

LOGO

일과 은퇴





일을 갖는다는 것은 어떤 의미가 있는가?

일의 중요성을 어떻게 알게되는가?



일의 의미와 특성



- 생활비를 얻는 수단?
- 사회적 인정 및 가치감의 근원?
- 개인의 능력 발휘와 창의성 발현?

생활을 위한 돈 + 개인적으로 성장할 수 있는 기회 획득
→ 개인 정체감의 핵심



일의 특성



1. 일의 의미와 중요성 : 정체감의 핵심요소-돈과 성장기회

- ✓ 생활비를 버는 수단, 금전적 보상(매일의 빵)
- ✓ 권위와 사회적 인정, 가치감의 근원
- ✓ 창의성을 발현하고 의미있는 일을 할 수 있는 기회
- ✓ 우정을 경험하고 힘이나 권력을 행사할 기회
- ✓ 자신이 가치있고 유용한 존재라는 인식을 경험

- 일의 중요성은 문화적 가치에 따라 변하기도 함.



일의 세계화로 인한 작업시장의 변화



제조업 감소 / 일차산업감소 / 단순노동의 감소 / 자동화설비의 증가 / 서비스직업의 증가 /
첨단기술 직업의 증가/ 더 높은 수준의 전문교육, 훈련 요하는 직업의 증가



정년보장직업의 감소, 정리해고와 조기/ 명예퇴직의 증가 →
직장의 하향이동

조직
직업적 융통성을 가지고
새로운 학습, 기술 습득
중시. 빠르게 변화하는
시장 조건에 대처
→ 창의성 중시

일의 본질에 대한
기본적 재정의

근로자
진취적, 경험에 대해 개방적,
다양한 기술 보유
→ 자기 훈련과 개발 필요



일을 선택하는 과정: 진로발달



1. 일의 세계에 대한 정보 필요

2. 자신에게 적합한 일에 대한 발견,
선택, 준비



Super의 진로발달이론



- **기본전제:** 우리에게서 자신의 잠재력을 완전히 깨닫고 싶어 하는 욕구가 있다 (1957; 1990)
 - 만약 스스로를 예술가로 생각하는 사람이 있다면, 예술가로서 자신의 관점을 드러낼 수 있는 일에 종사하고 싶어할 것임
 - Holland 이론(preference를 강조)과는 반대로 Super는 직업에 대한 초점을 **개인이 자신의 'inner self'에 가장 '맞다고' 보는 것에 두고 있음**
-
- Super에 따르면, 시장이 제한적이면 어떤 사람이 자신의 자기 개념을 충분히 성취하게끔 해주지 못할 수도 있음





Super 의 진로발달이론

- 직업을 통해 우리의 자기-개념을 표현하는 것
청소년기~은퇴에 걸치는 일련의 단계(stage)에서 지속적으로 일어남

단계 (Stages)

탐색 exploration

10대~20대 중반. 직업적 대안들을 탐색하고 자신의 자기개념을 드러낼 수 있는 직업을 선택

확립 establishment

20대 중반~40대 중반. 안정성을 획득하는데 초점. 같은 직업을 유지하고자 시도함. 그러나 동시에 관리자의 위치나 보다 더 높은 직위로의 직위 상승을 위해 노력

유지 maintenance

40대 중반~50대 중반. 더 발전을 꿈꾸기보다 현재 자리를 보다 고수하고자 함

유리
disengagement

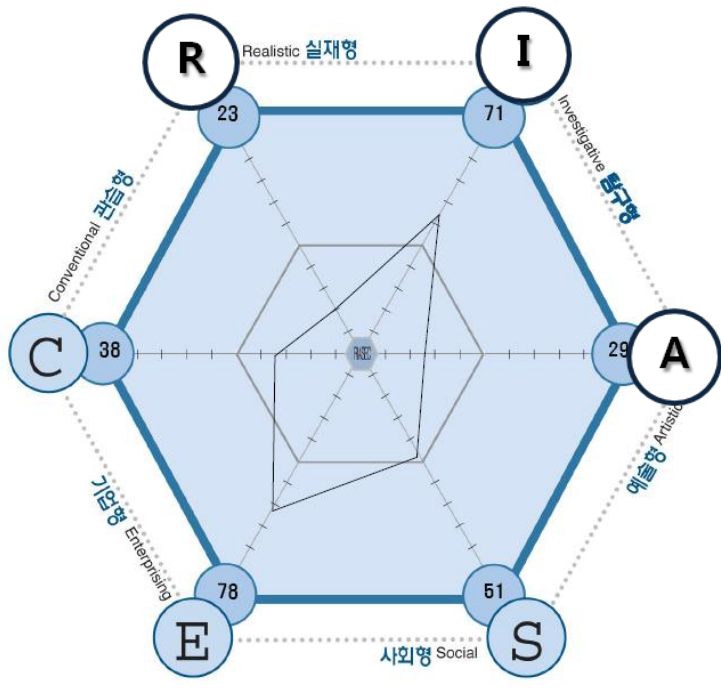
50대 중반~60대 중반. 은퇴 준비 시작. 여가 추구에 더 많은 시간을 소비할 수도 있음



Holland의 직업발달 이론 (1997)



- 직업적 포부와 흥미는 성격의 표현
- **RIASEC 모델**: 모든 가능한 직업적 흥미, 유능성 및 행동은 6가지 기본 유형으로 분류





- 성격유형에 걸맞는 환경에 있을 때 직업에 대한 만족감이 최고조에 이릅니다

조화 혹은 적합성



우리가 직업에 효율적일 수 있도록 영향을 미칩니다
(행복할 때 가장 생산적이어진다!)

- 그러나 불행하게도 우리가 항상 흥미와 직업 간의 일치성을 발견하게 되는 것은 아닙니다
⇒ 직업만족감 저하, 만족스러운 직업 환경을 찾으려 하면서 높은 수준의 불안정성

e.g) '실재형 환경'에서 일을 하는 예술가적 흥미를 가진 사람





직업 선택에 무엇이 영향을 주는가?



직업선택과 만족



1. 직업선택에 영향을 미치는 요인

1) 성별 :

- 여성 및 남성우위 직업, 남성직업이 더 높은 지위와 수입보장
- 2004년 : (미국 : 남성임금의 75% 수준임)
- 매년 남녀의 임금격차가 줄어지고 있음



직업선택에 영향을 미치는 요인



2) 가족 :

◆ 가족 → 개인의 교육 정도 → 직업 선택

◆ 어머니의 취업이 자녀의 직업선택에 영향을 줌
취업여성의 자녀, 딸- 높은 자기존중감, 높은 교육목표 설정

이유

- ✓ 평등주의적 여성 성역할 지향. 전업주부와는 다른 태도와 성격지님
- ✓ 양육방식이나 집안일 분담방식이 다름.
- ✓ 그결과, 딸들은 더 많은 책임감과 독립심을 가지고 성장할 수 있음.



직업선택에 영향을 미치는 요인



3) 성격

Holland(1973, 1992) : 성격유형과 조화를 이루는 직업선택하는 경향있고 성격유형과 조화를 이룰 때 만족하고 성공거둘 수 있다고 주장함

성격유형 → 직업선택 → 직업만족

직업특성과
성격유형의
조화



직업 만족



연령에 따라 직업만족이 달라지는가

- ◆ 연령증가와 함께 직업만족이 점진적으로 증가함
 - 자신이 좋아하는 일을 하는 사람이 그 일을 오래함
 - 연령증가와 함께 보다 긍정적으로 사람이 변화함
 - 나이 많을수록 자신에게 맞는 직업찾을 수 있는 기회가 많아짐
 - 직업에 대한 기대 수정하여 직업과 더 좋은 적합도를 이룸
 - 생활경험에 비추어 작은 실패나 괴로움을 견딜 수 있음

<예외> : 육체노동자 :

연령 많아지면 직업의 내적, 개인적 측면 중시하므로 내적 측면에 문제 있을 시 높은 직업만족 보이지 않음



직업 만족



소외 (alienation)와 소모 (burnout)

◆ 소외 - 의미 없음' : 큰 기계의 작은 부품과 같다고 지각.
일상적이고 반복적인 노동의 결과.

◆ 소모 - 에너지와 동기의 고갈상태

직업적 이상의 상실, 착취

정서적 고갈과 몰개성화, 개인적 성취감의 감소





직업 생활은 가족에게 어떤 영향을 주는가?
가정 생활은 직장 생활에 어떤 영향을 주는가?



직업역할과 가족역할의 관계



-일과 가족의 상호관계를 설명하는 기본모델-

여파모델

- 일/가족 중 한 영역과 연합된 태도와 행동이 다른 영역에 그대로 전이됨
- 가화만사성, 지원적인 배우자

가정에서의 행복 →
직장에서의 행복;
직장에서의 불행 →
가정의 불행

역할긴장모델

- 일과 가족이 역관계를 이룸
- **Workholic** : 가족관계에 들일 에너지 ↓
- 가정적 : 직장전념 에너지 ↓

가정에서의 행복 →
직장에서의 불행;
직장에서의 행복 →
가정의 불행

분할모델

- 누구나 생활을 절도있게 구분하므로 직장과 가정도 엄격하게 구분될 수 있다고 가정함
- 직업역할과 가족역할 간에 충돌 별로 없음

가정에서의 행복과
직장에서의 행복은
별개



직업역할과 가족역할의 관계



-가족역할이 직업역할에 미치는 영향-

◆ 남성과 여성은 가족역할과 직업역할을 경험하는 방식에서 차이

남성 : 직업역할과 가족역할의 구분 엄격함

여성 : 경계 모호한 상태에서 갈등 많음

가사일, 자녀양육, 부모역할(학령기 자녀)

- Higgins, Duxbury & Lee(1994) : 자녀의 연령에 따른 취업한 남편과 아내의 역할 과부하와 역할갈등 연구

왜 기혼남성이 독신보다 더 건강하고 생활만족도가 높고 성공적일까?

- 생계유지자로서의 책임 → 노력
- 아내(가족)의 정서적 지원 → 직업 전념 원동력



직업 역할이 가족 역할에 미치는 영향



남성과 여성의 직업역할이 가족에 미치는 영향이 다른가?

남성: 직장에서 지위나 직업특성, 실직이 큰 영향
여성: 직업을 갖고 있다는 자체만으로도 영향

- 가장의 실직 : 가족 생활에 가장 큰 영향

(본인의 우울/불안, 아동학대, 부부관계 적대적, 이혼가능성)

이때, 아내의 역할 중요: 정서적 지원 필요



은퇴



1. 은퇴는 발달적 과정인가?
2. 은퇴에 잘 적응하려면?



은퇴 (retirement)



❖ 은퇴란?

- ➔ 일터로부터의 완전한 철회
- ➔ 직업적 정체감의 상실

은퇴를 전생애 발달 과정에 포함되는 하나의 과정으로 이해해야 함



발달과정으로서의 은퇴 (Atchley, 1988)



은퇴이전기

밀월기

각성기

적응기

은퇴에 대한
준비와 결정
(은퇴 15-20년
전)

은퇴직후기
일때문에 못
했던 일 시도

은퇴 후 문제점
발생 시작
목표의식 사라짐
소외감 느낌

은퇴 후 생활에
적응
직업을 대신할
새로운 관심거
리와 활동 발견



은퇴 (retirement)



2. 은퇴와 관련된 요인들

1) 은퇴시기

- 은퇴연령 : 60세 전후
- 은퇴시 “회사가 사회가 일터에서 밀어내고 있다”고 생각함
고령화사회로의 변화 : 연금지급시기 문제로 정년 연장하여
연금재원의 부족사태를 메우고자 함

2) 은퇴결정 요인

- ◆ 건강 : 건강이 좋지 않은 사람들이 더 일찍 은퇴함
- ◆ 연령 : 규정화된 은퇴연령
- ◆ 자녀유무 : 함께 생활하는 자녀는 은퇴가능성을 낮게 함
- ◆ 연금 프로그램 : 재정적 지원의 유무
- ◆ 직업특성 : 자영업, 도전적 직업종사, 일 자체를 즐기고 일하면서
기쁨을 경험하는 사람들은 더 늦게 은퇴함



은퇴 (retirement)



2. 은퇴에 대한 적응

1) 은퇴적응이론

◆ 위기이론

신체적, 정신적 건강을 위태롭게 하는 위기임
자기존중감 저하, 위축과 고립, 질병, 감소된 생활만족을 초래함
* 은퇴전 특성을 통제된 최근 연구는 위기이론을 부정함

◆ 계속성 이론

은퇴 후 개인의 태도나 행동에서 큰 변화가 일어나지 않고
최소한도의 변화가 일어날 뿐임
은퇴는 위기가 아니고 최소한도의 장기적 효과를 갖는 하나의
사건임 (70%가 심각한 적응문제 보이지 않음)



연령과 노동: 나이 들어도 일해야 하는가?



Younger Worker

**Energetic,
easy to train,
Pleased to perform at
low-paying jobs**

**Unreliable,
Lack of experience**

Older Worker

**Responsible,
Knowledgeable**

**More salary and benefits,
Health problem
More intractable
Untrainable**

은퇴 적응을 위한 방안

