

# 대학생의 대인관계능력이 직업기초능력에 미치는 영향

이재한\*, 임상호\*\*  
리송\*, 공주대학교\*\*

## The Effect of Interpersonal Relations Ability of College Students on Basic Skills

Jae-Han Lee\*, Sang-Ho Lim\*\*  
Leesong\*, Kongju National University\*\*

**요약** 본 연구는 대학생의 대인관계능력이 직업기초능력에 미치는 영향을 분석하였다. 연구결과 조사대상자는 20대 대학생으로 남학생(34.6%), 여학생(65.4%)으로 총 81명을 대상으로 조사하였다. 첫째, 대인관계능력에 따라 직업기초능력 향상에 차이에 대한 분석결과 리더십능력은 이성관계( $p < .001, \beta = .378$ )와 개인교우관계( $p < .01, \beta = .238$ ), 갈등관리능력은 학과대인관계( $p < .01, \beta = .313$ ), 협상능력은 개인교우관계( $p < .05, \beta = .267$ )가 유의한 영향을 미친 것으로 나타났다. 둘째, 대인관계능력이 리더십능력에 대한 상관관계는 개인교우관계-리더십능력, 리더십능력-이성관계, 학과대인관계-리더십능력으로 대인관계능력이 리더십능력에 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 셋째, 성별에 따른 직업기초능력에 대한 차이는 리더십능력은 남학생( $M=3.90$ ), 여학생( $M=3.58$ ), 갈등관리능력은 남학생( $M=3.59$ ), 여학생( $M=3.54$ ), 협상능력은 남학생( $M=4.16$ ), 여학생( $M=3.79$ )으로 남학생이 여학생보다 더 높게 분석되었다. 본 연구는 대학생의 대인관계능력이 직업기초능력 향상에 미치는 영향을 분석함으로써 개인별 대인관계능력이 직업기초능력 향상에 영향을 미치는 효과가 있음을 확인하고 그 효과성을 검증한 데 연구의 의의가 있다.

**주제어** : 대학생, 대인관계능력, 직업기초능력, 리더십, 협상능력

**Abstract** This study analyzed the effects of interpersonal skills of college students on basic competence. The results of this study were as follows: 81 male students (34.6%) and female students (65.4%) were surveyed. First, as a result of analyzing the differences in improvement of basic competence according to interpersonal skills, leadership ability was found to be a relationship between heterosexuality ( $p < .001, \beta = .378$ ), individual fellowship ( $p < .01, \beta = .238$ ), and negotiation ability had a significant effect on individual friendship ( $p < .05, \beta = .267$ ). Second, the correlation between interpersonal abilities and leadership abilities showed that interpersonal abilities correlated with leadership abilities due to individual friendship - leadership abilities, leadership abilities - heterosexuality, interpersonal relationship - leadership abilities. Third, the differences in the basic occupational ability according to gender were male students ( $M = 3.90$ ), female students ( $M = 3.58$ ), male students ( $M = 3.59$ ) Male students ( $M = 4.16$ ) and female students ( $M = 3.79$ ) were higher than male students. The purpose of this study was to investigate the effects of interpersonal skills of college students on the improvement of basic competence and to verify the effectiveness of personal interpersonal skills.

**Key Words** : college students, interpersonal skills, vocational skills, leadership, negotiation ability

Received 5 June 2017, Revised 11 Jan 2017

Accepted 19 June 2017

Corresponding Author: Sang-Ho Lim

(Kongju National University)

Email: 35limsangho@daum.net

© Industrial Promotion Institute. 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: 2466-1139

## 1. 서론

오늘날과 같이 빠르게 변화하고 경쟁이 치열한 사회에 살고 있는 현대인들에게 조화로운 대인관계능력은 매우 중요한 역량이다. 사회의 첫발을 내딛는 사회 초년생 뿐만 아니라 오랜 사회생활, 수많은 관계 속에서 고민하고 주변 사람들과 원만한 관계로 형성된다. 의사소통능력 향상은 대인관계능력 향상으로 최상의 인간관계를 맺고 이를 지속하기 위해 갖추어야 하는 직업기초능력이다. 이는 사회의 변화가 급변함에 따라 개인에게 더욱더 요구되는 것으로 유연하게 변화에 대처 할 수 있는 능력이라고 할 수 있다. 이처럼 직업기초능력이란 직무를 수행하는데 기본적으로 공통적인 직업능력으로서 직무수행능력의 개발을 위해 기본적으로 갖추고 있어야 할 능력을 의미하며, 이는 예비 사회인인 대학생이 미래에 어떤 직업에 종사하더라도 반드시 갖추어야 하는 핵심적인 기초능력이다. 대학 차원의 직업기초능력에 관한 연구는 매우 다양하게 이루어지고 있다(이명훈 외, 2013)[1]. 이에 대학생들의 원만한 대인관계능력에 대해 진단하고 그것이 직업기초능력 향상에 어떠한 영향을 미치고 있는지 알아 볼 필요가 있다.

기존 연구에서는 대학생의 직업기초능력 수준 및 진로인식과 교육에 관한 다양한 연구자료는 있으나, 대인관계능력과 직업기초능력 향상에 대한 관계를 규명한 연구는 찾아 보기가 쉽지 않았다.

따라서 본 연구는 대학생의 대인관계능력이 직업기초능력에 미치는 영향에 대한 연구로 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

- 첫째, 대학생의 대인관계능력에 따라 직업기초능력 향상에 차이가 있는가?
- 둘째, 대학생의 대인관계능력이 리더십능력에 어떠한 상관관계가 있는가?
- 셋째, 대학생 성별에 따른 직업기초능력에 차이는 있는가?

## 2. 이론적 배경

직업기초능력에 관심을 가지게 된 기본적인 이유는 급변하는 직업세계에 능동적으로 대처할 수 있는 인적자

원 개발의 필요성이 대두되면서 전문지식뿐 아니라 적절한 대인관계능력과 직무수행에 필요한 직업기초능력을 갖춘 인재양성이 화두가 되고 있다. 직업기초능력 하위 요소와 관련된 정서지능 요소 분석에 대한 정의는 다음과 같다.

첫째, 리더십능력은 자신과 타인의 정서를 이해하고 표현하는 능력으로 외부와 관계있는 감정에 따라 사고의 방향을 재설정하고 우선 순위를 정하는 능력, 감정과 관련 있는 판단하기, 다양한 관점을 취하는 능력이다. 둘째, 갈등관리능력은 감정과 관련 있는 판단하기, 다양한 관점을 취하는 능력, 문제해결을 촉진하기 위하여 정서상태를 활용하는 능력이다. 셋째, 협상은 외부와 관계 있는 감정에 따라 사고의 방향을 재설정하고 우선 순위를 정하는 능력, 다양한 관점을 취하는 능력, 문제해결을 촉진하기 위하여 정서상태를 활용하는 능력이라고 하였다(조봉환 외, 2012)[2]. 이에 노동부를 중심으로 국가차원의 인적자원 개발을 통합적인 차원에서 체계화할 수 있는 국가직업능력표준 체계를 도입·적용하고 있다. 국가직무능력표준(NCS)의 직업기초능력은 의사소통능력, 수리능력, 문제해결능력, 자기개발능력, 자원관리능력, 대인관계능력, 기술능력, 조직이해능력, 직업윤리로 10개로 구분되어 구성되어 있다. 즉 직업기초능력 요소 중 대인관계능력은 업무를 수행함에 있어 접촉하게 되는 사람들과 문제를 일으키지 않고 원만한 관계로 지내는 능력이라고 할 수 있으며 하위 요소로는 팀워크, 리더십, 갈등관리, 협상, 고객서비스능력으로 구분되고 있다. 즉, 직종, 직무 혹은 직급에 국한되지 않고 사회에서 활동하는 모든 직업인에게 공통적으로 요구되는 기본 능력이다. 좀 더 포괄적인 관점에서 인간이 평생 자신의 삶을 영위하는데 필요한 생애스킬이자 미래인재에게 요구되는 역량으로 개념화하기도 한다. 또한, 직업기초능력은 단기간에 향상시킬 수 있는 구인이 아니며, 문제해결능력, 의사소통능력, 자원활용능력, 대인관계능력, 조직체계이해능력 등 여러 영역의 지식, 스킬 및 태도로 구성되어 있기에 이를 단시일에 배양하는 것이 쉽지 않다(이승희, 2013)[3].

대인관계능력은 다양한 배경을 가진 사람들과 함께 업무를 수행하는 능력이며 업무를 수행함에 있어 다른 사람을 이끄는 리더십 능력과 업무와 관련된 사람들 사이에 갈등이 발생하였을 경우 이를 원만히 조절하는 능력과 업무진행에 있어 다른사람과 협상하는 능력으로 직

접 고객을 상대하는 사람의 경우 고객의 요구를 충분히 만족시키고 직접 고객을 상대하지 않은 사람의 경우 고객의 요구에 부합한다는 자세로 업무를 수행하는 능력을 의미한다(안광식외2, 2014)[4]. 한편, 한국의 대기업뿐만 아니라 중소기업에서 요구하는 인재상을 분석해 보면, 기업은 ‘글로벌 환경 하에서 전문지식과 프로근성을 갖고, 올바른 가치관, 창의와 도전정신으로 조직구성원과 상호 협력하여 맡은바 임무를 완수하는 국제화된 인재’를 요구하고 있으며, 개인역량 부문에서는 기획·문서작성, 프리젠테이션 능력, PC활용, 경영학기초, 문제해결기법, 기업실무 순이고, 태도 및 가치관 부문은 올바른 가치관, 창의적 사고력, 자기관리법, 리더십 순이었으며, 조직역량 부문에서는 비즈니스 예절, 대인관계, 커뮤니케이션 관련 능력을 갖추기를 희망하고 있었다. 결국 기업은 예비 근로자인 대학생에게 전문 지식만이 아니라 직무 수행 시 모든 직업인에게 기본적으로 필요로 하는 능력을 요구하고 있다(박동열, 2006)[5]. 따라서 대학생들의 개인 친구, 이성친구, 학과친구를 통해 대인관계능력을 객관적으로 측정하여 현 직업기초능력 수준을 진단할 필요가 있다.

### 3. 선행연구

대학생의 대인관계능력이 직업기초능력에 미치는 영향에 대한 기존의 주요 선행연구를 살펴보면 다음과 같다. 문새롬(2015)은 한국의 대학생들은 대학에 들어오기 전까지 입시 위주의 교육을 받은 까닭에 대인관계 향상을 위한 기술을 다양하게 익히지 못한 상태로 대학교에 입학하게 된다. 낮은 환경과 갑작스러운 환경 변화 속에서 관계형성이 익숙하지 않은 대학생들은 각자가 살아온 방식대로 대인관계를 시도하려고 하므로 대학생활에서 부적응을 경험할 수 있다. 즉, 대인관계의 범위는 넓어지는데 정해진 틀 없이 스스로 대인관계를 형성해야하기 때문에 어려움과 불안을 겪는 학생들이 많다[6].

배순원(2015)은 대인관계는 한 사람이 다른 사람에게 어떠한 생각이나 느낌을 가지고 반응하여 어떻게 그 사람을 지각하고 행동을 하는지에 대한 심리 지향적인 양식을 말한다. 우리가 일상생활에서 피상적인 만남이 아니라 진심으로 마음을 나눌 수 있는 사람을 만나게 되면

만족스러운 대인관계를 할 수 있다[7]. 또한, 박수정(2011)은 대인관계능력은 상대방의 사고와 행동에 대한 공감적이고 정서적인 이해, 상대방과 협력을 통한 친밀감 증진, 상대방의 언행에 대한 예측과 적절한 대응, 진정한 소통을 통한 상호이해, 상존하는 갈등요인의 극소화 등 세 가지가 핵심적인 요소로 포함되어 있음을 알 수 있으며, 조직에서는 직무수행과정에서 필수적으로 요구되는 것이 개인 간의 상호이해가 바탕이 된 협력이고, 이러한 협력은 경청이 기반이 된 타인중심의 진정한 의사소통에서 비롯된다. 그리고 타인에 대한 친밀감을 높이기 위한 적극적인 행동으로서 자신의 감정을 관리하고 타인의 정서와 입장을 공감하고 이해하는 노력이 요구된다[8].

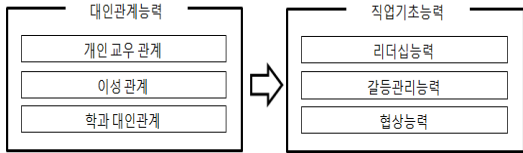
구슬기는 직업기초능력은 핵심능력(keycompetencies), 핵심 기능(corecompetencies), 핵심기술(coreskills), 보통기능(common skills), 기본기능(basicskills), 직무수행방법(workplaceknow-how), 기초직무수행능력(workplacebasics) 등 다양하게 쓰이고 있으나 그 의미는 대부분의 직종에서 직무를 성공적으로 수행하는데 기본적으로 요구되는 지식, 기술, 태도, 경험 이라고 볼 수 있으며, 직무수행능력은 특정직종 또는 직업에서 직무를 성공적으로 수행하는데 필요한 전문적인 지식, 기술, 태도, 경험으로 정의할 수 있다. 여기서 직업기초능력이란 '직무를 수행하는데 기본적으로 공통적인 직업능력을 말하는 것으로 직무를 수행하는 기초가 되는 인지적, 정의적, 심동적인 능력을 모두 포함하고 직무수행능력의 개발을 위해 기본적으로 갖추고 있어야 할 능력'이라고 정의될 수 있다[9].

정철영(2001)은 직업인으로서 조직의 세계를 이해하기 위해서는 직업기초능력이 단계적으로 이행되어야 한다. 즉, 한 인간으로서의 역할에서 개인적인 직업인으로서의 역할로 그리고 조직구성원으로서의 역할로 이행되어야 한다. 첫 번째, 한 인간으로서의 역할을 수행하는 단계에서는 의사소통능력과 수리능력이 요구된다. 둘째, 직업인으로서의 역할을 수행하는 단계에서는 정보능력과 기술능력, 자기관리 및 개발능력, 대인관계능력, 문제해결능력이 요구된다. 셋째, 조직구성원으로서의 역할을 수행하는 단계에서는 자원활용능력과 조직이해능력이 필요하다[10].

선행연구를 통해 직업기초능력의 중요성 인식 및 직업기초능력의 구성요소를 규명하고 있는 만큼, 이제는 대학생들에게 요구되는 대인관계능력에 대한 직업기초

능력 향상을 위한 방안 모색이 필요하다.

따라서 본 연구는 이론적 고찰을 토대로 대학생의 대인관계능력이 직업기초능력에 미치는 영향을 분석하고자 [Fig. 1]과 같이 연구모형을 설정하였다. 대인관계능력의 하위요소는 개인교우관계, 이성관계, 학과대인관계 나누었으며 직업기초능력은 리더십능력, 갈등관리능력, 협상능력으로 설정하였다.



[Fig. 1] Research Model

#### 4. 연구의 방법 및 절차

본 연구는 20대 대학생을 대상으로 2016년 11월 10일부터 11월 19일까지 설문지를 배포하여 총 84부를 수거하였으며 응답이 부실한 설문지를 제외하고 최종 81부를 분석에 활용하였다.

설문문항은 SQ 질문을 포함하여 응답자의 인구학 통계적 특성, 개인교우관계, 이성관계, 학과대인관계, 리더십능력, 갈등관리능력, 협상능력으로 각 8문항 구성으로 총 48문항을 조사하였다.

통계분석은 IBM SPSS Statistics 19를 사용하여 빈도 분석, 요인분석, 신뢰도분석, 상관관계분석 및 연구모형 검증에 대한 다중회귀분석과 개별 특성에 따른 집단 간 차이 분석을 위한 분산분석(ANOVA)을 실시하였다.

#### 5. 연구결과의 분석 및 해석

##### 5.1 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 일반적 특성에 대해 간단히 살펴보면 <Table 1>과 같다. 응답자는 20대 대학생 81명을 대상으로 조사 되었으며 성별은 남학생(34.6%), 여학생(65.4%)으로 나타났고, 거주지는 수도권(59.3%), 학력은 고졸(93.8%)순으로 가장 많이 조사 되었다.

<Table 1> General Characteristics of the Respondents

	Spec.	N	%
성별	남성	28	34.6
	여성	53	65.4
거주지	서울	14	17.3
	수도권	48	59.3
	충청권역	12	14.8
	경상권역	1	1.2
	전라권역	2	2.5
	기타	4	4.9
학력	고졸	76	93.8
	대졸	2	2.5
	기타	3	3.7

##### 5.2 신뢰도 및 타당도 분석

Varimax 회전 방식으로 요인분석을 실시한 결과는 <Table 2>와 같다. 48개 문항에서 변수를 정제하여 최종적으로 21개 문항을 사용하여 6개 요인이 도출되었으며 KMO와 Bartlett 구형성 검정 결과  $p < .001$  수준에서 유의하게 높게 나타나 타당성이 검증되었으며, 신뢰도 분석 결과 모든 항목의 Cronbach's Alpha값의 신뢰도는 학과대인관계(.858), 개인교우관계(.774), 리더십능력(.781), 이성관계(.751), 협상능력(.718), 갈등관리능력(.584)로 나타났으며, 학과대인관계 .858의 신뢰수준이 가장 높게 나타났고 대체적으로 양호 한 것으로 분석되었다.

<Table 2> Factor and Reliability Analysis

Variables	학과대인관계	개인교우관계	리더십능력	이성관계	협상능력	갈등관리능력
Factor 1	학과대인7	.866				
	학과대인6	.830				
	학과대인5	.817				
	학과대인8	.676				
	학과대인4	.644				
Factor 2	개인교우4		.876			
	개인교우7		.837			
	개인교우5		.636			
	개인교우2		.574			
Factor 3	리더십4		.836			
	리더십5		.783			
	리더십7		.657			
Factor 4	이성관계1			.822		
	이성관계2			.760		
	이성관계5			.679		
Factor 5	협상능력7				.832	
	협상능력5				.732	
	협상능력6				.723	
Factor 6	갈등관리4					.759
	갈등관리5					.694
	갈등관리6					.683
Eigen Value		3.173	2.503	2.374	2.111	1.988
Cronbach's Alpha	.858	.774	.781	.751	.718	.584
Variance(%)	15.108	27.029	38.335	48.385	57.852	67.042
KMO-Bartlett	.657 / 717.808***					

\*\*\* $p < .001$

### 5.3 상관관계분석

상관관계분석 결과 <Table 3>을 살펴보면 다음과 같다. Pearson 상관계수를 보면  $p < .01$  유의수준에서 유의한 상관관계가 있는 변수는 학과대인관계-갈등관리능력, 개인교우관계-리더십능력, 개인교우관계-협상능력, 리더십능력-이성관계 요인이었으며,  $p < .05$  유의수준에서 유의한 상관관계가 있는 변수는 학과대인관계-리더십능력, 개인교우관계-이성관계, 리더십능력-협상능력, 이성관계-협상능력으로 분석 되었다.

<Table 3> Correlation Analysis

Categories	M	SD	Correlation					
			a	b	c	d	e	f
학과대인관계	3.84	.677	1					
개인교우관계	3.96	.610	.199	1				
리더십능력	3.69	.637	.284*	.367**	1			
이성관계	3.37	.767	.136	.243*	.461**	1		
협상능력	3.92	.567	.202	.333**	.282*	.252*	1	
갈등관리능력	3.56	.604	.328**	.152	.123	.026	.156	1

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

### 5.4 회귀분석

다중회귀분석을 실시한 결과 학과대인관계, 이성관계, 개인교우관계에 대한 리더십능력, 갈등관리능력, 협상능력 간의 상관관계는 각 .560, .342, .397로 양호한 상관관계를 보이고 있고,  $R^2$ 은 각 .314, .117, .157로 학과대인관계, 이성관계, 개인교우관계가 리더십능력, 갈등관리능력, 협상능력 간에 대해 각 31.4%, 11.7%, 15.7%의 설명력을 나타내고 있다. 또한, 리더십능력에 대한 이성관계 ( $p < .001$ ,  $\beta = .378$ )와 개인교우관계( $p < .01$ ,  $\beta = .238$ )가 유의한 영향을 미쳤으나, 학과대인관계에는 유의한 영향을 미치지 못했다. 갈등관리능력은 개인교우관계, 이성관계보다 학과대인관계( $p < .01$ ,  $\beta = .313$ )가 영향을 미친 것으로 나타났고, 협상능력은 개인교우관계( $p < .05$ ,  $\beta = .267$ )가 유의한 영향을 미친 것으로 나타났고, 이성관계, 학과대인관계에는 영향을 미치지 못한 것으로 분석 되었다.

공선성 진단 결과 Durbin-Watson 값이 순서대로 각각 2.105, 1.888, 2.049로 0 또는 4에 가깝지 않고 기준값인 2에 가깝게 나타나 잔차의 독립성이 확인되었으며, 모든 변수의 공차한계 값은 학과대인관계, 이성관계, 개인교우관계 각 .913, .933, .952으로 나타나 다중공선성에 문제가 없는 것으로 해석할 수 있다.

<Table 4> Multiple Regression Analysis

Independent	Dependent	$\beta$	t	$R^2$	F	VIF
개인교우관계	리더십능력	.238	2.410**	.314	11.749***	1.095
이성관계		.378	3.866***			
학과대인관계		.186	1.918			
개인교우관계	갈등관리능력	.100	.890	.117	3.394*	1.095
이성관계		-.040	-.365			
학과대인관계		.313	2.855**			
개인교우관계	협상능력	.267	2.436*	.157	4.788**	1.095
이성관계		.170	1.570			
학과대인관계		.126	1.178			

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

### 5.5 집단 간 차이분석

분산분석(ANOVA)을 실시하여 성별에 따른 리더십능력, 갈등관리능력, 협상능력의 집단 간 차이를 분석한 결과는 <Table 5>와 같다.

남학생 28명, 여학생 53명에 대한 성별에 따른 리더십능력은 남학생 3.90, 여학생 3.58, 갈등관리능력은 남학생 3.59, 여학생 3.54, 협상능력은 남학생 4.16, 여학생 3.79으로 남학생이 여학생보다 더 높게 분석되었다.

즉, 남학생이 여학생보다 직업기초능력 향상에 대한 중요성 인식 및 다양한 가치관 인정 등 대인관계능력에 더 힘쓰고 있음을 의미한다.

<Table 5> Group Differences of the Respondents

Spec.		M	SD	F
리더십능력	남학생	3.90	.614	4.837*
	여학생	3.58	.626	
갈등관리능력	남학생	3.59	.687	.114
	여학생	3.54	.562	
협상능력	남학생	4.16	.532	8.410**
	여학생	3.79	.548	

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

## 6. 결론

대학생의 대인관계능력이 직업기초능력 향상에 미치는 영향에 대한 본 연구의 결과는 다음과 같이 요약된다.

첫째, 대인관계능력에 따라 직업기초능력 향상에 차이에 대한 분석은 리더십능력에 대한 이성관계( $p < .001$ ,  $\beta = .378$ )와 개인교우관계( $p < .01$ ,  $\beta = .238$ )가 유의한 영향이 나타났고, 갈등관리능력은 학과대인관계( $p < .01$ ,  $\beta = .313$ )가 영향을 미친 것으로 나타났고, 협상능력은 개인교우

관계( $p < .05$ ,  $\beta = .267$ )가 유의한 영향을 미친 것으로 나타났다.

둘째, 대인관계능력이 리더십능력에 대한 상관관계는  $p < .01$  유의수준에서 개인교우관계-리더십능력, 리더십능력-이성관계 요인이었으며,  $p < .05$  유의수준에서 유의한 상관관계가 있는 변수는 학과대인관계-리더십능력으로 분석되었다. 즉, 대인관계능력이 리더십능력에 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

셋째, 대학생 성별에 따른 직업기초능력에 대한 차이는 남학생 28명, 여학생 53명에 대한 성별에 따른 리더십 능력은 남학생 3.90, 여학생 3.58, 갈등관리능력은 남학생 3.59, 여학생 3.54, 협상능력은 남학생 4.16, 여학생 3.79으로 남학생이 여학생보다 더 높게 분석되었다. 즉, 남학생이 여학생보다 직업기초능력 향상에 대한 중요성 인식 및 다양한 가치관 인정 등 대인관계능력에 더 힘쓰고 있음을 의미한다.

연구결과 개인적특성에 따른 대인관계능력에 중요한 요인으로 직업기초능력향상에 높게 나타나 대학생의 직업기초능력 향상을 위해 리더십능력교육, 갈등관리능력교육, 협상능력교육을 통해 리더십능력을 높이고 대인관계능력을 높여 업무성과로 연결 되도록 체계적인 교육훈련을 진행하는 것이 효과적임을 제안할 수 있다.

연구의 한계점은 수도권 지역의 설문응답자가 많아 전국적으로 확대 해석하기에 어려움이 있으며, 대학생 본인의 주관적인 측정결과로 다소 객관성이 결여 될 수 있다. 향후 연구에서는 지역별 고른 분포와 학년별로 나누어 비교연구를 진행해 볼 필요가 있다.

본 연구는 대학생의 대인관계능력이 직업기초능력 향상에 미치는 영향을 분석함으로써 개인별 대인관계능력이 직업기초능력 향상에 영향을 미치는 효과가 있음을 확인하고 그 효과성을 검증한 데 연구의 의의가 있다.

## References

- [1] 이명훈 외 2, “대학생의 진로 관련 인식, 직업기초능력, 직업가치”, 대한공업교육학회 2014.
- [2] 이승희, “프로젝트기반학습을 적용한 전문대학생 직업기초능력 향상 사례연구”, 직업교육연구, 2013.
- [3] 안광식 외 2, “대학생들의 직업기초능력 수준에 관한

연구, 직업가치”, 대한공업교육학회 2014.

- [4] 조봉환, 박미진, 장윤주, 양중국, 정민진, 임경희, “기초직업능력 향상 프로그램이 대학생의 정서지능과 진로결정에 미치는 효과”, 진로교육연구, 2012.
- [5] 박동열, “직업기초능력 유형 진단 도구 개발과 타당화 연구”. 한국직업능력개발원. 2006
- [6] 문새롬, “대학생의 의사소통능력과 대인관계 유능성의 관계에서 정서표현의 매개효과”, 건국대학교 석사학위논문, 2015
- [7] 배순원, “대학생의 의사소통능력과 대인관계 유능성의 관계에서 공감능력의 매개효과”, 명지대학교 석사학위논문, 2015.
- [8] 박수정, “대학생의 대인관계능력 및 의사소통능력 증진을 위한 그룹코칭 프로그램의 효과”, 광운대학교 석사학위논문, 2011.
- [9] 구슬기, “일반화부분점수모형에 의한 대인관계능력 진단도구의 문항특성분석”. 이화여자대학교 석사학위논문. 2010
- [10] 정철영 외4, “직업기초능력 강화방안”, 교육인적자원부 정책연구 보고서, 2001.

### 이 재 한(Lee, Jae Han)



- 1988년 2월 : 부산대학교 생산기계공학과(이학사)
- 2016년 2월 ~ 현재 : 공주대학교 경영행정대학원 경영학전공 재학중
- 주요저서 : CATIA 기술분야 저술(기전연구사 8권, 동명사 1권) 취업스킬과커뮤니케이션(리송출판사)
- 2013년 7월 ~ 현재 : 리송 대표, 주식회사 에스온씨 대표이사
- 관심분야 : 통계, 커뮤니케이션
- E-Mail : can5446@gmail.com

### 임 상 호(Lim, Sang Ho)



- 2011년 10월 : KICU 대학원 졸업(교육학박사)
- 2009년 9월 : 2014년 8월 KICU 대학원 교수(교학처장)
- 2014년 9월 ~ 현재 : 산업진흥원 책임연구위원(공주대학교 대학원 겸임교수)
- 관심분야 : 통계, 경영학, 기계
- E-Mail : 35limsangho@gmail.com