

대학생의 직업가치 유형별 직업적응역량에 미치는 영향 -진로성숙의 매개효과-

채희원

삼육대학교 스미스교양대학

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

Hee-Won Chae

Smith College, Sahmyook University

요약 본 논문은 4년제 대학교 학생을 대상으로 직업가치와 직업적응역량의 관계에서 진로성숙의 영향력을 분석한 연구이다. 분석에서 활용 되어진 자료는 282명의 4년제 대학생으로, SPSS 23.0과 AMOS 28.0 프로그램을 활용하여 분석하고, 자료 및 측정모형의 적합성, 구조모형의 검증, 변인의 관계 순서로 진행하여 매개효과를 분석하였다. 그 결과로 첫째, 직업가치 중 '관계성추구', '전문성추구', '다양성추구'가 직업적응역량에 직접적으로 유의미한 영향을 나타내었고, 둘째, '수월성추구', '창의성추구', '흥미추구'는 진로성숙에 있어 유의미한 관계로 분석 되었다. 셋째, 진로성숙은 직업적응역량에 유의미 한 정(+)의 효과를 나타냈으며, 직업가치 중 '수월성추구'와 '창의성추구', '흥미추구'가 진로성숙을 완전 매개로 직업적응역량에 영향을 미치는 것으로 검증되었다. 이와 같은 연구의 결과는 역량기반 진로교육의 내실화를 위하여 이론적인 발전 및 확산에 함의를 제공하며, 개인별 차별화 되어진 진로지도가 운영되어야 함의 의미를 제공한다. 진로지도에 있어 채용패턴 및 대상자 별 프로그램 개발의 방향성을 제시하였으며, 진로지도정책 마련에 기여 하는 기초자료를 제공하는 것에 의의를 가진다.

Abstract This study analyzes the effect of career maturity on the relationship between job value and career adaptation competency for four-year college students. The survey data of 282 four-year college students in the metropolitan area were analyzed. Measurement model analysis and structural model analysis were conducted using SPSS 23.0 and AMOS 28.0. Subsequently, mediating effect analysis was conducted through verification. The results were as follows: First, among job values, 'professionalism pursuit', 'relationship pursuit', and 'diversity pursuit' had a direct significant effect on job preparation competency. Second, 'creativity pursuit', 'easy pursuit', and 'interest pursuit' had a significant relationship with career maturity. Third, career maturity was found to have a significant relationship with job preparation competency. Finally, it was verified that 'creativity pursuit' and 'easy pursuit' among job values had an effect on job preparation competency through career maturity. These research results provide a basis for the theoretical development and spread of competency-based career education and also for the development and implementation of differentiated career guidance. This guidance involves presenting the direction of program development for each target for each recruitment pattern. Thus, it would be beneficial to provide basic data that can contribute to the development of an appropriate career guidance policy.

Keywords : Job Value, Career Adaptation Competency, Career Maturity

*Corresponding Author : Hee-Won Chae(Sahmyook University)

email: passionjob@syu.ac.kr

Received July 6, 2023

Accepted August 10, 2023

Revised July 25, 2023

Published August 31, 2023

1. 서론

4차 산업혁명 시대 현재의 대학생들은 빠르게 변화하는 직업시장 및 사회변화에 적응해야 하고 청년취업난이 심화 유발 되면서 다양해 지는 소외문제가 유발되어지고 있다. 대학 졸업장이 일에 대한 역량을 대변하지 못하고 있으며 그 현실 안에서 청년들은 과도한 스펙 쌓기를 위하여, 첫 입직 시기를 지연하면서 심리적 스트레스 및 경제적 비용을 증가하고 있다. 대학 생활 동안 준비하지 못한 역량들을 졸업 후에 준비하기 위해 경제적인 지원을 위해 각종 정부와 대학 등 취업 지원에 대한 정책들이 지원되고 있다. 또한, 기업은 신입사원 선발 및 훈련, 교육에 과한 비용을 지출하고 있다. 학교 교육에서 노동시장 진입 지연은 숙련 인적자원의 변화와 기회를 상실시키고 과도한 기회비용의 지출로 사회적·경제적 소외문제를 야기 시키고 있다[1]. 2023년 5월 기준으로 우리나라 청년실업률은 5.8%로 3년 전과 비교하여 0.3%로 증가한 것으로 나타났으며, 4년제 대학생 졸업까지 소요기간은 5년 1.7개월, 첫 입직시 가지의 소요기간은 7.8개월로 나타났다[2]. 이 결과는 졸업 후에 실업자로서 구직활동을 하는 것이 아니라 재학생 신분으로 구직활동을 하는 청년들의 노동시장 진입에 대한 어두워진 현실을 반영하고 있는 결과이다[1-3].

최근의 능력 중심·블라인드·공정채용시스템 확산으로 인적자원 역량 개발 방향성이 변화되고 있음에 따라 진로 및 취업교육의 방향도 역량기반 교육으로 변화되고 있는 만큼 역량의 개념이 부각되고 있다. White(1959)에 의해 처음 제시된 역량개념은 개인과 환경이 상호작용하는 능력을 말한다[4]. OECD의 DeSeCo연구 이후 역량에 대한 개념이 부각되고 있다. 역량교육과 역량진단에서 동기, 태도, 특질 등 비가시적인 요인이 간과되고 있으며, 역량이 필요한 환경과 상황 및 매락을 실제적으로 반영되지 못하는 문제가 제기되고 있다[8-10]. 고재성 외(2010)는 역량의 개념을 우수한 능력과 성과를 갖게 하는 지식·기술·태도 및 자기개념, 동기과 적응특성으로 정의하며, 실제적으로 어떤 무언가를 수행 가능한 능력을 활용하는 맥락적·상황적 특성 개념을 강조하고 있다[2]. 또한 문윤경(2018)은 직업적응역량에 대한 개념을 직업을 얻기 위해 필요한 실제적인 능력으로 정의하면서, 구직 및 직업상황에서 활용되어야 할 자기이해, 조직이해능력, 대인관계능력, 직업윤리와 태도, 자기계발능력, 변화적응능력로 제시하였고[5], 직업생활 적응을 위해 필요한 능력으로써 관계구축과 윤리 및 태도, 변

화에 유연하게 대응 가능 할 수 있도록 꾸준한 자기개발 능력이며 원활한 직업생활을 위한 보편적인 능력이다[6]. 김경화(2023)은 청년기의 가치관, 지식공유, 직업적응역량이 진로결정효능감에 미치는 영향에 대한 연구는 직업적응역량 프로파일 분석을 통해 '직업역량 우수집단', '평균집단', '직업역량 결여집단'으로 분류하고 '우수집단'이 진로결정효능감이 높음을 강조하였다[7]. 직업적응역량, 취업역량, 구직준비역량, 고용가능성 등 각종 용어로 연구 되어 지고 있으나[2,5,6,7] 진로취업분야에서는 최근에 도입 되어져 직업적응역량의 개념과 교육 요구도 분석, 진단도구개발에 대한 연구가 대부분 이다[2,5,9].

역량과 함께 진로 및 취업교육에서 주요한 개념으로 차지하고 있는 다른 요인으로는 직업가치가 있다. 직업가치는 직업에 대한 개인태도의 개념으로 개인의 정서적 및 인지적, 행동적 신념 요소를 포함한다. 직업가치에 대한 선행연구는 직업가치가 진로준비, 진로선택, 진로계획수립 등의 진로행동에 대하여 유의미한 영향을 미침을 제시하고 있다[13-15]. 최용용(2009)에 의하면 Savickas & Super, Rokeach, Brown 등이 진로발달과 결정 과정에서 직업가치의 역할이 중요하다는 것을 검증하여 왔고, 진로목표 설정 시에도 가치가 유의미한 영향을 미침을 보고하고 있다[16]. Brown(1996)은 개인에 대한 직업가치가 진로설정의 방향성에 결정적인 역할을 한다고 주장하며, 흥미척도는 진로행동에 대한 표준요소로 적용하는 것에 한계가 있다고 지적하면서 직업가치의 중요성을 강조하였다[17].

또한, 지속적으로 논의되고 있는 진로성숙도는 진로적응을 포함하고 있는 포괄적 개념으로서 확장, 변화하고 있다. Super(1957)는 진로발달과 선택의 주요한 요인으로 진로성숙을 제시하며, 개인이 가져야하고 성취해야 할 직업 발달과업으로 직업탐색, 진로계획, 의사관심 및 결정, 직업세계에 대한 정보를 강조하였다[19]. Savikas(1997)는 발달적인 관점에서 진로성숙개념을 진로적응에 포함해야 함을 주장하며, 진로성숙을 진로확신성, 진로관여성, 진로협의성, 진로호기심, 진로관심으로 제시하였다[21-23]. 이에 진로성숙에 대한 구성요소의 재구조화는 다양한 관점에서 진로성숙에 대한 연구가 진행되어야 한다고 볼 수 있다.

진로와 역량의 개념은 인적자원개발에 대한 방향성을 담고있다. 이에 진로취업교육은 사회적 변화를 반영하여 역량기반의 교육으로 전환 및 추구하고 있으며, 이를 위한 다양한 연구가 요구된다. 그러나 기존 연구들은 작업가치와 직업적응역량, 진로성숙, 직업기초역량의 요인들

로 독립적인 연구가 진행되어 각 요인 간의 상관관계 및 구조적 영향성을 살펴보는 것은 어려운 상황이다. 또한, 직업가치와 진로성숙의 개념은 심리적이고 추상적인 특징으로 계량적으로 효과성을 살펴보기 어렵다. 이러한 문제의식을 통하여 대학생의 직업가치가 진로성숙을 매개로 조직에서 강조되어지고 있는 직업적응역량의 영향에 차이가 있는지를 분석하고 이를 통하여 직업적응역량 함양 과정에서 어떠한 진로요인이 개입되고, 직업적응역량을 움직이게 하는 기제가 무엇인지를 살펴보고자 한다.

2. 본론

2.1 이론적 배경

2.1.1 직업가치

직업가치의 개념은 직업에 대한 개인태도 즉, 직업을 통해 충족하고 싶은 욕구 혹은 목표를 의미한다[12,13,15]. 직업가치와 관련된 선행연구들은 직업가치가 진로준비과 진로선택, 진로계획 수립 등에 진로행동에 유의미하게 영향을 발휘함을 보고하고 있다[11-13]. 또한 Savickas & Super, Rokeach, Brown 등은 진로 발달과 진로결정의 과정에서 직업가치의 역할이 중요하다는 것을 검증하였고, 진로목표설정 시 진로가치가 영향을 미친다고 하였다[14]. Brown(1996)은 진로발달에 있어 진로가치 중심적인 접근을 강조하였으며, 진로가치는 진로행동에 영향을 미치는 주요 요인이며, 행동은 개인별로 중요하게 생각하는 가치가 무엇임에 따라 영향을 받는다고 하였다. 또한 진로발달에 있어 흥미는 개인의 가치를 기초로 발전되어 온 기제이나 흥미는 행동의 일반적인 표준 작용으로써 설명하는데 있어 한계가 있다. 그러므로 진로선택에 직업가치는 결정적 작용을 한다고 하였다[15,22].

직업가치 구성요소에 대하여 김병숙(2007)은 내재적 가치로 사회혁신, 자기능력, 이성적인 자기표현, 인간 관계 중심 직업가치와 외재적 가치로 경제우선, 권력추구, 사회 인식주의, 개인주의, 안정추구로 제시하였다. 정운경, 임언, 상경아(2001)는 청소년에 대한 직업가치를 다양성, 능력 발휘, 보수, 사회적 인정, 안정성, 지도력 발휘, 사회봉사, 더불어 일함, 창의성, 발전성으로 구분하였다. 한국고용정보원(2005)은 직업가치의 구분을 내재적 가치로 개별활동, 봉사, 변화지향, 애국, 직업안정, 몸과마음의 여유, 자율, 실내활동으로, 외재적 가치로는 금전적 보상 및 영향력 발휘로 구분하였고 내·외재적 가치

로 지식추구 및 성취,를 제시하였다[11,12,14,15].

직업가치의 연구는 개인특성 별 직업가치의 유형 연구와 직업가치 별 적응 연구로 구분 될 수 있다. 이수정(2011)은 직업가치 유형을 ‘진취적도전형’, ‘미온적탐색형’, ‘수동적안주형’, ‘지위추구형’, ‘변화지향 창의형’으로 구분하였으며, 최선용(2014)의 연구에서는 ‘대인관계추구’, ‘진취적가치형’, ‘수동적 가치형’으로 제시하였다[11,14]. 직업가치 및 일자리 적응의 연구에서 강순희, 이해영(2017)는 발전가치와 업무가치가 직장만족도에 있어서 정(+) 영향을 미치며, 환경가치는 부(-)의 효과를 나타내었다. 업무만족도는 업무가치 만이 정(+)의 효과를 나타냄을 제시하였다[16].

직업가치와 직업적응역량의 영향에 대한 선행 연구를 살펴보면 그 결과는 다음과 같다. 전중희(2014)는 직업가치 중 ‘규칙적인 생활보장’, ‘안정적’이 진로직업역량 하위요소 중 합리적 의사결정에 유의미한 영향이 미치는 것으로 나타내었고, 직업가치 중 ‘직업생활 성공요인’과 ‘직업생활 전반적 가치’가 진로직업역량에 있어 상호관련성이 높음을 제시하였다[23]. 한미라, 이승주, 유기용(2019)은 중장년구직자를 대상으로 직업가치와 고용가능성의 연구에서 가치 중 ‘인간관계’와 ‘자기능력’의 중요성이 높아 질수록 고용가능성이 높아지고, ‘안정성’의 중요성이 높아 질수록 고용가능성이 낮아 지는 것으로 보고했다[24].

직업가치와 진로성숙도의 관계에 대한 연구 결과에서 김주(2020)는 가치 중 ‘이타’, ‘성취’, ‘경제적 보상’, ‘직업안정’, ‘인정’, ‘다양성’, ‘타인영향’, ‘심신의 안녕’, ‘지적추구’, ‘자율’, ‘애국’이 진로성숙도에 정(+)의 관계를 보였으며, ‘지적추구’는 진로성숙도와 가장 높은 관계를 나타냄을 제시하였다. 반면, ‘개인지향’은 진로성숙도에 부(-)의 영향을 나타냈다[25]. 조지혜(2007)는 직업가치 중 외적 가치 인 ‘창의성’, ‘성취’, ‘지적자극’과 내적 가치인 ‘경제적 보상’, ‘동료 관계’, ‘안정성’, ‘환경’이 진로태도성숙에 있어 가장 유의한 영향을 미치는 것을 보고하였다[26].

이상의 내용을 바탕으로, 직업가치는 진로행동에 있어 영향력을 미치는 기제인 것을 확인하였으나, 대학생을 대상으로 한 직업가치와 직업적응역량의 관계 연구는 희박하였다. 최근의 역량기반 중심으로 실제적인 능력을 중요 시 하는 진로교육이 확산되는 시점에, 직업가치와 직업적응역량, 직업가치와 진로성숙도 관계의 추가적 연구는 진로 및 취업 교육 발전에 있어 시사점을 제공할 것이다.

2.1.2 직업적응역량

‘역량’의 개념은 ‘어떠한 일을 해내기 위한 힘’이며 역량은 업무 수행과정의 구체적인 행동이다. 조직의 환경 변화에 따라서 조직 안의 미래, 현재에 필요한 행동특성을 규명하고 조직이 기대하고 추구하는 가치와 목표 및 수행환경에 따라 달라진다[7]. 직업적응역량은 구직관련 역량 중의 하나로 진로취업역량, 구직역량, 고용가능성 등의 용어로 다양하게 사용되고 있으나 직업을 얻기 위하여 요구되는 능력의 의미를 말한다[2,5,7,4]. Savickas (2011)는 진로의 적응에 주된 요소가 신념, 태도, 역량으로 구성 할 수 있으며 진로적응의 중요성을 강조하며에서 역량의 개념의 제시하였다[20].

직업적응역량의 개념 및 구성요소, 진단도구의 개발과 관련하여 역량의 선행연구는 다음과 같다. 고재성 외 (2010)는 대학생의 구직역량을 구직상황에서 전략적으로 대응할 수 있는 총체적 구성개념으로 정의하고 구직의 필요역량을 직무적응역량, 구직지식역량, 구직기술역량, 구직태도역량으로 하위역량을 제시하였다[2]. ‘직무적응역량’은 성공적으로 직무를 수행하고 발전하는 능력, ‘구직지식역량’은 직장탐색, 입직을 위해 필요한 지식으로 구성하였고, ‘구직기술역량’은 직장선택과 취업을 하는데 필요로 하는 실질적인 기술, ‘구직태도역량’는 취업을 하고 조직에 적응하는데 필요한 태도와 가치관이라고 하였다. 문윤경(2018)은 대학생 구직역량 체계를 분석하며 직업적응역량을 정의하여 직업을 갖기 위해 필요로 하는 능력정도로 설명하며, 직업적응역량의 구성요인으로 ‘자기이해’, ‘구직절제’, ‘직업정보탐색’, ‘구직정보이해’, ‘입사지원서 작성과 면접기술훈련을 하는 ‘구직기술습득’, 장기적인 사회생활 설계를 위한 ‘경력준비’하여 입직 상황의 실제적 능력으로 직무역량을 설명하였다. 또한 직업적응역량의 하위요인으로 대인관계능력, 조직이해능력, 직업윤리와 태도, 변화적응, 자기개발 능력으로 구조화하였다[5]. 정은이(2015)는 대학생 대상 진로역량을 진로선택 및 실현을 위해 필요한 지식 및, 기술, 태도로서 진로목표를 설정할 수 있는 통합적인 능력으로 정의하였고, 진로역량 구성요소로 ‘직무적응능력’, ‘지식 및 기술’, ‘태도 및 가치’로 구분하였다[8]. 고용가능성은 고용을 성취하며 유지하여 직업적으로 성공가능성을 높이는 개인역량으로 설명하며 구성요소로는 ‘구직준비도’, ‘고용적합능력’을 제시하였다.

‘고용적합능력’으로는 의사소통능력, 대인관계능력, 문제해결능력, 자원활용능력, 변화대처능력을 제시하며 [5,8], 직업적응역량과 같은 의미로 설명하였다. 또한, 직

업적응역량은 조직에 적응하기 위해 가장 필요한 역량으로 그 중요성을 강조하며 그 중 대인관계능력이 높은 사원일수록 조직에서 주어진 업무를 수행하는데 높은 성과를 보이며, 조직 적응면에서도 긍정적인 영향을 미친다고 했다[6].

상관관계의 선행연구에서 한미희(2017)는 직업적응역량과 대학생할스트레스의 관계에서 유의미한 관계가 없는 것으로 연구의 결과를 제시하였다[5,28]. 유승혜, 김정아(2010)는 진로태도 및 성숙과 취업역량준비도의 관계에 대한 연구로 진로태도성숙에서의 ‘결정성’, ‘확신성’, ‘목적성’, ‘독립성’, ‘준비성’이 높을수록 직업적응역량이 높은 것으로 나타났다[29]. 김은정, 이태원(2021)은 대학생 진로선택동기의 진로역량관계를 제시하였는데 이 연구에서는 진로선택동기가 진로역량의 ‘진로관리’과 ‘진로성찰’에 유의한 영향을 미치는 것으로 설명하였다[30]. 진로역량의 구조적 관계를 제시한 김선아(2021)은 진로역량은 진로적응성에 직접적으로 유의미한 영향을 보였고, 진로역량은 진로적응역량을 매개하여 진로준비행동에 간접영향을 나타내는 것으로 보고되었다[31].

이상의 선행연구를 살펴보면 기존의 연구들은 역량의 개념과 교육요구도 및 요소를 분석 하고 있어, 변인 간의 구조적 관계에 대한 연구는 부족하다. 이는 직업적응역량에 미치는 요소를 검증함에 있어 추가적인 연구 필요성을 시사하고 있다.

2.1.3 진로성숙

진로성숙의 개념은 Super(1957)에 의하여 고안된 것으로 진로발달에 있어 개인이 도달해야 할 과업으로 진로탐색, 진로계획, 의사결정, 직업세계에 대한 지식을 제시하였다[19]. Super 이후로도 진로성숙의 개념 연구는 활발하게 진행되어, Crites(1978)는 진로선택을 위해 개인의 능력 및 지식의 수준으로 진로성숙을 제시하면서 진로와 관련 된 지식과 능력의 배양을 강조했다[31]. 진로발달에 있어 Savickas(1995)는 개인 별로 차이가 있음을 강조하며 그 때문에 진로성숙의 개념 안에 진로적응성이 포함되어야 됨을 강조했다. 진로발달의 정도는 개인의 조건과 상황이 반영되어 다르기 나타한다. 개인 별 환경이 반영되어 심리적 및 행동적으로 대응되어야 하며, 그렇기 때문에 Savickas는 진로성숙의 개념을 ‘진로호기심’, ‘진로관여성’, ‘진로협의성’, ‘진로확정성’이 중요하다고 제시했다. 진로성숙에 있어 Zunker(2004)는 자기이해 및 직업에 상황에 대한 이해를 기반으로 진로계획을 조율해 하여야 함을 강조했다[35,36].

진로성숙에 대한 구성요소를 분석하기 위하여 진로성숙도 도구개발이 강조되는데, Super와 Crites는 진로성숙을 능력과 태도로 구분화 하고 태도측도로 ‘결정성’, ‘독립성’, ‘참여도’, ‘타협성’, ‘준비도’, 능력측도로 ‘직업지식’, ‘자기분석’, ‘목표설정’, ‘계획’, ‘문제해결’를 제시하였다[5]. Savickas와 Crites(1995)는 진로성숙도를 ‘진로확신성’, ‘진로호기심’, ‘진로관여성’, ‘진로협의성’으로 구분화 하며 진로적응의 의미를 강조하였다. ‘진로관여성’은 진로결정에 참여하는 것을 의미하며, ‘진로호기심’은 도전의 호기심, 경험의 개방성, 자신과 직업의 적합성이라고 하였다. ‘진로확신성’은 개인경력에 있어 자기 자신을 통제하며, 기업호기심과 경험을 갖는 것으로, 확신성은 직업상황에서 선택의 다양한 문제해결을 포함하여 진로갈등 및 문제를 극복하여 해결할 수 있는 능력을 말한다. ‘진로협의성’은 진로결정을 위해 주변 자원을 활용하는 정도를 말한다[14,21,22,36]. 국내의 연구에서는 진로성숙의 측정을 중요 시 하며 진로태도 및 능력 성숙을 대표 개념으로 활용하고 있다[23].

진로성숙과 직업적응역량의 대한 선행연구의 연구결과, 문윤경(2016)은 직업적응역량이 진로성숙에 대한 하위요소인 호기심, 관여성, 확신성에 있어 정(+)의 효과를 나타내고 있으며, 진로 협의성에는 부(-)의 영향력을 미치고 있음을 보고하였다[35]. 대학생의 진로역량 및 진로태도성숙과의 진로준비행동에 대한 구조적 관계를 밝히고 있는 이지민(2014)은 진로적응역량이 진로준비행동에 있어 직접적인 영향을 나타내며 진로태도성숙을 매개로 하여 진로준비행동에 간접적인 영향을 나타냄을 제시하였다[36].

진로성숙에 대한 선행연구의 결과를 보면 진로성숙은 개인별 진로발달과정에 주요한 요인으로서 생애 단계 별 수행 해야 하는 발달과업으로 활발히 연구가 이루어지고 있으나, 진로적응의 개념을 반영하여 새롭게 연구되어진 진로성숙 관련 연구는 희박하였으며, 진로성숙과 직업적응역량의 구조적 관계를 나타내는 연구는 찾기 어려웠다. 따라서 직업적응역량과 진로성숙의 구조적인 관계를 파악하는데 있어 실증 연구의 진행은 진로교육 발달에 유용한 시사점을 제공한다.

2.2 연구 방법

2.2.1 연구 문제

본 연구에서는 대학생의 직업가치가 직업적응역량에 미치는 영향을 검증하고, 진로성숙을 매개로 효과검증을 하기 위한 것으로, 그 연구의 목적을 달성하기 위해 연

구의 모형과 연구문제를 제시하였다.

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

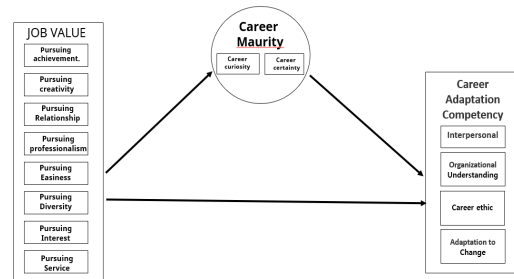


Fig. 1. Research Model

2.2.2 연구대상

본 연구의 연구대상은 대학생 총 282명이 참여하였다. 연구대상의 학년, 성년, 전공계열의 구성은 <Table 1>와 같다. 성별은 여성 180명(63.8%), 남성 102명(36.2%)이며, 학년은 1학년부터 4학년의 구성이 108명(38.3%), 40명(14.2%), 67명(23.8%), 4학67명(23.8%)이고, 전공계열은 인문계열이 70명(24.8%), 상경계열은 22명(7.8%), 사회과학계열은 33명(11.7%), 공학계열은 55명(19.5%), 자연계열은 68명(24.1%), 예체능계열은 34명(12.1%)이다.

Table 1. 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 연구에서 직업가치 요인은 김수정(2011)의 직업가치 5분류 통해 도출한 성취 추구 · 관계성 추구 · 창의성 추구 · 전문성추구 · 다양성과 변화추구 · 봉사추구 · 흥미추구로 제시 한 것으로 38문항이다. 직업성숙은 Savickas and Porfeli(2011)이 개발하여 문운경(2015)가 보완 한 것으로 진로호기심과 진로확신성 으로 각 6문항, 총 12 문항으로 구성 되어 있다. 직업적응역량은 대인관계능력 5문항, 조직이해능력 3문항, 직업윤리 및 태도 9문항, 변화 적응 능력 3문항, 자기개발능력 3문항 총 23문항으로 구성되어 있다. 이 척도는 '전혀 그렇지 않다(0점)', '매우 그렇다(5점)'까지 5점척도의 리커트 방식으로 응답하도록 제작되었다. Cronbach's α 계수를 이용하여 신뢰도 분석을 실시한 결과는 <Table 2>와 같다.

Table 2. 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
Career Adaptation Competency	Interpersonal	5	.821
	Organizational understanding	3	.768
	career ethic	9	.751
	Adaptation to change	3	.876

2.3 연구 결과

2.3.1 상관관계분석

직업가치가 진로성숙을 매개로 직업적응역량에 미치는 영향을 살펴보기 위해서 <Table 3>과 같이 상관관계

분석을 실시 하였다. 연구분석 결과로서 직업가치의 하위요인 인 성취, 창의성, 관계성, 전문성, 수월성, 다양성, 변화, 흥미, 봉사추구에서 진로성숙과 직업적응역량 간에는 유의미한 상관관계를 나타내었다. 진로성숙과 직업적응역량(r=.28, **p<.01)의 상관관계를 나타냈다.

Table 3. Correlation transformation matrix table

	Pursuing achievement	Pursuing creativity	Pursuing relationship	Pursuing professionalism	Pursuing easiness	Pursuing diversity	Pursuing interest	Pursuing service	Career maturity	Career adaptation 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	
Career adaptation competency	.256**	.341**	.452**	.319**	-.107	.290**	.345**	.310**	.281**	1

2.3.2 실증 분석

본 논문의 연구문제 검정을 위하여 <Table 4>에 연구 모형 적합도를 제시하였다. 연구모형 적합도는 χ^2 , AGFI, GFI, RMSEA은 모형 전반적 적합도를 나타내는 지수이며 절대적합지수와 IFI, NFI, TLI, CFI는 기초모델과 제안모델의 적합도 설명하여 중분적합지수가 검정기준을 충족하는지 판단한다. 본 연구 모형은 CMIN을 제외하고 적합도 기준을 충족하고 있어 가설검증을 함에 있어 구조방정식으로서 적당하다.

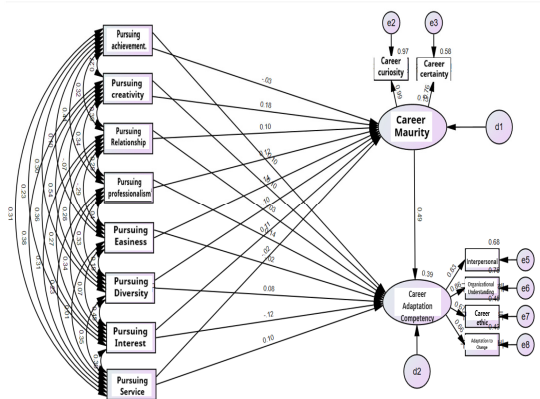


Fig. 2. Structural equation model analysis results

Table 4. As a result of the fitness test

Fit Index		Measurement	Judgment
completely Fit index	CMIN (d.f., p)	101.352 (53, p=.000)	Rejected
	RMR	0.016	Adopted
	GFI	0.956	Adopted
	AGFI	0.900	Adopted
	RMSEA	0.057	Adopted
Intermediate Fit index	NFI	0.926	Adopted
	IFI	0.963	Adopted
	TLI	0.925	Adopted
	CFI	0.962	Adopted

본 연구는 <Table 5>에 보는 바와 같이 직업가치 진로성숙에 미치는 영향에서 창의성추구, 수월성 추구, 흥미추구가 경로계수와 C.R.값이 각각 0.175와 2.527, -0.189와 -2.350, 0.169와 2.065로서 유의수준 $p < 0.05$ 에서 채택되었다. 또한, 진로성숙이 직업적응역량에 미치는 영향은 경로계수와 C.R.값이 0.133과 2.709로서 유의수준 $p < 0.01$ 에서 채택되었다. 직업가치 유형이 직업적응역량에 미치는 영향은 전문성추구, 관계성추구, 다양성 추구가 경로계수와 C.R.값이 0.114와 2.164, 0.164와 3.146, 0.178와 1.406 로서 유의수준 $p < 0.05$ 에서 채택되었다. 직업가치 유형 중 전문성추구, 관계성추구, 다양성 추구는 직업성숙 인 진로호기심과 진로확신성의 매개효과 없이도 직업적응역량에 직접적효과를 나타내지만, 창의성추구와 수월성 추구는 진로성숙을 완전매개하여 직업적응역량에 영향을 미치는 것으로 검증되었다.

Table 5. Analysis results

		Path factor	S.E.	C.R.	p	Judgment
Career maturity	← Pursuing achievement	-0.031	0.081	-0.391	0.696	Rejected
Career maturity	← Pursuing creativity	0.175	0.069	2.527	0.012	Adopted
Career maturity	← Pursuing relationship	0.103	0.073	1.397	0.163	Rejected
Career maturity	← Pursuing professionalism	0.119	0.076	1.563	0.118	Rejected
Career maturity	← Pursuing easiness	-0.189	0.08	-2.350	0.019	Adopted
Career maturity	← Pursuing diversity	-0.117	0.081	-1.443	0.149	Rejected
Career maturity	← Pursuing interest	0.169	0.082	2.065	0.039	Adopted
Career maturity	← Pursuing service	-0.048	0.08	-0.604	0.546	Rejected
Career adaptation competency	← Career maturity	0.133	0.049	2.709	0.007	Adopted
Career adaptation competency	← Pursuing achievement	0.095	0.055	1.715	0.086	Rejected
Career adaptation competency	← Pursuing creativity	0.056	0.048	1.165	0.244	Rejected
Career adaptation competency	← Pursuing relationship	0.164	0.052	3.146	0.002	Adopted
Career adaptation competency	← Pursuing professionalism	0.114	0.053	2.164	0.03	Adopted
Career adaptation competency	← Pursuing easiness	0.017	0.055	0.306	0.76	Rejected
Career adaptation competency	← Pursuing diversity	0.178	0.056	1.406	0.04	Adopted
Career adaptation competency	← Pursuing interest	0.041	0.056	0.734	0.463	Rejected
Career adaptation competency	← Pursuing service	0.052	0.054	0.959	0.337	Rejected

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

3. 결론 및 논의

본 연구는 대학생을 대상으로 진로준비상황에서 직업가치의 하위개념 중 진로성숙을 매개로 직업적응역량에 미치는 영향을 분석하기 위해 연구의 모형을 설정하였고, 그 모형 적합도를 통하여 진로상담현장의 구체적 개입 방안을 모색하였다. 본 연구의 연구문제 결과를 중심으로 논의한 점은 다음과 같다.

첫째, 대학생의 진로가치와 직업적응역량, 진로성숙의 관계를 살펴본 결과, 각 변인 간의 상관관계가 나타났으며, 전체적으로 변인 간의 상관계수는 유의수준 .05에서

유의미한 영향을 나타냈다. 4년제 대학생의 진로가치, 진로성숙 및 직업적응역량 간에 유의미한 상관관계는 선행 연구와 같이 각변인 간에 영향을 미친다는 인과관계로서 설정하는 연구결과와 일치한다. 즉 각 변인들 간에 상호 영향력을 미치면서 직업적응역량을 촉진함을 알 수 있고, 이승주, 유기웅, 한미라(2019)의 선행 된연구를 지지한다[25]. 따라서 적극적으로 진로활동을 준비하여 직업가치를 탐색하여 진로성숙과 직업적응역량을 증진시킬 수 있는 진로지도가 필요하다.

둘째, [연구문제 1]에서 직업가치가 직업적응역량에 영향을 미치는가에 대한 연구결과, 직업가치 중 전문성추구, 관계성추구, 다양성추구 유형만이 직업적응역량에 직접적 영향을 미치는 것으로 나타났고 타 직업가치 유형은 기각되었다. 직업가치는 직업을 통해 충족하는 욕구 및 목표로서 직업에 대한 개인의 인지적 및 정서적, 행동적 신념 요소를 포함하고 있고 상황에 따라서 유동적으로 변화하는 특성을 지닌다[12-14]. 노동시장에 진입 할 때 역량기반 교육 및 능력 중심 채용의 변화에 맞추어 직업가치 중에 전문성 추구가치는 직업적응역량에 직접적인 영향을 미치는 주요한 요인으로 확인되었다. 전문성 추구가치는 사회적 지위를 가진 직업 및 전문적인 역량을 가지는 것을 추구하는 심리변인으로 직무능력 및 경험을 주요한 평가도구로 활용 하고 있는 능력중심 채용환경에 적합한 핵심적 가치임을 설명하는 연구 결과이다. 또한 관계성추구, 다양성추구는 직업적응역량에 직접적이 영향을 미쳐 사회활동 시 주요한 요인으로 확인되었다. 채용환경의 변화로 신입사원을 선발 할때 능력중심의 채용이 경험 중심의 채용이라고 불리 울 만큼 직무수행역량 외 조직적응 시 필요한 역량 중 대인관계 능력과 의사소통능력, 인턴십 및 봉사 등 경험을 강조하고 하고 있어 핵심가치요인임을 입증하는 연구결과이다.

셋째, [연구문제 2]의 직업가치가 진로성숙에 영향을 미치는지에 대한 연구 분석결과, 직업가치 중 수월성 및 창의성 추구 유형이 진로성숙에 유의미한 영향을 미침이 나타났다. 진로성숙은 사회적 및 문화적, 경제적인 상황에 따라서 변화 되어지며 진로성숙은 생애 전반에 있어 계속적으로 성장하는 것으로서 개인의 경험 및 문화 특성에 영향을 받아 진로확신과 호기심을 가진다[22]. 본 연구는 대학생, 즉 요즘의 MZ세대를 대상으로 하여 연구한 결과로서, 연구의 대상자들에게 중요 시 되는 가치관이 무엇이며, 그들이 추구하는 라이프스타일을 이해할 수 있는데 시사점을 갖는다. MZ세대는 자기의 생각 혹은 콘텐츠를 능숙히 활용하며 창의적 사고력을 강조하는

등 자신이 중요하게 생각되는 핵심가치를 강조하려는 형상을 뚜렷히 보여주며 자신 스스로의 취향을 중요하게 표현하려는 가치관을 형성하고 있다[37]. 베이비붐세대 및 X세대가 조직의 성과추구와 미래 중심의 사고를 가지고 있다면, MZ세대에게는 개인중심, 현실 중심의 다양한 삶의 변화, 나 자신의 현재, 소소한 성공을 지향한다[37]. 본 연구의 결과, 직업가치 중 수월성 및 창의성추구 가치는 이러한 MZ 세대의 가치를 반영한 것으로 직업적응역량 함양을 위한 진로지도에서도 세대차이를 반영하여 교육 훈련 개입이 필요함을 제공한다.

넷째, [연구문제 3]의 진로성숙이 직업적응역량에 영향을 미치는가에 대한 연구결과, 정(+)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 진로성숙의 하위 요인인 진로호기심과 진로확신성은 직업적응역량인 대인관계능력, 조직이해능력, 직업윤리, 변화적응능력, 자기개발능력에 정(+)의 영향을 미친다는 기존의 문윤경(2016)의 선행연구를 지지하는 연구결과이다[35].

다섯째, [연구문제 4]의 직업가치와 직업적응역량의 관계에서 진로성숙의 매개효과를 분석한 결과, 직업가치의 수월성추구와 창의성추구가 진로성숙을 완전매개로 직업적응역량에 영향을 미치는 것으로 검증되었다. 직업가치의 요인 중 전문성추구, 관계성추구, 다양성추구의 경우 매개변인인 진로성숙을 통제해도 직업적응역량에 직접적 영향을 미치지않, 수월성추구와 창의성추구는 진로호기심과 확신성의 진로성숙을 완전 매개로 하여 직업적응역량에 영향을 미치기 때문에 역량중심의 진로교육과 상담에서 직업가치와 진로성숙이 병행되었을 때 그 효과가 클 수 있다는 것을 의미한다. 수월성의 가치를 추구하는 현재 대학생들의 특성을 반영하여 직업성숙을 유도하는 체계적인 진로프로그램 개발이 필요함을 시사하는 연구결과이다. 또한 이와 같은 연구결과는 최근 변화하는 채용의 주요한 핵심역량인 대인관계능력, 의사소통능력, 경험역량을 평가요소로 반영하는 평가도구의 신뢰도를 입증한다[1]. 관계역량, 다양성추구의 경험역량을 개발시킬 수 있는 다양한 진로프로그램이 개발되어야 한다는 함의 또한 제시한다. 직업가치가 진로성숙에 중요함을 나타내며, 역량중심 진로취업교육에서 있어 다양한 요인이 있다는 문윤경과 안윤정(2014), 윤정인(2007)의 연구결과를 뒷바침한다[35,38,39].

본 연구결과, 직업가치의 수월성추구, 창의성추구, 전문성추구, 관계성추구, 다양성추구와 진로성숙의 하위요인인 진로호기심과 진로확신성은 직업적응역량에 있어 주요한 역할수행을 하는데 이 심리변인이 결여되게 지면

진로탐색 및 진로준비, 진로행동에 부정적 영향을 미치게 되어 직업적응역량 기르는데 제한점이 있다는 것을 확인할 수 있었다. 직업적응역량은 다양한 경험을 통해 발달한다. 진로목표가 선정 후 실제적으로 활용 가능한 역량들을 준비하도록 지원하며, 직업적응역량을 기르기 위해 관계성과 다양성추구에 대한 직업가치를 중요시하고 지속 될 수 있도록 하는 직업가치에 대한 프로그램과 진로성숙을 함양을 위한 프로그램이 요구된다.

또한, 본 연구결과는 변화되는 노동시장과 세대 별 특성을 반영하여 차별화 된 진로취업지도가 운영되어야 하는 함의를 가진다. 진로취업지도에 있어 채용패턴 및 대상자 별 프로그램 개발의 방향성을 제시했고, 진로지도 정책의 발전에 기여 할 수 있는 연구 기초자료를 제공하는데 의의를 가지지만, 그 연구의 한계 및 추후과제가 남아 있다. 본 연구는 특정 대학 학생만을 대상으로 하여 표집하여 연구하였기 때문에 그 연구결을 일반화하는데 한계를 가진다. 후속연구를 통하여 지역별, 성별, 대학교 등의 특성이 반영 된 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#cont-ent-group (accessed May, 2023)
- [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] S. H. Park, The Effects of university students' personality, job knowledge and job qualifications on the vocational adaptation capabilities, Master's thesis, Graduate School of Kyonggi University, pp3-4, 2018.
- [7] K. H. Kim, The Effects of Values, Knowledge Sharing, and Occupational Adaptation Competencies in Youth on Career Decision-Making Efficacy: Focusing on Latent Profile Analysis, Ph.D dissertation, Graduate School of Gwangju University, pp3, 2023.
- [8] 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>
- [9] 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>
- [10] 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>
- [11] D. Carr, Question of competence. British Journal of Educational Studies. 41(3), 259-172, 1993.
- [12] S. R. Parry, The quest for competencies, Training. 33(7), 48-56, 1996.
- [13] 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.
- [14] 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.
- [15] T. A. Judge & R. D. Bretz, Effects of work values on job choice decisions. Journal of Applied Psychology, 77(3), 261-271, 1992.
- [16] 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>
- [17] B. S. Kim, Vocaitonal Psycholgy, p.726, Sigmappress, pp. 76-92, 2007.
- [18] 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>
- [19] D. E. Super, The psychology of careers. New York: Harper & Row, 1957.
- [20] J. O. Crites, The career maturity inventory: Administration and use manual. CA, CTB/ McGraw-Hill, 1978.
- [21] D. E. Super and E. G. Knasel. Development of a model, specifications, and sample items for measuring career adaptability(vacational maturity) in young blue collar workers. Cambrige, England: National Institute for Careers Education and Counseling, and Ottaram. Canada: Canada Employment and

- Immigration, 1979.
- [22] M. L. Savickas, Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45, 167-184, 1997.
- [23] K. H. Lee, Differences Between Four Types of Career Choice in Career Attitude Maturity and Career Indecision Factor, 2003.
- [24] S. D. Brown, Brooks and Associates. *Career choice and development(3rd).CA* :Jossey - BassInc.Publishers, 1996.
- [25] 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>
- [26] J. Kim, M. R. Effect of occupational value type on career maturity, Master dissertation, kyonggi university, pp 18, 2020.
- [27] 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.
- [28] 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>
- [29] 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.
- [30] 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.
- [31] 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.
- [32] D. Luzzo, Gender differences in college students career maturity and perceived barriers in careerdevelopment. *Journal of counseling and development*, 73(1), 319-325, 1995.
- [33] V. G. Zunker, *Career Counseling. Applied Concepts of Life Planning(6th Edition)*, 2002.
- [34] 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.
- [35] Y. K. Moon, The Analysis of Employment Competency System of University Students, Ph. D dissertation, Kyonggi university, 2016.
- [36] 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.
- [37] 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.
- [38] 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.
- [39] 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.

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〉

진로교육, 직업정보, 직업기초능력, 직업적응역량