

융·복합 시대에 대학생 배경변인별 진로장벽, 진로태도성숙, 진로직업역량 차이분석

박성희*, 안재희**

가천대학교 교육대학원*, 숙명여자대학교 교육학부**

A Study on the Difference of Career Barriers, Career Attitude Maturity, and Career Competencies based on Gender, Grade, and Fields of Major of Undergraduate students in the age of Convergence

Sung-Hee Park*, Jae-Hee Ahn**

Graduate School of Education, Gachon University*

Division of Education, Sookmyung Women's University**

요약 본 연구의 목적은 대학생의 성별, 학년별, 전공계열별 등 배경변인별 특성에 따른 진로태도성숙, 진로장벽, 진로직업역량의 차이를 분석하는 것이다. 이에 2015학년 2학기에 A대학에 개설된 '자기개발과 진로탐색'과 '취업성공전략' 등 진로관련 교양수업에 참가한 대학생 320명을 대상으로 실시한 설문을 다변량분산분석을 통해 분석하였다. 그 결과 성별에 따라 진로장벽과 진로태도성숙에 차이가 나타났는데, 여학생들이 남학생들에 비해 자기명확성 부족과 대인관계 어려움을 겪고 있으며, 진로태도성숙의 하위요인 중 독립성에서 남학생들이 여학생들보다 높았다. 또한 성별, 학년별, 전공계열별로 진로직업역량에 차이가 나타났다. 여학생들이 남학생들보다 진로탐색 역량이 높았으며 진로·직업탐색과 직업 수행에서는 공통적으로 2학년이 가장 낮았으며, 학년이 높아질수록 높아졌다. 진로·직업탐색과 진로설계에서 전공계열별로 차이가 나타났는데, 공통적으로 사회계열 전공이 제일 높았으며, 인문과 공학계열이 낮게 나타났다. 이에 제도적 차원에서 대학은 이러한 집단 간 차이를 고려하여 진로지도의 방향 설정 및 취업지원서비스를 기획·운영해야 할 것이다.

주제어 : 대학생 취업준비, 진로장벽, 진로태도성숙, 진로직업역량, 취업지원 프로그램

Abstract The purpose of this study is to analyze the difference of career barriers, career attitude maturity, and career competency based on gender, grade, and major fields of university students. 320 students responded the survey and the data were analyzed through MANOVA. There were significant differences in a sub-components of career barriers and career attitude maturity according to gender. Female students were higher in 'lack of self-clarity' and 'interpersonal difficulty' while male students were higher in the 'independency'. Lastly, there were significant differences in sub-components of career competencies according to gender, grades, and fields of majors. Female students were higher in 'career exploration'. Also, sophomore students showed the lowest scores and senior year students showed highest scores in 'career exploration' and 'career performance'. Students in the field of the social science showed highest scores in the 'career design' and 'career performance'. Suggestions and ideas to develop employability of students were discussed.

Key Words : Career preparation of college students, Career barriers, Career attitude maturity, Career competencies, Employment support programs

Received 7 July 2016, Revised 1 August 2016
Accepted 20 August 2016, Published 28 August 2016
Corresponding Author: Sung Hee Park
(Graduate School of Education, Gachon University)
Email: sungheepark@gachon.ac.kr

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ISSN: 1738-1916

1. 서론

전 세계적으로 저성장이 지속되는 상황에서 대학졸업자들이 희망하는 양질의 일자리 창출은 정체되어 있는 반면, 고등학교 졸업자의 70%가 대학에 진학함에 따라 고학력자 공급은 여전히 청년 취업난이 심화되고 있다. 우리나라의 대학졸업자 평균 취업률은 2012년 56.2%, 2013년 55.6%, 2014년 54.8%로 지속적으로 내리막길을 걷고 있다[1]. 이는 OECD 평균 취업률 81.7%보다 매우 낮은 수치이다[2]. 2014년 기준 대졸자들의 취업 경쟁률이 평균 32.3 대 1로 100명이 지원했을 때 3.2명만이 취업에 성공하고 있는 실정이며 이런 경쟁률은 지난해 보다 12.9%나 상승한 것이다[3].

한편, 고등교육이 대중화 단계에 들어서면서 대학교육의 목표가 엘리트양성에서 산업사회에 적합한 인력양성으로 변화하고 있으며 학생들 역시 대학진학의 목적을 취업준비를 위한 중간단계로 여기고 있는 것이 현실이다. 고등교육에 대한 이러한 인식 변화는 대규모 재원이 지원되는 대학교육역량사업, 학부교육 선도대학, 산학협력 선도대학의 지원 대학 선정, 사회수요 맞춤형 인력양성 선도 대학 선정 그리고 대학구조개혁평가에서 취업률이 평가영역의 한 부분을 차지하는 것에서도 알 수 있다.

노동시장과 대학의 상황이 이렇다보니 취업은 대학생 당사자와 대학 당국 입장에서 가장 큰 이슈이다. 그러므로 구직과정은 구직 당사자인 대학생의 진로직업역량 뿐만 아니라 대학의 효과적이고 효율적인 구직활동 지원 등이 복합적으로 작용한 결과이다[4,5].

기존 연구들은 대학생들의 진로직업역량과 대학의 취업지원 프로그램 간에 상관관계가 있다는 것을 밝히면서 대학생들의 진로직업역량을 향상시키기 위해서 대학의 경력개발지원을 강화할 필요가 있다고 주장해 왔다 [6,7,8,9,10]. 취업지원 프로그램이란 구직자로서 대학생의 취업역량을 강화하고 진로 선택 과정을 지원하는 것이다. 다시 말해 구직자로서 대학생의 역량을 개발하거나 지원서 제출부터 면접까지 일련의 구직과정에 필요한 기술을 가르치거나 지원하는 활동을 포함한다[8]. 그래서 각 대학들은 대학생들의 구직가능성을 높이기 위해 취업알선, 취업상담, 심리검사 실시 및 해석, 경력계획 및 취업준비를 위한 교과 및 특강의 운영 등 여러 프로그램을 실시해 대학생이 인식하는 진로장벽을 낮추고 진로직업

역량을 강화하고 있다. 하지만 이들 프로그램 대부분이 불특정 다수를 대상으로 하는 경우가 많아 학생들의 참여와 실질적인 효과를 이끌어 내는데 어려움이 있다[11]. 그러므로 대학은 단순히 취업지원 프로그램의 양을 늘리는 것이 아니라 학생들의 상황 및 특성, 노동시장의 환경에 기초해 질적으로 충실한 취업지원 프로그램을 전개할 필요가 있다. 최근 기업의 인력수요가 이공계 중심으로 변화하면서 전통적인 인문계 분야인 무역·금융 관련 업무까지 이공계 전공자를 채용하고 있는 실정이다. 최고와 최저의 취업률의 전공간 차이가 35%에 이른다[12]는 연구결과를 보더라도 전공별로 진로직업역량에 있어서 차이를 보일 것이다. 또한 학년에 따라 취업에 대한 태도가 다르기 때문에 학년별로 직면하는 진로장벽과 진로직업역량 등은 다를 것이다. 한편 여성의 취업률이 증가하는 추세이지만 다수의 여성 대졸자들이 자신의 인적자원에 못 미치는 일자리를 선택하고 있으며 고용 후 배치, 임금, 승진 등에서 불리한 위치에 처하게 됨으로써 경력 단절을 경험하기도 한다. 따라서 대학 차원에서 보다 적극적으로 여대생의 취업지원 및 진로교육이 이루어질 필요가 있다. 따라서 전공별, 학년별, 성별에 따라 대학생들이 취업준비과정에서 인식하는 어려움, 진로태도, 진로직업역량 등을 분석하는 것은 그들이 노동시장으로 이행하는데 실질적인 도움이 될 것이다.

그동안 대학생의 진로와 관련된 연구들은 취업준비과정[4,5], 교육에서 노동시장으로의 이행과정에서 대학이 제공하는 각종 프로그램에의 참여여부의 효과[13,14], 진로장벽, 진로태도성숙, 진로결정을 중심으로 관련된 다양한 매개변수와 진로의사결정 간의 관계들[15,16,17,18,19]을 살펴보았다. 하지만 대학생의 성별, 학년별, 전공계열별로 진로장벽, 진로태도성숙, 진로직업역량 수준을 종합적으로 분석한 연구는 그리 많지 않다.

따라서 본 연구의 목적은 대학생의 성별, 학년별, 전공계열별 진로장벽, 진로태도성숙, 진로직업역량의 수준의 차이를 분석하는 것이다. 이러한 연구결과를 통해 제도적 차원에서 대학이 취업지원서비스를 제공할 때 성별, 학년별, 계열별로 우선순위를 두고 개발해야 하는 진로직업역량과 이를 신장시켜줄 수 있는 구체적 방법이 무엇인지를 제언해 보고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1 진로장벽

진로란 개인의 전 생애 과정을 통해 일어나는 것으로 한 개인이 일생동안 일과 관련해 경험하고 거쳐 가는 모든 체험을 말한다[20]. 대학생의 주 연령대인 15-24세까지의 시기는 진로탐색기로서 인생에 있어서 진로에 대한 설계를 시작하는 시기이다. 이 시기에 대학생들은 사회적, 학문적 활동과 경험뿐만 아니라 구직활동을 통해 미래를 준비하고 대학생활 동안의 경험을 통해 진로와 관련된 자신의 흥미나 목표를 탐색하고 계획한다[21].

이러한 진로발달 과정에서 대학생들은 다양한 요인들에 의해 부정적인 영향을 받거나 장애요인들에 직면하면서 진로장벽을 인식하게 된다. 진로장벽이란 진로와 관련된 여러 수행과정에서 개인특성, 노동시장 상황 혹은 이 둘의 결합으로 인해 진로계획, 진로결정 등을 방해하거나 가로막는 개인의 내적, 외적 환경요인들을 의미한다[20,22,23]. 이러한 진로장벽은 개인에게 자신의 진로목표와 타협하게 함으로써 진로결정 과정에서 불안, 걱정, 자신감 부족을 유발해 진로계획 과정을 복잡하게 만든다[24]. 그러므로 진로장벽은 일종의 스트레스 사건으로 개인에게 우울, 공포, 불안 등과 같은 부정적 정서를 유발해 진로태도나 진로직업역량에 영향을 미칠 수 있다.

진로장벽에 대한 초기연구들은 학년별, 전공계열별 차이보다는 여성들의 진로활동을 어렵게 만드는 원인을 밝히는데 초점을 맞추고 있다. 하지만 성차에 대해서는 일관된 결과를 보이지 않고 있다. 진로장벽의 지각에 성차가 없다는 결과들[20,25]이 있는 반면, 여성이 진로장벽을 높게 지각한다는 연구결과[15,26,27]가 있다. 진로장벽의 하위요인에서 성별간 차이가 있다는 연구결과들을 보면 대체로 남학생은 나이, 경제적 문제 등과 같은 외적 요인에 대한 지각이 높고 여학생은 대인관계의 어려움, 자기명확성 부족, 중요한 타인과의 갈등, 직업정보의 부족을 크게 지각하는 것으로 나타났다[15,22].

이러한 결과는 비슷한 노동시장의 상황에서 발생하는 진로장벽 역시 개인의 주관적 지각에 따라 그 대응이 달라진다는 것을 의미한다[23]. 진로장벽이 진로결정과정 에 영향을 주는 정도는 개인의 주관적 지각에 따라 달라져 같은 진로장벽을 갖고 있어도 개인에 따라 영향을 받는 정도는 다르다는 것이다. 진로장벽을 자신의 진로 선

택사항을 제한시키는 요인으로 지각 할 수 있지만, 반대로 더 많은 성취를 하도록 자극하는 동기유발 요인으로 지각하는 경우도 있다[28].

2.2 진로태도성숙

개인이 지각하는 진로장벽 요인에 따라 각기 다른 반응을 나타내는 이유는 진로발달이 환경적 요인이나 개인적 특성에 따라 복잡한 양상으로 나타나기 때문이다. 따라서 대학생들의 구직과정을 분석하기 위해서는 진로장벽에 대한 주관적이고 역동적인 과정의 하나로 진로태도에 주목할 필요가 있다. 진로태도란 취업을 준비하는 과정에서 자신의 진로에 대해 갖는 태도로, 자신의 진로를 선택, 결정하기 위해서 진로방향을 설정해보고 계획하며, 자기 스스로 독립적으로 진로선택과 결정에 어떠한 태도를 갖는 것이다[14,22]. 이러한 진로태도는 인생의 전 과정을 통해 개인의 경험과 문화에 영향을 받으며 변화, 발전하게 되는데 이를 진로태도성숙이라 한다. 따라서 진로태도성숙이란 진로를 선택, 결정하는 것에 대한 계획적이고 독립적이며 확고한 태도의 발달정도라고 말할 수 있다[22].

진로태도성숙과 진로장벽 간의 관계를 분석한 기존 연구들[16,17,18,19]은 진로장벽과 진로태도가 선형적 관계가 아니라 자기효능감, 자기정체감, 자기격려, 타인의 영향력 등과 같은 매개변인들에 의해 관련성이 달라진다고 말한다. 자기효능감이나 자기격려가 높은 집단일수록 진로태도성숙이 높아 이들이 지각하는 진로장벽이 낮다고 보고하고 있다. 한편 진로태도성숙이 높은 집단이 진로준비행동에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[22]. 그러므로 대학이 대학생들의 구직가능성을 높이기 위해 취업지원 프로그램을 기획할 때, 진로장벽, 진로태도성숙에 기반해 진로를 설계, 탐색하고 이를 실제적 행동으로 옮기는 진로직업역량을 함께 살펴 볼 필요가 있다.

2.3 진로직업역량

대학생들의 구직에 필요한 역량에 대한 연구들이 2000년대 이후부터 꾸준히 이루어지고 있다. Rychen & Salganik(2003)은 구직상황에서 지식, 기술 및 사회적 행동적 요소를 가동시켜 성공적으로 취업을 충족시키는 능력을 구직역량이라고 했다[29]. 박가열(2009)은 진로역량

개발을 위한 교육요구도 분석 연구에서 진로역량을 구직 기술 및 직무적응능력 향상, 진로설계 탐색 및 직업관 정립으로 정의 내렸다[30]. 이병식, 공희정, 김혜립(2013)은 대학생의 진로역량개발연구에서 진로역량을 중요한 진로목표에 도달하기 위한 필수적인 지식, 기술, 태도, 가치로, 학생들이 자기 주도적으로 자신의 진로를 개발하고 발달시킬 수 있는 역량이라 했다[12]. 한편 Knight(2003)은 개인이 노동시장의 변화에 대처하기 위해 전 생애에 걸쳐 고용을 획득하고 지속적으로 유지시키기 위한 역량으로 고용가능성이라는 개념을 활용했다[31]. 김창환 외(2014)는 대학생 역량개발 지수 및 측정도구 개발연구에서 자기 주도적으로 진로를 탐색하고 정보능력, 의사소통능력, 문제해결력처럼 미래 직업세계에서 필요한 자질을 준비하는 종합적 역량으로 진로직업역량 개념을 활용했다[11]. 이처럼 학자들마다 사용하는 용어는 다르지만 구직과정에서 필요한 역량은 구직 준비 단계뿐만 아니라 구직 후에도 지속적으로 자신의 고용가능성을 유지시킬 수 있는 종합적 역량이라 하겠다. 따라서 본 연구에서는 진로를 설계, 탐색하고 이를 체계적으로 수행하는 일련의 과정을 통해 취업 그 자체뿐만 아니라 취업 이후의 고용가능성을 지속적으로 유지시키는데 초점을 맞춘 종합적 역량으로 진로직업역량이라는 개념을 활용하고자 한다.

이러한 진로직업역량을 구성하는 요소에 대해서는 다양하게 파악되고 있는 것이 사실이다[11]. 미국의 경우, 진로개발에 대한 표준지침서(National Career Development Guideline)에서는 자기이해를 포함한 개인적·사회적 개발영역, 진로목표에 대한 도달계획을 포함한 평생학습 차원에서 교육적 성취영역, 진로관리영역 세 가지로 구분했다. 영국은 진로교육개발지침서(A Career Education Guidance)에서 자기인식, 자기결정성을 비롯한 자기개발, 진로에 대해 알아가고 배우는 진로탐색, 고용기술을 습득하고 직무에 대해 준비하는 진로관리를 포함하고 있다. 국내에서도 진로역량의 구성요소에 대한 연구가 활발히 진행되고 있다[11,30,32]. 한국교육개발원이 2014년에 진로직업역량을 비롯해 총 5개의 대학생 역량개발지수를 개발했다. 진로직업역량은 자신의 소질과 능력을 알고 진로를 설계할 수 있는 역량인 진로설계역량, 자신의 진로에 대해 지식을 쌓고 탐색하고 선택하고 결정하는 직업탐색역량, 자신이 원하는 직업에 대해 조사하고 상담하는 등 실제적 행동으로 옮기는 직업수행역량 등

총 3개의 하위영역으로 구성되어 있다. 특히 이 지수는 구직준비단계뿐만 아니라 직무수행 단계에서 요구되는 역량이 종합적, 체계적으로 구성되어 있다는 장점이 있다.

이러한 진로직업역량에 대한 집단간 차이나 영향을 주는 요인에 대한 연구는 비교적 최근 들어 수행되었다. 성별간 차이를 보면 일관되게 나타나고 있지 않다. 남학생들이 여학생들에 비해 진로역량 수준이 높았다[26,30]는 연구결과가 있는 반면 여학생이 남학생에 비해 높게 나타난 결과[11]도 있다. 학년이 높아질수록 역량이 높았고 전공계열 중 인문사회계열 학생들이 다른 계열의 학생들보다 역량 수준이 낮았다[11]. 한편 진로직업역량을 향상시키기 위한 요인에 대한 연구는 앞으로 더 진행될 필요가 있지만 기존 연구들을 보면 대학의 적극적인 진로교육 및 취업지원 프로그램의 필요성이 제기되고 있다[7,8].

3. 연구방법

3.1 연구대상

본 연구는 대학생들의 배경변인별 특성에 따른 대학생들의 진로장벽, 진로태도성숙, 진로직업역량의 차이를 알아보는 것으로 대학생들의 성별, 학년, 전공계열을 중심으로 그 차이를 실증적으로 검증하고자 한다. 2015학년 2학기에 A대학에 개설된 ‘자기개발과 진로탐색’과 ‘취업성공전략’ 등 진로관련 교양수업에 참가한 전 학년 대학생들을 대상으로 실시하였다. 설문지는 총 408명에게 배포되었으며, 이중 불성실하게 응답한 83명과 성실하게 응답한 1학년 5명의 설문지를 제외한 320명의 설문지를 분석하였다. 연구대상 특성을 변인별로 살펴보면 다음의 <Table 1>과 같다.

<Table 1> Demographic Characteristics of the Participants

| | Classification | Participant numbers (%) |
|--------------|--------------------|-------------------------|
| Gender | male | 153(47.81) |
| | female | 167(52.19) |
| Grade | Sophomore | 148(46.25) |
| | Junior | 89(27.82) |
| | Senior | 83(25.93) |
| Major fields | Liberal Arts(LA) | 41(12.81) |
| | Social Science(SS) | 102(31.88) |
| | Science(SC) | 24(7.5) |
| | Engineering(EN) | 96(30.00) |
| | Arts & Sports(AP) | 57(17.81) |
| Overall | | 320(100) |

3.2 연구도구 및 분석절차

3.2.1 진로장벽

대학생들의 진로장벽에 대한 인식을 측정하기 위해 김은영(2001)이 대학생을 대상으로 개발한 측정도구를 사용하였다[20]. 총 45문항으로 Likert식 5점 척도로 구성되어 있다. 하위변인으로 자기명확성 부족, 대인관계 어려움, 경제적 어려움, 타인과의 갈등, 직업정보 부족, 나이문제, 신체적 열등감, 흥미부족, 미래불안 과 같이 9개 영역으로 구성되어있으며, 영역별 내적일관성 신뢰도 (Cronbach's α)는 다음의 <Table 2>와 같다.

<Table 2> Sub-components and Reliability of Career Barriers

| Sub-components | items | Cronbach's α |
|--------------------------|-------|---------------------|
| Lack of self-clarity | 7 | .80 |
| Interpersonal difficulty | 5 | .86 |
| Difficulty of finance | 5 | .76 |
| Conflict with others | 5 | .81 |
| Lack of job information | 5 | .75 |
| Age issues | 4 | .87 |
| Inferiority of body | 4 | .85 |
| Lack of interest | 4 | .73 |
| Anxiety of future | 6 | .73 |
| Overall | 45 | .94 |

3.2.2 진로태도성숙

본 연구에서는 이기학(1997)이 개발한 진로태도성숙도 검사도구를 사용하였다[33]. 총 47문항으로 Likert식 5점 척도로 구성되어 있으며, 하위변인으로는 결정성, 준비성, 독립성, 목적성, 확신성으로 이루어져 있으며, 영역별 내적일관성 신뢰도 (Cronbach's α)는 다음의 <Table 3>과 같다.

<Table 3> Sub-components and Reliability of Career Attitude Maturity

| Sub-components | items | Cronbach's α |
|----------------|-------|---------------------|
| Determination | 10 | .70 |
| Preparation | 10 | .72 |
| Independency | 9 | .75 |
| Purposefulness | 8 | .50 |
| Assurance | 10 | .60 |
| Overall | 47 | .82 |

3.2.3 진로직업역량

진로직업역량을 측정하기 위해 김창환, 김본영, 박중

효, 박현정, 이광현, 채재은(2014)의 연구에서 전국 대학생을 대상으로 개발한 대학생 역량지수 중 진로직업역량에 해당하는 측정도구를 사용하였다[11]. 총 21문항으로 진로설계, 진로·직업탐색, 직업수행으로 구성되어있으며 각 영역별 구성 및 본 연구에서의 내적일관성 신뢰도 (Cronbach's α)는 다음의 <Table 4>와 같다.

<Table 4> Sub-components and Reliability of Career Competencies

| Sub-components | items | Cronbach's α |
|--------------------|-------|---------------------|
| Career design | 5 | .76 |
| Career exploration | 5 | .65 |
| Career performance | 16 | .84 |
| Overall | 26 | .85 |

수집된 설문자료는 빈도, 백분율, 평균 및 표준편차 등의 기술통계분석과 배경변인별 집단 간 차이분석을 위한 다변량분산분석(MANOVA)을 실시하였다.

4. 연구결과

4.1 배경변인별 진로장벽의 차이

4.1.1 성별 진로장벽의 차이

<Table 5> MANOVA of Career Barriers based on gender

| Sub-components | gender | n | M | SD | Hotelling's T | df | p | η^2 |
|--------------------------|--------|-----|-------|------|------------------|-------|------|----------|
| Lack of self-clarity | M | 153 | 17.43 | 4.69 | .083 (p=.003) | 1/318 | .000 | .050 |
| | F | 167 | 19.53 | 4.53 | | | | |
| Interpersonal difficulty | M | 153 | 11.34 | 3.96 | | 1/318 | .001 | .036 |
| | F | 167 | 12.88 | 4.02 | | | | |
| Difficulty of finance | M | 153 | 12.64 | 3.84 | | 1/318 | .186 | .005 |
| | F | 167 | 13.21 | 3.91 | | | | |
| Conflict with others | M | 153 | 10.40 | 3.53 | | 1/318 | .061 | .011 |
| | F | 167 | 11.14 | 3.53 | | | | |
| Lack of job information | M | 153 | 13.43 | 3.66 | | 1/318 | .168 | .006 |
| | F | 167 | 13.98 | 3.45 | | | | |
| Age issues | M | 153 | 8.66 | 3.77 | | 1/318 | .539 | .001 |
| | F | 167 | 8.40 | 3.77 | | | | |
| Inferiority of body | M | 153 | 7.28 | 3.27 | | 1/318 | .090 | .009 |
| | F | 167 | 7.88 | 3.08 | | | | |
| Lack of interest | M | 153 | 9.45 | 2.96 | | 1/318 | .153 | .006 |
| | F | 167 | 9.90 | 2.68 | | | | |
| Anxiety of future | M | 153 | 16.75 | 4.57 | | 1/318 | .041 | .013 |
| | F | 167 | 17.76 | 4.27 | | | | |

성별에 따른 진로장벽 하위영역에 대한 차이를 분석 결과, Hotelling T값은 .083, 유의확률 .003으로 유의수준 .05에서 성별간 진로장벽에 차이가 있는 것으로 나타났다<Table 5>. 그리고 하위영역을 세부적 살펴본 결과 Bonferroni 교정을 통해 유의수준 .005(0.05/9개 하위영역)에서 자기명확성 부족과 대인관계 어려움에서 남녀간 차이가 있는 것으로 나타났다. 다시 말하면, 여학생들이 남학생들보다 자기명확성 부족 및 대인관계의 어려움을 겪는 것으로 볼 수 있다.

4.1.2 학년별 진로장벽의 차이

학년에 따른 진로장벽 하위영역별 점수에 대한 차이를 분석 결과, Wilks Lamda값은 .916, 유의확률 .029로 유의수준 .05에서 학년간 진로장벽 인식에 차이가 있는 것으로 나타났다. 세부적으로 하위영역을 살펴본 결과 Bonferroni 교정을 통해 유의수준 .005(0.05/9개 하위영역)을 적용하였을 때, 하위 세부영역에서는 학년간 차이는 나타나지 않았다.

<Table 6> MANOVA of Career Barriers based on grade

| Sub-components | grade | n | M | SD | Lamda | df | p | η^2 |
|--------------------------|-------|-----|-------|------|------------------|-------|------|----------|
| Lack of self-clarity | 2 | 148 | 18.59 | 4.65 | .907 (p=.032) | 2/317 | .646 | .003 |
| | 3 | 89 | 18.78 | 4.47 | | | | |
| | 4 | 83 | 18.13 | 5.11 | | | | |
| Interpersonal difficulty | 2 | 148 | 12.03 | 3.97 | | 2/317 | .038 | .020 |
| | 3 | 89 | 13.00 | 4.13 | | | | |
| | 4 | 83 | 11.44 | 4.03 | | | | |
| Difficulty of finance | 2 | 148 | 12.58 | 3.90 | | 2/317 | .317 | .007 |
| | 3 | 89 | 13.19 | 4.05 | | | | |
| | 4 | 83 | 13.30 | 3.65 | | | | |
| Conflict with others | 2 | 148 | 11.05 | 3.62 | | 2/317 | .478 | .005 |
| | 3 | 89 | 10.56 | 3.39 | | | | |
| | 4 | 83 | 10.57 | 3.59 | | | | |
| Lack of job information | 2 | 148 | 14.10 | 3.35 | | 2/317 | .177 | .011 |
| | 3 | 89 | 13.24 | 3.83 | | | | |
| | 4 | 83 | 13.54 | 3.59 | | | | |
| Age issues | 2 | 148 | 8.32 | 3.80 | | 2/317 | .189 | .010 |
| | 3 | 89 | 8.26 | 3.57 | | | | |
| | 4 | 83 | 9.18 | 3.87 | | | | |
| Inferiority of body | 2 | 148 | 7.55 | 3.24 | | 2/317 | .900 | .001 |
| | 3 | 89 | 7.53 | 3.16 | | | | |
| | 4 | 83 | 7.73 | 3.12 | | | | |
| Lack of interest | 2 | 148 | 9.73 | 2.87 | | 2/317 | .294 | .008 |
| | 3 | 89 | 9.96 | 2.90 | | | | |
| | 4 | 83 | 9.30 | 2.64 | | | | |
| Anxiety of future | 2 | 148 | 17.25 | 4.55 | 2/317 | .989 | .000 | |
| | 3 | 89 | 17.33 | 4.52 | | | | |
| | 4 | 83 | 17.27 | 4.20 | | | | |

4.1.3 전공계열별 진로장벽의 차이

전공계열에 따른 진로장벽 하위영역에 대한 다변량분석 결과는 다음의 <Table 7>과 같다. 각 하위영역별 점수에 대한 전공계열에 따른 차이를 분석 결과, Wilks Lamda값은 .870, 유의확률 .188로 유의수준 .05에서 전공계열간 진로장벽 인식에 차이가 없는 것으로 나타났다.

<Table 7> MANOVA of Career Barriers based on major fields

| Sub-components | Major | n | M | SD | Lamda | df | p | η^2 |
|--------------------------|-------|-----|-------|------|------------------|-------|------|----------|
| Lack of self-clarity | LA | 41 | 20.24 | 4.67 | .870 (p=.188) | 4/315 | .159 | .021 |
| | SS | 102 | 18.20 | 4.58 | | | | |
| | SC | 24 | 18.54 | 5.42 | | | | |
| | EN | 96 | 18.43 | 5.11 | | | | |
| Interpersonal difficulty | LA | 41 | 18.52 | 4.72 | | 4/315 | .622 | .008 |
| | SS | 102 | 12.70 | 3.70 | | | | |
| | SC | 24 | 11.68 | 3.97 | | | | |
| | EN | 96 | 12.12 | 4.06 | | | | |
| Difficulty of finance | LA | 41 | 12.54 | 4.45 | | 4/315 | .896 | .003 |
| | SS | 102 | 12.15 | 4.06 | | | | |
| | SC | 24 | 13.36 | 3.61 | | | | |
| | EN | 96 | 13.00 | 3.86 | | | | |
| Conflict with others | LA | 41 | 12.84 | 4.18 | | 4/315 | .157 | .021 |
| | SS | 102 | 12.91 | 3.50 | | | | |
| | SC | 24 | 12.94 | 3.88 | | | | |
| | EN | 96 | 12.09 | 3.74 | | | | |
| Lack of job information | LA | 41 | 10.25 | 4.28 | | 4/315 | .024 | .035 |
| | SS | 102 | 10.67 | 3.51 | | | | |
| | SC | 24 | 10.63 | 3.12 | | | | |
| | EN | 96 | 10.79 | 3.55 | | | | |
| Age issues | LA | 41 | 14.87 | 3.04 | | 4/315 | .659 | .008 |
| | SS | 102 | 12.87 | 3.57 | | | | |
| | SC | 24 | 14.29 | 4.13 | | | | |
| | EN | 96 | 13.95 | 3.55 | | | | |
| Inferiority of body | LA | 41 | 13.75 | 3.43 | 4/315 | .426 | .012 | |
| | SS | 102 | 13.71 | 3.56 | | | | |
| | SC | 24 | 8.92 | 3.47 | | | | |
| | EN | 96 | 8.65 | 3.98 | | | | |
| Lack of interest | LA | 41 | 8.08 | 4.15 | 4/315 | .143 | .021 | |
| | SS | 102 | 8.68 | 3.87 | | | | |
| | SC | 24 | 8.08 | 4.15 | | | | |
| | EN | 96 | 8.68 | 3.87 | | | | |
| Anxiety of future | LA | 41 | 8.53 | 3.77 | 4/315 | .267 | .016 | |
| | SS | 102 | 8.36 | 2.96 | | | | |
| | SC | 24 | 7.30 | 3.09 | | | | |
| | EN | 96 | 7.25 | 3.32 | | | | |
| Anxiety of future | LA | 41 | 7.53 | 3.49 | 4/315 | .267 | .016 | |
| | SS | 102 | 7.59 | 3.18 | | | | |
| | SC | 24 | 10.17 | 2.64 | | | | |
| | EN | 96 | 9.58 | 2.61 | | | | |
| Anxiety of future | LA | 41 | 7.82 | 2.88 | 4/315 | .267 | .016 | |
| | SS | 102 | 7.59 | 3.18 | | | | |
| | SC | 24 | 10.17 | 2.64 | | | | |
| | EN | 96 | 9.58 | 2.61 | | | | |
| Anxiety of future | LA | 41 | 9.91 | 3.61 | 4/315 | .267 | .016 | |
| | SS | 102 | 7.59 | 3.18 | | | | |
| | SC | 24 | 10.17 | 2.64 | | | | |
| | EN | 96 | 9.58 | 2.61 | | | | |

4.2 배경변인별 진로태도성숙의 차이

4.2.1 성별 진로태도성숙의 차이

성별에 따른 진로태도성숙 하위영역에 대한 다변량분석 결과는 다음의 <Table 8>과 같다. 다변량분석에서 두 집단인 경우에는 Hotelling T값으로 검정을 실시한다. Hotelling T값은 .12, 유의확률 .000으로 성별간 진로태도성숙에 차이가 있는 것으로 나타났다. 그리고 세부적 살펴본 결과 Bonferroni 교정을 통해 유의수준 .01(0.05/5개 하위변인)에서 독립성 하위영역에서 남녀간 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 남학생 그룹이 여학생 그룹보다 유의하게 독립성이 높게 나타났다.

<Table 8> MANOVA of Career Attitude Maturity based on gender

| Sub-components | gender | n | M | SD | Hotelling 's T | df | p | η^2 |
|----------------|--------|-----|-------|------|-------------------|-------|------|----------|
| Determination | M | 153 | 30.05 | 5.71 | .12 (p = .000) | 1/318 | .012 | .020 |
| | F | 167 | 28.44 | 5.61 | | | | |
| Preparation | M | 153 | 36.85 | 4.86 | | 1/318 | .126 | .007 |
| | F | 167 | 37.69 | 4.88 | | | | |
| Independency | M | 153 | 33.34 | 4.47 | | 1/318 | .007 | .023 |
| | F | 167 | 31.95 | 4.71 | | | | |
| Purposefulness | M | 153 | 22.77 | 3.75 | | 1/318 | .022 | .016 |
| | F | 167 | 23.68 | 3.27 | | | | |
| Assurance | M | 153 | 32.36 | 4.62 | | 1/318 | .013 | .007 |
| | F | 167 | 31.15 | 4.08 | | | | |

4.2.2 학년별 진로태도성숙의 차이

학년에 따른 진로태도성숙의 다변량분석 결과는 다음의 <Table 9>와 같다. 진로태도성숙 각 하위영역별 점수에 대한 학년에 따른 차이를 분석 결과, Wilks Lamda값은 .97, 유의확률 .576으로 유의수준 .05에서 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타났다.

<Table 9> MANOVA of Career Attitude Maturity based on grade

| Sub-components | grade | n | M | SD | Lamda | df | p | η^2 |
|----------------|-------|-----|-------|------|-----------------|-------|------|----------|
| Determination | 2 | 148 | 28.62 | 5.70 | .97 (P=.576) | 2/317 | .229 | .009 |
| | 3 | 89 | 29.75 | 5.98 | | | | |
| | 4 | 83 | 29.68 | 5.36 | | | | |
| Preparation | 2 | 148 | 37.00 | 4.79 | | 2/317 | .244 | .009 |
| | 3 | 89 | 38.03 | 4.62 | | | | |
| | 4 | 83 | 37.01 | 5.29 | | | | |
| Independency | 2 | 148 | 32.30 | 4.87 | | 2/317 | .446 | .005 |
| | 3 | 89 | 32.68 | 4.26 | | | | |
| | 4 | 83 | 33.10 | 4.61 | | | | |
| Purposefulness | 2 | 148 | 23.29 | 3.51 | | 2/317 | .521 | .004 |
| | 3 | 89 | 22.92 | 3.46 | | | | |
| | 4 | 83 | 23.53 | 3.65 | | | | |
| Assurance | 2 | 148 | 31.62 | 4.51 | 2/317 | .911 | .001 | |
| | 3 | 89 | 31.80 | 4.57 | | | | |
| | 4 | 83 | 31.73 | 4.38 | | | | |

4.2.3 전공계열별 진로태도성숙의 차이

전공계열에 따른 진로태도성숙의 다변량분석 결과는 다음의 <Table 10>과 같다. 진로태도성숙 각 하위영역별 점수에 대한 전공계열에 따른 차이를 분석 결과, Wilks Lamda값은 .918, 유의확률 .136로 유의수준 .05에서 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타났다.

<Table 10> MANOVA of Career Attitude Maturity based on Major fields

| Sub-components | major | n | M | SD | Lamda | df | p | η^2 |
|----------------|-------|-----|-------|------|------------------|-------|------|----------|
| Determination | LA | 41 | 27.34 | 4.48 | .918 (p=.136) | 4/315 | .122 | .023 |
| | SS | 102 | 30.03 | 5.91 | | | | |
| | SC | 24 | 30.00 | 6.22 | | | | |
| | EN | 96 | 28.91 | 5.72 | | | | |
| | A&P | 57 | 29.24 | 5.71 | | | | |
| Preparation | LA | 41 | 36.21 | 4.80 | | 4/315 | .126 | .023 |
| | SS | 102 | 38.04 | 4.90 | | | | |
| | SC | 24 | 37.66 | 5.32 | | | | |
| | EN | 96 | 36.57 | 4.81 | | | | |
| | A&P | 57 | 37.77 | 4.69 | | | | |
| Independency | LA | 41 | 30.46 | 4.26 | | 4/315 | .030 | .033 |
| | SS | 102 | 32.68 | 4.78 | | | | |
| | SC | 24 | 33.12 | 6.18 | | | | |
| | EN | 96 | 33.14 | 4.21 | | | | |
| | A&P | 57 | 32.94 | 4.31 | | | | |
| Purposefulness | LA | 41 | 23.21 | 3.20 | | 4/315 | .727 | .006 |
| | SS | 102 | 23.59 | 3.66 | | | | |
| | SC | 24 | 22.83 | 4.56 | | | | |
| | EN | 96 | 22.94 | 3.43 | | | | |
| | A&P | 57 | 23.33 | 3.24 | | | | |
| Assurance | LA | 41 | 30.31 | 3.88 | 4/315 | .185 | .019 | |
| | SS | 102 | 32.08 | 4.34 | | | | |
| | SC | 24 | 32.54 | 4.13 | | | | |
| | EN | 96 | 31.57 | 4.79 | | | | |
| | A&P | 57 | 32.05 | 4.06 | | | | |

4.3 배경변인별 진로직업역량의 차이

4.3.1 성별 진로직업역량의 차이

성별에 따른 진로직업역량에 관한 다변량분석 결과는 다음의 <Table 11>과 같다. 진로설계, 진로·직업탐색, 직업수행에 대한 성별에 따른 차이를 분석 결과, Hotelling T값은 .020, 유의확률 .050로 유의수준 .05에서 성별간 진로직업역량에 차이가 있는 것으로 나타났으며, 세부적으로 진로·직업탐색영역에서 남녀간 차이가 나타났다. 즉, 진로·직업탐색영역에서 여학생들이 남학생들보다 높은 점수를 보였다.

<Table 11> MANOVA of Career Competencies based on gender

| Sub-components | gender | n | M | SD | T | df | p | η^2 |
|--------------------|--------|-----|-------|------|------------------|-------|------|----------|
| Career design | M | 153 | 16.49 | 3.74 | .025 (p=.050) | 1/318 | .724 | .000 |
| | F | 167 | 16.64 | 3.54 | | | | |
| Career exploration | M | 153 | 16.57 | 3.63 | | 1/318 | .012 | .020 |
| | F | 167 | 17.38 | 3.35 | | | | |
| Career performance | M | 153 | 18.29 | 3.13 | | 1/318 | .880 | .000 |
| | F | 167 | 17.86 | 3.26 | | | | |

4.3.2 학년별 진로직업역량의 차이

학년에 따른 진로직업역량 다변량분석 결과는 다음의 <Table 12>와 같다. 진로설계, 진로·직업탐색, 직업수행에 대한 학년에 따른 차이를 분석 결과, Wilks Lamda값은 .157, 유의확률 .000으로 유의수준 .05에서 학년간 진로직업역량에 차이가 있는 것으로 나타났다. 그리고 세부적 살펴본 결과 Bonferroni 교정을 통해 유의수준 .016에서 진로·직업탐색과 직업수행에서 학년간 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 두 하위영역에서 공통적으로 학년이 높아질수록 점수가 높아지는 것으로 나타났다.

<Table 12> MANOVA of Career Competencies based on grade

| Sub-components | grade | n | M | SD | Lamda | df | p | η^2 |
|--------------------|-------|-----|-------|------|------------------|-------|------|----------|
| Career design | 2 | 148 | 16.22 | 3.59 | .157 (p=.000) | 2/317 | .266 | .008 |
| | 3 | 89 | 16.98 | 3.63 | | | | |
| | 4 | 83 | 16.73 | 3.67 | | | | |
| Career exploration | 2 | 148 | 17.17 | 3.30 | | 2/317 | .001 | .042 |
| | 3 | 89 | 18.17 | 3.27 | | | | |
| | 4 | 83 | 18.74 | 2.95 | | | | |
| Career performance | 2 | 148 | 19.66 | 5.84 | | 2/317 | .000 | .117 |
| | 3 | 89 | 22.82 | 7.12 | | | | |
| | 4 | 83 | 25.49 | 7.58 | | | | |

4.3.3 전공계열별 진로직업역량의 차이

전공계열에 따른 기술통계와 다변량분석 결과는 다음의 <Table 13>과 같다. 진로설계, 진로·직업탐색, 직업수행에 대한 전공계열에 따른 차이를 분석 결과, Wilks Lamda값은 .919, 유의확률 .009로 유의수준 .05에서 학년간 진로직업역량에 차이가 있는 것으로 나타났다. 그리고 세부적 살펴본 결과 Bonferroni 교정을 통해 유의수준 .016에서 진로·직업탐색과 직업수행에서 인문계열이 가장 낮게 나타난 가운데 전공계열간 차이가 있는 것으로

나타났다. 진로탐색 영역에서 사회계열에 이어 예체능계열, 자연계열 순으로, 직업수행영역에서는 사회계열, 예체능계열, 공학계열 순으로 나타났다.

<Table 13> MANOVA of Career Competencies based on major fields

| Sub-components | major | n | M | SD | Lamda | df | p | η^2 |
|--------------------|-------|-----|-------|------|------------------|-------|------|----------|
| Career design | LA | 41 | 15.24 | 2.91 | .919 (p=.009) | 4/315 | .002 | .053 |
| | SS | 102 | 17.46 | 3.44 | | | | |
| | SC | 24 | 16.83 | 4.34 | | | | |
| | EN | 96 | 15.83 | 3.92 | | | | |
| | A&P | 57 | 17.07 | 3.13 | | | | |
| Career exploration | LA | 41 | 17.34 | 2.81 | | 4/315 | .012 | .040 |
| | SS | 102 | 18.73 | 3.14 | | | | |
| | SC | 24 | 17.41 | 3.25 | | | | |
| | EN | 96 | 17.20 | 3.64 | | | | |
| | A&P | 57 | 17.96 | 2.82 | | | | |
| Career performance | LA | 41 | 20.46 | 4.82 | | 4/315 | .067 | .027 |
| | SS | 102 | 23.36 | 7.62 | | | | |
| | SC | 24 | 20.08 | 6.73 | | | | |
| | EN | 96 | 21.41 | 6.82 | | | | |
| | A&P | 57 | 22.77 | 7.75 | | | | |

5. 결론 및 제언

5.1 결론

본 연구의 목적은 대학생의 성별, 학년별, 전공계열별 특성에 따라 진로장벽, 진로태도성숙, 진로직업역량에 차이가 나타나는지를 분석하는 것이다. 연구결과를 통해 나타난 결론은 다음과 같다. 첫째, 성별에 따른 진로장벽 인식에서 남학생들보다 여학생들이 자기명확성과 대인관계에서 어려움을 느끼고 있었다. 진로장벽 인식 개선을 위해 여학생들의 자기명확성 개선과 대인관계기술 향상을 위한 맞춤형 진로교육이 필요하다 하겠다.

둘째, 성별에 따른 진로태도성숙에서 차이가 나타났으며 특히, 독립성에서 남학생들이 여학생들보다 높게 나타났다. 이는 역설적으로 여학생들에게 독립성을 배양할 수 있는 진로관련 프로그램 제공이 필요하다는 것을 의미한다.

셋째, 전반적으로 진로직업역량이 낮은 상태에서 성별, 학년별, 전공계열별로 진로직업역량에 차이가 있는 것으로 나타났다. 여학생들이 남학생들보다 진로설계와 진로직업탐색에서 점수가 높게 나타났지만 직업수행에서는 낮게 나타났다. 학년별로 살펴보면 진로·직업탐색

과 직업 수행 영역에서 공통적으로 2학년이 가장 낮았으며, 진로설계에서는 3학년이, 진로직업탐색과 직업수행에서는 4학년이 가장 높게 나타났다. 또한 전공계열별로 살펴보면 인문계열의 진로직업역량이 전반적으로 낮은 가운데, 진로설계와 진로·직업탐색에서 사회계열 전공이 제일 높게 나타났으며, 그 다음은 예·체능계열과 자연계열로 나타났다. 이러한 연구결과는 성별에 따라 특화된 진로직업 탐색 프로그램과 학년별로 적절한 진로·직업탐색과 직업수행 프로그램의 필요성을 제기한다. 또한, 진로설계 및 진로·직업탐색에 관해서 각 전공계열별로 세분화되고 차별화된 진로교육이 제공될 필요가 있다는 것을 시사한다.

5.2 제언

대학생들의 진로장벽, 진로태도성숙과 진로직업역량 수준을 분석한 연구결과를 기반으로 개별 대학에서 취업 지원의 방향과 프로그램을 계획, 운영할 때 고려할 부분을 제언하고자 한다.

우선 대학은 진로설계, 진로탐색, 진로직업수행이라는 틀 안에서 학년별 취업지원 프로그램을 거시적, 종합적, 체계적으로 마련해 학생들의 진로직업역량을 높일 필요가 있다. 진로직업역량은 진로를 설계, 탐색하고 이를 체계적으로 수행하는 일련의 과정을 통해 취업 그 자체뿐만 아니라 취업 이후의 고용가능성을 지속적으로 유지시키는 데 초점을 맞추고 있는 종합적 역량이다. 하지만 본 연구결과에서 나타났듯이 성별, 전공, 학년과 상관없이 자기이해, 삶의 목표, 직업목표를 통해 진로를 설계하고 결정하는 진로설계 및 탐색역량이 상대적으로 낮았다.

실제적으로 기업체 인사담당자들은 올바른 인성과 가치관을 갖고 있는 인재와 직업기초역량에 더 많은 관심을 가지며 자신에 대한 올바른 이해가 진로결정 자기효능감을 높인다는 점을 고려하면 진로설계 및 탐색이 매우 중요하다 하겠다[5,9,32,34].

이에 대학에서 취업지원 프로그램을 운영할 때, 첫째, 진로설계단계에서는 1, 2학년 학생들을 대상으로 자신의 삶을 돌아보고 앞으로의 삶을 계획하면서 인생의 가치관, 인성 확립과 자기 성찰을 자극할 수 있는 커리큘럼 개발이 필요하다. 진로탐색단계에서는 전공계열별로 2, 3학년 학생들을 대상으로 자기가 원하는 분야의 일반적인 고용경향과 인사담당자들의 요구를 파악할 수 있는 장이 마

련될 필요가 있다. 그러므로 진로탐색 단계의 프로그램을 기획, 운영할 때 전공계열 교수들의 적극적 참여가 요구된다. 마지막으로 진로수행단계에서는 3, 4학년 학생들을 대상으로 취업현장을 경험할 수 있는 산학협력 교육이나 인턴 및 공모전의 기회 확대에 초점을 맞출 필요가 있다. 진로탐색단계와 마찬가지로 이 단계 역시 전공 교수, 관련 산업체 관계자, 대학의 경력개발 관계자들이 협력해 전공계열별로 차별적으로 적용할 수 있는 프로그램이 개발, 운영되어야 할 것이다[11,35].

둘째, 성별, 학년별, 전공계열별로 각각의 집단이 직면하고 있는 진로장벽의 요소들을 완화, 제거해 진로결정과 관련된 스트레스를 낮추고 낙관적인 진로결정을 할 수 있도록 취업지원 프로그램을 구상할 필요가 있다. 진로장벽의 성별간 차이를 보면 여학생들은 자기명확성의 부족과 대인관계의 어려움으로 인해 진로결정 및 준비과정에서 부모를 비롯해 의미 있는 타자가 자신의 진로를 인정하지 않거나 반대할 때 자신의 진로에 대한 의사결정의 어려움을 더 많이 느낌으로써 미래에 대한 불안이 높았다. 이는 남학생들에 비해 여학생들이 취업준비에 더 많은 어려움이 있다고 한 선행연구 결과와 동일하다[26]. 기존 연구들[14,18,33,36]에서 밝혀졌듯이 진로장벽과 진로태도성숙에 긍정적인 영향을 주는 자아존중감, 언어적 격려, 자기주도학습 요인 등을 고려해 진로와 관련된 의사결정에 조언과 정서적 후원이 가능하면서 독립적으로 진로를 선택하고 결정할 수 있도록 셀프리더십 및 멘토링 프로그램, 진로상담 등을 강화해 운영할 필요가 있다.

특히 본 연구결과에서 나타났듯이 인문계열 학생들은 자신의 진로를 주체적으로 결정하는 독립성과 총체적인 진로직업역량은 낮은 반면 직업정보부족이라는 진로장벽을 높게 인식하고 있었다. 따라서 인문계열 학생들을 위해서는 무엇보다 독립적으로 직업선택에 필요한 진로 정보를 수집하고 자신의 진로를 결정하고, 자신의 진로 선택에 관한 믿음과 확신성을 갖고 실질적으로 구직과 관련된 행동을 수행할 수 있는 취업지원 프로그램이 필요하다. 한편, 4학년 보다는 2, 3학년 학생들의 진로장벽 인식이 높다는 점을 고려해 대학의 취업지원프로그램은 입학부터 졸업까지 체계적으로 지원할 수 있는 학년별 특화 프로그램 개발이 필요하다. 대학시기 중 2-3학년은 자기탐색 및 직무탐색 등을 통해 본격적으로 취업준비를

시작하기 때문에 이들을 위한 취업지원 프로그램을 강화할 필요가 있다[5,37,38]. 이와 함께 대학생들이 자신이 참여한 프로그램에 대한 모니터링과 함께 다양한 최신 정보를 제공해줄 수 있는 취업지원관리시스템을 구축할 필요가 있다[39,40,41].

그동안 대학생들의 취업에 영향을 미치는 변수들 간의 관계를 연구하거나 대학생들의 특정 개인 특성만을 가지고 분석한 연구들은 있었으나 진로장벽, 진로태도성숙, 진로직업역량을 성별, 학년별, 전공계열별 차이를 종합적으로 분석한 연구는 그리 많지 않다는 점에서 본 연구는 그 의미가 있다. 하지만 본 연구는 수도권에 위치한 대규모 한 개 대학을 중심으로 연구를 진행했기 때문에 연구결과의 일반화에 한계가 따른다. 따라서 향후에는 연구의 범위를 넓혀 지역별, 대학유형별로 다양한 집단을 대상으로 집단별 특성을 밝히는 연구결과들이 지속적으로 축적될 필요가 있다. 그리고 대학생들의 배경변인별 특성 이외에도 추가변인을 포함하여 보다 세밀한 연구가 이루어져야 하겠다. 마지막으로 대학의 취업지원서비스를 강화하기 위해서는 기업의 인재상이나 역량 그리고 노동시장에 대한 분석이 함께 이루어질 필요가 있다.

REFERENCES

- [1] Ministry of Education of Korea & Korean Educational Development Institute. "Statistical yearbook for employment of higher education graduates in 2014", <http://kess.kedi.re.kr/publ/view?survSeq=2015&publSeq=58&menuSeq=3645&itemCode=02&language=en>(March 6, 2016).
- [2] OECD. "Education at a glance 2015, OECD", 2015. <https://www.oecd.org/edu/EAG-Interim-report.pdf>(March 6, 2016).
- [3] Korea Employers Federation. "The actual conditions of new employee recruitment in 2015", <http://ebook.kef.or.kr/ecatalog.php?Dir=46>(June 1, 2016).
- [4] K. R. Roh, S. J. Hur, "An analysis on effects of achieving an employment goal of the university graduates youth", *The Journal of Vocational Education Research*. Vol. 34, No. 3, pp. 1-22, 2015.
- [5] S. H. Kim, M. J. Kim. "The effect of career preparation program on self-esteem, self-efficacy related career decision-making and career development readiness in university students", *Journal Of Digital Convergence*, Vol 14, No 4, pp. 407-418, 2016.
- [6] J. H. Ahn. "The effect of institutional social capital on female university graduates employment", *The Journal of Sociology of Education*. Vol. 16 No. 2. pp. 85-110. 2006.
- [7] Y. H. Seoung, S. S. Kim. "The structural relationship of employment capability reinforcement programs for health-related college students to academic achievement and the adjustment to college life", *Journal Of Digital Convergence*, Vol 11, No 2, pp. 355-363, 2013.
- [8] J. H. Youn, Y. L. You. "The study of college employment support programs for college student's competence." *Korean Journal of Youth Studies*, Vol. 22, No. 8. pp. 479-504. 2015.
- [9] A. G. Watts, "Career development learning and employability", https://www.heacademy.ac.uk/sites/default/files/esect_career_development_learning_and_employability.pdf(March 3, 2016).
- [10] P. Sewell, P. L. Darce, "Moving from conceptual ambiguity to operational clarity: Employability, enterprise and entrepreneurship", *Higher Education. Education Training*, Vol. 52, No. 1, pp. 89-94, 2010.
- [11] C. H. Kim, B. Y. Kim, J. H. Park, H. J. Park, G. H. Lee, J. E. Chae, "A Study for Development of Korean University Student Competency Index. Korean Educational Development Institute", 2014.
- [12] B. S. Lee, H. J. Gong., H. L. Kim, "Investigating differential influences of institutional features on career competency development of college students: A multilevel approach." *Korean Journal of Educational Research*, Vol. 51, No. 4, pp. 213-247, 2013.
- [13] J. Y. Kim, "Qualitative case analysis : Meaning of the internship program experience in the undergraduate students' career development." *The Journal of Career Education Research*, Vol. 27, No. 4, pp. 41-70, 2014.

- [14] J. W. Lee, "An analysis of structural relationships between variables of university students' self-leadership, social support, career motivation, career decision-making self-efficacy, and career maturity. Ph.D Dissertation", Soongsil University, 2015.
- [15] K. H. Lim, "The mediating effects of self-encouragement on the relationship between career barriers and career attitude maturity of college students." *The Journal of Career Education Research*, Vol. 22, No. 3, pp. 101-119, 2009.
- [16] Y. H. Kim, "The mediating effect of achievement pressure and career decision-making self-efficacy in the relationship between parent-child bonding and career decision of college students", Ph.D Dissertation, Ewha Womans University, 2013.
- [17] B. L. Seung, "The differences in career indecision according to the subtypes of career exploration behavior", Master Dissertation, Korea University, 2012.
- [18] Y. R. Yoo, "Identifying core predicting variables of career attitude maturity for female engineering students", Ph.D Dissertation, Ewha Womans University, 2014.
- [19] S. L. D. Restubag, A. R. Florentino, P. R. J. M. Garcia, "The mediating roles of career self-efficacy and career decidedness in the relationship between contextual support and persistence", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 77, No. 2, pp. 186 - 195, 2010.
- [20] E. Y. Kim. "A study for the development and validation of the Korean college students' career barrier inventory", Ph.D Dissertation, Ewha Womans University, 2001.
- [21] D. E. Super, "A life-span, life space approach to career development", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 16, pp. 282-298, 1980.
- [22] S. H. Choi. "The influence of career barriers, career aspiration and career attitude maturity on the career preparation behavior perceived by university students", Ph.D Dissertation, Wonkwang University, 2007.
- [23] M. London, "Overcoming career barriers: A model of cognitive and emotional process for realistic appraisal and constructive coping", *Journal of Career Development*, Vol. 24, No. 1, pp. 25-38, 1997.
- [24] N. Ladany, R. Love, D. S. Melincoff, M. Remshard, "Urban high school students' commitment to career choice and occupational interests", Paper presented at the 103rd Annual Convention of the American Psychological Association, New York, 1995.
- [25] S. J. Kim, "The influence of career barriers, hope and career decision-making self-efficacy on the career preparation behavior of college students", Ph.D Dissertation, Hongik University, 2005.
- [26] E. R. Sohn., K. H. Kim. "The factors of career barriers perceived by female college students". *Korean Journal Of Counseling And Psychotherapy*. Vol. 14, No. 1, pp. 121-139, 2002.
- [27] E. H. McWhirter, "Perceived barriers to education and career: Ethnic and gender differences", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 50, pp. 124-140. 1997.
- [28] R. W. Lent, S. D. Brown, G. Hacker, "Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis", *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 47, pp. 36-49. 2000.
- [29] D. S. Rychen, L. H. Salganik, "Key competencies for a successful life and a well-functioning society", Gottingen, Germany: Hogrefe & Huber, 2003.
- [30] G. Y. Park. "An analysis of the educational needs for the competencies of career development in the undergraduates", *The Journal of Career Education Research*, Vol. 22, No. 2, pp. 181-198, 2009.
- [31] P. Knight, M. Yorke, "Employability and good learning in higher education", *Teaching in Higher Education*, Vol. 8, No. 1, pp. 3-16, 2003.
- [32] G. N. Lee. "An analysis of educational needs for developing employment competency of university students", *The Journal of Vocational Education Research*. Vol. 31 No. 3, pp. 199-225, 2012.
- [33] K. H. Lee, "The relation between career attitude maturity and psychological values of high school students", Ph.D Dissertation, Yeonsei University, 1997.
- [34] Y. G. Lee, S. I. Jang, "A study on the employment mismatch between companies and universities:

- Focused on the ChungcheongNam-Do province”, Journal of Human Resource Development, Vol. 14, No. 1, pp. 31-48, 2011.
- [35] R. Bridgstock, “The graduate attributes we’ve overlooked: enhancing graduate employability through career management skills”, Higher Education Research & Development, Vol. 28, No. 1, pp. 31 - 44, 2009.
- [36] E. K. Kyeun. “The effects of career group counseling program on university student’s career decision competence”, Journal Of Digital Convergence, Vol. 11, No. 10, 2013.
- [37] J. P. Hong, H. S. Yang, “A study on the entrepreneurial intention determinants of university students”, Journal Of Digital Convergence, Vol 12, No 11, pp. 141-157, 2014.
- [38] S. J. Lee, Y. J. Lee, “Research on the actual condition of career decision-making self-efficacy · career decision level and career preparation behavior on Department of Dental Hygiene, K university”, Journal of the Korea Convergence Society, Vol. 3, No. 2, pp. 27-32, 2012.
- [39] J. S. Kim, K. H. Kim, T. W. Kyung, “Design and construction method of an employment support management system for college students: A case study”, Journal Of Digital Convergence, Vol 12, No 11, pp. 329-338, 2014.
- [40] I. O. Jeon. “Established business start - up support Impact on The youth of business performance”, Journal Of Digital Convergence, Vol 10, No 11, pp. 103-114, 2012.
- [41] E. Y. Yoo, Y. J. Yang. “A study on the difference among college students’ department satisfaction and career maturity and the influence on career stress”, Journal Of Digital Convergence, Vol. 11 No. 12, 2013.

박 성 희(Park, Sung Hee)



- 1996년 2월 : 이화여자대학교 교육 공학과(문학사)
- 1998년 8월 : 이화여자대학교 교육 공학과(문학석사)
- 2006년 8월 : 미국 퍼듀대학교 교육 공학(철학박사)
- 2010년 3월 ~ 현재 : 가천대학교 교육대학원 조교수

· 관심분야 : 테크놀로지 활용 교수-학습, 고등교육
 · E-Mail : sungheepark@gachon.ac.kr

안 재 희(Ahn, Jae Hee)



- 1995년 2월 : 숙명여자대학교 교육 학과(문학사)
- 1998년 8월 : 숙명여자대학교 교육 사회학(문학석사)
- 2005년 8월 : 숙명여자대학교 교육 사회학(철학박사)
- 관심분야 : 교육-노동시장으로 전환, 고등교육정책, 교육평등

· E-Mail : ajh@sm.ac.kr