

일과 직업의 사회학

진로발달, 직업선택과 직업정보

김현우, PhD¹

¹충북대학교 사회학과 조교수

April 13, 2022



진행 순서

- 1 진로발달이론
- 2 직업선호이론
- 3 직업정보시스템
- 4 사회학적 비판

진로발달이론

진로발달이론

가장 먼저 진로발달에 관한 심리학적 설명을 살펴본다.

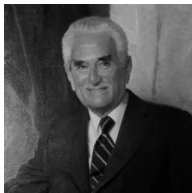
- **직업심리학(psychology of occupations)**은 사회학보다 긴 시간동안 개인의 진로탐색, 직업결정, 직업적응, 직업전환 등 아젠다에 관해 연구해왔다.
- 이 과정에서 많은 심리학적 개념과 이론을 개발해왔고 실무상으로도 많은 기여를 해왔다.
- 사회학자들은 한발 늦게 이에 대응하는 과정에서 직업에 관한 일부 사회학적 개념과 이론을 가다듬어 왔다.
- 직업심리학은 (비판적) 출발점으로 삼기에 충분하므로 먼저 직업심리학적 이론을 이해해야 한다.



진로발달이론

진로발달에 단계가 있다는 혁신적 발상에서 논의가 출발하였다.

- Eli Ginzberg는 직업심리학에서 발달이론(development theory)의 선구적인 연구자로 여겨지는데, 이는 직업선택을 진로발달(career development)로 설명한 공헌에서 왔다.
- 그는 진로발달의 세 단계를 다음과 같이 상정하였다: Fantasy phase (6-10세), Tentative phase (11-17세), Realistic phase (18-22세)
- 6-10년 정도 걸리며 불가역적 프로세스로 전제된다. 취업 시점에서 발달이 완료된다고 보았다.



Eli Ginzberg (1911-2002)

Ginzberg, Eli. 1951. Occupational Choice, an Approach to a General Theory. New York, NY: Columbia University Press.

진로발달이론

Ginzberg의 발달이론은 후대의 연구자에게 큰 자극을 남겨 많은 후속 연구를 촉발시켰다.

- Donald Super (1957)의 연구가 주목할만한데 그는 다음과 같이 단계를 구분하였다: Growth (10-14세), Exploration (15-24세), Establishment (25-44세), Maintenance (45-64세), Decline (65세 이후)
- 그는 진로발달이 (1) 가역적인 과정이자, (2) (35년 정도에 걸쳐 은퇴까지 계속되는) 지속적인 과정이라고 보았다.
- 이는 빠르게 통설로 받아들여졌다. Ginzberg도 나중에는 진로발달이 일생 동안의 의사결정 과정이라고 견해를 바꾸었다.



Donald E. Super

Donald Super (1910-1994)

Super, Donald. E. 1957. The Psychology of Careers. New York, NY: Harper Bros.



진로발달이론

Linda Gottfredson의 1981년 연구는 **진로열망(career aspiration)**에 대한 현대적 설명을 이끌어냈다.

- Gottfredson은 특히 다음과 같이 단계를 구분하였다.
- Orientation to Size and Power (3-5세), Orientation to Sex Roles (6-8세), Orientation to Social Valuation (9-13세), Orientation to Internal Unique Self (14-세)
- 진로발달은 **제한(circumscription)**과 **타협(compromise)**을 거치면서 **자기-개념(self-concept)**이 발달하는 동적(dynamic)인 과정이다.



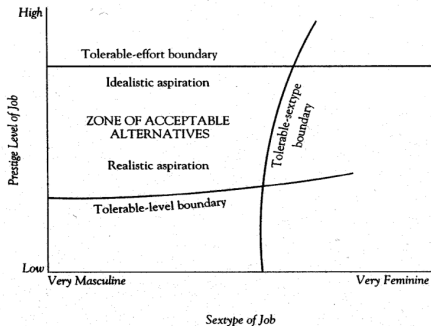
Linda Gottfredson (1947-)

Gottfredson, Linda S. 1981. "Circumscription and Compromise: A Developmental Theory of Occupational Aspirations." Journal of Counseling Psychology Monograph 28(6): 545-579.

진로발달이론

- 진로발달 과정에 따라 (1) 처음에는 큰 포부를 갖지만, (2) 성 역할에 따라 오른쪽 경계선을 긋고 받아들이고, (3) 그 다음에 상하 경계선을 긋고 받아들인다. 마지막으로 (4) 그 경계선 안에서 (자신에게 맞는) 직업을 열망하게 된다.
- 오른쪽 경계선은 우상향한다(Why?). 아래쪽 경계선도 우상향한다(Why?).

FIGURE 4.3. Circumscription of Aspirations According to Perceptions of Job-Self Compatibility



Note: This example represents a hypothetical middle-class boy of average intelligence.

Figure 4.3 is from Gottfredson, 1981; Copyright © 1981 by the American Psychological Association. Reprinted with permission



직업선호이론

직업선호이론

직업선호이론의 현대적 설명은 John Holland가 마련하였다.

- 그의 성격유형 이론(theory of personality types)은 고도로 실증적인 성격을 갖추었기 때문에 후속 연구를 폭발적으로 이끌어냈다.
- 그는 사람(=퍼스낼리티)과 환경(=직업)의 조응(congruence of the person-environment)을 강조하였다.
- 먼저 그에 따르면 사람의 성격유형은 여섯 가지로 나뉜다(six personality traits): Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, and Conventional
- 앞글자를 따서 RIASEC 모형이라고도 부른다.

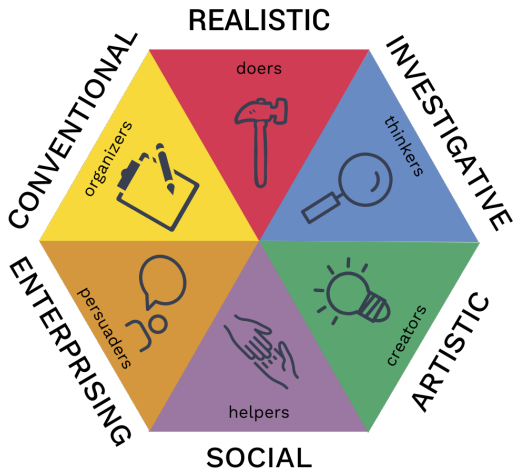


직업선호이론

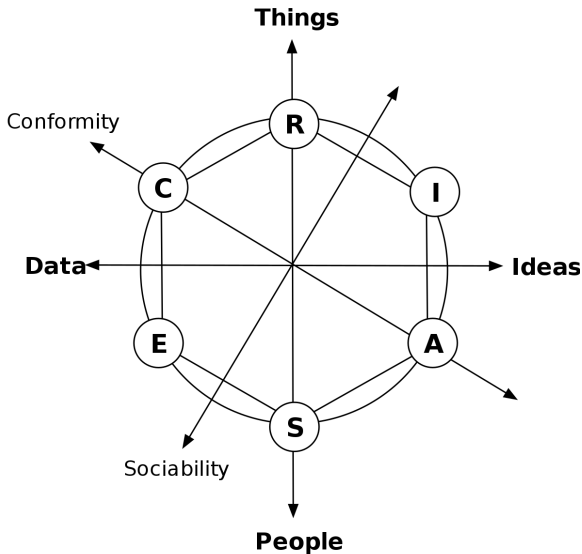
- **현실적(realistic) 성격**은 동물, 도구, 기계를 다루는 직업에 어울리고, 교육, 치료 등 사회활동과 어울리지 않는다.
- **탐구적(investigative) 성격**은 과학적·추상적인 문제를 분석하는 직업에 어울리고, 리더십과 설득, 세일즈같은 일과 어울리지 않는다.
- **예술적(artistic) 성격**은 예체능이나 글쓰기 등 독창적인 직업에 어울리고, 질서정연하거나 반복적인 일과 어울리지 않는다.
- **사회적(social) 성격**은 타인을 돕는 여러 직업에 어울리고, 기계, 도구, 동물을 다루는 일과 어울리지 않는다.
- **기업가적(enterprising) 성격**은 리더십과 설득, 세일즈같은 일에 어울리고, 과학적·추상적인 문제를 분석하는 직업에 어울리지 않는다.
- **관습적(conventional) 성격**은 숫자나 기계 등을 질서정연하고 반복적으로 다루는 일에 어울리고, 모호하거나 구조화되지 않은 일과 어울리지 않는다.



직업선호이론



직업선호이론



직업선호이론

- 한편 (사람의 퍼스낼러티는 직접 조사해서 알 수 있지만) 환경의 경우에는 퍼스낼러티에 대응하는 특성을 구분하기란 제법 어렵다(Dik et al. 2015: 63).
- 그러나 경험적 연구가 축적되면서 직무(job)를 성격(personality)과 관심 분야에 맞는 영역으로 분류하는, 이른바 **홀랜드 코드(Holland Codes)**가 개발되었다.

Dik, Bryan J., Zinta S. Byrne, and Michael F. Steger. 2015. 『일터에서 의미찾기』. 박영스토리.



직업정보시스템

직업심리학은 여러 흥미로운 개념과 심리상담의 측정도구를 제시하였다.

- 가령 **진로성숙(career maturity)**이나 **진로적응(career adaptation)**과 같은 개념은 그 자체로 흥미롭다.
- (처음으로 진로성숙 개념을 제시한) Super에 따르면, 진로성숙이란 한 개인이 속해 있는 연령 단계에서 이루어져야 할 직업적 발달과업에 대한 준비 정도를 뜻한다.
- 동일한 발달 단계에 있는 또래 아동 및 청소년과 비교할 때 상대적으로 얼마나 앞서 있는가 뒤쳐져 있는가에 주목한다.
- 진로성숙은 다차원적인 개념이므로 하나의 질문만으로 **조작적 정의(operational definition)**하기 어렵다.
- 연구자에 따라 조금씩 다르지만 진로성숙을 (1) 자기이해, (2) 진로계획, (3) 일에 대한 태도의 하위차원으로 나누어 볼 수 있다.



- 한국교육종단조사(KELS)에서 사용한 진로성숙도 설문에 직접 응답해보자(유인물 참고).

문항번호	하위차원
01-05	진로성숙-(1) 자기이해
06-10	진로성숙-(2) 진로계획성
11-15	진로성숙-(3) 일에 대한 태도



여러 직업관련 개념을 활용하여 훌륭한 사회과학 분야의 연구가 발표되었다.

- 각 하위차원의 총합을 계산한 뒤, 해당 진로발달 연령대의 응답자 평균과 비교하여 발달 상태를 평가할 수 있다.
- 조사방법론에서 공부한대로 진로성숙에 관해 조사연구할 수도 있다(e.g., 부모와의 애착 관계가 진로성숙에 어떤 영향을 미칠까?)
- 문명녀(2015)의 연구에 따르면, 진로결정 자기효능감이 높은 집단은 부모 애착이 높을수록 진로준비행동이 높아지지만, 진로결정 자기효능감이 낮은 집단은 부모 애착이 높을수록 진로준비행동이 오히려 낮아진다.

문명녀. 2015. “대학생이 지각한 부모의 애착과 진로기대가 진로준비행동에 미치는 영향: 진로결정 자기효능감의 조절효과를 중심으로.” 청소년학연구 22(7): 221-245.



직업에 관한 실증적 이론의 발달은 실무적 활용으로 이어졌다.

- 미국에서는 직업소개, 직업상담, 직업지도 등을 위해 1939년 처음 발표된 **직업사전 (Dictionary of Occupational Titles; DOT)**에 의존하고 있었다.
- DOT는 세목별로 직업명(job title), 과업(tasks and duties), 요구사항(requirement), 종사자 수 등을 체계적으로 나열하고 있지만, 이것만으로는 직접적인 유용성이 낮았다.
- 직업 상담원들은 DOT가 직무 중심으로 기술되어 있기 때문에 (정작 중요한 작업인) 구직자와 직무를 연결시키는데 유용하지 않았다.



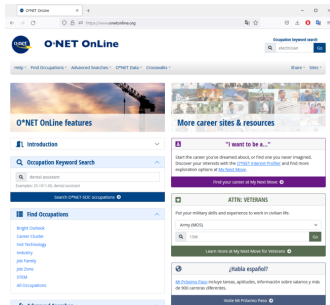
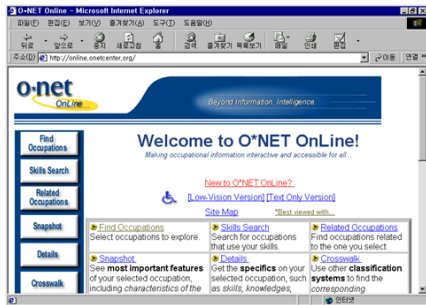
직업정보시스템

- DOT에는 과업에 관한 정보만 제공하고, “과업을 담당하는 사람”이나 “과업의 성격 및 조건” 등에 관한 정보가 포함되어 있지 않다.
- 과업을 담당하는 사람과 관련된 흥미, 지식, 직능, 능력 등에 관한 정보 또한 **사람-일 궁합(person-job matching)**, 직업훈련, 경력개발(career development), 임금 및 급여관리 차원에서 중요하다.
- 이를 반성하고 미국의 노동성(U.S Department of Labor)은 90년대 말과 2000년대 초반 선도적으로 국가 차원에서 **직업정보시스템(occupational information system)**을 출범하였다.



직업정보시스템

- 가장 가시적인 성과는 O*NET (Occupational Information Network)이다.
- 2003년 이래 지금까지 매년 평균 710개의 직업에 대해 업데이트가 이루어져 왔다.



직업정보시스템

직접 O*NET 웹사이트[링크]를 확인해보자.

- 심리검사에 사용된 영어는 매우 쉬운 수준이므로 이 [링크]에 가서 나중에 해보자.
- 내게는 현실적(realistic)이 낮고 탐구적(investigative)인 직업을 추천한다(실제 추천 직업 중 하나는 Sociologist이다).

The screenshot displays the O*NET Interest Profiler interface. At the top, the title "O*NET Interest Profiler" is shown. Below it, a horizontal bar represents the six interest types: R (Realistic), I (Investigative), A (Artistic), S (Social), E (Enterprising), and C (Conventional). The I (Investigative) bar is highlighted in purple. To the right, a "Click to change your Job Zone:" section shows five job zones, with Job Zone Five selected and highlighted in blue. Below this, the text "Job Zone Five extensive job preparation" is displayed. The main section, titled "Careers that fit your interests and preparation level:", contains a list of recommended careers: Mathematicians, Pharmacists, Political Scientists, Psychiatrists, School Psychologists, Sociologists, and Survey Researchers. Each career name is preceded by a small icon. At the bottom of the interface, there is a navigation bar with buttons for "Back", "Start", "Interests", "Results", "Job Zones", "Careers", and "Find More Careers". The "Careers" button is currently selected. On the right side of the main content area, there are "Print" and "Share" buttons. A small instruction at the bottom left of the main content area says "Click on a career to learn what they do."

한국도 정부 차원에서 직업정보시스템을 구축하여 그 성과를 공개하였다.

- 한국에는 다음과 같은 온라인 리소스를 특히 참고할만 하다:
 - (1) 워크넷(<https://www.work.go.kr>)
 - (2) 커리어넷(<https://www.career.go.kr>)
 - (3) HRD-넷(<https://www.hrd.go.kr>)
- 특히 워크넷을 둘러보자. 어떤 서비스와 정보가 나에게 유용한지 있을지 고민해보자.
- Holland의 성격유형이론에 따른 심리검사나 직업발달이론에 따른 심리검사를 무료로 해볼 수 있다.
- 이 가운데 [직업심리검사]에서 [성인 심리검사 바로가기]를 선택하여, [직업선호도검사 S형]을 직접 해보자.



직업정보시스템

- 그 밖에 커리어넷에서도 직업가치관검사 등 다양한 검사를 해볼 수 있다(회원 가입 불필요).
- 충북대학교 취업지원본부(<http://hrd.chungbuk.ac.kr>)나 온라인청년센터(<https://www.youthcenter.go.kr>) 등도 공식적 진로탐색의 중요한 자원이 된다.
- (나중에 다시 한 번 이야기할 기회가 있겠지만) 이런 경로를 통해 다양한 직업훈련을 거의 무료로 가깝게 받을 수 있다.



사회학적 비판

진로발달이론은 오늘날에도 여전히 타당할까?

- 물론 **생애주기(life-cycle)**에 따라 진로발달의 단계를 나누려는 시도는 여전히 이루어지고 있고 폭넓게 받아들여지고 있다.
- 하지만 오늘날 한국에서도 여전히 이런 견해가 과거만큼 타당한지는 의문스럽다.
- 경제적 어려움으로 부모로부터 경제적 독립도 늦어지고 있고 청소년기가 길어지고 있다.
- 청소년의 직업선택의 시기가 일률적이지도 않고 (선택할 수 있는) 일의 다양성도 폭발적으로 증가되었다.



사회학적 비판

- 일단 취업하여 노동시장에 뛰어들면 다음에도 평생직장 개념은 이미 사라졌고 직업 안정성도 매우 낮다.
- 60년대 초 우리는 7.7%의 높은 실업률 이후 고도성장 과정에서 꾸준히 감소하여 88년부터는 2%대로 진입하여 완전고용에 가까웠다. 이것이 IMF 외환위기 이후 완전히 깨졌다
- 노동시장 환경도 달라져서 진로발달에 따른 일률적인 직업 생애주기 구분도 곤란하다. (과거보다 줄어들었다고는 하지만) 자영업자와 무급가족종사자도 매우 많다.



사회학적 비판

- 위생과 의료의 발달로 생물학적 생애주기가 크게 달라졌기 때문에 고령 근로자 층도 줄지 않고 있다.
- 은퇴 이후에도 여러 이유로 인해 새로운 일을 시작해야 할 필요가 커졌다. 이른바 **앵콜 경력(encore career)**에 대한 요청도 대두하였다.
- 은퇴자도 단선적이지 않고 생활유지형, 경력개발형, 사회공헌형 등 다양한 경로를 따르고 있다.



사회학은 직업선택이론을 어떻게 바라볼까?

- 심리학에서 진로성숙은 개인적인 믿음과 태도로 개념화되고 측정된다.
- 개인의 성격(personality)은 사회적 차별과 유도에 따른 결과물이라기보다 출발점이다. 그러므로 주어진 성격에 가능한 이상적으로 맞는 직업을 선택하면 된다.
- 하지만 우리의 열망과 선택은 정말로 우리의 것인가? 아니면 구조적으로 주어진 대본인가?
- 현실적으로 개인이 거의 통제할 수 없는 사건과 영향력에 의해 장래희망, 진로성숙, 직업선택 등의 방향이 제한되고 틀지어진다.



사회학적 비판

- 대다수 사회에서는 오랫동안 법과 관습에 의해 특정된 소수자 집단에 대해 고용기회를 제한해 왔다.
- 특정 지역 출신, 특정 피부색, 특정 성별 등에 대한 차별은 일상 뿐 아니라, 노동시장에서도 폭넓게 이루어져 왔으므로 차별받는 이들은 명망받는 직업으로의 진출을 스스로 포기하기 쉽다. 좀 더 정확히 말하자면 꿈을 꾸지 않는다.
- 이것은 정말로 선택인가?

사회학적 비판

- 개인의 성격과 일치하는가 여부와 별개로 직업에는 위세와 지위가 있고, 많은 사람들이 선호를 떠나 신분 상승을 목적으로 직업을 열망한다.
- 부모의 **사회경제적 지위(socio-economic status; SES)**도 자녀의 성공적인 취업에 큰 영향을 미친다.
- 부모의 문화적 유산은 자녀가 부모와 유사한 직종으로의 진출을 돕는다.
- 연구에 따르면 (1) 군인의 자녀는 (부모가 군인이 아닌 자녀보다) 군인을 선택하는 경향이 좀 더 높고, (2) 자영업자의 자녀는 (부모가 자영업자가 아닌 자녀보다) 자영업을 선택하는 경향이 좀 더 높다(Why?).

사회학적 비판

심리학적 설명은 과학적 이론을 표방하지만 당대의 사회상을 반영한다.

- 심리학 안에서도 진로발달에 대한 패러다임이 고정된 것은 아니다.
- 가장 오래된 (첫번째) 패러다임은 **개인차 관점(individual difference perspective)**에 초점을 맞추었다.
- 사람의 성격과 일의 성격 간 공통점과 차이점을 잘 살펴본 뒤, 사람과 일 사이의 궁합을 맞추려는 시도로 요약된다.
- 본격적인 심리학자라기보다 변호사이자 사회활동가였던 Frank Parsons는 최초로 이 패러다임에 따라 직업매칭 서비스를 사회 개혁의 도구로 제공하고자 하였다.



Frank Parsons (1854-1908)



사회학적 비판

- 19세기 말-20세기 초 미국 사회에서 산업화와 도시화에 더불어 몰려온 이민자의 합리적인 산업 배치는 매우 시급한 과제였다.
- 시간이 흘러 제2차 세계대전과 대공황기를 맞이하였지만 (군인을 대상으로 한 **적성검사**(aptitude test), 병력 분류 및 배치, 제대군인 직업교육, 대공황기 직업교육 등) 비슷한 직업지도 합리화의 수요가 있었다.
- 일하는 사람(person)은 그에 적합한 일 환경(work environment)을 선택하는 (다소 고정된) 행위자(actor)로 전제된다.
- 오늘날 Holland의 성격유형이론은 여전히 O*NET 등에서 활용되고 있다!



사회학적 비판

- 조금 늦게 등장한 (두번째) 패러다임은 **개인발달 관점(individual development perspective)**에 초점을 맞추었다.
- 이 관점에서 일하는 사람은 자기 삶에서 일의 역할을 관리하는 **책임자(agent)**로 전제된다.
- (첫번째 패러다임과 달리) 사람은 특성이 고정적이지 않고 생애주기에 따라 발달과 변화를 겪게 된다는 점에 주목한다.



사회학적 비판

- 20세기 중반 이후, 미국에서도 대기업이 등장하면서 조직내 위계(hierarchy)와 직급(rank)이 일반화되었다(Chandler 1977).
- 그에 따라 평균적 미국인의 생애주기 단계와 직급 단계가 매치되는 경향이 나타났고 이것은 자연스러운 것으로 받아들여졌다.
- 이 패러다임에 따라 Super는 (1) 직업에서의 성취, (2) 조직내 사다리 승진, (3) 사회적 지위 상승을 유사한 맥락에서 다루었다.

Chandler, Alfred. 1977. The Visible Hand: The Managerial Revolution in American Business. Cambridge, MA: Harvard University Press.



사회학적 비판

새로운 패러다임은 불확실성과 불안한 현재성을 반영하고 있다.

- 더 최근에 등장한 패러다임은 **개인설계 관점(individual design perspective)**에 초점을 맞추고 있다.
- 여기서 일하는 사람은 자기 자신의 인생-진로 이야기(life-career narrative)의 저자(author)로 지각된다.
- 이 패러다임은 종종 내면으로부터 일의 의미를 되찾는 것을 강조한다.
- 공동체의 인정이나 종교적 영감(workplace spirituality) 등은 외적 원천에 불과하고, 그보다는 내적 원천, 즉 일하는 사람 내면의 목적과 방향성에 주목한다.
- 특히 **진로상담(career counseling)**을 중시하며, 이것은 직업훈련이나 교육보다 더 세련된 도구로 여겨진다.



사회학적 비판

- Mark Savickas같은 심리학자는 상담을 통해 개인들이 각자의 인생-진로 이야기를 표현하고 저술하고 시행하도록 돕는 **진로구성이론(career construction theory)**을 내세운다.
- **아들러 심리학(Adler psychology)** 그리고 **긍정심리학(positive psychology)**에 기반하여 정서적·감정적인 부분에 주목한다.
- 내담자들이 묘사한 **마음의 구멍(a hole in the heart)**을 채우기 위해(Bellah et al. 1985) **소명으로서의 진로(career as calling)**를 추구하고 “내면으로부터” 삶의 의미를 되찾아야 한다고 주장한다.



Mark Savickas

Bellah, Robert N., Richard Madsen, William M. Sullivan, Ann Swidler, and Steven M. Tipton. 1985. *Habits of the Heart: Individualism and Commitment in American Life*. Berkeley, CA: University of California Press.

사회학적 비판

청소년들의 성인으로의 이행 과정은 이전보다 매우 다양해졌으며 이런 다양성은 불확실한 결과들을 초래하고 있다

- 오늘날 청소년의 장래희망에 관한 불안은 불확실성을 수반한 사회변동을 빼놓고 제대로 이해하기 어렵다(실바 2020).
- 이전 세대보다 훨씬 다양한 선택의 여지가 존재하기 때문에, (1) 자신들이 선택한 길이 나름대로 독창적이며, (2) 그들이 직면한 위험이 사회 전체의 문제라기보다는 개인적 문제라는 인상을 가지게 한다.

실바, 제니퍼 M. 2020. 『커밍 업 쇼트: 불확실한 시대 성인이 되지 못하는 청년들 이야기』. 리시울.



사회학적 비판

- 세 번째 패러다임은 (Robert Bellah를 인용하는 등) 마치 사회학적인 접근을 일부 수용하는 것처럼 보인다.
- 일하는 사람은 **성찰적(reflexive)**이라고 전제된다. 그러나 시장 앞에서 파편화된 개인의 성찰이다.
- **구성주의(constructivism)**를 적극 표방하고 있다. 하지만 이것은 **사회적 구성(social construction)**이 아니라 개인주의적 **자구(self-help)** 수단으로서의 “구성”이다.
- 카운슬링의 수행이 마치 사회학의 질적연구(qualitative studies)처럼 설명된다. 그런데 이것은 카운슬러의 역할일 뿐 아니라 일하는 사람 스스로의 역할로도 여겨진다.
- 이 패러다임에서도 이러한 불안에 주목하고 있지만, 끝까지 개인의 심리에서 원인과 대책을 찾고 있다.



사회학적 비판

- 이제 자신의 일하는 정체성에 관해, 그리고 커리어에 관해 스스로 스토리텔링을 할 수 있는 능력을 요구한다.
- 오늘날의 불확실성에 대해 자기의존(self-reliance)과 자기주도성(self-directedness)을 강조하며 문제를 해결하고자 한다.
- (앞서 살펴보았듯이) 많은 문제들은 구조적인 것들에서 유래한다. 하지만 답은 “일하는 당신” 개인이 내도록 요구한다.

