

대학생의 직업가치가 구직준비역량에 미치는 영향 -진로성숙의 매개효과-

문윤경¹, 채희원^{2*}

¹대진대학교 대학일자리본부, ²삼육대학교 스미스교양대학

The Influence of University student's Job Value on Employment Preparation Competency: Career Maturity as a Mediator

Yun-Kyoung Moon¹, Hee-Won Chae^{2*}

¹Career Development Center, Daejin University

²Smith College, Sahmyook University

요약 본 논문은 4년제 대학생을 대상으로 직업가치와 구직준비역량의 관계에서 진로성숙이 어떠한 영향을 미치는지 분석한 연구이다. 분석에 활용된 자료는 수도권 4년제 대학생 282명을 대상으로 설문조사 자료이며, SPSS 21.0과 AMOS 28.0 프로그램을 사용하여 분석하고, 자료 적합성, 측정모형 적합성, 구조모형 검증, 변인 간의 관계 순으로 진행하여 매개효과 분석을 실시하였다. 그 결과 첫째, 직업가치 중 '전문성추구'가 구직준비역량에 직접적인 유의미한 영향을 나타냈으며, 둘째, '창의성추구', '수월성추구'는 진로성숙에 유의미한 관계가 있는 것으로 분석되었다. 셋째, 진로성숙은 구직준비역량에 유의미한 정(+)의 관계가 있는 것으로 나타났으며, 마지막으로 직업가치 중 '창의성추구'와 '수월성추구'가 진로성숙을 완전 매개로하여 구직준비역량에 영향을 미치는 것으로 검증되었다. 이와 같은 연구결과는 역량기반의 진로교육의 내실화를 위한 이론적 발전과 확산에 시사점을 제공하며, 차별화된 진로지도가 운영되어 져야 된다는 함의를 제공한다. 진로지도에 있어서 채용패턴 별 대상자 별 프로그램 개발 등의 방향성을 제시하였고, 진로지도정책에 기여할 수 있는 기초자료를 제공하는데 의의를 가진다.

Abstract This research analyzes the effect of career maturity on the relationship between job value and job preparation competency of four-year college students. The analysis used survey data of 282 four-year college students in the metropolitan area. As part of the study, measurement and structural model analyses using SPSS 21.0 and AMOS 28.0 were conducted, followed by the mediating effect analysis through verification. The results of these analyses are as follows. Among job values, professionalism pursuit had a direct significant effect on job preparation competency. It was also found that creativity pursuit and easy pursuit had a significant relationship with career maturity. Career maturity, in turn, has a significant relationship with job preparation competency. Finally, it was observed that creativity pursuit and easy pursuit had an effect on job preparation competency through career maturity. These research results provide implications for the theoretical development and spread of competency-based career education and the operation of differentiated career guidance. In addition, the direction of program development for each target of every recruitment pattern was presented in career guidance. At the end, it is concluded meaningful to provide basic data that can contribute to career guidance policy.

Keywords : Occupational Value, Employment Preparation Competency, Career Maturity, Mediated Effect, University Student

*Corresponding Author : Hee-Won Chae(Sahmyook Univ.)

email: passionjob@syu.ac.kr

Received December 20, 2021

Accepted February 4, 2022

Revised January 24, 2022

Published February 28, 2022

1. 서론

청년취업난의 심화는 각종 소외문제를 유발시킨다. 대학 졸업장이 능력을 대변해주지 못하는 현실에서 청년들은 무분별한 스펙 쌓기, 첫 입직 시기 지연 등으로 경제적 비용의 증가와 심리적 스트레스까지 겪고 있으며, 기업은 신입사원 선발, 교육 및 훈련에 과도한 비용을 지출하고 있다. 대학에서 노동시장으로의 진입 지연은 숙련된 인적자원으로의 변화 기회를 상실하고 과도한 기회비용 지출로 경제적·사회적 소외문제를 야기하게 된다 [1]. 2021년 11월 기준 우리나라 청년실업률은 5.5%로 나타났으며, 2021년 청년층부가조사에 의하면 4년제 대학생의 졸업 소요기간은 5년 1개월, 첫 입직 소요기간은 10개월로 나타났다[1]. 이러한 결과는 졸업 후 실업자로 구직활동을 하기보다는 재학생 신분으로 구직활동하는 청년의 노동시장 어두운 현실을 반영하고 있다[1-3].

최근에 능력 중심의 채용 확산으로 인적자원개발의 방향성이 변화함에 따라 진로취업교육도 역량기반 교육으로 변화할 만큼 역량 개념이 부각되고 있다. White(1959)에 의해 처음 고안된 역량이라는 개념은 환경과 효과적으로 상호작용하는 능력을 의미한다[4]. OECD의 DeSeCo(Defining and Selecting Key Competencies)프로젝트 이후 역량이 부각되고 있으나, 역량진단과 역량교육에서 태도, 동기, 특질과 같은 비가시적인 요소가 간과되고 있으며, 역량이 활용되는 상황과 맥락을 제대로 반영하지 못한다는 문제점이 제기되고 있다[8-10]. 이에 고재성 외(2010)는 역량을 우수한 성과와 능력을 갖게 하는 지식, 기술, 자기개념, 태도, 동기의 특성으로 정의하며, 실제적으로 무언가를 수행할 수 있는 능력을 증시하는 상황적·맥락적 특성을 반영한 개념임을 강조하고 있으며, 문윤경(2018)은 구직준비역량을 직업을 얻기 위한 실제적 능력으로 정의하며, 구직상황 필요한 자기이해 및 구직설계, 구직정보 이해, 구직기술습득, 구직경력준비로 제시하였다. 역량에 대한 연구는 진로취업분야로 파생되어 구직준비역량, 취업역량, 고용가능성 등 다양한 용어로 연구되고 있으나[2,5-7] 진로취업분야에서는 비교적 최근에 도입되어 구직준비역량의 개념과 진단도구를 개발, 교육요구도를 분석한 연구들이 대부분을 차지하고 있다[2,5,8].

역량과 더불어 진로취업교육에서 중요한 위치를 차지하고 있는 또 다른 요인으로는 직업가치를 들 수 있다. 직업가치는 직업에 대한 개인의 태도를 나타내는 개념으

로 개인의 인지적 정서적 행동적 신념 요소를 포함한다. 직업가치와 관련된 선행연구는 직업가치가 진로선택과 진로준비, 진로계획수립 등의 진로행동에 유의미한 영향을 미친다고 제시하고 있다[11-13]. 이경애, 최용용(2009)에 따르면 Super, Savickas & Super, Brown, Rokeach 등이 진로발달 및 결정 과정에서의 가치의 역할이 중요함을 검증해 왔고, 진로목표에 가치가 영향을 미친다고 보고하고 있다[14]. 특히, Brown(1996)은 개인의 직업가치가 진로선택의 방향성과 목표설정 결정적으로 작용한다고 주장하며, 흥미는 진로행동의 표준작용으로 적용하기에 한계가 있다고 지적하며 직업가치의 중요성을 제시하였다[15].

또한, 이전부터 지속적으로 논의되었던 진로성숙도는 진로적응을 포함하는 포괄적 개념으로 확장되면서 변화하고 있다. Super(1957)는 진로발달의 중요한 변인으로서 진로성숙을 제시하며, 개인이 성취해야 할 직업적 발달과업으로 진로계획, 직업탐색, 의사결정, 직업세계에 대한 지식, 직업에 대한 지식을 강조하였다[17]. 그러나 Super and Knasel(1979)는 성인의 진로발달은 개인마다 차이를 보이기 때문에 진로의사결정 준비에 있어 진로성숙보다는 진로적응의 개념이 더 적합하다고 제안하였고, 이에 Savikas(1997)는 발달적 관점에서 진로적응을 진로성숙개념으로 포함해야 한다고 주장하며, 진로성숙을 진로관여성, 진로호기심, 진로확신성, 진로협약성으로 제시하였다[19-21]. 이에 진로성숙의 구성요소가 재구조화됨에 따라 새롭게 정의된 진로성숙에 대한 다양한 시각의 연구가 요구되고 있다고 할 수 있다.

진로와 역량은 인적자원개발의 방향성을 담고 있는 개념이다. 이에 진로취업교육은 사회적 요구에 부응하기 위해 역량기반 교육으로의 전환을 추구하고 있으며, 이를 위한 다방면의 연구가 필요하다 할 수 있다. 그러나 기존의 연구들은 작업가치와 진로성숙, 구직준비역량 등의 요인들이 독립적으로 연구되어 각 요인들 간의 상관관계와 구조적 영향성 등을 살펴보기는 어려운 상황이었다. 또한, 직업가치, 진로성숙 개념은 추상적이고 심리적인 특징으로 인하여 계량적 효과성을 살펴보기 어려운 점도 존재한다. 이러한 문제의식에서 대학생의 직업가치가 진로성숙을 매개로 구직준비역량에 미치는 영향에 차이가 있는지 분석하고 이를 통해 구직준비역량의 함양 과정에 어떤 진로변인이 개입되고, 구직준비역량의 움직임에 하는 동인 기제가 무엇인지 살펴보고자 한다.

2. 본론

2.1 이론적 배경

2.1.1 직업가치

직업가치는 직업에 대한 개인의 태도 즉, 직업을 통하여 충족하고자 하는 욕구나 목표를 의미한다[12,13,15]. 직업가치와 관련된 선행연구들은 직업가치가 진로선택과 진로준비, 진로계획수립 등의 진로행동에 유의미한 영향을 발휘한다고 보고하고 있다[11-13]. 또한 Super, Savickas & Super, Brown, Rokeach 등은 진로발달 및 결정 과정에서의 가치의 역할이 중요함을 검증해 왔고, 진로목표에 가치가 영향을 미치는 것으로 제시하였다[14]. Brown(1996)은 진로발달의 가치중심적 접근을 강조하며, 가치관 행동에 영향력을 미치는 요인이며, 행동은 개인이 중시하는 가치가 무엇이나에 영향을 받는다고 설명하였다. 또한 진로발달에서 흥미가 가치를 기반으로 발전되어온 기제이지만 흥미는 진로행동의 일반적 표준작용으로 설명하는데에 한계가 있기 때문에 진로선택과 목표설정에서 직업가치가 결정적 작용한다고 주장하고 있다[15,22].

직업가치의 구성요소는 다양하게 나타나는데, 김병숙(2007)은 내재적 직업가치로 자기능력, 사회헌신, 인간관계중심, 이성적인 자기표현 직업가치와 외재적 직업가치로 권력추구, 경제우선, 개인주의, 사회인식주의, 안정추구로 제시하였다. 임언, 정윤경, 상경아(2001)는 청소년의 직업가치를 능력발휘, 다양성, 보수, 안정성, 사회적 인정, 지도력 발휘, 더불어 일함, 사회봉사, 발전성, 창의성으로 구분하였다. 한국고용정보원(2005)은 직업가치 구분에서 내재적 가치로 봉사, 개별활동, 변화지향, 직업안정, 애국, 자율, 몸과마음의 여유, 실내활동을, 외재적 가치로 영향력발휘, 금전적보상으로 구분하고 내외재적 가치로 성취, 지식추구를 제시하고 있다[11,12,14,15].

직업가치에 대한 연구는 주로 개인특성에 따른 직업가치의 유형화 연구와 직업가치에 따른 적응에 대한 연구로 구분할 수 있다 직업가치 유형화를 다룬 이수정(2011)은 직업가치를 ‘미온적탐색형’, ‘진취적도전형’, ‘지위추구형’, ‘수동적안주형’, ‘변화지향적창의형’으로 제시하였으며, 최선용(2014)은 직업가치를 ‘진취적가치형’, ‘대인관계추구형’, ‘수동적가치형’으로 구분하였다[11,14]. 직업가치와 일자리의 적응에 대한 연구에서 이해영, 강순희(2017)는 업무가치와 발전가치가 직장만족도에 정(+)효과를 미치며, 환경가치는 부(-)의 영향을 미치는 것으로

Table 1. Components of job value.

Researcher	Component	
Ginzberg (1951)	Intrinsic	Vocational activities
	External	salary, honor
	Incidental	Social values
Rounds (1981)	achievement, diversity, remuneration, stability, working conditions, independence, development recognition, authority, social status, colleague, social service, moral value, corporate policy, human boss, creativity, autonomy, responsibility	
Kallegerg (1997)	Intrinsic	Vocational activities
	External	salary, stability
Kim Byeongsuk (1998)	Intrinsic	Self-competence, social commitment, human relations-oriented, idealistic self-expression as external values, pursuit of power, economic priority, individualism, social awareness, and stability
	External	Pursuit of power, economic priority, individualism, social perceptionism, and stability
Im Eon (2001)	Ability display, diversity, conservative, stability, autonomy, development potential, social recognition, leadership, working together, social service, creativity,	
keis (2005)	Achievement, service, individual activities, job security, change orientation, relaxation of body and mind, exert influence, pursuit of knowledge, patriotism, monetary reward, recognition, indoor activities	
Kim Sujeong(2013)	Achievement pursuit, creativity pursuit, relationship pursuit, expertise pursuit, excellence pursuit, diversity and change pursuit, interest pursuit, service pursuit	
Kim Yeongjik· Cho Minhyo(2015)	Conservative values	Work safety, earned income, company size
	Development value	Individual development potential, aptitude and interest, and outlook for the job itself
	Work value	Relationship with major field and difficulty level of work content
	Environment al value	Earned income, working hours, benefits, working environment, commuting distance
Yu Hyeongok (2016)	Reputation value	Job reputation, reputation, company size
	Development value	Future prospects, personal development, aptitude, stability
	Work value	Relationship with major field and difficulty level of work content
	Environment al value	Earned income, working hours, benefits, working environment, commuting distance

나타났다. 업무만족도에 대해서는 업무가치만이 정(+)의 영향을 미치는 것으로 제시하였다[16].

직업가치와 구직준비 관련역량의 영향에 대한 선행연구를 분석하기에 앞서, 기존연구에서 구직준비 관련 역량들과 유사한 개념들이 존재하지만 본 연구에서는 구직이라는 입직상황을 충분히 반영하는 실제적 개념으로 구직준비역량, 진로역량, 취업역량으로 한정하여 선행연구를 살펴보았으며 그 결과는 다음과 같다. 청소년의 직업가치와 진로직업역량의 관계를 분석한 전종희(2014)는 직업가치 중 '안정적', '규칙적 직업 생활보장'이 진로직업역량의 하위요소인 합리적 의사결정에 유의미한 관계를 갖는 것으로 제시하였고, 직업가치 중 '직업생활에 대한 전반적 가치'와 '직업생활에서의 성공요인'이 진로직업역량과 상호관련성이 있다고 제시하였다[23]. 이승주, 한미라, 유기용(2019)은 중장년구직자의 직업가치와 고용가능성에 대한 연구에서 직업가치 중 '자기능력'과 '인간관계' 중요도가 높을수록 고용가능성이 높고, '안정성'에 대한 중요도가 높을수록 고용가능성이 낮은 것으로 보고하였다[24].

직업가치와 진로성숙도의 관계를 분석한 김주(2020)는 직업가치 중 '성취', '이타', '경제적 보상', '인정', '직업안정', '다양성', '심신의 안녕', '타인영향', '지적추구', '애국', '자율'이 진로성숙도에 정적 상관 관계를 보이며, '지적추구'가 진로성숙도와 가장 높은 상관관계가 있는 것으로 제시하였다. 반면, '개인지향' 유형은 진로성숙도에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[25]. 조지혜(2007)는 직업가치의 외적 직업가치인 '성취성', '창의성', '지적 자극'과 내적 직업가치인 '동료 관계', '경제적 보상', '안정성', '직업환경'이 진로태도성숙 수준에 가장 유의한 영향을 주는 것으로 보고하였다[26].

이상의 내용을 살펴본 결과, 직업가치는 진로행동에 영향을 미치는 기제임을 확인할 수 있었으나, 대학생을 대상으로한 직업가치와 구직준비 관련 역량의 관계에 대한 연구는 희박하였다. 최근 역량기반의 실제적 능력을 중시하는 진로취업교육이 확산되는 상황에서 직업가치와 구직역량, 직업가치와 진로성숙도의 관계에 대한 추가적인 연구는 진로교육 발달전 유의미한 시사점을 제공해 줄 수 있을 것이다.

2.1.2 구직준비 관련 역량

구직준비 관련 역량은 구직역량, 진로취업역량, 고용가능성 등 다양한 용어로 사용되어지고 있으나 공통적으로 직업을 얻기 위해 요구되는 능력이란 의미로 실제적

능력을 중요시한다[2,4,5,7]. Savickas(2011)는 진로적응의 주된 요소가 태도, 신념, 역량으로 구성될 수 있으며 진로적응의 중요성에서 역량을 강조하고 있다[20].

구직준비역량의 개념과 구성요소 도출, 진단도구개발 관련 역량에 대한 선행연구를 살펴보면 다음과 같다. 고재성 외(2010)는 대학생 구직역량을 구직상황에 성공적으로 대응하는 총체적 능력으로 정의하고 구직에 필요한 역량을 '구직지식', '구직기술', '구직태도', '직무적응'으로 하위역량을 구성하였다[2]. '구직지식'이란 직장을 탐색하고 입직하기 위해 갖추어야 할 지식으로 정의하였으며, '구직기술'은 직장을 선택하고 그곳에 취업하는데 필요한 실제적 기술로, '구직태도'는 직장에 취업하고 적응하는데 갖추어야 할 태도 및 가치관으로, 직무적응은 직무를 성공적으로 수행하고 발전가능한 능력으로 설명하였다. 대학생 구직역량 체계도를 분석한 문윤경(2018)은 대학생 구직준비역량을 직업을 얻기 위해 필요한 능력의 정도로 정의하며, 구직준비역량의 구성요소로는 직업을 얻기 위해 필요한 '자기이해 및 구직설계', 직업정보 및 직업정보를 탐색 분석하는 '구직정보이해', 입사서류작성 및 면접 기술을 습득하는 '구직기술습득', 구직을 위한 '경력준비'로 제시하며 입직상황에 필요한 실제적 능력으로 구직역량을 제시하였다[5]. 정은이(2015)는 대학생 진로역량을 진로선택과 실현에서 필요한 지식, 기술, 태도로 진로목표를 지향할 수 있는 통합적 능력으로 정의하며, 진로역량의 구성요소로는 '직무적응능력', '지식과 기술', '태도와 가치'로 구분하였다[6]. 고용가능성은 고용을 획득하고 유지하여 직업적 성공가능성을 높이는 개인의 역량을 의미하며 구성요소로는 '구직준비도'와 '고용적합능력'이 있다. '구직준비도'의 하위요인은 구직목표설정, 구직정보탐색, 구직기술습득, 구직경력준비로, '고용적합능력'은 의사소통능력, 자원활용능력, 문제해결능력, 대인관계능력, 변화대처능력으로 제시되고 있다 [5,8].

구직준비 관련 역량과 변인 간의 상관관계에 대한 선행연구를 살펴보면, 한미희(2017)는 대학생할스트레스와 구직준비역량의 관계에는 유의미한 상관관계가 없는 것으로 제시하였다[5,27]. 유승혜, 조영아, 김정아(2010)는 진로태도성숙과 취업역량준비도의 관계에 대한 연구에서 진로태도성숙의 '결정성', '목적성', '확신성', '준비성', '독립성'이 높을수록 취업역량준비도가 높은 것으로 나타났다[28]. 김은정, 이태원, 성행남(2021)은 대학생의 진로선택동기와 진로역량의 관계를 제시한 연구에서는 진로선택동기가 진로역량의 '진로성찰'과 '진로관리'에

유의한 영향을 미치는 것으로 제시하였다[29]. 진로역량의 구조적관계를 밝힌 김성양(2021)은 진로역량은 진로 적응성에 직접적인 영향을 나타냈으며, 진로역량은 진로 적응성을 매개로 진로준비행동에 간접적인 영향을 나타내는 것으로 보고하였다[30].

이상의 선행연구를 살펴본 결과, 구직준비 관련 역량의 선행연구는 대부분이 역량의 개념과 구성요소, 교육 요구도를 분석한 연구가 대부분으로 변인 간의 구조적 관계를 제시하는 연구가 희소한 것으로 나타나 구직준비 역량에 영향을 미치는 요소를 검증하는 추가적인 실증 연구의 필요성을 시사하고 있다.

2.1.3 진로성숙

Super(1957)에 의해서 고안된 진로성숙은 진로발달에서 개인이 도달해야 할 과업으로 진로계획, 직업탐색, 의사결정, 직업세계에 대한 지식, 직업에 대한 지식을 해당 과업으로 제시하였다[17]. Super 이후 진로성숙에 대한 연구는 활발히 진행되는데 Crites(1978)는 진로성숙을 진로선택을 위한 개인의 능력과 지식의 수준으로 제시하며 진로 관련 지식과 진로 관련 능력의 획득을 강조하였다[31]. Savickas(1995)는 진로발달은 개인마다 차이가 있기 때문에 진로성숙 개념에 진로적응성을 포함되어야 함을 주장하였다. 진로발달은 개인의 조건이나 상황에 따라 다르기 때문에 개인의 환경에 따라 적합하게 심리적 행동적으로 대응하는 것이 필요하며, 이러한 의미에서 Savickas는 진로성숙이 ‘진로관여성’, ‘진로호기심’, ‘진로확신성’, ‘진로협의성’이 중요한 요소라고 제시하였다. Zunker(2004)는 진로성숙에서 자기이해와 직업에 대한 이해를 기반으로 진로선택과 진로계획을 조율해 나가는 것을 강조한다[32,33].

진로성숙의 구성요소는 진로성숙도를 측정하기 위한 도구개발에서 제시되는데, Crites와 Super는 진로성숙을 태도와 능력으로 구분하고 태도척도는 ‘결정성’, ‘참여도’, ‘독립성’, ‘준비도’, ‘타협성’으로, 능력척도는 ‘자기평가’, ‘직업지식’, ‘목표설정’, ‘계획과 문제해결’로 제시하였다[5]. Crites와 Savickas(1995)는 진로성숙도의 구성요소를 ‘진로관여성’, ‘진로호기심’, ‘진로확신성’, ‘진로협의성’으로 제시하며 진로적응의 의미를 부각하였다. ‘진로관여성’은 진로선택을 중요시하고 진로결정에 참여하는 정도를 의미하며, ‘진로호기심’은 경험의 개방성, 도전의 호기심, 자신과 직업과의 적합성에 대한 것이다. ‘진로확신성’은 개인이 경력에 대한 자신을 통제하고, 경험과 기업에 대한 호기심을 갖는 것을 의미하며,

확신성은 직업선택에 있어서 다양한 문제해결을 포함하는 것으로 진로갈등과 문제를 극복하여 성공적으로 해결할 수 있는 능력을 포함한다. ‘진로협의성’은 진로의사결정을 위하여 주변의 자원을 활용하거나 도움을 요청하는 정도를 의미한다[12,19,20,34]. 국내에서는 진로성숙에 측정가능성이 중요시되면서 진로태도성숙이 진로성숙을 대표하는 개념으로도 활용되고도 있다[21].

진로성숙과 구직준비역량의 관계에 대한 선행연구를 살펴본 결과, 문윤경(2016)은 구직준비역량이 진로성숙의 하위요소인 관여성, 호기심, 확신성에 정적(+)인 효과를 나타내며, 진로의 협의성에서는 부적(-)관계를 나타내는 것으로 보고하였다[34]. 대학생의 진로역량, 진로태도성숙과 진로준비행동의 구조적 관계를 밝힌 이지민(2014)은 진로역량이 진로준비행동에 직접적인 영향을 미치며 진로태도성숙을 매개로 진로준비행동의 간접적으로 영향을 미친다고 제시하였다[35].

진로성숙과 관련된 선행연구를 살펴본 결과, 진로성숙은 개인의 진로발달 중요한 요인으로 생애단계별 수행해야 할 발달과업으로 활발한 연구가 이루어지고 있었으나, 진로적응의 개념을 반영 새로운 진로성숙에 대한 연구가 희박하였으며, 진로성숙과 구직준비역량의 구조적 관계를 나타내는 연구는 찾기 어려웠다. 따라서 구직준비역량과 진로성숙간의 구조적 관계를 파악하는 실증 연구는 진로취업교육 발달에 유용한 시사점을 제공할 수 있을 것이다.

2.2 연구 방법

2.2.1 연구 문제

본 연구는 대학생의 직업가치가 구직준비역량에 미치는 영향관계를 검증하고, 진로성숙 매개효과를 검증하기 위한 것으로 연구의 목적을 달성하기 위한 실천적 모형 및 연구문제를 구성하였다.

- 연구문제 1. 직업가치는 구직준비역량에 유의한 영향을 미치는가?
- 연구문제 2. 직업가치는 진로성숙에 유의한 영향을 미치는가?
- 연구문제 3. 진로성숙은 구직준비역량에 유의한 영향을 미치는가?
- 연구문제 4. 직업가치와 구직준비역량의 관계에서 진로성숙이 매개효과가 있는가?

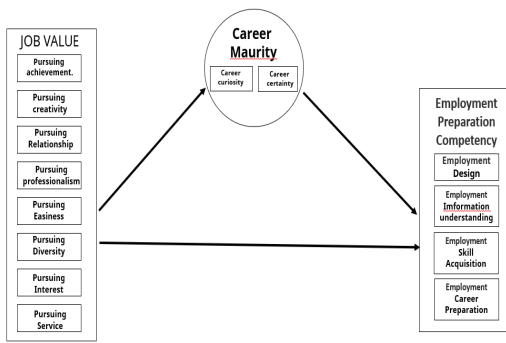


Fig. 1. Research Model

2.2.2 연구대상

본 연구의 연구대상은 대학생 총 282명이 참여하였다. 연구대상의 성별, 학년, 전공계열은 구성은 <Table 2>와 같다. 성별은 남성 102명(36.2%), 여성 180명(63.8%)이며, 학년은 1학년 108명(38.3%), 2학년 40명(14.2%), 3학년 67명(23.8%), 4학년 67명(23.8%)이며, 전공계열은 인문계열 70명(24.8%), 상경계열 22명(7.8%), 사회과학계열 33명(11.7%), 공학계열 55명(19.5%), 자연계열 68명(24.1%), 예체능계열 34명(12.1%)이다.

Table 2. General characteristics

	Spec.	Respondents	Percentage
Gender	Male	102	36.2
	Female	180	63.8
Grade	1	108	38.3
	2	40	14.2
	3	67	23.8
	4	67	23.8
Major	Humanities	70	24.8
	Business	22	7.8
	Social science	33	11.7
	Engineering	55	19.5
	Natural sciences	68	24.1
	music and physical	34	12.1
	All	282	100

2.2.3 측정도구

본 연구의 직업가치는 김수정(2011)이 직업카드분류 통해 성취 추구 · 창의성 추구 · 관계성추구 · 전문성추구 · 수월성추구 · 다양성 및 변화추구 · 흥미추구 · 봉사추구로 유형화 한 것으로 총 38문항으로 구성되어 있다. 직업성숙은 Savickas and Porfeli(2011)에 의하여 개발되

어 문윤경(2015)가 수정 및 보완 된 것으로 진로호기심 6문항, 진로확신성 6문항으로 구성 되어 있다. 구직준비역량은 자기이해 및 구직설계 9문항, 구직정보이해 7문항, 구직기술습득 6문항, 구직경력준비 5문항, 총 27문항으로 구성되어 있다. 이 척도들은 '전혀 그렇지 않다(0점)'에서 '매우 그렇다(5점)'까지 리커트식 5점척도로 응답하도록 제작 되어 있다. 사용된 문항이 실제 측정하고자 하는 개념을 적절하게 측정하였는지 그리고 구분이 명확한지를 확인하기 위하여 Cronbach's α 계수를 이용한 신뢰도 분석을 실시하였다. 각 세부 변수 별 Cronbach's α 계수는 <Table 3>과 같다.

Table 3. Composition of questions in the measurement tool

Factors		Number of questions	Cronbach's α
Job Value	Pursuing achievement	9	.731
	Pursuing creativity	5	.730
	Pursuing Relationship	4	.882
	Pursuing professionalism	3	.849
	Pursuing Easiness	5	.725
	Pursuing Diversity	5	.845
	Pursuing Interest	3	.725
	Pursuing Service	4	.631
Career Maturity	Career curiosity	6	.872
	Career certainty	6	.831
Employment Preparation Competency	Employment Design	9	.826
	Employment Information understanding	7	.791
	Employment Skill Acquisition	6	.768
	Employment Career Preparation	5	.862

2.3 연구 결과

2.3.1 상관관계분석

직업가치이 진로성숙을 매개로 구직준비역량에 미치는 영향을 살펴보기 위해서 <Table 4>과 같이 상관관계

분석을 실시 하였다. 그 결과 직업가치의 하위요인인 성취추구, 창의성추구, 관계성추구, 전문성추구, 수월성추구, 다양성 및 변화추구, 흥미추구, 봉사추구에서 진로성숙, 구직준비역량 간에는 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

Table 4. Correlation transformation matrix table

	Pursuing Achievement	Pursuing Creativity	Pursuing Relationship	Pursuing Professionalism	Pursuing Easiness	Pursuing Diversity	Pursuing Interest	Pursuing Service	Career Maturity	Employment Preparation Competency
Pursuing Achievement	1									
Pursuing Creativity	.273**	1								
Pursuing Relationship	.324**	.392**	1							
Pursuing Professionalism	.440**	.342**	.294**	1						
Pursuing Easiness	0.101	-0.068	-.290**	-0.043	1					
Pursuing Diversity	.296**	.541**	.283**	.334**	.187**	1				
Pursuing Interest	.233**	.365**	.273**	.339**	0.071	.451**	1			
Pursuing Service	.311**	.377**	.312**	.229**	0.009	.346**	.302**	1		
Career Maturity	0.056	.217**	.208**	.165**	-.216**	0.048	.197**	0.046	1	
Employment Preparation Competency	.234**	.308**	.217**	.290**	-0.100	.194**	0.100	.206**	.415**	1

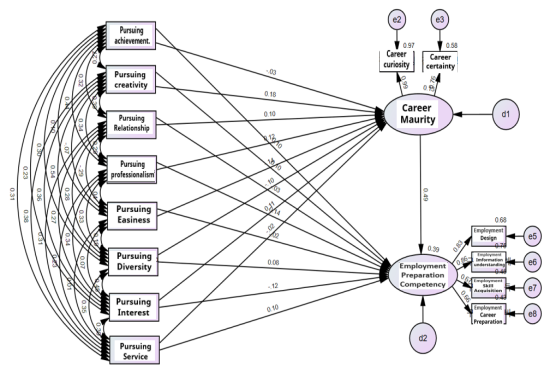


Fig. 2. Structural equation model analysis results

2.3.2 실증 분석

본 논문의 연구가설을 검증하기 위하여 <Table 5>와 같이 연구모형의 적합도를 분석하였다. 연구모형의 적합도는 χ^2 과 GFI, AGFI, RMSEA 등은 모형의 전반적 적합도를 나타내는 절대적합지수와 NFI, IFI, TLI, CFI, 은 기초모형에 대한 제안모형의 적합도를 나타내는 증분적합지수가 검증기준을 충족하는지 여부에 따라 판단한다. 본 연구 모형은 CMIN을 제외하고 대부분의 적합도 기준을 충족하고 있으므로 가설검증을 위한 구조방정식으로 적당하다고 판단할 수 있다.

Table 5. As a result of the fitness test

Fit Index		Measurement	Judgment
completely Fit index	CMIN (d.f., p)	102.342 (40, p=.000)	Rejected
	RMP	0.019	Adopted
	GFI	0.95	Adopted
	AGFI	0.87	Adopted
	RMSEA	0.074	Adopted
Intermediate Fit index	NFI	0.929	Adopted
	IFI	0.956	Adopted
	TLI	0.896	Adopted
	CFI	0.954	Adopted

본 연구는 <Table 6>에 보는 바와 같이 직업가치가 진로성숙에 미치는 영향에서 창의성추구, 수월성 추구가 경로계수와 C.R.값이 각각 0.176와 2.509, -0.174와 -2.146로서 유의수준 $p < 0.05$ 에서 채택되었다. 또한, 진로성숙이 구직준비역량에 미치는 영향은 경로계수와 C.R.값이 0.386와 6.753로서 유의수준 $p < 0.01$ 에서 채택되었다. 직업가치 유형이 구직준비역량에 미치는 영향

은 전문성추구가 경로계수와 C.R.값이 0.13와 2.304로서 유의수준 $p < 0.05$ 에서 직접효과를 나타내었다. 그러므로 연구가설 2의 직업가치 유형과 구직준비역량의 관계에서 진로성숙의 매개효과는 창의성추구, 수월성추구가 진로성숙을 완전매개하여 구직준비역량에 영향을 미치는 것으로 검증되었다.

Table 6. Analysis results

		Path factor	S.E.	C.R.	p	Judgment
Career Ma turity	← Pursuing Achievement	-0.034	0.082	-0.413	0.68	Rejected
Career Ma turity	← Pursuing Creativity	0.176	0.07	2.509	0.012	Adopted
Career Ma turity	← Relationship	0.11	0.074	1.482	0.138	Rejected
Career Ma turity	← Professionalism	0.133	0.077	1.731	0.083	Rejected
Career Ma turity	← Pursuing Easiness	-0.174	0.081	-2.146	0.032	Adopted
Career Ma turity	← Pursuing Diversity	-0.112	0.082	-1.358	0.174	Rejected
Career Ma turity	← Pursuing Interest	0.142	0.083	1.718	0.086	Rejected
Career Ma turity	← Pursuing Service	-0.027	0.081	-0.337	0.736	Rejected
Employment Preparation Competency	← Career Ma turity	0.386	0.057	6.753	***	Adopted
Employment Preparation Competency	← Pursuing Achievement	0.09	0.059	1.535	0.125	Rejected
Employment Preparation Competency	← Pursuing Creativity	0.079	0.052	1.526	0.127	Rejected
Employment Preparation Competency	← Relationship	-0.026	0.054	-0.487	0.626	Rejected
Employment Preparation Competency	← Professionalism	0.13	0.056	2.304	0.021	Adopted

ion Competency						
Employment Preparation Competency	← Pursuing Easiness	-0.018	0.059	-0.306	0.759	Rejected
Employment Preparation Competency	← Pursuing Diversity	0.064	0.06	1.078	0.281	Rejected
Employment Preparation Competency	← Pursuing Interest	-0.117	0.06	-1.943	0.052	Rejected
Employment Preparation Competency	← Pursuing Service	0.098	0.058	1.67	0.095	Rejected

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

3. 결론 및 논의

본 연구는 대학생이 진로를 준비하는 활동 과정에서 직업가치의 하위영역 별 진로성숙을 매개로 구직준비역량에 미치는 영향에 대한 분석하기 위하여 연구모형을 설정하였고, 그 모형의 적합도를 통해 대학생의 진로상담현장에 구체적인 개입 방안을 모색해 보고자 하였다. 본 연구의 가설검증 결과를 중심으로 논의한 점은 다음과 같다.

첫째, 대학생이 지각하는 진로가치, 구직준비역량, 진로성숙의 관계를 살펴본 결과, 각각 변인 간 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 전체적인 변인들 간의 상관계수는 유의수준 .05 수준에서 유의미하게 나타났다. 대학생의 진로가치와 진로성숙 및 구직준비역량 간에 유의미한 상관관계는 선행연구에서 나타난 것과 같이 각각의 변인 간에 영향을 미치는 인과관계로 설정하게 된다는 연구결과와 일치하였다. 즉 각각의 변인들이 상호영향을 미치면서 구직준비역량을 촉진시킬 수 있음을 알 수 있고, 전중희(2014), 이승주, 한미라, 유기웅(2019)의 선행 연구를 지지한다[23,24]. 따라서 적극적인 진로활동 준비를 위하여 직업가치를 탐색하고 진로성숙과 구직준비역량을 키울 수 있는 진로지도가 필요함을 시사한다.

둘째, [연구문제 1]의 직업가치가 구직준비역량에 영

향을 미치는가에 대한 연구결과, 직업가치 중 전문성추구 유형만이 구직준비역량에 직접적 영향을 미치는 것으로 나타났고 타 직업가치 유형은 기각되었다. 직업가치는 직업을 통하여 충족하고자 하는 욕구와 목표로 직업에 대한 개인의 인지적 정서적 행동적 신념 요소를 포함하고 시대와 상황에 따라 유동적으로 변화하는 속성을 지니고 있다[11-13]. 노동시장 진입 시 역량기반의 교육과 능력 중심의 채용의 변화에 있어 직업가치 중 전문성추구 가치는 구직준비역량에 직접적인 영향을 미쳐 주요한 요인으로 확인되었다. 전문성추구 가치는 사회적 지위가 높은 직업 및 전문적 역량을 가지고 싶어하는 심리 변인으로서 변화하는 능력중심 채용시장에 적합한 핵심 가치임을 시사하는 연구 결과이다.

셋째, [연구문제 2]의 직업가치가 진로성숙에 유의한 영향을 미치는가에 대한 분석결과, 직업가치 중 창의성추구, 수월성추구 유형이 진로성숙에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 진로성숙은 사회적 문화적 경제적 상황에 따라 변화되며 진로성숙은 일생 동안 성장하는 것으로 계속해서 변화하고 있는 개인의 경험과 문화적 특성에 영향을 받는다[21]. 본 연구의 대상은 4년제 대학생, 즉 MZ세대 중 Z세대를 대상으로 조사한 연구로서 연구 대상자들이 중요하게 생각하는 가치관이 무엇이고, 어떠한 라이프스타일을 추구하는 가를 이해하고 설명하는데 시사점을 갖는다. MZ세대는 자기 생각이나 콘텐츠를 능숙하게 활용할 수 있는 사고력을 강조하고 자신이 중요하게 생각하는 핵심가치를 추구하는 형상을 뚜렷하게 보여주고 있어 자신의 취향을 중심으로 가치관이 형성되어 있다[36]. 과거 베이비붐세대나 X세대가 조직 및 성과추구, 미래 중심이라면, MZ세대는 개인중심, 현재 중심이라고 할 수 있는 다양한 삶의 방식, 나 자신의 현재, 소소한 성공이 준비되어 변화되고 있다[36]. 본 연구결과, 직업가치 중 창의성추구와 수월성추구 가치는 이러한 세대별 가치를 반영한 결과로 구직준비역량 함양을 위해서도 세대차이를 반영한 개입이 필요함을 시사한다.

넷째, [연구문제 3]의 진로성숙이 구직준비역량에 영향을 미치는가에 대한 연구결과, 정(+)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 진로성숙의 하위 요인인 진로호기심과 진로확신성은 구직준비역량인 구직설계, 구직정보이해, 구직기술습득, 구직경력준비에 정(+)의 영향을 미친다는 기존의 문운경(2016)의 선행연구를 지지하는 연구결과이다[34].

다섯째, [연구문제 4]의 직업가치와 구직준비역량의 관계에서 진로성숙의 매개효과를 분석한 결과, 직업가치

의 창의성추구와 수월성추구가 진로성숙을 완전매개로 구직준비역량에 영향을 미치는 것으로 검증되었다. 매개변인인 진로성숙을 통제해도 직업가치의 하위요소인 수월성추구와 창의성추구는 유의미한 영향을 미치며, 수월성추구와 창의성추구는 진로성숙을 통해서도 완전한 영향을 주는 것으로 검증되었다.

이와 같은 연구결과는 최근 역량중심의 진로교육과 상담에서 직업가치와 진로성숙이 병행되었을 때 그 효과를 볼 수 있다는 것을 의미한다. 구직준비역량을 발현되게 하는 기저에 숨겨진 직업가치와 진로성숙의 중요성을 나타내며, 역량중심의 진로교육에서 다양한 변인이 존재할 수 있다는 안윤정과 문운경(2014)과 윤정인 등(2007)의 연구결과를 지지한다[37,38].

본 연구결과, 직업가치의 수월성추구와 창의성추구, 진로성숙의 하위요인인 진로호기심과 진로확신성은 구직준비역량 발현에 있어 중요한 역할을 수행하는데 이러한 심리적 변인이 결여되면 진로탐색과 진로준비 등 진로행동에 부정적인 영향을 미쳐 구직준비역량 함양에 제한점이 있음을 확인할 수 있었다. 구직준비역량은 다양한 직업정보 제공 및 경험에 의해서 발달한다. 구체적인 진로목표가 선정 후 실제적이고 활용 가능한 역량을 준비할 수 있도록 지원하며, 수월성추구와 창의성추구에 대한 직업가치를 중시하고 지속될 수 있는 직업가치 관련 프로그램과 진로성숙을 지원할 수 프로그램이 요구된다.

또한, 본 연구의 결과는 변화하는 노동시장과 세대의 특성을 반영한 차별화된 진로지도가 운영되어 저야 된다는 함의를 제공한다. 진로지도에 있어서 채용패턴 별 대상자 별 프로그램 개발 등의 방향성을 제시하였고, 진로지도정책에 기여 할 수 있는 기초자료를 제공하는데 의의를 가지지만 연구의 한계와 추구과제도 남아 있다. 본 연구는 특정 대학의 학생만을 대상으로 표집하여 선행하였기 때문에 연구결과 일반화의 한계가 있다. 후속연구를 통해서 성별, 지역별, 성별, 대학교 등의 특성에 따른 세밀한 검증이 필요하다.

References

- [1] KOREAN STATISTICAL INFORMATION SERVICE(KOSIS)[Internet]. https://kosis.kr/statisticsList/statisticsListIndex.do?parentId=D.1&vwcd=MT_ZTITLE&menuId=M_01_01&content-group (accessed Nov. 21, 2021)
- [2] J. S. GO, G. N. LEE, C. H. PYUN, S. N. KIM, "A Study on Defining the Concept and Estimating the Weight

- of Employment Competency for the Youth”, The Journal of Vocational Education Research, vol.29, no.2, pp. 17-42 (26 pages), 2010.
- [3] M. K. Kim, H. J. Oh, K. A. Kim “Importance-Performance Analysis of Career Competencies among University Students” , Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction, Vol.8, No15. pp. 627-647, 2018.
- [4] White, R. Motivation reconsidered: The concept of competence. Psychological Review, 66, 279-333, 1959
- [5] Y. K. Moon, S. H. Kang, Study on the Development of NCS-based College Student Employment Competency Model using Delphi Survey, vo.8, no.2, pp. 23-45(23pages), 2018.
DOI: <http://doi.org/10.35273/jec.2018.8.2.002>
- [6] E. H. Jeong, Development and Validation of a College Students’ Career Competencies Scale, vol.27, no.3, pp.401-428(28pages), 2015.
DOI: <http://doi.org/10.17927/tkiems.2015.27.3.401>
- [7] J. E. Jeong, C. Y. Jeong, The Development of the Career Competencies Scalefor Undergraduate Students, vol.49, no.3, pp. 91-111 (21 pages), 2017
DOI: <http://doi.org/10.23840/agehrd.2017.49.3.91>
- [8] Y. K. Mun, M. K. Kim, H. J. Oh, An Analysis of Educational Demand of University Student’s Employment Preparation Competency Group, Job Foundation Competency Group, and Job Adaptation Competency Group-Focused on D University-, vol.9, no.4, pp. 115-137 (23 pages), 2019
DOI: <http://doi.org/10.35273/jec.2019.9.4.006>
- [9] D. Carr, Question of competence. British Journal of Educational Studies. 41(3), 259-172, 1993.
- [10] S. R. Parry, The quest for competencies, Training. 33(7), 48-56, 1996.
- [11] S. J. Kim, The Study of Vocational Value Subtypes of College Students-, vol.9, no.4, vol.26, no.1, pp. 93-117 (25 pages), 2013
- [12] E. Lim. Kim, Y. K. Jeong, The Effects of The Vocational Aptitude Inventory on self-knowledge and career decision.vol.16, no.1, pp. 1-16 (16 pages), 2003.
- [13] T. A. Judge & R. D. Bretz, Effects of work values on job choice decisions. Journal of Applied Psychology, 77(3), 261-271, 1992.
- [14] K. A. Lee, W. Y. Choi, The Effect of the Career Values Clarification Program on College Students’ Vocational Identities, Career Decision Level, Career Maturity and Career Decision Making Efficacy, vol.9, no.1, pp. 129-146 (18 pages), 2008.
DOI: <http://doi.org/10.15703/kjc.9.1.200803.129>
- [15] B. S. Kim, Vocaitonal Psycholgy, p.726, Sigmappress, pp. 76-92, 2007.
- [16] H. Y. Lee, S. H. Kang, A Study on the Effect of Company Characteristics on the Relationship between the Job Value and Occupational Adaptation of College Graduates.vol.7, no.2, pp. 125-149 (25 pages), 2017.
DOI: <http://doi.org/10.35273/jec.2017.7.2.007>
- [17] D. E. Super, The psychology of careers. New York: Harper & Row, 1957.
- [18] J. O. Crites, The career maturity inventory: Administration and use manual. CA, CTB/ McGraw-Hill, 1978.
- [19] D. E. Super and E. G. Knasel. Development of a model, specifications, and sample items for measuring career adapatability(vacational maturity) in young blue collar workers. Cambrige, England: National Institute for Careers Education and Counseling, and Ottaram. Canada: Canada Employment and Immigration, 1979.
- [20] M. L. Savickas, Career adaptability: An intergrative construct for life-span, life-space theory. Career Development Quarterly, 45, 167-184, 1997.
- [21] K. H. Lee, Differences Between Four Types of Career Choice in Career Attitude Maturity and Career Indecision Factor, 2003.
- [22] S. .D. Brown, Brooks and Associates. Career choice and development(3rd).CA :Jossey - BassInc.Publishers, 1996.
- [23] J. .H. Jeon, The relationships of effect among Career and Work Competency, School Career Education Conditions, Work Value, and Career Preparation Behavior in General High School Students, vol.21, no.7, pp. 1-25 (25 pages), 2014.
- [24] S. J. Lee, M. R. Han, K. U. Ryu, A Study on the Work Values and Employability for Job Seekers of Middle-aged, vol.10, no.5, pp. 741-754 (14 pages), 2019.
DOI: <http://doi.org/10.22143/HSS21.10.5.52>
- [25] J. Kim, M. R. Effect of occupational value type on career maturity, Master dissertation, kyonggi university, pp 18, 2020.
- [26] J. H. Cho, Effect of achievement motivation, job value, and career barrier on career attitude maturity and career preparation behavior of college students, Master dissertation, sookmyung university, pp 86, 2007.
- [27] M. H. Han, On the relationship between job seeking preparation capacity and stress from college life, The Society of Convergence for Small and Medium Business, vol.7, no.1, pp. 81-86 (6 pages), 2017.
DOI: <http://doi.org/10.22156/CS4SMB.2017.7.1.081>
- [28] S. H. Yoo, Y. A. Cho, J. A. Kim, A Study of the Factors Affecting the Career Attitude Maturity and Readiness of Employment Competency of Two-year College Students Majoring in Secretarial Science, Korean Association Of Secretarial Studies, vol.19, no.1, pp. 165-188 (24 pages), 2010.
- [29] E. J. Kim, H. N. Sung, T. W. Lee, The Causal Relationship among Career Decision-making, Motivation for Career Choices, Career Capabilities of

Undergraduate Students, Korea Industrial Information Systems Societ, vol.26, no.4, pp. 73-89 (17 pages), 2021.

- [30] S. A. Kim, The Structural Relationships among Support for Career Development, Career Competency, Career Adaptability, and Career Preparation Behavior of University Students, Korean Association For Learner-Centered Curriculum And Instruction, vol.21, no.8, pp. 225-240 (16 pages), 2021.
- [31] D. Luzzo, Gender differences in college students career maturity and perceived barriers in careerdevelopment. Journal of counseling and development, 73(1), 319-325, 1995.
- [32] V. G. Zunker, Career Counseling. Applied Concepts of Life Planning(6th Edition), 2002.
- [33] I. S. Park, S. S. Ahn, A Study on the effect of social support and positive psychological capital on the career maturity: Focusing on the Nursing Students, vol.9, no.2, pp. 27-53 (27 pages), 2019.
- [34] Y. K. Moon, The Analysis of Employment Competency System of University Students, Ph. D dissertation, Kyonggi university, 2016.
- [35] J. M. Lee. Mediating Effect of Career Maturity on the Relationship between Parental Career Support, Career Competency, Department of Adolescent, Graduate School of Daegu Haany University. 2014.
- [36] J. H. Son, C. S. Kim, H. S. Lee, A study on the response of each generation to the communication characteristics of the MZ generation -Focusing on Generation MZ, Generation X, and Baby Boomers-, CDAK Society of Communication Design, vol.77, pp. 203-216 (14 pages), 2021.
- [37] J. I. Youn, M. S. Kim, S. Y. Youn, The Essential Characteristics and Dimensions of Competence as Human Ability, CDAK Society of Communication Design, The Korean Education Research Association, vol.45, no.3, pp. 233-260 (28 pages), 2007.
- [38] Y. J. An, Y. K. Mun, The Effect of Career Motivation and Change Perception on Undergraduate Students' Competency, The Korean Society for the Study of career Education, vol.27, no.3, pp. 135-161 (27 pages), 2014.

문 윤 경(Yun-Kyoung Moon)

[정회원]



- 2004년 8월 : 경기대학교 행정대학원 직업학과(직업학석사)
- 2016년 2월 : 경기대학교 일반대학원 직업학과(직업학박사)
- 2017년 9월 ~ 현재 : 대진대학교 대학일자리본부 교수

<관심분야>

진로교육, 구직역량, 직업상담, 직업정보

채 희 원(Hee-Won Chae)

[정회원]



- 2007년 2월 : 경기대학교 일반대학원 직업학과(직업학석사)
- 2018년 2월 : 경기대학교 일반대학원 직업학과(직업학박사)
- 2018년 4월 ~ 현재 : 삼육대학교 스미스교양대학 교수

<관심분야>

직업심리, 직업정보, 직업기초능력, 노동경제