

전문대학 응급구조과 대학생의 전공선택동기, 직업가치관이 취업준비행동에 미치는 영향 -멘토링의 조절효과-

박대성^{1*}, 김용석²

¹광주보건대학교 응급구조과, ²명지병원 응급의료센터

Effects of Paramedic Students' Major Selection Motivation and Occupational Values on Employment Preparation Behavior -Moderating Effect of Mentoring-

Daesung Park^{1*}, Yongseok Kim²

¹Dept. of Emergency Medical Technology, Gwangju Health University

²Myeongji Hospital Emergency Medical Center

요약 본 연구는 전문대학 응급구조과 대학생을 대상으로 전공선택동기, 직업가치관이 취업준비행동에 미치는 영향을 파악하고, 또한 이들의 관계에서 멘토링의 조절효과를 검증하여 효과적인 취업준비행동 향상을 위한 기초자료를 제공하고자 시행하였다. D 및 G광역시, J도에 소재한 전문대학으로 2019학년 1, 2학에 각각 1회 이상으로 총 2회 이상 일반상담, 진로상담, 출석상담, 학사경고상담을 받은 재학생을 대상으로 하였습니다. 2019년 12월 2일부터 6일(5일 동안)까지 본 연구자의 편의에 따라 무작위로 추출하여 연구 참여에 서면동의를 받은 후 자기기입식 설문조사를 시행하였다. 배부된 300부 중 불성실한 응답을 한 14부를 제외한 286부를 SPSS WIN 12.0 프로그램으로 최종 분석하였다. 본 연구결과 전공선택동기의 개인적 동기와 내재적 직업가치관 및 외재적 직업가치관은 취업준비행동에 정(+)의 영향을 미쳤고, 또한 멘토링의 조절효과가 있음을 검증하였다. 따라서 취업준비행동 향상을 위해 지속적인 개인 및 집단상담이 필요하고, 전공선택동기와 직업가치관을 바탕으로 한 멘토링 프로그램의 취업특강, 모의면접 등이 필요하다.

Abstract This study investigated the effects of major selection motives and occupational values on employment preparation behavior among paramedic students. The study also assessed the role of mentoring in enhancing preparation for employment. During the period of five days, from December 2 to 6, 2019, 300 students randomly selected by the researcher, were provided with a self-administered questionnaire, after taking written consent from them. The responses of 286 respondents were analyzed using the SPSS WIN 12.0 program. Fourteen responses were not included in the analysis due to lack of credible answers. The analysis revealed that personal motivation, intrinsic and extrinsic work values had a positive effect on employment preparation behavior and mentoring had a moderating effect. Therefore, continuous individual and group counseling is required to improve employment preparation behavior and special lectures and mock interviews in a mentoring program based on major selection motivations and occupational values are necessary.

Keywords : Paramedic Students', Major Selection Motivation, Occupational Values, Employment Preparation Behavior, Mentoring

This work was supported by the Gwangju Health University research fund of 2019(No.2019027)

*Corresponding Author : Daesung Park(Dept. of Emergency Medical Technology, Gwangju Health University)

email: emtppds1@naver.com

Received July 16, 2020

Revised September 8, 2020

Accepted November 6, 2020

Published November 30, 2020

1. 서론

1.1 연구의 필요성

최근 OECD(Organization for Economic Cooperation and Development)에서 발표한 한국청년보고서(2019)를 주의 깊게 살펴보면, 모든 국가들의 청년실업률이 2008년 세계금융위기 이후 감소하고 있는 반면, 우리나라만이 세계경제의 상황과 관계없이 청년실업률이 계속 증가하고 있다. 현재 시점에서 가장 우려되는 지표로는 사회적 소속이 없는 니트(Not in Education, Employment or Training, NEET) 상태의 청년비율이다. 우리나라의 청년니트는 매년 증가해서 2017년에는 OECD 평균인 13.4%보다 5%나 더 높은 18.4%에 이르렀다. 특히, 고학력 청년니트의 비율은 다른 국가들에 비해 42.5%로 OECD 국가 중에서 가장 높아 일본 21.7%, 독일 7.7%와 비교할 수 없을 정도이다 [1]. 대학졸업 취업자의 30%는 굳이 전공 졸업이 필요 없는 직업 또는 분야에 종사하고 있는 것으로 나타났다. 이 수치는 20년 장기간에 걸쳐 8%포인트 가까이 늘었다. 이른바 일자리 미스매치, 학력 인플레이 현상을 빠르게 심화시키는 양상이다. 성별로는 남성이 29.3%, 연령별로는 청년이 29.5%, 장년이 35.0%로 청년 및 장년이 하향취업률이 상대적으로 매우 높았다. 왜냐하면 청년층은 높은 청년실업률 때문에, 장년층의 경우는 직장에서 물러난 후 새로운 일자리를 구하는 과정에서 각각 눈높이를 낮추었기 때문이다. 특히 주목할 점은 대학 졸업 하향취업의 경우 선택한 직업을 살펴보면, 57%가 서비스 및 판매직이었다 [2]. 이는 전공 및 적성과 맞지 않는 직업 선택으로 여겨지며, 청년층 실업률의 해결책으로 졸업 후 적성에 맞는 취업이 되어야 한다.

대학시절은 대학생에게 취업이라는 가능성을 높이기 위해 직업세계에서 필요한 미래의 역량을 준비해 나가는 때이다. 특히 대학생의 취업준비행동은 현실을 반영한다는 측면에서 당면한 취업과제를 해결하기 위한 행동을 의미하며 [3], 대학졸업 후 개인이 희망하는 회사나 또는 전공 분야에 취업을 목표로 해서 준비해 나가는 일련의 구체적 행동이다 [4].

또한 대학시절은 자기개발의 과정이다. 성별이나 흥미, 재능, 적성, 지능의 자기 이해를 기준으로 직업의 장래성, 대학 전공에 대한 정보 등을 복합적으로 고려한 의사결정 과정을 거쳐 전공선택을 한다 [5].

대학생이 갖는 직업가치관은 가치관의 한 유형으로 직업에 대한 개인의 태도이며 가족, 학교뿐만 아니라, 사회

매체와의 상호작용을 통하여 발달하고 [6], 특히 직업가치관은 개인이 직업을 통해 충족하고자 하는 욕구이고, 개인의 직업선택에 중요하게 작용한다 [7].

대학생활 중 멘토링(Mentoring)을 경험한다. 멘토링은 경험과 지식이 많은 사람이 지도와 조언으로 그 대상자의 실력과 잠재력을 향상시키는 것, 또는 그러한 체계를 말한다. 상급자와 하급자 사이에 존재하는 강력한 업무관계로, 개인적인 조언과 상담 및 지도를 제공하여 직접 또는 간접적으로 영향을 주어 경력의 발전을 촉진시키는 사람을 멘토(Mentor), 지도 또는 조언을 받는 사람을 멘티(Mentee)라고 한다 [8]. 따라서 상담자 역할을 하는 멘토가 단순히 선택으로 한정된 것이 아니고 교수나 강사가 될 수 있다 [9].

4년제 대학 대학생을 대상으로 취업준비행동 검사지 개발 연구 [10], 2년제와 4년제 대학 조리·외식 관련 전공 대학생 중 2년제 대학 2학년과, 4년제 대학 3, 4학년을 대상으로 한 연구 [11], 2-4년제 대학 미용 관련 학과 대학생으로 한 연구 [12], 4년제 대학 미용학과 3, 4 학년을 대상으로 한 연구 [13], 2년제와 4년제 대학 항공서비스 관련 학과 대학생을 대상으로 한 연구 [14], 4년제 대학 태권도 전공 대학생을 대상으로 한 연구 [15]에서 전공선택동기와 직업가치관이 취업준비행동에 긍정적인 영향을 미쳤고, 멘토 역량과 멘토링 기능에 관한 모델 연구 [16]에서 멘토링의 역량을 검증하였다. 또한 4년제 대학 항공서비스 전공 대학생으로 멘토링의 조절효과에 대한 연구를 하였다 [17]. 이처럼 대학생의 전공선택동기, 직업가치관이 취업준비행동에 결정적인 영향을 미치는 변인으로 주목 받아 그동안 여러 학과 및 계열에서 연구가 진행되었다. 그러나 전문대학 응급구조과 대학생을 대상으로 취업준비행동과 관련된 연구는 보고 되었으나 전공선택동기와 직업가치관, 취업준비행동 간의 관련성 연구는 미비한 실정이다. 따라서 본 연구에서는 선행연구를 바탕으로 전문대학 응급구조과 대학생의 효과적인 취업준비행동을 위해 전공선택동기와 직업가치관이 취업준비행동에 미치는 상대적 영향력을 파악하고, 또한 이들의 관계에서 멘토링의 조절효과를 검증하고자 한다.

1.2 연구의 목적

본 연구에서는 전문대학 응급구조과 대학생을 대상으로 전공선택동기, 직업가치관이 취업준비행동에 미치는 영향을 파악하고, 또한 이들의 관계에서 멘토링의 조절효과를 검증하여 이의 결과를 토대로 효과적인 취업준비행동 향상을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 전문대학 응급구조과 대학생을 대상으로 대학생들이 인지하는 전공선택동기, 직업가치관이 취업준비행동에 미치는 영향과 함께 멘토링의 조절효과를 알아보기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상 및 자료수집

본 연구에서는 평생지도교수제가 운영되며 종합정보시스템에 일반상담, 진로상담, 출석상담, 학사경고상담의 내용입력과 상담일정 관리, 상담결과 등록, 상담결과 조회, 상담현황 조회 등이 관리가 되는 D 및 G광역시, J도에 소재한 전문대학을 대상으로 하였고, 2019학년 1, 2학에 각각 1회 이상으로 총 2회 이상 일반상담, 진로상담, 출석상담, 학사경고상담을 받은 재학생을 대상으로 하였습니다. 2019년 12월 2일부터 6일(5일 동안)까지 본 연구자의 편의에 따라 무작위로 추출하여 연구 참여에 서면동의를 받은 후 자기기입식 설문조사를 시행하였고, 대학생들에게 배부된 300부 중 불성실한 응답한 14부를 제외하고 286부만 최종 분석에 사용하였다(회수율 95%).

본 연구에서 필요한 표본 수는 G*Power 3.1.9 프로그램을 이용하여 산출하였으며, 분석하고자 하는 4개의 변수에 대한 다중회귀분석에서 유의수준 .5, 효과의 크기 .15, 검정력 .95로 계산한 결과, 필요한 최소 표본 수로 225명이 산출 되었으나 탈락률 20%를 고려하여 300명을 연구대상으로 선정하였다.

2.3 윤리적 고려

본 연구자가 설문을 시작하기 전 연구의 목적과 함께 설문지 작성에 참여를 원하지 않을 때는 언제라도 철회할 수 있음을 설명하였다. 또한 통계법 제33조[18] 비밀의 보호에 의거 통계적 목적 외에 다른 용도로 일체 사용되지 않으며 응답 내용과 관련된 개인의 견해가 외부에 알려질 우려는 전혀 없음을 설명하였다. 본 연구자는 연구 참여 서면동의서를 설문지와 함께 배부하여 먼저 서면동의서를 받고 자기기입식 설문지를 회수하였다.

2.4 측정도구

2.4.1 전공선택동기

전공선택동기의 측정도구는 Han[11], Kim[19]이 사

용한 측정도구로, 본 연구의 목적에게 적합하도록 수정·보완하여 개인적 동기[적성, 흥미, 재능, 장애성] 4문항, 사회적 동기[인기도, 사회적 인식, 주변권유, 입학성적] 4문항, 총 8문항을 선택하여 구성하였다. 이 문항들은 5점으로 하는 5point Likert Scale로 설계하였고, 점수가 높을수록 전공선택동기가 높음을 의미한다.

Han[11]의 연구에서 개인적 동기의 Cronbach's α 계수는 .858, 사회적 동기 Cronbach's α 계수는 .622이었고, Kim[19]의 연구에서 내재적 동기의 Cronbach's α 계수는 .887, 외재적 동기의 Cronbach's α 계수는 .794, 장기 외재 동기의 Cronbach's α 계수는 .682이었다. 본 연구에서 개인적 동기의 Cronbach's α 계수는 .910, 사회적 동기의 Cronbach's α 계수는, Cronbach's α 계수는 .891로 나타났다.

2.4.2 직업가치관

직업가치관의 측정도구는 Han[11], Moon[20]이 사용한 측정도구로, 본 연구의 목적에게 적합하도록 수정·보완하여 내재적 직업가치관[능력, 성취감, 사회봉사, 적성(흥미)] 4문항, 외재적 직업가치관[보수, 명예(지위), 안정성, 노동환경] 4문항, 총 8문항으로 구성하였다. 이 문항들은 5점으로 하는 5point Likert Scale로 설계하였고, 점수가 높을수록 직업가치관이 높음을 의미한다.

Han[11]의 연구에서 외재적 직업가치관의 Cronbach's α 계수는 .796, 내재적 직업가치관의 Cronbach's α 계수는 .729이었고, Moon[20]의 연구에서 직업가치관의 Cronbach's α 계수는 .858이었다. 본 연구에서 외재적 직업가치관 Cronbach's α 계수는 .902, 내재적 직업가치관 Cronbach's α 계수는 .907로 나타났다.

2.4.3 취업준비행동

취업준비행동의 측정도구는 Han[11]이 사용한 측정도구로, 본 연구의 목적에게 적합하도록 수정·보완하여 취업준비행동[취업 준비를 위한 학점관리, 전공과 관련된 자격증 취득, 전공 관련 특강 및 학원수강, 이력서에 포함시킬 경력 준비, 어학공부] 총 5문항을 사용하였다. 이 문항들은 5점으로 하는 5point Likert Scale로 설계하였고, 점수가 높을수록 취업준비행동이 높음을 의미한다.

Han[11]의 연구에서 취업준비행동의 Cronbach's α 계수는 .651이었고, 본 연구에서 Cronbach's α 계수는 .928로 나타났다.

2.4.4 멘토링

멘토링의 측정도구는 Oh[17]가 사용한 측정도구로, 본 연구의 목적에게 적합하도록 수정·보완하여 멘토링 [교수님과의 상담, 교수와의 친분] 총 10문항을 사용하였다. 이 문항들은 5점으로 하는 5point Likert Scale로 설계하였고, 점수가 높을수록 멘토링이 높음을 의미한다.

Oh[17]의 연구에서 멘토링의 Cronbach's α 계수는 .956이었고, 본 연구에서 Cronbach's α 계수는 .933로 나타났다.

2.5 자료분석방법

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS WIN(Statistical Package for Social Science Windows) 12.0 프로그램으로 Frequency와 Percentage, Mean과 Standard Deviation을 산출하였고, Reliability Analyze, T-Test, ANOVA(Scheffé), Simple Correlation, Multiple Linear Regression(Stepwise)을 이용하였다. 모든 분석의 통계적 유의수준은 $p < .05$ 로 하였다.

3. 연구결과

3.1 연구대상자의 일반적 특성

남학생 152명(53.1%), 여학생 134명(46.9%)으로 나타났다, 1학년 99명(34.6%), 2학년 95명(33.2%), 3학년 92명(32.2%)으로 나타났다(Table 1).

Table 1. General characteristics of the subject

(N=286)

Variable		Number	%
Gender	Male Student	152	53.1
	female Student	134	46.9
Grade	1	99	34.6
	2	95	33.2
	3	92	32.2

3.2 일반적 특성과 변수의 차이

전공선택동기의 개인적 동기는 남학생(3.96점)이 여학생(3.72점)보다 높게 나타났고($t=2.950, p < .001$), 사회적 동기는 남학생(2.82점)이 여학생(2.76점)보다 높게 나타났다($t=2.787, p < .001$). 내재적 직업가치관은 남학생(4.01점)이 여학생(3.91점)보다 높게 나타났고($t=2.729, p < .001$), 외재적 직업가치관은 여학생(3.94점)이 남학생(3.58점)보다 높게 나타났다($t=2.892, p < .05$). 취업준비행동은 남학생(3.97점)이 여학생(3.65점)보다 높게 나타났고($t=3.816, p < .001$), 멘토링은 남학생(3.86점)이 여학생(3.58점)보다 높게 나타났고($t=4.392, p < .001$).

전공선택동기의 개인적 동기는 1학년(3.93점), 2학년(3.87점), 3학년(3.71점) 순으로 나타났고($F=3.757, p < .001$), 사후분석 결과 1, 2학년이 3학년보다 높게 나타났다. 전공선택동기의 사회적 동기는 3학년(2.86점), 2학년(2.78점), 1학년(2.71점) 순으로 나타났고($F=3.874, p < .001$), 사후분석 결과 2, 3학년이 1학년보다 높게 나타났다. 내재적 가치관은 1학년(4.07점), 2학년(3.94점), 3학년(3.87점) 순으로 나타났고($F=2.536, p < .001$), 사후

Table 2. Difference between general characteristics and variables

Division		MSM		OV		EPB	M
		PM	SM	IWV	EWV		
		M±SD	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD
Gender	MS	3.96±.41	2.82±.40	4.01±.35	3.58±.39	3.97±.42	3.86±.40
	FS	3.72±.60	2.76±.43	3.91±.38	3.94±.42	3.65±.43	3.58±.43
	t	2.950**	2.787**	2.729**	2.892*	3.816**	4.392**
Grade	1 ^{a)}	3.93±.35	2.71±.38	4.07±.45	3.67±.36	3.01±.41	3.46±.35
	2 ^{b)}	3.87±.37	2.78±.48	3.94±.34	3.76±.45	4.02±.54	3.77±.38
	3 ^{c)}	3.71±.35	2.86±.43	3.87±.45	3.85±.40	4.40±.48	3.93±.43
	F	3.757**	3.874**	2.536**	2.957*	3.697**	4.565**
	SP	(c<a, b)	(a<b, c)	(c<b<a)	(a<b<c)	(a, b<c)	(a<b<c)

** $p < .001$, * $p < .05$

MSM: Major Selection Motivation, OV: Occupational Values

PM: Personal Motivation, SM: Social Motivation

IWV: Intrinsic Work Values, EWV: Extrinsic Work Values

EPB: Employment Preparation Behavior, M: Mentoring

MS: Male Student, FS: Female Student, SP: Scheffé Post-Hoc

분석 결과 1학년이 2학년보다 높게 나타났고, 2학년이 3학년보다 높게 나타났다. 외재적 직업가치관은 3학년(3.85점), 2학년(3.76점), 1학년(3.67점) 순으로 나타났고(F=2.957, p<.05), 사후분석 결과 3학년이 2학년보다 높게 나타났고, 2학년이 1학년보다 높게 나타났다. 취업준비행동은 3학년(4.40점), 2학년(4.02점), 1학년(3.01점) 순으로 나타났고(F=3.697, p<.001), 사후분석 결과 3학년이 1, 2학년보다 높게 나타났다. 멘토링은 3학년(3.93점), 2학년(3.77점), 1학년(3.46점) 순으로 나타났고(F=4.565, p<.001), 사후분석 결과 3학년이 2학년보다 높게 나타났고, 2학년이 1학년보다 높게 나타났다(Table 2).

3.3 변수 간의 상관관계 분석

전공선택동기의 개인적 동기는 내재적 직업가치관(r=.622, p<.001), 취업준비행동(r=.631, p<.001), 멘토

링(r=.601, p<.001)과 통계적으로 유의미한 정(+)의 상관관계로 나타났다.

내재적 직업가치관은 취업준비행동(r=.576, p<.001), 멘토링(r=.581, p<.001)과 통계적으로 유의미한 정(+)의 상관관계로 나타났고, 외재적 직업가치관은 취업준비행동(r=.398, p<.05), 멘토링(r=.453, p<.05)과 통계적으로 유의미한 정(+)의 상관관계로 나타났다.

취업준비행동은 멘토링(r=.578, p<.001)과 통계적으로 유의미한 정(+)의 상관관계로 나타났다(Table 3).

3.4 전공선택동기가 취업준비행동에 미치는 영향 및 멘토링의 조절효과

취업준비행동에 영향을 미치는 전공선택동기가 멘토링에 의해 조절되는지를 검증하기 위해 독립변수로 전공선택동기의 개인적 동기, 사회적 동기를 모델 1에 투입하

Table 3. Correlation analysis between variables

Division	MSM		OV		EPB	M
	PM	SM	IWV	EWV		
PM	1					
SM	-.038	1				
IWV	.622**	.068	1			
EWV	.067	.086	.057	1		
EPB	.631**	-.057	.576**	.398*	1	
M	.601**	.064	.581**	.453*	.578**	1

**p<.001, *p<.05

MSM: Major Selection Motivation, OV: Occupational Values

PM: Personal Motivation, SM: Social Motivation

IWV: Intrinsic Work Values, EWV: Extrinsic Work Values

EPB: Employment Preparation Behavior, M: Mentoring

Table 4. Effect of major selection motivation on employment preparation behavior

Variable	EPB											
	Model 1				Model 2				Model 3			
	B	SE	β	t	B	SE	β	t	B	SE	β	t
PM	.501	.064	.491	4.617**	.499	.069	.478	3.617**	.491	.078	.466	3.910**
SM	-.099	.066	-.068	-7.94	-.098	.061	-.071	-5.40	-.081	.075	-.063	-3.18
M					.549	.048	.525	4.134**	.552	.061	.535	6.791**
PM×M									.475	.056	.451	2.463*
SM×M									-.069	.071	-.047	-2.26
Adj R ²	.346				.463				.575			
ΔR ²	-				.117				.112			
F	17.634**				17.552**				29.355**			

**p<.001, *p<.05

EPB: Employment Preparation Behavior

PM: Personal Motivation, SM: Social Motivation

M: Mentoring, PM×M: Personal Motivation×Mentoring

SM×M: Social Motivation×Mentoring

Table 5. Effect of occupational values on employment preparation behavior

Variable	EPB											
	Model 1				Model 2				Model 3			
	B	SE	β	t	B	SE	β	t	B	SE	β	t
IWV	.478	.057	.452	5.214**	.476	.050	.447	5.413**	.438	.055	.417	4.657**
EWV	.462	.055	.445	4.176**	.451	.054	.433	4.146**	.421	.044	.396	5.485**
M	-				.596	.055	.564	6.107**	.566	.047	.548	7.161**
IWV×M	-				-				.396	.048	.375	3.381*
EWV×M	-				-				.379	.062	.363	3.343*
Adj R ²	.359				.478				.582			
ΔR ²	-				.119				.104			
F	17.860**				15.264**				24.877**			

**p<.001, *p<.05
 EPB: Employment Preparation Behavior, IWV: Intrinsic Work Values
 EWV: Extrinsic Work Values, M mentoring
 IWV×M: Intrinsic Work Values×Mentoring
 EWV×M: Extrinsic Work Values×Mentoring

였고, 멘토링을 모델 2에 투입하였다. 또한 전공선택동기와 멘토링의 상호작용 변수를 모델 3에 투입하여 단계적 회귀분석을 시행하였다.

모델 1의 설명력은 34.6%이었으며 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다(F=17.634, p<.001). 또한 독립변수인 전공선택동기의 개인적 동기(B=.501, p<.001)가 취업준비행동에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미쳤다.

멘토링이 투입된 모델 2의 설명력은 46.3%로 11.7%가 추가적으로 증가하였으며 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다(F=17.552, p<.001). 또한 독립변수인 멘토링(B=.549, p<.001)이 취업준비행동에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미쳤다.

멘토링이 가지는 조절효과를 검증하기 위해 전공선택동기와 멘토링의 상호작용 변수를 투입 한 모델 3의 설명력은 57.5%로 11.2%가 추가적으로 증가하였으며 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다(F=29.355, p<.001). 또한 독립변수인 전공선택동기의 개인적 동기와 멘토링의 상호작용(B=.475, p<.05)이 취업준비행동에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미쳤다(Table 4).

3.5 직업가치관이 취업준비행동에 미치는 영향 및 멘토링의 조절효과

취업준비행동에 영향을 미치는 직업가치관이 멘토링에 의해 조절되는지 검증하기 위해 독립변수로 직업가치관의 내재적 직업가치관, 외재적 직업가치관을 모델 1에 투입하였고, 멘토링을 모델 2에 투입하였다. 또한 직업가치관과 멘토링의 상호작용 변수를 모델 3에 투입하여 단

계적 회귀분석을 시행하였다.

모델 1의 설명력은 35.9%이었으며 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다(F=17.860, p<.001). 또한 독립변수인 직업가치관의 내재적 직업가치관(B=.478, p<.001), 외재적 직업가치관(B=.462, p<.001)이 취업준비행동에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미쳤다.

멘토링이 투입된 모델 2의 설명력은 47.8%로 11.9%가 추가적으로 증가하였으며 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다(F=15.264, p<.001). 또한 독립변수인 멘토링(B=.596, p<.001)이 취업준비행동에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미쳤다.

멘토링이 가지는 조절효과를 검증하기 위해 직업가치관과 멘토링의 상호작용 변수를 투입한 모델 3의 설명력은 58.2%로 10.4%가 추가적으로 증가하였으며 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다(F=24.877, p<.001). 또한 독립변수인 직업가치관의 내재적 직업가치관과 멘토링의 상호작용(B=.396, p<.05), 외재적 직업가치관과 멘토링의 상호작용(B=.379, p<.05)이 취업준비행동에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미쳤다.

4. 논의

전공선택동기는 남학생이 여학생보다 개인적 동기와 사회적 동기가 높았으며, 이는 Lee[21]의 4년제 대학 학생을 대상으로 한 연구와 Kim[22]의 2년제 및 4년제 대학, 학점은행제 모델전공 대학생을 대상으로 한 연구의 결과와 일치하였다. 이의 결과는 전공 선택 시 남학생이

여학생보다 개인의 적성, 흥미, 재능, 장래성, 인지도, 사회적 인식, 주변권유, 입학성적 등을 고려하여 정보매체를 통해 취업률, 취득자격, 졸업 후 주요 진로를 취합하여 선택했을 것으로 사료된다.

직업가치관은 남학생이 여학생보다 내재적 직업가치관이 높아 개인의 능력, 성취감, 사회봉사, 적성(흥미)을 중요시 한다고 사료된다. 그러나 여학생은 남학생보다 외재적 직업가치관이 높아 보수, 명예(지위), 안정성, 노동환경을 중요시 하는데 선행연구[23-25]의 결과와 일치하였다. 이의 결과를 종합해보면 남학생은 능력, 성취감, 사회봉사, 적성(흥미)을 중요시 하는 반면, 여학생은 보수, 명예(지위), 안정성, 노동환경을 중요시 한다고 사료된다.

취업준비행동은 남학생이 여학생보다 높아 남학생은 개인의 능력, 성취감, 사회봉사, 적성(흥미)에 맞는 직장을 선택하는 과정이라고 사료된다.

멘토링은 남학생이 여학생보다 높았다. 전문대학 응급구조과 대학생을 대상으로 한 선행연구가 부재하여 논의하기는 어려우나, 특히 2, 3학년의 경우 소방 119구급대 현장실습과 응급의료기관 임상실습 교육과 함께, 상담에서 실습에 대한 관심도가 높아 집중해서 참여했을 것으로 사료된다.

학년이 낮을수록 전공선택동기의 개인적 동기가 사회적 동기보다 높았다. 이는 Han[11]의 조리·외식 관련 전공 대학교에 재학 중인 2년제 대학교 2학년과 4년제 대학 3, 4학년을 대상으로 한 결과와 동일한 결과를 보였다. 이의 결과는 대부분 대학졸업 후 취업하기 어려운 사회환경을 인식하고 있으며 전공 부적응으로 중도탈락의 시행착오를 줄이기 위해 개인의 능력, 성취감, 사회봉사, 적성(흥미)을 고려하여 전공을 선택했을 것으로 사료된다.

학년이 낮을수록 직업가치관의 내재적 직업가치관이 높았다. 이의 결과는 직업가치관의 흐름이 보수, 명예(지위), 안정성, 노동환경을 유지하는 직업을 선호하는 것보다 능력, 성취감, 사회봉사, 적성(흥미)을 더 중요하게 생각한다고 사료된다. 그러나 Chang[23]의 2년제 및 4년제 대학 패션 전공 대학생을 대상으로 한 연구에서는 학년이 낮을수록 외재적인 직업가치관(보수, 안정, 지위), 학년이 높을수록 내재적인 직업가치관(능력, 사회기여, 성취)을 중요시 한다고 하였다. 그러므로 후속 연구에서는 학년과 직업가치관을 관련하여 지속적인 연구가 필요하다고 생각된다.

취업준비행동은 학년이 높을수록 높아 이는 학년이 높을수록 당면과제인 1급 응급구조사 자격증 취득을 위한 노력의 현상으로 사료된다. 이의 결과는 선행연구

[24,26-28]에서 학년에 따라 취업준비행동에 차이가 있다는 결과와 동일하였다. 즉 예비적인 취업준비행동은 3학년 1학기, 4학년 1학기, 취업직전 3개월에 있어서 취업직전의 순으로 완만한 증가를 보인 반면, 본격적인 취업준비행동은 4학년 이후 급격하게 높아졌다고 하였다.

멘토링은 학년이 높을수록 높아 개인 및 집단상담 외에도 2, 3학년의 경우에는 소방 119구급대 현장실습 및 응급의료기관의 임상실습상담, 순회지도상담이 영향을 미쳤을 것으로 사료된다.

전공선택동기의 개인적 동기, 사회적 동기, 직업가치관의 외재적 직업가치관, 내재적 직업가치관, 취업준비행동, 멘토링 간의 상관관계를 분석한 결과 개인적 동기는 내재적 직업가치관, 취업준비행동, 멘토링과 통계적으로 유의미한 정(+)의 상관관계를 보였다. 내재적 직업가치관은 취업준비행동, 멘토링과 통계적으로 유의미한 정(+)의 상관관계를 보였고, 외재적 직업가치관은 취업준비행동, 멘토링과 통계적으로 유의미한 정(+)의 상관관계를 보였다. 또한 취업준비행동은 멘토링과 통계적으로 유의미한 정(+)의 상관관계를 보여 선행연구[8,14,29-31]의 결과와 동일한 결과를 보였다. 이의 결과는 개인적 동기인 적성, 흥미, 재능, 장래성을 갖고 전공을 선택한 학생은 자신의 능력, 성취감, 사회봉사, 적성(흥미)에 맞는 직장에 취업하기 위해 이력서에 포함시킬 취업을 위해 학점관리, 전공 관련 특강 및 학원수강, 전공과 관련된 자격증 취득, 어학공부, 경력 준비를 하는 것으로 사료된다. 또한 보수, 명예(지위), 안정성, 노동환경, 자신의 능력, 성취감, 사회봉사, 적성(흥미)에 맞는 직장에 취업하기 위해 이력서에 포함시킬 취업을 위해 학점관리, 전공 관련 특강 및 학원수강, 전공과 관련된 자격증 취득, 어학공부, 경력 준비를 하는 것으로 사료된다. 따라서 대학생 스스로가 취업 목표를 설정하여 직업가치관에 맞는 직장을 준비할 수 있도록 교육 프로그램의 개발 및 운영이 필요하다고 생각된다.

취업준비행동에 미치는 영향에서 전공선택동기의 개인적 동기가 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 입시 관련 면접과 취업진로상담에 활용할 수 있다고 사료된다. 이의 결과는 선행연구[11,12,17]의 결과와 동일한 결과를 보였다. 특히 Han[11]의 조리·외식 관련 전공 대학교에 재학 중인 2년제 대학교 2학년과 4년제 대학 3, 4학년을 대상으로 한 연구에서 개인적 동기는 취업준비행동을 높이는 중요한 요인임을 제시하였으며, 학과운영 측면에서 전공선택동기를 입시면접과 취업지원 및 진로상담에 활용함으로써 취업준비행동을

준비할 수 있다고 하였다. 또한 Choi[12]의 2년제 및 4년제 대학 미용 전공 대학생을 대상으로 한 연구에서 개인적 동기는 취업준비 행동에 긍정적으로 작용하는 중요한 요인으로 수업시간에 개인 수업과제물 완성도에 따라 가산점을 주면 취업준비행동 준비에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다고 하였다.

멘토링이 추가 투입된 모델의 설명력은 46.3%로 11.7%가 증가하였고, 멘토링이 취업준비행동에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 멘토링이 높아질수록 취업준비행동은 높아지는 것으로 분석된다.

멘토링이 가지는 조절효과를 검증하기 위해 전공선택동기와 멘토링의 상호작용 변수를 투입한 모델의 설명력은 57.5%로 11.2%가 추가적으로 증가하였고, 전공선택동기의 개인적 동기와 멘토링의 상호작용이 취업준비행동에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구의 대상자 및 연구방법과 차이가 있는 Sin, Tak[32]의 조직 내 공식적, 비공식적 멘토링을 받은 직장인을 대상으로 한 연구, Yook, Jeon[33]의 예비창업자들과 일반창업자를 대상으로 한 연구에서 주요 변수와 멘토링의 상호작용이 통계적으로 유의미한 조절효과 결과와 일맥상통 한 동일한 결과를 보였다. 본 연구의 결과는 멘토링의 지지에 따라 개인적 동기가 취업준비행동에 미치는 영향력이 변한다는 것을 의미한다. 따라서 개인 및 집단상당 운영뿐만 아니라, 전공선택동기의 특성을 바탕으로 한 취업진로 멘토링 프로그램이 필요하다고 생각된다.

취업준비행동에 영향을 미치는 영향에서 직업가치관의 내재적 직업가치관, 외재적 직업가치관이 취업준비행동에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나, 선행연구 Han[11]의 조리·외식 관련 전공 대학교에 재학 중인 2년제 대학교 2학년과 4년제 대학 3, 4학년을 대상으로 한 결과와 동일한 결과를 보였다. 이의 결과로 내재적 직업가치관, 외재적 직업가치관이 취업준비행동에 미치는 영향을 확인할 수 있었다.

멘토링이 추가 투입된 모델의 설명력은 47.8%로 11.9%가 추가적으로 증가하였고, 멘토링이 취업준비행동에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나, 멘토링이 높을수록 취업준비행동이 높아지는 것으로 분석된다.

멘토링의 조절효과를 검증하기 위해 직업가치관과 멘토링의 상호작용 변수를 투입한 모델의 설명력은 58.2%로 10.4%가 추가적으로 증가하였고, 직업가치관의 내재

적 직업가치관과 멘토링 상호작용, 외재적 직업가치관과 멘토링 상호작용이 취업준비행동에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구의 대상자 및 연구방법과 차이가 있는 Bae, Kim[34]의 제약회사 영업사원을 대상으로 한 연구, Son[35]의 건설회사 멘토링 프로그램에 참여했던 멘토를 대상으로 한 연구에서 주요변수와 멘토링의 상호작용이 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 조절효과 결과와 일맥상통 한 동일한 결과를 보였다. 본 연구의 결과는 멘토링의 지지에 따라 내재적 직업가치관, 외재적 직업가치관이 취업준비행동에 미치는 영향력이 변한다는 것을 의미한다. 따라서 취업준비행동 향상을 위해 직업가치관의 특성을 바탕으로 한 멘토링 프로그램의 취업특강과 모의면접 등이 필요하다고 생각된다.

5. 결론 및 제언

전공선택 동기의 개인적 동기와 내재적 직업가치관 및 외재적 직업가치관은 취업준비행동에 정(+)의 영향을 미쳤고, 또한 이들의 관계에서 멘토링의 조절효과가 있음을 검증하였다.

따라서 취업준비행동 향상을 위해 지속적인 개인 및 집단상담이 필요하고, 전공선택동기와 직업가치관의 특성을 바탕으로 한 멘토링 프로그램의 취업특강과 모의면접 등이 필요하다.

본 연구의 제한점으로는 일부지역 전문대학 응급구조과 대학생에 국한하여 조사하였기 때문에 본 연구결과를 일반화하기에는 한계를 갖는다. 따라서 향후 연구에서는 대상표집 범위의 확대가 필요하다. 또한 취업준비행동에 영향을 주는 변인으로 학점, 대학의 소재지, 부모의 경제력 및 학력 등이 조사되어 항목을 추가할 필요가 있다.

References

- [1] H. J. Ki, (2019.11.15.), Youth policy, benefits are not everything.
<https://www.pressian.com>
- [2] H. S. Lee, (2019.12.23.), Three out of ten college graduates have a 'down employment' that does not require a diploma.
<https://www.hankookilbo.com>
- [3] J. K. Lee, D. I. Kim, "Employment preparation behavior

- of the college students: focused on the psychological differences”, *Korea Journal of counseling*, Vol.5, No.4, pp.993-1016, 2004.
- [4] J. K. Lee, Employment Preparation Behavior of The College Students: Focused on The Psychological Differences and Individual Backgrounds, Unpublished Ph.D dissertation, Seoul National University, Seoul, 2004.
- [5] Y. J. Song, Effect of Major Selection Motivation Major Satisfaction and Professor-Student Interaction of University Students on Their School Life Adjustment, Unpublished Ph.D dissertation, Dong-A University, Busan, Korea, 2014.
- [6] J. F. Kinnane, & M. W. Pable, “Family background and work value orientation”, *Journal of Counseling Psychology*, Vol.9, No.4, pp.320-5, 1962.
DOI: <https://doi.org/10.1037/h0045208>
- [7] Schulrnbeg, F. W. Vondracek, & J. Kim, “Career certainty and short-term changes in work values during adolescence”, *Career Development Quarterly*, Vol.41, pp.268-84, 1993.
- [8] G. T. Chao, P. M. Walz, & P. D. Gardener, “Formal and informal mentorships: a comparison on mentoring functions and contrast with nonmentored counterparts”, *Personnel psychology*, Vol.45, pp.619-36, 1992.
DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1992.tb00863.x>
- [9] J. U. Kim, “Effect of college students mentoring on adaptation to campus life and satisfaction: with focus on difference comparison by trust on mentor of students with food service major”, *Journal of Foodservice Management*, Vol.11, No.2, pp.77-9, 2008.
- [10] Y. K. Au, D. I. Kim, Y. J. Jeong, J. Y. Lee, “Development and validity of employment preparation behavior test for college students”, *Korea Educational Review*, Vol.17, No.3, pp.267-91, 2011.
- [11] Y. J. Han, Study on The Relationship between The Degree of Instruction Participation and Major Satisfaction and The Employment Preparation behavior by The Major Selection Motive and Their Work Valuers of University Students, Unpublished Master’s thesis, Kyungsoong University, Busan, Korea, 2014.
- [12] J. A. Choi, Study on The Effects of College Students Motives for Choosing Beauty Art Major and Career Values on Their Class Participation, Satisfaction with Major, and Job Preparation Behavior, Unpublished Master’s thesis, SeoKyung University, Seoul, Korea, 2015.
- [13] H. J. Jeon, “Study on the effect of major selection motive and major satisfaction of college students majoring in aesthetics on employment preparation behavior”, *Journal of Korean Society of cosmetology*, Vol.21, No.6, pp.1212-23, 2015.
- [14] I. S. Park, M. J. Kim, “Influence of job selection motive and occupational values on major satisfaction and job preparation behavior in case of students who are majoring in airline services”, *International Journal of Tourism and Hospitality Research*, Vol.29, No.6, pp.139-51, 2015.
- [15] S. H. Park, “Effects of major selecting motivation on major satisfaction and career preparation behavior in students of taekwondo studies”, *World Society of Taekwondo Culture*, Vol.8, No.2, pp.1-22, 2017.
- [16] S. H. Lee, M. G. Lee, “Study on the mentor’s competency and mentoring functions”, *Journal of Professional Management*, Vol.9, No.1, pp.229-62, 2006.
- [17] E. Y. Oh, Effects of The Major Selection Motives of Airline Service Students on The Major Satisfaction Levels and Employment Preparation Behavior: Focus on The Moderating Effects of Mentoring, Unpublished Ph.D dissertation, Korea Aerospace University, Goyang, Korea, 2019.
- [18] Korea Ministry of Government Legislation, 2019.
<https://www.moleg.go.kr>
- [19] S. J. Kim, Effect of Career Myths on Career Decision Level Depending on Major Selection Motivation of College Student Majoring in Hospitality: Control Effect of School Support, Unpublished Ph.D dissertation, Honam University, Kwangju, Korea, 2019.
- [20] S. L. Moon, Professional Cooking Student Career Choice of Values in This Study on The Impact, Unpublished Master’s thesis, Honam University, Kwangju, Korea, 2010.
- [21] M. A. Lee, “Study on the process of exploring and deciding college majors in the division system as academic organization”, *Journal of Educational Evaluation*, Vol.20, No.3, pp.81-101, 2007.
- [22] H. J. Kim, Study of Model Students Motivational Factors and Satisfaction in Their Major and Career Choices: Focusing on The Differences between Genders and Different Academic Levels, Unpublished Master’s thesis, Dongduk Women’s University, Seoul, Korea, 2013.
- [23] G. H. Chang, “Study on the work values of the college students-focused on the clothing and textiles majoring college students-”, *Journal of the Korean Society of Clothing and Textiles*, Vol.32, No.1, pp.110-22, 2008.
DOI: <https://doi.org/10.5850/JKST.2008.32.1.110>
- [24] Y. S. Jo, “Analysis of job preparation activities by work value”, *Journal of Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.14, No.4, pp.1690-8, 2013.
DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2013.14.4.1690>
- [25] S. H. Shin, “Study on employment preparation behavior based on motive to select dental hygiene as major and their work value among dental hygiene students”, *Journal of Korean Society of Dental Hygiene*, Vol.17, No.5, pp.853-64, 2017.
- [26] M. H. Yun, H. S. You, “Comparative study of

correspondence for expected occupation-major and job preparation behaviors between korean and japanese tourism related students", *Japanese Modern Association of Korea*, No.27, pp.203-16, 2010.

DOI: <http://dx.doi.org/10.16979/jmak..27.201002.203>

- [27] N. Y. Lee, Analysis of Four-Year College Female Students Employment Preparation behaviors by Major Field, Unpublished Master's thesis, Sookmyung Women's University, Seoul, Korea, 2011.
- [28] Y. H. Yoo, K. A. Im, "Study about 3-year course college of department of early childhood education's graduate's employment preparation behavior", *Early Childhood Education Research & Review*, Vol.15, No.1, pp.461-84, 2011.
- [29] H. J. Seo, "Relationship between employment stress of university students and employment preparation behavior: the mediating effects of career self-efficacy and career maturity", *Korea Journal of Youth Counseling*, Vol.24, No.1, pp.43-64, 2016.
- [30] S. S. Bea, "Effect of college students self leadership on the employment preparation behavior mediation effect of positive psychological capital", *Korean Review of Corporation Management*, Vol.8, No.1, pp.240-60, 2017.
- [31] J. S. Kim, "Relationship among self-determination, career barriers, and employment preparation behavior of university students", *Korean Journal of Youth Studies*, Vol.24, No.2, pp.141-66, 2017.
- [32] S. Y. Sin, J. k. Tak, "Relationship among inner meaning of work, protean career, subjective career success: the moderating effect of career-supported mentoring", *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, Vol.30, No.1, pp.1-24, 2017.
DOI: <https://doi.org/10.24230/kjiop.v30i1>
- [33] C. H. Yook, I. O. Jeon, "Effect of entrepreneur's characteristics on the intention of entrepreneurship -focusing on the moderating effect of entrepreneurship mentoring in korean-", *Journal of the Korea Contents Association*, Vol.14, No.10, pp.661-76, 2014.
DOI: <https://doi.org/10.5392/JKCA.2014.14.10.661>
- [34] E. K. Bae, M. S. Kim, C. K. Kim, "Moderating effects of mentors' emotional intelligence on relationship between mentoring function and career commitment for medical representatives in a pharmaceutical company", *Korean Society for Corporate Education*, Vol.19, No.1, pp.1-21, 2017.
DOI: <http://doi.org/10.46260/KSLP.19.1.1>
- [35] S. J. Son, "Relationship between mentors' trust on protégés and relationship quality: the moderating effects of mentors' perceived cost", *Korean Society For Human Resource Development*, Vol.16, No.3, pp.113-34, 2014.
DOI: <http://dx.doi.org/10.18211/kjhrdq.2014.16.3.005>

박 대 성(Daesung Park)

[정회원]



- 2005년 8월 : 전북대학교 보건대학원 (보건학석사)
- 2010년 8월 : 조선대학교 대학원 (보건학박사)
- 2007년 3월 ~ 2009년 2월 : 춘해보건대학 응급구조과 교수
- 2009년 3월 ~ 현재 : 광주보건대학 응급구조과 교수

<관심분야>

전문 응급처치학, 보건학

김 용 석(Yongseok Kim)

[정회원]



- 2018년 2월 : 한국교통대학교 일반대학원 (응급구조학석사)
- 2020년 2월 : 강원대학교 일반대학원 (응급구조학박사 수료)
- 2013년 11월 ~ 현재 : 명지병원 응급의료센터 응급구조사(파트장)

<관심분야>

전문 응급처치학, 재난의학