

여대생의 취업을 향상시키기 위한 자기개발역량과 취업준비도의 구조적 분석

김희영¹, 김기운^{2*}

¹한국의국어대학교 경영대학 경영학부, ²경인여자대학교 경영과

Structural Analysis of Self-Development Competency and Employment Readiness to improve the Job Achievement of Women's University Students

Hee Yeong Kim¹, Gi Un Kim^{2*}

¹College of Business Administration, Hankuk University of Foreign Studies

²Department of Business Administration, Kyung-In Women's University

요 약 본 연구의 목적은 여대생의 취업준비와 밀접한 관련이 있는 자기개발역량과 취업준비도를 구조적으로 분석하여 그 영향관계를 파악하고, 취업준비도 향상을 위해 집중해야 할 요인을 파악하여 궁극적으로 여대생의 취업이 잘 되도록 하는 것이다. 연구절차와 방법에서 자기개발역량과 취업준비도에 대한 변수를 상세화하고 연구모형을 생성하였으며, 변수간의 영향관계를 구조적으로 분석하는 과정에서 연구모형을 개선하였다. 본 연구의 결과로 취업준비도 향상에 가장 중요한 변수는 경력개발능력으로 나타났다. 본 연구의 기여도는 자아인식능력과 자기관리능력이 경력개발능력의 매개효과에 의해 취업준비도에 긍정적 영향을 가진다는 것을 밝혀낸 것이며, 특히 경력개발능력이 여대생의 취업준비도 향상에 결정적인 변수라는 것을 밝힌 것이다. 자기개발능력의 향상을 위한 새로운 교육정책의 입안은 여대생의 취업에 도움이 될 것으로 기대하며, 향후 연구에서 구체적인 교육 방안과 실행에 대한 사례분석이 본 연구를 기반으로 더욱 발전되어 나타나기를 기대한다.

주제어 : 자기개발능력, 취업준비도, 구직목표설정, 구직정보탐색, 국가직무능력표준

Abstract The purpose of this study is to analyze the effects of self-development competency on employment readiness for job achievement of women's university students and to enhance the recruiting rate of female students ultimately. This paper classified the factors of self-development competency and employment readiness and defined a new research model. This study is meaningful what self-development competency is actually helpful for female undergraduates to get a job. Both self-recognition skill and self-control skill have positive primary effects on their career development skills in self-development competency. Career development skills has a positive secondary effect on not only their goal setting for job seeking but also their searching for job information. This paper suggests that career development skills is of paramount importance so as to improve employment readiness. It is expected that executable education policies and cases can be more developed on the basis of this study.

Key Words : Self-development competency, Employment readiness, Goal setting for job seeking, Searching for job information, NCS(National Competency Standards)

*Corresponding Author : Gi Un Kim(pope@kiwu.ac.kr)

Received February 20, 2018

Accepted April 20, 2018

Revised March 23, 2018

Published April 28, 2018

1. 서론

대학생들이 가지는 재학 중 가장 큰 관심은 졸업이후 자신의 진로일 것이다. 특히 청년실업률이 어느 시기보다 높은 현실에서 학생들은 미래에 대한 고민이 깊다. 취업 경쟁에서 남학생에 비하여 상대적으로 열위에 놓인 여대생의 경우에는 취업에 대한 스트레스와 진로에 대한 고민이 더욱 가중된다. 고민의 내면에는 진정으로 자신이 원하는 것이 무엇인지 잘 모르는 것에 원인이 있을 수 있는데, 대학생들은 자신의 적성이나 흥미에 대한 진지한 성찰이 부족하여, 진로설계나 취업준비에 어려움을 겪고 있다[1].

대학생들의 진로설계와 취업준비에 도움을 주기 위하여 학교와 정부는 다양한 시도를 하고 있다. 자기주도적 학습, 문제기반 학습, 프로젝트기반 학습을 수업에 적용하거나 교과과목을 통해 대학생들의 직업기초능력을 향상시키고자 하는 것이 대표적인 예이다. 국가직무능력표준(NCS: National Competency Standards)의 직업기초능력 중에서 자기개발역량은 학생 스스로 자신에 대하여 인식하고, 자기관리를 통해 긍정적인 마음과 합리적 결정을 할 수 있는 상태를 유지하며, 미래의 경력에 대한 목표를 수립하고 달성할 수 있는 전략을 구상하는 능력인데, 취업준비와 밀접한 관련이 있다. 취업준비도가 높은 학생은 전문적이고 도전적인 경력에 관심을 가지며 [2], 대학생 중에서는 고학년일수록, 그리고 남학생일수록 준비도가 높은 편이다[3].

본 연구에서는 재학 중인 여대생들의 자기개발역량과 취업준비도의 하위 변수들이 어떠한 관계로 연결되는지 구조방정식 모형을 이용하여 분석한다. 자기개발역량은 취업과 밀접한 관련이 있지만, 어떠한 변인들이 인과관계를 가지는지 충분한 연구가 되어있지 못한 실정이다. 따라서 자기개발역량과 취업준비도에 대한 변인들을 도출하고 변인들 간의 영향 관계를 분석함으로써 취업준비도에 밀접한 관련이 있는 자기개발역량의 세부적인 변수들을 파악하고자 한다. 본 연구의 결과를 바탕으로 여대생들의 취업준비에 도움이 될 수 있는 정책을 개발하기 위한 기초를 마련하고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1 자기개발역량

자기개발역량은 직업기초능력 중 하나이며, 핵심적인 학습역량에 속한다. NCS가 전문대학을 중심으로 빠르게 도입되고 있는데, 이는 전문대학이 그동안 학습자와 산업체 중심이 아닌 교수나 대학행정 중심으로 움직이고 있다는 인식이 자리하고 있기 때문이다[4]. 또한 산업체나 실무현장의 요구가 교육내용으로 충분히 반영되지 못하고 있다[5]는 비판도 있다. 직업기초능력은 산업현장에 초점을 둔 능력으로 대부분의 직종에서 성공적인 업무수행을 위해 공통적으로 요구되는 지식, 기술, 태도를 말한다[6].

자기개발역량을 갖추게 되면 학생들은 학교를 졸업한 이후에도 스스로 학습할 수 있게 된다. 학생들은 학교에서 모든 것을 배울 수 없으며, 학생들 스스로 자신에게 필요한 교육을 찾아서 직장이나 산업현장에 필요한 지식과 기술을 배울 수 있다. 따라서 자기개발역량은 취업의 성공뿐만 아니라 사회에 진출한 이후에도 지속적으로 성장하기 위해 재학시절의 자기개발역량이 중요한 의미를 갖는다.

자기개발역량은 자기 자신에 대한 이해와 성공적인 사회생활을 위해 자신의 역량을 지속적으로 개발 관리해 나가는 능력이다[7]. 자기개발역량은 세 가지 하위능력으로 구성되는데, 자신의 적성과 특성을 이해하고, 자아정체감을 확고히 하는 자아인식능력, 자신의 행동을 통제하고 관리하며 합리적이고 균형적으로 조정하는 자기관리능력, 자신의 진로에 대하여 목표를 설정하고 성취에 필요한 역량을 개발해 나가는 경력개발능력이 바로 하위능력이다[8].

자아인식능력은 자아성찰능력과 유사한 개념으로, 자기 자신의 정서와 능력에 대한 이해와 조절을 바탕으로 삶의 의미와 목적을 발견하고 이를 실현하기 위해 자기를 설계하는 능력이다[9]. 자기성찰능력은 청소년기에 주로 발달하는 인지능력으로[10], 청소년기에 자기통제와 자아인식이 발달하면 충동을 조절할 수 있게 되고 정서적인 규제능력도 향상된다[11]. 청소년들은 자아인식이 증가하면서 자기성찰도 증가한다[12]. 자아인식은 자신이 다른 사람에 의해 평가된다는 것에 대하여 우려하거나, 반대로 타인의 존재에 대한 불편감을 인식하는 것이다[13]. 여대생의 학창시절은 청소년기를 벗어나 성인으로서의 자아인식을 통해 자아정체성이 결정되는 시기이다. 자아정체성이 발달하지 못하는 경우 불안정감, 불확실감, 단절감 등의 감정을 갖게 되어, 사회적응력이 부족

하거나 부정적인 사람이 되기 쉽다[14]. 자아인식은 자신이 누구인지에 대한 의문을 갖고 해답을 찾으려 하며 [15], 그 결과로 자신감 있는 긍정적인 사람으로 성장하게 되면 새로운 사회생활을 시작할 준비가 된다. 자신감, 긍정적인 마음, 독립심, 자아만족감 등은 자아존중감과 밀접한 관련이 있으며, 자아인식능력이 발달하면 스스로에 대한 만족과 존중감이 높아지고 새로운 일을 많이 시도하게 되며, 스스로의 가치를 생각하게 된다. 자아인식을 시작하는 지표는 타인의 기준에서 자신의 외형 및 행동을 평가함으로써 시작되는데[40], 여대생의 경우 취업이라는 문제에 직면하여 졸업 후의 본인의 모습을 현재와 비교하거나, 급우들과 비교하여 현재 본인이 취업에 어떠한 준비를 하고 있는지 스스로 평가해봄으로써 자아를 인식하게 된다.

자기관리능력은 개인이 목표를 세우고 이를 달성하는 과정에서 자신의 감정을 조절하고, 장애를 극복하며 인내하는 능력이다. 자기관리능력을 키우기 위하여 유학적 도덕교육이 필요함을 강조하는 연구[16]도 있으며, 개인의 건강이 필수적으로 우선시되어야 함을 강조하는 연구 [17]도 있다. 즉, 자기관리는 정신적 관리와 신체적 건강 관리가 밀접하게 관련이 있다. 자기관리는 자아성취를 위해 스스로 환경과 행동을 조정하는 것이며[18], 자신의 행동에 대한 책임감과 자율성을 강조한다[19]. 자아성취는 개인이 목표를 달성하는 것이 될 수도 있으며, 완전성을 향한 잠재력의 성취도 될 수 있다[20]. 개인들의 자아성취 정도는 능력의 발휘, 능력의 개발, 이상의 실현으로 구분할 수 있는데[21], 능력발휘는 자기가 배운 지식이나 기술을 활용하여 성과를 달성하면서 느끼는 만족감이나 주위의 좋은 평가 혹은 평판이 결과로 나타날 수 있다. 능력개발은 지식과 기술, 혹은 태도를 배우고 이를 활용할 수 있도록 하는 것으로, 주도적인 학습역량 혹은 적극적인 문제해결능력 등과 관련이 된다. 이상의 실현은 자기의 목표를 실현할 수 있는 것으로서, 인생의 의미와 스스로 성취한 결과에 대하여 보람을 느끼는 것을 의미한다[22]. 능력을 개발하고 발휘하여 이상을 실현하는 것은 모두 철저한 자기관리부터 기초가 되어야 하며, 자신의 신체건강과 올바른 정신이 우선적으로 관리될 수 있어야 한다.

경력개발능력은 직업세계를 이해하고, 자신의 경력을 개척하기 위한 계획을 수립하여 새로운 경력으로 변신할 수 있는 능력이다. 경력을 개척하는 과정에서 어떠한 지

식과 기술을 습득해야 할 것인지 판단하여 지속적으로 학습하고 개선할 수 있어야 한다. 새로운 경력으로 변신하기 위한 동기를 갖기 위해 친척성, 가치성, 경쟁성 요인들이 필요하며, 직무만족에도 긍정적인 효과가 있는 것으로 나타났다[23]. 경력개발능력은 일생동안 필요한 능력이며, 건전한 사회인으로서 성장과 발전을 지속적으로 경주하기 위한 역량이다. 조직의 차원에서도 임직원의 경력개발을 위한 꾸준한 노력이 필요하며, 조직문화의 방향성과 인적자원관리를 위한 방안을 제시하여 개인의 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 할 필요가 있다[24]. 대학생들에게 경력개발능력을 양성할 수 있도록 하는 방법은 교양과목을 통해 경력개발에 대한 절차를 제시하고 자신의 적성에 맞는 직업을 선택할 수 있도록 하는 방법 [4]과 수업에서 몰입을 통해 자신의 창의성이 유발될 수 있도록 하는 방법[25]이 있다.

2.2 취업준비도

취업준비도는 취업가능성과 밀접한 관련이 있다. 취업가능성은 취업준비도 보다는 좀 더 넓은 개념을 지칭하며, 고용가능성이라고도 한다. 취업가능성은 노동시장에서 새로운 고용안정을 획득할 수 있는 가능성의 인식[26]으로 정의된다. 그리고 취업가능성은 취업희망자가 현재 소속된 조직이나 미취업 상태로부터 외부의 새로운 조직으로 고용이 보장될 기회를 느끼는 정도[27]이다. 취업가능성은 외부 고용시장 환경, 취업정보의 공개여부, 조직에서 필요로 하는 인체가 구직자의 조건과 일치할 확률 등 외부적인 여건에 따라 그 가능성이 달라질 수 있는 반면, 취업준비도는 구직자 스스로의 노력으로 경쟁에서 이길 수 있도록 미리 갖추어진 수준이다. 대학생의 취업가능성을 구성하는 하위영역에는 자신감, 외부노동시장의 상황, 대학의 유명성, 전공의 인기 등이 있다[28]. 취업가능성의 하위영역을 제시한 다른 선행연구[29, 30]에서는 ‘취업을 위해 요구되는 준비행동’을 중요시 하는데, 이러한 준비행동에는 구직기술 습득, 직업정보 탐색, 구직네트워크 구축 등이 있다.

취업준비도는 구직자가 취업을 위해 외부적인 요인에 영향을 받기 보다는 스스로 준비하는 과정에서의 충실성에 따라 결정된다. 취업준비도는 자신과 직업에 대한 탐색결과를 바탕으로 기술습득 및 경력관리를 통해 고용을 획득하고자 하는 준비의 정도[31]를 의미한다.

대학생의 취업 준비와 관련된 연구[3]에서 대학생들은

3학년이 23%이상, 4학년이 19%이상 진로를 결정하지 못한 것으로 나타났다. 게다가 1, 2학년의 경우에는 직업에 대한 준비도가 고학년에 비하여 더욱 낮아진다[32]. 직업 선택 시 남학생의 경우 수입과 연봉을 기준으로 하는 반면, 여학생은 적성과 흥미를 기준으로 하는 것으로 나타났다[33]. 취업준비도가 높은 학생은 전문성이 있는 경력이나, 도전적인 경력에 관심을 두는 반면, 취업준비도가 낮은 학생은 안정성을 추구하며 일과 가정에서 동시에 돌볼 수 있는 경력에 관심을 두는 것으로 나타났다[2]. 졸업을 앞둔 대학생이 원하는 직업을 갖기 위해서는 충실한 취업준비가 필요하며, 취업준비도가 높은 학생은 취업가능성이 그만큼 높아지는 것이다.

Table 1. Operational definition of Self-development

skills	questions	operational definition
self-recognition skill	4	<ul style="list-style-type: none"> - concept of self-awareness and self-discovery - discovering her own value in relation to others - identifying her own aptitude and interest - searching new challenges and executive ability
self-control skill	4	<ul style="list-style-type: none"> - understand the health of the body - sleep management and weight control - keep positive mind and mental health - maintain confidence by life control
career develop skill	4	<ul style="list-style-type: none"> - understand the importance of career development - establish and manage a career development plan - Understand industry trends and opportunities for career development - Identify and actively participate in educational opportunities for career development

3. 연구설계와 방법

3.1 자기개발역량 척도

여대생들의 자기개발역량의 측정항목은 NCS의 직업 기초능력에서 자기개발역량의 세부능력 기준에 따라 자아인식능력, 자기관리능력, 경력개발능력으로 구분하였다. 자아인식능력을 측정하기 위한 척도는 이혜정[34]과 김희선, 김영란[35]의 연구결과를 참고하여 만든 황나예[36]의 자아인식 설문을 활용하여 여대생에게 질문하기에 적합하도록 수정하였다. 자기관리능력을 측정하기 위한 척도는 허정훈[19]의 연구에서 신체적인 건강관리와

정신적 관리에 대한 부분을 발췌하여 여대생의 건강관리와 정신관리에 적합하도록 수정하여 활용하였다. 경력개발능력은 Hirschi 등의 연구에서 개발한 척도를 발췌하여 번안하여 사용하였다[37]. 설문지는 3개의 세부능력으로 구성된 총 16개 문항이다. Table 1는 설문문항의 세부능력별 조작적 정의를 보여준다. 응답형식은 Likert 5점 척도를 사용하였다.

3.2 취업준비도 척도

여대생들의 취업준비도 척도는 김성남과 정철영이 개발한 ‘대학생의 고용가능성 진단도구’에서 구직준비도 영역의 구직목표설정과 구직정보탐색 부분을 발췌하여 취업준비도라는 명칭으로 설문에 활용하였다[31]. 취업준비도 설문지는 2개의 세부영역으로 구성된 총 21개 문항이다. Table 2는 세부영역별 정의를 보여주며, 응답형식은 Likert 5점척도를 사용하였다.

Table 2. definition of employment readiness

specific area	questions	definition
goal setting for job seeking	9	- The extent to which she sets his or her job goal specifically based on her awareness of interests, aptitude, personality, and values
searching for job information	12	- The extent to which she have searched for prospects, qualifications, skills required, methods of employment, labor market structure, etc.

3.3 초기 연구모형

여대생의 자기개발역량과 취업준비도의 영향관계를 분석하고자 초기 연구모형을 설계하였다. 외생변인에 속하는 자기개발역량 요인과 내생변인에 속하는 취업준비도 요인 간의 관계는 Fig. 1과 같은 구조방정식 모형으로 설계하였다.

초기 연구모형을 기반으로 본 연구에서 제안하고 있는 가설은 자기개발역량이 우수한 여대생이 취업준비 측면에서도 긍정적인 결과를 나타낼 것이라는 것이다. 설문조사로 수집된 데이터는 SPSS 18.0의 탐색적 요인분석을 실시하였으며, 결과는 Table 3과 같다. 요인적재량이 0.4미만인 것은 타당성을 저해하는 것으로 보아 제거하였다[41]. AMOS 18.0의 확인적 요인분석과 연구모형 적합도 분석 결과에 의해 연구모형의 개선이 이루어진다.

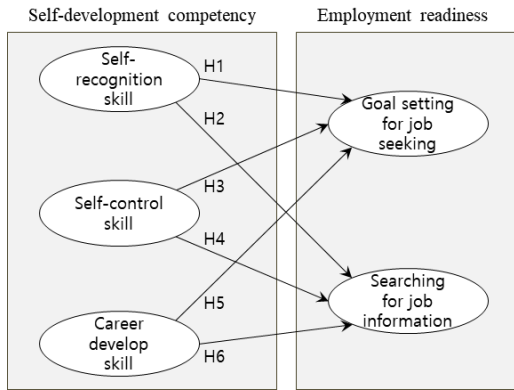


Fig. 1. initial research model

Table 3. Result of Exploratory Factor Analysis

items	Factor loading				
	self-recognition skill	self control skill	career develop skill	goal setting for job seeking	searching for job information
1	.554				
2	.703				
3	.701				
5		.670			
6		.749			
7		.825			
8		.732			
9			.817		
10			.731		
11			.773		
12			.691		
15				.692	
16				.703	
17				.762	
18				.621	
19				.505	
20				.574	
22					.721
23					.682
24					.734
25					.701
26					.826
27					.743
28					.621
33					.631
deleted	4			13,14,21	29,30,31,32

3.4 연구모형의 수정과 적합도 분석

탐색적 요인분석에서 일부 측정항목을 제거하고, 확인적 요인분석과 연구모형 적합도 분석과정에서 연구모형을 수정하여 다음과 같은 결과를 도출하였다. 5건의 지수(CMIN/DF, RMR, CFI, IFI, RMSEA)는 적합도 기준과

비교하여 부합한 것으로 분석되었다. 일부 지수(GFI, NFI)는 적합도 기준에 약간 미달하지만 부적합한 수준은 아닌 것으로 판단하여, 연구모형을 분석함에 있어 문제가 되지는 않은 것으로 파악하였다(Table 4 참조).

Table 4. Goodness of fit for research model

index	analyzed	fit standard	results
CMIN/DF	1.366	≤ 2.0	fit
RMR	0.050	≤ 0.05	fit
GFI	0.815	≥ 0.9	good
CFI	0.946	≥ 0.9	fit
NFI	0.827	≥ 0.9	good
IFI	0.947	≥ 0.9	fit
RMSEA	0.055	≤ 0.1	fit

연구모형의 적합도 분석과정에서 수정된 연구모형은 Fig. 2와 같다. 개선된 연구모형에 대한 이론적 논리를 살펴보면 취업준비는 자아인식에서부터 시작한다는 것이며, 자아인식을 통해 자기통제와 경력개발을 해야 할 이 유를 찾는다는 가설을 설정할 수 있다.

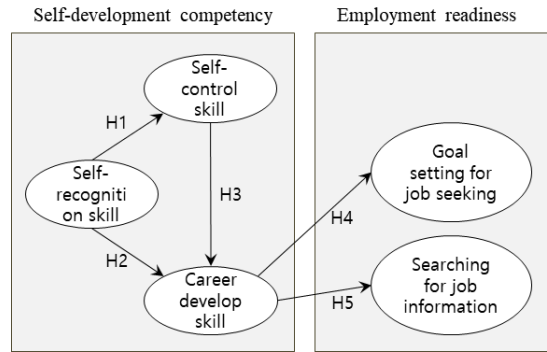


Fig. 2. enhanced research model

취업을 위해 필요한 준비는 결국 경력개발이라는 것을 여대생 스스로 인식하게 되는 논리적 구조를 가진다. 구조방정식 모형의 수정에 따라 가설은 아래와 같이 설정되었다.

- 가설 1: 여대생의 자아인식능력은 자기관리능력에 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다
- 가설 2: 여대생의 자아인식능력은 경력개발능력에 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다
- 가설 3: 여대생의 자기관리능력은 경력개발능력에 긍

정적인(+) 영향을 미칠 것이다

가설 4: 여대생의 경력개발능력은 구직목표설정
에 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다

가설 5: 여대생의 경력개발능력은 구직정보탐색에
긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다

4. 연구 결과

4.1 기초통계 결과

2017년 10월중 우리나라 경기도 소재 K여자대학교에 재학 중인 여대생을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 수집된 자료 중 적절한 설문으로 응답된 총 120개의 설문 결과를 본 연구의 대상으로 하였다. 응답자의 연령은 평균 20.7세이며, 19세에서 29세까지 분포되어있지만 20세(50명)와 21세(36명)가 주류를 이룬다. 학년 별 구성을 살펴보면, 2학년이 49명(40.8%), 3학년이 62명(51.7%), 4학년이 9명(7.5%)이다.

4.2 탐색적 요인분석과 신뢰성 분석

연구모형을 위한 잠재변인들이 얼마나 신뢰가 있고 타당성 있게 측정되었는지 알아보기 위해 타당성 분석과 신뢰성 분석을 실시하였다. SPSS 18.0을 활용하여 각 측정항목들이 유의하게 요인적재량을 갖고 있는지 검증하기 위한 탐색적 요인분석을 실시하였다.

Table 5. Variables and Cronbach's Alpha

variables	skills and areas	Cronbach's Alpha
exogenous	self-recognition skill	0.741
	self control skill	0.864
	career develop skill	0.900
endogenous	goal setting for job seeking	0.887
	searching for job information	0.907

신뢰성 분석은 오차가 존재하지 않는 정도를 파악하기 위하여 크론바하 알파를 사용하여 분석하였다. 탐색적 요인분석의 결과로 일부 측정항목을 제거한 이후 크론바하 알파를 분석한 결과, Table 5와 같이 모두 0.6이상으로 나타났으며, 신뢰도가 있는 것으로 볼 수 있다.

4.3 확인적 요인분석과 신뢰성 분석

확인적 요인분석은 각각의 요인에 대하여 측정변인들이 타당한지를 확인하기 위한 분석방법인데 본 연구에서는 AMOS 18.0으로 분석하였다. 확인적 요인분석과정에서도 타당성을 저해하는 일부 측정변인을 제거하고, 연구모형을 수정한 결과 $\chi^2 = 366.006(df = 268, p=0.000)$ 으로 나타났다. 측정항목의 표준화 요인적재량은 모두 0.6이상이 유지되었으며, $p = 0.000$ 의 수준에서 신뢰할 수 있는 것으로 분석되었다.

4.4 가설의 검증 결과

가설검증을 위한 분석 결과, Maximum Likelihood Estimates에서 Regression Weights은 아래의 Table 6과 같다. C.R.을 기준으로 볼 때 모든 수치는 ± 1.96 이상으로 유의한 수준이다. p값을 기준으로 살펴볼 때에 1번, 4번 가설은 $p < 0.05$ 의 수준에서 유의하며, 5번 가설은 $p < 0.005$ 수준에서 유의하다. 나머지 2번, 3번, 6번, 7번 가설은 $p < 0.001$ 수준에서 유의하다.

구조방정식 모형의 경로분석 결과, 모든 가설은 채택되었으며, 분석결과는 다음과 같다. 첫째, 자아인식능력은 취업준비도에 직접적인 영향을 미치기보다는 자기관리능력과 경력개발능력에 영향을 미치고 취업준비도에는 간접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 자기관리능력은 자아인식능력으로부터 직접적인 영향을 받고, 경력개발능력에 직접적인 영향을 미치지만 취업준비도에는 경력개발능력을 통해 간접적인 영향관계를 형성하는 것으로 나타났다. 경력개발능력은 자아인식능력과 자기

Table 6. path analysis verification results

hypo	paths	Standardized Regress weight	S.E	C.R	p
1	self-recognition skill -> self control skill	.719	.146	5.693	***
2	self-recognition skill -> career develop skill	.423	.145	2.894	.004
3	self control skill -> career develop skill	.405	.138	2.948	.003
4	career develop skill -> goal setting for job seeking	.728	.099	7.129	***
5	career develop skill -> searching for job information	.605	.097	5.881	***

관리능력으로부터 직접적인 영향을 받아서 취업준비도에 직접적인 영향을 미치고, 또한 자기개발역량 내부에서 취업준비도와 매개효과를 나타내는 것으로 분석되었다.

둘째, 매개효과를 가진 경력개발능력은 취업준비도의 잠재변수인 구직목표설정과 구직정보탐색에 강한 긍정적 영향(+)을 미치는 것으로 나타나, 취업을 준비하는 학생에게 경력개발능력을 향상시키는 것이 절대적으로 필요한 것으로 분석되었다. 학생들이 생각하는 경력개발능력은 전문적인 미래설계와 미래 경력을 위한 계획 및 목표의 수립이며, 학생들의 취업준비도를 높여주는 방법은 실현가능성이 높은 목표를 설정하고 확실한 계획을 수립하도록 지원하는 것으로 볼 수 있다.

셋째, 매개효과를 가진 경력개발능력에 긍정적인 영향을 미치는 자아인식능력과 자기관리능력의 향상은 경력개발능력의 향상에도 도움이 된다. 자아인식능력은 여대생 스스로 자신의 적성과 흥미를 잘 파악하고 새로운 일을 배움에 있어서 어려움이 있어도 절대 포기하지 않도록 하는 것이다. 자기관리능력으로는 건강한 신체를 바탕으로 무엇이든 할 수 있다는 자신감을 갖도록 하는 것이며, 스스로를 믿고 생활하는 것이다.

5. 결론

자아인식능력은 자기개발을 위한 가장 기초적인 능력으로, 무엇보다 자아를 먼저 발견하고 자신의 존재가치를 인식하며 스스로의 적성과 흥미에 부합하여 미래에 무슨 일을 하는 것이 좋을 것인지 해답을 찾는 능력이다. 자아인식에서 새롭게 도전할 목표를 찾지 못한다면 자기관리능력을 위한 방향성을 찾기가 쉽지 않다. 본 연구를 통해 분석된 결과는 여대생들이 자신이 처한 현실을 인식하고 취업과 관련하여 경력개발을 위한 계획을 수립하며, 새로운 기회를 발굴하는 과정에서 자기관리를 위한 뚜렷한 목표의식이 다져짐을 시사하고 있다. 이는 궁극적으로 취업준비도에 충실성이 높아지게 될 것임을 암시하는 것이다.

여대생들의 경력개발을 위한 노력은 자신의 구직목표를 구체적으로 설정하고, 해당되는 목표의 전망과 자격요건 등을 탐색하여 취업준비를 진행하게 되는데, 이러한 취업준비는 자기개발능력으로부터 매개효과를 통해 이루어지는 것으로 나타났다. 대학생의 경력개발능력은

중요도에 비하여 개발되는 정도는 낮은 것으로 나타났으며[38], 대학의 교양교육에서도 진로교육을 위해 자기개발능력을 다루어야 한다는 의견이 많은 편이다[39]. 경력개발능력을 향상시키기 위해서는 그 중요성을 이해하도록 하고 새로운 교육기회를 발굴하여 학생들에게 적극적으로 제공하는 것이 여학생들의 취업준비에 도움이 될 것이다. 정부와 학교의 정책에서 여대생의 취업준비도를 높이기 위해서는 무엇보다도 학생들의 자기개발능력을 높여주는 것이 필요하다. 현재 교양과목이나 특강에 의존하고 있는 자기개발능력향상의 방법에서 전공과목의 수업방식을 개선하고 취업에 직접적으로 도움이 될 수 있는 전공지식과 기술, 그리고 태도를 육성함으로써 학생들의 취업준비도를 높일 수 있을 것이며, 이를 위한 좀 더 발전적인 연구가 필요하다.

본 연구는 경기도에 소재하는 K여대생만을 연구대상으로 하는 한계가 있다. 이는 본 연구의 결과를 일반화하기에 부족한 면이 있다고 볼 수 있으며 향후 새로운 연구에서 연구대상을 확대할 필요가 있고, 남학생의 경우에도 본 연구모형을 적용해 보는 것은 새로운 의미가 있을 것이다.

REFERENCES

- [1] J. C. Lee & A. J. Hong. (2013). Difference and Impact of University Students' Personal Characteristics on Self-Leadership, Career Decision-Making Self-Efficacy, Career Preparation Behavior, and Employability. *The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly*, 15(3), 215-245.
- [2] S. Ji & Y. Song. (2013). The Analysis of Occupational Orientation, Career Anchors, Major Satisfaction, Career Preparation for Freshman and Sophomore. *Business Education Review*, 28, 573-598.
- [3] D. Y. Park & D. Y. Kim. (2006). A Status of Vocational Consciousness of Students in a Regional University. *The Journal of Vocational Education Research*, 26(1), 1-32.
- [4] S. Chang. (2015). The Improving Effects of Self-development Capacity in General Education on the National Competency Standards. *Employment Development Research*, 18(3), 179-209.
- [5] H. J. Cho. (2014). Difference and Impact of University Student' Personal Characteristics on Career Indecision, Career Decision-Making Self-Efficacy, Career Preparation Behavior. *The journal of vocational*

- education research*, 33(4), 103-127.
- [6] J. M. Kim et al. (2014). *A Study on the Actual Condition Survey and Utilization Plan for the Diffusion of Industrial Field Use*. Seoul : Human resources development service of Korea.
- [7] S. N. Lim., Y. S. Kim., J. S. Shin. (2012). A Study for Promoting Key Competencies of College Students. *Korean corporation management review*, 19(2), 57-77.
- [8] Human resources development service of Korea. (2017). *Self-development competence: for educator*. https://m.ncs.go.kr/ncs/page.do?sk= P1A4_M4_033
- [9] C. Y. Ahn & M. K. Oh. (2013). Intrapersonal Intelligence ,Intrapersonal Intelligence Assessment Scale ,Scale development. *The Korean Journal of Human Development*, 20(1), 51-78.
- [10] Bell, N. J., Wieling, E., & Watson, W.(2004). Self reflecting in developmental context: Variations in level and patterning during the first 2 university years. *The Journal of Genetic Psychology*, 165(4), 451-465.
- [11] Fonagy, P. & Target, M. (1997). Attachment and reflective function: Their role in self-organization. *Development and psychopathology*, 9(4), 679-700.
- [12] Hobson, R. P., Chidambi, G., Lee, A. & Meyer, J.(2006). Foundations for selfawareness: An exploration through autism. *Monograph of the Society for research in Child Development*, 71(2), 167-179.
- [13] Fenigstein, A. (1979). Self- consciousness, self-attention, and social interaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1), 75.
- [14] A. Y. Noh. (2005). *Theory and Practice of Counseling Psychology*. Seoul : Hakjisa.
- [15] M. S. Kim. & H. S. Shin. (2011). Improving the ego identity of deaf high school students through the application of a Brain Education program and action research. *Journal of Special Education: Theory and Practice*, 12(1), 115-144.
- [16] C. H. Chi. (2009). Special Issue : The theoretical ground for improving of social and emotional competencies of elementary school students ; A study on ways of improving of children's self-awareness and self-management competency -focused on values in Confucianism-, *Journal of Korean philosophical history*, 25, 41-70.
- [17] K. M. Park. & E. K. Ha (2004). Ability of Self Care and Health Promotion Lifestyle for Vulnerable Elderly in Urban Community, *The journal of the korean public health association*, 30(1), 96-103.
- [18] Jones, R. T., Nelson, R. E., Kazdin, A.E.(1977). The role of external variables in self reinforcement: *A review. Behavior Modification*, 1, 147-178.
- [19] J. H. Heo. (2003). Development and Validation of Athletes' Self-Management Questionnaire (ASMQ). *Korean Journal of Sport Psychology*, 14(2), 95-109.
- [20] Buruno, F. J.(1983). *Adjustment and personal growth 2nd Ed.*, New York: John Wiley & Sons.
- [21] Jin Min. (1986). Organizational bureaucratic characteristics and self-fulfillment. Doctoral dissertation. Seoul National University, Seoul.
- [22] S. Ji, Y. Lee, Y. Lim. (2012). An Effect of Dance-Majoring Middle/High School Students' Self-management competency on Self fulfillment. *The Korean Journal of Dance Research*, 12(1), 103-111.
- [23] S. Kim & M. Lee (2016). Effects of Private Certificate Holder's Motivation for Certificate Affects Career Development and Job Satisfaction, *The Journal of the Korea Contents Association*, 16(1), 352-361.
- [24] W. H. Kim & H. W. Park (2016). *Research on Career Development and Job Management of Industrial Employees, Occasional Task Report*, Sungnam : Korea employment agency for the disabled.
- [25] N. J. Lee & S. H. Paik (2014). Research on "Flow" and Creativity as Observed in the Daily Lives of Science-Gifted Students. *Journal of the Korean Association for Research in Science Education*, 34(2), 147-206.
- [26] S. G. Lee. & S. W. Oh (2008). A Study on the Observation of the Employability Factors and Measurement of Employment Effectiveness for Job-seekers of the Public Employment Service in Incheon. *The journal of career education research*, 21(3), 87-103.
- [27] Johnson, C. D. (2001). *In search of traditional and contemporary career success: what's an African American male to do?*. Doctoral dissertation, The University of Georgia.
- [28] Rothwell, A., Herbert, I., Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 1-12.
- [29] Fugate, M., Kinicki, A. J., Ashforth, B. E. (2004) Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational behavior*, 65(1), 14-38.
- [30] McQuaid, R. W., Lindsay, C., (2005). The concept of employability. *Urban studies*, 42(2), 197-219.
- [31] S. N. Kim. & C. Y. Jeong. (2010). Developed a tool to diagnose employment possibility of college students. *Journal of agricultural education and human resource*

development, 42(2), 139-161.

[32] Y. L. Youn. (2007). The study on the career recognition of the university students. *Journal of Education & Culture*, 13(1), 123-168.

[33] J. Y. Nam. (2010). The Relationship Between Individual Work factors and Preparation of Employment in University students. *Journal of Adolescent Welfare*, 12(4), 353-375.

[34] H. J. Lee (2011). *Cosmetic Behavior and Cosmetics Purchasing Behavior of High School Girls According to Creation Interest and Information Retrieval*. Thesis. Seo Kyeong University, Seoul.

[35] H. Kim. & Y. Kim. (2010). The Effect of the High School Students' Body Perception on Self-Esteem and Stress (Focused on Chung Cheong Area). *Journal of Korean Beauty Society*, 16(4), 941-948.

[36] N. Y. Hwang (2014). The Effects of Female High School Students' Cosmetic Consumption Behavior on Their Appearance Management Concern and Self-Perception Satisfaction. Thesis. Sungshin University, Seoul.

[37] Hirschi, A., Freund, P. A., Hermann, A. (2014). The career engagement scale: Development and validation of a measure of proactive career behaviors. *Journal of Career Assessment*, 22(4), 575-594.

[38] J. Lee & J. Kim. (2016). Importance-Performance Analysis on University Students' Recognition of NCS Vocational Competency. *The journal of vocational education research*, 35(5), 75-96.

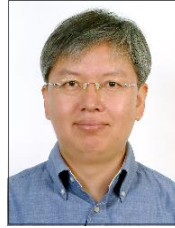
[39] C. K. Min. (2015). Analysis of the Case Courses and Suggestions for the Career Education In Korea. *Korean Journal of General Education*, 9(4), 73-109.

[40] Asendorpf, J. B., & Baudonniere, P. M. (1993). Self-awareness and other-awareness: Mirror self-recognition and synchronic imitation among unfamiliar peers. *Developmental Psychology*, 29(1), 88-95.

[41] C. H. Choi & Y. Y. You. (2017). The Study on the comparative analysis of EFA and CFA. *Journal of Digital Convergence*, 15(10), 103-111.

김희영(Kim, Hee Yeong)

[정회원]



- 1986년 2월 : 고려대학교 경영학과
- 1988년 2월 : 한국외국어대학교 경영정보대학원 (석사)
- 2014년 8월 : 한국외국어대학교 경영학과 (박사)
- 2016년 1월~현재 : 링크투(주) 대표
- 2015년 3월 ~ 2018년 2월 : 한양여자대학교 겸임교수
- 2014년 3월 ~ 현재 : 한국외국어대학교 강사
- 1990년 9월 ~ 2013년 4월 : SK C&C
- 관심분야 : ICT교육, SW기능안전성, SW공학, SW품질
- E-Mail : heeyim0@naver.com

김기운(Kim, Gi Un)

[정회원]



- 1986년 2월 : 한국외국어대학교 영어과
- 1988년 2월 : 한국외국어대학교 경영정보대학원 (석사)
- 2001년 8월 : 고려대학교 경영학과 (박사)
- 1998년 9월 ~ 현재 : 경인여자대학교 경영과 교수
- 1989년 2월 ~ 1998년 7월 : 한국산업은행
- 관심분야 : DB, DW, ISP, ICT교육
- E-Mail : pope@kiwu.ac.kr