

노인학습자의 취업역량 개발을 위한 교육요구 분석

김상현 · 안영식†

디그니타스교양교육연구소(연구원) · †동의대학교(교수)

Analysis of Educational Needs for the Development of Elderly Learners' Employment Competency

Sang-Hyeon KIM · Young-Sik AHN†

Dignitas Institute for Liberal Education(researcher) · †Donggeui University(professor)

Abstract

The purpose of this study is to analyze differences between the perceived importance and performance for the development of employment competency among elderly learners and is to identify prioritize their educational needs. Through the literature review, this study was divided the elderly learners' employment competency such as preparation competency for job hunting, basic job competency, and vocational adjustment competency and analyzed the level of importance and performance with 12 competencies through t-test analysis. Borich Priority Formula and the Locus for Focus model were used to compare priorities and determine the items for educational needs of elderly learners' employment competency. According to result, all items between the perceived importance and performance for the development of employment competency among elderly learners were found statistically significant differences. The largest item of competency for elderly learners was verified self-understanding and job-hunting design. The top priority item of educational needs for employment competency among elderly learners was shown as self-understanding and job-hunting design. The second items in priority were derived by ability of adjusting to change and interpersonal ability. Therefore, the findings of the study will contribute to the improved employment rate of elderly learners based on the development of educational programs around the employment competency of elderly learners on top priority at lifelong education institutions or at the local level.

Key words : Elderly learner, Employment competency, Competency development, Educational needs

I. 서론

우리 사회의 가장 뚜렷한 변화 중 하나는 고령화라고 할 수 있다. 고령화로 인해 우리 사회는 노인의 빈곤, 질병, 소외 등의 문제가 제기되고 있고, 노인의 생애주기가 길어지면서 조기퇴직 하거나 퇴직 이후의 시간이 점점 더 길어지고 있

다. 이로 인해 노인은 퇴직 후 남은 생애 동안에 소득이나 건강, 여가활동 등의 문제를 겪고 있다 (Kim, 2015). 또한, 고령화는 노동구조의 변화, 생산성 저하, 의료보험 등의 사회적 부담을 증가시키고 있고, 노인관련 복지서비스 수요에 따른 비용을 증가시켜 정부의 재정에 압박을 가하고 있다(Jung, 2011).

† Corresponding author : 051-890-2184, ays@deu.ac.kr

* 이 논문은 제1저자 김상현의 석사학위논문 일부를 축약한 것임.

최근 노인세대는 이전의 노인세대에 비해 높은 교육수준과 경제력을 바탕으로 건강하고 활동적이며 자신의 삶을 주체적으로 살고자 하는 경향이 강하다. 노인들은 안정된 노후생활을 위해 경제활동에 나서고 있으며, 자신들을 위한 다양한 생활방식을 가지고 있다(Woo, 2007). 고령화 사회에서 노인들이 일자리에 참여하는 것은 안정적인 소득원과 자기정체성 확보, 사회적 관계망과 신체 및 정신건강 유지, 소일 또는 여가활용의 기회까지 제공해 준다(Kwon, 2007). 이처럼 노인들이 경제적으로 자립생활을 하고, 노인의 자존감을 높이며 경제적 생산 활동에 참여하는 것은 매우 중요한 의미를 가진다.

퇴직 이후 54세에서 68세 사이의 제2의 근로생애 기간에 생활하는 노인들은 각종 인적자원개발 서비스로부터 사각지대에 놓여있다(Korea EAP Association, 2009). 노인들은 퇴직 이후에도 경제활동을 지속하기를 바라고, 노후 적응에 대비할 수 있는 인적자원개발을 요구하고 있으며 이러한 욕구가 지역 차원에서 해결되기를 원하고 있다(Hwang, 2011). 이러한 노인들의 처우문제 개선과 근로 욕구를 해소하기 위한 방안으로 등장한 것이 노인취업역량교육이다. 노인들은 취업역량교육에 참여하고 경제활동을 하면서 생계문제를 해결할 수 있고, 건강한 사회생활을 영위할 수 있다. 그리고 지역사회는 노인들의 취업역량 교육의 효과를 지속적으로 유지하기 위해서 노인들의 취업역량에 기반한 취업교육 프로그램을 제공할 필요가 있다.

사회에서 노인취업역량교육에 대한 필요성이 대두되고 있으나 선행연구의 대부분은 청년이나 대학생 또는 실업자를 대상으로 한 취업역량개발 교육 연구가 주를 이루고 있다. 대학졸업자의 취업준비전략과 노동시장에서의 질적 성과와의 관계 분석(Lee, 2011), 대학생용 취업준비행동 검사 개발 및 타당화(Au et al., 2011), 취업준비 대학생이 지각한 취업장벽이 취업준비행동에 미치는 영향(Go, 2014), 대학생의 구직역량 체계 분석

(Moon, 2015) 등에 대한 연구가 있다. 이러한 청년대상 연구에 비해 노인 취업과 관련한 연구는 노인 일자리사업 교육만족도(Kim, 2010), 노인 직업교육 활성화 방안(Ryu, 2005), 노인고용정책 개선방안(Kim, 2010), 노인 취업알선센터의 실태분석(Kim, 2005) 등에 대한 연구가 진행되었다. 이렇듯 노인학습자의 취업역량을 개발하기 위해 교육요구를 파악한 연구는 거의 진행되지 않았다.

따라서, 본 연구의 목적은 평생교육프로그램에 참여하고 있는 노인학습자들의 취업역량 개발에 대한 중요도와 수행정도 간의 차이를 분석함으로써 교육요구의 우선순위를 도출하고자 하였다. 본 연구를 통해 얻을 수 있는 기대효과는 노인학습자의 취업역량 개발을 위한 유용한 학습 자료 및 시사점을 제공할 것이다. 본 연구의 목적을 달성하기 위한 연구 문제는 다음과 같다.

1. 노인학습자의 취업역량 개발을 위한 중요도와 수행정도 간의 차이는 어떠한가?
2. 노인학습자의 취업역량 개발을 위한 교육요구의 우선순위는 어떠한가?

II. 이론적 배경

1. 노인학습자의 취업역량 개발

노인에게 취업은 경제적인 보상을 주는 것뿐만 아니라 노동을 통해 자아정체감, 사회소속감, 만족감을 느낄 수 있다. 노인은 취업을 통해 그들의 삶의 질을 향상시키며 생산적인 노화를 추구할 수 있지만, 노인의 직업 상실은 개인에게 스트레스를 유발시키는 요인이 되고, 노인의 실직은 심리적인 측면에서 매우 부정적인 영향을 미친다(Kim, 2007). 반면에 노인의 취업은 정신건강, 생활만족도, 결혼만족도 등에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있는데, 예를 들어 육체적 건강을 통제할 후에 취업노인과 미취업노인의 심리적 증상에 대하여 비교해 본 결과 취업노인이 부정적인 심리적 증상이 낮은 것으로 나타났다(Hur, 2006).

Noh(2004)는 생계유지를 위한 취업뿐만 아니라, 사회참여나 여가 활용으로 인한 취업에서 노인의 삶의 만족도가 가장 높게 나타난 것으로 보아 소득이 적더라도 보람을 느낄 수 있는 일자리를 많이 창출해야 한다고 지적하였다. Kim(2007)은 노인이 노후에 삶의 만족을 얻기 위해 자신의 기존생활을 유지해야하며, 노후에 포기해야만 하는 사회적 역할에 대해서 그것을 대신할 수 있는 새로운 대체활동을 찾아야 한다고 하였다.

노인의 생물학적 측면과 건강의 불가피한 변화를 제외하고 노인은 근본적으로 중년기와 다른 것은 심리·사회적 욕구를 지니고 있어 사회적 활동의 참여정도가 높을수록 노인의 심리적 만족감과 삶의 만족감은 높다고 하였다. 즉, 사회활동에 많이 참여하고 친밀한 활동을 할수록 노인의 삶의 만족도가 높게 유지되므로 노년기에도 많은 사회적 관계의 활동에 참여하는 것과 퇴직으로 인하여 상실된 역할 활동에 대체할 만한 다른 활동에의 참여가 필요하다고 하였다. 따라서 노인취업은 노인에게 소득보장, 사회참여, 정신적·신체적 건강유지, 여가문제 등을 해결할 수 있는 좋은 방법이고 삶의 만족도를 높이는데 큰 도움이 된다고 하였다(Kim, 2007).

Baik and Jang(2017)은 노인의 일자리는 도시와 농촌, 그리고 남성과 여성에 따라 달리 적용되어야 한다고 하였다. 도시노인은 신체적 건강을 증진시킬 수 있는 일자리 프로그램을, 농촌노인은 사회적 관계 및 지지를 증가시키는 일자리 프로그램을 보급해야 한다고 하였다. 또한 남성과 여성의 일자리도 사회적 기대와 경험에 따라 달리 보급되어야 하고, 개인별 평생학습 차원에서 지속적인 교육이 제공되어야 한다고 하였다. 이를 위해 개인의 전문성을 살릴 수 있는 취업이나 창업, 봉사활동의 기회가 사회 전반적으로 제공되어야함을 강조하였다.

이러한 노인 취업의 중요성에 대한 연구와 관련하여 취업역량에 대한 선행연구를 살펴보면, Kim(1997)은 취업역량의 하위요인을 직업탐색행

동, 취업준비행동, 진로준비행동으로 구분하였다. Lee(2003)는 취업준비행동을 자신이 원하는 직업 분야에 취업할 목표를 가지고 준비해 나아갈 수 있는 역량이며 취업준비행동은 직업탐색행동보다는 포괄적이라고 언급하였다. Lee(2011)는 취업준비행동을 단순한 활동이라기보다 고차원적인 전략적 개념으로 원하는 분야의 취업을 위해 취업준비생이 계획하고 실행하는 다양한 전략적 행동이라 하였다. Kim(2017)은 취업준비행동을 취업에 관련된 정보 탐색, 취업정보실 방문 및 취업 관련 담당자와의 상담과정을 통해 취업관련 자격증 취득이나 시험 준비, 관련분야에서 경험을 쌓는 것 등을 포함한다고 하였다. 이러한 선행연구를 바탕으로 Lee(2018)는 취업역량을 개인이 향후 삶의 과정에서 겪게 되는 취업관련 상황에서 활용 가능한 능력으로 설명하였다.

Go et al.(2009)는 구직이라는 상황을 반영한 개인차원의 역량을 강조하고 구직상황에 성공적으로 대응하는 총체적 능력을 구직역량으로 정의하고, 구직에 필요한 역량을 구직지식, 구직기술, 구직태도, 직무적응의 4개 영역으로 구분하였다. Moon(2015)은 Go et al.(2009)의 연구와 국가직무표준 등의 선행연구 등을 바탕으로 구직준비역량, 직업기초역량, 직업적응역량의 3개 영역으로 구분하였다. 구직준비역량은 직업을 얻기 위해 필요한 구직준비능력으로 자신의 상황을 이해하고, 관련된 정보를 탐색하며, 구직목표를 수립하고 실행하기 위한 구직활동의 준비 정도를 말한다. 직업기초역량은 업무 수행에 필요한 일반적인 직업능력으로 문제해결능력과 직장동료와의 대인관계를 형성하고, 의사소통을 원활히 할 수 있으며, 업무에 필요한 인적·물적 자원을 적절히 활용할 수 있는 능력을 말한다. 직업적응역량은 직업생활의 적응을 위해 필요한 능력으로 조직을 이해할 수 있고, 조직의 변화 추세와 미래에 적응할 수 있는 능력과 기본적인 윤리적 태도와 함께 자신의 역량을 개발하기 위해 스스로 학습하는 능력을 말한다.

본 연구는 노인학습자와 취업역량에 대한 선행 연구를 종합하여 노인학습자의 취업역량을 구직준비역량, 직업기초역량, 직업적응역량의 3개 영역으로 구분하였다. 이후 세부내용으로 구직준비역량에는 자기이해·구직설계, 구직정보이해, 구직기술습득, 경력개발준비의 4개 하위역량을 설정하였다. 직업기초역량에는 문제해결, 대인관계, 의사소통, 정보·자원 활용으로 4개 하위역량을 설정하였고, 직업적응역량에는 변화적응능력, 조직이해능력, 직업윤리 및 태도, 자기개발능력의 4개 하위역량을 설정하였다.

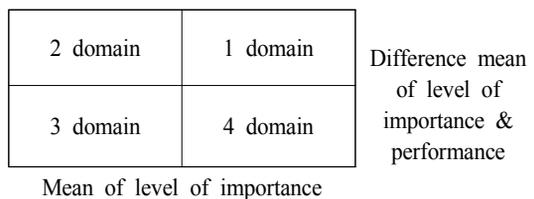
취업역량에 대한 선행연구들은 청년 또는 실업자들을 대상으로 한 것으로, 노인학습자들이 사회활동을 위해 취업하려는 요구가 증가함에도 불구하고 노인학습자에게 필요로 하는 취업역량을 파악한 실증적인 연구는 부족한 실정이다. 이에 본 연구에서는 노인학습자의 취업역량 개발을 위해 어떠한 취업역량이 필요한지 교육요구를 알아보고자 하였다.

2. 교육요구 분석

일반적으로 요구는 현재의 수준과 기대되는 수준의 차이를 의미하며, 요구분석은 두 수준의 차이를 찾아낸 후 이 차이를 줄이기 위해 현재 자원배분의 우선순위를 정하도록 하는 것이다. Sork(2001)는 교육이나 학습기회를 통해 변화가 가능한 지식, 기술, 태도 등의 현재 수준과 기대되는 수준의 차이를 분석하는 것을 교육요구 분석이라고 하였다. Cho(2009)는 교육요구 분석의 결과를 효과적이고 실질적으로 활용하기 위해서는 도출된 결과의 우선순위를 파악하여 중요한 것부터 실행하는 것이 필요하다고 언급하였다. 그는 역량별 중요도와 수행정도의 차이를 파악한 후 요구수준의 가중치가 부여되는 Borich(1980)의 요구도를 통해 역량 요구도의 순위를 결정하고, Mink, Shultz(1979)의 The Locus for Focus 모델을 확인하여 순위를 도출하고자 하였다.

Borich(1980)의 요구도는 교육요구를 학습자의 학습목적과 목적달성 정도의 차이라고 정의하면서, 목적달성 수준에 가중치를 부여하여 결과를 순서대로 나열하는 기법을 제안하였다. 즉, 각 항목에 대한 응답자의 중요도와 현재수준의 차이 값의 합에 해당 항목의 중요도 평균값을 곱한 다음, 이를 전체 응답자 수로 나눈 결과 값을 요구도 점수로 보고 이 점수의 크기를 비교하는 것이다. 이러한 계산 방식을 통해 중요도는 높지만 현재수준이 낮은 역량에 대해 높은 역량개발 우선순위를 부여할 수 있으며, 이를 역량 프로그램의 개선방안에 활용할 수 있는 것이다. 하지만 중요도와 현재 수준이 모두 낮으나 그 차이가 크게 나타난 경우 중요도와 현재 수준이 모두 높으면서 차이가 없는 경우보다 오히려 요구도가 높게 측정될 수 있어 해석에 주의가 필요하다.

Mink and Shultz(1979)는 조직에 적합한 목표를 설정하기 위한 항목의 우선 순위를 시각적으로 표현하기 위해 요구되는 수준의 평균값과 요구되는 수준과 현재수준의 차이 평균값 2개 축으로 이루어진 모형을 제안하였다([Fig. 1] 참조).



[Fig. 1] The locus for focus model.

가로축은 중요도 값을 의미하고 세로축은 중요도와 현재수준의 차이 값을 의미하며, 사분면을 구분하는 각 축의 선은 해당 값들의 평균값에 의해 결정된다. 1사분면은 중요도가 높고, 중요도와 현재수준의 차이 값도 큰 영역으로 가장 우선순위가 높은 영역이다. 4사분면은 중요도가 높으나 중요도와 현재수준의 차이 값이 작아 중요도와 현재수준의 차이가 크지 않은 영역으로, 1사분면에 이어 중요하게 확인해야 할 영역이다. 반면 2,

3사분면은 중요도가 낮아 1, 4분면에 비해 상대적으로 우선순위가 낮은 영역이다.

성인학습자들의 교육요구에 대한 연구방법을 활용한 연구는 Kim(2016a), Kim(2018), Kim(2016b), Ryu and Ahn(2017) 등이 있으며, 연구 대상자에게 요구되는 역량을 도출한 후 역량 항목의 우선순위를 도출하였다. Borich 기법과 The Locus for Focus 모델 모두 교육요구 분석 기법이나 Borich 기법이 대상 항목별 교육 요구도에 대한 우선순위를 설정하는 기법인데 반해, The Locus for Focus 모델은 우선 개발해야 할 항목을 선정하도록 하는 방법이라는 점에서 차이가 존재한다. 이러한 차이점은 교육요구 분석에 대한 상호 보완적 정보를 제공하기 때문에 교육요구 분석에서 함께 사용하는 경우들이 증대되고 있다(Jung, 2015).

따라서, 본 연구에서는 노인학습자의 취업역량에 대한 교육요구를 파악하기 위해 노인학습자의 취업역량 항목에 대한 중요도와 수행정도를 파악하여 그 차이를 분석하고, Borich 요구도와 The Locus for Focus 모델을 활용하여 노인학습자의 취업역량 개발의 우선순위를 도출하였다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구대상 및 연구절차

본 연구는 노인학습자의 취업역량에 대한 교육요구 분석을 위해 부울경 소재의 평생교육기관에서 평생교육프로그램을 수강하고 있는 50세 이상의 노인학습자를 연구 대상으로 선정하였고, 편의표집을 통해 300명을 선정하여 설문조사를 실시하였다.

본 연구자는 설문의 회수율을 높이기 위해 연구대상자들에게 설문조사에 대한 목적과 내용을 설명하고 참여 협조를 구했으며, 직접 평생교육기관에 방문하여 설문지를 배부하였다. 그 결과, 총 300부의 설문지 중 불성실하게 응답한 41부를

제외한 총 259부(회수율 : 86.3%)를 분석에 활용하였다.

본 연구는 노인학습자의 취업역량에 대한 중요도와 수행정도의 차이를 분석하고 취업역량의 교육 요구도 및 우선순위를 알아보기 위해 다음과 같은 연구 절차에 따라 연구를 진행하였다.

첫째, 연구 주제에 대한 문헌을 분석하였고, 선행연구 설문 문항의 수정 및 보완을 통해 조사도구를 개발한 후 평생교육 전문가와 평생교육 교수자들에게 예비조사를 의뢰해 설문지의 신뢰도와 타당성을 높였다.

둘째, 본 연구는 2019년 4월 22일부터 5월 10일까지 약 3주간 부울경 지역의 평생교육기관에서 평생교육프로그램을 수강하고 있는 50세 이상의 노인학습자를 대상으로 설문 조사를 실시하였다. 이후 회수된 설문지를 분석하여 결과를 도출하였다.

<Table 1> Analysis of personal background

	Classification	Frequency	Percentage
Gender	Man	67	25.9
	Woman	192	74.1
Age	50 to 54	47	18.1
	55 to 59	49	18.9
	60 to 64	69	26.8
	More 65	94	36.2
	Junior high	33	12.1
Edu.	High school	92	35.8
	College	35	13.6
	University	82	31.9
	Grad. school	17	6.6
	Total	259	100

본 연구의 연구대상자는 남성이 67명(25.9%), 여성이 192명(74.1%)으로 여성의 비중이 남성보다 높았다. 연령에 따라 살펴보면, 65세 이상이 94명(36.2%)로 가장 많았고, 그 다음으로 60~64세가 69명(26.8%)로 나타났다. 최종학력은 고등학교 졸업이 92명(35.8%)으로 가장 많았고, 그 다음은 대학교 졸업이 82명(31.9%), 전문대학 졸업이 35명(13.6%) 순으로 나타났다(<Table 1> 참조).

2. 조사도구

본 연구의 설문지는 노인학습자의 취업역량에 대한 교육요구도를 분석하기 위하여 Moon(2015), Park(2010), Park(2011), Misistry of Employment and Labor Worknet Mid-aged Vocational Competency Test(2019) 자료를 바탕으로 본 연구에 적합하게 재구성하였다. 구성된 설문지는 평생교육전공 교수 1명, 평생교육전공 석·박사 및 현장전문가 30 명에게 내용의 반복적인 검토와 수정정보완을 통해 내용타당도를 확보하였다.

이러한 과정을 통해 노인학습자의 취업역량에 대한 조사도구는 3개의 영역으로 구성되어 있다. 첫째, 구직준비역량은 취업을 위해 목표를 정하고, 목표달성을 위해 준비하는 역량으로서 자기 이해·구직설계, 구직정보이해, 구직기술습득, 경력 개발준비의 4개 하위역량으로 구성되어 있다. 둘째, 직업기초역량은 직장에서 업무수행을 위한 가장 기초적인 역량을 말하는 역량을 말하며, 문제해결, 대인관계, 의사소통, 정보·자원활용의 4개 하위역량으로 구성되어 있다. 셋째, 직업적응역량은 직장생활에서 적응하며 자기개발을 할 수 있는 역량으로 변화적응능력, 조직이해능력, 직업윤리 및 태도, 자기개발능력의 4개 하위역량으로 구성되어 있다. 이와 같이 노인학습자의 취업역량에 대한 조사도구는 3개 영역, 12개 하위역량, 총 24개 문항으로 개발되었다.

조사도구는 노인학습자들이 취업역량에 대해 얼마나 중요하게 생각하는지의 중요도와 얼마나 취업을 위해 준비하고 있는지의 수행정도를 측정하기 위해 5점 Likert 척도를 사용하였다. 조사도구의 신뢰도를 검증하기 위해 Cronbach's α 계수를 산출하였다. 조사도구의 중요도 전체 신뢰도는 0.97로 매우 높았고, 구직준비역량은 0.89, 직업기초역량은 0.93, 직업적응역량은 0.94로 나타났다. 또한 수행정도의 전체 신뢰도는 0.97로 매우 높았고, 구직준비역량은 0.90, 직업기초역량은 0.93, 직업적응역량은 0.93으로 나타났다. 일반적

으로 Cronbach's α 계수가 0.70 이상이면 신뢰할 수 있는 수준(Nunnally and Bernstein, 1978)으로 적합한 설문지로 확인되었다.

3. 자료 분석

본 연구에서는 선정된 연구대상자를 통해 수집된 자료를 SPSS 25.0 통계 패키지 프로그램을 사용하여 다음과 같이 분석하였다.

첫째, 노인학습자의 취업역량 중요도와 수행정도의 차이분석은 t검정을 실시하였다. 둘째, 노인학습자의 취업역량 교육요구도 및 우선순위 탐색은 Borich 요구도 공식과 The Locus for Focus 모델을 활용하여 분석하였다.

Borich의 요구도 공식은 중요도에 가중치를 부여하여 중요도와 수행정도 간의 단순한 차이만을 비교하는 t검정의 한계를 극복하고, 각 항목의 우선순위를 계산하는 기법이다.

그러나 Borich의 요구도 공식은 도출된 우선순위에서 어느 순위까지를 1차적으로 고려할지에 대한 정보를 주지 못하므로(Cho, 2009) 이를 해결하기 위해 The Locus for Focus 모델을 활용하여 중요도의 평균을 가로축, 중요도와 수행정도 간의 차이평균을 세로축으로 하여 좌표평면 위에 역량들의 위치를 확인하였다.

IV. 연구 결과

1. 취업역량에 대한 중요도와 수행정도의 차이 분석

노인학습자의 취업역량에 대한 3개 영역의 중요도와 수행정도 평균을 살펴보았다. 중요도의 평균은 직업적응역량(M=3.72), 직업기초역량(M=3.69), 구직준비역량(M=3.65)의 순으로 나타났고, 수행정도의 평균은 직업적응역량(M=3.43), 직업기초역량(M=3.42), 구직준비역량(M=3.33)의 순으로 나타났다.

노인학습자의 취업역량에 대한 중요도와 수행정도의 전체 평균 차이는 0.29로 나타났고, 3개

영역이 유의수준 .001에서 모두 통계적으로 유의미한 차이가 있음을 확인하였다(<Table 2> 참조). 취업역량의 영역별 중요도와 수행정도의 차이를 비교해보면, 가장 높은 수치를 나타내는 직업적응역량의 중요도(M=3.72)와 수행정도(M=3.43)가 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 그 다음으로 직업기초역량이 중요도(M=3.69)와 수행정도(M=3.42), 구직준비역량이 중요도(M=3.65)와 수행정도(M=3.33)의 순으로 나타났다. 중요도와 수행정도의 평균 차이가 가장 큰 취업역량의 영역은 구직준비역량(0.32)이며 그 다음으로 직업적응역량(0.29), 직업기초역량(0.27)의 순으로 확인할 수 있었다. 즉 노인학습자는 취업역량을 중요하다고 하였지만 현재 자신의 수행정도는 이에 미치지 못하는 것으로 인식하고 있음을 알 수 있다.

노인학습자의 취업역량에 대한 중요도와 수행정도의 차이를 12개의 역량별로 살펴본 결과 각 하위 항목 모두 유의수준 .001에서 통계적으로 유의미한 차이가 있음을 확인하였다(<Table 3> 참조). 취업역량에 대한 중요도가 가장 높은 역량은 의사소통능력(M=3.87)이 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 자기이해·구직설계(M=3.75), 조직이해능력(M=3.75), 직업윤리 및 태도(M=3.75)가 같은 순으로 나타났다. 수행정도가 가장 높은 역량은 의사소통능력(M=3.61)으로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 조직이해능력(M=3.47), 직업윤리 및 태도(M=3.46)의 순으로 나타났다. 중요도와 수행정도의 차이가 가장 큰 역량은 자기이해·구직설계(0.42)로 가장 높게 나타났고, 그 다음이 변화적응능력(0.32), 대인관계능력(0.30) 순으로 나타났다.

<Table 2> Differences in importance and performance of employment competency

Classification	Level of importance		Level of performance		Differences		
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	t
Preparation competency for job hunting	3.65	0.89	3.33	0.85	0.32	0.65	7.90***
Basic job competency	3.69	0.86	3.42	0.85	0.27	0.66	6.57***
Vocational adjustment competency	3.72	0.88	3.43	0.84	0.29	0.62	7.40***
Total	3.68	0.81	3.39	0.78	0.29	0.57	8.20***

***p<.001

<Table 3> Differences in importance and performance by sub competency

Classification	Competency	Level of importance		Level of performance		Difference		
		Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	t
Preparation competency for job hunting	Self-understanding job design	3.75	1.06	3.34	1.00	0.42	0.88	7.64***
	Job search information	3.64	1.09	3.34	1.03	0.29	0.88	5.39***
	Job-seeking Skills	3.59	1.08	3.34	1.02	0.25	0.80	5.09***
	Career Development Preparation	3.61	1.01	3.32	0.99	0.29	0.78	6.05***
Basic job competency	Problem-solving ability	3.56	0.96	3.31	0.92	0.25	0.84	4.76***
	Interpersonal ability	3.68	0.97	3.38	1.00	0.30	0.80	6.00***
	Communication ability	3.87	0.96	3.61	0.95	0.27	0.77	5.59***
Vocational adjustment competency	Ability to utilize information	3.64	0.97	3.37	0.95	0.27	0.75	5.79***
	Ability to adapt to changes	3.66	0.96	3.34	0.94	0.32	0.76	6.83***
	Organizational comprehension	3.75	1.02	3.47	0.92	0.28	0.76	5.91***
	Occupational Ethics and Attitude	3.75	0.96	3.46	0.93	0.29	0.68	6.73***
	Self-development capacity	3.72	0.94	3.45	0.94	0.28	0.72	6.17***

***p<.001

이러한 결과를 통해 노인학습자들은 12개 하위역량에 대해 중요하다고 생각하고 있으나 자신의 수행정도는 이에 미치지 못하는 것으로 인식하고 있음을 알 수 있다.

2. 취업역량의 교육요구 분석

가. Borich 요구도 분석

Borich 요구도 산출 공식을 활용하여 노인학습자의 취업역량에 대한 영역 및 역량의 요구도 순위를 산출하였다. 그 결과, 각 영역별로 우선순위를 살펴보니 구직준비역량에서는 자기이해·구직설계(1.56)에 대한 교육요구가 가장 높았으며, 다음으로 구직정보이해(1.12), 경력개발준비(1.04)의 순으로 나타났다. 직업기초역량에서는 대인관계능력(1.10)에 대한 교육요구가 가장 높았고, 다음으로 의사소통능력(1.03), 정보·자원 활용능력(0.92)의 순으로 나타났다. 직업적응역량에서는 변화적응능력(1.21)에 대한 교육요구가 가장 높았고, 다음으로 직업윤리 및 태도(1.10), 자기개발능력(1.06)의 순으로 나타났다.

12개 역량 전체에 대한 Borich 요구도 순위를 살펴보면, 구직준비역량 영역의 자기이해·구직설계(1.56)가 1순위로 나타나 이에 대한 요구가 가장 높은 것으로 나타났다. 노인학습자는 취업역

량 개발을 위해 자기이해 및 구직설계가 중요하다고 인식하고 있으나 현재 자신이 이에 대해 준비가 부족함을 알 수 있다. 그 다음으로는 변화적응능력(1.21)과 구직정보이해(1.12)에 대한 요구도가 높은 것으로 나타났다(<Table 4> 참조).

나. The Locus for Focus 모델 결과

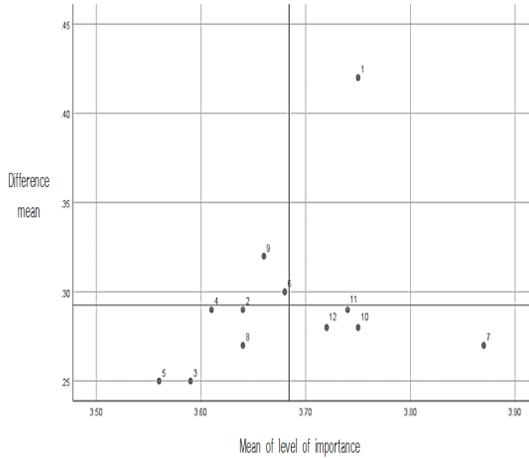
노인학습자에게 우선적으로 요구되는 역량을 선정하기 위해 The Locus for Focus 모델을 활용하여 분석을 실시하였다. 노인학습자의 취업역량에 대한 중요도 인식의 평균은 3.68, 중요도 인식과 수행정도 간의 차이평균은 0.29로 나타났다. 이를 기준으로 The Locus for Focus Model을 도식화하였다. 좌표평면 위에 위치를 확인한 결과는 [Fig. 2]와 같다.

1사분면은 중요도 인식의 평균과 차이 평균이 모두 높은 영역으로 가장 우선적으로 고려해야 하는 영역이다. 1사분면에 포함되는 자기이해·구직설계(1)로 확인되었다. 2사분면은 중요도 인식의 평균은 낮으나 차이 평균은 큰 영역으로 대인관계능력(6), 변화적응능력(9)이 여기에 속하였다.

3사분면은 중요도 인식의 평균과 차이 평균이 모두 낮은 영역으로써, 1사분면과 4사분면에 비해서 상대적으로 우선순위가 낮은 영역이라고 할 수 있다. 3사분면에 속한 역량은 구직정보이해(2),

<Table 4> Borich assessment analysis

Classification	Competency	Borich needs assessment	Competency rank	Total rank
preparation competency for job hunting	Self-understanding job design	1.56	1	1
	Job search information	1.12	2	3
	Job-seeking Skills	0.91	4	11
	Career Development Preparation	1.04	3	7
basic job competency	Problem-solving ability	0.88	4	12
	Interpersonal ability	1.10	1	4
	Communication ability	1.03	2	9
	Ability to utilize information	0.92	3	10
vocational adjustment competency	Ability to adapt to changes	1.21	1	2
	Organizational comprehension	1.04	4	7
	Occupational Ethics and Attitude	1.10	2	4
	Self-development capacity	1.06	3	6



[Fig. 2] Result of the locus for focus model.

구직기술습득(3), 경력개발준비(4), 문제해결능력(5), 정보·자원 활용능력(8)이었다. 4사분면은 중요도 인식의 평균은 높지만 차이 평균은 낮은 영역으로, 1사분면에 이어서 중요하게 살펴보아야할 역량이다. 4사분면에 속한 역량은 의사소통능력(7), 조직이해능력(10), 직업윤리 및 태도(11), 자기개발능력(12)로 나타났다. 이를 통해 노인학습자는 취업역량을 개발하기 위해 1사분면의 자기이해·구직설계 역량을 가장 우선적으로 고려해야 함을 알 수 있다.

<Table 5> Priority result of educational needs

Classification	Competency	Borich needs rank	The locus for focus model	Priority item
Preparation competency for job hunting	Self-understanding job design	1	1 domain	●
	Job search information	3	3 domain	
	Job-seeking Skills	11	3 domain	
	Career Development Preparation	7	3 domain	
Basic job competency	Problem-solving ability	12	3 domain	
	Interpersonal ability	4	2 domain	○
	Communication ability	9	4 domain	
	Ability to utilize information	10	3 domain	
Vocational adjustment competency	Ability to adapt to changes	2	2 domain	○
	Organizational comprehension	7	4 domain	
	Occupational Ethics and Attitude	4	4 domain	
	Self-development capacity	6	4 domain	

●: first priority competency, ○: second priority competency

다. 취업역량의 교육요구 우선순위

노인학습자의 취업역량에 대한 Borich 요구도 및 The Locus for Focus 모델을 통해 도출된 교육요구 우선순위는 <Table 5>와 같다. 본 연구에서는 Borich 요구도의 결과에 따라 4순위까지를 우선적으로 결정하였고, 이를 살펴보면, 자기이해·구직설계, 변화적응능력, 구직정보이해, 대인관계능력, 직업윤리 및 태도로 확인되었다. 따라서 Borich 요구도 공식 및 The Locus for Focus 모델의 우선순위 도출방법에 따라 공통적으로 요구도가 높게 나타난 역량은 자기이해·구직설계(1)로 총 1개 역량이었다. 그리고 Borich 요구도 4순위 이내와 The Locus for Focus 모델의 2사분면에 포함되는 차순위 항목으로는 대인관계능력(6), 변화적응능력(2)으로 도출되었다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 노인학습자의 취업역량에 대한 중요도와 수행정도 간의 차이를 분석함으로써 교육요구의 우선순위를 밝히고 이를 통해 노인학습자의 취업역량을 개발할 수 있는 방안을 도출하는데 있다. 본 연구의 결과를 바탕으로 도출한 결론은

다음과 같다.

첫째, 노인학습자의 취업역량에 대한 영역별 중요도와 수행정도의 차이분석 결과가 가장 높게 나타난 역량은 구직준비역량이고, 그 다음으로 직업적응역량, 직업기초역량의 순으로 나타났다. 또한 하위역량별 중요도와 수행정도의 차이를 분석한 결과, 12개 하위역량 모두 유의미한 차이가 있었다. 이러한 연구결과는 Han et al.(2018)의 직업능력교육에 참여하는 성인학습자의 진로적응성을 높이기 위해 구직준비, 직무역량의 개발 및 직무상황의 적응을 포함해야 한다는 점에서 유사성이 있다. 또한 본 연구는 Han(2014)이 중장년 근로자의 일자리 전직 현상과 성공요인 연구에서 재취업 성공 촉진을 위한 요인으로 적극적 태도가 가장 중요하고, 그 다음으로 직무관련 학습, 정보수집, 자기관리가 중요하다고 지적한 점과 비슷한 결과를 보여주고 있다.

따라서 본 연구에 참여한 노인학습자들은 구직준비역량을 가장 중요하게 생각하고 있으며, 자기이해·구직설계, 구직정보이해와 같은 구직준비역량을 강화하기 위해 평생교육프로그램을 수강하는 등의 노력을 해야 한다고 판단된다. 또한, 평생교육기관은 노인학습자에게 필요로 하는 취업역량을 파악하고 취업역량의 수행정도를 중요하게 인식하는 수준만큼 향상시킬 수 있는 방안을 모색해야 할 것이다.

둘째, Borich 요구도 공식과 The Locus for Focus 모델을 활용하여 노인학습자의 취업역량에 대한 교육요구 우선순위를 분석해 본 결과, 노인학습자들은 구직준비역량과 관련된 역량에 높은 교육요구를 가지고 있는 것으로 나타났다. 이는 Lee et al.(2017)의 여성 베이비부머 세대의 직업훈련학습과 취업동아리 경험에 관한 내러티브 연구결과에서 여성 베이비부머 세대 성인학습자들이 직업훈련에서의 학습 과정을 통해 자신의 가치를 찾고 성찰할 수 있었다는 점에서 유사성이 있다.

또한 Kim(2017)의 노인직업능력개발을 위한 평생교육프로그램 개발 방향 탐색 연구결과에서도

노인직업능력개발 교육프로그램이 다른 프로그램과 달리 전문화되지 못하여, 노인들의 교육요구를 충분히 수용하지 못하고 있다는 점과 비슷하다. 이를 통해 노인학습자는 취업을 하기 위해 자신의 상황을 이해하고, 관련된 정보를 탐색하며 취업목표를 수립하고 실행하기 위한 역량을 중요하게 인식하고 있으나 현장에서 제대로 수행하지 못하고 있는 것으로 해석할 수 있다. 따라서 노인학습자들이 생애기간을 돌이켜보며 성숙한 자기이해를 통해 성공적인 취업을 할 수 있도록 평생교육기관에서는 취업역량 강화 프로그램을 개발하는데 있어서 우선순위가 높게 나타난 역량을 중점적으로 고려해야 함을 시사한다.

셋째, 노인학습자들은 취업역량 중 구직준비역량 뿐만 아니라 직업기초역량과 직업적응역량과 관련된 역량에 대한 교육요구가 있는 것으로 나타났다. Go and Hong(2017)에 따르면, 일하는 노인학습자의 취업역량에서 업무 성실도나 조직 헌신도 등 전통적으로 중시되는 역량이 높게 나타났으나, 학습의지나 창의성 등 변화와 혁신을 지향하는 미래지향적 역량은 낮게 나타났다고 언급하였다. 이로 인해 미래지향적 역량을 요구하는 일자리에서는 배제되었고, 점차 이러한 상황을 인지한 노인학습자들은 미래지향적인 직업기초역량과 직업적응역량에 대해서 교육 프로그램을 요구하는 것으로 볼 수 있다.

본 연구의 결론을 토대로 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 부울경 지역 소재의 평생교육기관에서 평생교육프로그램을 수강하고 있는 노인학습자를 대상으로 연구대상이 편중되어 있다. 때문에 후속 연구에서는 다양한 취업기관의 교육 프로그램에 참여하는 노인학습자에게도 유사한 결과가 나타나는지에 대한 검증이 필요하다.

둘째, 본 연구는 노인학습자의 취업역량을 측정함에 있어 양적 연구도구를 사용하였다. 이에 후속 연구에서는 노인학습자를 대상으로 취업역량에 대한 인식을 심층면접이나 사례 연구 등과

같은 질적 연구 도구를 활용한다면 노인학습자의 취업역량에 미치는 요인을 보다 심도 있게 파악할 수 있을 것이다.

본 연구는 노인학습자의 취업역량에 대한 교육요구도를 조사하였고, 다양한 기법을 활용하여 노인학습자에게 요구되는 취업역량을 확인하고 우선순위를 도출하였다. 따라서 본 연구의 결과를 바탕으로 평생교육기관이나 지역차원에서는 노인학습자의 취업역량 개발을 위한 평생교육프로그램을 개발하여 노인학습자의 취업을 제고와 사회참여를 확대할 수 있기를 기대한다.

References

- Au YK, Kim DI, Chung YJ, and Lee JY(2011). The development and validity of employment preparation behavior test for college students. *The Korea Educational Review*, 17(3), 267~291.
- Baik JS and Jang HR(2017). Systematic review of job participation in the elderly: Based on the new old age discourse. *The Journal of Occupational Therapy for the Aged and Dementia*, 11(1), 29~41.
- Borich G.(1980). A needs assessment model for conducting follow-up studies. *Journal of Teacher Education*, 31(1), 39~42.
- Cho DY(2009). Exploring how to set priority in needs analysis with survey. *Journal of Research in Education*, 35, 165~187.
- Go JS, Lee KN, Kim SN, and Byun JH(2009). A survey on the job competency of young people. Seoul: Korea Employment Information Service.
- Go SY and Hong YR(2017). ‘Working’ elderly people, what do you think? Hyundai Economic Research Institute, 1~29.
- Go WS(2014). A study on the effect employment preparation behavior of university students that perceived on the employment barriers. Master’s Thesis, Yonsei University.
- Han TY(2014). Bridge job transition and it’s success factors of middle-aged workers: Two exploratory qualitative studies. *The Journal of Organization and Management*, 38(2), 223~265.
- Han EJ, Seo HJ and Yun MH(2018). Influence of personal characteristics and participation experience on career adaptability for adult learners in vocational competency education. *The Journal of Fisheries and Marine Sciences Education*, 30(1), 281~294.
<http://dx.doi.org/10.13000/JFMSE.2018.02.30.1.281>.
- Hur JS(2006). Determinants of decision making in employment among the non-working elderly persons. *Korean Journal of Social Welfare*, 58(1), 291~318.
- Hwang MY(2011). A study on the needs of human resource development and the employee assistance program among older workers. *Journal of Community Welfare*, 39, 155~178.
- Jung EJ(2015). The needs analysis of the general education in engineering education for undergraduate students at engineering related departments. *Journal of Engineering Education Research*, 18(5), 22~31.
<http://dx.doi.org/10.18108/jeer.2015.18.5.22>.
- Jung YJ(2011). A study on the baby boomers' retirement plan for productive activities and well-aging in Ulsan. Ph.D. Dissertation, Ulsan University.
- Kim BH(1997). Career decision level and career preparation behavior of the college students. Ph.D. Dissertation, Seoul National University.
- Kim EK(2018). Analysis of educational needs for enhancing cultural competence of the elderly. *Journal of Learner-Oriented Curriculum Education*, 18(3), 839~856.
<http://dx.doi.org/10.22251/jlcci.2018.18.3.839>.
- Kim EY(2010). The degree of satisfaction and the needs for the education of the senior employment promotion project who participate in the senior employment promotion project: Centering on the public type, the welfare type and the education type. Master’s Thesis, Hanseo University.
- Kim JW(2016a). The education needs analysis on the job of lifelong educators in the lifelong learning cities. Master’s Thesis, Dong-eui University.
- Kim JH(2015). Study on the effectiveness of the elderly work program. Ph.D. Dissertation, Daegu Haany University.
- Kim JM(2017). Exploring development directions of lifelong educational program for cultivating vocational competence of older adult. *The Journal of the Korea Contents Association*, 17(1), 728~739.

- <http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2017.17.01.728>
- Kim HJ(2005). A study on the improvement of the employment service center for the elderly : Focusing on the employment service center for the elderly in Seoul. Master's Thesis, Sungkyul University.
- Kim MJ(2016b). The analysis for education needs on the lifelong education instructors' competencies. Master's Thesis, Dongeui University.
- Kim SS(2010). Improvement proposals in the employment policies of the aged in Korea. Master's Thesis, Gaya University.
- Kim YK(2017). Relationship between professor support of dance major students and self leadership, career development ability, and employment capability. Ph.D. Dissertation, Sejong University.
- Kim YR(2007). A study on the positive effect of employment on the quality of life for the elderly: Focused on the buffer effect. Korean Society for Social Welfare Association, 17, 70~96.
- Korea EAP Association(2009). A study on the rational implementation model employee assistance program. Korea Worker's Cooperation & Welfare Service.
- Kwon JD(2007). Theory of welfare for the elderly. Seoul: Hakjisa.
- Lee BJ, Kim JH and Han HW(2017). Narrative study on job training education and job club experience of female baby-boomer generation. The Journal of Fisheries and Marine Sciences Education, 29(3), 878~887.
- Lee JH(2018). The effects meta-cognition of students majoring in dance on self-directedness, Career development ability and employment competency. Ph.D. Dissertation, Dankook University.
- Lee JK and Lee EA(2003). Generational differences in work and family interface among married women. Women's Studies Review, 20, 39~69.
- Lee MK(2011). Analysis of the relationship between college graduates' career strategy and qualitative performance in the labor market focusing on the human and social sciences and nature and engineering fields. The Journal of Career Education Research, 24(2), 79~93.
- Ministry of Employment and Labor Worknet Mid-aged Vocational Competency Test(2019). <https://www.work.go.kr>
- Mink OG, Shultz JM and Mink BP(1979). Developing & managing open organizations: A model and methods for maximizing organizational potential. TX: Learning Concepts.
- Moon YK(2015). The analysis of employment competency system of university students. Ph.D. Dissertation, Kyonggi University.
- Noh JO(2004). The general and job-related characteristics of the aged and their life satisfaction. Master's Thesis, Cheongju University.
- Nunnally JC and Bernstein IC(1978). Psychometric theory (2nd ed.) NY: McGraw-Hill.
- Park SB(2010). The analysis of needs for successful aging in professional retirees: Focused on their competencies, learning and social activities. Ph.D. Dissertation, Kyungsoong University.
- Park YC(2011). A study on determinants of employment capability preparation among older persons in job training program : On the basis of older persons residing in the Incheon Metropolitan City. Master's Thesis, Soongsil University.
- Ryu SH and Ahn YS(2017). Needs analysis for facilitation competency of lifelong educator. The Journal of Fisheries and Marine Sciences Education, 29(6), 1747~1757. <http://dx.doi.org/10.13000/JFMSE.2017.29.6.1747>.
- Ryu YS(2005). Vitality of the aged vocational education in lifelong learning society. The Journal of Korean Education, 32(3), 377~399.
- Sork TJ(2001). Needs assessment. In D. H. Poomwassie & A. Poomwassie(Eds). Fundamentals of adult education: Issues and practices for lifelong learning, 101~115. Toronto: Thompson Educational Publishing.
- Woo KH(2007). The changing meaning of work and social contribution-Job creation for middle-aged retirees. Korea Journal of Gerontological Social Welfare, 36, 63~89.

-
- Received : 13 November, 2020
 - Revised : 08 December, 2020
 - Accepted : 24 December, 2020