



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

교 육 학 석 사 학 위 논 문

대졸 신입사원의 초기 경력적응에
대한 이해: 경력 아비투스를 중심으로



2021년 8월

부 경 대 학 교 대 학 원

교육컨설팅학과

고 민 영

교 육 학 석 사 학 위 논 문

대졸 신입사원의 초기 경력적응에
대한 이해: 경력 아비투스를 중심으로

지도교수 김 선 주

이 논문을 교육학석사 학위논문으로 제출함.



2021년 8월

부 경 대 학 교 대 학 원

교육컨설팅학과

고 민 영

고민영의 교육학석사 학위논문을 인준함.

2021년 8 월 27 일



위원장 교육학박사 강 승 희 (인)

위 원 교육학박사 천 성 문 (인)

위 원 철 학 박 사 김 선 주 (인)

목 차

Abstract	vii
I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구문제	5
II. 이론적 배경	7
1. 경력개발과 경력적응성	7
가. 경력개발	7
나. 경력적응성	10
2. 경력전환	13
가. 경력전환의 개념	13
나. 경력전환 관련 선행 연구	15
3. 아비투스과 경력 아비투스	23
가. Panofsky의 아비투스 이론	23
나. Elias의 아비투스 이론	25
다. Bourdieu의 아비투스 이론	27
라. 장(field)와 자본(capital)의 개념	30
마. 경력 아비투스과 아비투스 관련 선행 연구	33
바. 신입사원의 경력 아비투스	37
III. 연구 방법	39
1. 질적 연구	39
2. 연구대상	40

3. 자료수집	42
4. 자료분석	44
5. 연구의 신뢰도와 타당도	47
 IV. 연구 결과	49
1. 대졸 신입사원의 첫 직장 생활에서의 경력적응 경험	49
가. 우려와 관심(concern) : 더 나은 직장에 관심 가지기	51
나. 통제(control) : ‘버티기’와 ‘뛰어나오기’에서 고민하기	59
다. 호기심(curiosity) : 새로운 출발을 위한 기회 찾기	62
라. 자신감(confidence) : 재취업을 위한 첫발 내딛기	64
2. 대졸 신입사원의 경력 아비투스	68
가. 첫 직장 생활에서의 경력 아비투스	70
(1) 자기주도적 신입사원 되기	71
(2) 사회 관계망 만들기	76
(3) 무조건 참고 버티기	78
나. 재취업 준비과정에서의 경력 아비투스	80
(1) 즐겁고 흥미로운 일 찾아가기	81
(2) 스펙 쌓기	87
(3) 무조건 지원하기	90
3. 첫 직장 생활의 의미	94
가. 처음이 주는 경험은 나의 미래 자산	95
나. 배움을 통한 성장: 세상에 대한 경험	97
 V. 논의 및 결론	101

참고문헌	110
부록	120
연구 참여 의뢰서	120
연구 동의서	121



표목차

<표 Ⅱ-1> 경력전환 관련 선행 연구	16
<표 Ⅱ-2> 경력 아비투스과 아비투스 관련 선행 연구	34
<표 Ⅲ-1> 연구 참여자 정보	42
<표 Ⅲ-2> 심층면담 질문	43
<표 Ⅲ-3> 인터뷰 전사 자료 중 개방코딩의 예	45



그림목차

[그림 IV-1] 첫 직장 생활과 경력전환 과정의 경력적응성(4C) 요소	51
[그림 IV-2] 대졸 신입사원의 경력 아비투스 결과 분류	70



대졸 신입사원의 초기 경력적응에 대한 이해: 경력 아비투스를 중심으로

고민영

부경대학교 대학원 교육컨설팅학과

요 약

본 연구는 대졸 신입사원들을 대상으로 첫 직장 생활에서의 경력적응 경험과 경력 아비투스, 첫 직장 생활의 의미를 이해하는 것을 목적으로 하였다. 특히 연구 참여자들의 자발적 경력 전환에 대해 주목하였으며 첫 직장 생활의 경력적응 경험을 Savickas의 경력적응성 4C 개념을 적용하였다. 또한 부르디외의 아비투스 이론을 기반으로 대졸 신입사원들의 경력 아비투스에 대해 이해하였다. 연구 문제는 첫째, 대졸 신입사원들의 경력적응 경험에 대해 알아보고 둘째, 대졸 신입사원들의 경력 아비투스는 어떠한지 알아보았으며 셋째, 첫 직장 생활의 의미는 무엇인지에 대해 이해하는 것으로 설정하였다. 본 연구를 위해 첫 직장 생활의 경험이 2년 이하이고 이직을 경험한 9명의 연구 참여자를 대상으로 심층 면담을 통한 질적 연구를 실시하였다. 연구 결과 첫째, 대졸 신입사원들은 첫 직장 생활에서 더 나은 직장애 관심 가지기(우려와 관심/concern), ‘버티기’와 ‘뛰어나오기’에서 고민하기(통제/control), 새로운 출발을 위한 기회 찾기(호기심/curiosity), 재취업을 향해 첫발 내딛기(자신감/confidence)를 경험하는 것으로 나타났다. 둘째, 대졸 신입사원들은 첫 직장 생활에서 ‘자기주도적 신입사원 되기’, ‘사회 관계망 만들기’, ‘무조건 참고 버티기’의 경력 아비투스를 형성하였다. 또한 재취업 준비과정에서는 ‘즐겁고 흥미로운 일 찾아가기’, ‘스펙 쌓기’, ‘무조건 지원하기’의 경력 아비투스를 형성하였다. 셋째, 첫 직장 생활은 ‘처음이 주는 경험은 나의 미래 자산’과 ‘배움을 통한 성장’의 의미를 가지고 있었다. 연구 참여자들에게 첫 직장에서의 경험은 반성과 성찰을 통해 새로운 의미를 만들어 갔으며, 개인의 성장을 통해 삶을 긍정적으로 변화시키고 있었다. 이러한 연구 결과를 통해 고등교육기관의 개인별 적성과 흥미를 고려한 진로 및 취업지원서비스 제공, 기업의 체계적인 OJT와 직장 내 멘토링 프로그램 시행, 정부 고용정책의 실효성 점검 등을 통해 청년층의 취업 문제에 대한 효율적인 해결 방안에 대한 시사점을 제공하였다.

Understanding of the Initial Career Adaptation Process of College Graduates: Focusing on Career Habitus

Ko, Min Young

Department of Education Consulting, The Graduate School,
Pukyong National University

Abstract

The purpose of this study was to understand the experience of career adaptation, career habitus in the first workplace and the meaning of first career for new college graduates. In particular, we noted the voluntary career transition of research participants and applied Savickas's career adaptation 4C concept to understand experiences among the college graduates' career adaptation. We also understand the career habitus of new college graduates based on Bourdieu's theory of habitus. The research questions were first to learn about the career adaptation experiences of new college graduates and second what career habitus is like for college graduates, third to understand what the meaning of their first work life was. The authors conducted a qualitative study using semi-structured interview with nine participants who have less than two year experiences working life. The study results have shown that first, new college graduates were interested in a better job in their career(concern), contemplating in 'holding up' and 'leaving out'(control), finding opportunities for a new start(curiosity). It was found that they experience the first step toward reemployment(confidence). Second, new college graduates formed a career habitus in their first career, such as 'being a self-directed new employee', 'creating a social network', and

‘unconditionally enduring’. In addition, the reemployment preparation process formed the career habitus of ‘finding fun and interesting work’, ‘building specifications’, and ‘unconditionally applying’. Third, their first work life had the meaning of first-time enlightenment as resources for their future and opportunity for growth through learning. Also, their first work experience had a new meaning through reflection, and was positively changing their lives through personal growth. These findings provided implications for efficient solutions to youth employment problems by providing career and employment support services considering individual aptitude and interest of higher education institutions, implementing corporate mentoring programs and checking the effectiveness of government employment policies.



I. 서 론

1. 연구의 필요성 및 목적

우리나라의 청년들은 대학교를 졸업하고 오로지 취업에 성공하기 위해 수십 곳의 회사에 묻지마 지원을 하며 힘들게 첫 직장 생활을 시작한다. 취업난과 힘든 취업 준비 과정을 이겨내고 첫 직장 생활을 시작하지만 신입 사원들은 회사와 업무에 적응하는 과정에서 적성에 맞지 않는 조직과 업무, 상사와 동료와의 갈등, 개인의 가치관과의 충돌, 연봉과 복지 등 불만을 경험하게 된다. 대부분의 신입사원들은 취업에 대한 압박감과 취업 실패에 대한 두려움으로 개인의 적성과 흥미에 대한 정확한 탐색 없이 직장생활을 시작한다. 정확한 자기 이해가 부족한 상태로 취업을 한 신입사원들은 직장 내 예상하지 못한 상황 등으로 인해 직장 생활의 어려움으로 퇴사를 결심하기도 한다. 특히, 대학을 막 졸업하고 초기 노동시장에 진입한 청년층의 경우, 자기 이해와 노동 시장과 직업에 대한 불안정한 정보 습득으로 일자리 탐색 과정에서 수많은 시행착오를 통해 이직을 경험할 확률이 높다(남재량, 2006). 이러한 과정에서 직장에서 더이상 버티지 못하겠다고 결심한 신입사원들은 조기 퇴사를 선택하고 재취업을 위한 취업 준비를 다시 시작하는 경우가 증가하고 있다. 청년층의 조기 퇴사 현상은 청년층에게는 경력 단절을 야기하고 기업은 신규 직원 채용과 교육 훈련에 대한 사업체 및 인적 자원 손실을 발생하게 되는 악순환이 계속된다(김하영, 2015).

2018년 통계청의 조사 결과에 따르면 청년층의 첫 직장 평균 근속기간이

1년 5.9개월이며 2016년 한국경영자총협회 조사 결과 대졸 신입사원의 1년 내 퇴사율이 27.7%에 이른다고 한다(한겨레신문, 2019년 5월 30일). 한국 청년의 퇴사율은 경제협력개발기구(OECD) 회원국 중에서 가장 높은 수준이다(한겨레신문, 2019년 5월 30일). 현재 한국은 ‘취업 전쟁’이라고 표현해도 과언이 아닐 정도로 스펙 쌓기, 대외활동, 학점 관리 등 소위 고스펙을 위해 고3 시절보다 더 치열한 시간을 보내고 있다. 그러나 어렵게 취업 전쟁을 치르고 취업을 하더라도 1년 이내에 그만두는 경우가 10명 중 3명에 가까우며, 평균적으로 1년 6개월 이내에 퇴사한다는 결과는 사회 초년생의 근속 기간이 점점 짧아지고 있는 것을 보여준다. 이러한 조기 퇴사의 원인을 살펴보면 젊은 청년층들의 경력에 대한 인식이 달라지고 있다는 것을 알 수 있다. 시대와 가치관의 변화로 인해 경력의 개념도 변화하기 시작하고 전통적으로 중요시했던 연봉, 승진 등의 객관적인 요소보다 그 외의 주관적 요소의 가치가 더 중요하다고 생각하는 특징이 나타났다. 과거 산업사회에서 일과 회사를 가장 우선시하던 근로자들의 인식이 급속한 경제발전과 함께 개인의 삶의 질 향상을 중요시하는 경향으로 변화하고 있다(김종관, 이윤경, 2009; 이영면, 백승규, 2010). 이러한 변화를 통해 직장인들은 개인의 주관적 가치관이 부합하지 않거나 회사와 업무에 대한 만족도가 낮은 경우 이직을 생각하고 개인의 가치관과 유사한 직장을 다시 찾는 경향이 높아지고 있다. 또한 평생직장의 의미가 사라지고 경력 개발에 대한 관심이 증가함에 따라 한 직장에서 정년 퇴직까지 근무하는 경우가 희박해지는 현상도 이직의 사유 중 하나로 이해할 수 있다.

노동시장의 유연화로 인해 평생직장의 개념이 희박해지고 평생직업의 의미가 중요해지고 있는 요즘 청년층은 직장 생활과 경력 전환 과정에서 스스로의 경력 개발을 위해 다양한 경험을 학습한다. 이를 통해 새로운 행동을 실천하기도 하고 기존의 생각에서 벗어나 새로운 사고 체계를 형성하기

도 한다. 초기 직장 생활 경험이 이후 경력과 경력 개발에 영향을 미치기도 하고 경력에 대한 가치관이 변화되기도 한다. 이들의 변화된 경력과 경력개발의 의미를 이해하기 위해 개인이 어떠한 경험을 하고 인식이 변화하는지 그 과정에 대한 교육학적 탐색이 필요하다. 특히 첫 직장 생활을 시작하는 신입사원들의 초기 경력에 관한 경험을 이해하는 것이 중요하다. 향후 이들이 기업의 성과 창출과 국가 발전의 핵심 자원으로 성장 가능하기 때문에 대졸 초기 경력자들의 이직 현상에 대한 연구는 중요한 의미를 가지고 있다(김소영, 장원섭, 김민영, 2007).

따라서 본 연구는 대졸 신입사원들이 직장의 부적응과 근로여건 등의 불만족으로 자발적 퇴사를 경험하는 현상과 첫 직장을 퇴사하는 사유에 대해 이해하고자 한다. 신입사원들이 첫 직장 생활에서 어떠한 경험을 하는지, 직장 업무에 적응하기 위해 어떠한 노력을 하는지, 퇴사를 결심하는 결정적인 이유가 무엇인지, 그들에게 첫 직장 생활의 의미는 무엇인지에 대해 알아볼 필요가 있다.

본 연구에서는 대졸 신입사원들이 첫 직장 생활에서 경력 적응성을 높이기 위한 경험과 개인의 더 나은 성장과 경력 개발을 위한 노력을 Savickas의 경력적응성과 경력 아비투스 개념을 통해 알아보려고 하였다. Savickas는 경력적응성을 4개의 개념(우려와 관심/concern, 통제/control, 호기심/curiosity, 자신감/confidence)으로 설명하였으며 부르디외는 아비투스를 개인이 사회화 과정을 거치는 동안 획득하게 되며 인간이 사회적 존재가 되는 방법을 설명하는 개념이라고 정의하였다(Bourdieu, 1984). 오늘날과 같이 급변하는 사회적, 경제적 환경 속에서 개인 스스로가 직장 생활에서 경력적응성을 높이기 위해 노력하는 과정에서의 경험을 이해하는 것은 중요한 의미가 있다. 신입사원들이 스스로 예측하기 어려운 상황이나 새로운 환경에 적응하는데 필요한 개인의 역량, 의지, 능력, 미래에 대한 대처 준

비 등의 다양한 의미를 알아보고자 하였다.

또한 개인이 사회화 과정에서 형성된 성향체계를 의미하는 ‘아비투스(habitus)’ 개념을 통해 대졸 신입사원들이 첫 직장 생활에서 새롭게 형성된 조직 내 ‘경력 아비투스’ 개념을 알아보는 것을 목적으로 하였다.

대졸 신입사원의 경력적응 경험과 경력 아비투스를 알아보기 위해서는 개인의 경력전환 과정을 살펴볼 필요가 있다. 개인의 경력전환은 경력 적응의 과정을 거치고, 그 과정에서 자신의 태도와 인식의 변화를 겪으며 미래에 사용될 수 있는 자원을 축적하게 되므로, 경력전환의 과정의 역동성과 의미를 이해하기 위해서는 이 경력적응과 경력 아비투스 두 가지 이론적 구성요소를 활용하여 이직을 경험하는 신입사원들의 경험을 깊이 있게 이해할 수 있기 때문이다.

경력 아비투스와 관련된 연구는 부르디외의 사회학 개념인 장, 자본, 아비투스의 유의미한 관계를 통해 경력 아비투스의 의미를 탐색한 연구(진성미, 2013)와 ‘지식근로자의 아비투스’를 통해 전문성을 쌓으며 경력개발을 위해 노력한다는 연구(강예지, 2017), 아비투스 이론을 기반한 ‘시험형 인간’의 아비투스(최선주 외, 2012)와 학습 아비투스와 반대되는 상업계 고등학생들의 아비투스와 관련한 연구(김천기, 김현수, 김혜영, 2008; 김현숙, 2009; 노숨이, 2014)가 있다. 하지만 아직 경력 아비투스에 집중한 연구가 희소하고, 특정 연구대상의 경험을 분석한 연구가 거의 없는 실정이어서 본 연구에서 신입직원들의 경력전환에서의 경력 아비투스를 이해하는 것이 유의미할 것으로 판단되었다.

경력전환과 관련하여 국내 연구에서는 동종 직장으로의 이직과 직업을 전환하는 전직에 대한 연구와 중장년층 경력전환 연구가 이루어졌으며 최근 들어 경력전환에 대한 연구가 다양해지고 있다. 청년층을 대상으로 한 경력전환 관련 연구를 살펴보면 이만기(2013)는 대졸초기경력자의 일자리

적합, 전공적합, 임금복지수준, 제도적 직무만족 등이 이직의도에 영향을 끼친다고 하였으며, 신선임, 김수임(2016)의 연구에서는 대졸 신입사원은 이직고민을 촉발하는 어려움의 경험, 부정적인 정서와 태도 심화, 어려움 회피, 어려움 극복을 위한 노력, 이직에 대한 현실적 고민, 이직의 부정적인 영향 우려, 자기발전 도모 등의 이직고민 경험을 하는 것으로 나타났다. 이처럼 청년층 취업과 실업 문제가 중요한 사회 문제로 인식되고 있는 상황에서 대졸 신입사원을 대상으로 실행된 연구들은 대부분 양적연구가 주를 이루고 있고 그들의 경험에 대한 깊이 있는 적응과정과 내적인 자원이거나 경험의 의미를 제시하는 데는 부족한 것으로 보인다. 특히 초기 경력개발이 중요한 의미를 가지고 있기 때문에 대졸 신입사원을 대상으로 경력적응과 경력전환과 관련된 현상에서의 개인적 경험을 깊이 있게 살펴보고, 그들이 경력전환을 촉발·유지시키는 그들의 경력 아비투스(a)가 무엇인지를 파악함으로써 대학, 기업의 경력개발 관련 프로그램에 유익한 정책적, 실무적 시사점을 제공하고 하였다.

본 연구에서는 질적 연구방법을 활용해 대졸 신입사원들의 경력전환 과정에서의 경력적응을 Savickas의 경력적응요소를 통해 이해하고, 그 경력전환과 적응과정 중에 형성해 가는 경력 아비투스(a)는 무엇인지를 파악하는데 목적을 두었다.

2. 연구문제

본 연구는 부산시 4년제 대학교 재학 중 또는 졸업 이후 초기 노동시장 진입에 성공하고 퇴사 후 재취업을 준비 중이거나 재취업에 성공한 참여자를 대상으로 경력전환 과정에서의 경험에 대해 이해하고자 한다. 이들이 취업 후 경험했던 어려움과 경력전환을 결심하게 된 요인, 성공적인 경력

전환을 위한 준비 과정에 대해 살펴본다. 연구 문제는 다음과 같다.

첫째, 대졸 신입사원들의 첫 직장 생활에서의 경력적응은 어떠한가?

둘째, 대졸 신입사원들의 경력 아비투스란 어떠한가?

셋째, 첫 직장 생활의 의미는 무엇인가?



Ⅱ. 이론적 배경

1. 경력개발과 경력적응성

가. 경력개발

경력(career)은 학문적 특징, 시대적 흐름에 따라 다양하게 정의되지만 일반적으로 일생에서 일과 관련하여 발생하는 모든 경험을 말하며 직업 세계에서 일을 통하여 개인을 발전시키기도 한다. 경력에 대한 연구 초기에는 전문적인 직업을 가진 사람들에게 경력의 초점이 맞추어 있었으나 현재는 개인이 일생 동안 일과 관련하여 얻을 수 있는 모든 활동 등을 포함한다. 경력(career)이란 개인적인 관점에서는 직업 세계에서 경험하게 되는 성장과 발달의 공간이 되고, 사회적 맥락에서는 일과 직업의 세계가 어떻게 조직되어 있으며, 다른 사회의 영역들과의 관계가 어떻게 맺어져 있는지를 보여주는 장이라고 볼 수 있다(진성미, 2013).

경력(career)은 주관적 경력(subjective career)과 객관적 경력(objective career) 두 가지로 나누어 볼 수 있다. 주관적 경력은 일반적으로 자신의 조직 내 업무와 직급 등 객관적인 경력 사실에 대해 느끼는 감정을 의미하고 객관적인 경력은 조직 내 승진 등으로 인해 직위가 높아지는 것을 의미한다(Feldman, 1988). 예를 들어 조직 내 직급이 동일하더라도 연봉에 차이가 있을 경우 이 두 사람이 주관적으로 느끼는 만족도에 차이가 있을 수 있다.

경력(career)은 시각적으로만 확인할 수 있는 경험을 말하는 것은 아니며 태도적

인 개념까지 포함하고 개인이 시간이 지나면서 경험하게 되는 모든 직무와 관련된 경험이라고 할 수 있다(민병원, 박헌재, 2018). 조직 내 업무 수행 과정에서 직무와 관련된 다양한 경험을 하게 되고 눈에 보이는 단순한 경력이 아닌 모든 직무와 관련된 경험을 포함하여 경력으로 볼 수 있다.

취업준비생들은 학교에서 졸업 후 취업을 통해 직장으로의 전환 (school-to-work transition)과정에서 본격적으로 일을 하기 위한 준비를 하고 의사결정을 하며 경험을 쌓게 된다. 이러한 과정을 통한 일과 관련된 취업준비생의 모든 경험들도 곧 경력이 될 수도 있다(김민영, 장원섭, 2017). 이러한 내용에서도 알 수 있듯이 경력의 범위는 훨씬 포괄적인 의미를 내포하고 있으며 다양한 의미로 해석할 수 있다. 단지 직장에서의 일 경험만이 아닌 취업준비생의 경험도 경력의 의미를 내포한다는 뜻이다. 최근에 포괄적 경력의 의미에서 살펴보면 취업준비생들의 취업 준비를 위한 의사결정단계에서 정확한 자기 이해를 통한 직업 선택 과정이 중요하다. 성인 초기의 경력 형성을 위해 개인의 적성, 흥미, 가치관 등을 통해 자신과 가장 적합한 직업을 선택하는 과정이 중요하며 이러한 경력탐색 과정을 거쳐 초기 경력을 형성하는 것이 직장내 업무에 대한 만족도를 높일 수 있는 중요한 방법이 될 수 있다.

2000년 이후 경제적 침체와 기업 내 구조 조정이 심각한 사회 문제로 대두되어 평생직장의 개념이 무의미해지며 경력개발의 관점이 중요하게 부각되었다. 현재 직장인들은 직장 내에서 업무 성과를 통해 빠른 시간 내에 승진하고 연봉이 인상되는 것보다 개인 스스로의 경력을 개발하여 지금보다 나은 직장으로의 이직과 전직을 중요하게 생각하고 있다. 따라서 평생 직장보다는 평생직업을 추구하고자 하는 가치관으로 변화하고 있으며 개인은 경력개발 과정을 통해 가치관, 적성, 능력 등을 스스로 평가하고 관리하게 된다(조선배, 손일락, 현성협, 2011). 개인은 조직의 성장과 발전보다는

자신의 성장과 발전을 위해 목표를 설정하고 목표를 달성하기 위해 업무 및 교육 경험 등을 통해 자신을 발전시킨다(장원섭, 2011).

경력개발(career development)을 “직무적인 관점에서 개인이 수행하는 직무를 조직과 개인이 함께 계획하여 관리해 나가는 체계적 활동”으로 정의하기도 하며(김홍국, 2000), “개인적으로 자아실현, 조직적으로 성과 향상의 두 가지 목표를 달성하기 위한 방법”이라고 하였다(권대봉, 2003).

일반적으로 조직 내 경력개발의 목적은 직무와 업무 내에서 요구되는 교육 훈련과 직무 능력 향상을 위해 대부분 이루어졌으나 경력 개발의 목적과 기대효과를 개인적 차원과 조직적 차원에서 나누기도 하였다(박경문, 이용탁, 1999). 개인적 차원에서의 경력개발의 의미는 경력이 개인의 삶의 목표에 의해서 결정되는 부분이다. 조직 내 개인은 일을 통해서 개인적인 성장과 발전을 경험하게 되고 그로 인해 목표를 가지고 승진과 같은 더 높은 업무상의 목표나 계획을 설정하게 된다. 이러한 과정을 통해 개인은 책임감이 증대되고 개인의 업무상 목표와 계획을 달성할 때 심리적 만족감을 가질 수 있다. 또한 조직차원에서는 조직의 목표 달성 및 성과 증대를 위해 내부인적자원을 배양하는 것에 목적이 있다.

경력개발은 경력과 개발이라는 용어를 합친 단어로 개인의 경력요구를 조직에서 이해하고 개인과 조직과의 서로의 욕구를 조화시켜 나가는 과정이라고 하였으며 인재 육성을 도모하는 장기적인 관점이라고 할 수 있다(유성희, 2008). 지금까지의 경력개발의 의미는 조직 내부의 승진 등과 같은 상황에만 제한적으로 맞춰졌으나(김홍국, 2000), 최근에 변화하는 사회경제적 상황으로 인하여 경력개발의 의미도 확장되고 있다.

확장된 경력개발의 의미를 좀 더 살펴보면 지금의 대졸 신입사원과 청년층은 취업을 하더라도 예전처럼 일과 회사에만 몰두하는 것이 아니라, 퇴근 후 개인 시간을 활용하여 꾸준한 자기개발을 하고 있다. 잡코리아에서

3040 직장인 2,070명을 대상으로 한 설문조사에서 30~40대 직장인 10명 중 8명은 “제2의 인생 설계를 준비하고 있다”라고 응답했다(한국일보 2020년 7월 17일). 재테크 등 경제력 향상을 현재 준비하고 있는 비율이 37.9%로 1위를 차지했고 그 뒤로 이직 및 재취업을 준비 중이라는 비율이 32.7%로 2위를 차지했다(한국일보 2020년 7월 17일). 그 외 외국어·직무능력 향상 등 자기계발과 개인사업 및 창업 준비를 하고 있다는 답변에서도 알 수 있듯이 직장인들이 현재의 경력에 만족하지 않고 꾸준한 경력개발을 통해 이직이나 전직을 생각하고 있다는 것을 알 수 있다(한국일보 2020년 7월 17일). 따라서 현재는 스스로 자신이 나아가야 할 방향과 목표를 설정하고 자신의 경력을 끊임없이 개발해 나가는 경력개발의 필요성이 더욱 중요해졌다. 이와 같은 경력개발 의미의 변화는 경력개발의 주체인 개인의 노력과 지속적인 학습을 필요로 한다. 오늘날은 경력이 단지 조직에서의 성과 달성과 승진뿐만 아니라 개인의 주관적인 심리적 만족감과 지속적인 경력 개발을 위해 중요한 의미를 가지고 있다. 따라서 평생직장의 개념이 아닌 포괄적인 경력개발의 의미에서 개인이 조직에서 어떠한 노력을 하고 있는지 살펴볼 필요가 있다.

나. 경력적응성

경력적응성은 Super와 Knasel(1981)에 의해 처음으로 개념이 제시된 이후 Savickas(1997)에 의해 발전되었다(신수진, 2016). Spurk et al(2020)은 개인이 예상하지 못한 상황에 처했을 때 스스로 수립했던 경력 계획을 변화시키고 그 상황에 새롭게 적응하는 능력이라고 하였다.

경력적응성에 관한 논의는 Super와 Knasel(1981)에 의해 시작되었으며, 이들은 기존에 있던 진로성숙도 연구가 성인에게 적합하지 않다는 문제의

식을 바탕으로 경력적응성 개념을 언급하였다(김수연, 이희수, 2020). Savickas(2005)는 경력적응성에서 시대적 맥락과 문화적 맥락을 고려하는 것이 중요하다고 하였으며, 경력 구성주의를 바탕으로 하여 경력적응성 개념에 관한 논의가 이루어져야 한다고 강조하였다(김수연 외, 2020). Hall과 Chandler(2005)는 경력적응성이 높은 사람은 스스로의 노력으로 경력 성공을 성취할 수 있고 확실하지 않은 상황에 효율적으로 대응할 수 있다고 하였다. 오늘날과 같이 급변하는 환경에서 예상하지 못한 어려운 상황을 효율적으로 대처하고 적응해 나갈 수 있는 측면에서 경력적응성이 중요하다는 것을 의미한다.

Savickas(2005)는 경력적응성의 개념을 우려와 관심(concern), 통제(control), 호기심(curiosity), 자신감(confidence)의 4가지 범주로 구성하였다. 이러한 4가지 범주는 경력전환 과정에서 스스로 유연한 태도를 가지는 것으로 자기 조절 기능을 가지고 있다. 경력적응성이 높은 사람은 자신의 미래에 대해 관심을 가지고(우려와 관심), 스스로 자신의 경력에 대해 책임감을 가지며(통제), 경력과 관련된 호기심을 가지며(호기심), 경력전환에 대한 확신(자신감)을 가진다. 경력개발의 개념에서 살펴볼 때 개인이 자신의 미래에 대해 발생하는 관심, 책임감, 호기심, 자신감이 경력전환에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다.

경력적응성의 4가지 구성 요소에 대해 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 우려와 관심(concern)은 개인이 미래에 대해 가지는 관심과 걱정을 뜻하는 것으로 경력개발과 경력전환에서 가지게 되는 계획적인 태도를 말한다. 즉, 자신의 미래에 대한 적극적인 관심으로 다가오는 미래에 대해 계획을 세우는 것을 의미하며 우려와 관심은 경력적응성의 4가지 구성 요소 중 가장 중요하다고 할 수 있다(Savickas & Porfeli, 2012).

둘째, 통제(control)는 개인이 미래의 경력 요구에 부응하기 위해서 자기

훈련이나 노력, 인내심을 가지고 개인의 환경 형성을 위해 책임지는 믿음을 나타낸다(Savickas & Porfeli, 2012). 이러한 통제의 의미는 개인의 경력 형성 과정에서 주위 사람들보다 스스로 책임감을 가지고 주도적, 자율적 의사 결정을 하는 것을 의미한다(신수진, 2016). 통제는 결단력 있는 신념과 태도가 중요한 요인이며 개인 스스로가 자신의 미래를 만들어 갈 수 있다는 것을 뜻한다.

셋째, 호기심(curiosity)은 개인의 경력 환경에 있어 가능한 대안을 탐색하기 위해 도와주는 것이다(Savickas & Porfeli, 2012). 즉 미래에 대한 호기심을 의미하며 경력 개발 중에 다른 대안이 있음을 인지하고 스스로 탐색하는 활동 등이 포함된다. 이러한 탐색 활동을 통해 다른 새로운 기회를 발견하기도 하고 이러한 것을 실제로 구체화하고 실행하는 과정을 거치기도 한다.

넷째, 자신감(confidence)은 개인이 스스로 자신의 미래를 설계하기 위한 선택을 할 수 있는 자신감과 열망을 가지게 되는 것을 의미한다(Savickas & Porfeli, 2012). 즉, 주위 환경 변화와 경력전환을 경험하게 되는 다양한 상황을 받아들이고 이러한 상황을 긍정적으로 극복할 수 있음을 뜻하기도 한다. 이러한 자신감은 개인의 경력과 관련한 문제들을 해결해 주기도 하고 도전적인 상황을 극복할 수 있으며 스스로에 대한 믿음을 가지고 대처할 수 있도록 해 준다.

이러한 측면에서 경력적응성의 4가지 개념은 개인의 미래 지향적이고 구체적인 경력전환을 위해 매우 중요한 요인으로 작용할 수 있다. 경력적응성이 높을수록 경력전환에 성공적인 결과를 가져올 뿐만 아니라 자신의 미래 경력에 대해 자신감을 가질 수 있다.

경력적응성과 관련한 선행 연구를 살펴보면, 손수진, 김수영, 김은지(2013)는 국내 한 석유화학계 직원들을 대상으로 설문 조사를 통해 경력적

응성과 조직사회화, 역할명료성과의 관계를 분석하였다. 경력적응성은 조직사회화와 역할명료화와의 관계에서 모두 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 경력적응성이 높은 직원일수록 조직사회화에 긍정적인 영향을 미치고 있었으며, 역할에 대한 더 명확한 이해를 하고 있음을 알 수 있었다. 김은지, 김수영(2018)의 대기업 근로자의 학습목표지향성과 조직몰입의 관계에서 경력적응성의 매개효과를 분석한 연구에서도 근로자들의 경력적응성은 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 탁진국, 이은주, 임그린(2015)의 연구에서도 Savickas(2012)의 경력적응성 척도를 활용하여 직장인의 타당도를 검증한 결과 경력적응성의 4개 요인 모두 미래 경력 성공에 대한 지각과 경력 계획, 경력만족, 경력몰입 등과 유의미한 상관관계가 있음을 알 수 있었다. 경력적응성은 다양한 조직 문화와 환경에서 근무하는 근로자들은 미래를 준비하고 새로운 도전을 탐색하는 과정에서 자기조절전략의 역할이 될 수 있다. 대졸 신입사원들도 그들의 경력을 개발해 가는 과정에서 예를 들면, 첫 직장에 입사한 후 새로운 환경과 업무에 마주하게 되고 조직과 업무에 적응하고자 노력한다. 이러한 과정에서 대졸 신입사원들이 경력적응을 위해 어떠한 경험을 하는지를 경력적응성과 관련하여 알아보고자 한다.

2. 경력전환

가. 경력전환의 개념

성인들의 경력개발 과정 중에 필연적으로 직업을 바꾸거나 경력 목표를 수정하는 등의 경력의 전환이 발생한다. 경력전환의 개념은 진로전환, 전직 등의 용어와 혼용되어 사용되는데 이들은 모두 다양한 요인으로 인해 촉발

된다. 실업은 1997년 경제 위기 이후 최대의 사회적 문제로 급부상했고 코로나19 시대인 2020년까지 지속적으로 심각한 문제를 발생시키고 있다. 심각한 실업 문제에서 볼 수 있듯이 경력 전환의 개념은 평생직장의 개념이 사라지면서 등장한 용어라고 볼 수 있다(손유미, 2001). 특히 기성세대가 아닌 대다수의 젊은 직장인들은 경력전환의 가능성을 열어 두고 초기 노동 시장에 진입을 시도하거나 재취업을 하기 위해 노력하는 실정이다.

기본적인 경력의 개념이 변화되면서 자연스럽게 경력전환의 개념도 변화를 가져왔고 단순히 직무의 이동만을 일컫는 것이 아니라 업무에서의 의미를 새롭게 재발견하거나 일에 대한 정체성 변화 등의 개인의 주관적인 상태 변화까지도 포함하였다. 이러한 경력전환의 의미는 직업 및 직종의 변화 이상의 의미를 가지게 된 것으로 역할 내 전환(intrarole transitions)과 역할 간 전환(interrole transitions)으로 구분하여 설명하였다(Louis, 1980). 역할 내 전환은 실질적으로 역할의 변화는 없지만 기존의 역할을 다른 의미로 해석하는 것을 말하며, 역할 간 전환은 원래 주어진 역할과 다른 새로운 역할을 수행하는 것을 말한다.

역할 내 전환은 개인의 업무를 수행하는 과정에서 업무와 관련한 개인의 경험 차이로 인해 역할에 대해 새로운 인식을 하게 되는 경우를 말한다. 최근 역할 내 전환에 대한 연구가 다양하게 이루어지고 있는 것은 개인의 주관적 관점의 경력이 점차 중요해지고 있다는 것을 의미한다.

역할 간 전환의 의미는 전입/재전입, 회사 내 전환, 회사 간 전환, 직무 간 전환, 퇴직 등을 포함한다. 전입/재전입은 초기 노동시장으로의 입사(전입)와 다양한 사유로 인해 퇴사 후 재입사(재전입)하는 경우를 말한다. 회사 내 전환은 같은 회사 내에서 부서 간 이동의 경우, 회사 간 전환은 조직 변동을 의미한다. 직무 간 전환은 직업과 직무를 전환하는 경우이며 퇴직은 개인 사유로 인한 퇴사와 조직의 해고 등을 포함한다.

경력전환은 주체에 따라 자발적 경력전환과 비자발적 경력전환으로 구분될 수 있다. 자발적 경력전환은 다른 직장으로의 이동, 출퇴근 곤란, 학업 또는 시험대비 등 개인 사정으로 인한 사유를 말하며, 비자발적 경력전환은 사업장의 폐업 및 도산, 경영상 및 회사 불황으로 인한 인원 감축, 사업주 권유 해고 등으로 인한 사유가 포함된다.

근로자가 자발적 경력전환을 하는 경우 비자발적 경력전환에 비해 대체로 첫 직장 근무 기간이 긴 편이며, 이것은 자발적 경력전환자들이 더 나은 일자리, 더 좋은 일자리를 원하는 성향이 강하기 때문인 것으로 보인다(윤윤규, 2010). 본 연구에서는 대졸 신입사원의 개인 사정, 직무 및 근무환경 불만족, 개인의 가치관 부적합 등의 자발적 요인으로 퇴사를 결정하는 경우에 주목하고자 한다. 자발적 경력전환을 시도하는 과정에서 성공적인 경력전환을 위해서는 더욱 깊이 있는 경력탐색 과정이 수반되어야 한다. 경력전환을 시도하는 과정에서 구체적인 경력탐색 과정을 따르지 않거나 생략하는 경우 노동시장 재진입에 성공하더라도 개인의 직무만족도가 낮거나 이직 의사가 높을 가능성이 크다. 개인의 흥미, 적성, 가치관 등의 자기 이해 및 경력탐색 과정을 통해 성공적인 경력전환을 이끌어내는 것이 중요하다. 따라서 성공적인 경력전환을 위해 자기 이해를 바탕으로 스스로 직업을 선택하고 주변 지인의 조언을 얻거나, 또는 다양한 취업 관련 센터를 이용하는 등의 적극적 직업 탐색 활동이 필요하다.

나. 경력전환 관련 선행 연구

경력전환에 관한 연구는 경력전환 원인을 개인의 내적, 외적 요인을 규명하고 이러한 요인들이 경력전환 가능성과 그 과정을 얼마나 설명하는지에 대해 관심을 기울여 왔다(Burns, 2010). Greenhaus 외(2000)도 마찬가지로

지로 경력전환이 일어나는 요인을 크게 개인적 요인, 직무적 요인, 그리고 환경적 요인으로 구분하였다. 경력전환에 관한 선행 연구들을 토대로 경력 전환의 요인을 <표 II-1>과 같이 개인적 요인, 직무적 요인, 환경적 요인 세 가지로 나누어 검토하고자 한다.

<표 II-1> 경력전환 관련 선행 연구

연구자	연구대상	연구내용
김지경, 조유현 (2003)	여성 근로자	여성 근로자의 결혼, 임신, 육아 등의 요인으로 인해 경력전환이 증가함
박경숙, 김영혜 (2003)	여성 근로자	여성의 경제활동참가율은 향상되었으나, 출산 및 양육으로 인해 비자발적 경력전환을 경험함
박수미 (2003)	여성 근로자	여성의 결혼, 첫 출산, 6세 미만의 자녀양육기 등의 생애사건이 재취업률을 낮추는 역할을 함
김은석 외 (2010)	청년 근로자	청년 근로자가 근속기간이 13개월 시점까지 자발적인 이직을 경험할 확률이 50%에 이르며, 여성이 남성보다 이직 발생 시점이 빠르게 나타남
박정현, 류숙진 (2008)	대졸 초기경력자	개인특성요인(성별, 기혼여부, 학력)과 직무관련요인(근무환경, 직무내용, 발전가능성) 등이 이직 가능성에 유의한 영향을 미침
은화리 외 (2018)	대졸 초기경력자	대졸 초기경력자 자신의 능력과 재능, 직무활용성 여부, 진로 방향 부합 여부, 비전과 문화와의 적합성 등이 이직에 영향을 미침
Neapolitan (1980)	조직 내 퇴사자와 근무자	경력전환을 준비하는 사람들은 개인적인 의미와 가치와의 정합을 중요하다고 하였으며, 정합성이 떨어질수록 만족도가 낮아지고 경력전환의 열망이 증가함

연구자	연구대상	연구내용
오인수 외 (2004)	대기업 근로자	사원/대리급은 조직내 경력이동이 성장가능성을 위해 가장 중요한 이유라고 하며 적극적인 조직내 경력이동을 희망함
김은상 (2002)	반도체 생산회사 근로자	경력몰입집단이 이직의도가 가장 낮으며, 수행노력과 학습동기가 매우 높음. 조직몰입과 경력몰입은 조직 행동상에 상승효과를 가져온다는 것을 의미함
이만기 (2013)	대졸 초기경력자	일자리 적합, 임금복지수준, 전공 적합 등의 요인은 이직의도를 줄이는 것으로 나타남
강인주, 정철영 (2015)	대기업 사무직 근로자	지식과 스킬을 습득하는 경력학습은 조직몰입과 경력몰입을 통해 이직의도에 부적인 영향을 미침
Rhodes & Doering (1983)	통합경력전환 모델(직무만족도 결정요인 분석)	개인과 조직과의 관련성, 직무를 통한 성장가능성, 그리고 실제 수행 여부가 경력전환의 요인에 영향을 미침
Cutton & Tuttle(1986)	근로자의 이직률에 관한 메타분석	조직 내 직무와 급여, 직무 자체, 감독자, 조직몰입이 높을수록 이직 의도가 낮음
제갈돈 (2002)	지방공무원	공무원의 직무만족에 조직만족, 동료와의 관계, 외적보상이 가장 핵심적인 결정요인으로 나타남
김상욱, 유홍준 (2002)	비농촌지역 근로자	근로자의 이직 의사에 영향이 현저한 요인은 직무만족, 직무 적합성, 근무부문, 노조, 직종, 연령, 고용 형태 등의 순서로 나타남
최우석 (2008)	미용산업 근로자	내적요인(성취감, 소속감, 업무자체)이 외적요인보다 직무만족에 미치는 영향이 큰 것으로 나타남
박재규 (2003)	취업 여성	취업 여성의 직장 규모, 근속기간, 근무시간 등의 요인이 직무만족에 영향을 미침

연구자	연구대상	연구내용
윤윤규 (2010)	고용보험 DB	비자발적 이직이 자발적 이직보다 재취업한 일자리 기간이 감소하고 실질임금 증가율도 낮으며, 다시 비자발적 사유로 이직하는 비율이 높음
박용현 (2010)	한국노동패널 자료	반복실직으로 인해 인적자본 및 숙련 축적의 기회를 감소시키고 실직 경험이 있는 근로자는 재취업시 임금손실을 경험함
남춘호 (2002)	경제활동인구 조사와 한국노동연구원의 노동패널자료	경제위기 이후 저학력자, 남성, 20대와 50대가 반복실업이 심한 것으로 나타났으며, 비정규직의 증가가 반복실업자를 증가시킨 요인 중의 하나로 나타남

먼저 개인적 요인은 성별, 가정, 육아 등이 해당되며, 현재 조직이나 직업, 생활양식 등에 대한 불만이 포함될 수 있다. 개인의 목표나 욕구가 일치하지 않거나 초기 직업 선택에서 기대했던 조건과 부합하지 않을 경우 경력전환을 시도하게 된다. 사회경제적 변화로 인해 여성의 사회생활이 증가하였고 여성 근로자의 결혼과 임신, 육아 등의 개인적 요인으로 인해 경력전환이 증가하였다. 여성은 경력전환 이전에 경력단절을 경험하며 여성 경력단절에 가장 막대한 영향을 미치는 요인은 자녀의 출산과 육아 문제이다(김지경, 조유현, 2003; 박경숙, 김영혜, 2003; 박수미, 2003). 김은석, 정철영(2010)의 선행 연구에 따르면 청년근로자가 자발적인 이직을 경험하게 될 확률이 50%에 도달하는 시점은 13개월이었으며, 여성이 남성보다 이직 발생 시점이 빠르다고 하였다. 또한 직무 만족도와 인사고과에 대한 만족도가 높아질수록 청년근로자의 이직이 발생하는 시점이 늦춰진다고 하였다. 박정현, 류숙진(2008)의 연구에서도 여성이 남성보다 이직의도가 높고, 연령이 높을수록, 미혼의 경우 이직의도가 있을 가능성이 훨씬 높았다. 또한 근속 기간이 짧을수록, 예체능 등의 기타전공계열이 이공계열 전공자보

다 이직 의도가 더 높게 나타났다. 대졸 초기 경력자 20명을 대상으로 직무 배태성에 따른 이직과 영향 요인을 분석한 은화리, 구자복, 정태연(2018)의 선행 연구에서는 개인의 재능과 능력이 직무와 적합한지, 조직의 문화와 비전이 자신과 적합한지 등의 내용이 이직에 영향을 미친다고 하였다. 구체적으로 살펴보면 직무에 대한 불만족, 미래 진로 방향의 부재, 개인의 새로운 일에 대한 욕구, 비전이 없는 회사, 조직 구조적인 한계에 대한 회의감 등이 대졸 초기 경력자들의 이직을 고려하게 하는 요인이라는 것을 알 수 있었다.

직무적 요인은 근로자가 조직 내에서 도전적인 업무를 수행할 수 있는 기회와 조직 내·외의 원활한 이동의 기회가 주어지는 것을 의미한다. 이러한 직무적 요인이 불만족스러울 경우 근로자는 경력전환을 결심하게 된다. Neapolitan(1980)은 경력을 전환하려고 하는 사람들은 개인적으로 더 의미 있는 일에 대한 기회와 자신의 가치와의 정합성을 중요하다고 하였다. 이러한 정합성이 떨어질수록 만족도가 낮아지고 이것은 경력을 전환하려고 하는 열망으로 이어질 수 있다. 오인수, 서용원, 신강현(2004)은 대기업 근로자를 대상으로 한 연구에서 사원/대리급의 근로자는 다른 조건보다 승진이 가장 핵심적이며 도전적인 업무를 포함한 성장 가능성을 경력 이동의 가장 중요한 이유로 응답하였다. 또한 김은상(2002)은 조직몰입과 경력몰입의 관계를 탐색한 선행 연구에서 경력몰입은 이직 의도와는 높은 부적인 관계를 나타내며, 업무 수행능력과 학습 동기가 높아진다고 하였다. 이러한 내용은 직무 만족은 경력몰입의 결과를 가져오고 따라서 경력전환 의도에는 부적인 영향을 미친다는 것을 의미한다. 따라서 기업의 입장에서는 근로자의 경력몰입과 조직몰입을 갖춘 핵심 인재를 확보하기 위해서 근로자의 업무 역량을 객관적으로 판단하여 능력 중심의 승진 제도를 시행하는 것이 중요하다. 이만기(2013)는 대졸 초기 경력자의 이직 의도를 줄이기 위

해서는 직무 만족이 가장 큰 핵심이라고 하였다. 따라서 기업에서는 대졸 초기 경력자의 장기근속을 위해서 복지, 고용의 안정성, 근무환경, 근무시간 등의 환경을 개선해야 한다고 주장하였다. 강인주, 정철영(2015)도 조직몰입과 경력몰입 모두 이직 의도에 부적인 영향을 미쳤다고 하며, 기업은 조직 구성원의 경력 목표를 이룰 수 있도록 효과적인 방안의 도입이 필요하다고 하였다. Rhodes와 Doering(1983)은 경력전환의 통합 모형을 제시하고 개인과 조직과의 관련성, 직무를 통한 성장 가능성, 그리고 실제 수행이 경력전환의 요인이 될 수 있다고 하였다.

이직과 관련하여 직무적 요인으로 Cutton과 Tuttle(1986)은 조직 내 급여, 직무 성과, 역할의 명료성, 작업의 반복성, 전반적인 직무 만족, 급여 만족, 감독자와 동료에 대한 만족, 승진 기회의 만족, 조직몰입 등이라고 하였다. 직무와 급여, 직무 자체, 감독자, 조직몰입이 높을수록 이직 의도가 낮은 것으로 나타났다. 제갈돈(2002)은 대구시 공무원들을 대상으로 직무 만족을 조사한 결과 대다수 공무원들은 직무만족도가 높은 편이나, 업무 성과에 대한 보상이나 인식 체계, 승진 기회, 보수 등에 대해서는 불만족한 것으로 나타났다. 공공조직의 직무 만족을 높이기 위해 공무원의 근무 환경과 보수를 개선하고 복지 등 외적 보상을 강화할 필요가 있다. 김상옥 외(2002)의 연구에서는 직무 불만족이 높을수록, 민간부문의 근로자일수록, 근속기간이 짧을수록, 자신과 적합하지 않은 업무를 수행하는 근로자일수록, 나이가 젊은 근로자일수록 높은 이직 의사를 나타냈다. 또한 직무 만족이 근로자의 이직의사의 가장 결정적인 요인임을 알 수 있었다. 최우석(2008)은 직무 만족 결정요인 중 업무 자체, 성취감, 임금과 근로조건 순으로 직무 만족에 영향력을 미친다고 주장하였다. 이 연구에서 더욱 주목할 것은 임금, 근로조건 등의 외적 요인보다는 업무 자체, 근로자의 성취감 등의 내적 요인이 직무 만족에 더 영향을 미친다는 것을 알 수 있었다. 이러

한 내용은 근로자가 업무를 통해 성취감을 느끼고 개인의 발전을 중요시한다는 것을 의미한다. 박재규(2003)의 취업 여성의 직무 만족에 관한 연구에서도 취업 여성의 직장 규모와 근속기간, 근무시간과 소득, 그리고 고용 지위의 변수들이 직무 만족에 유의미한 영향을 미치고 있었다. 취업 여성의 직장 규모가 클수록, 근속기간이 길수록, 근무시간이 짧을수록, 급여가 높을수록 직무 만족이 상대적으로 높았다.

대졸 초기경력자와 관련한 선행 연구에서 이영민, 임정연(2010)은 대졸 초기경력자의 경우 일자리와 직무 특성, 직장 전망, 직업가치관 등이 이직에 유의미한 영향을 미친다고 하였다. 은화리(2013)는 대졸 초기경력자의 내재적 직무만족이 이직의도에 가장 큰 영향을 미친다고 하였으며, 박정현, 류숙진(2008)의 연구에서는 직무관련 요인으로 직무만족도와 자신의 교육 수준과 업무 내용 평가, 자신의 기술 수준과 업무 내용 평가의 변수들이 이직의도와 이직행동에 유의미한 영향을 미친다고 하였다.

마지막으로 경력전환에 관련된 환경요인으로는 외부적인 상황과 관련된 요인으로 사회경제적인 상황과 노동 시장의 상태 등이 해당된다(Neapolitan, 1980; Rhodes & Doering, 1983). Shamir와 Arthur(1989)는 다양한 사회 분야의 기술 변화가 직업의 변화와 노후화를 초래하였고, 이러한 변화로 인해 새롭게 직업이 등장하여 경력전환이 발생한다고 하였다. 환경적 요인을 자세히 살펴보면 테크놀로지의 변화, 경제적 상황, 기업의 구조조정, 기업 내 보상체계의 변화, 업무량의 증대가 있다(최윤미, 길혜지, 2012). 현재 코로나19 고용 충격이 최악의 수준으로 치닫고 있으며 2020년 4월 이후 취업자 수는 47.6만 명이 감소하였다(김을식, 김재신, 2020). 이러한 현상은 취약계층에게 더 심각한 실업 현상을 나타내며 이러한 외부적인 요인으로 근로자들은 비자발적 실업과 경력 전환을 경험하게 된다. 이와 더불어 4차 산업혁명과 자동화로 인해 일자리가 감소할 것이라는 전망이

나오고 있으며 이러한 현상은 추후 급격한 고용의 변화를 초래할 수 있다. 또한 우리나라의 비정규직 수도 2014년 8월 852만 명, 2015년 8월 868만 명으로 임금근로자의 절반가량을 차지하고 있으며, 그 수는 점점 증가하고 있다(김유선, 2015). 비정규직의 기간 만료로 인해 비자발적인 실업을 경험하게 되는 사회 문제도 그 심각성이 더해지고 있다.

윤윤규(2010)는 비자발적인 이직자의 경우 자발적 이직자보다 직장탐색 정보의 부족으로 인해 일자리 매칭 품질의 저하, 노동시장의 부정적인 신호 효과, 인적 자본의 활용 가능성 저하 등의 복합적인 원인으로 새로운 일자리에서도 고용불안에 시달릴 수 있다고 하였다. 이러한 현상은 외부적, 환경적 요인으로 인한 이직이 이후 잦은 경력전환을 경험할 수 있음을 의미한다. 박용현(2010)의 연구에서도 외환위기 이후 실직자들은 추후 재취업에 성공하더라도 임금 손실과 고용 불안 등 지속적인 손실을 경험할 수 있다고 하였다. 특히 남성은 실직 이후 새로운 일자리에 취업한 경우 이전 임금의 수준을 얻게 되지만 여성은 남성과는 달리 종전 수준의 임금 수준으로 회복하지 못하는 것으로 나타났다. 남춘호(2002)도 경제 위기 이후 노동시장의 실업에 대해 살펴본 결과, 임시/일용직 실업 경험자의 43.2%가 반복 실업을 경험하였으며, 이에 비해 상용직과 자영업자들의 반복 실업률은 24~26%로 낮게 나타났다. 이들은 장기 실업자가 될 확률은 높지는 않지만, 반복 실업자가 될 가능성이 높다는 것을 의미한다. 사회경제적 변화와 비정규직 등의 환경적 요인과 관련하여 근로자의 비자발적인 실업이 발생하고 있고 근로자는 또다시 노동시장 진입을 시도하고 있다. Cutton과 Tuttle(1986)의 이직에 관련된 환경요인을 분석한 결과, 고용에 대한 지각과 실업률, 신규 채용률, 노동조합의 존재를 언급하였다. 고용에 대한 지각은 이직과 관련하여 유의미한 영향이 있었으며 노동조합의 존재는 이직과 유의미하지 않았다.

경력전환의 의미가 확장되고 급변하는 사회적, 경제적 환경에 따라 경력 전환에 대한 관심과 연구가 증가하고 있다. 선행 연구에서 알 수 있듯이 직무 특성, 직무 만족, 개인의 성장 가능성 등의 요인에 관한 경력전환 연구가 이루어지고 있으며, 특히 신입사원들에게 직무적 요인은 경력전환을 결심하는데 중요한 영향을 미치고 있었다. 그러나, 기존 연구들이 앞서 살펴본 바와 같이 양적 연구가 주로 수행되어서, 초기 신입직원을 대상으로 깊이 있게 그들의 경력적응과 첫 직장 생활에서의 의미를 이해하는 시도는 부족하였다. 따라서 본 연구에서는 취업에 성공한 대졸 신입사원들의 첫 직장 생활 과정 중에 그들의 경력적응 경험이 어떠한지, 어렵게 들어간 첫 직장을 그만두고 다음 직장으로 이직하는 경력전환 경험에서의 의미를 이해하였다.

3. 아비투스과 경력 아비투스

아비투스(habitus)는 사회학에서 부르디외의 이론으로 널리 알려져 있으나, Panofsky와 Elias의 이론을 부르디외가 발전시킨 이론이다. 대졸 신입사원의 초기 직장 생활 경험을 통한 경력 아비투스를 알아보기 위해 부르디외의 아비투스 개념뿐만 아니라 이전의 Panofsky와 Elias의 아비투스 개념을 살펴보고 확장된 의미의 경력 아비투스에 대해 이해하고자 한다.

가. Panofsky의 아비투스 이론

부르디외의 아비투스 이론은 Panofsky의 아비투스 개념을 바탕으로 확장, 발전시킨 개념으로 1967년 Panofsky의 소책자 「고딕건축과 스콜라철학」(1951)을 번역하면서 아비투스 연구를 시작하였다(정미경, 2016).

Panofsky가 주장한 아비투스(habitus)는 ‘행동을 규제하는 원리’로써 시대를 지배한 철학에 의해 초래된 심적 습성이 개인의 실천 양식 형성에 영향을 주는 체계이다(Panofsky, 2000; 김울, 2014에서 재인용). Panofsky의 아비투스(habitus)에 관한 연구는 중세, 고딕 건축 양식과 스콜라철학 사이의 인과 관계 원인을 규명하는 것에서 시작한 것으로 부르디외의 아비투스(habitus)와 연구 목적에 차이를 보인다. Panofsky의 저서에 나오는 ‘심적 습성(mental habit)’이라는 용어는 Thomas von Aquin이라는 중세 철학자에 의해 ‘활동에 대한 관련성을 내포하는 원리’로 개념화되었다. 이후 Panofsky는 이 개념을 ‘행동을 규제하는 원리’로 다시 개념화하였다(김울, 2014).

우리가 일반적으로 ‘습성’이라고 하는 용어의 어원은 라틴어 ‘habitus’이며, 이 단어는 희랍어 ‘hexis’의 번역어이다. ‘echein’의 ‘소유하다’라는 뜻의 명사형인 ‘hexis’가 전문 용어로 사용되기 시작한 것은 아리스토텔레스이다. 아리스토텔레스는 ‘hexis’ 단어를 두 가지 의미로 사용하였다. 첫째, ‘소유’라는 원초적인 의미이다. 둘째, 질(poietes) 범주의 한 갈래를 의미한다. 아리스토텔레스는 ‘범주론’에서 질을 네 가지의 종류로 구분하였는데 그중 하나가 ‘hexis’이다. 아리스토텔레스는 사물이 놓이게 되는 특정한 상태를 ‘diathesis(disposition, 성향)’라고 하였으며, 이러한 상태가 어떠한 연유로 오랫동안 지속되거나 쉽게 변하지 않는 것으로 되면 그것이 ‘hexis’에 해당된다고 하였다(김울, 2014). 소유라는 의미와 구별되는 이 두 번째 의미의 ‘hexis’가 ‘습성’이라는 한국어와 일치하는 개념으로 볼 수 있다. 이 습성의 개념은 인간의 성격을 규명하는 개념적인 틀로 해석이 가능하며, 심리학적 의미로 ‘영혼의 습성’이라는 인간적 행위의 원리로 사용되기도 한다. 아리스토텔레스의 습성 개념은 반복적 활동을 통해 가지게 된 어려운 성질이라고 규정될 수 있으며, 이러한 성질은 사물의 본성은 아니지만 제2의 본성과 같이 가지게 되는 지속적인 활동의 태세라고 할 수 있다.

Panofsky는 ‘심적 습성’을 분석하기 위해 건축가들의 학습 방식을 살펴 보았으며, 스콜라 철학자들의 강의, 자유 토론, 오페라, 콘서트와 같은 다양한 방법으로 학습적인 접촉을 경험한 것을 알 수 있었다. 이러한 방법으로 축적된 경험과 학습이 고딕 양식에 밀접한 영향을 미치는 결과를 가져왔다. Panofsky는 건축가들의 심적 습성에 영향을 미친 것은 스콜라 철학자들의 교육 내용보다는 독특한 진행 방식이라고 하였다. 즉, 건축가의 아비투스(abitus)에 차별화된 교육 진행 방식이 영향을 끼쳤다고 하며 이러한 진행 방식을 ‘명백성’과 ‘일치성’을 언급하였다. Panofsky는 스콜라철학 시대의 독특한 교육방식으로 학습 방식이 존재하며, 이를 통해서 그 시대만의 독특한 아비투스가 형성되었다고 주장하였다. 스콜라 철학자들의 강의, 자유토론 등의 참여를 통해 건축가들은 스콜라 철학자들의 아비투스를 체득하게 되었다는 것을 의미한다.

나. Elias의 아비투스 이론

엘리아스는 개인과 사회와의 관계 문제에 대해 관심을 가졌으며 이는 근대 사상가들이 모두 가졌던 근본적인 문제였다. 개인과 사회는 따로 분리시켜서 바라보는 것이 아니며, 인간 심리의 구조와 인간 사회의 구조, 인간 역사의 구조들은 하나의 연관성 속에서 구조화되어 있다고 하였다(이병준, 2009). 즉 심리와 사회, 역사의 구조들은 학문 세계에서 연구하는 내용과는 달리 실제로는 서로 분리되어 나타나지 않는다는 것을 의미한다. 엘리아스의 입장에서 보았을 때 광범위한 측면의 통합적 시각이 필요하다고 하였다.

엘리아스와 오랫동안 학문적 동료로 지냈던 구드스블롬(Goudsblom)에 따르면 엘리아스는 다음과 같이 세 가지 연구 프로그램을 제시하였다. 첫

째, 인간은 자신의 삶에서 자신이 포함된 사회의 규범 속에서 습득한 학습 과정을 경험하게 되는데 이것은 개인의 개성의 일부가 될 수 있다. 둘째, 사회적 규범은 사회마다 다를 수 있으며 시간의 흐름에 따라 변화 가능하다. 셋째, 각각 다른 사회의 규범은 독립적이지 않고 인류 전체의 발전을 포함하는 발전의 일부분으로 파악된다(Wilterdink, 1984; 이병준, 2009에서 재인용). 이러한 세 가지 연구 방향을 엘리아스는 자신의 연구에 융합시키며 개인을 분절화하는 대신 다양한 형태로 상호 의존 관계에 놓여 있는 인간의 형태에 주목했다. 개인을 주체적인 측면과 사회를 객체적인 측면에서 분리시키는 학문적인 방향을 극복하려고 노력하였다. 엘리아스는 개인과 사회의 개념을 분리가 불가능한 두 측면을 의미하고, 구조적으로 변하고 있다고 하였다. 또한 이러한 의미를 ‘결합태(figuration)’를 대안으로 제시하였고 ‘결합태’를 “서로 의존하고 관계하는 개인들이 만들어내는 사회적 관계망”, 동적인 흐름 속에 존재하는 역동적인 “문명화 과정 발생의 동력”으로 정의하였다(김석완, 2007). 엘리아스는 개인과 사회가 별개로 움직이는 것이 아니라 강력한 연결망을 통해 복잡하게 결합되어 있는 상태를 ‘결합태’라고 보았다. 개인의 교육과 학습, 그리고 발달 등의 과정도 이러한 ‘결합태’ 안에서 발생한다. 엘리아스는 결합태의 이해를 위해 사교춤을 그 예로 설명하였다. 사교춤이 발생하는 현상을 사회로 생각하고 사교춤을 추는 행위는 혼자서 불가능하기 때문에 사회 속의 개인도 혼자 삶을 살아갈 수 없다고 하였다. 사교춤 속에서 상대방과 서로 발을 맞추는 과정처럼 개인도 사회를 살아가면서 다른 사람들과 서로 의존하고 예측되어 살아간다.

엘리아스는 아비투스론을 문명화 과정에서 인간들의 상호의존성으로부터 만들어지는 독특하고 독자적인 질서라고 하였다(Elias, 2009). 문명화 과정에서 중세와 근대 초기 상류층 정서와 감수성, 행동 양식 등의 변화를 인류학적 연구처럼 보여주고 있다. 무의식적인 태도와 감수성은 단순한 인간

의 본능이 아니라 하나의 사회역사적인 과정으로 간주된다(정준영, 1998). 엘리아스는 문명화 과정에서 무의식적인 태도와 감수성을 인간의 제2의 본성인 아비투스(habitus)라는 용어로 사용하였다. 엘리아스의 문명화 과정은 아비투스의 형성 과정을 사회학적으로 설명하고자 하는 연구이며(정준영, 1998), 엘리아스의 아비투스를 연구한 학자들은 엘리아스의 아비투스를 ‘사회적인 아비투스(Sozialer Habitus)’라고 지칭하였다(정미경, 2016). 사회적 아비투스가 모든 사회의 구성원들이 같은 아비투스를 체화하는 것은 아니라는 것이 엘리아스의 아비투스에서 중요한 부분이다. 아비투스는 개별성과 사회성을 가지고 있기 때문에 구성원들의 아비투스는 달라질 수 있다는 것을 의미한다.

다. Bourdieu의 아비투스 이론

부르디외가 설명하는 아비투스란 개인이 사회화 과정을 거치는 동안 획득하게 되는 영구적인 성향 체계이며 인간이 사회적 존재가 되는 방법을 설명하는 개념이다(Bourdieu, 1984). Costa & Murphy(2015)는 아비투스를 축적된 경험 그 이상이라고 하며 개인의 관점, 가치, 행동 그리고 사회적 위치를 정당화하기 위해 개인과 집단의 성향이 발달하는 복잡한 사회적 과정이라고 하였다. 부르디외는 아비투스를 개인의 ‘사회적 무의식’, ‘객관적인 구조를 내면화하여 오랜 시간 동안 계속되는 지각, 구상, 행위의 도식’이라고 하였다(Bourdieu, 1985). 즉, 개인은 습관처럼 자신도 의식하지 못한 상태에서 다른 사람과 차별화된 독특한 행위 성향이 나타나고 이것을 습관이 아닌 아비투스가 존재한다고 하였다. 습관이 무의식적인 반복의 의미라고 하면 아비투스는 개인의 독특한 기제라고 할 수 있다.

부르디외는 아비투스를 개인적인 것, 인격적인 것, 주관적인 것조차 사회

적, 집합적이라고 단언하였으며, 이를 ‘사회화된 주체성’이라고 주장하였다(Bourdieu & Wacquant, 1992; 이윤미, 2020에서 재인용). 부르디외는 이러한 ‘사회화된 주체성’을 사회화된 ‘감’(sense)이라고 불렀다(이상호, 1997). 일상생활에서 우리가 느끼는 ‘감’은 대부분 경험을 통해서 형성되는 것으로 일종의 습관이나 관습처럼 개인의 행위 체계에 각인된다(이윤미, 2020). 부르디외는 사회화된 ‘감’을 개인의 행동, 사고, 느낌, 지각을 조직하고 규정하는데 지속적으로 영향을 미치며 이것을 일종의 ‘성향체계’라고 하였다(이윤미, 2020).

개인의 생애 과정에서 아동기부터 청소년기, 그 이후 어떠한 경험을 해왔는지에 따라 아비투스도 새롭게 수정되기도 하고 지속적으로 강화되기도 한다(이성희, 2013; Bourdieu, 1984). 부르디외는 습관처럼 스스로 인식하지 못한 상태에서 독특한 행위적인 특성을 나타낸다고 하였으며, 이러한 습관은 개인이 사회적 존재가 되면서 아비투스를 획득하며 사회적 위치, 교육 환경, 조직 등에 따라 아비투스가 변화된다. 현재의 맥락과 상황에 맞게 지속적으로 적응해 나간다는 의미로써 아비투스의 발달은 개인의 성장기에 국한되기보다는 이후 경험들로 인한 변화를 의미한다.

개인마다 다르게 경험하는 생활 조건은 각각 다른 아비투스를 형성하고 이에 따라 생성된 실천의 체계도 구분될 수 있다. 부르디외에 따르면 개인의 생활 조건이 아비투스를 구조화하고, 아비투스는 실천을 분류 가능하게 하는 체계와 평가 도식을 조성한다고 하였다(정미경, 2016). 이러한 과정을 통해 실천이 분류 가능한 상태를 형성하며 각각 다른 생활양식을 가져온다. 이러한 생활양식은 다시 아비투스에 영향을 미치고 아비투스는 지속적으로 변화하며 다시 생활양식의 변화를 초래한다. 이렇게 순환적인 양상을 보이며 개인은 각각의 사회 속에서 사회적 정체성을 규정한다고 하는 것이 부르디외의 관점이다. 따라서 개인이 사회 또는 조직 내에서 어떤 위치를

차지하며, 지속적인 경험에 따라 인식과 평가 구조인 아비투스는 달라질 수 있다(노솜이, 2014). 부르디외의 말에 따르면 개인은 어린 시절에 받았던 최초의 교육이 우리가 경험하는 모든 교육 활동 중 가장 결정적인 역할을 한다고 하였다. 아주 오래전부터 가족으로부터 전해 받은 일차적인 아비투스가 가장 오랜 시간 동안 변하지 않는 성향들로 이루어진다. 그러므로 일차적 아비투스는 일반적으로 개인의 가족 구성원 특히 부모에게 부여받는 성향들을 획득하는 것을 의미한다. 일반적으로 이렇게 형성된 일차적 아비투스가 이후 경험에 영향을 미치기도 하고 이러한 경험은 아비투스를 변화시키기도 한다. 이와 같이 오랜 시간 동안 축적되거나 이후 경험으로 변화된 성향의 체계에 따라 인간의 행위가 나타난다.

부르디외는 장(field), 아비투스(habitus), 자본(capital) 개념의 상호작용을 통해 개인의 사회적인 행위를 설명하였으며, ‘구별짓기’에서 ‘실천 = (자본 × 아비투스) + 장’이라는 이론적 공식을 제시하였다(Bourdieu, 1984). 이러한 공식을 통해 인간의 행위는 자본, 아비투스, 장 이 세 가지 요소의 유기적인 관계로 이루어질 수 있다는 것을 의미한다.

부르디외는 아비투스의 특징을 다음과 같이 두 가지로 주장하였다. 첫째, 아비투스는 인간의 객관적 구조 안에서 자신의 삶의 조건이나 교육 환경 속에서 끊임없이 아비투스를 습득하는데 이런 측면에서 아비투스를 ‘구조화되는 구조(structured structure)’라고 하였다(Bourdieu, 1979; 이성희, 2013에서 재인용). 예를 들면, 중산층 계층의 학생들은 대학 입학은 자연스러운 과정으로 이해하고 대학에 입학하지만 노동자 계층의 학생들은 대학 진학률이 그보다 더 낮은 현상을 들 수 있다. 이러한 현상에서 알 수 있듯이 부르디외는 인간이 속한 계층에서 아비투스에 의해 영향을 받는다고 주장하였다. 둘째, 아비투스는 인간의 개인적, 집단적 실천을 재생산하는 역할을 하며, 이전의 구조를 새로운 상황과 접하게 한다고 하였다. 이러한 현

상을 통해 새롭게 재생산한다는 측면을 강조하였고 이를 ‘구조화하는 구조(structuring structure)’라고 하였다. 두 번째 특징은 인간이 같은 아비투스로도 다른 행위를 나타낼 수 있다고 이해할 수 있다.

라. 장(field)과 자본(capital)의 개념

부르디외의 아비투스 이론을 이해하기 위해서는 ‘장(field)’의 개념을 함께 이해하는 것이 중요하다. 부르디외는 자본은 사회적 맥락과 구조에서 파생된 것만 가지고 있으며 자본이 그들이 가치를 도출하는 사회적 맥락을 나타내기 위해 ‘장’을 사용한다고 제안하였다. 또한 사회 내부의 힘의 역학 관계가 있음을 주장하며 사회 특성을 과학적이고 세밀하게 분석하기 위해 ‘장’의 개념을 제시하였다(나종민, 김천기, 2015). 부르디외는 사회를 개인이 고유한 위치를 점하고 있는 삼차원의 공간으로 이해하며, 이러한 사회 공간은 다양하게 분화된 하위 공간들로 이루어져 있다고 하였다. 이렇게 분화된 하위 공간이 바로 ‘장’이라고 할 수 있다(이윤미, 2020).

부르디외는 사회 공간의 분류, 아비투스, 자본과 같은 개념은 하나의 관계망을 형성하며, 그 중심에는 장 개념이 자리 잡고 있다고 하였다(이광우, 2013). 사회적 ‘장’ 개념을 규칙과 역할에 맞는 유능한 행동과 현장 관련 자본을 가진 배우들이 그들의 지위를 향상시키려고 노력하는 관행들의 집합이라고 하였다. 한 개인은 ‘장’ 내에서 그들이 가진 다양한 자본에 의해 자리매김을 하며 자본을 가진 사람은 원하는 장에서 지위를 획득하고 진입할 수 있으며 성장할 수 있는 이점이 있다(진성미, 2013). 이러한 장의 이점을 획득하기 위해 인간은 다양한 자본을 유지하거나 또는 새로운 자본을 얻기 위해 끊임없이 노력한다. 성공적인 결과를 얻기 위해 다양한 전략(strategy)을 구사하기도 하며, 전략의 성격은 그들이 점유하고 있는 위치

와 아비투스, 삶의 궤적에 따라 달라진다(이상길, 2001).

일반적으로 다른 환경에서 태어나고 자란 경우에도 사회문화적인 환경으로 인해 소속된 집단 또는 조직의 특성에 따라 아비투스는 변화된다. 이것은 개인이 어떠한 ‘장(field)’에 진입했는지에 따라 깊은 관계가 있으며, 부르디외는 현대 사회는 다수의 분화된 장들로 이루어져 있다고 하였다. 개인이 진입한 ‘장’에 따라 새로운 아비투스가 형성될 수 있다는 것을 의미한다. 아비투스와 ‘장’은 순환적인 관계로 연결되어 있으며 ‘장’에 관여하는 것은 아비투스를 형성하고, 다시 그 ‘장’을 재생하는 행동을 형성한다(Crossley, 2001; Iellatchitch et al., 2005에서 재인용).

부르디외의 자본 개념은 사회학적 차원을 포함하는 기존의 경제적 의미로부터 출발한다(Al Ariss et al., 2010). 아비투스 개념과 함께 부르디외가 설명하는 자본(capital)의 개념은 ‘사회적 경쟁(의식적 또는 무의식적으로)’에서 도구로 사용할 수 있는 모든 에너지를 의미한다(Bourdieu, 1991). 과거에는 자본의 개념은 일반적으로 경제적인 부분의 의미만 한정적으로 내포하고 있었으나 부르디외는 자본의 형태를 경제학 이론에서 인식하는 형태뿐만 아니라 그 외 다양한 모든 형태의 자본의 형태까지 설명이 가능해야 사회의 구조와 기능, 변화 등을 살펴볼 수 있다고 하였다(장진아, 2013).

부르디외는 경제 자본, 사회 자본, 문화 자본과 같이 세 가지 기본적인 자본의 유형을 구별하였다(Bourdieu, 1986). 경제 자본(economic capital)은 한 세대에서 다음 세대로 이어질 수 있는 일반적, 익명적, 다목적 전환 화폐의 형태로 나타나며, 효율적으로 문화, 사회, 상징 자본으로 전환될 수 있다(Iellatchitch et al., 2005). 일반적으로 금융 자본(소득, 재산, 물질적 소유 및 저축 등)을 포함하며 전환하기 가장 쉬운 것으로 간주된다(Bourdieu, 1977). 사회 자본(social capital)은 상호 인정과 지인의 관계, 사회적 연계를 기반으로 한 자원, 그룹 또는 구성원 자격을 포함한다. 지속적

인 사회적 관계망을 형성하거나 여가활동을 통해 다른 사람들과의 자본 관계를 유지하려는 활동 사항 등도 사회 자본에 포함된다. 마지막 문화 자본(cultural capital)은 체화된 문화 자본, 객관화된 문화 자본, 제도화된 문화 자본으로 나타난다. 체화된 문화 자본은 일반적으로 문화나 교양으로 불리는 형태이며, 지속된 아비투스의 성향과 같은 개념을 의미한다. 객관화된 문화 자본은 미술작품, 문학작품, 악기, 유물 등 유형의 문화적인 산물을 의미하며, 제도화된 문화 자본은 학교 교육 등을 통한 학위 등이 포함된다. 이러한 세 가지의 자본 외에 상징 자본(symbolic capital)은 각각의 장과 연관성이 높으며 세 가지 형식의 자본들과 결합하여 그 역할을 하며 이것이 사회적으로 정당한 것으로 인식되게 된다. 즉, 자의적이고 인위적인 질서를 정당화하는 사회적 의미 관계를 지칭하며, 명예, 미덕, 신용 등이 포함된다(권현수, 2011).

Kelly & Lusi(2006)는 자본의 보유는 행위자들을 사회적 계층으로 배치하고, 행위자들의 가치에 영향을 줄 수 있도록 한다고 하였다. 개인이 가지고 있는 자본은 행위자들의 가치, 아비투스에 중 큰 영향을 미칠 수 있다는 것을 의미한다. 아비투스(habitus), 장(field), 자본(capital)의 개념을 통해 세 가지 개념은 서로 유기적인 관계를 형성하며 ‘장과 자본’이 개인의 아비투스에 영향을 미친다는 것을 알 수 있다.

경력 자본(career capital)은 직업 분야에서 가치 있는 특별한 종류의 자본으로 직업 분야 내의 모든 개인은 경력 자본의 독특한 포트폴리오를 가지고 있다(Iellatchitch et al., 2005). 개인의 유전적 성향과 사회적 맥락 이 두 가지의 상호작용은 일반적으로 자본의 발전을 위한 출발점을 제공한다. 부르디외의 자본 개념이 중요성을 갖는 이유는 사회 공간 안의 특정한 ‘장’에 따라서 각각 자본이 가지는 중요성이 달라질 수 있기 때문이다(이광우, 2013).

마. 경력 아비투스(a)와 아비투스(a) 관련 선행 연구

경력 아비투스(career habitus)는 특정한 직업 분야와의 만남으로 실현되는 것으로, 그것은 사회 분야의 구조의 산물이며 이러한 분야를 재구성하는 주요한 힘이다(Bourdieu, 1993). 일반적인 아비투스는 오래 지속되고 잠재적으로 실현될 수 있는 기질이라고 간주될 수 있지만, 경력 아비투스는 특정 직업 분야에 적합하게 하는 일종의 습관으로 제한적이라고 볼 수 있다. 다양한 가능성의 무한함을 가리키는 일반적인 용어라고 이해할 수 있으며, 무의식적이고, 시간이 지남에 따라 안정적이며, 사회 구조의 통합이며, 직업 분야 내에서 전략적 행동을 함축하게 하고 가능하게 하는 특성을 가지고 있다(Iellatchitch et al., 2005).

경력 아비투스는 역동적인 의미를 가지고 있으며, 많은 사회적 인정과 경제적인 보상을 받고 싶어하는 욕구, 성장의 욕구를 가진 것으로 장의 규칙에 따라 여러 가지 형식을 가지고 있다(진성미, 2013). 예를 들면, 개인의 성취에 대한 경력 아비투스의 경우를 살펴보면 보험회사 영업직으로 근무하는 근로자는 보험 유치 고객 수와 금액 등으로 평가를 받기 때문에 ‘구체적 성과에 대한 중시’가 다른 어떤 요인보다 강하게 형성될 것이다. 또한 학교 교사의 경우 교사 자신의 아비투스에 따라 ‘학생에 대한 믿음’과 같은 내적 성취감 또는 ‘학업 및 생활 지도에 대한 인정된 역량’ 등의 외적인 기준에 의한 성취감 등으로 다양하게 형성될 수 있다. 이러한 성취감에 대한 아비투스는 교사의 장에서의 행위를 규정하게 되고, 장에서의 규칙에 따라 지속적으로 변화하게 된다(진성미, 2013).

개인의 경력 아비투스는 어린 시절부터 형성되어 온 아비투스, 일에 대한 태도를 포함하며, 이러한 일 아비투스는 특정한 장 또는 직업 세계 진

입 전까지 기대와 태도로 잠재되어 있다. 근로자에게 아비투스를 형성할 수 있는 사회문화적 ‘장’은 직장이 될 수 있으며 직장 내에서 조직의 문화를 습득하고 다양한 인간관계를 맺으며 업무에 적응하는 과정을 거친다. 이러한 과정을 통해 업무를 수행하고 다른 사람들과 상호작용을 하며 직장 내 아비투스를 형성한다. 경력 아비투스가 일 아비투스와는 다르게 경력의 장에서 형성되고 발전되는 개념이라고 할 때 경력 장 속의 주체들이 어떻게 변화되는지에 대한 고찰이 필요하다. 신입 사원을 예를 들면 회사에 적응해가는 과정은 이전에 자신에게 형성된 아비투스를 조직에 맞추어 변화시켜 가는 과정이라고 볼 수 있다.

<표 II-2> 경력 아비투스와 아비투스 관련 선행 연구

연구자	연구대상	연구내용
강예지 (2017)	지식 근로자	지식근로자들은 ‘지식근로자의 아비투스’를 형성하며 경력개발을 위해 노력함
최선주 외 (2012)	명문대 졸업생	최상위권 성적의 명문대 졸업생들은 입시경쟁체제를 통해 ‘시험형 인간’의 아비투스를 형성함
김천기 외 (2008)	상업계 고등학생	상업계 고등학생들은 ‘학구적 아비투스’가 결핍되어 있으나 이들의 아비투스를 존중하고 교사, 학교측의 적극적인 관심과 노력이 필요하다고 주장함
김현숙 (2009)	전문계 고등학생	대부분 노동 계층에 속하는 전문계 고등학생들은 학문적 아비투스와 반대되는 실용적 아비투스를 가지고 있었으며 학업수행에 수동적인 모습을 보임
노숨이 (2014)	공업고등학생	공업고 학생 중 중간 계급의 학생들은 대학진학을 희망하고 민중 계급 학생들은 취업을 선택함. 이러한 현상은 아비투스가 진로와 계급 사이에 관련성이 있다는 것을 시사함

아비투스과 관련된 선행 연구를 살펴보면, 한 개인이 조직에서 아비투스를 형성하는 과정에 관한 연구에서 연구 참여자들은 일을 한다는 의미는 단순히 생계수단을 위한 돈벌이가 아닌 그 이상의 의미를 가지고 있었다(강예지, 2017). 그들만의 분야를 찾고 지속적으로 개발하며 남들과는 차별화된 자신만의 자리매김을 위해 힘쓰는 과정을 보여주었다. 연구 대상자들은 면담 과정에서 ‘전문성’을 나타내는 단어를 빈번하게 사용하고 있었으며 ‘전문성’을 강조하는 이유는 전문 영역에서 경력을 쌓겠다는 목표에서 나타난 것으로 볼 수 있다. ‘경력개발을 위한 이직’이라는 맥락 속에는 한 개인이 사회생활을 통해 형성하는 ‘아비투스’가 존재하며 이것이 자신이 속한 분야에서 더 나은 위치를 차지하기 위한 ‘자리매김’의 한 과정임을 의미하기도 하였다.

최선주 외(2012)의 선행 연구에서는 최상위권의 성적으로 명문대에 입학한 학생들의 취업과 경력전환과정에 대한 경험을 보여 주었다. 소위 우등생으로서 명문대 진학의 경험이 있는 7명의 참여자를 대상으로 질적 연구를 한 결과 참여자들은 입시경쟁체제를 통해 ‘시험형 인간’이라는 아비투스를 형성하고 있었다. ‘시험형 인간’이라는 뜻의 아비투스는 흥미와 관심이 없으나 암기력이 뛰어나 학업 성취가 뛰어난 것을 의미하였다. 참여자들은 초기 노동시장 진입 후 단순한 업무를 반복하며 조직에서 일개 소모품으로 취급받고 있다는 생각으로 경력전환을 시도하였다. 무엇을 위해 일을 하는지, 현재 나는 행복한지 등과 관련된 스스로에 대한 물음으로 퇴사를 결심하고 시험형 인간으로서 돋보일 수 있는 진로를 다시 찾고 있었다. 이러한 선행 연구를 통해 조직 내 직장 문화 경험을 통한 개인의 아비투스 형성이 경력전환에 미치는 영향은 매우 크다는 것을 알 수 있다.

연구 참여자들의 재학 시 학교의 환경에 따라 아비투스에 영향을 미치는

선행 연구도 있었다. 김천기 외(2008)의 상업계고등학교 재학생을 대상으로 아비투스에 따른 학교생활 방식을 연구한 선행 연구에서는 학생들의 학업 성취도와 학습 태도가 낮은 것을 부정적인 시각에서 바라보기보다는 학교에서 학생들의 아비투스를 존중하고 학생의 사회경제적 삶의 맥락에서 삶에 대한 상상력을 고양시키는 것을 강조하였다. 김현숙(2009)의 전문계 고등학생의 아비투스를 분석한 연구에서는 전문계 고등학생들은 학문적 아비투스와는 반대되는 실용적 아비투스를 가지고 있었고 학업 수행에 수동적인 모습을 나타내는 것으로 나타났다. 이들은 대부분 노동 계층에 속하며 삶이 열악하여 학문을 할 수 있는 상황이 부재하였으며 학생들은 스스로 공부에 소질이 없다고 생각하고 있었다. 노숨이(2014)의 공업고 학생의 아비투스에 관한 연구에서는 중간 계급의 학생들은 대학 진학을 희망하고 있었으며 민중 계급 학생들은 취업을 선택하는 것으로 나타났다. 사회적 지위가 중간 계급이었던 진학 집단은 민중 계급 집단보다 풍부한 문화 자본을 가지고 있었으며 이러한 현상은 학생들의 아비투스가 진로와 계급 사이에 관련성이 있다는 것을 알 수 있다.

선행 연구를 통해 개인의 아비투스가 진로 및 직업결정과정에 큰 영향을 미치는 것을 알 수 있었다. 따라서 대졸 신입사원의 경우 첫 직장 생활과 경력전환 준비 과정에서 형성되거나 변화된 경력 아비투스 개념을 살펴보는 것이 필요하다. 직장 생활을 통해 형성된 경력 아비투스로 인해 개인이 가질 수 있는 일과 경력에 대한 의미가 새롭게 정립될 수 있기 때문이다. 지금의 대졸 신입사원들은 기성세대처럼 막연히 기업의 규모, 연봉 등의 객관적 조건만 보고 일에 몰두하는 것이 아니라 일을 더욱 즐겁게 함으로써 그 안에서 개인적 의미를 찾고 성장하려고 노력한다는 것을 의미하기도 한다(이혜정, 유규창, 2013). 이혜정 외(2013)의 연구 결과에서 일과 삶의 균형에 대해 기존의 틀에서 벗어나 다양한 관점에서의 이해와 새로운 정의

에 대한 재해석이 필요하다고 주장하였다. 따라서 대졸 신입사원의 첫 직장 생활과 경력전환 과정에서의 경력 아비투스를 이해하고 그들의 일과 경력의 의미에 대해 살펴볼 필요가 있다.

바. 신입사원의 경력 아비투스

대졸 신입사원의 첫 직장 생활과 재취업 준비 과정에서의 경력 아비투스 개념을 그들의 경험을 통해 이해하는 것이 본 연구의 목적이다. 이러한 개념을 분석하기 위해 Panofsky, Elias, Bourdieu의 아비투스 이론을 기반으로 경력 아비투스 개념을 새롭게 정의하고자 한다. Panofsky가 주장한 아비투스는 ‘행동을 규제하는 원리’로써 시대를 지배한 철학에 의해 초래된 심적 습성이 개인의 실천 양식 형성에 영향을 주는 체계이다(Panofsky, 2000; 김울, 2014에서 재인용). ‘심적 습성’을 분석하기 위해 건축가들의 학습 방식을 살펴본 결과 독특한 교육방식이 존재하며 이를 통해 그 시대만의 독특한 아비투스가 형성되고 있었다. 엘리아스는 아비투스를 문명화 과정에서 인간들의 상호의존성으로부터 만들어지는 독특하고 독자적인 질서라고 하였다(Elias, 2009). 문명화 과정에서 무의식적인 태도와 감수성을 가지게 되는데 이것을 인간의 제2의 본성인 아비투스라는 용어를 사용하였다. 부르디외가 설명하는 아비투스는 개인이 사회화 과정을 거치는 동안 획득하게 되며 인간이 사회적 존재가 되는 방법을 설명하는 개념이다(Bourdieu, 1984). 습관처럼 스스로 인식하지 못한 상태에서 독특한 행위적인 특성을 나타내며 사회적 위치, 교육환경, 조직 등에 따라 아비투스가 변화된다. 따라서 부르디외의 아비투스 이론을 이해하기 위해서 ‘장’의 개념을 함께 이해하는 것이 중요하다.

경력 아비투스(career habitus)는 특정한 직업 분야와의 만남으로 실현되

는 것으로(Bourdieu, 1993), 특정 직업 분야에 적합하게 하는 일종의 습관이다. 따라서 경력 아비투스(competence habitus)는 역동적인 의미를 가지며 사회적 인정과 경제적 보상의 욕구, 성장의 욕구를 가지고 장의 규칙에 따라 다양한 형식을 가지고 있다(진성미, 2013). 행위자로 하여금 소속된 장의 규칙에 따라 행동하고 인식하며 사고하게 하는 개념을 의미한다(진성미, 2013). 본 연구에서는 대졸 신입사원들이 첫 직장이라는 ‘장’에서 어떠한 경험을 통해 그들의 아비투스를 형성해가는지 이해하려고 한다.

본 연구에서의 경력 아비투스는 아비투스(competence habitus)와 경력 아비투스의 이론을 기반으로 ‘신입사원이 소속된 장(직장)에서의 경험을 통해 발생되거나 획득하게 되는 행동, 사고, 인식 체계’로 설정하였다. 직장 내에서 신입사원은 개인의 성장, 업무 성과의 인정, 경제적 보상 등의 다양한 목표를 성취하고자 노력하며 무의식적으로 신입사원만의 독특한 행동 양식과 사고방식, 인식 체계를 형성한다. 따라서 본 연구에서는 대졸 신입사원의 경력 아비투스 개념을 ‘첫 직장에 적응해 나가기 위한 사회화 과정에서 형성하게 되는 개인의 행동, 사고, 인식 체계’라고 정의한다. 또한 대졸 신입사원의 첫 직장 생활 경험을 통해 형성된 경력 아비투스와 퇴사 이후의 변화된 경력 아비투스에 대해 알아보기 위해 첫 직장 생활과 재취업 준비 과정으로 각각 나누어 분석하고자 한다. 따라서 대졸 신입사원의 첫 직장생활과 경력전환 과정의 경험을 통한 경력 아비투스를 이해하기 위해 그들이 속해 있던 ‘장’의 의미를 이해하는 것이 중요하며, 경험을 통해 새롭게 정립되거나 변화된 ‘경력 아비투스’에 대한 고찰이 필요하다. 본 연구는 연구 참여자들이 신입사원으로서 첫 직장에서의 경험을 통해 어떻게 경력 아비투스를 형성하고 변화시켰는지 중점적으로 분석하는 점에서 그 의의가 있다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 질적 연구

본 연구는 대졸 신입사원들 중에 초기에 이직을 준비 또는 성공한 즉, 경력전환 준비 중이거나 경력전환 성공 경험이 있는 연구 참여자들이 신입 직원, 초기 직장인이라는 맥락에서 경력의 이직과 적응경험의 의미를 알아보기 위해 질적 연구 방법을 사용하였다. 질적 연구는 자연스러운 상황에서 연구 참여자 및 분석 대상에 접근하고 의미를 심층적으로 해석하는 연구 방법이다(Denzin & Lincoln, 2005). 자연스러운 상황이란 연구 참여자들 그들이 처한 상황과 분리시키지 않고 그들의 상황으로 들어가 경험을 이해할 수 있는 맥락이다. 교육학적 관점에서는 개인 및 사회의 제 문제들과 연관되어 있는 즉, 상황과 맥락에 처해 있는 개인이나 집단을 조사하는 연구 분야를 의미한다(Creswell, 2007). 따라서 취업난으로 어렵게 성공한 첫 직장에서의 경력적응 경험과 전환을 준비 중인 ‘상황’에 있는 연구 대상자의 경험을 깊이 있게 이해하기 위해서 참여자들의 경험을 심층적으로 해석하고 이해하는 연구 방법으로 적절하다. 따라서 연구 참여자의 경력전환 과정에서의 다양한 경험을 이해하고 해석하고자 하는 본 연구의 목적을 위해 질적 연구 방법을 적용하여 참여자들의 경험을 이해하였다. 연구자는 질적 연구를 통해 첫 직장 생활과 경력전환 경험 등의 상황에서 총체적인 이해와 의미를 찾으려고 하였으며 연구 참여자들이 겪었던 당시의 경험을 자연스러운 상황 그대로 이해하려고 노력하였다.

질적 연구 방법의 기본적인 특징은 첫째, 인위적 상황이 아닌 자연적 상

황이 연구 대상이 될 수 있다(박순용, 2010). 양적 연구와 같이 독립변수와 종속변수 사이의 인과 관계를 규명하는 것이 아니라 연구 참여자의 있는 그대로의 모습을 알아보는 것이 그 목적이다. 둘째, 자료 수집에 있어 주연구는 연구자이다. 따라서 연구자의 주관성이 어느 정도 개입되어 있는지 밝혀야 하며 연구자는 스스로의 편견에 대해 생각해 볼 필요가 있다. 셋째, 연구 결과에 대한 연구자의 표현이 중요하며 다양한 방법으로 데이터를 활용할 수 있다. 질적 연구는 양적 연구와 달리 연구 참여자에 대한 이해도를 높이기 위해 구체적인 상황적 맥락을 제시할 수 있다. 넷째, 연구의 과정이 중요시된다. 연구 결과만큼 연구 과정이 중요하며 연구 과정 공개를 통해 연구의 신뢰도를 높이는 효과를 가져올 수 있다. 다섯째, 연구자와 연구 참여자의 긴밀한 관계 유지가 필요하다. 따라서 효과적인 연구 결과 도출을 위해 연구자는 심층 면담이 요구되며 이러한 과정을 통해 연구 참여자에게 공감하고 경청하는 자세가 중요하다. 여섯째, 귀납적 접근 방법이 요구된다. 연구자가 미리 이론적인 가정을 세우는 것이 아니라 현장에서 수집된 자료를 바탕으로 그 의미를 해석하는 귀납적 접근법을 강조한다.

이와 같이 질적 연구는 양적 연구와는 달리 연구자와 연구 참여자와의 관계가 매우 중요하며 연구자의 주관성이 어느 정도 포함되어 있는지에 따라 연구 결과가 다르게 도출될 수 있다. 이러한 질적 연구의 특성을 파악하고 연구 참여자의 경력전환 과정에서의 다양한 경험을 이해하고 해석하고자 하는 본 연구의 목적을 위해 질적 연구 방법이 적합하다고 생각하였다.

2. 연구대상

본 연구는 부산시 4년제 대학교 재학 중 또는 졸업 이후 첫 직장에 취업

한 경험이 있으며, 퇴사 후 경력전환 준비 중이거나 경력전환 성공 경험이 있는 9명을 연구 참여자로 선정하였다. 연구 참여자의 구체적인 선정 기준은 아래와 같다.

첫째, 4년제 대학교 재학 중 또는 졸업 이후 취업한 경험이 있으며 첫 직장에서 초기 근속 기간이 2년 이하인 자들이다. 근속 기간이 2년 이하인 대졸 신입사원의 경력적응 경험과 경력 아비투스를 알아보기 위해 근무 기간에 제한을 두었다. 재학 시 전공과 현재의 연령, 성별 등의 조건은 제한을 두지 않았으며 퇴사 후 졸업한 대학교 취업처에 취업 상담 및 취업지원 서비스를 희망하여 방문한 졸업생 중 연구 참여자로 선정하였다.

둘째, 이들은 모두 자발적 경력전환을 경험한 자들이다. 회사 내 분위기, 업무, 연봉 등의 객관적인 조건은 만족하였으나 개인의 주관적인 요인으로 인해 자발적인 퇴사를 결정한 연구 참여자들도 있었으며, 회사의 객관적인 조건의 불만족으로 퇴사를 결정한 연구 참여자들도 있었다. 정확한 퇴사 사유와는 관계없이 우선 자발적인 퇴사를 경험한 연구 참여자들의 경험에 대해 집중적으로 알아보고자 하였다.

마지막으로, 연구 참여자 개인의 경험과 생각을 잘 전달해 줄 수 있는 참여자를 찾기 위해 의도표집(purposeful sampling) 방법을 사용하였다. 의도표집방법은 특정한 사람, 상황, 활동 등을 의도적인 형태로 선택하여 연구대상자의 중요한 정보를 얻는 방법이다. 연구자가 직접 취업 상담을 한 졸업생을 포함하여 함께 근무하는 취업 컨설턴트의 추천을 받아 첫 직장에서의 근속 기간이 2년 이하이며 자발적 퇴사를 경험한 졸업생을 일차적으로 연구 참여자로 선정하였다. 연구자의 판단으로 본 연구의 목적에 적합하며 적극적으로 연구 과정에 참여해 줄 수 있는 연구 참여자 9명을 최종 선정하였다.

<표 III-1> 연구 참여자 정보

구분	성별	나이	첫 직장 근무기간	첫 직장 직무	현재 회사 직무
참여자1	남	28세	1개월	손해사정사	병원 원무직
참여자2	여	26세	2개월	호텔프론트	대학교 행정직
참여자3	남	27세	1년 6개월	기계설비	재취업 준비 중
참여자4	여	27세	1년	공항지상직	바리스타
참여자5	남	28세	1년 3개월	손해사정사	재취업 준비 중
참여자6	여	28세	1년 6개월	비서	비서
참여자7	여	26세	1개월	온라인 마케팅	총무사무
참여자8	여	29세	2년	해외영업	대학교 홍보직
참여자9	여	28세	5개월	총무직	회계사무

3. 자료수집

본 연구는 심층 면담과 인터뷰 형태로 구성하여 자료를 수집하였다. 면담 실시 전 연구자가 사전에 면담 관련 질문지를 반구조화된 형태로 구성하고 질문지에는 참여자의 첫 직장 생활, 퇴사를 결심하게 된 결정적인 계기, 재취업 준비 과정에 대한 개방형 질문을 포함하였다. 면담은 2021년 2월 중순부터 3월 말까지 연구 참여자 개인당 1~2회씩 진행되었다. 면담 시간은 1~2시간 동안 실시되었으며 인터뷰 장소는 부산시 A대학교 취업진로처 상담실과 연구 참여자의 집 인근 카페, A대학교 인근 스터디 카페

등에서 이루어졌다. 본 연구의 목적과 의도를 충분히 설명하고 개인 정보에 관한 내용은 모두 익명으로 처리할 예정이며 공개를 꺼려하는 특정 부분의 내용은 비공개할 것을 안내하였다. 인터뷰 내용은 사전에 연구 대상자의 동의를 얻어 녹음하였고 인터뷰 내용을 반복해서 들으며 당일 전사 작업을 진행하였다. 인터뷰 시 면담 노트를 작성하여 녹음 파일에서 나타나지 않은 인터뷰 당시의 연구 참여자의 표정과 감정 등을 별도로 작성하였다. 참여자의 심층 면담의 부담감을 덜어주고 참여자의 경험을 확인하기 위해 반 구조화된(semi-structured) 질문지를 사전에 제공하여 참여자의 이해를 높일 수 있도록 하였다. 심층 면담 참여자의 특성에 따라 세부적이고 구체적인 질문을 융통성 있게 사용하고 참여자의 이야기를 최대한 자세하게 전달할 수 있도록 하였다.

<표 III-2> 심층면담 질문

번호	항목	질문
1	첫 직장 생활 경험	· 첫 직장생활에 대해 말씀해 주세요. · 신입사원으로서 첫 직장에 적응하기 위해 노력했던 점은 무엇인가요? · 직장생활 외 자신의 경력을 개발하기 위해 노력했던 점은 무엇인가요?
2	자발적 퇴사 결정 요인	· 직장 생활시 어떤 것들이 힘들었나요? · 퇴사를 결심했을 때 상황에 대해 말씀해 주세요. · 퇴사 결정을 하기까지 가장 고민한 것은 무엇인가요?
3	재취업 준비 과정	· 재취업을 위해 직업이나 회사를 결정할 때 가장 중요한 것은 무엇인가요? · 재취업 준비 과정에서 취업 정보는 주로 어디서 얻었나요? · 재취업을 위해 가장 비중을 두고 준비하고 있거나 준비했던 것은 무엇인가요?

번호	항목	질문
		· 청년 취업준비생을 위해 어떠한 지원이 필요하다고 생각 하나요?(대학교, 기업, 정부) · 첫 직장 생활은 어떤 의미였나요?

4. 자료분석

질적 연구의 자료 분석은 자료의 수집과 동시에 시작하는 것이 효과적이다. 연구를 진행함과 동시에 자료를 분석하면 수집한 자료에서 새롭게 드러나는 현상이 무엇인지 자연스럽게 알게 되고 구체화시킬 수 있기 때문이다. 연구자도 인터뷰 전사 작업을 진행하며 자료 분석을 동시에 시작하였으며 이러한 과정을 통해 연구 방향을 명확히 세울 수 있었다. 자료 분석을 위해 Miles와 Huberman(1994)의 자료 분석 과정 3단계와 ‘개방코딩’, ‘범주화’, ‘범주 확인’을 병행하여 진행하였다. 첫째, 자료의 축소(data reduction) 단계로 인터뷰 전사 자료와 면담 노트를 살펴보고 자료 축소 과정을 통해 필요한 부분을 선택하였다. 필요한 자료를 선택하고(selecting), 초점을 정하고(focusing), 내용을 단순화하고(simplifying), 변환하는(transforming) 과정을 거치며 본 연구의 주제에 적합하며 연구자가 드러내고자 하는 주제를 중심으로 자료를 선택하였다. 둘째, 자료의 효과적 제시(data display) 단계로 자료를 단순히 축소시키는 것이 아니라 연구 주제를 도출하기 위해 자료를 그림으로 재조직하였다. 셋째, 결론의 도출 및 검증(conclusion drawing and verification) 단계로 앞 단계에서 그림으로 작성한 자료로부터 전체적으로 살펴보면서 연구 문제에 대한 결론을 도출하는 과정을 진행하였다. 결론이 도출되면 다시 도식화한 자료와 그림으로 되돌아가 다양한 각도로 살펴보며 결론에 대한 확인 작업을 하였다. 이러

한 과정을 통해 연구자가 이해한 내용이 맞는지, 참여자들의 인터뷰 내용을 통한 공통점과 차이점은 무엇인지, 전체적으로 드러나는 패턴이나 결론은 무엇인지에 대해 살펴보는 과정을 거쳤다. 자료를 총체적으로 바라보고 공통되는 주제나 패턴을 찾는 과정을 통해 연구 주제를 세분화하였다.

본 연구에서 수집한 질적 자료의 분석을 정교화하기 위해 자료의 수집과 동시에 자료 분석을 진행하였다. 자료 분석을 위해 질적 자료를 분석할 때 일반적으로 사용되는 반복적 비교분석법(constant comparison method)을 사용하였다(Glaser & Strauss, 1967). 다양한 질적 자료들을 분석할 때 비교적 사용하기 쉬운 방법으로 ‘개방코딩’, ‘범주화’, ‘범주 확인’ 단계로 진행하였다.

첫째, 개방 코딩(open coding) 단계로 자료를 읽으면서 중요한 자료에 이름을 붙이고 분류하는 작업을 진행하였다. 수집된 전사 자료를 읽으면서 연구자의 주제와 적합하다고 판단되는 자료를 따로 표시해두고 분류하였다. 연구 주제와 관련성이 다소 낮더라도 가능한 한 모두 표시하고 주제를 가장 잘 나타낼 수 있는 단어로 표기하였다.

<표 III-3> 인터뷰 전사 자료 중 개방코딩의 예

개방코딩	전사된 인터뷰 내용
걱정	그런 뭐 재취업에 대한 걱정이 많았죠. 시국이 코로나니까. 회사에서도 말했어요. 나갈 때. 요즘 시국이 코로나데 나가면 취업이 안 된다.
불안	저는 매달 전화를 해야 되고 전전긍긍 살아야 하는 게 저는 제 미래가 안 보이는 거예요. 제가 하루하루 말라가고 있었거든요. 그래서 아 여기서는 못하겠다.
독립적 결정	계속 버티고 버티고 버티다가 결국에는 혼자서 결정을 내린 거죠. 더 이상 못 다니겠어요하고 말씀드렸어요.

개방코딩	전사된 인터뷰 내용
미리 준비	이직을 하려고...공기업에 필요한 자격증을 먼저 준비를 해놓고 퇴사를 해야겠다는 생각이 들어서 이거는 거의 제가 퇴사하기 전 6개월 전부터 따기 시작한 거 같은데요.
자신감	그냥...사실 별 계획은 없었지만 여기 아니라도 다른 곳에 취업할 자신은 있었어요. 어디라도 여기보다 더 나은 곳이 있을 거야라는 생각에 그만뒀던 거 같아요.
불안, 걱정	뭔가 회사가 작아지는 느낌이어서...저는 커지고 멋있는 회사 가고 싶은데...B사가 진짜 많이 커지고 있을 때라서...저희가 맡았던 일도 다른 회사에서 가져가거나...그런 것들...점점 규모가 작아지는 느낌을 받았어요.
호기심	영어를 배워보고 싶다고 생각을 해서 영어 회화 학원을 갔었어요.
자신감	그래서 나와서 한 번 다른 거 준비하는 거는 자신 있다...그랬어요. 일단은 지금 일하는 거랑 안 맞는 거 같다. 사람들이랑 스트레스받아서 그것도 못 하겠다.
자신감	처음에는 퇴사에 대한 확신이 없었죠. 그냥 생각만 했던 건데...아이 길이 있었구나...퇴사라는 길이...그러면서 뭔가 다른 일을 해도 잘할 것 같다는 생각이 들었어요.
독립적 결정	혼자 스스로 했어요. 엄마가 뭐랬냐면 1년만 더 다니면 차 한 대 뽑아준다고 진짜 그런 유혹들을 하셨어요. 다 뿌리쳤죠. 다 필요 없다고...그땐 그랬었죠.

둘째, ‘범주화’ 단계를 통해 개방 코딩 이후 코딩된 자료를 상위 범주로 분류하였다. 개방 코딩에서 비슷한 코딩의 이름으로 분류한 자료들을 상위 범주로 분류하고 범주에 이름을 작성하는 과정을 거쳤다. 범주화 과정을 통해 지속적으로 자료들의 공통점과 차이점에 대해 생각하고 반복적으로 비교하였으며 연구 목적과 적합하고 하위 자료들을 모두 포함할 수 있는 이름으로 작성하였다.

마지막으로 범주 확인 단계를 통해 범주의 구성에 대한 재확인 과정을 거쳤으며 원자료와 비교하며 확인 작업을 하였다. 원래 자료와 비교하여 수정 사항은 범주를 수정하였고 연구 문제와 적합한 자료를 중심으로 최종적으로 범주 확인 과정을 진행하였다.

5. 연구의 신뢰도와 타당도

양적 연구는 반복적으로 신뢰도를 검증할 수 있는 반면, 질적 연구는 양적 연구와 다른 의미로 해석되어야 한다. 질적 연구에서는 연구자에 따라 자료 수집에 차이가 있을 수 있고 참여자에 대한 시각과 해석에 따라 연구 결과가 달라질 수 있다. 질적 연구에서의 신뢰도는 자료 수집 과정에서의 세밀함의 정도, 자료 분석 과정에서의 논리성과 일관성, 그리고 연구 결과 도출 과정에서의 유의미화 등에 따라 평가된다(박순용, 2006).

질적 연구에서의 타당도는 연구 결과가 제시된 연구 문제를 해결하기 위해 올바른 해석을 도출하는가에 관한 것을 의미한다. 따라서 연구자가 참여자의 사례를 깊게 이해하고 그 사례에서 총체적으로 해석하였는지에 대해 정확히 살피는 것이 중요하다. 그러므로 질적 연구에서 신뢰도와 타당도를 최대한 높이기 위해 연구자가 어떠한 가치관과 신념을 가지고 연구를 수행하고 해석하는지에 대한 것에 대해 성찰하는 것이 매우 중요한 의미이다. 연구자는 경력전환 과정에 대한 심층 면담 전에 먼저 유사한 자신의 삶을 성찰하는 시간을 통해 경력전환이 개인의 삶에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 가설을 세울 수 있었다. 또한 면담 과정에서 연구자가 별도 연구 노트를 작성하여 연구자의 느낌과 생각, 면담 내용에서는 담지 못했던 상황과 다양한 감정에 대해 기록함으로써 신뢰도를 증가시키도록 노력하였다. 연구의 타당도를 높이기 위해 연구 참여자 확인법(member check)을 사용하였으며 연구 참여자 3명에게 면담 내용에 관한 이해와 표현, 연구

주제에 대해 확인받는 과정을 진행하였다. 또한 연구 결과 확인과 연구 주제 코딩 및 범주화 과정에서 다년간 질적 연구를 수행한 연구자에게 의견을 구하고 확인 및 논의 과정을 거쳤다.



IV. 연구결과

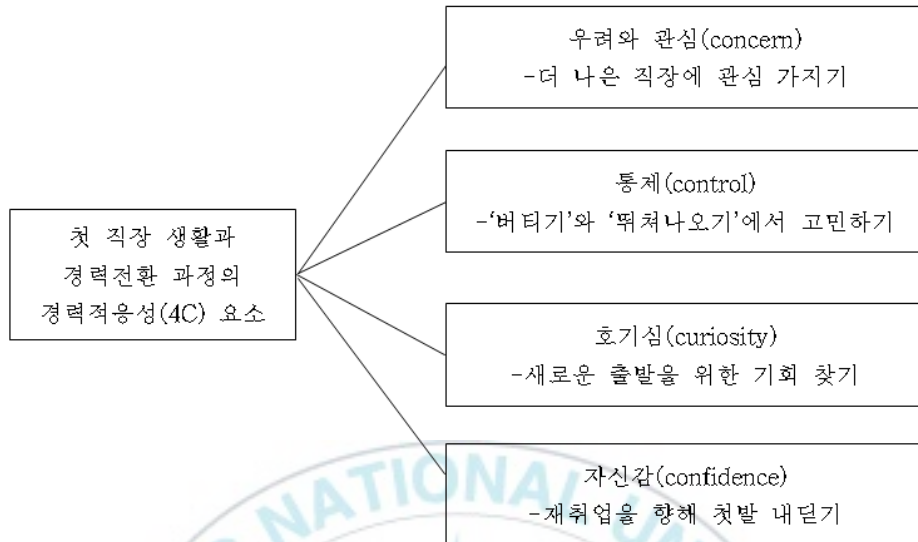
본 연구는 첫 직장에서의 자발적 퇴사를 결심하고 재취업을 준비 중이거나 재취업에 성공한 참여자의 경험에 대한 내용이다. 취업이라는 높은 문턱을 넘어서 대졸 신입사원들이 취업 후 어떤 경험을 하고, 퇴사를 결심하게 된 계기가 무엇인지, 경력전환에 성공하기 위해 어떠한 준비 과정을 거쳤는지 등을 알아보기 위해 9명의 연구 참여자를 대상으로 심층 면담을 실시하였다. 연구 참여자와의 면담 내용을 반복적으로 읽고 각 연구 문제별로 범주화하였고 이러한 범주화 과정을 통해 공통되는 주제로 구분하였다.

연구 참여자들은 대학교 4학년 재학 중 또는 졸업 이후 취업한 경험이 있으며 다양한 사유로 자발적 퇴사를 하게 되었다. 자발적 퇴사를 경험한 이들의 삶에서 첫 직장생활에서의 경력적응 경험, 직장 생활과 재취업 과정에서의 경력 아비투스, 경력전환을 통해 이해된 첫 직장 생활의 의미에 대해 세 가지 주제로 연구 결과를 세부적으로 분류하였다.

1. 대졸 신입사원의 첫 직장 생활에서의 경력적응 경험

본 연구에서는 대졸 신입사원들의 첫 직장 생활과 경력전환과 관련하여 개인이 직면하게 되는 다양한 경험을 이해할 필요가 있으며 이러한 내용을 Savickas의 경력적응성 개념과 관련하여 4C(concern, control, curiosity, confidence) 요소로 그 의미를 살펴보았다. Savickas(2005)는 경력적응성을 개인이 직면하게 되는 직업적 발달 과정, 직업전환, 개인의 직업적 상처에 대처하기 위해 개인의 준비도와 자원을 의미하는 사회적 심리적 의미로 정

의하고 있다. 경력적응성을 개인의 능력이 아닌 심리적 자원으로 정의하는 것은 개인별로 변화에 대한 준비 정도가 다를 수 있고 변화 관리를 위한 보유 자원도 다르기 때문에 변화해야 하는 상황에서도 변화의 정도가 다르게 나타나기 때문이다(박은규, 2015). 따라서 경력적응성에 대한 정의를 살펴보면 개인이 자신과 관련된 환경을 탐색하고 불확실한 직업 또는 업무 환경에서의 문제를 해결하며 대처해나가는 자기조절전략이라고 할 수 있다(박은규, 2015). Savickas는 경력적응성을 우려와 관심(자신의 미래에 대한 관심), 통제(자신의 경력을 추구하는데 책임감을 가짐), 호기심(다양한 경력 대안 고려), 자신감(경력 목표 달성을 위한 확신)을 가지는 경향이 있다고 하였다(신수진, 2016). 심층 인터뷰 결과 본 연구의 참여자들도 첫 직장 생활에서 자신의 미래에 대한 걱정, 자신의 미래를 위한 스스로의 책임감 있는 선택, 또 다른 관심 분야에 대한 노력, 경력전환에 대한 자신감 등을 경험하는 것으로 나타났다. 첫 직장 생활과 경력전환 과정에서 신입사원들의 경력적응성을 크게 다음과 같이 4가지로 범주화할 수 있었으며 이를 <그림 IV-1>에 제시하였다.



[그림 IV-1] 첫 직장 생활과 경력전환 과정의 경력적응성(4C) 요소

가. 우려와 관심(concern) : 더 나은 직장에 관심 가지기

첫 직장에서 자발적 퇴사를 경험한 연구 참여자들은 직장 생활에서 생각하지 못했던 과도한 업무와 상사, 동료와의 마찰을 경험하며 첫 직장에서도 오래 근무하지 못할 것 같다는 생각과 미래에 대해 걱정을 하였다. 특히 근무 환경의 만족 여부와 관계없이 대부분의 연구 참여자들은 ‘나의 미래’에 대해 걱정과 우려를 표출하고 있었다. 직장과 업무의 만족 여부를 떠나 현재의 직장에서도 더 이상 미래가 보이지 않거나 성장 가능성이 없어 보인다는 이유로 퇴사를 결심하는 경우가 대부분이었다. 연구 참여자들은 현재 직장을 평생직장이라고 생각하고 어려운 상황을 참고 견디는 것보다 퇴사를 통해 더 나은 직장으로의 경력전환을 생각하였다. 또한 미래 발전 가능성이 없다는 생각을 한 이후 현재 직장에서도 안정성을 이유로 현실에

안주하는 것보다 미래의 경력을 위해 퇴사 결심을 하기도 하였다. 연구 참여자들은 이직할 회사가 정해져 있지 않거나 다시 재취업을 준비해야 하는 불안한 상황을 감수하면서 생애 첫 퇴사를 결심하는 모습이었다.

<참여자2>는 연구자와의 취업 상담 과정에서 빠른 취업을 희망하여 ‘묻지마 지원’을 하던 대표적인 참여자였다. 개인 사정으로 빠른 취업만을 목표로 대학교 행정직과 사기업의 행정 사무직을 지원하였다. 그 과정에서 다소 근무시간이 길고 불규칙했던 호텔에 입사 지원을 하게 되었고 애초에 오래 다닐 생각이 없었기 때문에 입사를 결심하였다. 호텔 프론트에 최종 합격했을 때 <참여자2>는 오히려 불규칙한 근무 스케줄 때문에 더 입사하고 싶다고 표현하였다. 근무하면서 취업 준비하기 훨씬 좋을 것 같다고 입사를 결정했던 <참여자2>는 서비스업이 적성에 맞을 것 같다고 생각하였으나 고된 업무와 까다로운 선배 때문에 도망가고 싶었다고 표현하였다. 퇴사 결심이 들었을 때 도망치는 느낌과 스스로 나약해진다는 생각에 퇴사를 고민하였지만 더 나은 직장을 찾아 떠나고 싶다는 생각에 직장을 그만두기로 마음먹었다.

“아 그 연수 기간이 한 달인가 두 달인가 8주가 10주가 그랬어요. 그 안에 그만둔다고 하면 그런 게 없다고 하더라고요. 원래 그만둔다고 하면 몇 주 전에 그만둔다고 말해야 하잖아요. 그런 게 없다는 거예요. 바로 관두게 해 준다. 연수 기간에 그만둔다고 하면 안 잡는다는 거예요. 그래서 전 이제 도망을 가야겠다. 바뀌는 게 없길래 지배인한테 말했는데. 조치가 없길래...아 내가 여기 있으면 안 되겠다. 그 안에 도망을 가야겠다. 그래가지고 다 넣었죠. 사람인이랑 막 학교 공채 뺏길래 다 넣고 무조건 도망을 가야겠다.”(참여자2)

“도망치고 싶었고 서비스업에 대해서 별로 안 하고 싶더라고요. 거기 있다 보니까. 로션을 더 달라...그 호텔 엄청 싼 거 누가 봐도 아는데 뭐 로션을 더 달라. 이불에 참기름 냄새가 난다든지...그래가지고 올라가서 시트 갈아주러 가고...별의별 진짜 뭐 저런 사람이 다 있나 하는 사람이 엄청 많더라고요 생각보다. 아 나는 서비스업이 엄청 맞는 사람이라고 생각

했는데 내가 생각했던 것보다는 너무 최악의 사람들을 많이 만나서 서비스업을 해봤으니까 사무직을 가보자 하는 생각이 들었어요.”(참여자2)

“뭔가 그 호텔에서 일하면서 다른 지점에서 도와주러 온 선배가 한 명 있었거든요. 되게 괜찮았는데...사람 때문에 계속 관두지 말라는 거예요. 평생 후회하며 살 수 있다. 그 말을 계속 하는 거예요. 그래서 뭔가 여기 직장이라고 들어왔는데 너무 제가 나약해지는 느낌, 그만두려고 하니까 도망치는 느낌이라서 그게 너무 고민이 됐어요. 처음에는 그게 제일 고민이 됐어요. 내가 도망을 쳐도 될까? 여기보다 더 나은 데를 가야 되는데 어디 나은 데를 가야 될까 이 생각...”(참여자2)

<참여자6>도 첫 직장 생활을 표현할 때 <참여자2>와 유사한 답변을 하였다. 힘든 직장 생활을 경험할 당시에는 피하고 싶었고 도망가고 싶었으나 도망을 가면 책임감 없는 사람으로 평가받지 않을까 우려가 되었다고 하였다. 하지만 결국 <참여자6>도 퇴사 결심을 하게 되었고 결국 첫 직장을 근무한 지 1년 6개월 만에 퇴사하게 되었다.

“어...뭔가 피하고 싶었죠. 그런 어려운 상황이 왔을 때는...사실 피하고 싶었고...그냥 뭔가 도망가고 싶었고 그런 느낌은 있었어요. 뭐 이제...근데 막상 도망 가 버리면 책임감 없는 사람으로 남겨질 것 같고 그게 또 뭔가 저한테도...제가 생각했을 때는...제가 책임감이 너무 없는 사람이 아니고...그런 걸 용납할 수 없는 성격이기 때문에 그래도 마무리를 좀 짓고 나오자 이런 생각이어서 마지막까지 팀장님하고 이야기를 좀 많이 해서 조율을 좀 해 가지고...그만두는 쪽으로 이야기를 했죠.”(참여자6)

입사 후 예상했던 것과 다른 업무 때문에 앞이 보이지 않았다고 했던 <참여자7>도 도망친다는 표현을 하였으며, 이러한 의미에 대해 구체적으로 묻는 질문에 1개월의 근무 기간 동안 미래가 보이지 않음을 느끼고 퇴사를 결심하게 되었다고 하였다.

“진짜 이렇게 살아오면서 이렇게 앞이 안 보인 적은 처음이었는데 아무것도 모르겠다는 생각이 들었어요. 어떻게 헤쳐나가야지? 방향성이 안 보여서 할 수 있는 게 도망치는 거... 여기서 뛰쳐나가는...이 회사에서 뛰쳐나가는 의미인 거 같아요. 방법이 안 보여서 도망친다는 생각을 했던 거 같아요. 마음 같아서는 앉아 있고 막 하고 싶은데 거기서 방향이 안 보 이니까 그래서 제가 계속 도망친다는 생각을 했었던 거 같아요.”(참여자7)

연구 참여자들은 첫 직장 생활에서 과도한 업무와 상사, 동료와의 마찰 (참여자2, 참여자6)과 적성에 맞지 않는 업무(참여자7)를 경험하였다. 이들은 “도망을 가야겠다”, “도망을 쳐도 될까?”, “방법이 안 보여서 도망친다는 생각을 했던 것 같아요”라는 표현을 공통적으로 하고 있었다. 이들에게 ‘도망’이라는 의미는 현재의 직장에서 더 이상 업무에 대한 방향성과 미래가 보이지 않는다는 것을 의미하였고 경력전환을 생각하는 출발점이 되고 있었다.

함께 근무하는 동료 컨설턴트에게 소개받았던 <참여자3>은 다소 독특한 이력으로 연구자가 만나고 싶었던 참여자 중 한 명이었다. <참여자3>은 ‘네임벨류, 고연봉, 정년보장’의 세 가지 조건을 모두 갖추었던 직장에 단 한 번의 입사 지원으로 합격한 참여자였다. 연구자는 누구나 생각했을 때 좋은 조건의 직장을 퇴사한 이유가 궁금하였다. <참여자3>은 기계설비로 1년 6개월을 근무하는 동안 스스로 발전과 성장의 느낌이 없었으며, 퇴사를 결심한 이후에는 다음 직장에 대한 걱정과 재취업이 가장 고민되었다고 하였다.

“네 뭐 정년도 보장이 되어 있고 봉급도 괜찮고 다 이제 괜찮으니까. 먹고 살 만하니까 사실... 그렇게 했는데 저도 있고 싶죠. 있고 싶은데 이제 뭐 하면 할수록 제가 마지막에 끝판에 갔을 때는 내가 만약 0에서 시작이면 그때 상황이 19년 3월에 0에서 시작했을 때 20년 9월 초쯤에는 한 20?? 약간 아는 게 얼마 크게 없는 거예요.”(참여자3)

“다음 직장이죠...다음 직장을 뭐 사실 걱정이 없다고 하면 그건 거짓말이고...그냥 진짜 근거 없는 자신감으로 나왔는데 물론 그거 하나만 생각해서 나온 건 아니지만 일이 뭐 힘들어서 결정을 내린 것도 있었는데 내가 나가서 해보자. 내가 안 해 봤으니까 하면 또 모르니까...그런 뭐 재취업에 대한 걱정이 많았죠. 시국이 코로나니까. 회사에서도 말했어요. 나갈 때. 요즘 시국이 코로나데 나가면 취업이 안 된다.”(참여자3)

<참여자4>는 첫 직장에 대한 인터뷰 질문에 첫 직장의 불만 사항보다 근무하면서 좋았던 점, 보람 있었던 점을 가장 적극적으로 표현해 주었던 참여자였다. 하지만 회사의 규모와 업무가 줄어드는 과정을 경험하면서 회사 내에서 더 이상 미래가 보이지 않는다는 생각을 하게 되었다.

“여기는 자회사인데 저희는 계열사라고 하거든요. 저희는 A항공사의 계열사였고 회사가 작아지는 느낌이었어요. A항공사가 일을 다 가져간다는 그런 느낌이 있어서...뭔가 회사가 작아지는 느낌이었어서...저는 커지고 멋있는 회사 가고 싶은데...B사가 진짜 많이 커지고 있을 때라서...저희가 맡았던 일도 다른 회사에서 가져가거나...그런 것들...점점 규모가 작아지는 느낌을 받았어요. 저는 규모가 크고 커지고 포부가 많은 회사를 원했거든요. B사가 월급도 많고 유니폼도 예뻐요.”(참여자4)

<참여자5>의 경우에는 함께 근무하는 직장 동료들의 모습을 보면서 이 회사에서 계속 근무하다가는 스스로 비참해질 것 같다는 표현을 하였다. 손해사정사로 근무하면서 하루 12시간 이상 근무했던 스케줄 때문에 힘들기도 했지만 주위 동료들이 결혼해서도 힘들어하는 모습을 보고 첫 직장에 서 미래가 보이지 않음을 깨닫게 되었다.

“이대로 가다가 내가 서른 되고 마흔 되면 애 아빠 되고 이대로 죽겠다는 생각이 들었어요. 이대로 못 살 것 같더라고요. 그러니까 그렇게 일하고 집에 와서 육아까지 하고 싸우고 그런 경우가 부지기수였어요. 주위에...10시 11시에 퇴근하고 이제 뭐 물론 가정마다 다르겠지만 배우자가 일을 해도 문제고 일을 안 해도 문제인 거예요. 케이스가...그런 걸 옆에서

지켜보니깐 이대로 내가 살다가는 너무 비참할 것 같은 생각이 드는 거예요.”(참여자5)

친구들과 같이 비서 업무를 했던 <참여자6>은 다른 친구들의 직장 생활에 회의감이 느껴졌다고 표현하였다. 친구들이 부럽기도 하고 스스로 자존감도 낮아지는 것을 느끼면서 첫 직장에서의 미래가 걱정되었다고 하였다.

“음...뭔가 이 업무를 어떻게 말해야 할지...비서라는 직업이 저만 가지고 있는 게 아니잖아요. 다른 친구들 이야기를 들었을 때는 비교가 되는 거 같았어요. 비교가 되면서...다른 친구들은 되게 좋은 조건에서 되게 좋게 일하고 있는데...나는 왜 이렇게밖에 못 하고 있는 걸까 하는 비교도 되고...부러움의 대상이 되기도 하고...그래서 어려운 일이 맞닥뜨렸을 때 나는 이렇게까지 일하고 싶지 않다는 생각이 들었던 것 같아요. 다른 친구들 일하는 거 들어보니 이 회사에서 저의 미래가 걱정이 된다는 그런 생각이 들었어요. 내가 이렇게까지 여기서 근무를 해야 되나...뭐 그런 생각이었던 거 같아요.”(참여자6)

온라인 마케팅 업무를 했던 <참여자7>은 1개월의 짧은 근무 기간 동안 스스로를 하루하루 말라가고 있었다고 표현하였다. 전화 업무가 주 업무였던 일을 하면서 다른 동료들처럼 성과도 내고 싶은 욕심이 있었지만 마음처럼 되지 않아 힘들었다고 하였다. 이러한 과정에서 미래가 보이지 않음을 느끼고 아르바이트 경험을 통틀어 가장 단시간에 퇴사를 결심하였다고 하였다.

“그럼 저는 매달 전화를 해야 되고 전전긍긍 살아야 하는 게 저는 제 미래가 안 보이는 거예요. 제가 하루하루 말라가고 있었거든요. 그래서 아 여기서는 못하겠다. 못 해 먹겠다 싶어서 팀장님한테 드릴 말씀이 있습니다 하고 어떻게 보면 알바 통틀어서 최단 시간에 그만해야겠다는 생각하고 나온 회사였던 거 같아요. 첫 직장이 녹록지 않구나.”(참여자7)

<참여자8>도 연구자와 오랜 시간 동안 취업 상담을 해 왔던 참여자 중

한 명이였다. 중견기업 해외 영업직으로 2년 동안 근무하고 퇴사하였으며 퇴사 이후 공기업을 오랫동안 준비한 경험이 있었다. <참여자8>의 첫 직장은 ‘네임벨류, 고연봉, 보장된 미래’ 세 가지 조건을 모두 충족시켜 주었던 회사였다. 하지만 안정성 하나만으로 회사에 안주하기 싫다는 생각과 회사에 더 이상 비전이 보이지 않는다는 생각 때문에 퇴사 결심을 하게 되었다.

“아까 말씀드렸듯이 성장을 하고 이 회사가 혁신을 추구하는 것 같지는 않았어요. 계속하던 업무를 하게 되고 해외 영업 특성상 새로운 바이어들과의 컨택을 통해서 성장하기보다는 영업 관리에 가까운 그런 업무였고 그리고 제가 여기를 결정한 이유 중 하나가 영국 출장이었는데 원래 4개월씩 출장을 갈 수 있었거든요. 모든 비용 다 지원받고 연수 다 받고 그거 때문에 들어간 이유가 컸는데 제 두 번째 앞 기수부터 그게 취소가 됐어요. 왜냐면 영국 직원들을 영국인 직원들로 다 뽑아버려서 우리 한국인이 갈 필요가 없는 거를 만들어서...그래서 일단 그것도 큰 이유 중 하나였던 것 같아요. 제가 거기를 가게 된 이유가 해외 경험을 쌓고 외국에서 생활하는 게 좋았기 때문에 또 영국 경험이 있기 때문에 거기를 간 건데 그게 취소되어 버리니까 이 회사에 메리트가 없어진 느낌이 들었죠. 비전도 없었고...” (참여자8)

“그러니까 난 이렇게 하겠어 이런 거 없이...뭔가 월급도 괜찮게 적정하게 나오고 위치도 너무 좋고 퇴근 시간도 좋고 사람들도 좋으니까 그런 걸로 따지면 괜찮은 회산데...그때 저는 뭔가 계속 나이가 어렸으니까 열정이 뽐뽐해 가지고...내가 이렇게 10년, 20년 여기서 계속 지내면 지금의 팀장님처럼 부장님들처럼 될 텐데...내가 저 사람들처럼 사는 게 내가 원하는 삶인가 했는데 아니었어요. 좀 그랬어요.”(참여자8)

<참여자9>는 회계학과를 졸업하고 중소기업 재무팀으로 입사하였다. 재무팀으로 알고 입사하였지만 전공을 살릴 만한 업무보다는 단순하고 간단한 일이 주 업무였다고 하였다. 일이 너무 쉬워서 편하긴 했지만 배우는 것도 없고 발전한다는 느낌도 없었다고 하였다. <참여자9>는 첫 직장 생

활에 대해 묻는 질문에 ‘물경력’이라는 표현을 하였다. 경력을 쌓아서 다른 곳으로 이직했을 때 분명 자신은 할 줄 아는 것이 없을 것이라고 말하며 이러한 의미로 ‘물경력’이라고 표현하였다.

“처음에는 일이 너무 쉬워서 편하긴 했거든요. 편했는데 조금 하다 보니까 이거 해서 내가 딱히 얻는 것도 없고 배우는 것도 없는 그런 생각이었죠. 인터넷 쳐 보면 다 아는 내용 이었는데...말 그대로 잡일을 하고 있으니깐 그런 회의감...제가 배운 게 있고 나름 전공을 살리고 싶어서 이쪽으로 지원을 했고 계속 취업 준비를 했는데...그래서 재무팀이라고 해서 들어간 건데 알고 보니까 진짜 그냥 아무나 검색해서 할 수 있는 일을 하고...잡일만 하니까 여기서 미래 볼 수 없겠다. 여기서 경력을 쌓아봤자 다른 데 경력직으로 들어가도 오히려 제가 더 힘들겠다. 왜냐면 그 사람들...제가 경력을 쌓아 다른 데로 이직을 했어요. 경력이라고 뽐아 났는데 할 줄 아는 일이 없어요. 그렇게 될 게 뻔하잖아요. 물경력...”(참여자 9)

대부분의 연구 참여자들은 첫 직장 생활에서 스스로의 미래에 대한 우려와 걱정을 가장 많이 하고 있었다. 일부 참여자들은 첫 직장 업무에 대한 걱정을 ‘도망’을 통해 표출하고 있었는데 도망가고 싶었다고 표현했던 참여자들은 공통적으로 도망을 선택함으로써 스스로에게 나약해짐을 느끼고 책임감 없는 사람으로 비춰질까 하는 우려가 동시에 나타나고 있었다. 또한 대체로 직장 업무에 대한 만족도가 높았던 연구 참여자들도 직장의 규모가 작아지고 본인이 생각한 미래의 모습이 더 이상 보이지 않자 미래에 대한 걱정으로 퇴사 결심을 하기도 하였다.

연구 참여자들이 공통적으로 가지게 되었던 본인의 미래에 대한 우려와 관심은 퇴사를 결심하게 되는 계기가 되었고 또 다른 경력전환을 준비하기 위한 재도약의 계기로 작용하고 있었다. 재취업할 회사가 결정되지 않은 상황과 지금보다 더 나은 회사에 취업할 수 있을지에 대한 걱정은 되었지만 이러한 상황보다 더 우려되었던 것은 바로 ‘스스로의 미래’였다. 이들은

보다 발전적이고 성장 가능성이 있는 스스로의 미래를 꿈꾸며 첫 직장에서의 퇴사를 결심하고 있었다. 특히 연구 참여자들은 직장 업무에 대한 만족도 여부와 관계없이 미래에 대한 걱정을 하는 것으로 나타났는데 이러한 결과는 유지희(2014)의 호텔조리사의 자아존중감, 경력적응성, 경력 만족에 대한 연구 결과와 맥락을 같이 하고 있었다. 경력에 잘 적응하는 직원이 반드시 자신의 경력에 만족하는 것이 아니라고 하였으며, 지금보다 더 나은 경력을 원할 수 있다는 것을 의미하였다(유지희, 2014).

나. 통제(control) : ‘버티기’와 ‘뛰쳐나오기’에서 고민하기

첫 직장 생활에서 연구 참여자들은 입사 초기의 과도한 업무와 상사와의 마찰 등을 경험하면서 부단히 적응하려고 노력하였다. 하지만 첫 단추가 잘 못 끼워진 것처럼 참고 회사에 다니는 것이 더 이상 의미가 없다는 것을 깨닫고 주위의 반대에도 불구하고 스스로 퇴사를 결심하였으며 지속적인 경력 개발을 위해 노력하고 있었다. 자칫 기성세대들의 편견처럼 끈기가 없거나 무책임하게 보일 수 있는 부분을 스스로 인지하고 있었고 참고 버티려고 노력하였으나 결정적으로 본인의 인생임을 깨닫고 스스로 퇴사를 결정하게 되었다.

<참여자3>의 부모님께서도 다른 부모님과 마찬가지로 좋은 조건의 회사에 다니고 있다고 생각했던 <참여자3>이 처음 퇴사 의사를 얘기했을 때 무조건 퇴사에 반대 의사를 표현하셨다. <참여자3>은 처음에는 부모님의 퇴사를 반대하는 상황을 이겨내지 못하고 몇 달 더 직장을 다녔으나 결국 스스로의 인생임을 깨닫고 퇴사를 결정하게 되었다.

“근데 예전에도 한 1년 좀 안 됐을 때도 그만둔다고 한 적이 있어요. 집에...안 되겠다 안

맞다 했는데 너무 단호하더라고요. 뭘 해 봤다고 뭘 얼마 하지도 않고 해 보지도 않고 니가 뭘 했는데 이런 식으로 답이 오더라고요. 집에서...너무 서러운 거예요. 그때는...나도 할 만큼 노력했는데...근데 안 되겠더라고요. 그래서 더 다닌 거죠. 그렇게 다니고 있다가 나 이제 집에는 그때 좀 반항심에 절대 집에 힘들다고 얘기 안 할 거다. 아무 얘기도 안 할 거다... 그래서 힘들다는 얘기 아무한테도 안 한다고 생각했어요. 혼자 그러고 있었죠. 그러고 결심했을 때는 집에도 또 말했죠. 도저히 안 되겠다고...그러니까 며칠 고민하시더라고요. 직장이 아쉬우니까. 그러니까...근데 뭘 어떡해요? 엄마 아빠가 대신 살아주는 것도 아닌데...제가 제 인생 사는 건데...제가 힘들어서 못 하겠습니다라고 했어요. 근데 결국은 그만둬라...그러셨어요. 그래서 나와서 한 번 다른 거 준비하는 거는 자신 있다 했어요. 일단은 지금 일하는 거랑 안 맞는 거 같다. 사람들이랑 스트레스받아서 그것도 못 하겠다. 그렇게 된 거죠.”(참여자3)

퇴사 결정을 스스로 했던 <참여자6>도 부모님의 퇴사 반대에 부딪힌 경험이 있었다. <참여자6>의 부모님께서도 당시 중견기업에서 비서로 근무하고 있었던 <참여자6>의 첫 직장을 아쉬워하며 좀 더 회사를 다니라고 말씀하셨다. 하지만 <참여자6>은 지금 회사보다 더 나은 회사가 있을 것 같다는 기대와 현재 상황에 안주하면 안 될 것 같다는 생각에 결국 스스로 퇴사 결정을 하고 재취업을 위해 입사 지원을 시작하였다.

“혼자 스스로 했어요. 엄마가 뭐랬냐면 1년만 더 다니면 차 한 대 뽑아준다고 진짜 그런 유혹들을 하셨어요. 다 뿌리쳤죠. 다 필요 없다고...그땐 그랬었죠.”(참여자6)

“이렇게 일하려고 여기 이렇게 준비를 했었나 하는 생각이 들기도 했고 조금 더 좋은 곳을 가면 좀 더 좋은 조건의 회사가 있을 거라는 생각이 들어서...좀 찾아보다 보니까 그런 회사들이 많이 있더라고요. 여기에 가만히 있으면 이 돈 받고 계속 일할 수밖에 없으니까 지원이라도 한 번 해보자...라는 생각이 들어서 여러 군데 지원을 했었던 거 같아요.”(참여자6)

“계속 조금씩 버텼던 거 같아요. 아무래도...어떻게 보면 회사의 복지, 연봉 이런 것들이

그때치고는 높은 편이었기 때문에...엄마도 아빠도 아까워하셨죠. 그래서 조금만 버텨봐라... 이래서 계속 버티고 버티고 버티다가 결국에는 혼자서 결정을 내린 거죠. 더 이상 못 다니겠어요하고 말씀드렸어요. 엄마는 사회생활 여러 군데 해 보신 분이니까 그만한 회사가 없다고 하신 거예요. 여러 번 그런 말씀을 해 주셨는데...근데 저는 당연히 첫 회사인데 이것보다 더 좋은 회사가 있을 거야라는 생각이 들었어요. 그래서 그 생각을 하고 회사를 박차고 나온 거죠. "(참여자6)

<참여자8>도 첫 직장이 중견기업이며 망하지 않는 회사임을 인지하고 있었다. 하지만 일이 줄어드는 상황을 좋아하는 다른 동료들과는 달리 “이렇게 시간 낭비하는 것은 싫은데...”라는 생각이 들었고 자격증을 취득하면서 스스로 경력 개발을 위해 다른 방법을 모색하고 있었다.

“일이 없어지는...직원들은 좋아요. 일이 없어지니까 편하죠 되게. 근데 편하지만 그게 저는 약간 성격이...다른 직원들은 오히려 좋아했거든. 할 일이 없잖아요. 없어지니까 약간 좋죠. 어떻게 보면. 일이 작아지고...근데 회사는 바로 망할 회사는 아니었거든요. 그러니까 전 길게 봤을 때 성장이 계속될 것인가를 봤을 때 이걸 안 될 것 같다...당장 망할 것 같은 회사는 아니기 때문에 안정적인 회사였기 때문에..지금도 잘 다니고 있어요. 다른 직원들은...저는 이렇게 의미 없이 시간을 낭비하는 게 싫고...그냥 진짜 일 없는데 앉아 있는 그런 거 되게 저는 싫었거든요. 뭔가 이렇게 되어야 되는데 이게 2년 차쯤 되니까 업무가 손에 익어서 하던 오더는 그냥 계속 진행하면 되는 거거든요. 일이 쉬워지니까 힘든 건 없는데 이것을 내가 이렇게 시간 낭비하는 건 싫은데라는 생각이 계속 들고 자격증 땀죠. 그때부터...”(참여자8)

이처럼 연구 참여자들은 퇴사 결심을 행동으로 옮기기까지 스스로 수많은 내적갈등을 경험하고 있었다. 심각한 취업난과 코로나19로 인해 취업 시장이 더 얼어붙은 상황에서 초반에는 연구 참여자들도 퇴사 결심을 행동으로 쉽게 옮기지 못하고 있었다. <참여자3>의 부모님께서서는 “뭘 해 봤다고...뭘 얼마 하지도 않고 해 보지도 않고 니가 뭘 했는데...”라는 말을 하시

며 퇴사를 반대하셨고 <참여자6>의 어머니는 1년만 더 회사를 다니면 차를 한 대 사 주겠다고 회유하시기도 하셨다. <참여자3>은 부모님이 본인의 인생을 대신 살아주지 않음을 자각하고 본인의 다른 미래를 준비하기 위해 퇴사를 하였다. <참여자6>은 “가만히 있으면 이렇게밖에 직장 생활을 할 수 없다는 생각에...”라는 현실을 직시하는 표현을 하였고 지금보다 더 나은 본인의 경력을 위해 스스로 행동해야겠다는 결심을 하게 되었다. <참여자3>과 <참여자6>은 공통적으로 주위 사람의 의견에 따라 퇴사를 결심하기보다는 본인의 경력을 위해 스스로 퇴사를 결심하는 모습을 보여주었다. 참여자들은 현재 직장을 버티는 것이 더이상 의미가 없다는 것을 스스로 깨닫고 더 나은 직장을 찾기로 결심하였다. 또한 이들은 경력개발을 위해 소극적인 태도가 아닌 스스로의 경력에 대해 적극적인 생각과 태도를 가지고 있었다. 미래에 대한 결정에 대해 스스로의 생각이 가장 중요하게 작용하고 있었고 직장의 ‘네임벨류, 고연봉, 정년보장’ 등의 객관적인 조건보다 직장에서의 경력 개발로 인해 성장하고 싶은 욕구, 발전하고 싶은 욕구를 강하게 느끼고 있었다.

다. 호기심(curiosity) : 새로운 출발을 위한 기회 찾기

연구 참여자들은 첫 직장 생활과 퇴사를 경험하면서 “나는 무엇을 해야 하는가?”, “나는 무엇을 할 수 있는가?”라는 질문을 통해 스스로에게 적합한 과정을 찾아가고 있었다. 이러한 과정은 스스로를 성장시킬 기회를 찾거나 새로운 기회에 대한 호기심을 갖는 탐색 과정으로 나타나고 있었다.

<참여자3>은 퇴사를 결심하고 공기업에 지원하기로 결정하였다. 공기업 준비를 위해 NCS 시험과 전공 시험공부가 필요하다는 생각을 하였고 우선 첫 직장에 취업하면서 놓고 있었던 전공 관련 시험공부를 다시 시작하

였다. 공기업, 사기업에 대한 목표 설정보다는 <참여자3>은 재취업에 대한 기업 목표를 폭넓게 설정하고 그에 적합한 지식을 쌓으려고 노력하고 있었다.

“일단은 제가 9월 초에 퇴사 생각을 하고 나서 일단은 공기업도 한번 해 보자. 저는 뭐 공기업, 사기업 크게 안 따지는 편이거든요. 공기업도 준비를 해 보고 사기업도 중견기업 같은 관심은 데 그런 데는 다 하려고 하고 있어가지고...일단은 만약 공기업 시험은 전공 시험을 치고 NCS 시험을 치니까 NCS도 해야 됐고 전공도 해야 됐었는데 전공은 전기시험하고 손을 놔 버렸으니까...2년이 지났잖아요. 아예 다 까먹어버렸어요. 그래서 일단은 전공 공부를 좀 해야겠다 싶어서 공부하는 김에 전기공사기사라고 있어요. 그거를 필기를 신청해서 공부하면서 실기까지 합격했어요.”(참여자3)

<참여자6>은 평소 공부하고 싶다고 생각했던 외국어를 공부하기로 결심하고 첫 직장 생활 이후의 경력개발을 위해 취약하다고 생각했던 영어 회화 공부를 시작하였다.

“영어를 배워보고 싶다고 생각을 해서 영어 회화 학원을 갔었어요. 그래서 사실 한 두 달 정도 다녔었는데 되게 기초반에 들어갔었는데 다들 기초가 아닌 거예요. 다들 영어 잘하시고 문법도 잘 알고 계시고 외국인하고 대화를 하는데 사실 하나도 모르겠는 거예요. 그래서 두 달 동안 병어리처럼 있다가...아 이거 아닌가 이런 생각이 들긴 했는데 영어 회화를 공부했었어요. 다들 제2 외국어로 영어를 많이 하니까 아 나도 이런 생각이 들었고...영어공부를 해 본 적이 한 번도 없었어요. 저는...영어공부를 해 볼까 이 생각을 하다가 손으로 하는 영어는 자신이 없는 거예요. 차라리 말로 하는 영어가 더 재밌겠다는 생각이 들어서 그래서 영어 회화를 선택을 했어요.”(참여자6)

<참여자8>은 첫 직장이었던 중견기업을 다니면서 스스로에 대해 발전 가능성이 없다는 생각으로 근무하면서 취업 준비를 시작하였다. 퇴사 6개월 전부터 공기업 취업을 위해 필요한 자격증을 공부하기 시작하였다. 재취업을 위해 필요하다고 생각한 자격증 공부를 시작하였으며 이러한 행동

은 경력개발을 위한 학습활동 중 하나의 모습이었다.

“이직을 하려고...공기업에 필요한 자격증을 먼저 준비를 해놓고 퇴사를 해야겠다는 생각이 들어서 이거는 거의 제가 퇴사하기 전 6개월 전부터 따기 시작한 거 같은데요. 따놓고 계획을 좀 세워놓고...그냥 그만둘 수는 없잖아요. 근데 필기시험이 너무 어려워서 이걸 따 놓고 퇴사해도 힘들더라고요.”(참여자8)

연구 참여자들은 퇴사 결심 후 미래에 대한 준비를 위해 구체적인 계획을 세우거나 실행하는 모습을 보여주었다. 퇴사 결심을 한 상황에서 “일단은 전공 공부를 좀 해야겠다 싶어서...”, “다들 제2외국어로 영어를 많이 하니까...”, “공기업에 필요한 자격증을 먼저 준비를 해놓고 퇴사를 해야겠다는 생각이 들어서...”에서 알 수 있듯이 연구 참여자들은 미래 준비를 위해 적극적으로 행동하는 것으로 나타났다. <참여자3>과 <참여자8>은 경력개발을 위해 각각 전공과 이직을 위한 자격증 공부를 하였으며 <참여자6>은 평소 취약하다고 생각했던 영어 회화 공부를 시작하게 되었다. 연구 참여자들은 첫 직장 이후의 경력개발과 경력적응을 위해 평소 공부하고 싶다고 생각했던 외국어와 자격증 공부를 선택하였다. 직장 생활과 재취업 준비 과정에서 휴식이나 아무런 행동도 하지 않는 소극적인 모습이 아닌 적극적으로 목표를 설정하고 행동하는 모습을 보여 주었다. 경력개발을 위해 스스로 배우고 싶은 것을 탐색하고 학습하는 과정을 통해 스스로의 미래를 준비하고 있었다.

라. 자신감(confidence) : 재취업을 향해 첫발 내딛기

첫 직장 생활에서 연구 참여자들은 대학교와 분위기가 다른 직장에 적응하는 과정에서 수많은 시행착오를 경험하였다. <참여자2>는 호텔 프론트

직무로 입사하였으나 코로나19로 인해 호텔 내부 사정이 악화된 상황에서 객실과 조식당 청소, 주차 요원 업무, 심지어 로비 천장 에어컨까지 청소하였다. <참여자3>은 정년 보장이 가능한 안정된 회사에 입사했으나 본인의 적성과 맞지 않는 업무, 체계적이지 않은 부서 내 업무 분위기로 어려움을 경험하였다. <참여자5>는 출퇴근 시간이 보장되지 않는 과도한 업무와 근무 환경 때문에 힘들었고 <참여자6>은 비서로서 근무하면서 다소 거친 성격이었던 상사의 업무 성향과 본인의 업무 외에 늘어나는 업무 때문에 어려움을 겪었다. 연구 참여자들은 첫 직장에서의 신입사원으로서 각자 다양한 상황과 마주하였고 이러한 과정에서 공통적으로 퇴사를 결심하였다. 이들은 퇴사 결심을 하는 것과 동시에 확실하지 않은 미래 때문에 걱정은 있었지만 경력전환에 대한 자신감을 가지고 있었다. 힘든 취업 준비 과정을 다시 경험해야 하고 재취업에 대한 보장은 없었지만 현재 직장에서는 더 이상 발전 가능성이 보이지 않는다는 생각을 하였다. 퇴사라는 선택이 힘든 첫 직장 생활에 마침표의 의미와 또 다른 시작을 할 수 있는 시작점을 나타내는 의미를 나타내고 있었다. 연구 참여자들은 결국 퇴사를 결심하였지만 동시에 스스로의 삶에서 미래에 대한 자신감을 가지고 있었다.

입사 지원 한 번 만에 취업에 성공한 <참여자3>은 다른 참여자들보다 훨씬 더 자신감이 충만한 상태였다. 연구자와의 인터뷰 중에 한 번도 퇴사를 후회해 본 적이 없으며, 퇴사하지 않고 다녔다면 그 시간이 더 후회되었을 것이라는 인상 깊은 답변을 해 주었던 참여자였다. <참여자3>은 퇴사 결심 이후 퇴사를 반대하는 부모님을 재취업에 대한 자신감으로 설득하였다고 표현하였다. 실제 다른 직장에 취업할 자신이 있었으며 재취업 준비 과정에 대한 두려움이 전혀 없었다고 하였다.

“네. 너무 서러운 거예요. 그때는. 나도 할 만큼 노력했는데...근데 안 되겠더라고요. (중략) 그래서 나와서 한 번 다른 거 준비하는 거는 자신 있다...그랬어요. 일단은 지금 일하는 거

랑 안 맞는 거 같다. 사람들이랑 스트레스받아서 그것도 못 하겠다. 그렇게 된 거죠.”(참여자3)

공항 지상직으로 근무했던 <참여자4>도 첫 직장 생활의 높은 만족도만큼 재취업에 대한 자신감도 높았던 참여자였다. 첫 직장에 대한 만족도가 매우 높았던 <참여자4>는 타지 생활에 대한 외로움과 점점 비전이 없어 보이는 회사 때문에 퇴사를 결심하였다. 부모님이 거주하시는 본가 근처에서 공항 지상직으로 재취업할 자신이 있었기 때문에 퇴사를 하는데 큰 망설임은 없었다고 표현하였다.

“저희 회사도 좋긴 한데...그냥 그때는 퇴사할 때는 내려올 생각밖에 없었던 거 같아요. 아 나는 OO공항 가서도 어차피 이 일은 할 수 있고 그런 자만심에...OO공항 가면 당연히 취업할 수 있을 줄 알고 그러면 저 그만두겠습니다...근데 내려와서 코로나 터져가지고...퇴사할 때는 그냥 저는 당연히 될 거라는 생각이 있었어요. 진짜 어깨가 너무 이만해져 있어가지고...나 안 뽐으면 손해야...근데 가고 싶었던 회사가 있었기도 했고... OO공항에...인천에도 있었지만 김해에도 있었거든요. 그 회사 가고 싶기도 하고...”(참여자4)

“처음에는 약간 해도 되나 싶을 정도로...퇴사를 해도 되나 이런 생각이 들었는데...부모님도 사실 말리셨고...그래가지고 해도 되는 걸까 했지만 그냥 저는 코로나가 터질 줄 몰랐으니까 OO공항에서 나는 반드시 재취업을 할 거다라고 부모님께 말씀을 드리고...그게 큰 의미가 아닐까요. 저한테는...그래도 소중했던 첫 회사가 제가 좋아하는 일을 했는데 조금 아쉬웠죠. 제가 엄마아빠한테 막 우리 위에 가서 살면 안 되냐고 그랬는데...”(참여자4)

함께 근무하는 상사의 조언 덕분에 미래의 모습이 객관적으로 보였다는 <참여자5>는 퇴사를 통해 새로운 갈래 길이 보였다는 표현을 하였다. 주위 사람의 조언을 계기로 퇴사 결심과 동시에 재취업에 대한 자신감을 가질 수 있었다. 첫 직장 생활에서 현재 본인의 모습이 객관적으로 보이고 새로운 갈래 길도 있다는 생각이 들었고 이것은 또 다른 새로운 미래의 직

장을 찾아야겠다는 것을 의미하고 있었다.

“같이 일하는 40대 과장님이 아니다 싶으면 다른 길 찾아보라고 했는데...그때 확 약간 객관적으로 보이더라고요. 제 모습이...그 안에서 보이는 게 아니고, 약간 내가 그만둘 수 있다는 새로운 갈래 길이 보이는 느낌이었어요. 이 사람이 이렇게 말해 주니까 자신감도 생기고 좀 시원한 느낌도 들었어요.”(참여자5)

“처음에는 퇴사에 대한 확신이 없었죠. 그냥 생각만 했던 건데...아 이 길이 있었구나...퇴사라는 길이...그러면서 뭔가 다른 일을 해도 잘할 것 같다는 생각이 들었어요. 힘들기만 했던 일이 퇴사라는 길이 보이고 또 다른 일을 할 수도 있겠구나 뭐 그런 생각도 들었어요.”(참여자5)

<참여자6>은 복지와 연봉 조건이 좋은 직장이었지만 퇴사 결심을 하게 되었고 퇴사 후 다른 직장에 취업할 수 있다는 자신감이 있었던 참여자였다. 지금보다 더 나은 회사가 분명히 있을 것이라는 긍정적인 생각과 재취업에 대한 자신감으로 중견기업을 퇴사하기로 결정하였다.

“그냥...사실 별 계획은 없었지만 여기 아니라도 다른 곳에 취업할 자신은 있었어요. 어디라도 여기보다 더 나은 곳이 있을 거야라는 생각에 그만뒀던 거 같아요. 복지와 연봉이 좋긴 했지만 크게 그런 생각은 들지 않았어요.”(참여자6)

직장 생활을 하면서 공기업에 지원 경험이 있었던 <참여자8>은 자격증 취득 후 1차 서류 전형에서 합격하는 것을 보고 퇴사 후 조금만 더 준비하면 최종 합격할 수 있겠다는 자신감을 가지게 되었다. 퇴사 후 6개월 안에 재취업에 성공할 것이라는 자신감이 들었고 그 당시 퇴사에 대해 조금도 망설이지 않았다고 하였다.

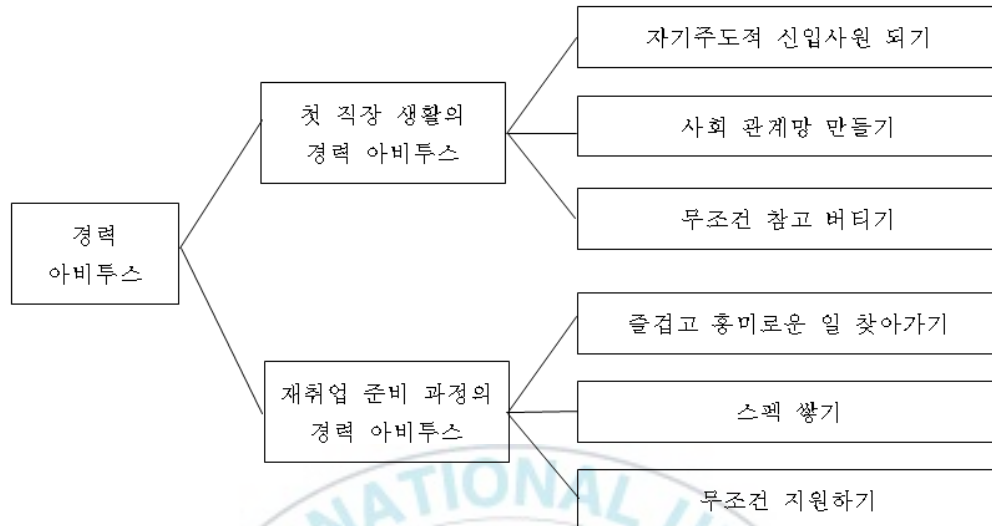
“어떤 분야로 해야 되지? 어떤 분야로 나가야 되지? 내가 지금 2년간 쌓아온 능력을 어

디서 발휘할 수 있지? 저는 그때 혼자 자신감이 넘쳐 가지고 퇴사하고 6개월 안에 바로 취직이 될 줄 알았거든요. 그때 녹록지 않았어요. 그래서 좀... 일단 고민은 그게 제일 컸고 돈이나 이런 거는 2년 동안 일했으니까 모아 놓은 게 좀 있었고 그런 거는 괜찮았고... 그때 저는 일단 자격증 다 취득한 상태였고 경력도 있기 때문에 원서를 넣으면... 다니면서 몇 개 넣어 봤었거든요. 불타라고요. 그래서 필기만 좀 하면 되겠다. NCS만 좀 하면 되겠다 했죠. 일단 자격증도 다 따냈고 경력도 있었고 원서를 넣었을 때 충분히 붙었기 때문에 아 필기만 좀 그만두고 하면 바로 되겠다라고 생각을 했죠.”(참여자8)

특히 연구 참여자들은 인터뷰 중에 부모님 이야기를 공통적으로 언급하였다. <참여자3>처럼 “엄마 아빠가 대신 살아주는 것도 아닌데...”, <참여자4>의 “부모님도 퇴사를 사실 말리셨고...”, <참여자6>의 “엄마는 사회생활 여러 군데 해 보신 분이니까 그만한 회사가 없다고 하신 거예요”라는 말에서 퇴사 결정을 대부분 부모님과 상의를 하였으나 대체로 부모님들은 퇴사를 반대하는 모습이었다. 하지만 연구 참여자들은 “나와서 다른 거 준비하는 거는 자신 있다”, “나는 반드시 재취업을 할 수 있다”, “다른 곳에 취업할 자신이 있었어요” 라는 말에서 알 수 있듯이 재취업에 대한 자신감으로 퇴사를 하겠다는 의지를 표현하며 부모님을 설득하였다. 처음부터 부모님의 퇴사 반대를 설득하는 과정은 쉽지 않았지만 결국 부모님은 연구 참여자들의 재취업에 대한 자신감을 믿고 이들이 스스로 미래를 계획해 나가는 것을 기다려 주는 모습이었다. 연구 참여자들은 불확실한 미래와 다음 직장에 대한 걱정은 있었지만 이러한 어려움을 극복할 수 있다는 자신감이 퇴사를 결정하는 계기가 되었고 재취업을 준비하는 과정에서 원동력이 되고 있었다.

2. 대졸 신입사원의 경력 아비투스

아비투스과 경력 아비투스에 관한 개념과 선행 연구를 통해 연구자 관점에서 ‘대졸 신입사원의 경력 아비투스’ 개념을 신입사원이 첫 직장에서 겪게 되는 다양한 경험을 통해 살펴볼 필요성이 있다고 생각하였다. 연구 참여자들은 대학교 4학년 재학 중이거나 또는 졸업 후에 불안한 고용시장과 취업난을 극복하고 첫 직장 생활의 경험이 있는 자들이다. 연구 참여자 9명은 2년 이하의 첫 직장 생활에서 다양한 근무 환경 - 잦은 야근, 과도한 업무, 업무와 적성과의 부적합, 상사 및 동료와의 마찰 등- 을 경험하게 되고 각자의 첫 직장에서 신입사원만의 ‘경력 아비투스’를 형성하고 있었다. 개인의 적성과 맞지 않거나 과도한 업무, 적응하기 힘들었던 조직의 업무와 인간관계 속에서 신입사원들이 각자 노력했던 부분이 무엇인지에 대해 알아보았다. 이러한 의미에서 신입사원으로 근무하면서 형성하게 된 경력 아비투스가 무엇인지, 퇴사와 재취업 준비 과정에서 변화된 경력 아비투스가 무엇인지에 대해 이해하고자 하였다. 따라서 본 연구에서의 대졸 신입사원의 경력 아비투스 개념을 ‘첫 직장에 적응해 나가기 위한 사회화 과정에서 형성하게 되는 개인의 행동, 사고, 인식 체계’라고 정의하고 대졸 신입사원의 첫 직장 생활 경험을 통해 형성된 경력 아비투스와 퇴사 이후의 변화된 경력 아비투스에 대해 알아보하고자 하였다. 본 연구의 참여자들은 비수도권의 대학교를 졸업한 공통점을 가지고 있으며 빠른 취업을 목표로 취업 준비를 한 경우가 대부분이었다. 첫 직장 생활에서 형성된 경력 아비투스가 무엇인지, 재취업 준비 과정에서 변화된 경력 아비투스는 무엇인지에 대해 알아본 결과, [그림 IV-2]와 같이 총 6개의 범주로 분류할 수 있었다.



[그림 IV-2] 대졸 신입사원의 경력 아비투스 결과 분류

가. 첫 직장 생활에서의 경력 아비투스

경력 장에서 통용되는 특정한 아비투스인 경력 아비투스는 일반적 아비투스와는 달리 특정한 경력 분야에서 적합한 아비투스를 의미한다(진성미, 2013). 경력 장이라고 하는 것은 일반적으로 직업 환경 전반적인 공간을 의미하는 것으로써 본 연구에서는 신입사원들이 첫 직장에서의 어떠한 아비투스를 형성하는지 탐색하였다. 특히 신입사원들의 경력 아비투스로 첫 직장 생활에 적응하기 위한 과정에서 나타난 행동, 사고, 인식 체계의 탐색에 주목하고자 하였다. 경력 아비투스는 경력 장에서 사회적으로 많은 인정을 받으려고 하는 욕구, 즉 성장의 욕구가 강한 것을 의미한다(진성미, 2013). 따라서 신입사원의 경력 아비투스를 첫 직장에서의 ‘스스로 성장하고자 하는 욕구’를 가지며 직장에 적응해 가는 과정에서 형성하는 것으로 판단하고 이러한 내용을 분석한 결과는 다음과 같다.

신입사원들은 직장에서 인정받거나 성장하기 위해 자기주도적 신입사원 되기, 사회 관계망 만들기, 무조건 참고 버티기의 경력 아비투스를 형성하고 있었다. 경력 장에서 인정받고 성장하기 위해 빠른 시간 내에 스스로 적응하는 것을 가장 중요하다고 생각하였고 업무나 인간관계에서의 어려운 상황을 함께 근무하는 상사나 동료에게 의지하며 버티기도 하였다. 이들은 매일이 힘든 시간이었지만 일단 참고 버티면 경력이 되고 잘 적응할 수 있을 것이라는 신입사원만의 독특한 경력 아비투스를 형성하고 있었다.

(1) 자기주도적 신입사원 되기

연구 참여자들은 취업이 어려운 상황에서 첫 직장에 취업했다는 기쁨도 잠시 새로운 환경에 적응하는 것과 근로 조건에 대한 불만족으로 힘든 시간을 보냈다. 하지만 힘든 업무에 부딪혔을 때 퇴사를 결심하는 것보다 회사와 사람들에게 적응하기 위해 스스로 적응 방법을 생각하고 행동하는 모습이였다. 이들은 빠른 시간 내에 스스로 업무에 적응하고자 ‘자기주도적 신입사원 되기’ 경력 아비투스를 형성하고 있었고 각자의 방법대로 부단히 노력하고 있었다.

대졸 신입사원들의 첫 번째 경력 아비투스는 첫 직장에서의 빠른 시간 내에 적응하고 업무 내용을 숙지하기 위한 노력으로 스스로 경력을 쌓기 위해 실천하는 유형이다. 이러한 경력 아비투스를 가지고 있는 참여자들은 업무에 빠르게 적응하고 조직으로부터 능력을 받고자 하는 욕구가 강한 경력 아비투스를 체득하고 있었다. <참여자2>는 호텔 계열의 특성상 일본어를 배워야겠다는 생각을 하였고 일본어 과외를 시작했다. 입사 당시 <참여자2>뿐만 아니라 함께 입사한 동기들이 일본어 자격증이 없었기 때문에 호텔 업무에 적응하기 위해 일본어 공부가 필요하다는 생각을 하였다. 특

히 승무원이 꿈이었던 <참여자2>는 영어, 중국어를 꾸준히 공부하고 있었지만 일이 우선이라는 생각에 중국어 공부를 멈추고 일본어 공부를 시작하였다. 일본어 공부뿐만 아니라 입사 동기들과 업무 매뉴얼을 작성하여 서로 정리해서 돌려보기도 하면서 빠른 시간 내에 신입사원으로서 업무에 적응하기 위해 노력하였다.

“일본어 과외를 시작했어요. 일본어를 못한다고 계속 그러니까 일본어 과외를 시작해서 지금도 하고 있기는 한데...일본어 공부를 시작했어요. OO 호텔이니까 과외 시작하고 그거 말고...진짜 저희 맨날 애들 수첩 한 개를 다 썼거든요. 다 적어서 그거를 컴퓨터로 다 요약하고 서로 주고받고 그때 동기 3명끼리... 진짜 카페에서 2시간 동안 계속 워딩 작업했었어요. 정리하고...”(참여자2)

“계속 승무원 하고 싶었으니까 일본어 공부하기 전에 중국어를 공부하고 들어갔거든요. 공부하면서...중국어 공부인 거 같아요. 일본어가 필요한지 모르고 중국어 공부를 시작했죠. 그래서 중국어 공부하다가 안 되겠다 싶어서 일단 중국어 멈췄고 일본어부터 했죠.”(참여자2)

<참여자2>는 본인이 입사한 호텔의 특성을 고려하여 자신의 현재 상황을 적극적으로 대처하고자 노력하였다. 업무에 빠르게 적응하기 위해 스스로 노력하는 것이 호텔에 적응하기 위해 가장 중요하다는 생각을 하였고 이러한 생각으로 일본어 과외와 입사 동기들과의 스터디 모임을 시작하게 되었다. 특히 빠른 취업만을 목표로 ‘묻지마 지원’의 경험이 있었던 <참여자2>는 취업 전 ‘일 아비투스’가 강하게 체화되어 있었던 참여자였다. 이러한 이유 때문에 어렵게 취업에 성공한 첫 직장에서도 가장 중요하다고 생각했던 것은 ‘첫 직장의 적응’이었고 스스로 빠른 적응을 위해 노력하는 경력 아비투스를 형성하고 있었다.

<참여자3>은 정확한 업무 매뉴얼이 없는 회사 근무 환경에 답답함을 느

졌다. 사수가 있기는 하였지만 본인의 업무 때문에 바쁜 상황이었고 그런 상황에서 그때그때 주어진 업무를 처리하기에 급급했다고 표현하였다. 자세한 업무 처리 과정을 알려 주지 않은 채 <참여자3>이 스스로 업무를 해결하길 바라는 근무 환경이 가장 힘들었다고 하였다. 특히 사수에게 업무상 질문을 하면 오히려 그 내용에 대해 찾아봤냐는 되돌아오는 질문에 무기력감과 자괴감을 느끼기도 하였다. <참여자3>은 스스로 업무를 처리하기 위해 퇴근 후 관련 내용을 유튜브를 찾아보면서 해결 방법을 찾기 시작하였다. 유튜브에서 업무와 관련된 정보를 찾아보며 스스로 업무 내용을 파악하기 위해 노력하였다. ‘자기주도적 신입사원 되기’ 유형의 경력 아비투스를 가진 <참여자3>은 업무에 대해 느끼는 답답함과 업무를 처리해야 하는 압박감 속에서 스스로 업무를 해결해야 한다고 생각하고 있었다.

“일단 회사에서 가르쳐 주는 내용이 없으니까 제가 그 일을 처리하려면 스스로 뭔가를 알아내야 되는데 그래서 실무적인 거는 유튜브를 많이 찾아봤어요. 다른 방법이 없더라고요. 너무 답답했고 일은 해야 되고...일단 들어온 회사고...다니려면 그 일을 해내야 되는데 그때 생각했던 게 유튜브였던 거 같아요.”(참여자3)

<참여자4>는 학창 시절부터 키가 작다는 신체적 조건 때문에 지상직 승무원을 꿈꾸었고 전공도 A 항공사의 지원 자격 요건이었던 수학과에 입학하였다. 입학 후 호텔관광경영학과를 부전공으로 모든 항공 관련 수업을 수강하며 그 꿈을 키웠다. 결국 대학교 4학년 때 지상직 승무원으로 취업에 성공하게 되었고 꿈꿔왔던 공항에서 첫 직장 생활을 시작하게 되었다. 하지만 평소 꿈꿔왔던 직장에 취업하였지만 입사 초기에는 공항 전체에 울려 퍼지는 탑승 수속을 안내하는 업무가 가장 힘들었다고 표현하였다. 그러나 퇴근 후 연습을 꾸준히 반복하며 스스로 업무의 어려움을 극복하고자 노력하였다. 처음에는 탑승 수속 멘트에 울렁증이 있었으나 나중에는 모든

탑승 수속 멘트를 자처할 정도로 업무에 자신감을 가질 수 있었다. <참여자4>는 어려웠던 업무를 이겨내기 위해 본인만의 경력 아비투스를 형성하고 있었고 이러한 과정에서 직장에서 인정받고 싶은 욕구와 스스로 성장하고 싶은 욕구를 함께 표현하고 있었다.

“제가 가장 어려워했던 건 뭔가 좀 조용한 성격이어서...체크인 시작할 때 방송하잖아요. 방콕행 비행기 편명 얘기하고 탑승수속 시작하겠습니다. 그런 거 공항에서 방송하거든요. 저는 그게 너무 어려운 거예요. 처음에 입사하고...뭔가 제 목소리가 공항에 다 울려 퍼지는 게 너무 힘들었는데...그걸 처음에 지적을 많이 받았어요. 그래서 집에 가서 어차피 할 것도 없으니까...녹음해서 다시 들어보고 녹음해서 들어보고 막 그렇게 해서 나중에는 진짜 방송 다 저한테 시킬 정도로 나중에는...처음에는 진짜 어려웠는데 나중에는 제가 더 하고 싶었어요. 칭찬받으니까 제가 할게요...그냥 뭐 그런 사소한 거...”(참여자4)

“퇴근하고 집에 가서 읽어보고 일단 막힘이 없어야 되고...영어도 한단 말이에요. 막힘없이 읽힐 때까지 읽고 또 읽고...녹음해서 들어보고 녹음해서 끊기면...녹음하다가 끊기잖아요. 어버버 한단든지 그러면 다시 처음부터 돌아가고...문장이 매끄러울 때까지 다시 하고 들어보고 녹음하고 들어보고 그랬어요.”(참여자4)

“팝송을 좀 많이 듣는데 팝송 듣고 해석하고 그걸 노트에 써 가지고...팝송이 좋은 점이 진짜 지금 미국인들이 쓰는 영어를 배울 수 있어 가지고 그렇게 공부했어요. 해석이랑 영어랑 노트에 써 가지고...”(참여자4)

<참여자8>도 학점 취득과 어학 점수, 자격증 공부를 미리 준비하고 졸업 전 취업에 성공한 연구 참여자였다. <참여자8>은 대학 재학 시절부터 무역회사에 대한 관심을 가지고 졸업 전 한 중견 기업에 취업하였다. 무역회사의 특성상 거의 모든 업무가 다른 부서와의 협업이 필요한 상황이었다. 업무에 적응하기 위해 빠른 시간 내에 업무 매뉴얼을 습득하는 것이 가장 중요하다고 생각하였고 무엇보다 업무 프로세스를 빨리 파악하기 위

해 노력하였다. 또한 신발을 거래하는 기업이었기 때문에 퇴근 후 신발 관련 지식을 쌓기 위해 노력하였고 회사 업무에서 주로 사용되었던 컴퓨터 활용 능력을 익히기 위해 개인 시간을 투자하기도 하였다.

“일단은 회사 전체 프로세스 파악을 하려고 노력을 많이 했어요. 왜냐면 당장 제 업무만 보면 되는 부서가 아니에요. 해외 영업은 바이어랑 소통을 하면서 새 아이템 디자인을 개발하고 그거를 샘플로 한 번 만들어보고 이걸 생산했을 때 또 되는지를 파악해야 되고 생산이 끝나고 끝이 아니라 선적 후에 또 매출이나 피드백까지 같이해야... 전반적인 걸 다 알아야 업무를 할 수 있는 구조였기 때문에 전체 프로세스를 익히는데 가장 초반에 중점을 뒀고 그다음에 대외적으로 아이템을 맡으면서 하나하나 신발 관련된 지식을 쌓으려고 공부를 많이 했죠. 신발도 운동화를 보면 밑에 솔이 있고 천이 있고 신끈도 있고 안에 깔창도 있고 정말 하나하나 자재가 정말 많이 들어가거든요. 그런 거를 용어가 다 있어요. 영어로 다 해야 되기 때문에. 그런 영어를 업무에 빠르게 투입되려면 익혀야 했고 엑셀을 굉장히 많이 쓰는 업무였기 때문에 저는 그때 엑셀을 잘 못 했거든요. 그래서 자격증 공부하면서 했습니다.”(참여자8)

본 연구를 위한 심층 면담 과정에서 일부 연구 참여자들은 빠른 시간 내에 업무에 적응하는 것이 가장 중요하다고 생각하였고 신입사원으로서 자기주도적으로 적응하기 위한 경력 아비투스를 형성하고 있었다. 회사 내 상사, 동료들의 도움보다는 신입사원으로서 적응과 성장을 위한 발판으로 혼자만의 싸움을 하고 있었다.

‘자기주도적 신입사원 되기’ 경력 아비투스는 신입사원이 직장의 규칙에 따라 행동하고 인식하며 사고하는 것으로 ‘의도하지 않게 의도적으로’ 행동하는 것(진성미, 2013)을 의미하였다. 연구 참여자들은 직장에서 인정받고 싶고 성장하고 싶은 욕구를 가지는 경력 아비투스를 형성하며 이를 통해 스스로 경력을 쌓기 위해 노력하는 모습을 보여 주었다. 이러한 내용은 강예지(2017)의 지식근로자의 경력개발과 이직 경험에 대한 내러티브 탐구와

유사한 연구 결과를 보여주었다. 강예지(2017)는 지식근로자들은 ‘전문가 되기’의 경력 아비투스를 형성하였고 경력을 쌓기 위해 스스로 전문성을 가지는 것이 중요하다고 하였다. 본 연구 참여자들의 ‘자기주도적 신입사원 되기’의 경력 아비투스도 스스로 경력을 쌓고 발전하기 위한 의미에서 같은 맥락이라고 볼 수 있다.

(2) 사회 관계망 만들기

대졸 신입사원들에게 형성되는 두 번째 경력 아비투스 유형은 주변 사람에게 의지함으로써 첫 직장에 적응하는 유형이다. 이러한 경력 아비투스를 가지고 있는 참여자들은 직장에서 만나는 사람들과의 관계 형성을 통해 조직과 사회에 적응하는 것이 중요하다고 생각한다. 연구 참여자들에게 직장 에서 일과 관련된 사람들과 만나는 것은 지금까지 겪어 보지 못했던 새로운 경험이었다. 첫 직장에서 사람에게 스트레스를 받기도 하고 반대로 사람에게 치유 받는 이중적인 모습을 보여주었다. 이들은 직장에서 의지가 되는 동료와 상사들과 함께 근무하면서 직장 내 힘든 상황을 이겨내고 있었다. 직장에서 만나는 사람들은 그만두고 싶은 상황을 참고 버티게 해 주기도 하였고 함께 입사했던 동기들은 일에 대한 스트레스를 해소할 수 있도록 도와주었다. 직장 생활이 처음이었던 연구 참여자들이 주변 사람에게 의지하는 것은 신입사원들에게 볼 수 있는 경력 아비투스의 모습 중 하나였다.

<참여자4>는 항공사 지상직의 직업 특성상 여자들이 많이 근무하는 직장이었다. 성격이 예민하고 까다로운 여자 선배들과 함께 근무하는 스케줄이면 항상 긴장하는 마음으로 근무하였다고 표현하였다. 하지만 입사 동기와 함께 근무하는 날이면 함께 선배들의 뒷담화와 고충을 이야기하며 스트

레스를 해소하였다. 입사 동기로 인해 다른 스트레스가 직장 생활에서 큰 비중을 차지하지 않았다고 하였다. <참여자4>에게 입사 동기는 직장 생활의 버팀목이자 즐거움을 의미하고 있었다.

“그냥 선배들이랑 막 근무하면 긴장을 하거든요. 근데 동기 있으면 살짝은 사르륵...이렇게 긴장이 좀 풀린 느낌...조금이라도 웃을 수 있고 얘기할 수 있는 사람이 있어서...동기랑 같이 일하는 날은 많이 좋았죠. 선배들도 같이 씹으면서 풀리기도 하고...”(참여자4)

<참여자5>도 마음이 맞는 상사에게 의지하면서 직장 생활을 버티는 모습이였다. 실적주의와 살인적인 근무 스케줄, 그리고 다른 직장 동료의 시기 질투로 인해 힘들었던 <참여자5>는 마음이 맞는 팀장님 때문에 첫 직장에서 버틸 수 있었다고 하였다. 직장에서 함께 근무하는 주변 지인에게 의지함으로써 첫 직장에 적응하기 위해 노력하는 모습의 경력 아비투스들은 신입사원들에게 하나의 경력개발을 위한 수단이 되고 있었다.

“일단 그 위에 나이 차이가 많이 났어요. 제일 젊으신 분이 저랑 10살 차이가 났어요. 팀장님이...팀 내에서...그러니까 많이 제가 막 살갑게 들어됐죠. 근데 이제 이게 실적주의다 보니까 제가 잘하면 선배들 일거리를 뺏는다...선배들이 더 어려운 일 하는데 약간 그런 뇌양스가 풍겼어요. 약간 따돌림 이런 건 아니었는데 그런 건 있었어요. 약간 대놓고 망신 주고 그런 건 있었어요. 나이 차이가 있으니까 제 입장에서는 마음 터놓고 이런 것도 없었고 다들 가정이 있고 이러다 보니까 조금 뭐라고 말해야 되지 편하게 말할 수 있는 그런 것도 없었어요. 그런 장벽이 좀 있었죠. 근데 뭐 한 분은 제 바로 옆자리에 있던 분인데 그분이 좀 선생님처럼 끌어당겨 주는 분이었던거거든요. 제가 이 사람은 믿고 가야겠다 하고...제가 실적을 잘 낸 것도 그분 덕이었거든요. 그분은 약간 온화하고 이 일의 특성상 자기 혼자 일을 해야 하기 때문에 제가 그분 때문에 버틴 거죠. 그래서 제가 그분하고 연락하고 지내는 그런 사이인데 그분 도움을 되게 많이 받았죠.”(참여자5)

주변 사람들로부터 사회적 관계망을 만드는 경력 아비투스를 가진 연구

참여자들에게 직장 내에서 무엇보다 사람이 중요한 요인이었다. 이 과정에서 형성된 경력 아비투스 <참여자4>와 <참여자5>에게도 투영되어 있었다. 이들은 경력을 쌓기 위해 직장에서 주변 사람들에게 의지하는 실천 체계를 형성하고 있었다.

‘사회 관계망 만들기’ 경력 아비투스는 직장 내 네트워크라는 연결망을 통해 신입사원이 경력을 쌓을 수 있는 중요한 의미가 있다. 신입사원이 한 집단의 구성원으로서 그들이 속한 직장에서의 결속력을 토대로 개인의 경력 개발에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 것을 의미한다. 이 유형의 경력 아비투스는 직무배태성의 개념과도 비슷한 맥락을 가지고 있다. 직무배태성이란 회사 구성원이 직장을 떠나고 싶은 욕구가 발생해도 직장 내에서 연계할 수 있는 사회적 관계, 개인과 조직 또는 그 외 다른 사람과 같은 사회적 관계가 경제적 영향을 미치는 것을 의미한다. 회사 구성원이 자신의 직장을 떠나고 싶어도 사회적 관계의 연결성 때문에 조직과 직무에 결속되는 것과 같은 맥락으로 이해할 수 있다.

(3) 무조건 참고 버티기

대졸 신입사원의 세 번째 경력 아비투스는 오직 경력을 쌓기 위해 스스로 주체적으로 생각하며 힘든 직장 생활을 참고 버티려는 유형이다. 첫 직장에 적응하기 위해 연구 참여자들은 신입사원으로서 독특한 경력 아비투스를 형성하였다. 이들은 예상하지 못한 업무에 부딪히거나 제대로 알려주지 않는 업무 처리 과정에 답답함을 느끼고 있었고 이러한 상황으로 인해 퇴사하고 싶다는 욕구를 경험하였다. 그러나 직장 생활 초기부터 이러한 상황을 회피하거나 퇴사 결심을 행동으로 옮기는 것이 아니라 퇴사 욕구를 억누르며 일단은 버티 보려고 노력하는 모습이었다.

<참여자2>는 호텔 프론트에 입사하였으나 생각하지 못했던 다른 부서의 업무까지 해야 하는 상황을 경험하였다. 평소 긍정적인 성격이었던 <참여자2>는 일단 주어진 업무를 불만 없이 하면서 첫 직장에서의 경력을 쌓기 위해 노력하였다. 25시간의 스케줄 근무에 주차 요원 업무, 게다가 호텔 천장 에어컨 청소까지 하면서도 일단 시키는 업무라서 참고했다고 표현하였다.

“음... 진짜 그냥 잡다한 일...호텔의 잡다한 일은 다 했던 거 같아요. 주차도 진짜 구식처럼 차량 번호를 다 적어요. 차량 이름이랑... 이것도 잘 못 적으면 욕먹고...한 달에 한 번씩 프론트 미팅 있거든요. 그날 가서 이야기하고 사람들끼리 청소하고...저보고 키 크다고 에어컨 필터 청소하라고 하는 거예요. 키 크다고 저기 사다리 타고 올라가기 쉽다고 필터 청소하라는 거예요. 근데 그때 애들 다 키 컸거든요. 저만 큰 게 아니라. 같이 들어간 애들. 근데 저 시키더라고요. 근데 했어요.”(참여자2)

<참여자2>가 오로지 버텨보자는 결심으로 ‘무조건 참고 버티기’의 경력 아비투스를 형성하게 된 이유는 2020년부터 세계적으로 유행하였던 코로나 19 때문이었다. <참여자2>는 승무원이 되겠다는 생각으로 취업 준비를 하였지만 예상하지 못한 상황이 발생하였고 그 당시 항공, 여행 업계의 직격타로 인해 승무원 채용이 거의 없는 상황이었다. 아무 곳이나 들어가야겠다는 생각에 입사하게 된 첫 직장이 호텔이었고 그렇기 때문에 <참여자2>는 버텨야겠다는 생각을 절실하게 하고 있었다.

<참여자3>도 입사 초기부터 제대로 된 업무 매뉴얼도 없고 사수도 없는 상황에서 일을 배우는 것부터 힘들었다고 표현하였다. 이러한 상황에서 끊임없이 상사에게 핀잔을 들어가며 업무를 하나씩 처리하고 있었다. 계속되는 근무 환경에 변화가 없자 퇴사 결심을 하게 되었으나 부모님의 극심한 반대에 부딪히게 되면서 또 한 번 직장을 참고 다녀보기로 결심하였다.

“그래서 엄청 물어보고 했죠. 진짜 까이고 뭐 그렇게 하다 보니까 결과물이 그거 하나가 딱 나온 거죠. 결과물이 하나가 나오고 이제 다음에는 저 일에 대해서는 그래도 그나마 저 혼자 할 수 있게 되는 거죠. 이런 식으로 일을 배워 나갔다고 할까요? 네 거의 뭐 크게 알려주는 거는 사실 전 잘 모르겠어요.”(참여자3)

“근데 예전에도 한 1년 좀 안 됐을 때도 그만둔다고 한 적이 있어요 집에. 안 되겠다 안 맞다 했는데 너무 단호하더라고요. 뭘 해 봤다고 뭘 얼마 하지도 않고 해 보지도 않고 니가 뭘 했는데 이런 식으로 답이 오더라고요. 집에서. 너무 서러운 거예요. 그때는. 나도 할 만큼 노력했는데...근데 안 되겠더라고요. 그래서 더 다닌 거죠.”(참여자3)

‘무조건 참고 버티기’의 경력 아비투스 급변하는 사회적, 경제적 환경으로 인한 심각한 취업난과도 관련이 있었다. 이러한 상황에서 취업준비생들에게는 오직 취업이 목표였고 취업난을 극복하고 취업에 성공한 신입사원들에게 퇴사는 매우 힘든 결정이었다. 첫 직장 생활에서 퇴사 결심을 하게 되었지만 퇴사를 행동으로 옮기지 못한 연구 참여자들은 다시 직장을 다니기로 마음먹었다. 하지만 나아지지 않는 근무 환경에 시간이 얼마 지나지 않아 이렇게 근무하는 것이 무모하다는 것임을 깨닫고 퇴사를 결정하였다. 첫 직장 생활에서 ‘무조건 참고 회사에 다니기 또는 버티기’가 의미없음을 깨닫고 스스로의 경력 개발을 위해 노력하기로 결심하였다. 연구 참여자들의 ‘무조건 참고 버티기’의 경력 아비투스는 신입사원으로서 직장에 적응하고 본인의 업무에 스스로를 적합하게 하려는 노력의 모습이었다.

나. 재취업 준비 과정에서의 경력 아비투스

연구 참여자들이 형성한 신입사원의 경력 아비투스는 첫 직장의 적응과 스스로의 경력 개발을 위해 작용하고 있었다. 그러나 첫 직장 퇴사 후 재취업 준비 과정에서는 변화된 경력 아비투스를 나타내고 있었다. 첫 직장

생활과 퇴사의 경험은 일과 경력, 새로운 직장에 대한 독특한 아비투스를 형성하는 계기가 되었으며 연구 참여자들은 새롭게 형성된 경력 아비투스로 경력전환을 준비 중이거나 성공한 경험이 있었다. 재취업 준비 과정에서 새롭게 형성된 경력 아비투스로 인해 연구 참여자들은 첫 직장의 퇴사 경험을 또 다른 경력 개발을 위한 기회의 의미라고 생각하고 있었으며, 직장 생활로 인한 성찰의 과정으로써 연구 참여자들에게 능동적, 역동적인 행동으로 나타나고 있었다.

(1) 즐겁고 흥미로운 일 찾아가기

재취업 준비 과정에서의 첫 번째 경력 아비투스는 첫 직장의 업무와 회사 분위기에 적응하지 못하고 퇴사한 경험으로 인해 두 번째 직장은 본인이 즐겁고 흥미로운 일을 할 수 있는 곳을 탐색하는 유형이다. 첫 번째 ‘즐겁고 흥미로운 일 찾아가기’의 유형은 첫 직장에서의 적응 실패로 퇴사를 경험하였기 때문에 재취업 준비 과정에서 다음 직장을 찾을 때 적성과의 적합성이 최우선 조건이라고 생각하고 있었다.

연구 참여자들은 대부분 퇴사를 스스로 결정하고 책임지고 있었다. 부모님의 반대와 주변의 시선으로 퇴사 결심을 행동으로 옮기지 못한 채 직장 생활을 더 유지해 보기도 하였지만 결국 참지 못하고 불확실한 미래를 걱정하며 자발적인 퇴사를 결정하였다. 특히 첫 직장에서 적성에 맞지 않은 업무를 하거나 가치관에 맞지 않는 업무를 경험한 연구 참여자들은 다른 조건보다 재취업 준비 과정에서 이러한 부분을 만족시킬 수 있는 직장을 찾는 것이 가장 중요하다고 생각하였다. 재취업 과정에서 두 번째 직장관과 직업을 고려할 때 적성과 맞는 일인지, 즐거운 일인지, 보람을 느낄 수 있는 일인지가 가장 중요하다고 생각하고 있었다. 이들은 높은 연봉보다 본

인이 즐겁다고 생각하는 일이나 일로 인해 보람을 느낄 수 있는지를 우선으로 생각하고 있었고 즐거운 일과 보람된 일을 찾음으로써 스스로의 성장과 발전을 기대하고 있었다.

손해사정 회사에서 서면 심사 업무를 담당했던 <참여자1>은 보험금을 못 주겠다는 전화를 할 때가 가장 힘들었다고 하였다. 다른 사람에게 싫은 소리를 못 하는 성격이기 때문에 업무를 계속 이어나가기가 힘들다고 판단하였고 결국 퇴사를 결심하게 되었다. 따라서 <참여자1>은 재취업 준비 과정에서 무엇보다 안정성을 가장 중요하게 생각하였고 본인의 적성과도 적합할 것으로 생각한 공기업을 준비하기로 결심하고 오랜 기간 공기업을 목표로 취업 준비를 하였다.

연구자 : 재취업 과정에서 직업이나 회사를 결정할 때 본인이 가장 중요하다고 생각했던 부분들은 무엇이었어요?

참여자1 : 음...안정성? 안정성이예요.

연구자 : 안정성...

참여자1 : 네...성향 자체가 도전적이지 않았기 때문에...(참여자1)

<참여자2>는 승무원을 준비하면서 영어와 중국어를 오랫동안 공부한 경험이 있었다. 코로나19라는 특수한 상황 때문에 승무원 채용 공고를 찾기 힘든 상황에서 취업을 해야겠다는 조급함에 첫 직장엔 취업한 참여자였다. 결국 자발적 퇴사를 경험하면서 평소 좋아했던 외국어를 사용하는 일을 하는 조건이 무엇보다 중요하다고 하였다.

“일단 도망치고 싶었던 게 커서 그렇게 두지는 않았고 그냥 남들 시선...재취업할 때 이거 한다고 하면 옮길 만하지 약간 이런 거 좀 따졌고...여기도 진짜 뽐히고 싶었거든요. 공대이긴 했었는데 영어를 늘리고 싶는데 방법이 없는 거예요. 전 원래 국내에서만 공부했고 외국에 나갈 수도 없는 상황이었고 원래 취업 안 되면 외국 나가려고 했거든요 진짜. 근데 나갈

수도 없고...근데 외국인 학생들 관리한다고 하면 재밌겠다.”(참여자2)

연구 참여자 중 <연구자3>은 재취업 준비 과정에서 독특한 경력 아비투스
를 형성하였다. 구체적인 진로나 직무 설정이 되지 않은 상태에서 학창
시절부터 회사원이었던 아버지의 영향으로 오로지 취업이 목표였다고 표현
하였다. 오직 취업이 목표였고 취업을 위해 전기공학과로 편입을 하였고
졸업 전 전공 관련 기사 자격증 2개를 취득하였다. 졸업과 동시에 취업에
성공하였지만 결국 첫 직장에서의 담당했던 설계 업무와 본인의 적성이 맞지
않음을 경험하고 자발적 퇴사를 선택하였다. <참여자3>은 퇴사와 현재 재
취업을 경험하면서 아직도 본인의 적성을 모르겠다고 표현하였다. 그러나
첫 직장에서의 업무는 맞지 않는다는 것을 확실하게 깨달았으며 하고 싶은
업무보다는 적성에 맞지 않는 일을 제거하고 있다고 하였다. 스스로의 삶
을 주체적으로 계획하고 살아가려고 노력하는 <참여자3>의 경력 아비투스
는 정확한 목표를 설정하지는 못하였지만 맞지 않는 직업은 곱표를 표시하
며 끊임없이 도전하고 있었다. 재취업을 준비하면서 곱표 치기를 통해 본
인의 적성과 가장 적합한 직업을 찾아가고 있었다.

“그래서 전 적성을 잘 몰라요. 지금도 잘 모르겠어요. 그러니까 이번에 여기 일하면서 하
나씩 제거를 할 수는 있는 거죠. 전기에 여러 분야가 있으면 아 이건 안 맞다 이건 제거...
설계는 안 맞다. 이건 제거...하면은 제가 나머지 분야들은 제가 거기 있으면서 뭐 설계만
한 것도 아니고 운영이나 관리도 이런 것도 하니까...운영하는 거나 관리하는 거는 좀 괜찮
겠다. 그런 생각도 하고...이제 사람들 만나면서 하는 것도 뭐 이제 괜찮겠다 이렇게 괜찮은
거는 세모 쳐 놓고 안 되는 거는 곱표 쳐버리고 그런 식으로 적성을 찾아가는 거죠. 이제
지금...”(참여자3)

공항 지상직으로 근무한 경험이 있는 <참여자4>는 첫 직장이 스스로 간
절히 원했던 일이었지만 타지에서 근무해야만 하는 상황에서 가족과 지인

이 그리워서 퇴사한 경우였기 때문에 첫 직장을 많이 그리워하고 있었다. 재미있고 즐겁게 근무했던 첫 직장 생활의 경험으로 인해 재취업을 준비 중인 지금도 두 번째 직장에 대한 최우선 순위는 ‘즐거운 일’을 하는 것이라고 표현하였다. <참여자4>는 현재 대기업 프랜차이즈 카페에서 정규직으로 근무하고 있었고 현재 근무하는 직장이 제2의 직장인지에 대한 질문에 그렇지 않다고 대답하였다. 현재 하고 있는 일은 스스로 하고 싶은 일이 아니기 때문에 꾸준히 재취업을 준비하고 있다고 하였으며 일을 하지 않는 상황에 대한 두려움 때문에 지금의 일을 시작하게 되었다고 하였다. 오랫동안 근무하고 싶었던 첫 직장에서 기쁨과 보람을 느낀 경험 때문인지 <참여자4>는 두 번째 직장도 본인의 적성에 잘 맞는 일을 찾는 것이 가장 중요하다고 하였다. 일하는 과정에서 지속적으로 흥미를 느낄 수 있고 업무를 통해서 재미있는 일을 하는 것이 가장 중요하다고 표현하였다.

“일단 즐겁게 할 수 있어야 한다. 제가 지금 선택한 대부분의 일이 다 서비스직이잖아요. 제가 일단 기분이 좋고 행복해야 서비스를 받는 사람도 기분이 좋아지잖아요. 그래서 제가 즐겁고 제가 즐길 수 있는 일을 해야 된다고 생각해요.”(참여자4)

“근데 일을 할 때 제가 너무 다른 거 같아요. 공항에서는 너무 즐겁게 일했는데 여기서는 출근하기 싫다 이런 느낌...옛날에는 받아보지 않았던 걸 많이...같이 일하는 사람들은 아니라고 하지만 저는 저랑 좀 안 맞는 거 같은 느낌...즐겁지가 않아요. 일할 때...아예 안 즐거운 건 아닌데 그냥 맨날 똑같은 느낌...맨날 똑같은 음료 만들고 똑같은 사람들 보고 똑같은 일 하고...”(참여자4)

“제가 좀 잘 맞는 거...약간 그런 거 아닐까요? 나의 적성이랑 잘 맞는 거...내가 좋아하고 흥미를 좀 금방 안 잃어버리게 할 수 있고...뭔가 좀 일하면서 새로운 뭔가가 나오고...공항 일하면서 제일 재미있었던 게 방콕 수속하는데 아프리카 사람이 와서 이 사람이 무비자로 들어갈 수 있는지...비자로 들어갈 수 있는지 저희는 다 모르잖아요. 저희도 잘 모르는데 그거를 어플에 입력하면 저희가 쓰는 홈페이지가 있는데 그걸 입력해서...그런 걸 알아가는 게

너무 재미있었어요. 예를 들어서 저의 나라 여권 파워가 진짜 세잖아요. 다른 나라는 미안
마, 양곤이었나...30일 무비자도 갈 수 있어요. 근데 미국은 안 돼요...보통 사람들은 저의 나
라는 안된다고 생각하잖아요. 그런 거 알아가는 재미가 있었고...아 뭔가 새로운 걸 알고 싶
고 경험도 하고 싶고 그래서 재미있었던 거 같기도 하고...제가 또 호기심이 많아서...하고
싶은 것도 많아서 그래서 이것저것 어려움에 부딪혀도...그게 가장 재미있었던 거 같아요.
비자 확인하는 거..."(참여자4)

<참여자8>은 본인이 좋아하는 영어를 사용할 수 있고 해외 출장을 갈
수 있는 업무라서 첫 직장이 좋았다고 하였다. 근무 중 일이 줄어들고 회
사 사정이 나빠지자 회사에서 근무하는 것에 회의를 느꼈다. 공무원처럼
다닐 수 있는 중견기업을 퇴사한 결정적인 이유는 스스로 보람된 일을 하
고 있지 않다는 생각 때문이었다. 일이 줄어들지만 월급이 제때 나오는 회
사이기 때문에 이러한 근무 조건을 좋아하는 다른 직원들도 있었지만 <참
여자8>은 직장에서 의미 없는 시간을 보내는 것이 싫었다고 하였다. 이러
한 경험 때문에 재취업 준비 과정에서 무엇보다 '보람된 일'이라는 조건이
가장 우선이었고 본인의 가치관과 적합한 일을 찾아가려고 하였다. 공공의
이익과 스스로의 보람된 일이 가장 중요했던 <참여자8>은 이러한 이유 때
문에 공기업과 대학교 교직원에 지원하였다.

"전 솔직히 교직원을 한 번도 생각을 못 했어요. 근데 공기업을 보다가 교직원 공고 뜯
거를 우연하게 봤는데 대학교 교직원도 약간 공기업이랑 맥락이 비슷하잖아요. 안정성이 있
고 대학은 교육을 담당하는 기관이기 때문에 그런 게 있고 제가 했던 교육봉사나 재능봉사
가 교육 관련이니까 괜찮은 것 같았고 또 여기는 모교니까 또 유리하지 않을까..."(참여자8)

"안정성, 그리고 보람을 느낄 수 있는지...그게 컸죠. 연봉은 솔직히...제가 연봉을 봤으면
제가 여기 안 들어왔죠. 연봉을 봤다면 그렇게 높은 편은 아니잖아요. 그냥 기본...그리고 저
는 나이가 좀 차다 보니까 내가 결혼을 하고, 아이를 낳고 육아휴직이라든지...그런 복지도
보게 되죠. 복지도 보고..."(참여자8)

첫 직장 입사 후 업무가 본인의 적성에 맞지 않았다고 생각한 <참여자1>과 업무와 사람 때문에 힘들었던 <참여자2>는 그들이 속해 있던 회사에 대해 정확히 알지 못한 채 입사한 경우였다. 평소 내성적인 성격이었던 <참여자1>은 외향적인 성향이 필요했던 업무에 적응하기가 힘들었으며 <참여자2>는 예상하지 못한 많은 업무와 상사와의 스트레스로 어려움을 경험하였다. 참여자들은 직장에서의 업무와 인간관계 경험을 통해 직장과 업무에 맞지 않는다는 생각을 하게 되었고 퇴사 후 재취업 준비 과정에서 본인과 적합한 직장과 직업을 찾아야겠다는 경력 아비투스를 형성하였다. 적성과 맞지 않았던 일이었다고 표현한 <참여자3>과 공장에서 매일 새로운 고객을 만나고 새로운 업무를 할 때 즐거웠다고 표현했던 <참여자4>도 직장에서의 근무 경험을 통해 재취업 준비 과정에서 경력 아비투스가 변화된 것을 알 수 있었다. 연구 참여자들은 첫 직장에서의 경험을 통해 직장과 업무가 맞지 않는다는 것을 알아가기도 하고 적성에 잘 맞고 즐거운 일이 무엇인지를 발견하기도 하였다. 직장에서의 일 경험을 통해 적성과 가치관에 적합한 일이 가장 중요하다고 생각하는 경력 아비투스를 형성하고 있었다.

‘즐겁고 흥미로운 일 찾아가기’ 경력 아비투스를 가진 연구 참여자들은 모든 것을 스스로 경험하며 본인의 적성과 가치관에 맞는 직업을 찾아가고 있었다. 이들에게 적성과 가치관에 적합하며 즐겁고 흥미로운 일을 찾아가는 과정은 스스로의 경력 개발에 중요한 의미를 나타내고 있었다. 첫 직장에서의 퇴사 경험에 대해 스스로 좌절하고 부정적으로 생각하기보다는 적성과 가치관과 맞는 직장을 찾기 위해 적극적으로 노력하는 경력 아비투스의 모습이었다. 또한 연구 참여자들은 소속된 경력 ‘장’(직장)의 영향으로 경력 아비투스가 변화되고 있었으며 대체로 경력개발을 하고자 하는 목표

가 뚜렷하였다. 변화된 경력 아비투스에는 첫 직장 생활의 경험을 통해 추후
직업결정과정에 큰 영향을 미치고 있었다.

(2) 스펙 쌓기

재취업 준비 과정에서의 두 번째 경력 아비투스 유형은 자격증과 4년제
학위 취득을 통해 새로운 직장으로의 경력전환을 시도하는 유형이다. 30세
미만으로 구성된 연구 참여자들은 자격증과 4년제 학위가 앞으로의 경력
개발에 필수 조건임을 인지하고 있었으며 이러한 스펙을 쌓기 위해 많은
시간과 노력을 투자하고 있었다. 더 나은 직장으로의 경력전환에 성공하기
위해 자격증과 4년제 학위를 취득하려는 경력 아비투스는 신입사원으로서
근무한 경험이 있는 연구 참여자에게 성장과 자기 계발의 의미가 있었다.

법학을 전공했던 <참여자5>는 같은 학과 친구들은 대부분 공무원 공부
를 하였지만 본인의 적성을 고려하여 공무원 공부보다는 취업을 선택하였
다. 학교에서 현장실습을 통해 다른 동기들보다 빠른 취업을 하였지만 결
국 근무 조건 불만족으로 자발적 퇴사를 경험하였다. <참여자5>는 경영관
리 직무로 재취업 직무 목표를 설정하고 회계 관련 자격증을 취득하였고
현재도 자격증 취득을 위해 독학으로 공부 중이었다. 전공과 관련 없는 자
격증 공부가 처음에는 힘들었지만 성공적인 경력전환과 본인의 자기 계발
을 위해 끊임없이 노력하는 모습이였다. 타전공과 관련된 자격증 공부를
하는 이유는 무엇보다 자격증 취득에 따른 재취업이 목표였고 스스로의 미
래에 대한 준비 때문이었다.

“자격증 3개 땀는데 전산회계 자격증이랑 FAT 자격증이랑 그다음에 엑셀 자격증 땀거든
요. 3개 땀는데 지금도 공부하고 있는데 힘들죠. 그리고 더군다나 전공이 아니니까...그리고
우리가 사회에서 통념적으로 다른 것도 많아요. 임대료, 임차료도 처음 알았어요. 그러니까

돈 받는 사람이 임대료라고 하고 돈 주는 사람이 임차료라고 잘 안 하잖아요. 그냥 임대료 냈다고 하지. 임대료 받았다고 안 하잖아요. 이건 약간 쉬운 건데 그런 개념들이 너무 머릿 속에 복잡하니까 가르쳐 주는 것도 한계가 있고 그렇죠.”(참여자5)

“회계 자격증을 딴 이유는 기본적으로 문과적인 게 제일 컸고 그다음에 아까 말씀드린 것처럼 인사나 총무 쪽에 아님 재무 쪽에...실무량은 다르지만 이 자격증은 다 실기 시험이 실무거든요. 그래서 내가 재취업을 위해 노력했다는 증거라고 생각해요. 그렇다고 제가 뭐 기사 자격증을 딸 수 있는 것도 아니고...지금은 재경관리사 공부하고 있는데 쉽지가 않네요. 합격률이 제일 낮았을 때가 8%인가 그래요.”(참여자5)

연구 참여자 중 독특한 이력을 가진 <참여자6>은 2년제 호텔관광과를 졸업하였다. 2년제 대학 졸업 후 비서로 1년 6개월을 근무하면서 조직 내 부당한 업무 지시와 상사와의 마찰로 퇴사를 결심하게 되었다. 비서로 근무하면서 4년제 편입을 해야겠다는 ‘4년제 학위 취득하기’의 경력 아비투스를 형성하게 되었다. 4년제 대학교를 졸업 후 3회의 이직 경험을 하였으며 현재는 대기업 총무 부서에서 사무직으로 근무하고 있었다. <참여자6>은 4년제에 대한 로망이 있었다고 표현하였으며 2년제 대학교를 졸업하고 첫 직장을 퇴사한 후 재취업 준비 과정에서 4년제 이상 지원 자격에 입사 지원조차 하지 못하는 상황을 경험하며 4년제 대학교로 편입을 결심하였다. 편입 후의 대학교 생활은 4년제 로망으로 생각했던 것처럼 순탄하지는 않았다. 하지만 4년제 편입을 통해 평소 가고 싶었던 중국 어학연수도 다녀올 수 있었다. <참여자6>은 4년제 학위 취득뿐만 아니라 비서 직무에 필요한 자격증을 취득하면서 스스로의 경력 개발을 위해 노력하였다.

“전문대 나온 친구들은 4년제에 대한 로망이 조금씩은 있는 거 같아요. 그래서 그 생각도 좀 있었고...그래서 많이 생각을 하다가 일단 자소서도 넣고...학교 편입도 해보자 생각이 들어서 그냥 무조건 다 집어넣었어요. 그런데 유학 이거는 엄마가 반대를 좀 하셔서 그거는 포기를 하고...그래서 이력서 정말 많이 넣었어요. 학교도 진짜 그때 6개인가 넣을 수 있다

고 해서 6개를 다 넣고 면접을 다 보러 다녔었어요. 학과도 비서학과, 호텔학과, 항공학과... 제가 원래 항공비서학과를 나왔어요. 유사한 학과를 다 집어넣었던 거 같아요. 이렇게 돼서 결국에는 이 대학에 붙어서 이리로 오게 된 거고 네...그렇게 됐어요.”(참여자6)

“뭔가 이직 준비를 하면서 4년제 대학 나온 사람들만 지원할 수 있다 뭐 이런 것들이 있잖아요. 그런 것들도 좀 많이 생각을 했던 거 같아요. 그러면서 이제 아 나도 지원할 수 있는 폭을 좀 넓히고 싶다는 생각도 했었고 뭔가 좀 그랬던 거 같아요. 그것도 정말 좀 큰 비중이었던 거 같아요. 제가 편입을 결정하는데...그러니까 좀 4년제 대학 졸업만 지원 가능 뭐 이런 부분들이 있으니까...나는 이 조건 정말 맘에 드는 데 지원서라도 써 보고 싶은데...면접이라도 가고 싶은데...그런 기회가 없는 거잖아요. 그래서 뭐 제가 이력서 넣는다고 해서 이 사람들이 다 봐주는 것도 아니고 그래서 그냥 제가 자신감을 가지기 위해서는 내가 뭔가 준비가 되어야겠다는 생각이 들었고 4년제 가야겠다는 생각을 하게 되었던 거 같아요. 그래서 그때 참 이력서도 다 떨어졌지만 잘 적었다는 생각을 해요. 그렇게 적었기 때문에 그런 생각을 하게 만들었고 그러면서 편입을 결정하게 만들었으니까...거기 자격을 맞추고 싶다는 욕심이 생긴 거죠”(참여자6)

“음...뭔가 자격증에 대한 큰 생각이 별로 없었거든요. 처음에는...그렇게 자격증이 필요할까 생각을 했었는데 이것도 이제 이력서를 적으면서 알게 된 거죠. 비서를 지원하게 되면 비서 자격증 우대, 뭐 컴퓨터활용능력 우대 뭐 이런 게 있더라고요. 아 취득을 해야겠다는 생각이 들어서 이제 자격증 이런 것들 좀 준비를 했던 거 같아요. 그래서 이제 해야겠다는 자격증만 취득을 했었던 거 같아요. 컴퓨터활용능력이랑 비서 자격증이랑...비서가 실기랑 필기가 있는데 실기는 컴활 자격증 있으면 자동합격되더라고요. 그래서 아 이 정도면 내가 할 수 있겠다 해서 취득했어요.”(참여자6)

광고 마케팅 회사를 퇴사한 경험이 있는 <참여자7>은 첫 직장 퇴사 후 일단 본인의 전공과 관련한 자격증을 취득해야겠다고 마음먹었다. 전공과 무관한 첫 직장에서의 퇴사 경험 때문에 퇴사 후 대학교 전공이었던 패션 디자인과 관련된 일러스트나 디자인 관련 자격증을 취득하기 위해 알아보았다.

“한 곳만이라도 연락 왔으면 그래서 간절한 생각...빨리 취업을 해야지 그냥 그랬던 거 같아요. 뭔가를 배우려고 했던 건 마지막에 일러스트, 컴퓨터 배우려고 학원 다니고...왜냐면 그걸 보는 디자인 회사들이 엄청 많아서...자격증 필수인 데가 많아서 다룰 수는 있는데 학교 다닐 때 배웠던 거라서 자격증이 없었어요. 그래서 증명할 수 있는 게 없다 보니까...아 내가 자격증을 들고 있어야 적을 수가 있으니까...”(참여자7)

연구 참여자들에게 자격증과 4년제 학위 취득은 이들에게 강력한 문화 자본의 기능을 가지고 있었으며 재취업을 위해 중요한 의미를 내포하고 있었다. 이것은 향후 직업을 가질 때 고용주가 자신을 채용하는 과정에서 확신시키기 위한 교육 자격증으로, 마치 ‘신호(signal)’의 획득을 의미하기 때문이다(장원섭, 2006; 강예지, 2017에서 재인용). 연구 참여자들의 스펙 쌓기를 위한 사회적인 행위는 부르디외가 장(field), 아비투스(habitus), 자본(capital)의 상호작용으로 개인의 사회적인 행위를 설명한 것과 그 맥락을 같이 하는 것을 알 수 있다. 이들은 경력전환 성공을 위해 자격증 공부와 4년제 학위의 문화 자본을 취득하는 것이 또 다른 삶을 위해 가장 중요한 부분이라고 판단하고 있었다. 이러한 현상을 통해 ‘장과 자본’이 개인의 아비투스에 영향을 미치며, 아비투스, 장, 자본이 서로 유기적인 관계를 형성하는 것을 알 수 있었다. 연구 참여자들에게 ‘스펙 쌓기’의 경력 아비투스는 직장에서 전문성이 있다는 것과 직장인으로서의 성장 가능성의 역할을 하는 것을 의미하기도 하였다. 이들은 지금 현재 모습에 만족하는 것이 아니라 스스로의 경력 개발을 위해 자발적으로 할 수 있는 것이 스펙 쌓기라고 생각하고 있었으며 미래의 경력 개발을 위해 필요한 경력 자본으로 생각하고 있었다.

(3) 무조건 지원하기

재취업 준비 과정에서의 세 번째 경력 아비투스 유형은 첫 직장의 퇴사로 인해 미래에 대한 걱정과 경력 단절에 대한 두려움으로 빠른 시간 내에 다른 직장에 취업하는 것이 중요하다고 생각하는 유형이다. 일부 참여자들은 자발적 퇴사로 인해 불확실한 다음 직장에 대한 우려와 걱정으로 무조건 빨리 일을 다시 시작해야 한다는 강박감을 가지고 있었다. 이러한 이유로 연구 참여자들은 첫 직장 생활에 대한 실패에도 불구하고 두 번째 직장 과 직업에 대한 자세한 탐색 과정을 거치지 않은 채 회사와 업무에 관계없이 ‘묻지마 입사 지원’을 하기도 하였다. 단지 빠른 시간 내에 새로운 직장에 다시 입사하는 것이 가장 중요하다고 생각했던 연구 참여자들은 ‘무조건 지원하기’의 경력 아비투스를 형성하고 있었다.

첫 직장이었던 호텔에서 도망가고 싶다고 표현했던 <참여자2>는 경력 전환을 위해 수십 곳의 입사 지원을 시도하였다. 채용사이트에서 사무직, 리셉션, 비서 등 직무와 상관없이 괜찮아 보이는 곳이면 무조건 지원을 하였고 그 중 지원했던 A 대학교 행정직에 합격하여 경력전환에 성공할 수 있었다.

“진짜 많이 지원했었어요. 진짜 막 20개 이상 넣었던 것 같은데요. 사람인이랑 잡코리아랑. 근데 한 군데도 연락 안 왔어요. 여기(A 대학교)만 왔어요. 호텔 청소하는데 전화 오더라고요. 청소하고 있을 때 전화가 오는 거예요. (중략) 사무직도 넣고 뭐 리셉션...그 앞에서 일하는 쪽도 넣고 호텔은 그때 안 떠서 비서 쪽도 넣고 그랬어요.”(참여자2)

회사 규모나 연봉 조건은 만족스러웠으나 상사와의 마찰로 인해 퇴사한 <참여자6>은 퇴사 이후 첫 직장에 취업할 때처럼 쉽게 재취업이 될 것 같다고 생각하였다. “이직이 전 쉬울 줄 알았어요”라고 했던 <참여자6>은 조건이 좋아 보이면 무조건 입사 지원을 하였다. 셀 수도 없이 입사 지원

을 하였지만 결국 재취업에 실패하고 4년제 대학교에 편입하게 되었다. 4년제 편입과 재취업을 동시에 준비했기 때문에 평소 가고 싶었던 4년제 대학교에 다시 갈 수 있어 좋았지만 재취업 준비 과정이 생각보다 힘들었다고 표현하였다. 재취업 준비 과정에서 형성된 ‘무조건 지원하기’의 경력 아비투스에는 경력 단절을 극복하고 발전적인 스스로의 경력 개발을 위해 노력하고 있는 것을 의미하였다.

“셀 수는 없는데 정말 그냥...조건이 좋아 보이면 적었던 거 같아요. 자소서를 계속 적었고...얼마나 적었는지는 기억이 잘 안 나는데 대략 일주일에 하나꼴로 계속 넣었던 거 같아요. 음...사람인 들어가서 계속 보고...학교에서도 공고가 계속 올라왔었거든요. 그래서 학교 전화해서 넣어보고 추천서 좀 부탁드린다고 넣어보기도 하고...근데 저는 처음에 첫 취업이 운 좋게 빨리 된 케이스라서 분명히 이직도 쉬울 줄 알았어요. 근데 쉽지가 않더라고요. 막 상 해보니까 자소서도 적으면 학교 다닐 때는 넣으면 무조건 면접 보러 오라고 했었는데...그때 당시에는 뭐 넣어도 연락도 없었고 면접 보러 오라고 한 곳도 굉장히 적었고 제가 자소서를 넣어도 면접 연락이 안 오는 거죠.”(참여자6)

광고 마케팅 회사를 퇴사한 <참여자7>은 대학 시절부터 단 한 번도 일을 쉬어 본 적이 없다고 하였으며 대학교 재학 시절의 목표는 오로지 졸업과 동시에 취업하는 것이었다. 목표대로 졸업 전 현장 실습과 연계된 전공 관련 회사에 취업하게 되었지만 코로나19의 특수 상황에 회사를 퇴사하게 되었다. 이후 광고 마케팅 회사에 취업하였지만 한 달도 되지 않아 미래에 대한 걱정과 발전적이지 않은 회사 업무 때문에 또 다시 퇴사하게 되었다. <참여자7>은 재취업을 준비하는 과정에서 ‘흥미’가 있을 만한 곳을 위주로 적극적인 입사 지원을 하였다. “계속 일을 해야겠다”라는 생각밖에 없었다고 표현한 <참여자7>에게도 ‘무조건 지원하기’의 경력 아비투스가 형성되었고 흥미가 있을 것 같은 회사에 무조건 입사 지원을 하였다.

“제가 생각했던 거는 졸업을 해서 인턴실습 중에 취업을 한다는 생각이 있었던 사람이라서...그래서 4학년 막 학기 방학 때 나갔던 거였거든요. 단기실습을...”(참여자7)

“제가 흥미가 있을 만한 곳에 계속 지원을 했던 거 같아요. 회사마다 그게 다르니까...자소서 1번 2번 3번 4번 원하는 게 다르니까...거기에 대해서 계속 생각하고 하루 만에 써서 내고 이런 게 아니니까...지원 날짜까지 계속 바뀌서 쓰고 친구들이랑 선배들이랑 첨삭 받고...담당선생님한테 첨삭 받고...되게 많이 제가 못 찾은 공고도 찾아주셨거든요. 다른 골프 매장 디자인을 뽑는다...거기서 직원을 뽑는다 하면 거기에 맞춰서 넣고...그냥 계속 일을 해야겠다는 생각밖에 없어서...일단 졸업은 했고 어디서든 일을 해야 한다는 생각이 계속 들었던 거 같아요.”(참여자7)

“네 그래서 광고 회사를 갔었던 거였는데 호되게 당하고 나왔지만 그래도 상관없이 일을 해야 된다는 생각을 했었어요. 왜냐면 제가 일을 안 하면 사는 데 있어서 지금 제가 공부를 할 것도 아니고 내가 인생을 어떻게 사나 했을 때 대답을 할 수 있는 게 없으니까...일단 어느 회사든 들어가야 내가 뭔가 말할 게 있다. 어떻게 보면 단순하게 말하면 백수잖아요. 졸업하면 백수 그게 싫었던 거 같아요.”(참여자7)

개인의 경력 아비투스¹⁾는 어린 시절부터 형성되어 온 아비투스가 영향을 미치며 사회적 인정과 경제적 보상을 받고 싶어하는 욕구, 성장의 욕구를 가진 것으로 장의 규칙에 따라 여러 가지 형식을 가지고 있다(진성미, 2013). 이러한 측면에서 새로운 일을 위해 재취업을 준비하는 참여자들의 모습에서 취업 준비생 이전에 형성된 아비투스가 영향을 미치고 있다는 것을 알 수 있었다. 승무원을 희망하였으나 코로나19로 인해 승무원 채용이 거의 없는 상황에서 <참여자2>는 직업과 상관없이 어디든 취업해야 한다는 아비투스를 형성하였고 <참여자6>과 <참여자7>도 대학교 재학 시절부터 일을 항상 해야 된다는 생각을 하고 있었다. 이들은 대학교 졸업 전에 첫 직장²⁾에 취업한 경험이 있었고 항상 일을 해야 한다는 ‘일 아비투스’가 재취업을 준비하는 과정에서도 지속적으로 영향을 미치고 있었다. 이들은

일을 통해 사회적 인정과 경제적 보상을 받고 싶어 하였고 개인의 성장을 위해서라도 일을 꾸준히 해야 한다는 경력 아비투스를 형성하고 있었다. 이렇듯 연구 참여자들의 꾸준히 경력 개발을 해야 된다는 생각은 ‘무조건 지원하기’의 경력 아비투스를 형성하는 데 중요한 역할을 하고 있었다.

3. 첫 직장 생활의 의미

연구 참여자들의 첫 직장 생활은 그들의 경력 아비투스를 형성하는데 준거 경험(reference experience)에 해당하므로 중요한 의미가 있다. 첫 직장 생활의 경험이 재취업 준비 과정에서의 경력 아비투스에 영향을 미치고 있었으며 이들의 경험은 경력전환에 중요한 역할을 하고 있었다. 따라서 첫 직장 생활의 의미를 이해하는 것은 이들의 경력전환 과정을 이해하는데 중요한 요소가 된다. 현재 시점의 경험에 대한 의미를 파악하기 위해서는 개인의 과거 경험 특성이 함께 고려되어야 하기 때문이다(김한별, 2010).

연구 참여자들은 첫 직장에서의 근무 경험은 재취업 준비 과정 이후의 경험을 수정해 나가는 데 중요한 역할을 하고 있었다. 이들은 첫 직장에서의 적응과 개인의 성장을 위해 각자의 방법으로 적극적으로 노력하고 있었다. 예상하지 못한 상황을 경험하게 되고 결국 퇴사를 결정하게 되었지만 퇴사와 재취업 준비 과정도 스스로 결정하고 스스로 또 다른 시작을 준비하는 모습이었다. 신입사원들의 적극적이며 자기주도적인 모습은 경력전환 성공에 중요한 역할을 하고 있었다.

연구 참여자들은 경력전환 과정을 경험하면서 첫 직장 생활에 대해 대부분 긍정적인 의미였다고 표현하였다. 결과적으로 연구 참여자들은 첫 직장을 만족스럽지 못한 사유로 퇴사하였지만 짧게는 1개월에서 2년 동안 신입사원으로서의 근무 경험은 대부분 긍정적인 의미로 남아 있었다. 첫 직장

생활 때문에 직장을 보는 눈과 사회를 보는 시야가 넓어졌으며, 대학교에 다닐 때 알지 못했던 다른 사람과의 관계나 신입사원으로서 필요한 행동과 자세 등을 배웠다고 표현하였다. 이들에게 첫 직장 생활의 경험은 직장이라는 환경 속에서 다양한 특성으로 나타나고 있었으며 스스로 성장하고 발전하였다는 것을 의미하였다. 연구 참여자들은 첫 직장에서 다양한 상황과 마주치고 그 과정에서 자신의 경험을 하나의 자원으로 생각하고 있었으며 반성과 성찰을 통해 경험의 의미를 다시 생각하고 있었다. 이러한 의미에서 연구 참여자들에게 첫 직장 생활은 그들의 삶에서 긍정적이고 희망적인 의미를 담고 있었다.

가. 처음이 주는 경험은 나의 미래 자산

연구 참여자들이 가지고 있었던 첫 직장 생활의 경험은 대부분 긍정적이고 희망적인 의미였다. 일부 참여자들이 첫 직장에 입사한 것을 후회하는 경우도 있었지만 첫 직장 생활의 의미에 대해서 부정적이라고 표현한 연구 참여자는 단 한 명도 없었다. 연구 참여자들은 처음이 주는 경험 자체에 의미를 부여하고 있었으며 처음으로 무엇을 해내고 견디어 냈다는 것에 대한 자긍심이 드러나 있었다.

<참여자2>는 프론트 업무로 알고 입사한 한 호텔에서 모든 부서의 업무를 다 하게 되었고 결국 “도망을 가야겠다”라고 생각하였다. 현재 재취업한 대학교에서 외국인 유학생을 담당하는 업무를 하고 있고 평소 좋아하는 외국어를 사용하기 때문에 직장에 대한 만족도가 높았지만 또 다른 이유로 지금의 직장도 힘든 부분이 있다고 표현하였다. 특히 <참여자2>는 경력 전환에 성공한 현재 직장의 경험을 통해 첫 직장에서 “조금 더 버틸 수 있으면 버텨겠다”라는 생각을 하고 있었다.

“여기 와서 느낀 건데 처음에는 여기서 일하는데 엄청 골인 거예요. 별로 할 것도 없는 거 같고 눈치도 별로 안 보이고 근데 어떻게 보면 여기랑 거기랑 똑같다. 그 생각이 드는 거죠. 여기도 눈치 많이 봐야 되고. 팀장님 눈치 많이 봐야 되고 직원들도 막 한숨 푹푹 쉬는 직원들 있거든요. 직원 중에...팀장님 없으면 하 혼자...저희 담당 아니어서 상관없었는데 그 직원들 보면 조금 더 버틸 수 있었으면 버텼겠다. 첫 직장에서...이런 생각이 드는 거죠.”(참여자2)

중견기업 비서로 근무했던 <참여자6>에게 첫 직장은 현재 직장을 선택하는 기준이었다고 표현하였다. <참여자6>은 1년 6개월 동안 근무했던 첫 직장이 이직 시 직장의 조건을 고려할 때 기준이 되고 있었으며 첫 직장보다는 더 좋은 조건의 회사에 취업해야 한다는 생각을 하고 있었다. <참여자7>도 첫 직장은 지금의 직장 생활을 버티게 해 주는 의미로 ‘버팀목’이라고 표현하였다.

“음...사실 저의 지금의 눈을 만들어 준 거 같아요. 기준을 만들어 준 거 같아요. 아까도 말씀드렸었는데 음...좀 구체적으로 말씀드리면 연봉이라든지, 일하는 환경이라든지, 또 회사의 복지라든지 그런 회사의 크기 이런 것들이 이게 기준이 되는 거 같아요. 직장 그 부분이 기준이 된 거 같아요.”(참여자6)

“버팀목이 된 거 같아요. 이렇게 힘든 회사도 있는데 이 일이라도 못 하겠나. 이때 했었으니깐...이거에 비하면 지금 이건 완전 좋은 일이야...”(참여자7)

공항 지상직으로 근무한 경험이 있는 <참여자4>는 타 지역에서 근무하는 환경과 회사의 발전 가능성이 작아 보이는 이유로 자발적인 퇴사를 경험하였다. 현재 카페에서 정규직으로 근무하고 있지만 다시 공항에서 근무하는 본인의 모습을 상상하며 경력 개발을 위해 노력하고 있었다. 첫 직장 생활의 의미에 대한 질문에 “잊지 못할 경험...소중해요”라는 표현을 통해

첫 직장이 자랑스럽고, 자랑하고 싶은 의미임을 나타내고 있었다. 특히 <참여자4>는 첫 직장의 소중하고 잊지 못할 경험으로 다시 공항으로 돌아가고 싶다는 생각을 간절히 하고 있었다.

“엄청 자랑스러워요. 엄청 자랑스러웠다. 그래도 OO공항에서 근무했다는 의미...많은 사람을 만나고 누군가에게 자랑...네 자랑하고 싶어요. 잊지 못할 경험...소중해요. 제가 여행 가는 입장에서는 잘 몰랐던 일이었는데 직접 일해 보면서 비행기 한 대를 띄우기까지 얼마만큼의 많은 사람이 필요하며 급유는 얼마 들어가는지...기종에 따라서 다르고 제가 파일럿 분들처럼 얘기할 그런 경험도 평소에는 못 하는데...”(참여자4)

첫 직장에서의 도망가고 싶었다고 표현했던 <참여자2>는 두 번째 직장에서도 근무하면서 지금 생각으로는 첫 직장을 더 다닐 수도 있었다는 답변을 통해 첫 번째 경험이었기 때문에 단기간에 퇴사하였다는 것을 알 수 있었다. ‘첫 직장’이었기 때문에 조금 더 참지 못하고 퇴사를 했다는 것과 이러한 첫 직장의 경험이 지금의 직장과 일에 대한 의미를 새롭게 변화시켰다는 것을 알 수 있었다. <참여자6>에게는 첫 직장이 지금의 직장을 보는 눈을 만들어주었으며 <참여자4>는 첫 직장이었던 공항에서의 근무 경험이 잊지 못할 소중한 꿈 같은 의미를 가지고 있었다. 그들에게 첫 직장에서의 경험은 하나의 자원으로서 생각하고 반성과 성찰을 통해 경험의 의미를 다시 생각하게 하였으며(신혜원, 2018), 이러한 과정에서의 개인의 성장은 삶을 긍정적으로 변화시키고 있었다.

나. 배움을 통한 성장: 세상에 대한 경험

대부분의 연구 참여자들에게 첫 직장 생활의 경험은 배움의 기회였으며 배움을 통한 성장의 의미를 나타내고 있었다. 첫 직장 생활의 의미에 대한

질문에서 첫 직장에서의 힘든 상황을 구체적으로 말해 주었던 연구 참여자들의 “모든 게 잘 배웠다고 생각해요”, “여러 의미로 많이 배웠다고 생각해요”, “좋은 경험을 했다”라는 표현에서 첫 직장 생활은 배움의 기회였고 세상에 대한 경험이었다. 첫 직장의 경험을 통해 퇴사 후 스스로 성장하고 발전할 수 있는 계기가 되고 있음을 알 수 있었다.

정년까지 근무할 수 있는 직장을 퇴사한 <참여자3>에게 첫 직장 생활과 퇴사 경험은 조금도 후회되지 않는 선택이라고 하였다. 퇴사를 후회하는 것보다 퇴사하지 않았으면 더 후회되었을 것이라고 말한 <참여자3>에게도 첫 직장 생활과 퇴사의 경험은 긍정적인 의미를 가지고 있었다.

“이런 걸 알 수 있어서 저는 이 경험이 너무 소중한데요. 진짜. 내가 이걸 못했으면...취업이 만약 늦어졌잖아요. 저기를 안 들어가고 이 상태였으면 취업이 됐을 때 그걸 모르고 들어가서...그때는 나이 차기 전에 나올 생각이 덜 했을 거예요. 근데 저는 이 경험을 해 봤으니까 취업을 해 가지고...그래서 다 그냥 나온 것도 긍정적이에요. 모든 게 잘 배웠다고 생각해요.”(참여자3)

살인적인 스케줄로 근무했던 <참여자5>도 첫 직장 생활로 인해 세상이 돌아가는 것을 알게 되었고 사회생활 덕분에 눈치를 배우게 되었다고 표현하였다.

“좀 제대로 배운 거 같아요. 여러 가지 의미로...첫 번째는 제가 다니면서 건축 쪽으로도 많은 지식을 알게 되었고 저는 제가 좀 약간 세상에 대해서 안다고 까불었던 거 같아요. 세상 돌아가는 거 10%로는 알겠지 하고 갔는데 0.1%도 모르는 거예요. 저는...몰랐던 걸 배우게 됐으니까. 이거는 이런 거니까 내가 안 해야겠다는 것도 배웠고 아 이걸 이렇게 돌아가는구나 세상이 이런 것도 배웠죠. 좀 여러 의미로 많이 배웠다고 생각해요. 학교에서 안 가르쳐 준 것도 배웠고...이런 건 보통 군대에서 많이 배우는데 군대는 끝이 보이잖아요. 이거는 살아가는 건 죽을 때까지 끝이 안 보이는 거니까...눈치도 늘었고 그랬어요. 많이 늘었어요.”(참여자5)

2년 동안 해외 영업직으로 근무한 <참여자8>도 ‘배움’의 의미가 가장 크다고 표현하였다. 대학교에서 배우지 못한 많은 것을 배웠다고 표현하며 좋은 경험이었다고 생각하고 있었다.

“좋은 경험을 했다. 많이 배웠다. 배움인 거 같아요. 업무적으로도 그렇고 사회생활을 처음 한 거기 때문에 사회생활도 배웠고 그렇죠. 사회생활, 대인 관계에 대해서 많이 배운 거 같아요. 그전까지는 솔직히 대학교고 다들 대등한 상황에서 친구들이고 선배 그런 거보다는 여기는 다양한 연령대와 다양한 직급의 사람들과 다양한 지역의 사람들과 다 어우러져야 하는 거니까 인간관계 이런 것도 많이 배운 거 같아요. 이렇게 하면 안 되는구나 하는 것도 배우고 이렇게 하면 되는구나 이런 것도 배우고...”(참여자8)

회계학과를 졸업하고 한 번의 퇴사 후 현재 회계법인에서 근무하고 있는 <참여자9>에게도 첫 직장 생활은 사회생활에 대해 알게 해 주었고 스스로의 미래에 대해 방향성을 제시해 주었다고 하였다.

“처음 사회생활을 알게 해 줬고 회사 생활에 대해서도 알게 해 줬고 그리고 그다음 직장에서 어떤 걸 봐야 하는지...뭐를 중시해야 되는지를 알게 됐어요. 다음을 위해서 이런 곳은 안 찾아야지 참고할 수 있는...”(참여자9)

연구 참여자들은 대학교가 아닌 첫 직장에서의 근무 경험을 통해 지금까지 몰랐던 세상에 대해 많은 것을 배웠다고 생각하였다. 업무와 사람 때문에 힘들긴 하였지만 첫 직장 생활은 세상에 대한 경험의 기회였고 이러한 과정은 스스로 발전하고 성장하는 계기로 작용하고 있었다. 이와 같이 연구 참여자들에게 첫 직장 생활은 ‘처음이 주는 경험은 나의 미래 자산’과 ‘배움을 통한 성장’을 의미하고 있었다. 본 연구에서의 일부 연구 참여자들은 첫 직장에서의 서툰고 힘든 업무와 인간관계를 경험하였고 또 다른 일부

연구 참여자들은 만족스러운 직장이었지만 개인의 가치관과의 충돌을 경험하였다. 그러나 모든 연구 참여자들은 각자의 경험을 바탕으로 첫 직장 생활을 통해 일과 직장의 의미가 변화되고 스스로 한 단계 성장하였다는 의미로 첫 직장 생활을 떠올리고 있었다.



V. 논의 및 결론

요즘 대학교를 졸업한 취업 준비생들은 대학교 학위라는 기본 스펙 외에 외국어 공부, 전공 또는 희망 직무와 관련된 자격증, 대외 활동 등의 스펙을 추가로 쌓기 위해 많은 시간을 할애하고 있다. 매년 최악의 청년 실업률과 청년 취업률은 심각한 사회 문제로 떠오르고 있지만 힘들게 취업한 첫 직장에서의 자발적인 퇴사를 선택하는 청년들이 증가하고 있다. 이러한 사회적 문제는 청년층에게는 경력 단절을 가져오고 기업은 또다시 신입사원을 채용하고 교육해야 하는 악순환이 반복되고 있어 청년과 기업, 그리고 국가적으로 큰 손실이 아닐 수 없다.

따라서 본 연구는 대졸 신입사원들의 직장 생활과 퇴사 경험, 재취업 준비 과정을 알아보고 이를 바탕으로 첫 직장 생활에서의 경력적응 경험, 경력 아비투스, 첫 직장 생활의 의미를 이해하는 것을 목적으로 한다. 이를 통해 청년 취업준비생들에게 보다 효율적인 취업지원서비스가 무엇인지, 이들을 위해 고등교육기관과 기업, 정부가 해야 하는 역할이 무엇인지에 대해 그 시사점도 제시하고자 한다.

본 연구는 질적 연구 방법을 통해 첫 직장 생활과 퇴사 경험, 재취업 준비 과정을 경험한 청년층을 대상으로 이들이 첫 직장에서의 어떠한 경험이 퇴사를 결심하게 하였고 재취업을 준비하게 하였는지에 대해 알아보았다. 총 9명의 연구 참여자를 선정하였으며 2021년 2월 중순부터 3월 말까지 심층 면담을 진행하였다. 면담 이후에는 연구자가 직접 전사 자료를 작성하였으며 반복적으로 중복되는 주제를 범주화하는 작업을 통해 그 의미를 도출하였다.

본 연구에 나타난 주요 결과를 연구 주제별로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 첫 직장 생활의 경력적응 경험에 대한 분석 결과, 대졸 신입사원들은 스스로의 미래에 대한 우려와 관심(concern), 미래에 대해 스스로 결정하고 책임지는 모습(control), 미래를 위한 새로운 도전과 준비(curiosity), 경력전환에 대한 자신감(confidence)을 표출하고 있었다. 본 연구에서는 Savickas의 경력적응성 개념을 통해 연구 참여자들의 첫 직장에서의 다양한 경험을 이해하고자 하였다. 참여자들은 첫 직장에서 새로운 환경과 업무, 인간관계를 경험하며 예상하지 못한 상황에서 문제 해결과 경력적응을 위해 노력하고 있었다. 이러한 결과는 경력적응성이 주도적 경력행동에 정적인 영향을 미친다는 김수연, 이희수(2020)와 Spurk et al(2020)의 연구 결과를 지지한다. 경력적응성을 가진 직장인들은 자기주도적, 개별화된 경력 경로를 설정하며, 경력적응성 등의 심리적 자원을 가지는 것은 성공적인 경력개발과 관련성이 높아지고 있다(Haenggli and Hirschi, 2020; 김수연 외, 2020에서 재인용)는 내용과 일치한다.

연구 참여자들은 적성과 맞지 않는 업무, 상사 및 동료와의 마찰, 예상하지 못한 과도한 업무, 개인의 가치관과의 충돌 등을 경험하면서 첫 직장에서도 더이상 발전 가능성이 없다는 생각을 하였다. 이영민, 임정연(2010)의 연구에서도 대졸 초기 경력자들이 이직을 준비할 때 개인의 발전 가능성 등을 고려하는 것으로 나타났다. 특히 근무 환경의 만족도 여부와 관계없이 대부분의 연구 참여자들은 스스로의 미래에 대한 걱정과 우려(우려와 관심)를 가장 크게 표출하고 있었다. 회사가 비전이 없어 보이거나 스스로 성장 가능성이 없음을 깨달으며 첫 직장보다 더 나은 직장에 관심(concern)을 가지는 모습이었다. 주위의 퇴사 반대에도 불구하고 스스로 퇴사를 결정하고 새로운 삶을 위한 도전과 준비를 하기도 하였다. 직장에서 버티기와 뛰쳐나오기를 부단히 고민하지만 스스로에 대한 확신을 가지고

결국 퇴사를 결정하는 모습에서 통제(control)를 실현해 가고 있었다. 또한 퇴사 이후 새로운 출발을 위한 기회를 찾기 위해 적극적인 자세로 스스로 배우고 싶은 것을 탐색하거나 학습하기도 하였다. 재취업을 위해 새로운 기회에 대한 호기심(curiosity)을 가지고 구체적인 계획을 세우거나 실행하고 있었다. 마지막으로 퇴사 결심과 동시에 불확실한 미래 때문에 걱정은 있었지만 경력전환에 대한 확신을 가지고 있었다. 연구 참여자들은 스스로에 대한 확신과 자신감(confidence)으로 재취업을 향해 첫발을 내딛고 있었다. 본 연구에서는 Savickas의 경력적응성의 구성 요소인 4C(우려와 관심(concern), 통제(control), 호기심(curiosity), 자신감(confidence))를 통해 대졸 신입사원들의 첫 직장 생활 경험과 경력전환 과정을 이해하는데 그 의의가 있다.

둘째, 대졸 신입사원들의 경력 아비투스에 대한 분석 결과, 직장 생활에서의 경력 아비투스와 재취업 준비 과정에서의 변화된 경력 아비투스의 의미를 알 수 있었다. 첫 직장 생활에서 신입사원들은 빠른 시간 내 새로운 조직과 업무에 적응하기 위해 ‘자기주도적 신입사원 되기’ 경력 아비투스를 형성하고 있었다. 또한 함께 근무하는 동료, 상사들과 같은 주변 사람에게 의지하며 사회 관계망을 만드는 경력 아비투스를 형성하였고 이를 통해 힘들고 어려운 직장 생활을 이겨내고 있었다. 연구 참여자들은 사람에게 스트레스를 받기도 하고 사람에게 의지하며 주변 사람들을 직장 생활의 버팀목이라고 생각하고 있었다. 이러한 내용은 동료 신뢰가 경영자에 대한 신뢰보다 조직몰입과 조직시민행동에 훨씬 더 영향을 주는 것으로 나타난 황호영, 김영구, 최영균(2005)의 연구 결과를 지지한다. 박은선, 오계택, 이명주(2017)도 신입사원들은 입사 후 함께 근무하는 동료, 상사와의 관계에 따라 직장에 대해 긍정적인 인식을 가질 수 있으며 직장에 대한 애착으로 직무 만족이 높아질 수 있다고 하였다. 이들은 직장 동료, 상사에게 의지하는

독특한 경력 아비투스를 형성하고 있었고 첫 직장 생활에서 경력을 쌓아가고 있었다. 마지막으로 업무를 배우기 위한 학습을 지속하며 오직 경력을 쌓기 위해 어렵고 힘든 상황을 견디는 ‘무조건 참고 버티기’의 경력 아비투스를 형성하였다. 연구 참여자들은 직장의 부적응, 상사들과의 마찰, 예상하지 못한 과도한 업무 등을 마주하면서 스스로의 경력 개발을 위해 일단 참고 회사에 다니거나 버티는 모습이었다. 이러한 모습은 직장 적응하기 위해 스스로를 직장 업무에 적합하게 하는 일종의 습관의 의미를 나타내고 있었다.

재취업 준비 과정에서의 경력 아비투스는 먼저 첫 직장 업무의 부적응으로 인해 퇴사를 경험한 연구 참여자들에게 나타났으며 본인의 적성과 가치관과의 적합한 직장을 찾는 유형이었다. 이들은 다른 조건보다 스스로가 즐거움을 느끼고 좋아하는 일인지가 중요하다고 생각하였다. 연구 참여자들은 첫 직장 생활에서 형성된 경력 아비투스가 퇴사와 재취업 준비 과정을 경험하면서 변화된 양상을 보여주었다. 또한 더 나은 직장으로서의 경력 전환 성공을 위해 자격증과 4년제 학위 취득하기의 ‘스펙 쌓기’ 경력 아비투스를 형성하고 있었다. 신입사원으로서 직장 생활을 경험해 본 연구 참여자들에게 자격증과 4년제 학위 취득은 스스로의 성장과 자기 계발의 의미를 가지고 있었다. 마지막으로 재취업 준비 과정에서 빠른 시간 내에 취업하고자 ‘무조건 지원하기’의 경력 아비투스를 가지고 있었다. 이러한 경력 아비투스는 경력 단절을 극복하고 스스로의 경력 개발을 위해 노력하고 있음을 의미하였다. 본 연구에서는 신입사원들이 속했던 직장 따라 형성된 경력 아비투스와 첫 직장 생활 경험에서 새롭게 정립되거나 변화된 경력 아비투스의 의미를 탐색했다는 점에서 그 의의가 있다고 볼 수 있다.

셋째, 연구 참여자들은 첫 직장 생활의 의미에 대해 ‘처음이 주는 경험은 나의 미래 자산’, ‘배움을 통한 성장’이라고 생각하고 있었다. 첫 직장에서

예상하지 못한 상황과 마주하거나 그로 인해 퇴사를 경험하였지만 대부분의 연구 참여자들은 첫 직장 생활을 대체로 긍정적인 의미로 나타내고 있었다. 처음이 주는 경험의 의미로 스스로에게 자산이 되었으며 세상에 대한 경험을 통해 많은 것을 배우고 스스로의 성장에 도움이 되었다고 생각하고 있었다. 이러한 내용은 신선임과 김수임(2016)의 대기업 대졸 신입사원의 이직 고민 경험에 대한 현상학적 연구 결과를 지지한다. 대기업 대졸 신입사원들은 현재 스스로 겪고 있는 어려움을 스스로의 인생에 도움이 되는 어려움으로 생각하고 의미 있게 수감하려는 모습과 그 맥락을 같이 한다고 볼 수 있다. 연구 참여자들은 첫 직장 생활의 의미가 직장에서의 경험을 통해 새로운 의미를 가지고 있었으며 경력전환 과정에서 이들의 경험 학습을 이해하는 것은 중요한 의미이다.

본 연구를 통해 첫 직장에서의 경력적응, 첫 직장 생활과 재취업 준비과정에서의 경력 아비투스, 경력전환을 통해 다음을 확인할 수 있었다.

첫째, 연구 참여자들은 첫 직장 생활의 경험과 퇴사, 재취업 준비 과정 모두 경력개발을 목표로 노력하고 있었다는 것을 알 수 있었다. 9명의 연구 참여자들은 각자의 직장에서 인정받고 성장하고자 하는 욕구를 가지고 있었고 이를 충족시키기 위해 부단히 노력하고 있었다. 적성에 맞지 않는 업무나 상사와의 갈등, 과도한 업무와 발전 가능성이 보이지 않는 직장에서의 퇴사의 결심이 들기도 하였지만 입사 초기에는 적응하면 나아질 것이라는 기대를 가지고 있었다. 이들이 첫 직장에서의 어려운 상황을 참고 견뎌던 것은 스스로의 경력개발 때문이었다. 더이상 직장 생활이 의미가 없다는 것을 깨닫고 퇴사를 결심하였고 이후 재취업을 준비하는 과정에서도 미래의 경력개발을 위해 노력하고 있었다. 연구 참여자들의 직장 생활과 재취업 과정에서의 경험을 통해 조직의 성장과 발전보다는 자신의 성장과 발전을 위해 목표를 설정하고 목표를 달성하기 위해 노력한다(장원섭, 2011)

는 내용과 그 맥락을 같이 하고 있었다.

둘째, 경력전환을 위해 선택한 자발적 퇴사는 개인의 삶에서 스스로의 성장과 발전을 위한 시간이었다. 본 연구의 참여자들은 모두 자발적 퇴사를 선택한 자들이었다. 첫 직장과 업무의 만족 여부와 상관없이 더 나은 직장을 위해 자발적 퇴사를 경험하였고 이들은 재취업 준비 과정에서 이전보다 나은 조건의 직장으로 재취업하기 위해 고3 시절만큼 힘들게 자격증과 시험공부를 하는 모습이었다. 이들은 재취업 준비 과정이 누구보다 힘든 것을 알고 있었으나 현재 직장에서의 미래가 보이지 않는다는 생각에 퇴사하고 직장을 나오게 되었다. 재취업에 대한 보장된 미래는 없었지만 자발적 퇴사를 결정하고 재취업을 준비하는 과정은 스스로가 성장할 수 있는 기회라고 생각하고 있었다. 경력전환 과정에서 다양한 학습을 경험하고 있었고 자신들의 경험을 반추하며 스스로 의미를 만들고 다시 기회로 연결하였으며, 경력전환 과정 자체가 성장과 학습의 시간이라는 전지영(2015)의 연구 결과와도 같은 맥락으로 볼 수 있었다.

셋째, 첫 직장 생활과 재취업 준비 과정에서 형성된 경력 아비투스를 통해 장(조직)에서의 개인의 경험이 중요한 역할을 하는 것을 알 수 있었다. 연구 참여자들은 신입사원으로서 직장에서의 경험을 통해 그들만의 행동, 사고, 인식 체계 등을 획득하고 있었다. 직장에 적응하기 위해 노력하거나 주변 사람의 사회 관계망을 형성하거나 스스로 참고 버티는 경력 아비투스는 그들이 속한 직장에서의 경험에 따라 각각 다른 아비투스를 형성하고 있었다. 또한 재취업 준비 과정에서의 변화된 경력 아비투스에 영향을 미쳤던 것도 그들의 첫 직장에서의 경험이었다. 첫 직장에서의 다양한 경험을 통해 경력 아비투스를 형성하기도 하고 변화하기도 하였다. 이러한 내용은 대졸 신입사원들은 기업의 규모, 연봉 등의 객관적 조건을 우선시하는 것이 아니라 일을 더욱 즐겁게 하면서 그 안에서 개인의 의미를 찾고

성장하려고 한다는 연구 결과(이혜정 외, 2013)와 같다는 것을 알 수 있었다. 이처럼 첫 직장 생활의 경험에 따라 형성된 아비투스가 개인의 직업결정 과정에 영향을 미치고 있었다. 이러한 현상은 부르디외가 아비투스를 자신의 삶의 조건이나 교육 환경 속에서 끊임없이 습득한다고 하였으며, 이러한 측면에서 아비투스를 ‘구조화되는 구조(structured structure)’라고 하였던 내용과 맥락을 같이 하였다(Bourdieu, 1979; 이성희, 2013에서 재인용). 이것은 인간이 속한 환경에서 아비투스에 의해 영향을 받으며 의식적인 행동과 자발적인 행동이 아니라고 볼 수 있다. 이러한 차원에서 ‘구조화되는 구조’의 의미는 연구 참여자들이 그들이 속했던 직장에서의 다양한 경험으로 인해 자연스럽게 경력 아비투스가 자리 잡았다는 것을 알 수 있었다. 본 연구를 통해 첫 직장에서의 경력적응과 직장 생활과 재취업 준비 과정의 경력 아비투스, 첫 직장 생활의 의미를 통해 이들이 끊임없이 경력적응과 경력개발, 경력전환을 시도하는 것을 알 수 있었다.

본 연구의 문제에는 포함되어 있지 않지만 연구 참여자들을 통해 청년취업준비생들에게 필요한 취업지원서비스에 대해 다양한 의견을 들을 수 있었다. 연구 참여자들은 대졸 신입사원으로서 첫 직장 퇴사 경험과 재취업 상담을 위해 졸업한 대학교를 다시 찾은 공통점이 있었다. 총 9명의 연구 참여자들은 연구자를 포함하여 함께 근무하고 있는 컨설턴트들의 추천을 받아 인터뷰 대상자로서 적합성을 고려하여 심층 면담을 진행한 자들이었다. 이들에게 졸업한 대학교에 취업 상담을 위해 다시 방문하는 이유와 취업준비생들이 희망하는 대학교, 기업, 정부의 취업지원서비스 등에 대해 알 수 있었다. 연구 참여자들의 의견을 종합하여 청년층 취업준비생과 신입사원을 위해 필요한 지원이 무엇인지에 대한 시사점은 다음의 세 가지로 나타낼 수 있었다.

첫째, 개인별 적성과 흥미를 고려한 명확한 진로 목표 설정과 직업 상담

이 필요하다. 연구 참여자들은 첫 직장과 직업을 선택하는 과정에서 명확한 자기 이해와 탐색 과정을 거치지 않고 취업한 경우가 대부분이었다. 이러한 경우 직장 업무와의 부적합을 경험하고 입사한 지 얼마 되지 않아 퇴사를 결정하였다. 대학교에서는 1:1 맞춤형 진로 및 취업 상담과 취업 지원 프로그램 제공 시 재학생 및 졸업생들에게 적성과 흥미에 적합한 직업 선택의 중요성에 대해 인지시켜 줄 필요가 있다. 입사지원서 작성법, 모의 면접 등의 취업지원서비스 제공 이전에 재학생과 졸업생들이 명확한 자기 이해를 통해 스스로 적성과 흥미에 적합한 진로를 찾아갈 수 있도록 방향을 설정해 주는 것이 필요하다.

둘째, 기업에서는 신입사원을 위한 체계적인 OJT와 직장 내 멘토링 프로그램이 필요하다. 연구 참여자들은 열악한 근무 환경과 정확한 업무 인수인계 등이 없는 근무 환경에 불만을 겪었으며 이러한 근무 조건은 결국 퇴사를 결심한 계기가 되고 있었다. 탁진국, 이동하, 박지현, 김현해, 정병석(2007)의 신입사원의 이직 의도를 설명한 연구에서도 임금 불만과 직무부합의 표준화 계수가 가장 높게 나타났다. 이 중 직무부합이 신입사원의 이직 원인으로 높게 나타난 이유는 회사에서 신입사원들에게 입사 후 담당하게 될 업무에 대해 충분히 설명하지 않았기 때문이다. 따라서 기업은 신입사원을 위한 체계적인 OJT와 선배들의 멘토링 프로그램을 통해 신입사원이 빠른 시간 내 직장에 적응하고 장기간 근속할 수 있는 조건을 마련해 주어야 한다. 신입사원의 조기 퇴사는 결국 기업의 인적 자원 손실과 또 다른 채용을 위한 비용을 발생시키기 때문이다.

셋째, 정부는 청년 취업을 위한 다양한 정부 정책을 시행하고 있지만 무분별한 정책을 남발하는 것보다 현재 시행하고 있는 정책의 실효성에 대해 점검해 볼 필요가 있다. 매년 청년들을 위한 지원금 확대와 공공기관 일자리 확충을 통한 정부의 고용정책과 지원이 증가하고 있다. 하지만 실제 청

년들은 정부고용정책에 대한 실효성에 의문을 가지고 있었다. 새로운 정책을 무분별하게 시행하는 것보다 현 정책의 단점을 보완하고 실제 청년층에게 도움이 될 수 있는 효율적인 측면이 무엇인지 점검해 볼 필요가 있다. 따라서 고등교육기관의 개인별 적성과 흥미를 고려한 진로 및 취업지원서비스, 기업의 근무 환경 개선, 정부 고용정책의 실효성 점검을 통해 청년층의 취업 문제에 대한 효율적인 해결 방안이 제시되어야 한다.

본 연구의 논의와 결론을 바탕으로 향후 이와 유사한 연구의 방향에 대한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구 주제와 관련하여 연구 대상의 다양성이 요구된다. 연구 참여자 1명을 제외하고 본 연구는 부산시 4년제 대학교를 졸업하고 첫 직장 생활을 경험한 자들이 연구 대상이다. 특성화고를 포함한 고등학교 졸업생과 2년제 대학교 졸업생 그리고 2년 이상 근무한 대졸 신입사원을 대상으로 연구할 필요성이 있다. 다양한 학력과 각각 다른 근무 경력을 가진 연구 참여자들을 대상으로 직장 생활의 경험과 퇴사 사유 등이 더욱 다양하게 분석될 수 있기 때문이다.

둘째, 본 연구는 첫 직장 퇴사 후 경력전환을 준비 중이거나 성공한 참여자들을 대상으로 연구를 진행하였다. 향후 청년들의 초기 취업과 경력전환과 관련하여 참여자 그룹을 세분화하여 더욱 구체적으로 경력개발, 경력적응의 경험과 의미에 대해 살펴봄으로써 초기 신입직원들의 직장생활 적응과 지속적인 경력개발이 가능하도록 지원할 필요가 있다.

셋째, 본 연구는 대졸 신입사원들의 직장 생활의 경험과 그 의미, 경력아비투스에 대해 질적 연구 방법으로 논의하였다. 첫 직장 생활과 퇴사 경험, 경력전환 등의 개념은 개인의 인생에서 중요한 의미가 있다. 따라서 질적 연구 방법 중 생애사 연구나 내러티브 연구와 같은 다양한 접근의 연구가 필요하다.

참 고 문 헌

- 강예지 (2017). 지식근로자의 경력개발과 이직 경험에 대한 내러티브 탐구. 연세대학교. 박사학위논문.
- 강인주, 정철영 (2015). 대기업 사무직 근로자의 이직의도와 경력학습, 고용가능성, 조직몰입 및 경력몰입의 관계. **농업교육과 인적자원개발**, 47(2), 149-175.
- 권대봉 (2003). 인적자원개발의 개념 변천과 이론에 대한 종합적 고찰. 서울: 원미사.
- 권현수 (2011). 체육전공생들의 사회질서 재생산 : 부르디외 이론의 상징자본을 중심으로. 한국체육대학교 석사학위논문.
- 김민영, 장원섭 (2017). 4년제 일반대학 취업준비생의 취업스터디를 통한 경력개발에 대한 질적 연구. **진로교육연구**, 30(2), 81-101.
- 김상욱, 유홍준 (2002). 직무만족과 이직의사의 행태학적 결정요인. **한국사회학**, 36(1), 51-81.
- 김석완 (2007). 문명화이론의 ‘몸’ 개념과 그 교육학적 함의. **교육철학연구**, 40(0), 61-83.
- 김선주 (2020). 중장년 퇴직자의 경력적응성에 관한 질적 연구. **교육치료연구**, 12(3), 379-399.
- 김소영, 장원섭, 김민영 (2007). 대졸 초기경력자의 조직적응 요인들과 심리사회적, 구조적, 학습경험적 요인들 간의 정준상관 분석연구. **한국교육**, 34(4), 105-129.
- 김수연, 이희수 (2020). 호텔 구성원의 무형식학습이 주도적 경력 행동에 미치는 영향: 학습민첩성과 경력적응성의 매개효과. **관광경영연구**,

97(0), 481-508.

김유선 (2015). 쟁점과 대안 : 비정규직 규모와 실태 통계청, 경제활동인구 조사 부가조사 (2015.3) 결과. **노동사회**, 183(-), 54-92.

김을 (2014). 스콜라철학과 고딕건축의 '심적 습성' 파노프스키의 『고딕건축과 스콜라철학』을 중심으로. **美學**, 80, 33-80.

김은상 (2002). 조직몰입과 경력몰입의 관계유형이 이직의도, 수행노력, 학습동기에 미치는 효과. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 15(1), 41-63.

김은석, 정철영 (2010). 청년근로자의 일반적 특성과 직무만족이 이직결정에 미치는 영향. **진로교육연구**, 23(3), 107-122.

김은지, 김수영 (2018). 대기업 근로자의 학습목표지향성과 조직몰입의 관계에서 경력적응성의 매개효과. **Andragogy Today : International Journal of Adult & Continuing Education**, 21(4), 75-95.

김을식, 김재신 (2020). 코로나19 고용 충격, 위기 대응과 뉴 노멀의 모색. **이슈&진단**, 1-26.

김종관, 이윤경 (2009). 업무구조, 조직문화, WLB제도가 조직유효성에 미치는 영향:일과 생활의 균형의 매개효과를 중심으로. **인적자원관리연구**, 16(4), 57-77.

김지경, 조유현 (2003). 젊은 여성의 첫 출산 후 노동시장 복귀에 관한 분석. **노동경제논집**, 26(3), 181-207.

김천기, 김현수, 김혜영 (2008). 상업계고등학생의 아비투스에 따른 학생생활 방식. **교육종합연구**, 6(2), 1-25.

김초롱, 오세일 (2017). 대기업 청년 퇴사자의 진정성과 자기계발. **사회이론**(51), 103-139.

- 김하영 (2015). 대졸 취업자의 노동이동 현황과 시사점. 고용동향 브리프 5월. 한국고용정보원.
- 김한별 (2010). **평생교육론**. 서울:학지사.
- 김현숙 (2009). **전문계 고등학생의 실용적 아비투스에 따른 학교생활 방식**. 전북대학교 박사학위논문.
- 김홍국 (2000). **경력개발의 이론과 실제**. 서울: 다산출판사.
- 나종민, 김천기 (2015). 부르디외의 장 이론 관점에서 본 혁신학교 교원들의 권력관계 특성. **교육사회학연구**, 25(1), 79-103.
- 남재량 (2006). 이슈분석: 청년실업의 동태적 특성과 정책 시사점, 「노동리뷰」 2006년 4월호, **한국노동연구원**, 22-33.
- 남춘호 (2002). 경제위기 이후 노동시장의 구조개편과 장기실업 및 반복실업. **산업노동연구**, 8(2), 71-110.
- 노숨이 (2014). **공업고 학생의 아비투스과 진로 선택**. 한국교원대학교 석사학위논문.
- 민병원, 박헌재 (2018). 조직과 개인의 경력개발이 직무배태성과 이직의도에 미치는 영향. **한국인적자원개발학회 학술연구발표회 발표논문집**, 225-247.
- 박경문, 이용탁 (1999). 경력개발을 통한 인적자본개발에 관한 연구. **경성대 논문집**, 20(2), 147-165.
- 박경숙, 김영혜 (2003). 한국 여성의 생애 유형: 저출산과 M 자형 취업곡선에의 함의. **한국인구학**, 26(2), 63-90.
- 박수미 (2003). 한국여성들의 두 번째 노동시장 이행에 대한 종단적 연구. **한국여성학**, 19(1), 43-80.
- 박순용 (2006). 연구자의 위치와 연구윤리에 관한 소고: 문화기술지연구를 중심으로. **미래교육연구**, 19(1), 1-29.

- 박순용 (2010). 교육현장 연구를 위한 질적 연구방법. **국제이해교육연구**, 5(1), 97-117.
- 박용현 (2010). 실업으로 인한 임금 손실과 지속 원인에 대한 연구. **노동경제논집**, 33(1), 53-84.
- 박은규 (2015). 대기업 사무직 근로자의 사회적 네트워크, 직무자율성 및 경력개발지원이 경력적응성에 미치는 영향. 서울대학교 석사학위논문.
- 박은선, 오계택, 이명주 (2017). 신입사원의 직무만족과 임금수준이 이직의도에 미치는 영향: 신뢰의 조절효과를 중심으로. **기업경영연구**, 24(6), 1-19.
- 박재규 (2003). 취업여성의 가사노동 부담과 직무만족에 관한 연구. **여성연구**, 64, 45-77.
- 박정현, 류숙진 (2008). 대졸 초기경력자의 이직의도와 이직행위. **한국사회학회 사회학대회 논문집**, 853-871.
- 손수진, 김수영, 김은지 (2013). 조직원들의 경력적응성이 조직사회화에 미치는 영향: 역할명료성의 매개효과. **Andragogy Today : International Journal of Adult & Continuing Education**, 16(4), 167-195.
- 손유미 (2001). 실직자 직업전환 과정 연구. 서울대학교 박사학위논문.
- 신선임, 김수임 (2016). 대기업 대졸 신입사원의 이직고민 경험에 대한 현상학적 연구. **상담학연구**, 17(3), 503-525.
- 신수진 (2016). 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공과 지속학습활동, 경력정체성 및 경력적응성, 프로티언 경력지향성간의 구조적 관계. 고려대학교 박사학위논문.
- 신혜원 (2018). A기업 건축설계사의 경험학습과 전문직업적 정체성의 관

계. 고려대학교 석사학위논문.

오인수, 서용원, 신강현 (2004). 조직내/외 경력이동의 개념화와 그 선행변인의 규명 및 측정. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 17(2), 279-304.

유기웅, 정종원, 김영석, 김한별 (2018). **질적연구방법의 이해(개정판)**. 서울: 박영스토리.

유성희 (2008). **경력개발제도가 연구개발인력의 조직몰입에 미치는 영향 연구**. 연세대학교 석사학위논문.

유지희 (2014). 호텔조리사의 자아존중감, 경력적응성, 경력만족에 대한 연구. **한국관광학회 국제학술발표대회집**, 76(2), 469-484.

윤윤규 (2010). 이직사유별 일자리 이행경로 및 결정요인 분석. **한국노동경제학회**, 33(2), 91-134.

윤태석 (2020, 7, 17). 3040 직장인 10명 중 8명 “인생 이모작 준비 중”. **한국일보**.

<https://www.hankookilbo.com/News/Read/A2020071710230001634?did=NA>에서 검색.

은화리 (2013). **대졸 초기경력자의 자발적 이직에 관한 연구**. 중앙대학교 석사학위논문.

은화리, 구자복, 정태연 (2018). 직무배대성에 따른 이직과 잔류의 영향 요인에 대한 질적 연구. **한국심리학회지: 문화 및 사회문제**, 24(2), 221-250.

이광우 (2013). **문화매개자로서 미디어 생산자의 아비투스 형성과 실천에 대한 연구**. 중앙대학교 석사학위논문.

이만기 (2013). 대졸 초기경력자의 이직의도에 미치는 영향요인 분석. **진로교육연구**, 26(3), 61-81.

- 이병준 (2009). 노버트 엘리아스(Nobert Elias) 인간과학이론의 교육학적 함의에 대한 연구. **교육철학**, 39(0), 223-241.
- 이상길 (2001). 문화생산과 지배: 피에르 부르디외의 ‘장이론’에 대한 비판적 고찰. **언론과사회**, 30, 7-46.
- 이상호(1997). 사회질서의 재생산과 상징권력: Bourdieu의 계급이론. **현택수(편)(1998). 문화와 권력: 부르디외 사회학의 이해**. 서울: 나남출판.
- 이성희 (2013). 부르디외의 ‘아비투스’·장·자본의 상호형성 메커니즘 — 이론적 고찰과 경험적 연구의 활성화 방안 —. **교육사회학연구**, 23(2), 151-171.
- 이영면, 백승규 (2010). 조직구성원의 여가만족이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. **조직과 인사관리연구**, 34(1), 25-62.
- 이영민, 임정연 (2010). 대졸 초기 경력자의 자발적 이직 결정요인 및 효과 분석. **기업교육연구**, 12(1), 129-153.
- 이윤미 (2020). **아비투스 분석으로 본 초등교사의 교육과정 실행**. 한국교원대학교 박사학위논문.
- 이혜정, 유규창 (2013). Y세대의 일과 삶의 균형. **노동정책연구**, 13(4), 1-31.
- 장원섭 (2011). **인적자원개발: 이론과 실천**. 서울: 학지사.
- 장진아 (2013). 부르디외의 ‘자본’개념을 적용한 초등 사회과 교과서 내용분석. 한국교원대학교 석사학위논문.
- 전지영 (2015). **경력전환 과정에 대한 질적 사례 연구: 성인교육 종사자를 중심으로**. 연세대학교 석사학위논문.
- 정미경 (2016). **평생교육과 직업능력개발 장에서의 베이비붐 세대의 학습아비투스 분석**. 부산대학교 박사학위논문.

- 정준영 (1998). 정체성 논의에 대한 Norbert Elias의 문명화과정론의 사회학적 함의. 서울대학교 석사학위논문.
- 제갈돈 (2002). 지방공무원의 직무만족 결정요인. **한국 행정학보**, 36(4), 263-280.
- 조선배, 손일락, 현성협 (2011). 개인의 경력관리가 경력만족에 미치는 영향. **호텔경영학연구**, 20(2), 1-13.
- 진성미 (2013). 경력 자본과 경력 아비투스. **평생학습사회**, 9(3), 73-92.
- 최선주, 한승희, 이병훈, 이정희, 장성연 (2012). 시험형 인간으로 살아가기 : 입시경쟁체제에서 형성된 아비투스가 추동하는 삶. **아시아교육연구**, 13(1), 73-103.
- 최우석 (2008). 미용산업 조직구성원들의 직무만족 결정요인에 관한 실증적 연구. **산업경제연구**, 21(2), 805-823.
- 최윤미, 길혜지 (2012). 로지스틱 회귀분석을 이용한 경력전환 결정요인 탐색 연구. **직업교육연구**, 31(2), 1-21.
- 탁진국, 이동하, 박지현, 김현해, 정병석 (2007). 신입사원의 이직의도에 영향을 미치는 직무 및 조직관련 변인에 관한 연구. **한국심리학회 학술대회 자료집**, 2007(1), 340-341.
- 탁진국, 이은주, 임그린 (2015). 경력적응성 척도의 타당화 검증. **한국심리학회지 산업 및 조직**, 28(4), 591-608.
- 한귀영 (2019, 5, 30). 청년을 퇴사로 밀어내는 사회. **한겨레신문**.
<https://www.hani.co.kr/arti/opinion/column/896009.html>에서 검색.
- 황호영, 김영구, 최영균 (2005). 동료에 대한 신뢰가 팀 성과에 미치는 영향에 관한 연구. **산업경제연구**, 18(4), 1515-1540.
- Al Ariss, A. (2010). Modes of engagement: Migration, self-initiated expatriation, and career development. *Career Development*

- International*, 15(4), 338 - 358.
- Bourdieu, P. (1977). *Outline of a theory of practice*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bourdieu, P. (1984). *Distinction: A social critique of the judgement*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bourdieu, P. (1985). The genesis of the concepts of habitus and of Field. *Sociocriticism*, 2(2), 11-24.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. G. Richardson. (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (pp. 241-258). New York: Greenwood Press.
- Bourdieu, P. (1991). Language and Symbolic Power. Translated by G. Raymond and M. Adamson. *Cambridge*.
- Bourdieu, P. (1993). *Die feinen Unterschiede*. 독일: Suhrkamp.
- Burns, E. (2010). Capture in the diversity of transition from a multidisciplinary perspective. *Australian Journal of Career Development*, 19(3), 43-51.
- Costa, C., & Murphy, M. (Eds.). (2015). *Bourdieu, habitus and social research: The art of application*. Springer.
- Creswell, J. W. (2007). *질적 연구방법론: 다섯 가지 접근* (조흥식 외 역). 서울: 학지사(원전 2007년에 출판).
- Cutton, J. L., & Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of Management Review*, 11(1), 55-70.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2005). *커뮤니케이션과 미디어교육 연구의 주사위: 질적 연구방법론* (강진숙 역). 서울: 지금.

- Elias, N. (2009). **문명화과정 II** [Über den Prozeß der Zivilisation II] (박미애 역). 서울: 한길사(원전 1939년에 출판).
- Feldman, D. C. (1988). *Managing careers in organizations*. Scott Foresman & Company.
- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1967). **질적연구방법의 이해** (유기웅, 정종원, 김영석, 김한별 공역). 서울: 박영스토리(원전 2012년에 출판).
- Greenhaus, J. H., Gallanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2000). *Career management*. FL: Dryden.
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 155-176.
- Iellatchitch, A., Mayrhofer, W., & Meyer, M. (2005). Career Habitus Revisited. *Complicated and Incomprehensible Answers to Questions Nobody Asked*.
- Kelly, P., & Lusi, T. (2006). Migration and the transnational habitus: Evidence from Canada and the Philippines. *Environment and Planning A*, 38(5), 831 - 847.
- Louis, M. R. (1980). Career transitions: Varieties and Commonalities. *Academy of management review*, 5(3), 329-340.
- Miles, M. & Huberman, M. (1994). **질적연구방법과 실제** (조성남 외 역). 서울: 도서출판 그린.
- Neapolitan, J. (1980). Occupational change in mid-career: An exploratory investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 16(2), 212-225.
- Rhodes, S. R., & Doering, M. (1983). An Integrated Model of Career

- Change. *Academy of Management Review*, 8(4), 631–639.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In R. W. Lent, & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp.42–70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational behavior*, 80(3), 661–673.
- Shamir, B., & Arthur, M. B. (1989). An exploratory study of perceived career change and job attitudes among job changers. *Journal of Applied Social Psychology*, 19(9), 701–716.
- Spurk, D., Volmer, J., Orth, M., & Göritz, A. S. (2020). How do career adaptability and proactive career behaviours interrelate over time? An inter and intraindividual investigation. *Journal of occupational and organizational psychology*, 93(1), 158–186.

[부록 I] 연구 참여 의뢰서

연구 참여 의뢰서

안녕하세요. 부경대학교 교육컨설팅학과 석사 과정에 재학 중인 고민영입니다. 저는 대졸 신입 사원의 초기 직장 생활과 퇴사, 재취업을 준비 중인 과정에 관한 연구를 진행하고 있으며, 이러한 내용을 연구하고자 인터뷰를 계획 중에 있습니다. 연구 참여자는 대학교 재학 중 또는 졸업 이후 초기 직장 생활에서 2년 미만의 근무한 경험이 있으며 자발적으로 퇴사를 결정한 자들로 계획 중에 있습니다.

면담은 1~2회 진행될 예정이며 추후 이메일 및 기타 방법으로 추가 질문이 이루어질 수 있습니다. 면담과 관련한 모든 내용은 연구 목적 이외에는 사용되지 않으며, 성명, 기업명 등을 포함한 개인 정보와 관련된 내용은 익명으로 처리할 예정입니다. 연구 참여 의사가 있으신 분은 아래의 내용을 작성하여 회신 주시면 감사드리겠습니다.

바쁘신 와중에도 연구에 참여해 주셔서 감사드립니다.

▶ 성 명 :

입사일	퇴사일	근무지명	업무 내용

지도교수 : 김 선 주

연 구 자 : 고 민 영

*본 연구와 관련하여 추가 문의는 아래로 부탁드립니다.

(wendie81@naver.com)

[부록 II] 연구 동의서

연구 동의서

본 연구는 부경대학교 교육컨설팅학과 석사과정 3학기 고민영의 석사 논문 작성을 위해 진행될 예정입니다. 본 연구는 대졸 신입사원의 첫 직장 생활의 경험, 경력 아비투스의 의미 등을 탐색하는 것을 목적으로 하고 있습니다. 연구자는 연구에 필요한 질문들을 통해 면담을 진행할 계획을 가지고 있습니다.

귀하의 응답은 본 연구를 진행하는데 매우 중요한 자료로 쓰일 예정입니다. 면담 내용은 연구 목적 이외에는 사용되지 않으며, 성명, 기업명, 퇴사 사유 등을 포함한 개인 정보와 관련된 일체의 내용은 익명으로 처리될 예정입니다. 면담의 내용은 본인의 원하지 않을 시 연구 내용에서 제외될 수 있습니다. 바쁘신 와중에도 연구에 참여해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

2020년 12월

지도교수 : 김 선 주

연구자 : 고 민 영

*본 연구와 관련하여 추가 문의는 아래로 부탁드립니다.

(wendie81@naver.com)

본인은 위 내용을 모두 숙지하였으며 본 연구에 참여할 것을 동의합니다.

년 월 일

성명 : (인)