

대학생의 직무능력 향상 교육이 첫직장 만족에 미치는 영향

이정숙
강남대학교 교육대학원

The Effect of Job Competencies Education in First Job Satisfaction

Jeong-Sook Lee

Educational administration, Kangnam University

요약 본 연구는 대학생들이 기업에 필요한 직무능력을 향상시키는 것이 성공적인 취업을 위해 매우 중요하다는 관점에서 직무능력향상교육이 진로목표설정, 진로준비행동 및 직장만족도에 미치는 직·간접적인 영향력을 분석하는 것을 목적으로 하였다. 이를 위해 대졸자직업이동경로조사(Graduates Occupational Mobility Survey: GOMS)의 2013GOMS를 바탕으로 5,044명의 자료를 분석하였다. 분석결과 첫째, 직무능력향상교육은 진로목표설정에 긍정적으로 작용할 뿐만 아니라 진로준비행동을 촉진하는 요인임을 확인하였다. 둘째, 진로준비행동은 첫직장 만족도 향상에 기여한다는 것을 다시 한 번 확인하였다. 셋째, 직무능력향상교육과 진로목표설정은 진로준비행동을 통하여 간접적으로 직장만족도를 향상에 기여한다는 것을 규명하였다. 결론적으로 직무능력향상은 자신의 진로에 대하여 명확한 목표를 설정하고 이를 위한 행동에 긍정적인 영향을 줌으로써 자신이 희망하는 일자리 획득의 가능성을 높여준다는 것을 규명하고 있다. 따라서 대학생들은 자신의 적성을 고려하여 직무능력향상에 노력해야하며, 이를 위해 대학교와 정부에서는 대학생들이 자신의 적성을 조기에 파악하여 이에 부합되는 직무능력을 향상시킬 수 있는 기회를 제공하기 위한 체계적인 교육프로그램을 개발이 필요하다.

Abstract This study analyzed the direct and indirect effects of job competency education on job goal setting, job preparation behavior and first job satisfaction from the perspective that successful employment requires improving the job ability needed for college students. Data on 5,044 students were analyzed based on the 2013GOMS of Graduates Occupational Mobility Survey(GOMS). The study findings are summarized as follows. First, job competency education not only acted positively on job goal setting but also contributed to promoting job preparation behavior. Second, job preparation behavior contributed to improving satisfaction with the first job. Third, indirect effects of job competency education and job goal setting in first job satisfaction.

In conclusion, job competencies enhances the possibility that college students may obtain their wanted job by setting a clear goal for their job and having a positive effect on the required behavior. Accordingly, college student should try to reinforce their special capability to accomplish the given job as career professionals in consideration of their aptitude rather than devoting themselves to reinforcing their basic capability such as linguistic ability. For this purpose, both universities and the government should develop educational programs for college students to grasp their aptitude and cultivate their special ability to become career professionals and provide a foundation for them to become talented professionals armed with special capability by proving support for job ability improvement.

Keywords : Job Competencies Education, Job Goal Setting, Job Preparation Behavior, First Job Satisfaction

1. 서론

사회구조의 변화와 기술발달에 따라 수많은 직업이 새로이 생겨나거나 도태되고, 혹은 변형되거나 진화한

다. 이처럼 급변하는 환경은 개인과 기업들은 치열한 생존경쟁의 상황에 처해있다. 이와 같은 사회구조의 변화는 청년층의 실업을 높이는 원인으로 작용하고 있다. 통계청[1]의 발표에 의하면 청년실업률이 2012년

*Corresponding Author : Jeong-Sook Lee(Kangnam Univ.)

Tel : +82-10-5475-1248 email : ljs1248@hanmail.net

Received August 24, 2016

Revised September 20, 2016

Accepted December 8, 2016

Published December 31, 2016

7.5%, 2013년 8.0%, 2014년 9.0%, 2015년에는 9.2%로 점점 증가하고 있다. 대학졸업자의 실질 취업률이 저조한 가운데, 대기업이나 정규직 취업률이 지속적으로 하락함에 따라 대졸자가 진입하는 일자리의 질도 악화되고 있다[2]. 특히 대학진학률이 증가로 인한 대학졸업자의 공급과잉은 취업경쟁을 더욱 부추기고 있다. 2007년부터 2014년까지 4년제 대학졸업자의 평균 취업률은 55% 수준에 불과할 뿐만 아니라 근로조건이나 고용안정이 열악한 비정규직 취업이 많은 비중을 차지하고 있다[3]. 이와 같이 사회적 분위기는 대학생들로 하여금 스펙 쌓기 경쟁을 부추기는 결과를 초래하고 있다[4]. 그러나 스펙은 기업에서 요구하는 능력과는 다르다. 스펙은 직장을 구할 때 요구되는 학점, 토익점수, 봉사시간, 자격증 등의 평가 요소들을 말하며, 능력은 특정한 상황에서 발생하는 문제나 요구에 성공적으로 대응하여 고성과를 만들어 내는 역량으로 서로 상이한 개념이다[5]. 화려한 스펙이 반드시 높은 직무능력으로 이어지는 것은 아니며, 스펙과 일자리의 불균형은 직무만족도를 저하시키는 원인으로도 작용할 가능성이 크다[6]. 또한 기업에서 요구하는 인재상은 성과도 좋으면서 직원들과 잘 융합하고, 조직에 충성하면서도 적절히 균형적인 인재로 이러한 인재들로서 스펙과는 거의 관련성이 없는 역량을 요구하고 있다[7]. 따라서 취업을 위해서는 무분별하게 스펙을 쌓기보다 자신의 직무와 기업에서 필요로 하는 인재상에 적합한 역량을 갖추려는 노력이 더욱 중요하다.

이와 같은 맥락에서 직무능력향상을 위한 교육과 훈련은 대학생들의 취업에 필수적이라 할 수 있다. 이를 위해 대학에서는 학생들의 진로와 취업지도와 관련된 다양한 취업관련 프로그램을 운영하고 있으나, 기업에서 요구하는 역량과는 다소 차이가 있다[8]. 기업에서 요구하는 능력은 사회의 적응과 업무성과 향상에 직접적으로 기여할 수 있는 능력을 요구하고 있으나, 대학에서 제공하는 프로그램은 주로 기초적인 능력향상에 중점을 두고 있다. 이러한 현실을 감안하듯이 많은 대학생들이 실질적인 직무능력 향상을 위해 별도의 직업교육을 받고 있는 실정이다[9]. 직무와 직접적인 관련성이 높은 직업교육은 대학생들로 하여금 구체적인 취업목표를 설정하는데 도움을 줄 뿐만 아니라 구직활동을 촉진하는 요인으로 작용하여 궁극적으로 직장 만족도를 높이는 원인이 된다[10].

직무능력은 특정 상황이나 직무에서 기준에 따른 효

과적이고 우수한 수행의 원인이 되는 개인의 내적 특성으로 직업인으로서 공통적으로 갖추어야 직업기초능력과 직무를 성공적으로 수행하기 위하여 요구되는 지식, 기술, 태도 등의 직무수행능력으로 정의된다[11, 12]. 이러한 개념에 비추어볼 때 대학생들의 직무능력은 자신의 진로목표에 부합되는 전문능력과 직업인으로서 갖추어야 할 공통적인 직업기초능력을 모두 포괄한 개념으로 진로목표를 설정하고 진로탐색을 위한 행동에 직접적인 관련성이 높다.

직무능력향상교육은 개인의 직무능력을 향상시키기 위한 지식과 기술 등의 능력을 향상시키는 교육으로, 이를 통한 능력개발은 개인으로 하여금 특정 직업의 직무를 효과적으로 수행할 수 있다는 자신감이 높아지게 되며, 이는 자신이 미래 직업에 대한 명확한 목표설정과 목표달성을 위한 행동의도를 높이게 된다[10]. Locke과 Latham[13]의 목표설정이론에 의하면, 목표의 설정과 이를 위한 행동은 목표달성에 대한 자신의 능력과 보상에 의해 동기부여 된다고 하였다. 따라서 대학생들은 직무능력향상교육을 통하여 직무를 성공적으로 수행할 수 있다는 자신감이 향상되며, 이는 자신의 진로목표를 설정하고, 이를 달성하기 위한 행동을 추동하는 결과로 나타나게 된다. 이와 관련하여 Jung과 Kim[14]은 대학 재학 중 취업 및 진로개발지원 프로그램 참여 경험이 진로 목표설정, 진로준비행동에 긍정적 영향을 미친다고 하였으며, Lee와 Hong[15]는 취업지원프로그램 참여경험이 목표달성에 긍정적으로 작용한다는 점을 확인하였다.

직장만족은 일반적으로 직장에 대한 만족을 의미한다는 점에서 직무, 근무환경, 임금, 인간관계 등 직장생활에서 경험하게 되는 다양한 환경적 요인들에 대한 전반적인 만족의 정도를 의미한다[16]. 직장만족은 업무에 대한 개인의 성취감뿐 아니라 조직발전의 결과를 좌우하는 조직성과[17], 근속연수[18], 이직의도[19]를 예측하는 중요변인으로 알려져 있다.

특히 대학졸업자들이 졸업 후 처음으로 취업한 직장에 대한 만족은 노동시장으로 처음 진입하여 가지게 되는 일자리라는 점에서 매우 의미가 있다. 즉 취업의 성공 여부도 중요하지만 그들이 노동시장에 안정적으로 적응하여 가지고 있는 역량을 발휘함으로써 보다 나은 미래를 위해 매우 중요하며[20], 기업차원에서는 안정성 유지에 큰 도움이 된다[18].

선행연구에서는 직장만족에 영향을 미치는 요인으로

는 개인 및 가족 특성, 임금, 직업의 자부심 및 상사와의 커뮤니케이션, 일 경험, 직업훈련 경험, 취업목표설정과 취업준비활동 등 다양한 요인들을 제시하고 있다. 특히 Lent 등[21](2016)은 사회인지이론을 바탕으로 진로목표와 준비행동은 성공적인 취업과 취업 후의 만족에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 또한 Lee와 Hong[15]은 대학교육 만족과 취업지원프로그램 참여경험이 졸업 후 취업만족에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 밝혔으며, Lee와 Kim[22]은 취업준비활동이 괜찮은 일자리에 긍정적인 작용을 한다는 것을 밝히고 있다. 한편 개인의 직무능력도 직장만족도에 긍정적으로 작용한다. Lee와 Oh[23]은 진로검사 직업체험이 취업목표 인식도에 긍정적으로 작용하여 취업준비행동을 촉진하고, 이는 내외적 직무만족도를 향상시키는데 기여한다고 하였다.

이에 본 연구에서는 대학생들이 기업에 필요한 직무능력을 향상시키는 것이 성공적인 취업을 위해 필수적이라는 맥락에서 직무능력향상교육이 진로목표설정, 진로준비행동 및 직장만족도에 미치는 직·간접적인 영향력 분석을 목적으로 한다. 이는 대학생들이 성공적인 취업전략을 수립하는데 기초정보를 제공할 뿐만 아니라, 대학졸업자들의 첫 직장에서의 성공적인 적응을 통하여 미래 경력개발에 중요한 기초자료로 활용될 것이다.

이와 같은 연구목표를 위한 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 직무능력향상교육은 진로목표설정과 진로준비행동에 어떠한 영향을 미치는가?

둘째, 첫 직장 만족도에 영향을 미치는 요인은 무엇인가?

셋째, 진로목표설정과 진로준비행동은 직무능력향상교육과 첫직장 만족도 간의 관계를 매개하는가?

2. 연구대상 및 방법

2.1 연구대상

본 연구는 대학생의 취업을 위한 직업능력 향상을 위한 교육과 훈련, 취업목표설정 및 진로준비행동, 취업만족 간 구조적 관계를 종합적으로 파악하는데 목적이 있다. 이를 위하여 본 연구에서는 한국고용정보원이 제공하는 ‘대졸자직업이동경로조사(Graduates Occupational Mobility Survey: GOMS)’중 2~3년제 및 4년제, 교육대학을 2012년 8월 및 2013년 2월에 졸업한 학생들을

대상으로 2014년 9월 1일부터 11월 30일까지 조사한 2013GOMS를 활용하여 분석하였다.

2013GOMS는 대학 졸업자의 경력개발 및 직업 이동 경로를 추적 조사하여 데이터베이스로 구축함으로써 교육 및 노동시장간 진입 및 이동에 관한 기초자료 제공 및 인력수급 불일치를 완화하기 위한 목적으로 조사된 자료이다. 표집방법은 학생의 학과를 층화 변수로 사용한 층화추출법(stratified sampling)을 사용하였으며 성별과 지역을 고려하여 표집하였다.

2013GOMS에서 제시한 폐널구축 인원은 18,174명이었으나, 본 연구에서는 첫직장 만족에 영향을 미치는 요인 간의 구조적 관계에 중점을 두고 있기 때문에 첫직장 만족도에 응답한 5,044명을 대상으로 하였다.

2.2 연구의 개념적 틀

직무능력의 효과와 진로목표와 관련된 이론과 선행연구를 검토한 결과, 직무능력향상교육이 특정 직업에 필요한 기술과 능력을 향상시킴으로써 목표설정을 명확히 하고, 이를 달성하기 위한 행동의 동기가 된다고 하였으며 [10][13-15]], 직무능력향상교육을 통한 역량개발은 노동시장에서 자신의 가치를 향상시켜 보다 안정된 직장에 취업할 가능성이 높기 때문에 직장만족에 긍정적으로 작용한다는 것으로 보고하였다[15][22-23]. 또한 명확한 목표설정과 취업을 위한 적극적인 행동은 자신이 원하는 직장에 취업할 가능성을 높임으로써 직장만족에 긍정적으로 작용하게 된다는 점을 밝히고 있다[21-23].

이와 같이 선행연구 검토결과를 바탕으로 본 연구에서는 직무능력 향상교육이 대학생들의 직업에 대한 자신감을 높여 진로목표설정과 진로준비행동을 추동함으로써 성공적인 취업의 가능성을 높여 첫직장 만족도 향상에 기여할 것이라 예측하였다. 따라서 직무능력향상교육과 진로목표설정, 진로준비행동 및 첫직장 만족도 간의 관계를 Fig. 1과 같이 설정하고 분석하였다.

2.3 측정도구

2.3.1 직무능력향상교육

직무능력향상교육 2013GOMS의 직업능력 향상 교육 및 훈련에 관한 측정문항 중 직업능력향상 교육 또는 훈련을 받은 경험과 횟수에 관한 2개 문항을 활용하였다. 직업능력 향상 교육 또는 훈련을 받은 경험에 대해 ‘예’(1점), ‘아니오’(2점)로 측정하였으나, 본 연구에서는

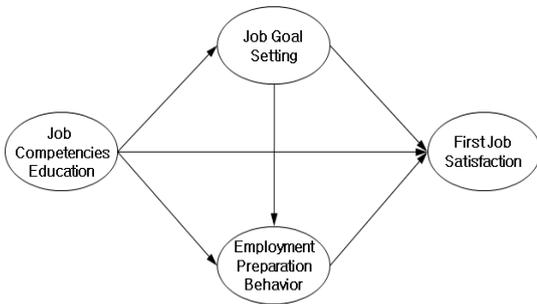


Fig. 1. The conceptual frame work of the study

분석을 위해 ‘예’(1점), ‘아니오’(0점)으로 변환하여 사용하였다. 또한 직업능력 향상 교육 또는 훈련을 받은 횟수는 실제적으로 교육과 훈련의 횟수로 측정하였기 때문에 측정값을 그대로 사용하였다.

2.3.2 진로목표설정

진로목표설정에 관한 문항은 2013GOMS에서 졸업 전 취업목표에 관한 문항 중 졸업 이전에 설정했던 취업 목표 여부와 취업목표로 계획했던 직업여부의 2개 문항을 활용하였다, 측정은 ‘예’(1점), ‘아니오’(2점)로 측정하였으나, 본 연구에서는 분석을 위해 ‘예’(1점), ‘아니오’(0점)으로 변환하여 사용하였다.

2.3.3 진로준비행동

진로준비행동에 관한 문항은 2013GOMS에서 첫 구직활동에 관한 문항 중 구직을 위해 방문한 인터넷 사이트에 관한 문항과 구직활동 기간 중 일자리에 지원한 횟수, 구직활동 기간 중 면접을 본 횟수를 활용하였다. 구직을 위해 방문한 인터넷 사이트는 워크넷, 캐리어넷, 학교의 취업지원기구 홈페이지, 민간회사의 구인-구직 사이트, 인터넷 카페 및 블로그 등의 커뮤니티, 기타의 6개 항목을 ‘예’(1점), ‘아니오’(2점)로 측정하였으나, 본 연구에서는 분석을 위해 ‘예’(1점), ‘아니오’(0점)으로 변환하여 합산한 값을 분석에 활용하였다. 따라서 합산한 값이 많을수록 구직을 위한 정보탐색 활동을 많이 하였다는 것을 의미한다. 또한 지원횟수와 면접횟수는 실제 지원과 면접의 횟수를 측정하였기 때문에 측정값을 그대로 활용하였다. 따라서 측정값이 높을수록 많은 지원과 면접을 경험하였다는 것을 의미한다.

2.3.4 첫직장 만족

첫직장 만족에 관한 문항은 2013GOMS에서 대학 졸업 후 첫 일자리의 만족도를 측정한 문항을 활용하였다. 첫 일자리의 만족도는 임금 또는 소득만족, 개인의 발전 가능성, 인사체계, 하고 있는 일에 대한 사회적 평판, 하는 일과 자신의 적성·흥미의 일치 등 12개 문항으로 구성되어 있으며, 측정은 ‘매우 불만족’ (1점)부터 ‘매우 만족’(5점)까지 5점 척도로 되어 있다. 이에 본 연구에서는 요인분석을 통하여 평판·개인만족 4문항, 제도만족 4문항, 직무환경만족 4문항의 3개 요인으로 구성되어 평균값을 분석에 활용하였다.

2.4 자료분석 방법

자료 분석은 SPSS 18.0과 LISREL9.2를 사용하였으며, 통계적인 유의수준은 0.05로 하였다. 자료분석을 위한 방법으로는 첫째, 대상자의 일반적 특성을 파악하기 위하여 빈도분석을 실시하였으며 둘째, 측정도구의 타당성과 신뢰성을 검증하기 위하여 확인적 요인분석과 신뢰성분석을 하였다. 셋째, 각 개념들 간의 상관관계는 Pearson의 적률상관관계 분석을 하였으며, 각 변수들의 특성을 파악하기 위하여 기술통계를 실시하였다. 넷째, 각 변수들 간의 관계를 분석하기 위하여 구조방정식모형으로 분석하였으며, 매개효과 검증을 위하여 Sobel Test를 실시하였다.

3. 연구결과

3.1 연구대상의 일반적 특성

연구대상의 일반적인 특성은 Table 2와 같다. 연구대상 5,044명 중 남자는 46.1%, 여자는 53.9%로 남자보다는 여자가 조금 많았다. 대학유형은 4년제 대학이 63.7%로 가장 많았으며, 2~3년제는 35.2%로 나타났다. 전공계열은 공학이 23.1%로 가장 많았으며, 다음으로 사회 19.9, 예체능 19.6%, 인문 13.5%, 자연 10.9%의 순이었다.

Table 1. General characteristics of study subjects (N=5,044)

| Characteristics | | Frequency | % |
|-----------------|----------------------|-----------|------|
| Gender | Male | 2,323 | 46.1 |
| | Female | 2,721 | 53.9 |
| University Type | 2-3 years | 1,774 | 35.2 |
| | 4 years | 3,213 | 63.7 |
| | College of Education | 57 | 1.1 |
| Major | Humanities | 679 | 13.5 |
| | Social | 1,006 | 19.9 |
| | Education | 331 | 6.6 |
| | Engineering | 1,165 | 23.1 |
| | Nature | 552 | 10.9 |
| | medicine | 324 | 6.4 |
| | Art & Sports | 987 | 19.6 |

3.2 측정도구의 타당성과 신뢰성 분석

본 연구에서는 실증분석에 앞서 분석에 활용된 측정 도구 및 측정모형의 타당성과 신뢰성을 검증하기 위하여 다차원 확인적 요인분석과 신뢰도분석을 실시하였다. 확인적 요인분석은 구성개념인 잠재변수를 각가 나누어 분석을 실시하기 때문에 모형적합도가 좋아지는 장점이 있으나, 잠재변인 간 상관이 측정되지 않기 때문에 편별타당성과 법칙타당성을 검증할 수 없는 단점이 있다(우종필, 2012). 따라서 연구모형의 잠재변인과 측정변인들을 한꺼번에 투입하여 타당성을 측정하는 다차원 확인적 요인분석을 실시하였다.

분석결과 Table 1과 같이 잠재변수인 각 개념을 측정 한 측정변수들의 적재값이 0.653이상으로 으로 개념타당성이 확보되었고, 각 개념들의 AVE(평균분산추출) 값

이 .0544에서 0.699로써 모두 0.5이상이고, CR(개념신뢰도) 값도 0.779에서 0.817로 모두 0.7이상이므로 집중 타당성이 양호한 것으로 확인되었다.

3.3 기술통계 및 상관관계 분석결과

본 연구에서는 가설검증 전에 각 개념들의 평균과 표준편차, 상관관계를 파악하기 위하여 기술통계와 상관관계 분석을 하였으며, 그 결과는 Table 3과 같다.

분석결과 직무능력향상교육여부와 횟수는 평균 0.120, 0.160으로 낮은 값을 보였으며, 취업목표설정과 직업목표설정 여부는 평균이 각각 0.430, 0.400으로 보통 수준인 것으로 파악되었다. 구직기간 중 취업을 정보탐색을 위하여 평균 1.562개의 취업관련 웹사이트를 방문하는 것으로 나타났으며, 지원은 평균 5.900회, 면접은 평균 1.870회인 것으로 분석되었다. 또한 첫직장 만족은 사회적 평판 및 적성과의 일치, 개인의 발전가능성 등의 평판 개인만족은 평균 3.168로 나타나 보통의 수준을 보였으며, 근무환경과 일하는 시간, 인간관계, 직무의 자율성 등과 같은 직무환경 만족은 평균 3.233으로 평판개인만족과 비슷하게 보통의 수준을 보이는 것으로 나타났다. 그러나 임금, 인사제도, 복리후생 등의 제도만족은 평균 2.932로 보통이하의 만족수준을 보였다.

각 개념 간 상관관계 분석결과 유의수준 5%에서 대부분 유의한 상관관계를 보이고 있다. 구체적으로 첫직장 만족은 전반적으로 진로준비행동과 가장 높은 정(+)의 상관계수를 나타내고 있으며, 다음으로 진로목표설정과도 정(+)의 상관계수를 보였다. 또한 진로준비행동은 진로목표설정과 상대적으로 높은 정(+)의 상관계수를 보였다.

Table 2. Confirmatory Factor Analysis and Reliability Analysis

| Variables | Question | factor loading score | t | CR | AVE | Cronbach's α |
|----------------------------|----------------------------------|----------------------|--------|-------|-------|--------------|
| Job Competencies Education | Education Experience | 0.984 | 14.310 | 0.817 | 0.699 | 0.755 |
| | Education Number | 0.656 | 13.711 | | | |
| Job Goal Setting | Employment Goal Setting | 0.859 | 26.604 | 0.779 | 0.639 | 0.964 |
| | Job Goal Setting | 0.735 | 25.725 | | | |
| Job Preparation Behavior | Searching of Job Information | 0.653 | 37.332 | 0.780 | 0.544 | 0.762 |
| | Number of Apply | 0.786 | 51.415 | | | |
| | Number of Interview | 0.766 | 50.256 | | | |
| First Job Satisfaction | Reputation Satisfaction | 0.773 | 56.141 | 0.799 | 0.571 | 0.788 |
| | System Satisfaction | 0.696 | 50.259 | | | |
| | Working Environment Satisfaction | 0.795 | 57.826 | | | |

Table 3. Descriptive statistics and correlation analysis

| Question | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|
| 1. Education Experience | 1.000 | | | | | | | | | |
| 2. Education Number | 0.547** | 1.000 | | | | | | | | |
| 3. Employment Goal Setting | 0.119** | 0.076** | 1.000 | | | | | | | |
| 4. Job Goal Setting | 0.107** | 0.071** | 0.631** | 1.000 | | | | | | |
| 5. Searching of Job Information | 0.094** | 0.035* | 0.152** | 0.140** | 1.000 | | | | | |
| 6. Number of Apply | 0.096** | 0.038** | 0.127** | 0.092** | 0.429** | 1.000 | | | | |
| 7. Number of Interview | 0.056** | 0.023 | 0.113** | 0.102** | 0.421** | 0.605** | 1.000 | | | |
| 8. Reputation Satisfaction | 0.034** | 0.018 | 0.042** | 0.041** | 0.046** | 0.043** | 0.039** | 1.000 | | |
| 9. System Satisfaction | 0.025* | 0.018 | 0.029* | 0.023 | 0.086** | 0.068** | 0.079** | 0.537** | 1.000 | |
| 10. Working Environment | 0.025* | 0.020 | 0.028* | 0.022 | 0.036* | 0.043** | 0.052** | 0.616** | 0.553** | 1.000 |
| Mean | 0.120 | 0.160 | 0.430 | 0.400 | 1.562 | 5.900 | 1.870 | 3.168 | 2.932 | 3.233 |
| SD | 0.328 | 0.801 | 0.496 | 0.490 | 1.678 | 13.988 | 3.799 | 0.791 | 0.771 | 0.799 |

*p<0.05, **p<0.01

3.4 구조방정식모형 분석결과

본 연구에서는 취업을 위한 직무능력향상교육과 진로 목표설정, 진로준비행동, 첫직장 만족 간의 관계를 분석하기 위한 구조방정식모형을 활용하여 분석하였다.

분석결과 구조모형 분석결과 모형의 적합도는 모두 양호한 것으로 확인되었다($\chi^2=95.8$, $df=29$, $p=0.000$, $RMR=0.017$, $GFI=0.996$, $CFI=0.995$, $NFI=0.993$, $RMSEA=0.024$).

구조방정식 모형 분석결과 각 변수간의 추정치를 살펴보면 Table 4와 같다.

직무능력향상교육은 진로목표설정($\beta=0.143$, $t=7.599$, $p<0.001$)과 진로준비행동($\beta=0.083$, $t=4.781$, $p<0.001$)에 모두 직접적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 직무능력향상교육의 경험과 경험한 횟수가 많을수록 취업목표와 이에 따른 직업계획을 세우는 경향이 있다는 것이다. 또한 직무능력향상교육의 경험과 횟수가 많을수록 구직을 위한 정보탐색이나 지원 및 면

접에 적극적인 행동을 보일 가능성이 높다는 것을 의미하고 있다.

진로목표설정은 진로준비행동($\beta=0.184$, $t=8.914$, $p<0.001$)에 직접적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 취업에 관한 목표나 직업에 대한 계획의 수립은 진로준비를 위한 정보탐색이나 구직을 위한 지원 및 면접활동에 동기부여 함으로써 더욱 적극적으로 행동하게 된다는 것을 의미하는 결과이다.

첫직장 만족에 영향을 미치는 요인을 진로준비행동($\beta=0.083$, $t=4.484$, $p<0.001$)은 첫직장 만족에 직접적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 취업을 위한 정보탐색과 구직활동에 적극적일수록 자신의 적성이나 사회적 평판, 임금, 인제제도 등 전반적으로 질적으로 양호한 일자리에 취업할 수 있다는 것을 의미하는 결과이다.

한편 진로목표설정과 직무능력향상교육은 첫직장 만족에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

Table 4. Structural Equation Modeling Analysis

| Path | β | SE | t | p |
|---|---------|-------|----------|-------|
| Job Competencies Education → Job Goal Setting | 0.143 | 0.019 | 7.599*** | 0.000 |
| Job Competencies Education → Job Preparation Behavior | 0.083 | 0.017 | 4.781*** | 0.000 |
| Job Goal Setting → Job Preparation Behavior | 0.184 | 0.021 | 8.914*** | 0.000 |
| Job Goal Setting → First Job Satisfaction | 0.031 | 0.018 | 1.715 | 0.086 |
| Job Preparation Behavior → First Job Satisfaction | 0.083 | 0.018 | 4.484*** | 0.000 |
| Job Competencies Education → First Job Satisfaction | 0.024 | 0.163 | 1.482 | 0.138 |

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

Table 5. Sobel Test Calculator for the Significance of Mediation

| Path | z-score | p |
|--|----------|-------|
| Job Competencies Education → Job Goal Setting → First Job Satisfaction | 1.679 | 0.093 |
| Job Competencies Education → Job Preparation Behavior → First Job Satisfaction | 3.352*** | 0.001 |
| Job Goal Setting → Job Preparation Behavior → First Job Satisfaction | 4.080*** | 0.000 |

() is t-value, *p<0.05, **p<0.001

한편 직무능력향상교육과 첫직장 만족 간의 관계에서 진로목표설정과 진로준비행동의 매개효과를 분석하기 위한 Sobel Test 결과 Table 5와 같이 진로준비행동 ($z=3.352, p<0.001$)의 매개효과는 유의하게 나타났으나, 진로목표설정의 매개효과는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 또한 진로목표설정과 첫직장 만족 간의 관계에서 진로준비행동($z=4.080, p<0.001$)의 매개효과는 유의한 것으로 나타나 진로준비행동이 진로목표설정과 첫직장 만족 간의 관계를 매개하는 것으로 분석되었다. 이는 직무능력향상교육과 진로목표설정은 첫직장 만족에 직접적인 영향을 미치지 보다는 진로준비행동에 긍정적인 영향을 미쳐 첫직장 만족 향상에 기여하는 역할을 하는 것으로 해석된다.

3.5 분석결과 논의

대학생들의 직무능력향상을 위한 교육이 진로목표설정과 진로준비행동, 첫직장 만족에 미치는 영향을 분석한 결과는 다음과 같다.

첫째, 대학생들의 직무능력향상교육은 진로목표설정과 진로준비행동에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 이와 같은 결과는 직업과 관련된 학습이 진로목표설정과 준비행동에 긍정적인 영향을 미친다는 선행연구 [15]의 결과를 지지하고 있다. 직무능력향상을 위한 교육의 경험과 횟수가 많을수록 진로목표에 대한 인식이 높아지며, 목표달성을 위한 행동에 적극적으로 임한다는 것을 의미하고 있다. 대학생들의 직무능력향상교육은 자신들이 원하는 직업에서 요구하는 전문적인 지식과 기술 역량을 강화시키는 교육으로 이는 진로선택에 있어 보다 구체적이고 명확한 진로목표를 수립을 가능하게 함으로써 진로준비행동의 동기를 추동하게 된다는 것이다.

둘째, 진로목표설정은 진로준비행동에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 이와 같은 결과는 진로목표설정이 목표달성을 위한 행동의 방향성과 구체성을 제시하고 있어 진로준비행동에 적극적으로 임하게 된다는 선

행연구[14]를 지지하고 있다. 대학생들의 진로목표는 자신의 직업에 대한 구체적이고 명확한 계획으로 이를 달성하기 위하여 적극적인 정보탐색과 지원 등의 행동에 긍정적인 영향을 미친다는 것이다.

셋째, 진로준비행동은 첫직장 만족의 선행요인으로 밝혀졌다. 진로준비행동은 취업을 위한 적극적인 정보탐색과 취업지원 및 면접과 같은 직접적인 행동을 의미하는 것으로, 다양한 정보를 바탕으로 직장에 지원을 하고 면접을 보는 행동으로 이는 자신이 원하는 직장에 입사를 하는 취업성으로 나타날 가능성에 높다는 것을 의미하고 있다. 이와 같은 결과는 진로준비행동이 취업성과 또는 직장만족에 긍정적으로 작용한다는 선행연구[15, 23]와 동일한 결과를 보여주고 있다.

넷째, 직무능력향상교육과 진로목표설정은 첫직장 만족에 직접적인 영향을 미치지 보다는 진로준비행동을 통한 간접적인 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 이와 같은 결과는 직무능력향상교육과 진로목표설정은 진로준비행동을 촉진시켜 직장만족 향상에 기여한다는 것이다. 이는 직무능력향상교육과 진로목표설정이 직장만족에 간접적인 영향을 미친다는 선행연구[14, 23]와 동일한 결과를 보여주고 있다.

이상의 분석결과를 종합하면, 직무능력향상교육은 진로목표설정을 구체화시켜 이를 달성하기 위한 행동을 유발시키는 원인으로 작용하여 첫직장 만족에 긍정적으로 작용한다는 것을 보여주고 있다.

4. 결론

본 연구는 대학생들이 기업에 필요한 직무능력을 향상시키는 것이 성공적인 취업을 위해 필수적인 요라는 관점에서 직무능력향상교육이 진로목표설정, 진로준비행동 및 직장만족에 미치는 직·간접적인 영향력을 분석하는 것을 목적으로 하였다. 이를 위해 대졸자직업이동

경로조사(Graduates Occupational Mobility Survey: GOMS)의 2013GOMS를 바탕으로 5,044명의 자료를 분석하였다.

분석결과 첫째, 본 연구에서 예측한 바와 같이 직무능력향상교육은 진로목표설정에 긍정적으로 작용할 뿐만 아니라 진로준비행동을 촉진하는 요인으로 밝혀져 직무능력향상교육이 명확한 진로설정과 행동의 강력한 동기요인으로 작용한다는 선행연구[14-15]의 결과를 지지하고 있다. 이와 같은 결과는 학생들이 취업을 위해 맹목적으로 어학능력과 어학연수와 같은 스펙 쌓기에 치중하는 것보다 자신의 적성과 흥미를 고려하여 미래의 직업인으로써 요구되는 전문적인 지식과 기술역량을 강화하는 것이 취업성공을 위해 더욱 필요하다는 것을 의미하고 있다.

둘째, 진로준비행동은 첫직장 만족 향상에 기여하는 것으로 나타나 취업준비행동이 꽤 많은 일자리에 긍정적으로 작용한다는 선행연구[22]와 취업준비행동과 직무만족 간의 관계를 긍정적으로 분석한 선행연구[23]의 결과와 일치하고 있다. 이와 같은 결과는 대학생들의 진로준비행동은 자신이 원하는 직장에 취업을 하기 위해 워크넷과 캐리어넷, 인터넷 카페 등을 통하여 다양한 정보를 수집하고, 이를 바탕으로 적극적인 구직활동이 좋은 일자리 획득 가능성을 높여준다는 것을 보여주고 있다.

셋째, 진로준비행동은 직무능력향상교육과 진로목표설정이 첫직장 만족에 미치는 영향을 매개하는 요인으로 나타났다. 이는 직무능력향상 프로그램이 진로목표설정 달성을 위한 행동에 긍정적으로 작용하여 취업만족도 향상에 기여한다는 선행연구[15]와 진로검사와 직업체험과 같은 프로그램이 취업목표 설정에 긍정적으로 작용하여 취업준비행동을 촉진하고, 이는 직무만족도를 향상시킨다는 선행연구[23]의 연구와 같은 맥락이다. 이와 같은 결과는 직무능력향상은 직장에서 요구하는 능력에 대한 자신감으로 이어지며, 이는 적극적인 구직활동의 심리적 기제로 작용한다는 것을 확인하였으며, 자신의 진로에 대한 구체적이고 명확한 목표는 취업을 위한 적극적인 행동에 동기부여 한다는 것을 확인하였다.

결론적으로 직무능력향상은 자신의 진로에 대하여 명확한 목표를 설정하고 이를 위한 행동에 긍정적인 영향을 줌으로써 자신이 희망하는 일자리 획득의 가능성을 높여준다는 것이다. 따라서 대학생들은 어학능력과 같은 기초적인 역량강화에 매달리는 것보다 자신의 적성을 고

려하여 향후 직업인으로써 주어진 직무를 효과적으로 수행할 수 있는 전문역량의 강화에 힘써야 할 것이다.

이를 위해 대학교에서는 이력서작성과 면접기술과 같은 취업을 위한 교육프로그램도 필요하지만, 이와 병행하여 대학생들이 자신의 적성을 파악하고, 직업인으로써 갖추어야 할 능력을 함양할 수 있는 교육프로그램 개발에 힘써야 한다. 또한 교육프로그램 개발에 있어 기업에서 요구하는 능력을 파악하여 이에 적합한 프로그램을 개발하는 것이 대학생들의 취업성공을 높이는데 있어 매우 중요하다. 이와 더불어 정보에서도 대학생들이 직무능력향상을 위한 교육을 지원함으로써 그들이 전문역량을 갖춘 인재로 성장할 수 있는 기반을 제공하여야 할 것이다.

이상과 같은 연구결과와 시사점에도 불구하고 다음과 같은 제한점이 있다.

첫째, 본 연구에서는 대학생들의 직무능력향상교육의 경험과 횟수가 진로목표설정과 진로준비행동, 직장만족에 미치는 영향을 분석하고 있다. 그러나 교육의 경험과 횟수와 같은 양적인 부분도 중요하지만, 교육을 통한 성취도도 매우 중요하다. 따라서 향후 연구에서는 객관적인 성취도와 직장만족간의 관계를 분석할 필요가 있다.

둘째, 본 연구에서는 직무능력향상교육의 경험과 횟수를 중심으로 분석하고 있어 교육의 내용적 측면을 간과하고 있다. 따라서 향후 연구에서는 교육의 종류에 따른 효과를 분석하여 보다 구체적인 시사점 제공이 필요하다.

셋째, 직장만족은 개인의 특성이나 직무의 종류에 따라 차이가 있으나, 본 연구에서는 이를 감안하지 않고 있다, 따라서 향후 연구에서는 이를 감안한 분석이 필요하다.

References

- [1] Statistics Korea, A Research for Economically Active Population. each year.
- [2] Seoul Economy Newspaper, "One out of four new em)-ployees quit within a year, 'the ratio is three times higher in medium and small firms'... why can't they adapt?", Jun. 30, 2014 [Online]. Available: <http://economy.hankooki.com/lpage/society/201406/e2014063000235393760.htm>.
- [3] I. S. Choi, E. J. Shin, "An Empirical Study of the Determinants of Successful Job Seeking of College Students -Focusing on the Impacts of Job Education

- Programs", *Journal of Korean Economic Development*, vol. 23, no. 1, pp. 23-49, 2016.
- [4] S. W. Shin, S. N. Park, "The Effects of Self-efficacy, Basic Job Competencies, and Job Preferences on Employment Probability of College Graduates", *The Journal of Vocational Education Research*, vol. 34, no. 6, pp. 93-112, 2015.
- [5] K. L. Cho, J. Y. Koo, "A Comparative Analysis of the Gap of Employment Competencies between Job Applicants of Local Universities and Recruiting Managers", *Journal of Corporate Education*, vol. 16, no. 1, pp. 157-185, 2014.
- [6] Y. S. Cho, "An Analysis of the Wage Gap of Prestigious University Graduates in Korea", *The Journal of economics and finance of education*, vol. 22, no. 1, pp. 185-209, 2013.
- [7] S. M. Whang, T. Y. Kwon, "The Secrets Behind Talents Companies Crave: Who Do They Want?", *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, vol. 25, no. 1, pp. 59-83, 2012.
- [8] B. J. Kim, H. J. Seo, "Analysis on Student and University Variables Affecting First Employment of College Graduates", *The Journal of economics and finance of education*, vol. 22, no. 4, pp. 243-268, 2013.
- [9] O, C. La, A. A. Young, Y. J. Eun, D, K, Lee, M. J. Kim, "Spending Experience and Willingness to Pay for Employment Preparation of University Students", *Journal of Life Science Research*, vol. 19, no. 2, pp. 249-266, 2015.
- [10] Akkermans, J., Nykänen, M., & Vuori, J.(2015). Practice Makes Perfect? Antecedents and Consequences of an Adaptive School-to-Work Transition. In *Sustainable Working Lives* (pp. 65-86). Springer Netherlands. DOI: http://dx.doi.org/10.1007/978-94-017-9798-6_5
- [11] L. M. Spencer, P. S. Spencer, "Competence at Work models for superior performance", John Wiley & Sons, 2008.
- [12] J. S. Kim, "The Phenomenological Study on Career Education Feasibility of National Competency Standards", *Journal of Skills and Qualifications*, vol. 3, no. 2, pp. 1-18, 2014.
- [13] E. A. Locke, G. P. Latham, "Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey", *American psychologist*, vol. 57, no. 9, pp. 705-717, 2002. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- [14] M. K. Chung, S. R. Kim, "The Mediation Effect of Career Goal Setting and Career Preparation Behavior on relation of University's Career Development Programs and Employment", *The Korea educational review*, vol. 19, no. 2, pp. 123-144, 2013.
- [15] J. C. Lee, A. J. Hong, "Students' Personal Characteristics on Self-Leadership, Career Decision-Making Self-Efficacy, Career Preparation Behavior, and Employability", *The Korean Journal of Human Resource Development*, vol. 15, no. 3, pp. 215-245, 2013. DOI: <http://dx.doi.org/10.18211/kjhrdq.2013.15.3.009>
- [16] J. J. Park, "The Study of Factors that Influence on the First Job Satisfaction of the Young Woman Salaried Workers", *The Journal of Vocational Education Research*, vol. 30, no. 2, pp. 213-229, 2011.
- [17] Y. J. Park, K. S. Yoon, J. Y. Yang, "The Effects of Leisure Absorption on Job Satisfaction and Customer Orientation and Management Performance", *International Journal of Tourism and Hospitality Research*, vol. 29, no. 5, pp. 91-104, 2015.
- [18] J. A. Park, J. R. Han, D. Y. Shin, "A Study on the Determinants of Years in Service of Youth Employee", *Industry Promotion Research*, vol. 1, no. 1, pp. 27-33, 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.21186/IPR.2016.1.1.027>
- [19] S. I. Shin, S. I. Kim, "A Phenomenological Study on Turnover Consideration Experiences of Graduate Newcomers in Major Firm", *Korea Journal of Counseling*, vol. 17, no. 3, pp. 503-525, 2016.
- [20] S. S. Bea, S. I. Chang, "Effects on Positive Psychological Capital and Career Exploration Behavior of Junior College Students' Career Development Competency", *Journal of Human Resource Management Research*, vol. 22, no. 5, pp. 147-164, 2015.
- [21] R. W. Lent, M. J. Miller, P. E. Smith, B. A. Watford, R. H. Lim, K. Hui, "Social cognitive predictors of academic persistence and performance in engineering: Applicability across gender and race/ethnicity", *Journal of Vocational Behavior*, vol. 94, pp. 79-88, 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.012>
- [22] M. K. Lee, H. W. Kim, "The effect of employment preparation activities influencing on the decent job of college graduates", *Journal of Employment and Career*, vol. 5, no. 4, pp. 155-138, 2015.
- [23] S. G. Lee, S. U. Oh, "Goal Perception Level, Employment preparation behavior and Job Satisfaction of High School Student's Career Assessment & Job Experience", *The Journal of Career Education Research*, vol. 28, no. 2, pp. 23-40, 2015.

이 정 숙(Lee Jeong Sook)

[정회원]



- 2011년 2월 : 강남대학교 교육대학원 (평생교육학) (평생교육학사)
- 2015년 2월 : 동방문화대학원 대학교 교육학과 (교육학박사)
- 2015년 3월 : CES창조역량 연구소 선임연구원
- 2016년 3월 ~ 현재 : 강남대학교 교육대학원 교육행정 강사

<관심분야>

교육학, 사회과학