

# 대학생들의 구직효능감 영향요인: 공학계열 학생을 중심으로

송민선<sup>1</sup>, 정현식<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>건양대학교 간호대학, <sup>2</sup>건양대학교 글로벌경영학과

## Factors Affecting Job-seeking Efficacy of College Students: Focused on Engineering Students

Min Sun Song<sup>1</sup>, Hun Sik Jung<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>College of Nursing, Konyang University

<sup>2</sup>Department of Global Business Administration, Konyang University

**요약** 본 연구는 공학계열 대학생을 대상으로 취업장벽, 셀프리더십 및 구직효능감 간의 관련성을 확인하고, 구직효능감 영향요인을 확인하기 위해 시행하였다. 공학계열 대학생 156명을 대상으로 구조화된 설문조사를 시행하여 자료를 수집하였다. 자료분석은 SPSS 프로그램을 이용하였으며, t-test, ANOVA, Pearson's Correlation Coefficients, 다중회귀분석을 시행하였다. 본 연구결과 대상자의 취업장벽은 진로결정 유무와 취업 프로그램 참여에 따라 차이를 보였으며, 셀프리더십은 진로결정 유무, 평균 학점, 취업 프로그램 참여에 따라 차이를 보였다. 구직효능감은 진로결정 유무와 취업 프로그램 참여에 따라 차이를 보였다. 구직효능감과 취업장벽은 음의 상관관계를 보였으며 ( $r=-.60, p<.001$ ), 셀프리더십과는 양의 상관관계를 보였다 ( $r=.51, p<.001$ ). 대상자의 구직효능감에 영향을 미치는 요인은 취업장벽 ( $\beta=-.45, p<.001$ ), 셀프리더십 ( $\beta=.37, p<.001$ )이었으며, 이들 요인에 의한 설명력은 50.0%였다. 이러한 결과를 통해 공학계열 대학생들에서 구직효능감을 높이기 위해 저학년 시기부터 셀프리더십을 함양할 수 있는 다양한 활동과 프로그램의 모색이 필요하다. 또한, 공학계열 대학생들의 취업장벽을 낮추기 위한 전공 맞춤형 취업 프로그램을 지속적으로 지원하여야 한다.

**Abstract** This study was conducted to confirm the relationship between employment barriers, self-leadership and job-seeking efficacy and identify factors influencing job-seeking efficacy among engineering students. Data were collected by conducting a structured survey on 156 engineering students. For data analysis, the SPSS program was used to perform t-test, analysis of variance (ANOVA), Pearson's correlation coefficients and multiple regression analysis. Employment barriers differed according to career decisions and participation in the employment program. Self-leadership showed differences according to career decision, grade point average and participation in employment programs. Job-seeking efficacy differed according to career decision and participation in the employment program. There was a negative correlation between job-seeking efficacy and barriers to employment ( $r=-.60, p<.001$ ), and a positive correlation with self-leadership ( $r=.51, p<.001$ ) was observed. Factors affecting the participants' job-seeking efficacy were employment barriers ( $\beta=-.45, p<.001$ ) and self-leadership ( $\beta=.37, p<.001$ ), and the explanatory power of these factors was 50.0%. Based on these results, it is necessary to explore various activities and programs that can improve self-leadership from the lower grades to increase the job-seeking efficacy of engineering students. In addition, it is necessary to support employment programs to their majors to lower the employment barriers for engineering students.

**Keywords** : Employment Barrier, Self-leadership, Job-seeking Efficacy, Career Decision, Participation in Employment Program, Engineering Students

\*Corresponding Author : Hun Sik Jung(Konyang Univ.)

email: jhs3010@konyang.ac.kr

Received December 21, 2021

Accepted March 4, 2022

Revised January 7, 2022

Published March 31, 2022

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성

국내 기업들의 생산 및 판매환경이 코로나바이러스감염증-19(이하 코로나19) 이후 심각한 수준으로 악화되었으며, 기업의 추가적인 고용의지는 약화되고 있는 상황이다[1]. 이처럼 고용시장의 불안은 취업을 준비하는 대학생과 취업준비생들에게 취업과 진로선택에 스트레스를 높였으며[2], Kong과 Choi [1]의 연구에서도 취업에 대한 불안은 1학년보다는 4학년에서 더 높게 나타났다. 취업준비를 하는 대학생들에게 코로나19는 취업을 준비하는 하나의 장벽으로 작용하고 있으며, 이러한 요인들을 포함한 취업장벽은 진로장벽의 하위요인으로 개인이 취업이라는 진로를 준비하고 결정하는 과정에서 겪게 되는 개인적이고 주관적이며, 사회적, 환경적 갈등요인이라고 할 수 있다[3].

대학생들의 취업장벽 중 자기명확성 부족은 취업준비행동에 부적인 영향을 미치는 반면 열악한 근무환경은 취업준비행동에 정적인 영향을 보였다[4]. 이들의 취업준비행동을 촉하기 위해서는 진로결정 자기효능감이 높아야 한다고 하였다[5].

취업준비에 있어 다양한 구직의 행동을 성공적으로 수행할 수 있을 것이라는 개인의 능력에 대한 믿음인 구직효능감은 취업을 위한 활동을 적극적으로 수행할 수 있도록 한다[6]. Saks와 Ashforth [7]는 구직효능감은 취업준비행동과 결과에 관련이 있으며, 구직효능감이 높은 구직자는 자신에게 적합한 구직탐색기술을 활용하여 실제 취업으로 연결되는 경우가 많다고 하였다. 실직자 대상의 Yeo [8]의 연구에서 진로장벽을 높게 인식할수록 구직효능감이 낮았으며, 자아탄력성보다 구직효능감이 높을 때 진로준비행동을 더 많이 하는 것으로 나타났다. 이러한 구직효능감은 취업성과에 긍정적인 영향을 미치며, 대학에서 실시하는 취업지원 프로그램의 참여와 참여횟수, 만족도가 높을수록 구직효능감과는 높은 관련성이 있다고 하였다[9].

또한, 고용불안의 시대에 자신의 진로를 스스로 설계하고 탐색하는 셀프리더십은 특정 과업을 수행할 수 있다는 자신의 역량에 대한 신뢰와 과업을 수행하려는 동기가 결합된 개념으로 취업과 진로준비에 영향을 주는 변수로 셀프리더십과 구직효능감과의 관련성을 확인하는 것은 취업준비를 하는 대학생들에게 중요한 개념이다[5]. 그러나 셀프리더십과 구직효능감과의 관련성을 확인한 연구는 여대생 대상의 Kim [5] 연구 외에는 거의 없었다.

대학생들의 구직효능감의 영향요인에 대한 선행연구로는 여대생의 셀프리더십과의 관련성을 확인한 연구[5], 일개 단일학과의 전공적합성과의 관련성을 확인한 연구[10] 등이 있었다. 최근 대학의 여러 전공간의 졸업생들 취업률 변화추이를 확인하여 볼 때 전공계열에서도 공학과 의약계열이 취업의 질적 성과에서 유리하다고 하였으나[11], 공학계열 전공시 취업확률이 높아질 수 있다는 사회적 믿음과 달리 성별에 따른 취업률 격차가 컸으며 건축을 제외한 9개 전공에서 취업률이 감소하는 경향이 있음을 보고하였다[12]. 오랜기간 공학계열은 남성 졸업자의 비율이 높았으나 공학계열 진입경로의 다양화로 인해 여성의 공학계열 유입이 더욱 촉진되며 여성 졸업자 비율이 점차 증가하고 있는 상황이다. 그러나, 공학계열 여성의 경우 남성보다 취업률이 낮으며, 취업의 질에 있어서도 남성보다 낮다고 하여[12] 다른 전공과는 다른 양상을 보였다.

선행연구에서는 대학생들의 진로장벽을 인식하는 수준이 낮을수록 구직효능감에 긍정적인 영향을 미친다는 연구[13]나 구직효능감이 높은 대학생들은 학습된 무력감을 최소화하여 취업준비행동을 높인다고 하였다[14]. 이처럼 구직효능감에 대한 연구들은 전체 학과를 대상으로 한 연구들이 대부분으로 학과의 특성을 반영하여 확인된 연구가 없었다. 이에 최근 과학기술분야의 다양한 정책들을 추진하고, 취업전공에 따라 취업준비양상이 다른 공학계열을 대상으로 한 연구가 필요할 것으로 생각된다.

따라서 코로나19 상황에서 취업준비를 하는 공학계열 학생들을 대상으로 취업준비행동의 중요한 영향요인으로 제시된 취업장벽, 셀프리더십이 구직효능감에 어떤 영향을 미치는지 확인하고자 하였다. 이를 통해 공학계열 학생들의 취업준비 프로그램 개발의 근거자료로 활용하고자 한다.

### 1.2 연구의 목적

본 연구의 목적은 공학계열 대학생들의 취업장벽과 셀프리더십이 구직효능감에 미치는 영향을 확인하고, 취업준비를 위한 프로그램 개발의 근거자료를 제공하고자 시행하였다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 취업장벽, 셀프리더십 및 구직효능감을 파악한다.

둘째, 대상자의 일반적 특성에 따른 취업장벽, 셀프리더십 및 구직효능감의 차이를 파악한다.

셋째, 대상자의 취업장벽, 셀프리더십 및 구직효능감

간의 상관관계를 파악한다.

넷째, 대상자의 구직효능감 영향요인을 확인한다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구설계

본 연구는 구조화된 설문지를 이용하여 공학계열 대학생들의 취업장벽, 셀프리더십 및 구직효능감과의 관련성을 확인하고, 구직효능감 영향요인을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2.2 연구대상

연구대상은 C도 일개 대학의 공학계열에 재학중인 대학생으로 연구의 목적을 이해하고 연구 참여에 동의한 자로 하였다. 제외기준은 군입대자 및 휴학자, 취업 면접 등에 참여하고 있지 않은 1학년으로 하였다. 표본수는 G\*Power 3.1.9.2 program을 이용하였으며[15], 회귀 분석을 위한 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 95%, 예측변수 8개로 하였을 때, 153명이 산출되어 탈락율을 고려하여 160명에게 설문 조사하였다. 총 158명의 설문지가 회수되었으며, 2부의 설문지가 미흡하여 총 156명의 자료를 분석하였다.

### 2.3 연구도구

#### 2.3.1 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 연령, 학년, 성별, 진로결정 유무, 학교 평균 평점, 취업 프로그램 참여 여부, 참여 프로그램을 확인하였다.

#### 2.3.2 취업장벽

대학생의 취업장벽을 측정하기 위해 Go [3]가 취업준비대학생을 대상으로 수정보완한 설문지를 사용하였다. 총 25문항 6개 하위영역으로 구성되었으며, 정보와 흥미 부족 7문항, 미래불안 3문항, 대인관계의 두려움 3문항, 자기명확성 부족 및 중요한 타인과 갈등 4문항, 경제적 어려움 3문항, 나이와 신체적 열등감 3문항이다. 4점 Likert 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점, '매우 그렇다' 4점으로 점수가 높을수록 취업장벽을 높게 지각하는 것을 의미한다.

Go [3]의 탐색적 요인분석 결과의 신뢰도는 하위영역 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .66~.84이었다. 본 연구에서

신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .92이었으며, 하위영역 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .70~.86이었다.

#### 2.3.3 셀프리더십

셀프리더십을 측정하기 위해 Houghton과 Neck [16]이 미국 대학생을 대상으로 개발한 셀프리더십 척도를 Shin, Kim과 Han [17]이 번안한 것을 그대로 사용하였다. 총 35문항 3개 하위영역으로 구성되었으며, 자기목표설정, 자기보상, 자기관찰, 자기단서, 자기차별로 구성된 행동 중심적 전략 18문항, 자신이 하는 일과 활동의 즐거운 측면으로 동기화되고 그러한 일과 행동 그 자체가 주는 보상으로 강화되는 자연적 보상 전략 5문항, 성공적인 수행 상상하기, 자기대화, 신념과 가정분석으로 구성된 건설적 사고 전략 12문항이다. 5점 Likert 척도로 '매우 그렇지 않다' 1점, '매우 그렇다' 5점으로 점수가 높을수록 셀프리더십이 높음을 의미한다.

Shin 등[17]의 탐색적 요인분석의 결과의 신뢰도는 하위영역 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .70~.87이었다. 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .93이었으며, 하위영역 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .79~.90이었다.

#### 2.3.4 구직효능감

구직효능감은 다양한 구직행동을 성공적으로 수행해 나갈 수 있다는 자신의 능력에 대한 믿음으로 정의한다 [18]. 구직효능감을 측정하기 위해 Cho [9]가 수정보완한 설문지를 사용하였다. 총 19문항의 4개 하위영역으로 구성되었으며, 구직목표 5문항, 구직동기 6문항, 구직강도 4문항, 구직기술 4문항이다. 5점 Likert 척도로 '전혀 아니다' 1점, '매우 그렇다' 5점으로 점수가 높을수록 구직효능감이 높음을 의미한다.

Cho [9]의 연구에서는 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .89로 나타났다. 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .92이었으며, 하위영역 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .82~.91이었다.

### 2.4 자료수집 절차

본 연구의 자료수집은 2021년 10월 1일부터 10월 30일까지 시행하였다. 연구대상자는 취업준비를 고민하는 공학계열 학생 중 2, 3, 4학년을 대상으로 설문조사를 시행하였다. 해당 단과대학들에 허락을 받고, 게시판에 모집문건을 부착하고, 연구참여에 동의한 대상자에게 연구자가 연구의 목적을 설명하였다. 자료수집은 대면수업

을 시행하는 시기에 시행하였으며, 설문조사 방법을 연구보조원에게 교육한 후, 연구보조원이 설문지를 나누어 준 후 수거하였다. 연구대상자에게 소정의 답례품으로 문구류를 제공하였으며, 설문지 소요 시간은 약 20분이었다.

## 2.5 윤리적 고려

본 연구는 K대학교 기관생명윤리위원회 심의(승인번호: KYU-2021-07-023-001)를 받은 후 시행하였다. 연구자가 연구목적을 설명하고, 연구 참여가 성적이거나 수업과는 무관함을 설명하였다. 연구 참여동안 언제든지 자발적으로 참여를 중단할 수 있고, 이로 인한 어떤 불이익도 받지 않음을 설명하였다. 수집된 자료들은 부호화하여 관리하며, 잠금장치가 있는 보관함에 3년간 보관 후 보관기간이 끝난 후에는 파일을 삭제하고 관련 서류는 폐기할 예정임을 설명하였다.

## 2.6 자료분석

본 연구의 자료분석은 SPSS WIN 26.0 통계 프로그램을 이용하였다. 대상자의 일반적 특성, 취업장벽, 셀프리더십 및 구직효능감은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차의 기술통계로 분석하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 구직효능감의 차이는 t-test와 one-way ANOVA, 사후 분석은 Scheffe' test를 시행하였다. 대상자의 취업장벽, 셀프리더십, 구직효능감 간의 상관관계는 Pearson's Correlation Coefficients를 확인하였다. 또한, 대상자의 구직효능감의 영향요인은 다중회귀분석을 시행하였다.

# 3. 연구결과

## 3.1 대상자의 일반적 특성

본 연구에 참여한 대상자는 총 156명으로 Table 1과 같다.

대상자의 일반적 특성으로 연령은 평균 20.54±1.64세(범위 19~28세)이며, 성별은 남자 92명(59.0%), 여자 64명(41.0%)이었다. 학년은 2학년이 87명(55.8%), 3학년이 49명(31.4%), 4학년 20명(12.8%)이었으며, 진로결정 유무는 진로결정을 한 군은 75명(48.1%), 진로결정을 하지 않은 군은 81명(51.9%)였다. 평균 학점은 3.0점 미만인 7명(4.5%), 3.0점 이상 3.5점 미만이 54명(34.6%), 3.5점 이상 4.0점 미만이 70명(44.9%), 4.0점 이상이

25명(16.0%)이었다. 취업 프로그램 참여 여부는 참여한 군은 66명(42.3%), 참여하지 않은 군은 90명(57.7%)으로 참여대상자 중 취업동아리가 36명(54.5%)으로 가장 많았다.

Table 1. General characteristics of participants (N=156)

Characteristics	Categories	Mean±SD or n(%)
Age		20.54±1.64
Gender	Male	92(59.0)
	Female	64(41.0)
Grade	Sophomore	87(55.8)
	Junior	49(31.4)
	Senior	20(12.8)
Career decision	Yes	75(48.1)
	No	81(51.9)
Grade point average	<3.0	7(4.5)
	3.0~<3.5	54(34.6)
	3.5~<4.0	70(44.9)
	≥4.0	25(16.0)
Participation in employment program	Yes	66(42.3)
	No	90(57.7)
Participation in employment program* (n=66)	Club activities for employment	36(54.5)
	Employment special lecture	16(24.2)
	On-site visit	14(21.2)
	Self-introduction document and simulated job interview	13(19.8)
	Contest for employment	7(10.6)

\*multiple response

## 3.2 대상자의 취업장벽, 셀프리더십 및 구직효능감

대상자의 취업장벽, 셀프리더십 및 구직효능감은 Table 2와 같다.

대상자의 취업장벽은 4점 척도로 평균 2.01±0.45점이며, 하위영역으로 정보와 흥미부족 2.15±0.60점, 미래불안 2.26±0.60점, 대인관계의 두려움 2.00±0.68점, 자기명확성 부족 및 중요한 타인과 갈등 1.94±0.57점, 경제적 어려움 1.93±0.57점, 나이와 신체적 열등감 1.46±0.47점이었다.

셀프리더십은 5점 척도로 평균 3.50±0.52점이며, 행동 중심적 전략 3.55±0.54점, 자연적 보상 전략 3.47±0.68점, 건설적 사고 전략 3.44±0.69점이었다.

구직효능감은 5점 척도로 평균 3.10±0.64점이며, 구직목표 3.25±0.93점, 구직동기 3.33±0.67점, 구직강도 2.29±0.86점, 구직기술 3.36±0.80점이었다.

Table 2. Employment barriers, self-leadership, and job-seeking efficacy (N=156)

Variables	Categories	Mean±SD
Employment barriers	Lack of information and interesting	2.15±0.60
	Future anxiety	2.26±0.60
	Difficulty of personal relation	2.00±0.68
	Lack of self clarity, and conflict levels with important other	1.94±0.57
	Economic hardship	1.93±0.57
	Ages and physical difficulties	1.46±0.47
	Total	2.01±0.45
Self-leadership	Behavior-focused strategies	3.55±0.54
	Natural reward strategies	3.47±0.68
	Constructive thought pattern strategies	3.44±0.69
	Total	3.50±0.52
Job-seeking efficacy	Job-seeking target	3.25±0.93
	Job-seeking motive	3.33±0.67
	Job-seeking intensity	2.29±0.86
	Job-seeking skill	3.36±0.80
	Total	3.10±0.64

### 3.3 대상자의 일반적 특성에 따른 취업장벽, 셀프 리더십 및 구직효능감의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 취업장벽, 셀프리더십 및 구직효능감의 차이는 Table 3과 같다.

대상자의 취업장벽은 진로결정 유무에 따라 유의한 차이를 보였으며( $t=-6.57, p<.001$ ), 진로결정을 한 군이 진로결정을 하지 않은 군보다 취업장벽 점수가 낮았다.

대상자의 셀프리더십은 진로결정 유무에 따라 유의한 차이를 보였으며( $t=3.42, p<.001$ ), 진로결정을 한 군이 진로결정을 하지 않은 군보다 셀프리더십이 높았다. 평균 학점에 따라서도 차이를 보였으며( $F=5.38, p=.002$ ), 사후검정 결과 4.0점 이상인 군이 3.0점에서 3.5점 미만인 군보다 셀프리더십이 높았다. 또한, 취업 프로그램 참여 여부에 따라 유의한 차이를 보였으며( $t=3.43, p<.001$ ), 취업 프로그램에 참여한 군이 참여하지 않은 군보다 셀프리더십이 높았다.

대상자의 구직효능감은 진로결정 유무에 따라 유의한 차이를 보였으며( $t=6.04, p<.001$ ), 진로결정을 한 군이 진로결정을 하지 않은 군보다 구직효능감이 높았다. 또한, 취업 프로그램 참여 여부에 따라 유의한 차이를 보였으며( $t=2.24, p=.027$ ), 취업 프로그램에 참여한 군이 참여하지 않은 군보다 구직효능감이 높았다.

Table 3. The difference of employment barriers, self-leadership, and job-seeking efficacy according to general characteristics (N=156)

Characteristics	Categories	Employment barrier		Self-leadership		Job-seeking efficacy	
		M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p)
Gender	Male	2.00±0.51	-0.50 (.619)	3.43±0.52	-1.90 (.060)	3.11±0.72	0.39 (.698)
	Female	2.03±0.36		3.59±0.51		3.07±0.51	
Grade	Sophomore	1.96±0.45	1.67 (.193)	3.56±0.49	1.86 (.159)	3.15±0.63	0.61 (.545)
	Junior	2.10±0.48		3.47±0.60		3.02±0.69	
	Senior	2.00±0.35		3.32±0.43		3.07±0.53	
Career decision	Yes	1.79±0.39	-6.57 (<.001)	3.64±0.54	3.42 (<.001)	3.39±0.58	6.04 (<.001)
	No	2.21±0.41		3.37±0.47		2.83±0.57	
Grade point average	~3.0 <sup>a</sup>	2.20±0.29	1.10 (.351)	3.41±0.29	5.38 (.002) b<d	3.23±0.80	1.72 (.165)
	3.0~3.5 <sup>b</sup>	2.06±0.45		3.33±0.51		2.97±0.57	
	3.5~4.0 <sup>c</sup>	1.98±0.43		3.53±0.50		3.10±0.66	
	~≥4.0 <sup>d</sup>	1.92±0.55		3.81±0.53		3.31±0.65	
Participation in employment program	Yes	1.94±0.41	-1.76 (.080)	3.66±0.54	3.43 (<.001)	3.23±0.55	2.24 (.027)
	No	2.06±0.48		3.38±0.48		3.00±0.68	

### 3.4 대상자의 취업장벽, 셀프리더십 및 구직효능감 간의 상관관계

대상자의 취업장벽, 셀프리더십 및 구직효능감 간의 상관관계는 Table 4와 같다. 취업장벽과 셀프리더십은 음의 상관관계를 보였으며( $r=-.24, p=.003$ ), 구직효능감과 과도 음의 상관관계를 보였다( $r=-.60, p<.001$ ). 또한, 셀프리더십과 구직효능감과는 양의 상관관계를 보였다( $r=.51, p<.001$ ).

Table 4. Correlation between employment barriers, self-leadership, and job-seeking efficacy (N=156)

Variables	Employment barrier	Self-leadership
	r (p)	
Self-leadership	-.24 (.003)	
Job-seeking efficacy	-.60 (<.001)	.51 (<.001)

### 3.5 대상자의 구직효능감 영향요인

대상자의 구직효능감 영향요인은 Table 5와 같다. 대상자의 구직효능감에 미치는 각 변인들의 독립적인 설명력을 비교하고 일반적 특성 변인 중에서 구직효능감에

유의한 차이를 나타낸 진로결정 유무, 취업 프로그램 참여 여부를 더미처리하였으며, 상관관계 분석에서 유의한 차이를 보인 취업장벽, 셀프리더십에 대하여 회귀분석을 실시하였다.

회귀분석을 실시하기 전에 독립변수들의 다중공선성을 검토한 결과, 공차한계(tolerance)는 .76~.91로 0.1 이상이었으며, 분산팽창인자(VIF)는 1.09~1.33으로 기준치인 10 이하인 것으로 나타나 독립변수간의 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다. Durbin-Watson은 1.723로 2에 근접하는 것으로 나타나 잔차 간에 상관관계가 없다는 가정을 충족하였고, 이에 회귀모형 사용은 적합함으로 판단하였다.

회귀분석결과 회귀모형은 유의하였고( $F=39.68, p<.001$ ), 대상자의 구직효능감에 영향을 미치는 요인은 취업장벽( $\beta=-.45, p<.001$ ), 셀프리더십( $\beta=.37, p<.001$ )으로 나타났다. 이들 요인에 의한 설명력은 50.0%였다.

Table 5. Multiple regression analysis for variables influencing job-seeking efficacy (N=156)

Variables	B	SE	$\beta$	t	p
(Constant)	54.86	6.56		8.36	<.001
Career decision_yes(ref no)	-3.13	1.58	-.13	-1.97	.050
Participation in employment program_yes(ref no)	0.13	1.45	.01	0.09	.929
Employment barriers	-0.48	0.07	-.45	-6.95	<.001
Self-leadership	0.24	0.04	.37	6.03	<.001
F=39.68 (p<.001) R <sup>2</sup> =.512 Adj. R <sup>2</sup> =.500					

#### 4. 논의

본 연구는 공학계열 대학생들의 취업장벽과 셀프리더십이 구직효능감에 미치는 영향을 확인하여 공학계열 학생들의 취업준비 프로그램 개발의 기초자료로 활용하고자 시행하였다.

본 연구결과 취업 프로그램 참여자가 42.3%로 적었으며, 취업 프로그램 중에는 취업동아리 참여자가 가장 많았다. 이는 2학년 학생들이 55.8%로 진로결정을 통한 취업에 대한 구체적인 준비가 적어 나타난 결과로 생각된다. 또한, Kang, Kim과 Kim [19]의 연구에서는 취업 프로그램 중 가장 효과가 높은 것으로 취업동아리를 제시하였는데 본 연구에서도 취업동아리 참여 학생이 가장 많아 향후 그 효과를 확인할 필요가 있겠다. 취업동아리

는 주입식이나 단기간에 이루어지는 프로그램이 아닌 지속적인 관리를 통해 참여자들에게 피드백을 제공해주는 프로그램으로 그 효과가 높다고 하였다[19]. 향후 학교나 기관들의 취업을 위한 프로그램 계획시 고려해야 할 점이라 생각한다.

본 연구에서 공학계열 대학생들의 취업장벽에서는 미래불안을 높게 지각하는 반면, 나이와 신체적 열등감에 대해서는 취업장벽을 낮게 지각하여 신체적인 문제가 적게 나타난 것으로 생각된다. 반면, 대학운동선수, 일반계열 대학생, 체육계열 대학생의 취업장벽의 항목들을 비교한 연구에서는 공학계열 대학생에서 낮게 나타난 나이와 신체적 열등감에서는 취업장벽을 높게 인식하였고, 반면 미래불안에 대해서는 체육계열이나 대학운동선수는 낮게 인식하는 것으로 나타나 차이를 보였다[20]. 이처럼 전공에 따라 취업장벽을 높게 인식하는 것에 집중하여 관리하여야 한다.

현재 취업을 준비하는 대학생들은 실업상태는 아니지만 최근의 경제상황과 취업의 어려움이 예상되는 상황에서 취업장벽으로 인하여 스트레스를 겪고 정신건강상의 문제도 발생할 수 있다고 하였다[2]. Park과 Oh [21]는 신체적으로 건강할수록 구직효능감이 높게 나타난다고 하였다. 특히 남학생보다 여학생에서 스트레스를 많이 받으며, 우울, 불안 등의 정신건강의 문제를 많이 호소한다고 하여[2] 미래불안이 높게 나타난 공학계열 학생들에게 향후 취업준비시 신체적, 정신적인 측면에 대한 관심도 가져야 할 것이다. 특히 현재 코로나19를 겪고 있는 9개국의 대학생들의 정신건강을 조사한 결과 높은 스트레스 61.30%, 우울 40.3%, 불안증상 30%를 보인 점을 보더라도 코로나19 상황에서 더욱 고려할 측면으로 생각된다[22].

셀프리더십 중에서는 자신의 생각을 바랍직한 방향으로 수정하고 올바른 사고를 확립할 수 있도록 하는 방법에 초점을 두는[16] 건설적 사고 전략이 가장 낮았는데 이는 본 연구 대상자가 대학생임을 고려할 때 사고의 패턴을 형성하고 수정하는 능력의 개발이 필요하다. 또한, 구직효능감 중에서는 구직강도가 가장 낮았는데 이는 일정기간 동안 구직정보를 활용하거나 구직자원을 활용하는 구직행동으로[21] 공학계열 학생들에서 취업을 위한 자원들을 활용하는 행동이 낮은 것으로 보아 이를 위한 정보들을 지속적으로 제공할 필요가 있다.

본 연구결과 셀프리더십은 평균 학점에 따라서도 차이를 보였으나 취업장벽, 셀프리더십과 구직효능감은 공통적으로 진로결정 유무와 취업 프로그램 참여 여부에 따

라 차이를 보여 이 두 변수가 중요한 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있겠다. Seo와 Kang [23]의 연구나 Cho [9]의 연구와 같은 선행연구들에서 취업지원 프로그램 참여자가 비참여자보다 구직효능감이 높다고 하여 같은 결과를 보였으며, 취업지원 프로그램과 구직효능감이 관련성이 있는 것으로 나타나 대학생들이 취업지원 프로그램에 지속적으로 참여할 수 있도록 유도해야 함을 확인할 수 있었다. 또한, 취업 프로그램의 참여 횟수가 많을수록 취업성공 확률이 높아진다는 Kang 등[19]의 연구결과에 서처럼 취업 프로그램의 참여 횟수를 높이도록 독려하는 것도 고려해야 한다. 또한, Seo와 Kang [23]의 연구에서는 성격적 특성이 취업 프로그램 참여에 영향을 미친다고 하였다. 특히 외향성, 친화성, 성실성이 취업 프로그램 참여에 영향을 미치는 성격특성으로 제시되어 내향적이고 대인관계에 어울리기 어렵고 성실성이 낮은 학생들은 취업 프로그램 참여 가능성이 낮다고 하여 공학계열 학생들의 성향을 파악하는 것도 필요할 것으로 사료된다.

본 연구 대상자들은 구직효능감이 높을수록 취업장벽을 낮게 지각하였고, 셀프리더십은 높은 것으로 나타났으며, 구직효능감의 영향요인은 취업장벽과 셀프리더십으로 나타났다. 이는 셀프리더십이 취업 가능성에 영향을 준다는 Kwon [24]의 연구와 같은 맥락에서 해석할 수 있겠다. Kim [5]은 구직효능감을 높이기 위해 셀프리더십을 개발하고 향상시키는 교육을 통해 자신에 대한 이해를 바탕으로 잠재적 재능과 사회적 역량을 강화해야 한다고 하였다. 특히 공학은 공학교육인증제의 도입으로 기본적인 소양과 전문적인 능력을 갖춘 공학도 육성을 위해 체계적인 공학교육의 기틀을 마련하고 진로와 관련된 방향을 명확히 하여 구체적인 준비를 할 수 있도록 셀프리더십 훈련을 상담이나 교과과정에 포함시켜야 한다고도 제시한 바 있다[25]. 연구 대상자는 다르나 Kim과 Joo [26]는 경력단절여성을 대상으로 셀프리더십 프로그램을 통해 구직효능감이 높아진다고 보고하여 이러한 연구결과들을 토대로 공학계열 학생들의 구직효능감을 높이기 위한 셀프리더십 프로그램을 시행하는 것이 필요하다.

본 연구는 일 대학의 공학계열 학생으로 세부전공별 특성을 모두 확인하지 못하여 결과의 일반화에 신중을 기하여야 한다. 자연공학계열이 인문사회계열보다 취업지원 프로그램 참여율이 더 높다고 제시한 연구[11]나 전공 및 학과 특성에 부합하는 취업 프로그램이 필요하다는 연구[9]에서처럼 공학계열의 특성을 반영하여 취업 프로그램의 수요를 확인하고 지속적인 프로그램을 유지할

수 있도록 하는 방안이 필요할 것으로 생각된다. 또한 단기적인 목표 뿐만 아니라 성취하고자 하는 장기적 목표를 설정하고 스스로 리더가 되어 자신을 이끌어가는 것이 중요하므로[24] 저학년 시기부터 셀프리더십을 함양할 수 있는 다양한 활동과 프로그램의 모색도 필요하다.

## 5. 결론

본 연구는 공학계열 대학생 156명을 대상으로 취업장벽, 셀프리더십 및 구직효능감의 관련성을 파악하고, 구직효능감 영향요인을 확인한 연구이다. 연구결과 공학계열 대학생들은 구직효능감에 영향을 미치는 요인은 취업장벽과 셀프리더십으로 나타났으며, 이들 변수들의 설명력은 50.0%로 나타났다. 이러한 결과를 토대로, 취업장벽을 낮게 지각하고, 셀프리더십을 높이기 위한 전략 방안을 모색하는 것이 필요하다.

대부분 선행연구들은 계열별보다는 전체 대학생을 대상으로 하거나 일부 학과를 대상으로 하여 계열별 차이를 확인한 연구로 본 연구와 결과를 비교하기는 어려우나 취업률의 변화추이를 보이는 공학계열 대학생들을 중심으로 취업을 위해 어떤 점을 고려하여야 하는지에 대한 구직효능감의 영향요인을 파악하여 취업을 위한 프로그램 개발을 위한 방향을 설정할 수 있었다는 점에서는 의의가 있다. 이러한 결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 첫째, 공학계열 학생들의 취업 프로그램별 참여에 따른 효과를 분석하여 전공별 맞춤형 프로그램 개발을 위한 실질적인 토대를 마련할 수 있을 것으로 생각된다. 둘째, 구직효능감을 높이기 위한 셀프리더십 프로그램을 교과 혹은 비교과 프로그램으로 저학년부터 시행하여 장기적인 효과를 확인할 필요가 있다.

## References

- [1] Y.U. Kong, H.S. Choi, "Verification of differences between groups of job-seeking anxiety in employment environment of companies under COVID-19", *The Journal of Humanities and Social Sciences* 21, Vol.33, No.2, pp.2857-0871, Apr. 2021. DOI: <https://doi.org/10.22143/HSS21.12.2.201>
- [2] H.K. Shin, J.Y. Chang, "The relationship among personality characteristics, gender, job-seeking stress and mental health in college seniors", *Korean Journal of Clinical Psychology*, Vol.22, No.4, pp.815-827.

- Nov. 2003.
- [3] W.S. GO, "A study on the effect employment preparation behavior of university students that perceived on the employment barriers", Master's thesis, Yonsei University, Seoul, Korea, pp.1-117, 2005.
  - [4] MS. Kim, Y.H. Yoon, S.K. Kim, Y.S. Yoon, "The study of employment barrier in MICE industry and social support", *Journal of Tourism Management Research*, Vol. 22, No.3, pp.893-915, May. 2018.  
DOI: <https://doi.org/10.18604/tmro.2018.22.3.40>
  - [5] M.K. Kim, "The effect of self-leadership competency on job search efficacy among college students-focusing on female college students in Seoul", *Korean Journal of General Education*, Vol.13, No.6, pp.477-496. Dec. 2019.
  - [6] C.R. Wanberg, J.D. Watt, D.J. Rumsey, "Individuals without jobs: An empirical study of job seeking behavior and reemployment", *Journal of Applied Psychology*, Vol.81, No.1, pp.76-87, Feb. 1996.  
DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.1.76>
  - [7] A.M. Saks, B.E. Ashforth, "Change in job search behaviors and employment outcomes", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.56, No.2, pp.277-287, Apr. 2000.  
DOI:<https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1714>
  - [8] M.S. Yeo, "Structural relationships between the variables of unemployed person's career barriers, ego-resilience, job search efficacy and career preparation behavior", *Journal of Employment and Career*, Vol.7, No.1, pp.95-119, Mar. 2017.  
DOI: <https://doi.org/10.35273/jec.2017.7.1.005>
  - [9] Y.S. Cho, "A study on the relationship between university's job search supporting programs and job seeking efficacy", Master's thesis, Daegu University, Daegu, Korea, pp.1-72, 2012.
  - [10] K.H. Yun, J.H. Hwang, "The effects of person-major fit on job seeking efficacy of university students majoring in food & culinary arts -focused on moderating effects of mentoring-", *Journal of Foodservice Management Society of Korea*, Vol.21, No.6, pp.223248, Dec. 2018.
  - [11] J.S. Jung, S.J. Lee, J.C. Shin, "Analysis of college graduate's job search processes and quality of employment: Focusing on the differences across academic majors", *Journal of Vocational Education & Training*, Vol.14, No.3, pp.53-78, Dec. 2011.  
DOI: <https://doi.org/10.36907/krivet.2011.14.3.53>
  - [12] H.Y. Ryu, J.Y. Jang, "Exploratory study on the trends in employment rate of engineering graduates", *Journal of Engineering Education Research*, Vol.23, No.5, pp.26-39, Sep. 2020.  
DOI: <https://doi.org/10.18108/jeer.2020.23.5.26>
  - [13] J.H. Lim, J. Ha, "Moderation effects of career barriers on the relationship between career identity and job search efficacy in college students", *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, Vol.19, No.20, pp.197-214, Oct. 2019.  
DOI: <https://doi.org/10.22251/ilcci.2019.19.20.197>
  - [14] J.C. Park, J.S. Kim, "The relationship among job-seeking stress, learned helplessness, job-seeking efficacy, and job preparation behavior", *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, Vol.19, No.14, pp.457-482, Jul. 2019.  
DOI: <https://doi.org/10.22251/ilcci.2019.19.14.457>
  - [15] F. Faul, E. Erdfelder, A. G. Lang, A. Buchner, "G\*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavior, and biomedical sciences", *Behavior Research Methods*, Vol. 39, No. 2, pp.175-191, May. 2007.  
DOI: <https://doi.org/10.3758/bf03193146>
  - [16] J.D. Houghton, C.P. Neck, "The revised self-leadership questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership", *Journal of Managerial Psychology*, Vol.17 No.8, pp.672-691, Dec. 2002.  
DOI: <https://doi.org/10.1108/02683940210450484>
  - [17] Y.K. Shin, M. S. Kim, Y. S. Han, "A study on the validation of the Korean version of the Revised self-leadership questionnaire (RSLQ) for Korean college students", *The Korean Journal of school psychology*, Vol.6, No.3, pp.313-340, Dec. 2009.  
DOI: <https://doi.org/10.16983/kisp.2009.6.3.377>
  - [18] A. Bandura, "Social foundations of thought and action: A social cognitive theory", Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. 1986.
  - [19] W.J. Kang, J.I. Kim, J.W. Kim, "A study on the analyses and effectiveness of the job search supporting programs by universities", *Korean Academy of Human Resource Management*, Vol.15, No.1, pp.17-36, Mar. 2008.
  - [20] S.W. Kang, "A study on differences of career barriers, employment stress, and career development behavior among collegiate athletes, sport-majored college students, and non-sport-majored college students", *The Korean Journal of Physical Education*, Vol.54, No.1, pp.83-95, Jan. 2015.
  - [21] M.J. Park, D.N. Oh, "Factors associated with job search self-efficacy of unemployed youth based on the Neuman systems model", *The Korea Contents Association*, Vol.21, No.2, pp.301-314, Feb. 2021.  
DOI: <https://doi.org/10.5392/JKCA.2021.21.02.301>
  - [22] D. Ochnik, A.M. Rogowska, C. Kuśnierz, M. Jakubiak, A. Schütz, M.J. Held, A. Arzenšek, J. Benatov, R. Berger, E.V. Korchagina, I. Pavlova, I. Blažková, I. Aslan, O. Çınar, Y.A. Cuero-Acosta, "Mental health prevalence and predictors among university students in nine countries during the COVID-19 pandemic: A cross-national study", *Scientific Reports*, Vol.11, No.1, 18644. online, Sep. 2021.  
DOI:<https://doi.org/10.1038/s41598-021-97697-3>
  - [23] Y.K. Seo, H.Y. Kang, "The differences of job-seeking efficacy and big 5 personality factors between

university job support program participants and non-participants: Focused on D university in Kyungbuk region”, *Journal of Practical Engineering Education*, Vol.11, No.2, pp.231-237, Dec. 2019.

- [24] H. Kwon, “Analysis of factors influencing on the 4th industrial revolution convergence major university students of entrepreneurship and self-leadership on the employment possibility-gender’s moderating effect-”, *The Journal of Humanities and Social Science*, Vol.12, No.4, pp.57-70, Aug. 2021.  
DOI: <https://doi.org/10.22143/HSS21.12.4.5>
- [25] J.Y. Lim, “The two dimensional types of career development, self-leadership, and self-efficacy in the Korean engineering college students”, *Journal of Engineering Education Research*, Vol.12, No.3, pp.13-20, Sep. 2009.  
DOI: <https://doi.org/10.18108/jeer.2009.12.3.13>
- [26] J.H. Kim, Y.K. Joo, “Development and effects of a self-leadership program for career-interrupted women”, *The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly*, Vol.16, No.3, pp.185-223, Aug. 2014.  
DOI: <https://doi.org/10.18211/kjhrdq.2014.16.3.008>
- 

송 민 선(Min Sun Song)

[종신회원]



- 2002년 2월 : 가톨릭대학교 대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2005년 8월 : 가톨릭대학교 대학원 간호학과 (간호학박사)
- 2007년 3월 ~ 2013년 2월 : 동신대학교 간호학과 조교수
- 2013년 3월 ~ 현재 : 건양대학교 간호대학 부교수

<관심분야>

만성질환간호, 노인간호

---

정 헌 식(Hun Sik Jung)

[정회원]



- 2005년 2월 : 단국대학교 대학원 경영학과 (경영학석사)
- 2012년 8월 : 한양대학교 대학원 경영학과 (경영학박사)
- 2013년 3월 ~ 2015년 2월 : 건양대학교 강의전문교수
- 2015년 3월 ~ 현재 : 건양대학교 글로벌경영학과 부교수

<관심분야>

조직변화, 조직행동, 인적자원관리, 노사관계