

체육계열 대학생의 경력개발지원인식과 구직강도의 관계에서 구직효능감의 매개효과

김성덕
백석대학교

The Mediating Effect of Job Search Efficacy on Perceived Career Development Support and Job Search Intensity of University Students of Physical Education Majors

Sung-Duck Kim
Dept. of Sport Science of *Baekseok* University

요 약 이 연구는 체육계열 대학생이 인식한 경력개발지원과 구직강도의 관계에서 구직효능감의 매개효과의 관계를 규명하는데 목적이 있다. 이러한 연구 목적을 달성하기 위한 연구대상은 서울, 충남, 경상권에 소재한 대학교의 체육전공자 중 3, 4학년을 대상으로 223명의 자료를 수집하였다. 수집된 자료는 SPSS 20.0 프로그램을 이용하여 설문지의 신뢰도와 타당도검사, 상관분석을 실시하였으며, 경로분석은 AMOS 20.0 프로그램을 이용하여 분석을 실시하였다. 이러한 과정을 통해 얻어진 결과는 다음과 같다. 첫째, 체육계열 대학생이 인식한 경력개발지원은 구직효능감에는 통계적으로 정적인 영향을 미치고, 구직강도에는 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 못했다. 둘째, 체육계열 대학생의 구직효능감은 구직강도에 통계적으로 정적인 영향을 미쳤다. 셋째, 체육계열 대학생이 인식한 경력개발지원과 구직강도 사이에서 구직효능감은 완전 매개효과가 있는 것으로 나타났다.

주제어 : 체육계열전공, 경력개발지원, 구직효능감, 구직강도, 매개효과

Abstract The aim of this study was to develop an understanding of the mediating effect of job search efficacy on perceived career development support and job support intensity of university students of physical education major. Data were collected by a total of 223 junior and senior students who are undergraduate majoring in physical education in Seoul, Chungnam, and Gyeongsang Provinces. For the study, the reliability and validity test of the questionnaire and correlation analysis were conducted by using SPSS 20.0 program, and Structural Equation Model(SEM) using AMOS 20.0 program was conducted to analyze the data. The results were as follows. First, career development support perceived by university students of physical education majors had a statistically significant effect on job search efficacy, whereas it had no significant effect on job search intensity. Second, job search efficacy of the students had a statistically significant effect on job search intensity. Lastly, it was found that job search efficacy totally mediated the relationship between perceived career development support and job search intensity.

Key Words : Physical Education Majors, Career Development Support, Job Search Efficacy, Job Search Intensity, Mediating Effect

* 이 논문은 2016년도 백석대학교 학술연구비 지원에 의하여 수행된 것임(This study was supported by the BaekSeok University grant)
Received 14 October 2016, Revised 28 December 2016 © 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.
Accepted 20 January 2017, Published 28 January 2017
Corresponding Author: Sung-Duck Kim(Baekseok University)
Email: sdkim@bu.ac.kr

1. 서론

우리시대 대학생의 가장 큰 고민은 취업이다. 대학 입시라는 인생의 중요한 과정을 넘겼지만, 대학생으로서의 낭만과 자유를 즐길 틈 없이 또다시 졸업 후 취업이라는 커다란 과제에 직면하게 된 것이다. 대학생 뿐 만 아니라 대학을 운영하는 입장에서도 재학생의 취업률은 매우 긴급한 문제인데, 이는 교육부 주도의 ‘대학 구조개혁평가’에서 재학생의 취업률이 높게 반영하는 이유이며 동시에 취업난속에서 경쟁력 있는 재원을 양성하여 취업을 성공적으로 달성하고자 하는 목표 때문이다[1,2].

일반적으로 대학생들은 소정의 교육과정을 이수하고, 졸업을 준비하며 자신의 미래를 기대한다. 그러나 최근의 불안정한 취업시장에서는 기존의 평점관리, 자격증 취득 같은 일반적인 성과를 넘어 다양한 경험, 의사소통 능력, 팀워크와 창의성 등을 위한 역량을 획득하고자 노력한다[3]. 더불어 대학들도 전통적인 교육제공 이외의 대학 내부에 취업 지원 인프라를 구축하고 다양한 프로그램을 제공하여, 재학생의 경력 관리에 힘쓰고 이를 토대로 불안정한 고용시장에 대비하는 실정이다[1,2].

소위 대학생의 경력개발 혹은 경력관리라 함은 사회 진출을 준비하는 대학생을 위해 자신과 외부환경에 대한 탐색을 토대로 경력을 설계하고 직업을 선택하게 하는 것으로[4], 자신의 목표를 주도적으로 달성하기 위한 필수과정이다[5]. 예를 들어 근로경험과 프로그램 참여, 다양한 과제, 그리고 관계형성과 여러 활동 등을 통해 경력을 개발하는 과정으로 자신의 역량강화에 있어 중요하다[6]. 그러나 현실적 중요성에도 우리의 대학 현실에서 경력개발과 관련한 논의는 체계적이지 못하다. 일부연구에서 대학생의 경력계획이 고용가능성을 높인다고 보고되었고[7], 체육계열에서는 재학생의 경력계획(취업준비지원, 현장경험지원과 교수지원)이 경력개발과 긍정적인 관계가 있음을 보고되어[8], 그 필요함을 역설하였으나, 대학생의 경력개발에 관해서는 여전히 초보단계인 셈이다. 반면, 해외의 경우, 대학생의 구직을 위한 과정에서 경력개발 역량에 관한 논의가 활발하며, 이러한 경력개발 교육이 직업 선택에서 중요한 연결고리로 간주되어 경력개발 교육과정의 계획과 제공, 구성에 대한 연구들이 다양하게 진행된 사실을 알 수 있다[9,10,11]. 따라서 우리나라도 어려운 취업난을 해결하는 방편으로 개인의

노력, 대학의 지원 등 대학생의 경력개발 및 관리의 당위성을 찾을 수 있다.

반면, 경력개발은 다양한 프로그램이 제공되더라도, 실제 수요자가 해당 프로그램을 정확히 인지하지 못하거나 혹은 이해는 하나 참여하지 않는 경우 그 실효가 불분명하다. 그러므로 어려운 고용환경에서 자신의 취업과 관련하여 적극적이고 자신감 있는 태도(효능감)는 매우 중요하다. 이는 구직상황에서 취업을 성공적으로 수행할 수 있는 일종의 자기 믿음이고, 높은 구직동기를 부여하므로 구직과 관련하여 긍정적인 피드백을 얻을 수 있기 때문이다[12,13]. 이러한 구직 효능감은 대학생(청년 구직자)들의 희망직장, 취업 가능한 직장에 대한 정보부족, 불확실성, 직무에 대한 막연함과 모호성에서 발생하는 불안, 무관심, 포기 등에서 보다 긍정적이고 수용적인 태도를 야기하고 최종적으로 좋은 결과를 얻을 수 있기 때문에 그 중요성이 더욱 부각된다[14]. 특별히, 높은 구직 효능감이 형성되어 있더라도, 실제로 구직활동을 하지 않으면 현실적으로 무의미하다. 높은 구직효능감은 구직활동에 긍정적인 태도이지만, 실제로 이력서나 자기소개서 준비와 작성, 희망취업처의 정보탐색과 면접 준비 등의 실제적인 행동이 없으면, 취업성공이라는 결과도 얻을 수 없다. 결국, 구직효능감은 구직강도라 표현되는 실제 구직활동을 이행하는 것과[15], 유의한 관계를 수립할 수밖에 없고, 이는 높은 구직성가로 이어져, 실제 취업준비자가 자신이 원하는 직업과 직무에 대한 명료성을 높이게 되는 것이다[12].

연구 목적의 대상이 되는 대학생과 관련하여 진행된 구직활동 연구들은 인구 통계적 변인과 취업성과여부를 규명하는 사회학, 사회복합학적 관점의 연구[16,17,18]와 심리학 및 경영학 차원에서의 취업 성공을 결정하는 요인과의 관계 검증[12,14,19,20]위주의 인적자원 중심의 연구들이 전개되었고, 특히 체육 계열과 관련한 연구는 쉽게 찾아보기 어렵다.

다만 최근의 대학상황과 취업시장의 현상을 반영하듯 체육 계열과 관련하여 생활체육지도자 연수 참가가 구직 효능감에 영향을 미친다고 보고한 연구[21]와 장진 등[8]이 보고한 대학생의 경력개발활동과 그 필요성의 효과 입증 외에는 뚜렷하게 존재하지 않는다. 다만, 기존에 체육 계열의 유사연구로 진로교육과 취업, 진로준비 행동과의 관계에서 변인간의 유의미성을 보고한 일부 연구들을 찾

아 볼 수 있다[22,23,24,25,26,27]. 중요한 것은 양질의 차원으로 늘어난 체육학 전공자에 대한 구직활동에 대한 논의가 미흡하고, 진로교육 영역 연구로 국한된다는 점이다. 진로교육은 개인의 삶을 통해 한 방향으로 나아가고자하는 직업, 준비기반 등의 포괄적인 의미인데 반해 경력개발은 특정 목표를 달성하기 위해 필요한 능력을 개발하고 촉진하는 과정으로 개인성장과 직무능력 향상이라는 보다 구체적인 과정이라는 것이다. 따라서 본 연구에서는 체육계열의 예비취업자에 해당되는 고학년들이 인지한 대학의 경력개발지원에 대한 인식과 이를 토대로 형성되는 대학생의 구직효능감과 구직강도의 관계를 규명하고자 하며, 이를 토대로 대학 및 전공차원의 경력개발지원의 필요성을 강조하고자 한다.

이와 같은 연구목적을 달성하기 위한 구체적인 연구가설은 다음과 같다.

- H-1. 체육계열 대학생이 인식한 경력개발지원은 구직효능감과 구직강도에 영향을 미칠 것이다.
- H-2. 체육계열 대학생의 구직효능감은 구직강도에 영향을 미칠 것이다.
- H-3. 체육계열 대학생이 인식한 경력개발지원과 구직강도의 관계에서 구직효능감은 매개효과가 있을 것이다.

2. 연구 방법

2.1 연구대상

본 연구는 서울, 충남과 경상지역에 위치한 일부 대학 가운데 체육 전공자 3·4학년을 모집단으로 설정하였다.

<Table 1> Demographic variables (n=223)

Variable		Frequency (person)	Percentage (%)
Gender	Male	158	70.9
	Female	65	29.1
School year	Junior	193	86.5
	Senior	30	13.5
School Location	Seoul	77	34.5
	Local	146	65.5
Acquired credits	Over 3.5 credits	154	69.1
	Under 3.49 credits	69	30.9

이후, 2016년 3월부터 6월까지 조사 대상 학교의 협조를 얻어 집락표집법을 이용하여 총 300명을 선정하였다. 최초 배포된 자료에서 43부가 회수되지 않았고 분석과정 중에서 불성실하다고 판단되는 자료(무 기입, 이중기입, 일관된 점수의 부여 등) 34부를 제외하여 총 223명의 자료를 대상으로 분석하였다. 연구대상의 일반적 특성은 <Table 1>과 같이, 성별은 남학생 158명(70.9%), 여학생 65명(29.1%), 학년은 3학년 193명(86.5), 4학년 30명(13.5%), 대학 위치는 지방 146명(65.6%), 서울 77명(34.5%), 평균평점은 B+이상 154명(69.1%), B학점 이하 69명(30.9%)으로 나타났다. 종합해 보면, 연구대상은 남학생 위주의 서울 및 지방권역 체육계열 3학년이 주를 이루었으며, 이들의 평점은 B학점 이상으로 추정된다.

2.2 조사도구

연구의 자료 수집은 설문지를 사용하였고, 문항은 연구통계학적 특성 4개 문항, 독립변인으로 체육계열 대학생이 인식하는 경력개발지원 18개 문항, 매개변인인 구직효능감 8개 문항, 종속변인인 구직강도 10개 문항, 총 40개 문항을 구성하여 5점 Likert 유형으로 제시하였다.

2.2.1 경력개발지원

경력개발지원(career development support)은 개인의 경력을 선택하고 직무와 관련된 경험과 자기발전의 과정으로 자기이해, 전공지식, 진로결정 확신 등의 요인을 의미한다[27]. 본 연구에서는 체육계열 대학생의 경력개발지원인식을 측정하기 위해 선행 연구에서 사용된 측정도구를 수정·보완하여 재구성하였다[8]. 구체적으로 취업준비를 위한 지원프로그램, 현장경험지원 프로그램에 대한 인식과 소속 교수의 경력개발 동기부여 등의 지원을 의미하고, 측정도구의 Cronbach's alpha 값은 교수지원 .849, 취업준비지원 .878, 현장경험지원 .863으로 나타나 충분한 내적 일관성을 나타냈다[29].

2.2.2 구직효능감

구직효능감이란 구직활동에 대해 얼마나 자신감을 갖고 있는지를 의미하는 일종의 구직 활동에 대한 자기 효능감을 의미한다[12]. 본 연구에서는 선행연구에서 사용된 측정도구를 토대로 재구성하였다[13].

구체적으로 “나는 취업정보를 찾는 방법에 대해 잘 알고 있다”, “취업 지원서 작성법을 잘 알고 있다”, “취업에 도움 될 만한 자격 혹은 기술을 보유하고 있다”, “인터뷰 방법을 잘 안다”, “내가 원하는 직장을 잘 찾는다.”의 문항으로 해당요인의 신뢰도 계수인 Cronbach’s alpha 값은 .874으로 나타났다.

2.2.3 구직강도

구직강도는 실제적으로 구직행동을 하는 것을 의미하는데 예를 들면 이력서의 작성, 구직 희망기업에 연락하기가 이에 해당된다[15]. 구직강도는 2가지 형태로 측정될 수 있는데[30], 본 연구에서는 예비구직강도(preparatory job search intensity)에 대한 내용으로 “구인광고보기”, “이력서 작성연습”, “취업전문기관 가입”, “기업탐색(분석)”, “기업정보 학습” 등의 내용을 토대로 본 연구의 목적에 맞게 수정·보완하였으며, 해당요인의 신뢰도 계수인 Cronbach’s alpha 값은 .878로 나타났다.

2.3 설문지의 타당성 및 신뢰도

본 연구는 선행연구를 토대로 구성된 설문지를 스포츠경영학 교수 1명과 스포츠 교육학 박사 1명의 총 2명의 전문가들이 문항의 적합성을 논의하고 내용타당도를 확보하였다. 또한 전체요인의 적합성을 파악하기 위하여 다차원으로 구성된 모든 문항 검증을 <Table 2>와 같이 실시하였다. 각 요인의 표준화계수의 경우 경력개발지원의 취업준비지원은 .745~.801, 현장경험지원 .764~.859, 교수지원 .791~.828로 나타났고, 구직 효능감 .691~.840, 구직강도 .678~.874 로 나타나 모든 요인이 기준치 .05를 충족시키고 있으며[31], 더불어 단일 차원의 개념 신뢰도 값은 .734~.830으로 나타났다. 구성요인에 대한 선행연구에서 제시된 이론을 토대로 설정된 변수 간의 관계 성립여부에 대한 검증을 위해 최대우도법(maximum likelihood)을 이용한 확인적 요인분석을 수행하였고, 산출된 분산추출지수(AVE)값을 통해 각 변수가 측정하는 항목에 대해 연구에서 의도한 차원의 형성여부를 실증

<Table 2> Factor analysis and Internal consistency

Factor	Question	β	S.E	t-vaule(C.R)	p	CR	AVE	
Career Development Support	Support preparation for employment	Support preparation for employment 1	.750				.772	.565
		Support preparation for employment 2	.745	.094	11.099	.001		
		Support preparation for employment 3	.767	.095	11.355	.001		
		Support preparation for employment 4	.801	.080	11.900	.001		
		Support preparation for employment 5	.779	.096	11.548	.001		
	Support an experience	Support an experience 1	.764				.830	.670
		Support an experience 2	.858	.095	13.199	.001		
		Support an experience 3	.859	.088	13.184	.001		
	Encouragement of professor	Encouragement of Professor 1	.799				.795	.610
		Encouragement of Professor 2	.828	.081	12.766	.001		
		Encouragement of Professor 3	.791	.082	12.312	.001		
	Job search efficacy	Job search efficacy 1	.840				.776	.573
		Job search efficacy 2	.839	.079	9.595	.001		
		Job search efficacy 3	.603	.069	11.458	.001		
		Job search efficacy 4	.831	.076	14.921	.001		
Job search efficacy 5		.691	.074	15.143	.001			
Job search intensity	Job search intensity 1	.678				.734	.517	
	Job search intensity 2	.807	.109	9.489	.001			
	Job search intensity 3	.788	.119	11.454	.001			
	Job search intensity 4	.874	.116	10.524	.001			
	Job search intensity 5	.701	.114	10.696	.001			

$\chi^2=330.556(df=179, p<.000)$, SRMR=.049, RMSEA=.062, TLI=.940, CFI=.948

하기 위한 집중타당성을 검증하였다[32]. 변인별 확인적 요인분석은 적합도 기준으로 $\chi^2=330.556(df=179, p<.000)$ 로 부적합한 것으로 나타났으나, CFI=.948, TLI=.940, SRMR=.049, RMSEA=.062로 적합도 지수 값이 최적(권장)수준에 도달하는 것으로 나타났다[32].

한편, 본 연구에서 제시된 경력개발지원 구인요소는 취업준비지원, 현장경험지원, 교수지원의 다차원으로 구분되나 연구의 목적이 경력개발지원과 구직효능감 및 구직강도의 효과검증인 점을 반영하여, 모델 단순화 작업인 항목 묶음(Item Parceling)을 실시하였다. 그 결과 <Table 3>과 같이 구성된 확인적 요인분석의 요인부하량 및 모델적합도의 수치가 더 좋아졌음을 알 수 있다. 다만, 항목 묶음을 토대로 분석한 연구가 일부 편향적인 결과로 판단될 수 있음을 제시하였으나[32], 본 연구에서는 전체요인에 대한 타당도와 항목 묶음을 활용한 연구 타당성 검증에서 그 차이가 미묘하고, 이미 <Table 2>를 토대로 적합성 검증을 확보하였다. 그러므로 본 연구 목적을 달성하기 위해 설정된 연구모형의 확인적 요인분석을 재차 실시하였고, <Table 3>와 같이 모든 기준에서 통계적으로 유의한 수준($p<.001$)으로 요인이 적재되어 전체 모델분석으로 이용하였다.

<Table 3> Confirmatory Factor Analysis and Reliability

Factor & Question		β	S.E	CR	AVE
CDP	Support preparation for employment	.836		.860	.717
	Support an experience	.858	.084		
	Encouragement of professor	.779	.078		
Job search efficacy	Job search efficacy 1	.841		.771	.566
	Job search efficacy 2	.839	.074		
	Job search efficacy 3	.598	.076		
	Job search efficacy 4	.833	.069		
	Job search efficacy 5	.691	.079		
Job search intensity	Job search intensity 1	.681		.734	.517
	Job search intensity 2	.804	.077		
	Job search intensity 3	.789	.078		
	Job search intensity 4	.871	.076		
	Job search intensity 5	.702	.076		

$\chi^2=123.685(df=62, p<.000)$, RMR=.047, RMSEA=.067, TLI=.955, CFI=.964

2.4 자료처리 방법

본 연구에서는 조사대상자에게 설문지의 내용을 설명하고 조사목적에 대해 협조를 구한 후, 자기평가 기입법으로 응답하게 하였다. 응답된 자료는 그 자리에서 회수하거나 일정시간 이후 회수 하였다. 회수된 자료 중 응답이

불성실하다고 판단된 자료를 제외한 후 윈도우용 통계패키지 프로그램인 SPSS 20.0 version으로 빈도분석, 상관관계분석을 실시했고, AMOS 20.0 version을 통해 확인적 요인분석, 가설 검증을 위한 구조방정식모형분석(structural equation model : SEM)을 실시하였다.

3. 결과

3.1 변인간의 상관관계

각 요인간의 판별타당성 검증을 위해 상관관계분석을 실시한 결과, <Table 4>와 같이 경력개발지원과 구직효능감, 구직강도 모두에서 정(+)적인 상관관계를 보이고 각 요인 간에 산출된 평균분산추출지수(AVE)값인 대각선 행렬의 수치가 각 요인의 상관계수의 제곱보다 크므로 요인 간에는 판별타당성이 확보되었다[32].

<Table 4> Results of Correlation Analysis

Variable	CDP	JSE	JSI
Career Development Support	.717a)		
Job search efficacy	.444**	.566a)	
Job search intensity	.332**	.745**	.517a)

$p**<.01$, a)= AVE value

CDP:Career development support, JSE:Job search efficacy, JSI:Job search intensity

3.2 변인간의 인과관계

3.2.1 연구모형 검증

본 연구에서 설정한 경력개발지원과 구직효능감 및 구직강도의 관계를 구성하는 구조모형을 검증한 결과 <Table 5> 과 같이 $\chi^2=123.685(df=62, p=.000)$ 로 나타났고, SRMR=.047, RMSEA=.067, TLI=.955, CFI=.964로 본 연구모형의 적합성을 확인하였다[35,36].

<Table 5> Research model Fit

χ^2	df	p	SRMR	RMSEA	TLI	CFI
123.685	62	.000	.047	.067	.955	.964

3.2.2 연구 가설검증 및 매개효과 검증

본 연구의 가설을 검증하기 위해 <Table 6>과 같이 각 변인들 간의 경로를 분석한 결과, 첫째, 체육계열 대학

생이 인식한 경력개발지원은 구직 효능감에 영향을 미쳤고($\beta=.524, t=6.872, p<.001$) 구직 강도에는 영향을 미치지 않았으며($\beta=-.087, t=-1.409$), 둘째, 구직 효능감은 구직 강도에 영향을 미쳤다($\beta=.900, t=11.672, p<.001$). 더불어, 체육계열 대학생이 인식한 경력개발지원과 구직강도 간의 구직 효능감은 두 변수 간에서 완전 매개하여($\beta=.434, p<.004$), 구직강도에 유의하게 나타났다. <Table 7>과 같이, 두 변수간의 완전매개모형의 적합도 검증과 부트스트래핑(Bootstrapping)을 실시한 결과 완전매개모형은 $\chi^2=125.679(df=63, p=.000)$ 로 나타났고, SRMR=.049, RMSEA=.067, TLI=.955, CFI=.963으로 적합하고 불완전 매개모형과의 차이가 $\chi^2=1.994, \Delta df=1$ 로 나타나 두 모형 간에 차이가 자유도 1에서 χ^2 값이 $\alpha = .01$ 수준에서 2.70이하로 나타나 완전매개임을 확인할 수 있다[35]. 또 간접효과의 유의성 검증을 위해 반복횟수 1000번, 통계적 유의성 신뢰구간 95%(Bias-Corrected Confidence intervals)에서 부트스트래핑을 수행한 결과, 유의도 값이 $p=.004$ 로 나타나 경력개발지원과 구직강도의 관계에서 구직 효능감의 매개효과(완전매개)는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

그러므로, 체육계열 대학생이 인식한 경력개발지원인식과 구직강도관계에서 구직 효능감은 매개(완전)효과가 있는 것을 확인할 수 있다.

종합해 보면, 가설 1에서 구직효능감은 채택, 구직강도는 기각되어 부분적으로 유의하고, 가설 2는 구직효능감과 구직강도의 유의성을 검증하여 채택됨을 확인하였으며, 가설 3도 부트스트래핑을 수행하여 매개효과를 검

증한 결과 그 유의성을 규명하여 가설이 채택됨을 확인하였다.

4. 논의

본 연구는 체육계열 대학생이 인식한 경력개발지원과 구직효능감 및 구직강도의 관계를 규명하고, 경력개발지원 인식과 구직강도 간의 구직 효능감의 매개효과를 검증하는 것에 그 목적이 있었다. 개별적인 가설 검증결과를 토대로 다음과 같이 논의하였다.

첫째, 체육계열 대학생이 지각한 경력개발지원은 구직 효능감에 긍정적인 영향을 미쳤다. 이는 구직에 대한 자신감, 역량 및 효과에 대해 긍정적으로 인지하는 것으로 대학에서 실시하는 취업지원 프로그램 참여집단이 비참여 집단에 비해 높은 구직효능감을 나타낸다고 보고하여 연구결과를 지지해 주었다[20]. 그러므로 본 연구에서 경력개발을 위한 취업준비 프로그램의 제공이 대학생의 경력개발을 위해 긍정적으로 인식되는 것으로 판단된다. 이는 또한 전문대학생의 취업지원프로그램이 구직효능감에 긍정적인 영향을 미친다는 연구에 의해 지지받고 [39], 더불어 전문대학생의 커리어 코칭프로그램이 구직행동을 증가시킨다고 보고 된 연구 결과와 동일한 맥락으로 해석된다[40].

더불어 대학졸업예정자의 취업지원프로그램 참여여부와 종류가 구직효능감에 긍정적이라고 보고된 연구와 유사한 결과로[41], 향후 경력개발을 위해서는 전공 적합성이 포함되는 차별적이고 특화된 프로그램으로 확장될 필요가 있다.

<Table 6> Results of Path Analysis

path	β	S.E.	C.R(t)	Sig	평가
CDP → Job search efficacy	.524	.086	.588	6.872***	채택
CDP → Job search intensity	-.087	.088	.492	-1.409	기각
Job search efficacy → Job search intensity	.900	.098	1.025	11.672***	채택

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

<Table 7> The Result of mediating effect

path		95% Confidence Interval					
		indirect effects		Lower		Upper	
CDP → Job search intensity		434.($p=.01$)		.377		.677	
model	χ^2	df	p	SRMR	RMSEA	TLI	CFI
Effect of full parameters	125.679	63	.000	.049	.067	.955	.963

$\Delta\chi^2=1.994, \Delta df=1$

반면, 체육계열 대학생이 지각한 경력개발지원은 구직 강도에 영향을 미치지 못했다. 일반적으로 구직행동과 관련된 연구들에서 높은 구직 강도는 실제 취업 성공으로 이어짐은 물론, 구직활동 시간 및 노력을 감소시키는 중요한 역할을 담당한다[15]. 그러나 본 연구에서는 유의미한 영향을 미치지 못한 것으로 나타났는데 이는 연구 대상이 실제 구직행동을 수행하는 4학년이 아닌, 3학년도 표집된 이유 때문인 것으로 추정된다.

구직강도는 구직목표나 구직기술에 비해 더 적극적인 구직행동의 실제 행위이다. 따라서 이력서의 작성, 희망 취업기관의 정보 탐색 등 적극적인 행위인 반면, 조사 대상자의 약 65%(대학 3학년)은 실제 구직행동에서는 한계성을 보일 것으로 추정된다. 따라서 대학에서 졸업을 눈앞에 둔 4학년만을 위한 경력개발 지원보다, 장기적 관점의 학년별, 단계적 경력개발의 필요성을 강조되어야 할 것이다. 이미 대학생의 경력계획이 실제 고용가능성에 도움을 주고, 전공몰입과 창의성이고 긍정적으로 작용하며, 자기주도적 경력계획수립과 고용가능한 창의형 인재로 성장할 수 있는 요소로 평가됨을 강조하며 취업 외 효과가 있음을 제시하였다[7]. 따라서 대학 자체에서 인적자원개발의 이론적 시사점과 아울러 실질적인 경력개발을 위한 실천적 노력이 필요할 것으로 판단된다.

둘째, 체육계열 대학생의 구직 효능감은 구직 강도에 긍정적인 영향을 미친다. 대개 연구에서 구직효능감과 구직 강도를 혼용하여 사용하지만, 일부 연구에서는[15]는 구직자의 구직 강도를 결정하는 선행요인으로 구직 효능감을 제시하여, 본 연구에서 구직 효능감이 구직 강도에 긍정적인 영향을 미친다는 연구 결과를 지지하는 것으로 판단된다. 또한 구직효능감이 구직의 어려움이나 높은 불안수준에서도 취업 가능성을 높여주는 역할을 수행함을 강조하였는데 이는 구직 효능감이 자기 효능감과 유사하게 해석되어 높은 과제 난이도와 어려운 환경에서도 노력하는 점이 구직상황에서도 동일하게 작용됨을 강조한 것이다[12]. 또한 청년구직자의 높은 구직강도는 자신의 원하는 직업을 잘 알고, 이를 위해 수행해야 하는 활동에 대한 명확한 인식이 가능함을 강조하며[14], 이러한 현상이 구직에 대한 긍정적 마음가짐, 자신감에 의해 파생됨을 강조하며 본 연구의 결과를 지지해 주었다.

마지막으로, 체육계열 대학생의 경력개발지원은 구직 효능감을 완전 매개하여 구직강도에 영향을 미치는 것

로 나타났다. 경력개발 자체가 실제 구직을 위한 행위로 이어지기보다는 경력개발에 대한 지원과 인식이 취업준비에 대한 계획, 사전 경험 등 현장체험으로 구성되는 특성으로 실제 취업에 있어서의 자신감 등의 구직 전반에 대한 긍정적인 정서로 이어지고, 이를 토대로 실제 고용가능성을 높여 주리라 판단하는 것이다. 실제로 몇몇 연구에서 청, 장년 및 대학생의 구직강도의 선행요인으로 구직효능감을 제시하고, 구직효능감을 매개로 구직강도가 높아짐을 보고하여 본 결과를 지지해 주었다[12,14,18].

대학생이 재학시절을 활용하여, 원하는 직업을 선택하고 취업에 성공하는 것은 이상적인 일이다. 따라서 대학생 스스로는 물론, 대학 구성원들은 끊임없는 노력을 기울이고, 그런 의미에서 취업을 위한 노력의 지속성은 실제 취업률로 이어질 확률을 높이는 방법이다. 따라서 대학생의 높은 구직 효능감은 연구결과처럼 실제 취업으로 이어가는 중요한 요소가 되므로 장기적 관점에서 구직효능감 형성이 중요한 이유이다.

5. 결론 및 제언

5.1 결론

본 연구는 체육계열 대학생의 경력개발지원과 구직효능감 및 구직 강도의 관계를 분석하는데 목적이 있었다. 이에 따른 결론은 다음과 같다.

첫째, 체육계열 대학생이 인식한 경력개발지원은 구직 효능감에 영향을 미쳤지만, 구직강도에는 영향을 미치지 못했다. 현재의 대학교육에서 경력개발보다 대학전체 및 전공별로 취업지원 프로그램 위주로 제공되는 현실이다. 따라서 향후에는 전공별 특화, 학년을 고려한 단계적 접근을 토대로 수요자 중심의 경력개발이 필요하며, 더불어, 경력개발활동을 통해 취업을 준비하는 예비구직자들이 높은 자신감을 형성할 수 있는 지원 영역의 구조화 및 확장이 필요할 것이다. 둘째, 체육계열 대학생의 구직효능감은 구직강도에 영향을 미쳤다. 구직에 대한 높은 자신감은 실제 구직 상황에서도 긍정적인 것으로 나타났다. 따라서 전공생에게 필요한 취업역량을 인지시키고 이를 사전에 준비시키므로 실제 취업에 도움을 줄 수 있는 태도 형성이 매우 중요하다.

끝으로 체육계열 대학생이 인식한 경력개발지원과 구

직강도 사이에서 구직효능감은 완전 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 대학생이 취업을 준비하는 과정에서 발생하는 자신감은 불확실한 진로(직장과 직무설정의 불확실성, 미인지, 모호성 등)를 명확하게 해석하는 필수 요건일 것이다. 더불어 자신의 구직에 대한 명확한 이해는 효율적인 결과를 기대할 수 있게 할 것이다. 따라서 대학에서는 학년별로 경력개발의 단계적 활용(필요성과 목표설정, 구직을 위한 적절한 절차와 계획 수행 등)이 필요하리라 판단된다.

5.2 제언

본 연구에서 나타난 몇 가지 현상을 통하여 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다.

본 연구의 조사대상이 일부지역에 국한되었고, 실제 취업준비생을 3·4학년으로 표집하여 조사한 것에 비해 자료수집과정에서 상대적으로 4학년이 적게 조사된 점은 실제 연구결과를 해석하는데 주의가 필요한 부분으로 판단된다. 그러므로 후속연구에서는 조사대상의 범위에서의 확장된 연구가 시급하며, 나아가 실제 취업한 취업자를 토대로, 경력개발에 대한 성과위주에 대한 연구와 취업 준비생과의 인식차이를 비교하는 차원의 연구가 필요하고 이를 토대로 경력개발의 당위성을 확장시킬 수 있다고 판단된다.

ACKNOWLEDGMENTS

This study was supported by the BaekSeok University grant

REFERENCES

[1] Y, U, Choi. "Comparative analysis for employment rate between participants and non-participants in the university career development management system." : case of "Y" university, Graduate School of Government and Business, Yonsei University; 2016.
 [2] J, W, Yi, D, S, Han, D, H, Yun, "Crisis at Universities and the Practical Issues of Physical Education and Sports Related Departments" Journal

of Digital Convergence, Vol. 14, No.1, pp. 427-436, 2016.
 [3] W, Y, Baek, H, N, Jung. "An analysis of the effect of the extra-curriculum activities and teaching method on college educational performance." The Journal of Economics and Finance of Education, Vol. 21, No. 1, pp. 261-284, 2012.
 [4] Felsman, D. E. and Blustein, D. L. "The role of peer relatedness in late adolescent career development." Journal of Vocational Behavior. Vol. 54, No. 2, 279-295, 1999.
 [5] Hall, D. T, "Careers in and out of organizations. Thousand Oaks," CA: Sage Publications Vol. 64, No. 9, pp. 21-32, 2002.
 [6] D, B, Kwon, S, J, Hu, S, E, Kim. "Needs Analysis of Career Development Program for Students at the College of Education-Focus on K University College of Education in KOREA-." The Korea educational review, Vol. 14, No. 1, pp. 225-245, 2008.
 [7] J, G, Lee, J, C, LEE. "An Empirical Study on the Effects of University Students' Career Planning upon Employ ability and Creativity: the Mediation Effect of Major Commitment." Korean Association of Business education, Vol. 29, No. 5, pp. 229-252, 2014.
 [8] J, Jang, W, M, Shin, T, H, Kim. "Impacts of Perceived Career Development Support on Career Planning and Career Outcomes among Sport Related Majoring Students." Journal of Sport and Leisure Studies, Vol. 56, pp. 727-736, 2014.
 [9] Harvey, Lee, William Locke, and Alistair Morey. "Enhancing employability, recognising diversity: Making links between higher education and the world of work." Universities UK, 2002.
 [10] Knight, Peter T. and Mantz Yorke. "Employability through the curriculum." Tertiary Education and Management, Vol. 8, No. 4, pp. 261-276, 2002.
 [11] Fallows, Stephen, and Christine Steven. "Building employ ability skills into the higher education curriculum: a university-wide initiative." Education training, Vol. 42, No. 2, pp. 75-83, 2000.

- [12] G, Kim. "A Relationship Between Predictors of Job Search Intensity and Job Search Clarity Among Job Seekers in Job Center." *Quarterly journal of labor policy*, Vol. 9, No. 3, pp. 113-141, 2009.
- [13] Saks, Alan M, and Blake E. Ashforth. "Change in job search behaviors and employment outcomes." *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 56, No. 2, pp. 277-287, 2000.
- [14] H, D, Kim, Y, S, Han "Younger Job Seekers' Job Search Self-efficacy and Job Search Intensity and Its Effects on Employment Outcomes." *Quarterly journal of labor policy*, Vol. 12, No. 4, pp.1-12, 2012.
- [15] Kanfer, Ruth, Connie R. Wanberg, and Tracy M. Kantrowitz. "Job search and employment: A personality - motivational analysis and meta-analytic review." *Journal of Applied psychology*, Vol. 86, No. 5, pp. 837, 2001.
- [16] H, Y, Kim, K, S, Woo. "Determinants of Reemployment of the Elderly workers." *The korean Gerontological society*, Vol. 24, pp. 97-110, 2004.
- [17] H, D, Kim, S, H, Sung, "Explorations on Job Search Activities of College Graduates: College Transfer & Job Search Motivations." *Korean academy of management, Conference on Korean academy of management*, pp. 1-23, 2010.
- [18] I, Yu, S, R, Kim, "Analysis of Structural Equation Model on Affecting Factors and Causality of Job Search Intention among Expectant Graduates from University." *Journal of the korea contents association*, Vol. 13, No. 11, pp. 198-212. 2013.
- [19] Y, J, Kang, "A Study on the Meaning of University Students' Career Study Group for Job Search ." *The Educational Research for Tomorrow*, Vol. 26, No. 1, pp. 1-20, 2013.
- [20] Y, S, Cho, " A study on the relationship between university's job search supporting programs and job seeking efficacy." *Gyeongbuk: Department og Industrial Welfare Graduate School, Daegu University*; 2012.
- [21] M, J, Kim, H, J, Jung, "The Influence of Participation Motivation of the Training Session for Instructors of "Sport for All" on the job Searching Efficacy : Focused on the Mediating Role of Learning Satisfaction." *Journal of Sport and Leisure Studies*, Vol. 63, No. 2 ,pp. 559-569, 2016.
- [22] G, S, Kim, S, S, Joo, "Exploring the Way to Enhance Career Path and Professionalism in Physical Education and Sports Related Departments in Korean Universities." *Korean journal of sport pedagogy*, Vol. 22, No. 2, pp. 23-40, 2015.
- [23] 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.
- [24] D, S, Ryu, M, S, Park, J, K, Kim, "The Effect of Education Satisfaction and Evaluation in the Employment Supporting Program on Employment Barrier Awareness Level and Career Preparation Behavior of Sports Related Majoring University Student." *The Korean journal of Physical Education*, Vol. 53, No. 4, pp. 293-306, 2014.
- [25] J, J, Part, A, R, Hong, "Direction of University Career Education through Career Perception of Sports-related University Students." *Korean journal of sport pedagogy*, Vol. 23, No. 3, pp. 68-88, 2016.
- [26] G, Y, Lee, A, C, Kim, "The Relationships of academic self-efficacy, outcome expectation, and department-adaptation of Students Majoring in sports." *Journal of Digital Convergence*, Vol. 14, No. 2, pp. 509-517, 2016.
- [27] J, H, Choi, "Departmental Trust on Departmental Development and Academic Performance and Demographic Differences in the Department affiliated with Physical Education." *Journal of Digital Convergence*, Vol. 14, No.6, pp. 467-475, 2016.
- [28] H, J, Sung, S, I, Na, "The Relationship among Career Development Competency, Career Exploration Behavior and Career Development Supports of Senior Students in Universities." *Journal of Agricultural Education and Human Resource Development*, Vol. 44, No.1, pp. 83-108, 2012.

- [29] Nunnally, J. C., "Psychometric theory (2nd ed.)." New York, NY: McGraw-Hill. 1978.
- [30] Blau, G. "Testing a Two-dimensional Measure of Job Search Behavior." *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 59, pp. 288~312, 1994.
- [31] Kline, R. B., "Principles and practices of structural equation modeling." New York: Guilford, 1998.
- [32] J, J, Song, "SPSS/AMOS Statistical Methods", 21Century Publishing Company, 2015.
- [33] Bagozzi, R. P., and, Y. "On the evaluation of structural equation models." *Journal of the Academy of Marketing Science*, Vol. 16, No.1, pp. 74-94, 1988.
- [34] Hair, J. E., Anderson, R. E., Tatham, R. L. and Black W. C., "Multivariate data analysis (5th ed.). Upper Saddle River." NJ: Prentice-Hall. 1998.
- [35] Browne, M. W. and Cudeck, R. "Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.) *Testing Structural Equation Models*." Newbury Park, CA : Sage, pp. 445-455, 1993.
- [36] Tucker, L. R., & Lewis, C. "The reliability coefficient for maximum likelihood factor analysis." *Psychometrika*, Vol. 38, pp. 1-10, 1973.
- [37] B, R, Bae, "AMOS 21 Structural equation model", ChungRam, 2014.
- [38] S, U, Jang, "The Effects of Career Counseling Program on Job Seeking Efficacy for Junior College Student." Department of Vocational Studies, Graduate School of Public Administration, Kyonggi University, 2007.
- [39] S, H, Kim, "The effect of Job-Hope Program for the long-term unemployed on Job seeking efficacy, self-esteem and communication." *Counseling Psychology Major Graduate School of Education Kyung sung University*, 2010.
- [40] C, G, Park, "The Effects of Career Coaching Program on Job-seeking Efficacy and Career Preparation Behavior of Junior College Students," Department of Coaching Psychology The Graduate School of Education Kwang woon University, 2012.
- [41] S, S, Bae, "The Effects of Job Search Efficacy and Job Search Out comes Obtained by Participating in

Job Search Supporting Programs - Focused on the Expectant Graduates of Universities in Daejeon and Chungcheong Area," Department of Business Administration Graduate School of Kong-ju National University, 2013.

김 성 덕(Kim, Sung Duck)



- 2004년 2월 : 한국체육대학교 사회체육학과(체육학사)
- 2012년 2월 : 한국체육대학교 대학원 체육학과(이학박사)
- 2014년 3월 ~ 현재 : 백석대학교 스포츠과학부 교수
- 관심분야 : 스포츠 경영·마케팅
- E-Mail : sdkim@bu.ac.kr