

# 대학생의 학창경험이 사회 진출에 미치는 영향: 대학생활 활동 로그분석을 중심으로

이은주

국민대학교 비즈니스 IT 전문대학원,  
(ejide@kookmin.ac.kr)

박도형

국민대학교 비즈니스 IT 전문대학원 / 경영대학 경영정보학부  
(dohyungpark@kookmin.ac.kr)

.....

대학생 시기는 실질적으로 직업선택을 해야 하는 시기이다. 우리 사회가 빠르게 고도로 발달하는 만큼, 직업은 다양화, 세분화, 전문화되어 대학생들의 취업 준비기간은 또한 갈수록 길어지고 있다. 본 연구는 대학생들이 학교 내외에서 하는 경험하는 다양한 활동들이 취업에 어떤 영향이 있을지 대학생들의 로그데이터를 중심으로 분석해 보았다. 실험을 위하여 학생들의 다양한 활동을 체계적으로 분류하고 활동 데이터를 6개의 핵심역량(직무전문성강화 역량, 리더십 및 팀워크 역량, 세계화 역량, 직무몰입 역량, 직업탐색 역량, 자율이행역량)으로 구분하였고, 여기서 구분된 6개의 역량 값이 취업여부(취업그룹, 미취업그룹)에 미치는 영향을 분석하였다. 분석 결과 6개의 역량 모두 취업집단과 미취업집단의 수준차이가 유의한 것을 확인할 수 있어 학교에서의 활동은 취업에 유의미함을 유추할 수 있었다. 다음으로 6개의 역량이 취업의 질적성과 미치는 영향을 분석하기 위하여 6개의 역량수준을 상·하로 나누고, 첫연봉액을 기준으로 6개의 그룹을 만든 후 관계를 확인해 보았는데, 그 결과 6개의 역량 중 세계화역량, 직업탐색역량, 자율이행역량 수준이 높은 학생이 연봉을 기준으로 한 취업성과 또한 높은 것으로 확인되었다. 본 연구의 이론적 공헌은 다음과 같다. 첫 번째, 학창경험으로부터 추출할 수 있는 역량을 인사조직관리분야의 역량과 연결하며, 개인의 경력성공을 위해 대학생으로서 필요한 역량을 직업탐색역량과 자율이행역량을 추가하였다는 점이다. 두 번째, 활동로그의 실데이터 기반으로 각각의 역량을 측정하고 결과변수와 검증한 점이다. 세 번째, 양적성과(취업률)뿐만 아니라 질적성과(연봉수준)를 분석한 점이다. 본 연구의 실무적 활용은 다음과 같다. 첫 번째, 대학생들의 경력개발계획 수립 시 가이드가 될 수 있다. 전략이 없거나 균형을 갖추지 못한 또는 과도한 스펙을 쌓기는 지양하고 직업세계와 직무에 대한 분석을 바탕으로 자신의 강점을 표현할 수 있는 취업준비가 필요하다. 두 번째, 학교와 기업, 지자체, 정부 등 대학생들을 위한 행사를 기획하는 담당자는 대학생들이 필요로 하는 경험을 설계할 본 연구에서 제시한 6대 역량을 참고할 수 있다. 이벤트의 수요자인 대학생이 필요한 역량을 키우면서 하면서 각 기관의 목적을 더할 때 수요자와 공급자 모두 만족스러운 결과를 만들 수 있다. 세 번째, 디지털 대전환 시대, 국가의 균형발전을 구상하는 정부의 정책담당자는 대학생들의 호기심과 에너지를 대학생들의 역량개발과 국가의 균형발전을 함께 성취하는 방향으로 정책을 만들 수 있다. 기존에 없던 플랫폼서비스를 시도하고, 기존의 아날로그 상품이나 서비스와 기업 문화를 디지털화 하는 데에는 많은 인력이 필요하며 디지털세대인 현 대학생들의 활약은 전 산업에서 촉매가 될 뿐 아니라 성공적인 경력개발을 위한 대학생들에게도 필요한 경험이라 사료된다.

**주제어** : 대학생생활, 학창경험, 로그분석, 경력계획, 경험설계

.....

논문접수일 : 2020년 11월 23일    논문수정일 : 2020년 12월 18일    게재확정일 : 2020년 12월 22일  
원고유형 : 학술대회 Fast-track    교신저자 : 박도형

## 1. 서론

대학생 시기는 실질적으로 직업선택을 해야

하는 시기이다. 우리 사회가 빠르게 고도로 발달하는 만큼, 직업은 다양화, 세분화, 전문화되어 대학생들의 취업 준비기간은 또한 갈수록 길어

지고 있다. 2명 중 1명 이상은 휴학이나 졸업유예를 하고 있으며), 통상적으로 3~4학년때부터 준비하던 취업도 앞당겨져 2학년 때부터 취업준비를 시작하는 학생들이 늘어나고 있다.<sup>2)</sup>

Steffy, Shaw, & Noe(1989)의 연구가 미래의 경력지위(Career Status)와 수입을 예측할 때 가장 중요한 변수는 첫 직장이라는 것을 보여주듯, 대학생들도 첫 직장을 중요하다고 인지하고 있으며, 이들에게 팬데믹으로 인한 일자리 감소, 높은 경쟁률, 취업난 등의 소식은 이들의 진로결정과 취업준비를 더욱 어렵게 하고 있다. 학생들이 행동을 위한 의사결정 시점에 ‘취업에 유리한지 여부’를 따져 보는 것은 일상이 되었고, 취업에 도움이 된다면 중상위권 이상의 성적, 자격증 취득, 복수전공 또는 융합전공, 경진대회·해외연수 참가, 인턴, 대외 활동 등의 경험을 적극적으로 가진다. 대학도 적극적이 되었다. Lee(2002)와 Lee (2002)는 과거 일자리정보제공에 그치던 학내 취업정보팀의 역할은 보다 적극적으로 확대되어 생애 전반의 직업생활을 대학생활에서부터 자기주도로 시작 수 있도록 진로지도나 상담 등의 개입프로그램이 필요하다는 연구를 해외 사례와 비교하여 발표하였다. 이에 각 대학에서는 전문인력이 배치되어 취업학생들의 취업 및 경력개발을 지원하고 취업 후 부적응을 줄이고자 취업관련 교과목을 필수교과목으로 개설하고, 학생의 필요에 따라 언제든 자발적으로 참여할 수 있는 취업지원센터, 경력개발지원센터 등의 상시시설을 학내에 개설하였으며, 취업멘토교수 상담, 동문멘토상담, Auland 집단상담 등의 상담

프로그램과 직무특강, CEO특강, 자기소개서쓰기 특강, 면접클리닉, 토크콘서트, 취업박람회, 직무박람회 등의 프로그램을 연중 기획하고 있다. 뿐만 아니라 국가에서도 학점과 연계되는 인턴십, 해외인턴십, 교환학생 프로그램을 장려하고 있고, 지자체나 기업체에서는 인턴십, 직무캠프, 경진대회, 해커톤, 공모전, 교육과정, 국내외 기행, 마케터, 홍보대사, 서포터즈, 모니터요원, 기자단 등으로 경험을 제공하며 대학생들의 학습과 성장에 더하여 기업의 신성장동력 발굴, 인크루팅, 마케팅 효과를 기대하기도 한다. KOICA와 NGO에서는 해외봉사활동의 기회를 열어 두고 있고, 단과대학규모에서 해외마케팅프로젝트, 해외창업 등의 프로그램을 운영하기도 한다. 또한 관련 사설서비스로 취업컨설팅, IT플랫폼에서 만나 현업의 직무를 수행하는 직무부트캠프<sup>3)</sup> 등이 있다. 대학생들의 활동과 취업에 관한 빅데이터로 실증적 연구를 수행한 선행연구를 고찰해 본 결과, 대학에서 제공하는 검사지 결과와 지도교수에 의한 상담결과 등을 바탕으로 학생의 성향별 취업처 및 취업정보제공을 함으로서 취업률 향상에 기여한 연구(Koo, 2015; Yoon, 2017)가 있었고, 그 밖에 잡코리아와 네이버 카페 등을 통해 수집한 332명의 초봉과 8대 스펙(출신대학레벨, 출신학과, 평균학점, 토익 점수, 자격증, 어학연수, 인턴, 수상횟수, 봉사활동 횟수)데이터를 바탕으로 스펙이 기본급여에 미치는 영향을 분석(Bong et al., 2019)한 것을 찾아볼 수 있었다. 그러므로 대학생이 경험하는 광범위한 활동에 대한 데이터를 바탕으로 학창시절의

1) 『졸업을 늦추는 대학생 증가, 이유는 취업준비 때문에?』 공무원시험신문, 2019년 07월 04일

2) 『대학생 취업준비 시작 시기 앞당겨졌다』 머니투데이, 2015년 12월 16일

3) 현직자인 멘토와 현업에서 다루는 프로젝트를 수행하면서 실무 프로세스를 이해하고 직무경험을 쌓는 체험형 교육프로그램

경험이 취업의 양적 성과(취업여부)와 질적 성과(첫 연봉)에 미치는 영향을 분석한 연구는 우리가 찾아본 바로는 시도되지 않았음을 확인할 수 있었다. 본 연구는 최근 5년간 대학생들의 실증 데이터를 바탕으로 수행하여 대학생들의 경력개발계획수립 및 대학생들을 위한 프로그램 기획과 진로 지도 시, 보다 설득력 있는 자료가 될 것이다. 또한 6대 핵심역량을 정리하여 학생들의 경험을 조직의 성과 변인으로 분류한 시도는 대학과 기업, 정부에서 향후 대학생들을 위한 균형 잡힌 역량개발 경험설계 시 활용할 수 있다. 마지막으로, 4차산업선도와 국가균형발전을 동시에 추진하는 현 정부는 대학생들의 역량개발프로그램을 선 성장동력분야 인력양성, 후 취약산업·소외지역·소외계층 지원 경험 프로그램으로 설계함으로써 미래세대들이 일률적 스펙 경쟁에 따른 소모성 교육에서 벗어나 긍정적 자아정체성과 공동체의식을 회복하게 하는 방안으로 모색할 수 있다.

## 2. 이론적 배경 및 가설

### 2.1. 대학생의 진로개발

대학생은 인간발달 단계 중 청년기(19~27세)에 속한다. Erickson(1982)은 이 시기에 성립되는 긍정적 자아정체감은 상호인지, 의지, 결의, 역할기대, 존재방식 등을 결정하게 되어 만약 불행한 경험을 하면 무력감, 고립감, 회의감을 초래하게 되므로 인간의 생애에 있어 터닝포인트가 될 수 있다고 하며, 성공적인 삶을 위해 대학생 시기에 형성되는 긍정적 자아정체감의 중요성을 강조했다.

최근연구를 보면 1990년 이후 후기 산업화 시대가 올수록 직업을 준비하는 시기는 길어지고(Cote, 2000), ‘취업과 경제적 안정’ 이루기 어려워지면서 자신의 삶과 자기정체성 및 역할에 대한 고민으로 심리적 동요를 경험하고 있어 과거의 20대와 다른 각도에서 보아야 한다고(Kim, 2014)하였지만, 대학생의 학창경험에서 얻게 되는 활동과 이로 인한 자아정체감과의 관계는 여전히 유효하다. 오히려 현재와 같이 일자리를 위한 경쟁률이 심화되고 개인화된 가치가 확산되어 20대가 보편적이며 일반적으로 갖고 있는 고민의 시기(Arnett, 2007)를 자신과 자신을 둘러싼 환경을 이해하기 위한 탐색과 도전하는 행동의 시간으로 이끌어 내고, 이를 통해 자신에 대한 긍정적 체험을 갖도록 하여 긍정적인 자아정체감을 갖도록 한다면 개인의 삶의 지향점을 정하고 이를 위해 추구하는 평생의 자양분이 될 것이며, 이에 반해 이 시기동안 획일적이고 과도한 경험으로 이어진다면 개인의 존엄성은 훼손되고 국가적으로 자원낭비로 이어질 수 있다.

대학생의 진로개발은 개인의 삶의 질적 측면과 국가인적자원 활용에서 중요한 문제이므로 미국의 경우 역량중심의 진로개발전략에 관한 연구 NCDG(National Career Development Guideline)를 구축하여 초등학교부터 성인까지 수준별 진로개발역량 관련 세부내용을 확인할 수 있도록 하였다(Lee, 2002). 역량중심의 접근은 직무적 접근과는 달리 사람을 중심으로 하여, 진로개발에 필요한 성과 증대를 초점으로 하고 있어 본 연구의 방향과 유사하다고 하겠다.

### 2.2 역량(Competency)

역량이란 직무나 역할 수행에서 우수한 직무

성과와 관련된 개인의 특성으로(McLagan, 1989) 우수한 성과를 가능하게 하는 동기(Motive), 특질(Traits), 자기개념(Self-concept), 지식(Knowledge), 술(Skill) 등 개인의 내적 특성을 말한다(Spencer, 1993). 역량에 관한 최초의 접근은 합리적 경영관리기법이 도입되는 1920년대부터 시작되었다. 효율성을 극대화하기 위하여 관리자는 노동자를 자신과 엄격하게 분리하여 관리대상으로 삼았고, 이에 따라 노동자가 비인간화를 경험하게 되자 도리어 생산성이 저하되는 현상이 발생하였다. 그 후, 1960년대부터는 자본가와 노동자의 분명한 영역을 허물고, 노동자에게 직업교육 및 훈련의 기회를 주어 성장하도록 하였으며, 이 때부터 ‘역량’이라는 단어를 사용하게 되었다. 따라서 초기의 McClland(1973)는 업무성과 뿐만 아니라 심리적 행동적 특성 등 삶과 연관된 넓은 의미의 역량을 정의했으나, 이후 우수수행자와 평균수행자를 구별하는 행동특성으로 지식, 기술, 능력, 기타 특성 등으로 일반화, 개념화되는 방향으로 진행되었다. 이러한 접근은 세계적으로 기업교육 및 인사관리 분야에 적극 도입되었고, 한국에는 1990년대 중반 이후 성과주의 확산으로 조직구성원의 역량이 중시되어 이를 강화하기 위한 교육, 평가, 승진, 급여 및 인센티브, 직무이동에 활용하고 있다(Kim, 2006).

Spencer(1993)는 역량을 빙산에 비유했을 때, 기술이나 지식은 빙산이 해수면 위로 드러난 부분으로 개발 가능성이 높은 반면, 자아개념(Self-concept)이나 개인적 특질(Personnel Characteristics), 동기(Motives) 등은 해수면 아래 감춰진 부분으로 개발 가능성이 낮다고 하였다. Oh(2007)은 고도로 복잡해짐에 따라 고도의 사고능력이 필요하고,

복합된 분야의 직무가 결합되어 결과가 나타나므로 현대사회에서 역량과 성과의 인과관계를 명확하게 규명하기 어렵고, 역량은 직무역량과 대인역량으로 이분화하였고, 이 둘을 균형 있게 고려해야 한다는 못한다는 측면을 쟁점화했다. 즉 생산라인의 관리자는 직무중심 역량이 중요한 반면, 영업관리자는 사람중심의 역량이 비교적 더 중요할 것이라는 점이다.

기업 현장에서는 기업의 전략 달성을 위한 바람직한 인재의 모습을 인재상으로 삼는다. Choi(2016)은 국내 100대기업과 금융, 유통, 제조, 식품업종의 10대 기업 인재상을 연구하여 가장 중요한 인재상으로 창의성, 전문성, 도전정신, 도덕성, 팀워크, 글로벌의 6가지 유형을 도출하였다. Kim(2017)은 국내 100대기업과 주요 외국기업 인재상을 비교하여 도전의식, 전문성, 실력을 갖춘 인재를 선호하는 것으로 확인하였고, 상공회의소는 2018년도 국내 100대 기업이 꼽은 인재의 덕목으로 소통과 협력, 전문성, 원칙과 신뢰, 도전정신, 주인의식, 창의성, 열정, 글로벌역량, 실행력 순의 9개 역량을 꼽았다.

### 2.3 6대 핵심역량 모델

정부는 산업현장에서 직무 수행을 위해 필요한 능력을 표준화 하여 국가직무능력표준(NCS, National Competency Standards<sup>4)</sup>)를 2002년에 발표하면서, 이를 활용하여 채용, 교육훈련, 경력개발이 체계적으로 관리되어 인적자원개발 효율성을 높이고, 능력중심사회를 구현함으로써 국가경쟁력을 향상하고자 하였다. 점점 상향평준화되는 대졸 취업준비생의 스펙과 무관하게 신입

4) 여기서의 능력은 직업기초능력(직업인으로서 갖추어야할 공통 능력)과 직무수행능력(해당직무를 수행하는데 필요한 지식, 기술, 태도)를 말한다. (참조 <https://www.ncs.go.kr/>)

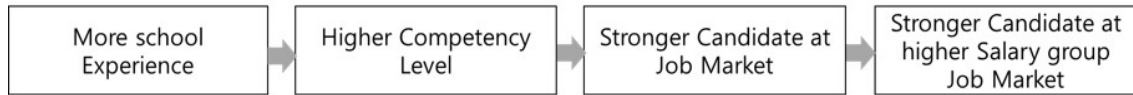
사원들을 위한 재교육 시간이 필요한 것을 감안, 대학교육과 산업현장의 적합도를 높이고자 한 것이다(Kim et. Al., 2017). Lee(2002)는 대학생의 효율적인 진로교육을 위하여 대학단계에서 습득해야 할 직업기초능력으로 독일의 교육과학연구 기술부, 미국의 교육성, 통상성의 자료 등을 참고하여 7개의 직업기초 하위영역(자원활용능력, 대인관계능력, 정보처리능력, 조직관리능력, 자기개발능력, 기술활용능력, 다국가문화이해능력)과 그 요소를 정리하였다. 하지만 NCS에서 제시된 10개 역량(의사소통능력, 수리능력, 문제해결능력, 자기개발능력, 자원관리능력, 대인관계능력, 정보능력, 기술능력, 조직이해능력, 작업윤리)에 대학생의 활동 연결시키려면 하나의 활동이 여러 능력에 속하는 반면, 기업에서 필요로 하는 세계화영역은 포함되지 않는 한계가 있었다. 또한 Lee(2002)의 연구가 제시한 7개의 직업기초 능력은 향후 개발 여지가 있는 ‘역량’의 관점이 아니라 현재 갖추고 있는 ‘능력’에 초점을 두고 있어 대학생 시기에 가능한 자율적 활동을 담을 수 없고, 자원활용능력과 같은 특정 능력은 여러 활동에 속하여 학생들의 활동을 상호배타적(MECE: Mutually Exclusive Collectively Exhaustive)으로 분류하기 어려웠다.

이 밖에도 한국직업능력개발원은 2011년부터 대학과 노동시장에서 발생하는 미스매치를 최소화하기 위하여 대학, 연구소, 산업체 전문가들과 함께 대학생핵심역량진단 도구 K-CESA를 개발하여 직종과 직위에 상관없이 공통적으로 요구되는 6개의 역량(의사소통역량, 대인관계역량, 글로벌역량, 종합적사고력, 자기관리역량, 자원·정보·기술의 활용역량)을 진단하고 각 기관에서 인적자원의 역량관리 및 개발을 위해 활용할 수 있도록 하였다. 하지만 이는 문제풀이를 기반으

로 한 역량 측정이므로 대학생의 활동경험을 조직 내 인적자원의 역량 요소로 측정 및 분류하기 어려움이 많았다. 인간의 경험은 여러가지의 역량이 결합되어 나타나는 것이기 때문이다. 따라서 새로운 역량정의가 필요했다.

본 연구에서는 정의한 역량은 조직의 성과를 내는 조직원이 되기 위해 조직원으로서 갖추어야 할 역량 4개와 의미 있고 만족스러운 대학생활을 위한 역량 2개를 설정하여 6대핵심역량으로 명 하였다. 그리하여 인적자원관리차원에서 조직성과와 이어지는 개인의 역량으로 직무전문성 강화역량(Skill reinforcement competency), 리더십·팀워크역량 (Leadership & team work competency), 세계화 역량 (Globalization competency), 조직몰입역량 (Organizational commitment competency)를 두고, 직업탐색역량과 자율적역량을 자기개발역량으로 추가하였다.

본 연구에서 제안한 대학생의 6개의 핵심역량이 취업의 양적 질적 성과에 영향을 주는 메커니즘은 다음과 같다(<Figure 1> 참조). 대학생들이 학장시절 경험하는 다양한 활동들은 본 연구가 제안하는 6개의 역량으로 개발된다. 이 핵심역량들은 조직성과의 요인과 밀접한 관계가 있으며, 학생들의 경험치가 많다는 것은 곧 조직에서 원하는 역량의 수준치가 높은 것이므로 취업에 유리하게 될 것이다. 더 나아가 역량 수준이 높을수록 더 준비된 인재라고 생각될 수 있으므로, 더 높은 연봉을 기대할 수 있을 것임을 가정하였다. 경험치가 많은 것이 취업에 유리하다는 가정은 본 연구의 경험치에 따른 양적성과변수로 두고, 높은 연봉은 질적성과변수로 두었다. 질적성과변수로 첫 연봉의 액수만을 보는 것에서 많은 한계가 있다. 하지만 본 연구에 사용된 데이터가 갖고 있는 한계, 그리고 추가적인



〈 Figure 1 〉 The underlying mechanism from competency level to job market success

〈Table 1〉 Definition of 6 Core Competency

	Six Competency	Definition	Example of experience
Organizational Performance Competency	Skill reinforcement competencies	Ability to learn knowledge, skills, attitude etc. as required by the job in accordance with the needs of society and career plans based on the collected career information	Acquisition of licenses, credits, Contest Awards, and job-related external training
	Leadership & team-work competency	Ability to collaborate to achieve the group's purpose as a leader or follower	Club activities, academic societies, student council activities, volunteer etc.
	Globalization competency	Ability to speak foreign languages, understand multiculturalism, world history, international values and attitudes, and cooperate and discuss with different people from different cultures	Participate in Exchange students, overseas interns, overseas projects, overseas volunteer activities and obtained official foreign language score etc.
	Organizational commitment competency	Pride to the organization, loyalty, compliance with the rules, sense of duty, interest in the group to which they belong, volunteer activities within the affiliation	Participation in Homecoming Day, sports competitions, Freshmen Orientation volunteer activities, and putting personal information into the school system etc.
Self-Development Competency	Job exploration competency	Ability to establish, promote, and modify career plans based on information search for career management (job, company, industry, organizational culture, etc.) and self-exploration (strengths and weaknesses, interests, personal values, etc.)	Participation in job fairs, special lectures, group counseling programs, 1:1 counseling, and diagnosis
	Autonomous implementation competency	Activities aroused from inner motive such as interest and curiosity and have no relationship with a job but is performed	Setting up Start-up, participation in events or volunteer activities of external organizations

양적 또는 질적 데이터를 졸업생들로부터 수집하기 어려운 상황에서 첫 연봉은 수치화 되어 있

어 결과값의 차이를 비교분석하기에 명확하다는 장점이 있다.

### 2.3.1 직무전문성강화역량 (Skill & knowledge reinforcement competency)

직무관련 역량중심 채용은 미국과 영국을 중심으로, 서구선진국의 문화적, 지리적, 비즈니스 환경에 따라 정착되어 왔다. 직무역량적 접근은 기업으로서는 현업의 공백을 빠른 시간내에 채워 기업의 비용을 줄이고, 전략적으로 필요한 인적자원관리에 용이하다. 외모, 서체, 언변, 필기 성적, 출신대학, 영어능력 등으로 선발했던 국내 기업 또한 최근에는 기업은 직무전문성이 높은 인재를 선호하는 것으로 변화하였다. 따라서 3년 전 취업사교육을 받는 이유의 1위는 영어성적취득(33.1%)이었지만, 현재는 1위가 전공분야 자격증취득(49.4%), 2위는 자기소개서 첨삭 등 취업컨설팅(30.5%)이며, 영어성적취득(24.9%)은 3위가 되었다.<sup>5)</sup> 국내 학계에서는 미국과 영국에서 2005년부터 역량중심채용에 관한 연구가 진행되어 관련 관심을 갖게 되었다.

Lee(2002)은 역량(Competency) 중심의 진로개발전략을 갖고 있는 미국 NCDG(National Career Development Guideline)을 소개하며, 진로개발역량(Career development competency)으로 진로와 관련된 자기이해(Self-knowledge), 교육과 직업의 탐색(Education and occupational exploration), 진로계획(Career planning)에 필요한 모든 지식, 기술, 태도, 습관을 칭하고, 이것의 함양이 곧 미국의 진로지도내용임을 제시했다. NCDG에 따르면 인간의 생애를 초, 중, 고등학교, 성인의 4단계로 분류하였으므로, 대학생은 성인의 단계에 속한다. 이때 자기이해관련 역량으로 (1) 긍정적인 자아개념을 유지하는 능력, (2)효과적인 행동들을 유지하는 능력, (3)발달적 변화와 전이들을 이해

하는 능력으로 두었다. 이는 대학생의 시기에 정립되는 긍정적 자아정체감이 인생에서의 상호인지, 결의, 역할기대, 존재방식을 결정한다고 발표한 Erickson(1982)의 연구와 일치하는 맥락이다.

교육과 직업탐색역량은 진로정보를 찾아 평가하고 해석하며 사회의 요구와 기능이 일의 구조와 본질에 어떤 영향을 주는지 이해하고 교육과 훈련을 시작하고 능력이며, 진로계획은 일이 개인 및 가족생활에 미치는 영향을 이해하고 의사결정을 하는 능력으로 세분할 수 있다(Howard and Amy, 1990). 교육과 직업의 탐색 그리고 진로 계획은 직업관련 정보를 습득한 후 계획하여 전문성 강화를 위해 교육을 받고 학업 성취를 이루었다고 세분할 수 있다. 따라서 학창시절에서는 공인 자격증 취득, 성적우수장학금수여 등의 경험이 여기에 속할 것이다.

직무관련 전문성이 높은 지원자는 회사의 성과에 정의 방향을 가진 역량을 가진 자이므로, 취업에 유리할 것이며, 직무관련 전문성이 높은 지원자는 낮은 지원자보다 높은 연봉을 받을 가능성이 높다고 추측할 수 있다고 볼 때 이를 근거로 가설 1, 2를 다음과 같이 제안한다.

**가설1. 취업을 한 학생은 그렇지 않은 학생보다 직무전문성강화역량 수준이 높다.**

**가설2. 직무전문성강화역량 수준이 높은 학생은 초기연봉수준이 높다.**

### 2.3.2 리더십-팀워크역량 (Leadership & team work competency)

리더(Leader)의 어원이 고대영어로는 leden 또는 Loedan, 즉 “안내하다”(to guide: to show the

5) 이 데일리 2019.5.17

way)이며, leden과 Loedan의 라틴어 어원은 decere, 즉 “끌다”(to draw)라는 점에서 리더의 역할은 조직의 목표달성의 선두에 있다는 것을 알 수 있다. 하지만 리더십에 대한 정의는 관점에 따라, 시대에 따라 다양하게 변천해 왔다. 리더십의 정의에 대한 흐름을 보면 1900~1930년대에는 추종자들로 하여금 리더의 의지를 각인시켜 복종, 존경, 충성, 협력 등을 이끌어 내는 능력이라 하였고, 1940년대에 들어 설득과 모범을 통해 영향력을 행사하는 기술로 변화하였으며, 1980년대에는 거래가 선행된 영향력 행사로 리더가 미치는 힘의 범위가 줄어들었다. 그리고 최근에는 추종자들에게 소통, 동기부여, 의사결정과정에서 개인행동이나 규범적으로 규범적으로 적합한 행동을 보여줌으로써 독려하는 것을 최근 말한다(Brown, Trevino, and Harrison, 2005). Rost(1993)는 21세기형 리더십에 관한 연구에서, “리더십은 목적을 효과적으로 달성하기 위해 서로 영향을 주고받으면서 성장하는 과정”이라 하였다.

즉, 이와 같이 리더십의 흐름은 리더가 팔로워에게 영향을 주는 관계에서 서로 영향을 주고받는 관계로, 카리스마(Charisma)형에서 서번트(Servant)형으로 변화되어 왔다. 이 변화의 흐름을 Bennis(2005)는 관리자과 리더의 개념으로 명확하게 구분하였다. 관리자는 현 상태에서 단기적으로 일을 효율적으로 수행하는 것이 목적으로, 현 시스템과 구조에 충족하며 수직적통제로 책임을 다하는 반면, 리더는 옳은 일을 하는 것이 목적으로, 비교적 장기적 안목에서 현 상태에 도전하며 독자적으로 혁신을 주도한다는 점에서 차이가 있다.

팀워크는 대인관계능력, 조직이해능력을 기반으로 한 문제해결능력이 필요하며, 사회가 더욱 다

양화, 전문화되어 융합, 무경계화 되는 현재의 상황에서 더욱 강조되고 있어 다양한 형태의 팀 간 그리고 팀 내부의 사람들 간의 팀워크 및 팀워크를 가능하게 리더는 조직의 힘을 배가한다. 대학 생활에서는 동아리활동, 학회활동, 학생회 활동 등이 이에 속한다.

리더십-팀워크역량이 높은 지원자는 회사의 성과에 정의 방향을 가진 역량을 가진 자이므로, 취업에 유리할 것이며, 이들은 리더십-팀워크역량 수준이 높은 지원자는 낮은 지원자보다 높은 연봉을 받을 가능성이 높다고 추측할 수 있다고 볼 때 이를 근거로 다음과 같이 가설 3과 4를 제안한다.

**가설3. 취업을 한 학생은 그렇지 않은 학생보다 리더십-팀워크역량 수준이 높다.**

**가설4. 리더십-팀워크역량 수준이 높은 학생은 초기연봉수준이 높다.**

### 2.3.3 세계화 역량 (Globalization competency)

2019년 통계청 자료 기준, 대한민국의 무역량은 수출액 기준 1위인 중국, 미국, 독일, 일본, 홍콩 다음으로 5위를 차지하고 있으며, 무역의존도(무역의존도=전체수출입 총액/GDP)는 매해 높아져 2019년에는 66.8%를 차지했다. 이는 G20개국 중 독일(70.82%)에 이어 두번째이며, OECD 37개 회원국 중 15위다. 미국과 일본의 무역의존도는 각각 19.34%, 28.08%인 것과 비교하면 우리나라의 시장규모와 수출 지향적 경제구조를 가늠할 수 있고, 세계화 역량을 갖춘 인재가 필요함을 알 수 있다.

Kim(2007)는 세계화 역량을 국제사회 이슈에 대한 합리적 평가능력이나 지구사회 공동체 로



서의 시민의식과 같은 ‘국제적 사고’, 생활의 다양성, 이문화에 대한 평등성 등을 포함하는 ‘국제적 이해’, 세계적 평화와 인류 공공의 선에 대한 공헌, 이문화와의 상호작용 등을 포함하는 ‘국제적 가치 및 태도’, 이 문화권 사람들과 토론, 네트워킹, 협동, 의사소통 등을 포함하는 ‘사회적 관계’를 소개하였다. 이와 관련된 대학생들의 활동에는 교환학생, 해외인턴, 해외프로젝트, 해외봉사활동, 외국어 자격증 취득이 이에 속한다.

세계화 역량은 회사의 성과에 정의 방향을 가진 역량을 가진 자이므로, 취업에 유리할 것이며, 이들은 세계화 역량 수준이 높은 지원자는 낮은 지원자보다 높은 연봉을 받을 가능성이 높다고 추측할 수 있다고 볼 때 이를 근거로 다음과 같이 가설 5, 6을 제안한다.

**가설5. 취업을 한 학생은 그렇지 않은 학생보다 세계화 수준이 높다.**

**가설6. 세계화 수준이 높은 학생은 초기연봉수준이 높다.**

#### 2.3.4 조직몰입역량 (Organizational commitment competency)

조직몰입이란 개인이 조직에 대해 갖는 애착으로, 조직의 가치와 목표를 수용하는 조직을 위해 더 노력하는 심리적 상태를 뜻한다. Meyer and Allen(1991)은 이를 자부심, 충성심과 같은 정서적(Affective) 몰입, 경제적 이익에 기반한 지속적(Continuous) 몰입, 심리적 부담이나 의무감에 의한 규범적(Normative) 몰입으로 나누어 설명했다.

이와 유사한 개념으로 조직시민행동(Organizational citizenship behavior)가 있다. 이는 조직의 원활한

활동을 위해서 공식적 임무 이외의 것을 수행하는 것으로, Organ(1988)은 어려움에 처한 동료들을 돕는 이타적 행동(Altruism), 직무수행과 관련 불필요한 인간관계를 예방하는 공손한 태도(Courtesy), 조직의 규정, 규칙, 규범, 규율 등을 일관성 있게 지키는 자세인 성실성(Conscientiousness), 소속집단에 대한 깊은 관심을 갖고 적극 참여하려는 국민의식(Civic virtue), 조직생활에서 다소 불편이나 기대에 못 미치는 부분이 있더라도 불평하지 인내하는 스포츠맨십(Sportsman ship)으로 나누어 설명했다. 학창생활에서는 개인정보입력, 홈커밍데이참가, 체육대회 참가, 오리엔테이션 참가, 교내봉사활동 등이 이에 속한다. 본 연구에서는 이 두가지의 역량을 합하여 조직몰입역량으로 하고자 하며, 조직몰입은 조직성과의 독립변수이므로, 조직몰입역량이 높은 지원자는 취업에 유리할 것이며, 조직몰입역량이 높은 지원자는 낮은 지원자보다 높은 연봉을 받을 가능성이 높다고 추측할 수 있다고 볼 때 이를 다음과 같이 가설 7, 8을 제안한다.

**가설7. 취업을 한 학생은 그렇지 않은 학생보다 조직몰입역량 수준이 높다.**

**가설8. 조직몰입역량 수준이 높은 학생은 초기연봉수준이 높다.**

#### 2.3.5 직업탐색역량(Job exploration competency)

지금부터 다룰 두 가지 역량은 대학생 시기에 유의미한 행동인 자율탐색적 활동들을 다루고자 한다. 직업과 직접적인 관련이 있는 것은 직업탐색역량(Job exploration competency)으로, 다양한 경험을 통해서 사회와 인간, 관계를 이해하고 자신의 잠재력을 느끼고자 하는 자율이행역량

(Autonomous implementation competency)으로 나눌 수 있다.

직업탐색역량이란 일자리에 대한 정보를 획득하고 자신에게 적합한 대안을 창출하는 과정으로(Barber et al., 1994), (1) 직무와 회사, 산업에 관한 정보를 습득하고 (2) 자신의 장단점, 가치관, 흥미 등을 파악하여 (3) 자신의 직업으로 삼을 목표를 선택하고 (4) 목표에 부합하는 인재가 되기 위한 노력을 하는 일련의 과정이 이에 속한다. 학생들로서는 직무와 회사, 산업이라는 미지의 세계를 이해하기 위하여 인턴, 부트캠프 등에 참여하더라도, 직접적인 경험으로 파악할 수 있는 회사의 개수는 한계가 있고, 직접적 경험이라 해도 인턴을 위한 업무와 깊이는 정직원과 차이가 있으므로 제한적인 것을 마찬가지다. 따라서 더 많은 직무와 회사에 대한 이해는 미디어나 주위의 경험담, 재무보고서, 채용박람회 등 간접적 경험을 의존할 수밖에 없고, 급변하는 시대, 불확실한 미래를 대비한 맥락에서 자신의 위치와 목표점을 설정해야 한다. Kanfer et al. (2001)과 Blau (1993)의 지난 20여년간 연구에 따르면 직업탐색활동은 취업 가능성과 속도를 증진시킬 수 있다고 하였다. 따라서 대학 및 지자체에서는 대학생들이 직업세계에 대한 이해를 높일 수 있도록 직무 특강, 명사초빙, 취업박람회, 학점 연계 실무 교과목 개설 등을 실시하고, 자신에 대한 이해를 높일 수 있도록 취업지원센터나 경력 개발지원단, 일자리센터 등에서 검사자격을 받은 지도자로부터 진로적성, 창업적성, 직업선호도, 직업가치관, STRONG 직업흥미, MBTI, 애니어그램, 구직준비, 진로준비 검사 등의 진단과 결과 해석을 듣고, 1:1 상담, 코칭 등을 받을 수 있도록 하였다. 직업탐색이 취업의 질적성공과 관련된다고 주장한 Bertz (1994)와 Ashforth (1997)의

연구와는 달리, Wanberg et al. (1999; 2000)의 연구에서는 이러한 제안이 지지되지 못함을 밝혔다.

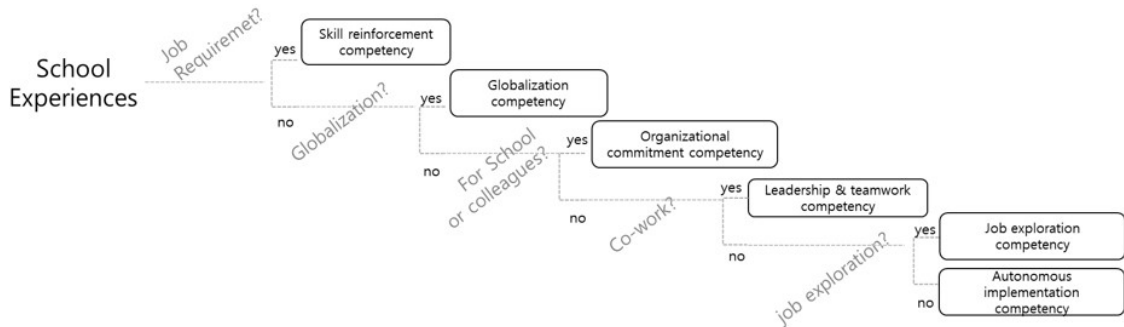
직업탐색역량이 높은 지원자는 회사가 원하는 준비가 되어 있고, 자신의 장점 또는 목적과 직업이 비교적 선명하게 매칭되어 동기부여가 된 상태이므로, 취업에 유리할 것이며, 직업탐색역량수준이 높은 지원자는 낮은 지원자보다 높은 연봉을 받을 가능성이 높다고 추측할 때, 이를 근거로 다음과 같이 가설 9, 10을 제안한다.

**가설 9. 취업을 한 학생은 그렇지 않은 학생보다 직업탐색역량 수준이 높다.**

**가설 10. 직업탐색역량 수준이 높은 학생은 초기 연봉수준이 높다.**

### 2.3.6 자율이행역량(Autonomous implementation competency)

애플의 창업주 스티브잡스는 스탠포드 대학 졸업식에서 대학시절 휴학 후 우연히 수강한 캘리그래피수업에서 경험한 미적체험이 훗날 폰트를 만들고 애플을 탄생하는 데 큰 영향이 되었다고 했다. 그의 마지막 말, “Stay Hungry, Stay Foolish!” 는 대학생 시기에 주어지는 기회인 자율적 경험의 중요성을 시사한다. 취업과 직접적인 연결은 없더라도, 직관적으로 흥미, 관심, 호기심, 중요성을 감지하고, 유발된 내적동기로 인한 이를 행동으로 옮기는 자율적 이행 경험은 주도적인 진로탐색행동을 촉진한다(Guay, 2005; Ryan, & Deci, 2006). 대학생들의 진로결정과정에서 핵심이 되는 범주는 성공감과 환경적 지지감(Lim, 2011)인 것을 볼 때, 자율이행을 시도하는 과정에서 경험하는 자신과의 성찰과 이를 통해 얻는 성공감은 자신을 이해(Self-knowledge)하고, 자신에 대한 긍정적인 자아정체감을 형성하



〈Figure 2〉 School Experiences Classification into 6 Competencies

는 역할을 할 것이다. 선행연구를 보면 자율이행역량의 하위요인인 자율성과 자기결정성은 진로 준비행동에 정적 관계이며 (Kwak, 2013; Lee 2015), 자율성은 내재적 미래지향목표가 매개하는 것으로 나타나(Cho, 2016) 자율이행역량이 높은 학생은 목표가 있음을 추측할 수 있다. Locke의 목표설정이론(1994)에 따르면 인간은 확실한 목표(Goals) 또는 의도(Intention)가 있으면 높은 동기를 갖고 행동으로 옮기게 된다는 것으로, 동기이론 중 가장 높은 타당성이 밝혀진 이론이다. 따라서 자율이행역량이 높은 지원자는 높은 동기를 갖고 있어 회사에서도 의욕적인 근무를 할 것이라고 추측할 수 있으므로 자율이행역량이 높은 지원자는 취업에 유리할 것이고, 자율이행역량이 높은 지원자는 낮은 지원자보다 높은 연봉을 받을 가능성이 높다고 추측할 수 있다고 볼 때 이를 근거로 다음과 같이 가설 11과 12를 제안한다.

- 가설11. 취업을 한 학생은 그렇지 않은 학생보다 자율이행역량 수준이 높다.**
- 가설12. 자율이행역량 수준이 높은 학생은 초기 연봉수준이 높다.**

### 3. 연구 설계 및 방법

연구에 활용된 데이터는 2014년부터 2018년까지 5년간 서울 소재 4년제 경영대학생 1061명이 대학생활동안 취할 수 있는 다양한 경험을 114개의 카테고리로 나누어 정량적으로 수집하였고, 3명의 전문가그룹 토의를 통해 이를 다시 6개의 역량으로 분류하였다. 이 때, 역량별 취업성과 비교를 위해 하나의 활동은 하나의 역량으로만 속하며, 분류 기준 및 우선순위는 다음과 같다. (<Figure 2> 참조).

각 활동은 난이도가 높을수록 높은 점수를 취득하고, 점수의 값은 경험치의 합산이다. 따라서 역량 값이 높다는 것은 공인회계사, 기사자격증 취득, 토익 고득점 취득 등 고난이도 자격증을 취득하였거나, 학교에서 여는 행사에 다수 참여한 경우를 말한다.

6개의 카테고리로 분류된 활동들은 카테고리별로 활동 값의 총합을 구하고, 학생이 참여한 학기수로 나누어 1학기 단위의 값을 산출함으로써 참여하기 수가 다른 학생들과의 비교가 가능하도록 했다. 그리고 극단치의 높은 활동 값을 갖는 데이터가 전체의 평균값을 왜곡시키므로 모든 6개의 활동 값은 로그형식을 취하여 0~1사

〈Table 2〉 Outcome Variable Categorization for qualitative comparison

Estimated firstyearsalary	0~2500	2500~3000	3000~3500	3500~4000	4000~4500	Above 4500
Grade	1	2	3	4	5	6
No. of Students	80	110	49	67	38	38

(unit: 10,000KRW)

〈Table 3〉 Descriptive Statistics of six competencies

Six Competency	Min.	Max.	Mean	S.D.
Skill reinforcement competencies	0	2.167	0.054	0.187
Leadership & team-work competency	0	4.500	0.352	0.496
Globalization competency	0	2.250	0.214	0.287
Organizational commitment competency	0	3.667	0.626	0.581
Job exploration competency	0	1.833	0.131	0.193
Autonomous implementation competency	0	2.000	0.120	0.219

〈Table 4〉 Quantitative outcome (ANOVA) in 6 competencies

		Sum of Squares	Df	Means Square	F	Sig.
Skill reinforcement competencies	Between Groups	0.397	1	0.397	11.467	0.001
	Within Groups	23.592	682	0.035		
	Total	23.989	683			
Leadership & team-work competency	Between Groups	2.676	1	2.676	11.042	0.001
	Within Groups	165.275	682	0.242		
	Total	167.951	683			
Globalization competency	Between Groups	1.581	1	1.581	19.660	0.000
	Within Groups	54.856	682	0.080		
	Total	56.437	683			
Organizational commitment competency	Between Groups	6.653	1	6.653	20.282	0.000
	Within Groups	223.714	682	0.328		
	Total	230.367	683			
Job exploration competency	Between Groups	0.347	1	0.347	9.441	0.002
	Within Groups	25.031	682	0.037		
	Total	25.378	683			
Autonomous implementation competency	Between Groups	0.686	1	0.686	14.658	0.000
	Within Groups	31.938	682	0.047		
	Total	32.624	683			

이에 분포하도록 하였다. 학생 별 취업처는 졸업 일로부터 1년간 설문지와 전화인터뷰를 통해 파악하였으며, 취업처별 초대졸 연봉데이터는 국민연금, 건강보험료 납부액을 기준으로 한 인정소득액 추정 값과 기업정보 플랫폼 잡플래닛을 참고하였다.

수집된 1061명의 학생데이터 중, 외국인유학

생은 한국대학생들과 활동패턴이 다르고 결과를 수집할 수 없어 제외로 하였고, 대학원 진학, 데이터 입력이 불성실한 학생과 학과별내 학생수가 충분(25명)이하인 경우는 제외하여 총 684명(취업자 382명, 미취업자 302명)의 데이터가 본 연구에 활용되었다.

결과변수는 양적접근으로 취업여부를, 질적접

<Table 5> Quantitative differences between employed and unemployed group in 6 competencies

	Skill reinforcement competencies			Leadership & team-work competency			Globalization competency		
	Unemployed	Employed	Total	Unemployed	Employed	Total	Unemployed	Employed	Total
Mean	0.027	0.075	0.054	0.282	0.408	0.352	0.160	0.257	0.214
S.D.	0.105	0.231	0.187	0.409	0.549	0.496	0.212	0.329	0.287
	Organizational commitment competency			Job exploration competency			Autonomous implementation competency		
	Unemployed	Employed	Total	Unemployed	Employed	Total	Unemployed	Employed	Total
Mean	0.515	0.714	0.626	0.106	0.151	0.131	0.084	0.148	0.120
S.D.	0.484	0.634	0.581	0.142	0.223	0.193	0.184	0.239	0.219

<Table 6> Qualitative Analysis in 6 competencies

	Groups	Sum of Squares	Df	Means Square	F	Sig.
Skill reinforcement competencies	Between Groups	7.318	1	7.318	2.828	0.093
	Within Groups	983.239	380	2.587		
	Total	990.558	381			
Leadership & team-work competency	Between Groups	8.308	1	8.308	3.214	0.074
	Within Groups	982.249	380	2.585		
	Total	990.558	381			
Globalization competency	Between Groups	14.752	1	14.752	5.745	<b>0.017</b>
	Within Groups	975.805	380	2.568		
	Total	990.558	381			
Organizational commitment competency	Between Groups	7.185	1	7.185	2.776	0.096
	Within Groups	983.373	380	2.588		
	Total	990.558	381			
Job exploration competency	Between Groups	15.434	1	15.434	6.014	<b>0.015</b>
	Within Groups	975.124	380	2.566		
	Total	990.558	381			
Autonomous implementation competency	Between Groups	13.595	1	13.595	5.288	<b>0.022</b>
	Within Groups	976.963	380	2.571		
	Total	990.558	381			

근으로 첫 연봉데이터를 두었다. 취업여부는 이 분형 변수를 취하였고(취업=1, 미취업=0), 질적 성과는 분산분석을 위해 최저연봉그룹에서부터 최고연봉그룹까지 6개 단계로 집단화 하였다. 6개의 핵심역량 값은 2단계(높음-낮음)으로 분류하여 이상치(outlier)에 의해 결과가 왜곡되지 않으면서도 분산분석이 가능하도록 하였다.

## 4. 연구 결과

### 4.1 가설검정

먼저 6개의 역량이 취업에 미치는 영향을 분석하기 위하여 일원배치 분산분석(one-way ANOVA)을 시행한 결과 6개의 역량 모두 유의한 것으로 나타났다. 따라서 가설 1, 3, 5, 7, 9, 11 성립하는

〈Table 7〉 Qualitative differences between high and low group in 6 competencies

	Skill reinforcement competencies			Leadership & team-work competency			Globalization competency		
Group	High	Total	Total	Low	High	Total	Low	High	Total
N	324	58	382	156	226	382	190	192	382
Mean	2.91	3.29	2.97	2.79	3.09	2.97	2.77	3.16	2.97
S.D.	1.610	1.601	1.612	1.558	1.641	1.612	1.570	1.634	1.612
	Organizational commitment competency			Job exploration competency			Autonomous implementation competency		
Group	Low	High	Total	Low	High	Total	Low	High	Total
N	155	227	382	171	211	382	210	172	382
Mean	2.80	3.08	2.97	2.74	3.15	2.97	2.80	3.17	2.97
S.D.	1.556	1.644	1.612	1.528	1.660	1.612	1.578	1.634	1.612

것으로 확인되었다.

다음으로 6개의 역량이 취업의 질적성공에 미치는 영향을 분석하기 위하여 6개의 역량수준을 상·하로 나눈 뒤 6개의 첫연봉그룹과 일원배치 분산분석(one-way ANOVA)을 시행한 결과 6개의 역량 중 세계화역량, 직업탐색역량, 자율이행역량이 높은 학생이 95%의 신뢰도로 질적으로 높은 수준의 취업성공률 거두는 것으로 도출되었다. 따라서 가설 6, 10, 12는 지지되고 2, 4, 8은 기각되었다. 이는 학점과 토익점수, 인턴십, 봉사활동은 첫연봉에 유의미한 요인이며, 해외연수와 자격증, 수상실적은 유의미하지 않았음을 분석한 Bong(2019)의 결과와 부분적으로 일치한다. 이는 각 실험에서 경험치당 배점을 분배할 때의 가중치의 비중이 다르다는 것과, 양쪽 실험 모두 면접의 요소는 배제한 것에 따른 결과로 추측되며 좀 더 정교한 분석이 필요하다 생각한다.

#### 4.2 지능형 역량관리 시스템

현재까지 데이터분석을 통해 알아본 대학생들의 취업역량관리에 필요한 인사이트는 다음과 같다. 첫째, 6대 역량은 적당한 수준에서 보편적으로

필요할 뿐, 모든 분야에서 발군의 차이로 높을 필요는 없다. 취업을 하는 학생들은 6개의 분야 모두 일정수준의 활동성이 있었다지만, 직무전문성이나 리더십 및 팀워크, 조직몰입은 역량 레벨이 올라갈수록 높은 질적성공률 거두다가 일정수준 이상이 되면 질적성공과 오히려 떨어지는 양상을 보였다. 대학생활 동안 높아진 역량만큼 높아진 기대조건을 충족시키기 위해 본 연구의 결과변수 수집 기간인 졸업일로부터 1년 이내가 충분하지 못한 것이 원인일 수 있지만, 본 결과는 적어도 대학생들에게 다른 지원자 대비 취업 경쟁력을 갖추기 위해 모든 부문에서 뛰어나야 한다는 부담을 덜어줄 수 있는 결과라 생각한다.

둘째, 세계화, 직업탐색, 자율이행역량은 그 수준이 높을수록 취업의 질적성과 또한 우수한 것으로 나타났다. 이는 직업탐색역량이 뛰어난 학생일수록 자신의 커리어에 관심이 많고 취업 관련 정보습득력이 우수하여 목표에 맞는 준비를 할 수 있으며, 자율이행역량이 뛰어난 학생일수록 도전성과 활동성이 우수하여 목표를 성취할 에너지가 있기 때문이라 판단된다. 세계화 역량은 그동안 자신이 속해 있던 국내의 환경과 문화를 벗어나 더 넓은 세계를 이해하고 그 안에서

자신과 직업세계를 탐색하는 활동으로 해석할 수 있으며, 미지의 문화에 대한 학생들의 건강한 호기심과 활동성이 내재되어 있어 조직성과역량 중 자기개발역량과 가장 유사할 것으로 추측된다. 따라서 역동적인 대학생역량관리를 위해 다음과 같은 시스템을 제안한다.

#### 4.2.1 활동로그 자동화와 지능적 활동관리

본 데이터는 2014년부터 2018년까지 5년간 학생들이 대학에서 실시하는 행사에 참여 시 시작-종료시간마다 출석부를 기록하고, 활동로그를 조교가 시스템에 등록하는 방식으로 기록했으므로 실시간 점수를 학생들이 확인할 수 없었다. 새로운 시스템에서는 학생들이 시작, 종료시간에 출입ID를 찍고, 이것이 실시간으로 합산이 되어 자신의 점수를 실시간으로 확인하게 할 수 있다. 그 외 자격증 취득, 학점 취득, 수상, 외부교육 이수, 해외프로젝트, 창업, 외부기관활동 등 문서 또는 사진으로 증빙할 수 있는 부분은 사용자의 사진등록, 조교가 수기 확인 및 등록함으로써 자신의 활동점수등록을 용이하게 하고, 학생은 자신의 점수가 반영된 것을 실시간으로 확인할 수 있다. 이렇게 축적된 자신의 점수는 동일 학과 동일 학년 중의 최고점과 최저점, 평균점수 수치 보며 자신의 수준을 확인하고, 또한 지난 5년간 취업 한 졸업생들의 수준 대비 자신의 수준을 확인하여 6대 역량 중 부족한 부분의 활동을 보여주고, 이를 보완할 수 있는 다음 활동의 접수기간, 시행일정, 종료일정 등을 안내하여 스스로 계획을 세울 수 있게 한다. 이를 통해 부족한 부분의 점수를 채울 수 있고, 하나의 역량에 과도하게 치우치는 경험에 대한 조언을 할 수 있다.

#### 4.2.2 지능적 목표관리

재학생들은 시스템에 자신이 희망하는 직무, 회사, 산업, 연봉수준 등을 입력함으로써 목표관리를 할 수 있다. 재학생들은 희망산업, 희망회사, 희망연봉군으로 검색하여 5년간 축적된 취업 선배의 과거 8학기 활동 및 역량수준을 학기 별 또는 총합으로 볼 수 있어 스스로 매 학기 그리고 졸업 전까지 개발할 역량과 관련 활동의 종류 및 일정을 바로 확인할 수 있다. 이로 인해 학생은 선배들의 사례를 보며 학년 별, 학기 별 구체적인 활동목표를 세울 수 있고, 자신의 성취도를 확인할 수 있어 동기부여 및 취업자신감을 고취시킬 수 있다. 또한 재학생들은 시스템에서 입력한 역량 별 목표치가 성취될 때까지 다가오는 활동에 대한 안내를 할 수 있다. 그리고 자신이 중요하게 생각하는 역량 또는 연간 활동에 대하여 미리 선택을 해 두어 사전에 안내를 받음으로써 접수시기를 놓침으로써 한 학기 또는 1년을 기다리는 차질을 미연에 방지할 수 있고, 행사를 준비하는 교학팀은 홍보강화에 대한 업무적 부담을 줄이고, 참여율을 높일 수 있다. 각 활동에는 학생들의 참여도와 만족도가 로그화 되어 프로그램 개선 방안을 적극적으로 모색할 수 있다.

#### 4.2.3 직업탐색역량교육 강화

대학생의 시기는 이제까지의 획일화된 교육에서 벗어나 넓은 세상을 만날 수 있는 시기이지만, 개인의 성향에 따라 만나는 세상의 폭은 크게 다르다. 이 시기에 형성된 가치관은 향후 성인으로서 요구되는 사회적 및 심리적 변화와 삶에 있어 중요한 영향을 미치므로(Kim, 2008), 대학생활 중 다양한 질문과 활동을 통해 ‘자신이 누구인지’, ‘자신이 무엇을 좋아하는지’, ‘세상에

는 어떤 가치가 있으며 그 중 자신은 무엇을 가치 있게 생각하는지’, ‘자신의 삶에서 궁극적으로 이루고자 하는 목표는 무엇인지’를 성찰하며 자신만의 가치와 자신이 지향하는 가치관을 성립하도록 하는 것이 중요하다. 따라서 정부와 대학은 대학생들이 다양한 상황에서 다양한 사람들과 다양한 경험을 통해 그 속에서 자신과 직업 세계를 알아 가고, 자신의 삶의 목적을 성취할 수 있는 직업적 목표를 설정하도록 지원할 필요가 있다. 따라서 직업탐색역량교육을 모든 학과에서 전공필수교과목으로 할 필요가 있다. 사람마다 성격이 다양하듯, 원하는 삶의 모습도 다양한 것이 사실이지만, 획일화된 기준으로 성장만을 바라 온 지난 70년간 대한민국의 성과는 인간소외로 인한 우울감 증가, 높은 자살율로 이어져 왔다. 따라서 대학생들에게 보다 적극적으로 다양한 철학과 리더를 만나며 자신을 성찰하게 하고, 국내외 다양한 직업세계와 삶의 모습을 경험하게 함으로써 넓어진 사고로 자신의 개성과 창의성을 발휘할 수 있게 할 필요가 있다. 이것으로 우리의 삶과 비즈니스는 이니셔티브와 활력을 얻을 것이며, 결과적으로 행복한 국민, 혁신기업, 국가 균형발전을 이루는 초석이 될 것이다.

## 5. 결론

본 연구는 대학생들이 학교 내외에서 하는 경험하는 다양한 활동들이 취업에 어떤 영향이 있을지 대학생들의 로그데이터를 중심으로 분석해 보았다. 실험을 위하여 학생들의 다양한 활동을 114 개로 묶어 정량적으로 수집한 데이터는 6 개의 핵심역량(직무전문성강화 역량, 리더십 및 팀

워크 역량, 세계화 역량, 직무몰입 역량, 직업탐색 역량, 자율이행역량)으로 분류하였고, 여기서 분류된 6 개의 역량값이 취업여부(취업그룹, 미취업그룹)에 미치는 영향을 분석하기 위하여 일원배치 분산분석(one-way ANOVA)을 시행하였다. SPSS 분석 결과 6 개의 역량 모두 취업집단과 미취업집단의 수준차이가 유의한 것을 확인할 수 있어 학교에서의 활동은 취업에 유의미함을 유추할 수 있었다. 다음으로 6 개의 역량이 취업의 질적성공에 미치는 영향을 분석하기 위하여 6 개의 역량수준을 상·하로 나누고, 첫연봉액을 기준으로 6 개의 그룹을 만든 후 일원배치 분산분석(one-way ANOVA)을 시행한 결과 6 개의 역량 중 세계화역량, 직업탐색역량, 자율이행역량 수준이 높은 학생이 연봉을 기준으로 한 취업성과 또한 높은 것으로 확인되었다.

직업탐색이 취업의 질적성공과 관련되지 않는다는 Wanberg et al., (2000); Wanberg et al., (1999); Werba(2000)의 연구와 같은 결과는 본 연구에서도 일부 사례에서 찾아볼 수 있었지만 이는 취업여부를 졸업 후 1 년까지 수집하여 데이터 수집기간이 짧고, 대학원에 진학한 학생들이 포함되지 않았으며, 경영학과 학생들만을 대상으로 실험한 것이 원인일 수 있다 추측한다.

실데이터 분석을 기반으로 학생들의 취업준비를 돕고자 하는 연구는 과거에 시도된 바 있다. 학생들의 정성적, 정량적 데이터를 취합하여 관리하고, 취업처를 매칭하여 학생들의 취업율을 높이고(Koo, 2015; Yoon, 2017) 스펙-첫연봉의 관계를 분석함으로써 학생들의 합리적 취업준비를 돕고자 한 연구(Jeong et al., 2019)가 그것이다. 그리고 본 연구는 과거의 연구와 달리 학내 홍보요원활동, 세미나 참가, 해외창업프로젝트 참여, 학생회 활동 등 다양한 활동을 취업의 독



립변수로 활용했고, 그로부터 개인과 조직에 유의미한 역량을 추출하였다는 점에서 다르다. 이를 정리하면 다음과 같다. 첫 번째, 대학생의 다양한 학창경험으로부터 역량을 추출하고, 이를 인사조직관리분야의 역량과 연결하였다는 점이다. 이를 통해 전략적으로 목표대비 특정 역량을 키우기 위한 활동을 장려할 수 있다. 둘째, 취업의 질적, 양적 성과를 위해 대학생으로서 필요한 역량으로 직업탐색역량과 자율이행역량을 도출하였다는 점이다. 개인의 직무만족은 직무몰입을 높여 조직성공에 긍정적으로 나타나므로, 자신과 직무에 대한 이해를 통해 직무적합도가 높은 업무를 탐색하고 경험하고, 고민하는 시기가 대학생의 시기이다. 이것이 실험결과에서도 유의미하게 도출되어 설득력을 갖는다는 것은 고무적이라 하겠다. 셋째, 대학생들의 다양한 활동과 양적성과(취업률) 및 질적성과(연봉수준)를 분석한 점이다. 넷째, 양적성과 관점에서 6개의 역량 모두 고루 평균수준을 유지할 필요는 있되 과도하게 강화하려는 것은 투입된 노력 대비 효율적이지 못하며, 높은 질적성과를 원한다면 3개의 영역(세계화역량, 직업탐색역량, 자율이행역량)에 집중할 것을 시사함으로써 좀 더 전략적인 취업 준비를 돕는 가이드를 제시한 것이다.

본 연구의 이론적 공헌은 다음과 같다. 첫 번째, 학창경험으로부터 추출할 수 있는 역량을 인사조직관리분야의 역량과 연결하며, 개인의 경력성공을 위해 대학생으로서 필요한 역량을 직업탐색역량과 자율이행역량을 추가하였다는 점이다. 두 번째, 활동로그의 실험데이터 기반으로 각각의 역량을 측정하고 결과변수와 검증은 한 점이다. 세 번째, 양적성과(취업률)뿐만 아니라 질적성과(연봉수준)를 분석한 점이다. 본 연구의 실무적 활용은 다음과 같다. 첫 번째, 대학생들

의 경력개발계획 수립 시 가이드가 될 수 있다. 전략이 없거나 균형을 갖추지 못한 또는 과도한 스펙을 쌓기는 지양하고 직업세계와 직무에 대한 분석을 바탕으로 자신의 강점을 표현할 수 있는 취업준비가 필요하다. 두 번째, 학교와 기업, 지자체, 정부 등 대학생들을 위한 행사를 기획하는 담당자는 대학생들이 필요로 하는 경험을 설계할 본 연구에서 제시한 6대 역량을 참고할 수 있다. 이벤트의 수요자인 대학생이 필요한 역량을 키우면서 하면서 각 기관의 목적을 더할 때 수요자와 공급자 모두 만족스러운 결과를 만들 수 있다. 세 번째, 디지털 대전환 시대, 국가의 균형발전을 구상하는 정부의 정책담당자는 대학생들의 호기심과 에너지를 대학생들의 역량개발과 국가의 균형발전을 함께 성취하는 방향으로 정책을 만들 수 있다. 기존에 없던 플랫폼서비스를 시도하고, 기존의 아날로그 상품이나 서비스와 기업문화를 디지털화 하는 데에는 많은 인력이 필요하며 디지털세대인 현 대학생들의 활약은 전 산업에서 촉매가 될 뿐 아니라 성공적인 경력개발을 위한 대학생들에게도 필요한 경험이라 사료된다.

본 연구의 한계는 결과데이터 수집이 졸업으로부터 1년으로 한정되었다는 점과 양적성공으로 첫 연봉만을 다루었다는 점, 그리고 결과변수의 중요한 요인인 면접에 관한 변수를 다루지 못했다는 것이다. 향후 연구과제로 다음과 같은 시도를 제안한다. 전통적 인적관리자원 방법으로 인간의 행동을 기계적, 물리적 최적화하는 것은 가능했으나 정서적 자원은 측정할 수 없었다. 사용자의 행동을 분석하여 결과요인에 영향을 미치는 소수의 정서적변수를 개발하고 정서적최적화를 위한 변수의 수준과 변수의 종류를 찾는 접근으로 직무적합도가 높은 직무를 찾기 위한 경

험설계, 직무만족도인덱스(JDI:Job Descriptive Index)를 높이기 위한 경험설계, 직무특성이론을 활용한 MPS(Motivating Potential Score) 최적화 경험설계 등을 향후 연구과제로 남긴다.

## 참고문헌(References)

- Arnett, J and J. L Tanner (eds.). *Emerging Adults in America: Coming of Age in the 21st Century*. Washington, DC: American Psychological Association, 2006
- Barber, A. E., C. L. Daly, C. M. Giannantonio and J. M. Phillips, "Job search activities: An examination of changes over time", *Personnel psychology*, Vol.47, No.4(1994), 739-766
- Bennis, W. G. and R. Townsend, *Reinventing leadership: Strategies to empower the organization*. Harper Collins, 2005
- Bertz, R. D. Jr. and T. A. Judge, "Person-organization fit and the theory of work adjustment: Implications for satisfaction, tenure, and career success". *Journal of Vocational Behavior*, Vol.44, No.1(1994), 32-54
- Blau, G. "Further exploring the relationship between job search and voluntary individual turnover.", *Personnel Psychology*, Vol.46, No.2(1993), 313-330
- Bong, J. J., S. K. Jeon, H. D. Jeong and U. S. Gim, "Impact Analysis of Job Specifications on the Starting Salaries of Companies", *The Korean Journal of Community Living Science*, Vol.30, No.1(2019), 131-142
- Brown, M. E., L. K. Treviño and D. A. Harrison, "Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing", *Organizational behavior and human decision processes*, Vol.97, No.2(2005), 117-134
- Choi B.S, "Research on the core competencies and related factors of university students based on corporate talent", Ph.D. thesis, Graduate School of Seokyeong University, 2016
- Chu. S.R. and H. I. Cho, "Structural relationship between college students' future-oriented goals, autonomy and career preparation behavior", *Secondary Education Research* Vol.28(2016), 57-98
- Cote, J. *Arrested Adulthood: The Changing Nature of Maturity and Identity*. New York University Press. 2000
- Erikson, E. *Psychosocial development*, 1982
- Guay, F. "Motivations underlying career decision-making activities: The career decision making autonomy scale (CDMAS)". *Journal of Career Assessment*, Vol.13, No.1(2005), 77-97
- Howard and Amy, *Competency-based Career Development Strategies and the National Career Development Guidelines*. Information Series No.345, 1990
- Kanfer, R., C. R. Wanberg and T. M. Kantrowitz, "Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review", *Journal of Applied psychology*, Vol.86, No.5(2001), 837-855
- Kim H. Y, B. S. Yi, J. H. Youn and I. W. Park, "An Educational Needs Analysis for Job Applicants Relating to the Core Competency Used in National Competency Standards (NCS-Based) Recruitment", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol. 20, No. 7(2019), 133-144
- Kim J. M. 「Announcement of the results of the

- survey on corporate education status」, report on the 3rd survey on human resource development and business presentation in 2007, Expert Consulting & Achieve Korea, 2006
- Kim, E.J., "An Exploratory Study on “Emerging Adulthood” as a New Life Development Stage for Young People in their Twenties", *Discusses* 201, Vol.17, No.3(2014), 083-129
- Kim, S. M., "Analysis of university students' globalization and information technology capabilities", *Social Studies Education* Vol.46, No.3(2007), 125-145
- Kim, S. Y., “The Fourth Industrial Revolution and Innovation in Education: Focusing on University Education”, *Journal of Korean Educational Thought Studies*, (2017), 5-27
- Koo, G. S., "A study on customized employment strategy for utilizing big data", *Journal of the Korea Society of Computer and Information*, Vol.20, No.1(2015) 175-183
- Kwak Y. O., "The structural relationship between high school students' social support, self-determination, and career preparation behavior". *Kyungpook National University Graduate School of Education Master's Thesis*, 2013
- Lee J. Y., "Competency-based college student career development strategy", *Counseling Studies*. Vol.3 No.2(2002), 419-438
- Lee S. K., "The mediating effect of career decision commitment in the relationship between self-determination and career preparation behavior of vocational college students", *Ewha Womeans University Graduate School of Education* , Master's Thesis, 2015
- Lee, H. J., "The study of Efficient Career Education Directions, in University", *Korean Journal of Education Research*, Vol.40, No.1(2002), 219-247
- Lim, E. M., "Exploring Korean College Students' Career Decision Process and Mediating Factors", *Korean Journal of Counseling*, Vol. 12, No. 2(2011), 447-466
- McCLELLAND, D. C., “Testing for Competence Rather Than for”, *Intelligence*. *American Psychologist*, 1, 1973
- McLagan, P. A., "Models for HRD Practice", *Training and Development Journal*, September, (1989), 49-59
- Meyer, J. P and N.J. Allen, “A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment”, *Human Resource Management Review*, Vol.1 (1991), 61-89
- Oh, H.S., "Analysis of Criticism and Issues in Competency-Centered Human Resource Development", *Management Education Research* Vol.47, No.1(2007), 191-213
- Organ. D. W, *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books. 1988
- Rost, J. C. *Leadership for twenty-first Century*. Praeger Publishers. 1993
- Ryan, R. M. and E. L. Deci, "Self-regulation and the problem of human autonomy: Does psychology need choice, self-determination, and will?", *Journal of personality*, Vol.74, No.6(2006), 1557-1586
- Saks, A. M., and B. E. Ashforth, "A longitudinal investigation of the relationships between job information sources, applicant perceptions of fit, and work outcomes". *Personnel psychology*, Vol.50, No.2(1997), 395-426

- Spencer, L. and S. Spencer, Competency at work: Models for superior performance, New York: John Wiley and Sons, Inc., 1993
- Wanberg, C. R., R. Kanfer, and M. Rotundo, "Unemployed individuals: Motives, job-search competencies, and job-search constraints as predictors of job seeking and reemployment". Journal of Applied psychology, Vol.84, No.6 (1999), 897-910
- Yoon, S. H., "A Study on the Strategy for Improvement of Employment Rate of Using Big Data", The Society of Convergence Knowledge Transactions, Vol.5, No.2(2017), 49-56

## Abstract

# School Experiences and the Next Gate Path : An analysis of Univ. Student activity log

YI, EUNJU\* · Park, Do-Hyung\*\*

The period at university is to make decision about getting an actual job. As our society develops rapidly and highly, jobs are diversified, subdivided, and specialized, and students' job preparation period is also getting longer and longer. This study analyzed the log data of college students to see how the various activities that college students experience inside and outside of school might have influences on employment. For this experiment, students' various activities were systematically classified, recorded as an activity data and were divided into six core competencies (Job reinforcement competency, Leadership & teamwork competency, Globalization competency, Organizational commitment competency, Job exploration competency, and Autonomous implementation competency). The effect of the six competency levels on the employment status (employed group, unemployed group) was analyzed. As a result of the analysis, it was confirmed that the difference in level between the employed group and the unemployed group was significant for all of the six competencies, so it was possible to infer that the activities at the school are significant for employment. Next, in order to analyze the impact of the six competencies on the qualitative performance of employment, we had ANOVA analysis after dividing the each competency level into 2 groups (low and high group), and creating 6 groups by the range of first annual salary. Students with high levels of globalization capability, job search capability, and autonomous implementation capability were also found to belong to a higher annual salary group. The theoretical contributions of this study are as follows. First, it connects the competencies that can be extracted from the school experience with the competencies in the Human Resource Management field and adds job search competencies and autonomous implementation competencies which are required for university students to have their own successful career & life. Second, we have conducted this analysis with the competency data measured from actual activity and result data collected from the interview and research. Third, it analyzed not only quantitative

---

\* Kookmin University, Graduate School of Business IT

\*\* Corresponding author: Do-Hyung Park

Department of Management Information Systems, School of Business Administration, Kookmin University  
77 JEONGNEUNG-RO, SEONGBUK-GU, SEOUL, 136-702 KOREA  
Tel: +82-2-910-5613, Fax: +82-2-910-4560, E-mail: dohyungpark@kookmin.ac.kr

performance (employment rate) but also qualitative performance (annual salary level). The practical use of this study is as follows. First, it can be a guide when establishing career development plans for college students. It is necessary to prepare for a job that can express one's strengths based on an analysis of the world of work and job, rather than having a no-strategy, unbalanced, or accumulating excessive specifications competition. Second, the person in charge of experience design for college students, at an organizations such as schools, businesses, local governments, and governments, can refer to the six competencies suggested in this study to for the user-useful experiences design that may motivate more participation. By doing so, one event may bring mutual benefits for both event designers and students. Third, in the era of digital transformation, the government's policy manager who envisions the balanced development of the country can make a policy in the direction of achieving the curiosity and energy of college students together with the balanced development of the country. A lot of manpower is required to start up novel platform services that have not existed before or to digitize existing analog products, services and corporate culture. The activities of current digital-generation-college-students are not only catalysts in all industries, but also for very benefit and necessary for college students by themselves for their own successful career development.

**Key Words** : Campus Life, University Experience, Log Analysis, Career Plan, Experience Design

Received : November 23, 2020 Revised : December 18, 2020 Accepted : December 22, 2020

Corresponding Author : Do-Hyung Park

## 저자 소개



### 이은주

한국해양대 해운경영학사, 인하대 물류 MBA를 취득하고, Global Supply Value Chain 기획, 크루즈기획, 조직문화컨설팅, 라이프코칭 일을 해왔다. 인간이 과학기술을 만나 더욱 풍요로운 정서적 충만을 경험하고, 초연결적 유대감으로 더욱 안심하며 즐겁게 지내는 삶을 구상하고자 국민대 비즈니스 IT 박사과정에 합류했다. 주요 관심분야는 Human Computer Interaction, AI, User/Customer Behavior, User/Customer Analytics, Design Thinking, User Experience Design, 과학기술정책이다.



### 박도형

KAIST 경영대학원에서 MIS 전공으로 석사/ 박사학위를 취득하였다. 현재 국민대학교 경영대학 경영정보학부/ 비즈니스 IT 전문대학원 부교수로 재직 중이며, 고객경험연구소(CXLab.)을 책임지고 있다([www.cxlab.co.kr](http://www.cxlab.co.kr)). 한국과학기술정보연구원(KISTI)에서 유망아이템 발굴, 기술가치 평가 및 로드맵 수립, 빅데이터 분석 등을 수행하였고, LG전자에서 통계, 시선/뇌파 분석, 데이터 마이닝을 활용한 소비자 평가 모형 개발을 담당했었고, 스마트폰, 스마트TV, 스마트Car 등에 대한 Technology, Business, Market Insight 기반 컨셉 도출 프로젝트를 다수 수행하였다. 현재 주요 관심분야는 사회심리학 기반의 사용자/소비자의 행동 이론(User/Customer Behavior), 통계 및 인공지능 기법 기반의 사용자/소비자 애널리틱스(User/Customer Analytics), 디자인사고(Design Thinking) 기반의 사용자/소비자 경험 디자인(Experience Design)이다.