이창향(2014)은 경력단절 중년여성을 대상으로 재취업 준비 프로그램을 실시하며 실험집단과 통제집단을 선정하여 전후를 비교 분석한 결과 실험집단은 통제집단보다 프로그램에 참여한 후 진로결정 자기효능감이 향상되는 유의미한 결과를 얻었다[17].

이 외에도 다른 선행연구를 살펴보면 서경희(2014)는 경력단절여성이 지각하는 진로결정 자기효능감은 사회적지지 조절효과를 매개변인으로 설정 시 진로적응성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며[18], 이희수(2013)는 진로결정 자기효능감이 높을수록 진로 선택 시 진로관련 정보를 보다 많이 탐색하는 경향을 보이는 것으로 확인되었다[19].

2.2 연구방법

2.2.1 연구대상

본 연구의 자료 수집은 5년에서 10년 이상 중장기 복무한 제대군인의 지역적 분포도가 가장 높은 서울, 경기 지역 등에 거주 중인 제대군인 남성을 대상으로 실시하였으며, 총 577명의 자료가 연구 분석에 사용되었다. 연구대상자의 인구학적 특성은 [Table. 1]과 같다.

Table 1. Characteristics of the sample

Characteristics		N	%
Age	Under 30	33	5.7
	31 ~ 40	107	18.5
	41 ~ 50	125	21.7
	51 ~ 60	233	40.4
	Over 61	79	13.7
Total		577	100.0
Graduation	Below High School	130	22.5
	Diploma	87	15.1
	Bachelor	222	38.5
	Master	118	20.5
	A Doctor	20	3.5
Total		577	100.0
Service Period	Under 10 years	115	19.9
	11 ~ 20 years	81	14.0
	21 ~ 30 years	162	28.1
	Over 31 years	219	38.0
Total		577	100.0
Pension	Receive	389	67.4
	No Receive	188	32.6
	Total	577	100.0

Characteristics		N	%
Rank	Under master sergeant	104	18.0
	Master sergeant	118	20.5
	Warrant officer	80	13.9
	Captain	78	13.5
	Major	99	17.2
	Lieutenant colonel	73	12.7
	Colonel	25	4.3
Total		577	100.0
Group	Army	456	79.0
	Navy	70	12.1
	Air force	51	8.8
	Total	577	100.0

2.2.2 측정도구

본 연구에서 전직지원서비스를 측정하기 위한 변인은 국가보훈처가 제대군인을 대상으로 현재 실시하고 있는 [Fig. 2] 전직지원서비스 구성도를 기반으로 하여 총 20개 문항으로 설정하였으며, 요인분석 결과 건설팅(5문항), 교육훈련지원(4문항), 구직활동지원(4문항), 행정지원(3문항) 등 총 16문항에 4개의 하위요인이 추출되었다. 요인부하량은 건설팅 .94~.64, 교육훈련지원 .95~.85, 구직활동지원 .83~.64, 행정지원 .92~.51 등의 범위에 있어 본 검사도구의 타당도가 검증되었다.

진로결정 자기효능감은 진로와 관련한 선택적 상황에서 효과적인 의사결정을 내릴 수 있는 능력으로 측정도구는 Taylor & Betz(1983)가 개발한 ‘진로결정 자기효능감 척도(CDMSES)’의 단축형인 CDMSES-SF(Betz, Klein, & Taylor, 1996)를 이기학과 이학주(2000)가 타당화 시켰으며, 이현주(2007)가 수정·보완한 것을 제대군인에 맞게끔 다시 일부 수정·보완하여 사용하였다. 제대군인의 진로결정 자기효능감을 측정하기 위해 총 25개 문항으로 구성하였으나, 요인분석결과 직업정보수집 능력(5문항), 목표설정 능력(5문항), 계획수집 능력(5문항), 문제해결 능력(3문항), 자기평가 능력(5문항) 등 총 23문항에 5개의 하위요인이 추출되었다. 요인부하량은 직업정보수집 능력 .87~.64, 목표설정 능력 .92~.84, 계획수집 능력 .85~.74, 문제해결 능력 .95~.57, 자기평가 능력 .90~.81 등의 범위에 있어 본 검사도구의 타당도가 검증되었으며, Cronbach’s α 계수는 전직지원서비스 .70~.92, 진로결정 자기효능감 .83~.91 등으로 나타나 신뢰도가 검증되었다.

두 척도 모두 ‘매우 그렇다’, ‘그렇다’, ‘보통이다’, ‘아니다’, ‘전혀 아니다’로 응답하는 5점 Likert 척도를 사용

하였으며, 점수가 높을수록 해당 요인이 높다는 것을 의미한다.

개인특성 변인으로는 연령, 학력, 복무기간, 군별, 계급, 연금수급 등 6문항으로 설정하였다.

2.2.3 연구의 제한점

본 연구의 제한점으로는 조사대상자가 서울, 인천, 경기 지역 등에 거주중인 제대군인 남성을 대상으로 한정되었다는 점에서 우리나라 전체 제대군인 집단을 일반화하는 데에는 한계가 있다. 또한 연구 과정에서 사용된 설문지의 분석은 자기보고식 질문지법만을 사용한 결과이기에, 답변의 정도를 객관적으로 측정하는 데에 한계가 있으며, 설문대상자가 진로결정 자기효능감에 대해 좀 더 좋은 방향으로 왜곡해서 보고할 가능성이 있다는 제한점이 있다.

2.3 연구결과

2.3.1 개인특성에 따른 진로결정 자기효능감 차이 분석

중장기 복무 제대군인의 개인특성에 따른 진로결정 자기효능감의 차이를 분석하기 위해 일원배치분산분석(ANOVA)을 실시하였으며, 분석결과 [Table. 2]와 같다. 개인별 특성으로 연령, 학력, 복무기간, 연금수급 등으로 분류 한 개인특성 변인에서는 유의확률이 0.05보다 큰 것으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 확인되었다.

군별(F=2.74, p<.05)에서는 유의미한 차이가 나타났으며, 특히 진로결정 자기효능감의 하위 요인 중 직업정보수집 능력, 목표설정 능력에서 정(+)의 유의한 차이가 확인되었다. 사후 집단 간 비교를 위한 Scheffe, Bonferroni 두 가지 방법 모두에서 해군 평균값이 가장 높고 육군, 공군 순으로 평균값이 낮아지는 결과(b>a>c)를 가져왔다.

Table 2. Distinction in Career decision self-efficacy according to characteristics

Classification		N	M	SD	F	Post Test
Age ¹⁾	20~30	33	19.75	2.51	.27	
	31~40	107	19.34	2.85		
	41~50	125	19.45	2.87		
	51~60	233	19.50	2.69		
	61~70	79	19.70	2.47		

Graduation ²⁾	Below High School	130	19.61	2.38	1.11
	Diploma	87	19.10	2.53	
	Bachelor	222	19.58	2.83	
	Master	118	19.67	2.91	
	A Doctor	20	18.68	3.08	
Service Period ³⁾	Under 10 years	115	19.73	2.50	2.04
	11 ~ 20 years	81	19.20	2.64	
	21 ~ 30 years	162	19.16	2.88	
	Over 31 years	219	19.50	2.71	
	Receive	389	19.46	2.78	
Pension ⁴⁾	No Receive	188	19.58	2.59	258
Rank ⁵⁾	Under master sergeant	104	19.49	2.70	1.77
	Master sergeant	118	19.68	2.61	
	Warrant officer	80	19.40	3.07	
	Captain	78	19.77	2.35	
	Major	99	18.78	2.65	
	Lieutenant colonel	73	19.98	2.92	
	Colonel	25	19.60	2.56	
Group ⁶⁾	Army	456	19.49	2.75	2.74*
	Navy	70	20.12	2.76	
	Air force	51	19.07	2.56	

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

- 1) 20~30(a), 31~40(b), 41~50(c), 51~60(d), 61~70(e)
- 2) Below High School(a), Diploma(b), Bachelor(c), Master(d), Doctorate(e)
- 3) Under 10 years(a), 11~19(b), 20~29(c), 30~40(d)
- 4) Receive(a), No Receive(b)
- 5) Under master sergeant(a), Master sergeant(b), Warrant Officer(c), Captain(d), Major(e), Lieutenant colonel(f), Colonel(g)
- 6) Army(a), Navy(b), Air force(c)
- 7) 1. Very unlikely, 2. Unlikely, 3. Normal, 4. Likely, 5. Very likely

계급에 따른 진로결정 자기효능감의 차이를 분석한 결과 전체적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았으나, 진로결정 자기효능감 하위요인 중 직업정보수집 능력(F=2.25, p<.05)에서 정(+)의 유의미한 차이가 확인되었으며, 대령의 평균이 가장 높게 나타났다. 또한 목표설정 능력(F=2.05, p<.05)에서도 정(+)의 유의미한 차이가 확인되었으며, 중령의 평균이 가장 높게 나타났다.

2.3.2 전직지원서비스가 진로결정 자기효능감에 미치는 영향

중장기 복무 제대군인을 위한 전직지원서비스가 진로결정 자기효능감에 미치는 영향을 분석하기 위해 다중회

귀분석을 실시하였으며, 분석결과는 [Table. 3]과 같다.

Table 3. The Effect of Job Support Service on Career Decision-Making Self-Efficacy

Dep.	Indep.	β	F	R ²
Career Decision-Making Self-Efficacy	(Constant)	16.08	13.27***	.09
	Consulting	.05		
	Job education and Training	-.50*		
	Job activities support	-.02		
	Administrative support	.67***		
Job information collecting skill	Consulting	-.17**	7.75***	.05
	Job education and Training	-.34*		
	Job activities support	-.19		
	Administrative support	.38***		
Goal setting skill	Consulting	.11*	20.67***	.13
	Job education and Training	-.82***		
	Job activities support	-.08		
	Administrative support	.91***		
Planning skill	Consulting	.04	21.22***	.13
	Job education and Training	-.35*		
	Job activities support	-.12		
	Administrative support	.71***		
Problem solving skill	Consulting	.31***	23.51***	.14
	Job education and Training	-.66***		
	Job activities support	-.17		
	Administrative support	.79***		
Self-evaluation skill	Consulting	-.05	3.35**	.03
	Job education and Training	-.01		
	Job activities support	.05		
	Administrative support	.13		

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

- 1) 1. Very unlikely, 2. Unlikely, 3. Normal, 4. Likely, 5. Very likely

전직지원서비스는 진로결정 자기효능감에 매우 유의(F=13.27, p<.001)한 영향을 미치는 것으로 검증되었으며, 회귀모형은 전체변량에 9%의 설명력을 가지고 있는 것으로 나타났다. 세부적으로는 직업정보수집 능력 5%, 목표설정 능력 13%, 계획수립 능력 13%, 문제해결 능력에 14%의 설명력과, 자기평가 능력에는 3%의 설명력을 나타냈다. 일반적으로 설명력을 나타내는 변수에 대한

결정계수(R^2) 값은 사회과학 측면에서 30% 이상을 추천하나, 최근 사회과학 분야에서는 대표적인 학자 중 한 사람인 Cohen이 제시한 근거를 많이 사용하고 있다. 따라서 Cohen이 설문조사 등의 사회과학 연구와 관련해 제시한 근거[20]에 의하면 본 연구의 결정계수 값은 어느 정도 설명력을 갖고 있다고 볼 수 있겠다.

전직지원서비스의 하위요인 중 행정지원($\beta=.67, p<.001$)은 진로결정 자기효능감에 매우 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 교육훈련지원($\beta=-.50, p<.05$)은 부(-)의 유의미한 영향을 미치는 것으로 확인되었으며 컨설팅, 구직활동은 기각되었다.

직업정보수집 능력에서 컨설팅과 교육훈련지원은 부(-)의 유의미한 영향을 미치며, 행정지원에는 매우 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

목표설정 능력에서는 컨설팅과 행정지원은 유의미한 정(+)의 영향을 미치며, 교육훈련지원은 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

계획수립 능력에서는 교육훈련지원은 유의한 부(-)의 영향을 미치고 행정지원은 매우 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

문제해결 능력에서 컨설팅과 행정지원은 매우 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 교육훈련지원은 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

자기평가 능력에서는 전체적으로는 유의한 정(+)의 결과를 보였으나, 전직지원서비스 모든 하위요인에서는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 기각되었다.

3. 결론 및 제언

특정 직업이나 진로를 선택 시 효과적인 의사결정, 지속적으로 계획을 추진하도록 하는데 있어 가장 중요한 영향을 미치는 것이 진로결정 자기효능감이다. Taylor와 Betz(1996)가 진로결정 자기효능감 척도를 개발한 이후 다양한 연구가 이루어지고 있지만 제대군인을 대상으로 한 연구는 이루어지지 않고 있는 실정이다.

이에 본 연구는 제대군인을 위해 국가보훈처에서 현재 실시하고 있는 전직지원서비스가 진로결정 자기효능감에 어떠한 영향을 미치는지 분석하고자 하였다. 본 연구의 결과와 논의를 통하여 다음과 같은 결론을 얻었다.

첫째, 중장기 복무 제대군인의 개인별 특성 변인에 따

라 진로결정 자기효능감이 차이가 있는지 확인한 결과 연령, 학력, 복무기간, 연금수급 등에서는 유의미한 차이가 확인되지 않았으며, 군별에서는 유의미한 차이가 검증되었다. 이는 각 군마다 군인들의 직무 특성이 확연히 다르기 때문인 것으로 이해된다. 이에 교육훈련지원 시 군 경력을 고려한 군별 직무 특성에 맞는 교육훈련이 이루어지도록 하여 노동시장에 신속하게 진입할 수 있도록 지원하는 것이 무엇보다 중요함을 시사한다. 특히 현재의 직업관련 교육훈련은 개인별 특성의 구분 없이 일률적인 규정과 지침대로 시행되고 있다. 이는 낮은 취업률과도 연관되므로 각 개인별 특성에 따라 교육을 지원하는 관리체계 구축이 필요하다. 즉, 군의 우수한 인적자원을 기업이 필요로 하는 적재적소에 양성·공급함으로써 기업의 생산성뿐 아니라 경쟁력 제고에 기여하고, 동시에 제대군인의 취업률도 높일 수 있는 기업 맞춤형 직업 교육제도가 필요하다[21]. 또한 계급별에서는 직업정보수집 능력, 목표설정 능력에 유의미한 차이를 보이는 것으로 확인되었으며, 이는 계급이 곧 신분이 되는 상명하복의 특수한 군 조직 환경에서 제대군인에게는 계급이 특별한 의미를 지니고 있다고 이해된다. 따라서 전직지원서비스는 계급별 개인특성에 따라 맞춤형 교육지원이 이루어져야 하며 이에 따른 정보관리체계 구축과 개인 특성에 맞는 체계적이고 차별화된 전직지원의 필요성을 제언한다. 뿐만 아니라 본 연구결과는 진로결정 자기효능감이 성별, 연령, 학력에 따라 차이를 보였던 기존 선행연구들[22][16]과 다른 결과이긴 하나, 군별, 계급별 차이가 확인된 결과는 제대군인의 개인별 특성에 따라 전직지원을 제언한 선행연구들[13][23][24]과 맥락을 같이 하는 결과로 군별, 계급별 특성을 파악한 정보관리체계의 구축 및 이에 따른 체계적인 전직지원서비스의 차별화가 요구됨을 시사하고 있다.

셋째, 중장기 복무 제대군인을 위한 전직지원서비스가 진로결정 자기효능감에 미치는 영향을 분석한 결과 행정지원에서는 유의미한 정(+)의 영향을, 교육훈련지원에서는 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 검증되었다.

이는 제대군인들이 제대군인지원센터가 운영하는 웹사이트(Vnet)를 통해 자격정보, 교육정보, 채용정보 등 다양한 직업정보를 수집하고 목표와 계획을 세워 문제를 해결해 나가는데 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보여진다. 반면 앞에서도 언급했듯이 각 군별 특성을 고려하지 않은 교육훈련지원은 제대군인들이 진로와 관련한 목

표와 계획을 세우고 진로를 선택하고 결정하여 노동시장에 빠르게 재진입하기 위한 문제를 해결해 나가는데 매우 도움이 되지 않고 있다고 보여지며, 이에 군별 특성을 고려한 보다 다양한 교육이 빠르게 시행되어야 함이 검증된 결과라 볼 수 있겠다. 뿐만 아니라 컨설팅과 구직활동지원 등 전직지원서비스의 구성 및 활용에 대한 질적 점검도 요구된다. 제대군인들이 취업에 가장 어려움을 느끼는 것이 전문성 부족과 정보부족으로 확인되었다 [25]. 이에 제대군인들이 군 경력과 연계된 자격증을 취득하여 직무와 관련한 역량개발을 할 수 있도록 지원하는 것이 필요하다. 또한 구직에 필요한 다양한 직업정보를 제공하고 개인특성별 맞춤형 채용추천을 통해 취업성공에 직결되도록 할 뿐 아니라 장단기 목표를 설정하고 체계적인 계획을 세워 이를 실행해 나갈 수 있도록 생애설계 차원에서의 접근이 필요하다. 이를 위해서는 담당 컨설턴트와의 대면상담을 적극 유도할 필요가 있다. 이를 통해 개인별 보다 심층적이고 체계적인 지원이 이루어지도록 해야 한다. 또한 컨설턴트와의 상담이 진로와 관련한 계획과 대안을 세워 본인에게 맞는 진로를 결정해 나가는데 필요한 능력을 함양함에 있어 긍정적인 영향을 미치도록 컨설턴트의 역량강화를 적극 독려하고 지원할 필요가 있다. 컨설턴트와의 상담이 제대군인들에게 심리적 안정감뿐 아니라 전직에서도 성공적이고 안정적인 안착하는데 많은 역할을 하고 있음을 간과해서는 안 된다.

본 연구에서 전직지원서비스가 진로결정 자기효능감에 유의미한 영향을 미치는 것으로 검증된 결과는 프로그램에 참여 후 진로결정 자기효능감이 향상되는 유의미한 결과를 얻었다고 보고한 선행연구[17]와 일치함이 검증되었다. 이는 진로결정 자기효능감이 높을수록 진로준비행동 수준이 높아진다고 보고한 선행연구[26]와 진로결정 자기효능감이 진로적응성에 유의미한 영향을 미치는 것으로 검증된 선행연구[18]와도 맥락을 같이 한다고 볼 수 있다. 또한 진로결정 자기효능감이 높을수록 변화하는 직무조건들과 일 속에서 환경과 상호작용하고 이를 대처해 나가는 진로적응성 수준이 높아진다고 보고한 연구결과들[27][28]과 일치함을 볼 때 제대군인들이 전직지원서비스를 통해 진로결정 자기효능감을 함양함으로써 진로 준비행동 및 진로적응성이 높아 질 것이라 기대할 수 있겠다.

마지막으로 국내에서 제대군인의 진로결정 자기효능

감에 관한 연구는 아직 미미한 상태이다. 장기적인 관점에서 진로결정 자기효능감이 취업 후 직무현장에서 실제적으로 적응성까지 영향을 미치는지에 관한 연구, 제대연차에 따라 전직지원서비스와 진로결정 자기효능감이 어떠한 결과를 보이는지에 관한 연구 및 전직지원서비스의 질적 향상을 위해 취업까지만 지원하는 것에 중점을 두는 것이 아니라, 사후관리와 관련해서도 다양한 후속 연구의 필요성을 제언한다.

References

- [1] B. H. Choi, "A Study on the Successful Settlement and Stable Support of Veterans: Successful Settlement of Veterans", Kyunghee University, M. A. Thesis, 2010.
- [2] A. N. Yang, "A Study on Job Transition of Veterans", Seoul University, Ph. D. Thesis, 2010.
- [3] Hackett, G., & Betz, N. E. "A self-efficacy approach to the career development of women", *Journal of Vocational Behavior*, 18(3), 326-339, 1981. DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(81\)90019-1](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(81)90019-1)
- [4] Bandura, A. "Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change", *Psychological Review*, 84(4), 191-215, 1977. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- [5] C. U. Lee, "Study on Use of The Nationaldefence-Outsourcing for Discharged Soldiers after Long-Term Military Service", Suwon University, MA. Thesis, 2013.
- [6] National Law Information Center, "Act on Support for Veterans Soldiers", No. 14259, enforced on May 29, 2016. Available From: <http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=183721&efYd=20160529#0000> (accessed Feb., 24, 2017)
- [7] National Law Information Center, "Military Personnel Management Act" No. 27263, Enforced on July 30, 2016. Available From: <http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=184212&efYd=20160630#0000> (accessed Feb., 24, 2017)
- [8] Y. J. Ahn, "A study on the motivating and influential factor of outplacement support program upon veterans", Chung-Ang University, M. A. Thesis, 2009.
- [9] C. Y. Jeong, Y. J. Lee, J. H. Bang, A. N. Yang, Y. E. Kim, Y. S. Joo, "Study on Employment Status and Career Path Research by Discharged Soldiers Rank-specific-age-specific" Government Policy Tasks by Ministry of Patriots and Veterans Affairs, 2010.
- [10] J. E. Oh, "A Development Study on the Theory-driven Evaluation Models for Continuous Quality Improvement based on the Replacement Service of Prime-aged People", Hanyang University, Ph. D. Thesis, 2014.
- [11] H. M. Kim, "Study over effectiveness of outplacement to a sense of efficacy for seeking employment and possibility of career change", Pusan National University, MA. Thesis, 2012.

[12] Doosan encyclopedia, HRD Term dictionary, "Job-Change Support", Naver knowledge encyclopedia, Available From: <http://terms.naver.com/entry.nhn?docId=2178691&cid=51072&categoryId=51072> (accessed Feb., 24, 2017)

[13] M. B. Kim, "Measures to Vitalize Job-change Supporting Policy for The Retired Cadre Military Personnel", Sunmun University, Ph. D. Thesis, 2011.

[14] S. J. Kim, "An Empirical Study on Factors Affecting Job-seeking Efficacy of Outplacement Support Service", Konkuk University, M. A. Thesis, 2012.

[15] E. K. Lee, "Study on the Relationship of University Student Self-Concept to Career Decision Making", Hannam University, MA. Thesis, 2001.

[16] S. O. Han, "The Effect of Social Support and Self Reliance for Rehabilitation Protection Recipient to Career Decision-Making Self-Efficacy", Kyonggi University, M. A. Thesis, 2013.

[17] C. H. Lee, "The Mediating Effect of Re-Entry Preparation Programs Which Influence Career Preparation Behaviors and Career Decision-Making Self-Efficacy for Middle aged Women with Discontinued Employment", Kyung sung University, MA. Thesis, 2014.

[18] G. H. Seo, "The influence of career-interrupted women's career decision-making self-efficacy on career adaptability: moderating effect of social support", Sookmyung Woman's University, M. A. Thesis, 2014.

[19] H. S. Lee, "The Relationships between Career Decision Making Self-Efficacy and Parent's Involvement Styles perceived by Middle School Students", Dankook University, M. A. Thesis, 2013.

[20] Cohen, J. "Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences(2nd Ed.)", New York: Lawrence Erlbaum Associates, Inc, 1988.

[21] J. S. Choi, "The research on activation plan for supporting employment education of a discharged soldier", Jeonbuk University, MA. Thesis, 2013.

[22] H. H. Park, "A Study on the Effects of Adult Job Seekers' Sense of Self-Efficacy for Career on Their Desire for Job", Yonsei University, MA. Thesis, 2009.

[23] C. W. Lee, "Support Worker Jobs Activate a Special Study on Te Ex : Center needs Professional Soldiers", Kyungnam University, M. A. Thesis, 2014.

[24] G. S. Lee, "The study of improvement oftions for outplacement of veterans", Hannam University, Ph. D. Thesis, 2012.

[25] C. Y. Jeong, U. S. Seo, S. H. Kim, Y. S. Lee, D. S. Choi, J. B. Lee, S. S. Lee, G. N. Lee, A. N. Yang, S. N. Kim, "A Study on the Development of Military Veterans' Job-seeking Support Program" Journal of Employment and skills Development, vol. 10, no. 1, 23-49, 2007.

[26] H. S. Song, H. Y. Hong, "The influence of Social Support, Career Decision-Making Autonomy on Career Preparation Behaviors: The mediating effect of Career Decision-Making Self-Efficacy", Korea Journal of counseling, vol. 11, no. 3, 1325-150, 2010.

[27] S. Y. Cho, J. Y. Hong, "The Relationship among Demographical Variances, Career Decision Making

Self-efficacy, and Career Adaptability of Adult Learners", Korea Journal counseling, vol. 11, no. 3, 1099-1115, 2010.

[28] S. Y. Cho, K. S. Min, "Differences and Relationship of Career Identity, Career Decision Making Self-efficacy, and Career Adaptability of College Students", The Journal of Career Education Research, vol. 23, no. 3, 59-76, 2011.

최 미 미(Mi-Mi Choi)

[정회원]



- 2015년 2월 : 경기대학교 일반대학원 직업학과 (직업학석사)
- 2015년 3월 ~ 현재 : 경기대학교 일반대학원 직업학과 박사과정
- 2015년 8월 ~ 2017년 2월 : 한국관광대학교 국제비서과 겸임교수
- 2017년 3월 ~ 현재 : 고용 노동부 프로그램 전문 강사

<관심분야>

진로교육, 직업상담, 직업심리, 직업정보, 노동시장, NCS