

# 대학생의 학습민첩성을 매개로 다양성수용도가 진로결정수준에 미치는 영향

이효선

극동대학교 항공운항서비스학과 교수

## The impact of university students' openness to diversity on career decision level through mediating effect of learning agility

Hyo-Seon Lee

Professor, Department of Airline Cabin Service Management, Far East University

요 약 이 연구는 대학생들의 다양성수용도, 학습민첩성, 진로결정수준 간의 영향관계를 파악하고, 다양성수용도가 학습민첩성을 매개로 진로결정수준에 미치는 영향을 실증적으로 검증하여 대학교육 관점에서의 진로교육에 시사점을 제공하고자 하였다. 이를 위해 충북소재 4년제 대학의 항공계열 학생들을 대상으로 설문조사를 진행하였고 215부의 설문응답을 최종표본으로 사용하여 SPSS 23.0, AMOS 23.0 소프트웨어를 사용하여 통계분석을 실시하였다. 분석결과 다양성수용도는 학습민첩성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며 학습민첩성은 진로결정수준에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 학습민첩성은 다양성수용도와 진로결정수준의 영향관계에서 완전매개역할을 하는 것으로 확인되었다. 이는 다양성수용도는 학습민첩성과 함께 고려될 때 진로결정수준에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다. 이 연구의 결과를 통해 대학의 진로교육에 다양성수용도와 학습민첩성을 증진시킬 융합교육 프로그램을 적용하는 노력이 필요하다는 것을 알 수 있다.

주제어 : 융합, 다양성수용도, 진로결정수준, 학습민첩성, 대학생

Abstract The purpose of this study is to examine an influence of university students' openness to diversity on learning agility, career decision level and the mediating effect of learning agility. The survey questionnaire was distributed to 215 university students who are majoring in airline cabin service management and SPSS 23.0, AMOS 23.0 program was used for statistical analysis of the data. The results of this study are as follows: First, openness to diversity has a positive effect on learning agility. Second, learning agility has a positive effect on career decision level. Third, learning agility has a full mediating effect between openness to diversity and career decision level. These results show that the more students enhance their openness to diversity and learning agility, the more students enhance their career decision level.

Key Words : Convergence, Openness to diversity, Learning agility, Career decision level, University students

## 1. 서론

제4차 산업혁명의 전개는 직업, 즉 일자리에 대한 커다란 지각변동을 가져오고 있다. 이에 따라 일의 성격, 직업의 형태, 그리고 일자리의 규모가 크게 변화할 것이라는 사회적 논의가 활발하게 이루어지기 시작하였다. 2016년 세계경제포럼에서 발표된 일자리의 미래에 대한 보고서에 따르면 세계적으로 2016년에 초등학교에 입학한 어린이의 65%는 현재 존재하지 않는 형태의 직업에 종사할 것이라고 한다[1]. 이는 누구도 예측하기 어려운 불확실성의 미래를 예고하는 것이다.

이러한 거대한 변화 속에서 미래지향적인 진로교육은 아무리 강조해도 지나치지 않을 것이다. 진로를 결정한다는 것은 개인의 전 생애에 걸쳐 지속적으로 이루어지는 일이다. 그리고 특히 초기 성인기에 해당하는 대학생의 시기는 자신에 대한 성찰과 함께 진로에 대한 자신의 적성과 재능, 흥미 등을 탐색하고 이에 적합한 역량을 키울 수 있는 매우 중요한 시기라고 할 수 있다[2].

대학생 진로교육의 핵심은 진로를 선택하고 결정할 수 있는 준비와 함께 이에 어울리는 역량을 기르는 것이다. 이러한 역량의 하나로 다양성을 수용하는 자세가 요구된다. 예측 불가의 커다란 변화를 인지하고 이에 적응하기 위해서는 사회를 바라보는 다양한 시각과 사고력을 갖는 것이 중요하기 때문이다. 또한, 세계화 시대에 다양성은 피할 수 없는 환경이며[3] 이에 따라 학문적 연구도 활발하게 이루어지고 있다. 그리고 많은 연구[4-8]가 다양성의 긍정적인 측면에 관한 결과를 제시하고 있다.

진로에 관한 다양한 변인 중, 이 연구에서 다루고자 하는 진로결정수준은 진로교육 분야에서 자주 사용되는 개념으로 개인의 전공 및 진로의 선택과 관련된 진로결정의 과정에서의 진행 수준과 미래의 진로에 대한 확고한 정도를 의미한다[9]. 이는 진로결정에 있어서 인지적 측면의 발달을 요구하는 개념이다. 이러한 진로결정수준은 진로자기효능감, 자기주도학습 등의 여러변인들로부터 영향을 받는다는 것이 많은 연구를 통해 입증되었다. 이러한 점에 착안하여 이 연구는 대학생의 다양성수용도와 자기인식, 성찰 추구 등을 포함하는 학습민첩성이 진로결정수준에 미치는 영향 관계를 실증적으로 검증함으로써 대학의 진로교육과 관련된 프로그램의 개설 및 정책을 수립하는 데에 시사점을 제공하고자 한다.

## 2. 이론적 배경

### 2.1 다양성수용도

다양성수용도는 자신과 다른 인종을 비롯하여 가치관, 문화 등 모든 부분에 대해 열린 마음으로 받아들이고자 태도를 말한다[10]. 다양성에 관한 관심은 1960년대에 미국으로부터 시작되어 사회의 다양한 분야에서 소수자들의 권리와 관련된 문제점을 부각했다. 이후 사회학, 교육학, 등의 다양한 분야에서 활발한 연구가 이루어지고 있으며 연구 분야 및 학자마다 개념을 정의하는데 차이를 나타내고 있다[7].

다양성에 관한 연구는 조직적 차원과 개인적 차원으로 나누어져 이루어지고 있다. Bierema[11]는 세계화 시대에 조직의 다양성 관리는 필수적인 역량으로 관리해야 한다고 주장하였다. 조직 내에서의 다양성 훈련은 고객이 다양해 짐에 따라 나타날 수 있는 문제들을 해결하기 위한 전략이라는 것이다. 또한, 대학에서의 다양성 교육은 학생들이 다양성을 수용할 수 있는 역량을 키워줌으로써 사회적인 자아의 형성을 돕고, 시민의식을 고취시키며 사회 정의의 가치에 대해 바로 인식하게 하는 기회를 제공한다[12]. 따라서 대학생 시기의 다양성 교육은 개인의 성장과 발전에 중요한 역할을 한다고 볼 수 있다.

### 2.2 진로결정수준

진로결정은 개인의 일생에 걸쳐서 경험하게 되는 중요한 사건으로, 진로교육의 핵심 요인으로 인식되며 많은 연구가 이루어져 왔다[13]. 진로결정에 대한 정의는 학자마다 조금씩 다르게 정의되고 있으나 김봉환과 동료들[14]의 연구에서 진로결정은 단번에 결정되는 것이 아니며 결정된 후에 변경이 가능한 것이기 때문에 선택에 대한 확신의 정도로 보아야 한다는 결과가 제기되었다. 이러한 관점에서 이 연구에서는 진로결정수준을 '미래의 직업 선택에 대한 확신의 정도'로 정의하였다.

진로결정수준과 관계있는 요인들에 대한 연구는 진로교육 관련 분야에서 지속적으로 이루어져 왔으며 진로결정과 미결정의 원인들을 탐색하기 위한 진로결정 관련 척도들이 개발되어왔다. Osipow와 그 동료들은[15] 진로의사결정에 대한 확신과 진로미결정에 대한 원인을 통해 진로결정수준을 파악하고자 하였으며 Jones[16]는 진로결정수준을 결정성 차원, 편안한 차원, 미결정에 대한 원인 차원의 세 가지 요인으로 정의하여 측정도구에 반영하였다.

### 2.3 학습민첩성

학습민첩성의 국내 연구는 이제 시작단계이나 기업에서 많은 주목을 받고 있는 개념이다[17]. 학습민첩성은 새로운 환경에서도 신속하게 학습하고 생각과 행동을 유연하게 하는 능력을 말한다[18,19]. 이는 학습민첩성이 뛰어난 사람은 핵심인재로의 성장가능성이 높다는 것을 보여준다. 또한, 학습민첩성이 뛰어난 사람은 경험에 대한 성찰을 통해 학습하고 새로운 도전을 지속하며 타인의 피드백을 적극적으로 구하는 태도를 기반으로 실용적이고 실천적인 성과를 만들어 낸다. 학습민첩성에 대한 연구 결과들[20,21]을 살펴보면 학습민첩성을 가지고 있는 사람은 자신의 장·단점을 구체적으로 파악하고, 자신을 성장을 위해 높은 수준의 학습목표를 달성하고자 노력한다고 한다. 또한, 자기 개발을 위해 매우 적극적인 행동을 실행하고 문제 또는 기회를 만났을 때 긍정적이고 진취적인 자세를 가지며 새로운 관점에 대해 열린 태도를 보인다. 이러한 측면에서 볼 때 학습민첩성은 예측 불가능한 미래의 진로를 준비하는 진로결정과 관련된 요인의 하나로 연구할 만한 가치가 있다.

## 3. 연구방법

### 3.1 연구모형 및 가설설정

다양성수용도 대학생의 창의성, 진로준비행동, 협동학습 등 다양한 변인과의 연구를 통해 영향관계가 있음이 입증되었으며 학습민첩성 역시 진로준비행동 및 혁신행동, 자기주도학습능력 등의 변인과 함께 연구되고 있다. 따라서 이 연구는 대학생에게 중요하다고 인식되어지는 다양성수용도, 학습민첩성이 진로결정수준에 미치는 영향을 파악하고 다양성수용도가 학습민첩성을 매개로 할 때 진로결정수준에 미치는 영향을 실증적으로 검증하는데 그 목적을 두었다. 그리고 이러한 연구목적 달성을 위해 다음과 같이 가설을 설정하였으며 이에 따른 연구모형은 Fig. 1과 같다.

- H1. 다양성수용도는 학습민첩성에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- H2. 학습민첩성은 진로결정수준에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- H3. 다양성수용도는 진로결정수준에 유의한 영향을 미칠 것이다.

H4. 학습민첩성은 다양성수용도와 진로결정수준 사이에서 매개효과를 가질 것이다.

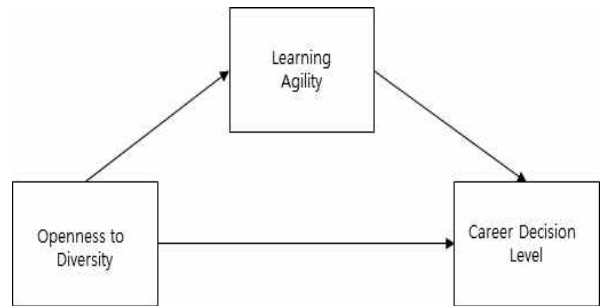


Fig. 1. Research Model

### 3.2 연구대상 및 자료수집

이 연구는 우리나라 4년제 대학교 항공계열에 재학 중인 학생들을 대상으로 하였다. 자료 수집은 충청북도 소재 대학의 항공대학 교수들을 통하여 연구의 취지 및 유의사항을 충분히 설명하고 총 250부의 설문지를 배포하여 총 226명이 응답하였다. 그 중 불성실하게 응답된 자료를 제외하고 총 215부를 분석에 사용하였다. 설문은 2019년 11월 11일부터 11월 20일까지 10일간 진행되었다. 설문응답자의 인구통계학적 특성을 살펴보면, 여자는 127명(59.%), 남자는 88명(41%)으로 여자가 남자보다 좀 더 많았다. 학년의 분포는 1학년 52명(24%), 2학년 40명(19%), 4학년 56명(26%), 그리고 4학년 67명(31%)의 분포를 보였다.

### 3.3 측정도구

이 연구의 측정문항은 다양성수용도, 학습민첩성, 진로결정수준 그리고 인구통계학변인 등 4개의 부분으로 구성되었으며 인구통계학적 변인을 제외한 모든 문항은 Likert 7점 척도로 측정하였다. 다양성수용도는 Pascarella와 그 동료들[22]이 개발하고 Lee[7]가 번역하여 사용한 척도를 사용하였다. 이 척도는 8문항으로 이루어져 있으며 대학생들이 자신과 다른 가치관이나 사고방식을 가진 사람들과의 소통 의지가 있는지 여부를 확인하는 질문들로 구성되었다. Im과 그의 동료들[19]이 개발한 학습민첩성 척도는 자기인식, 성장지향, 유연한사고, 성찰추구, 행동변화 등의 5개 하위요인에 22개 문항으로 이루어져 있다. 진로결정수준은 Osipow와 그 동료들[15]이 개발한 척도를 고향자(1992)가 우리 사회에 맞도록 적절하게 수정한 것을 사용하였다. 이 척도는 18개

의 자기보고식 문항과 1개의 자유반응형 문항으로 구성 되어있는데 이 연구에서는 18개의 자기보고식 문항만을 사용하였다.

한편, 이 연구에서는 각 측정문항에 대한 문항묶음 (item parceling)을 실시하였다. 문항묶음을 사용하는 것은 척도 신뢰도 증가를 비롯하여 항목의 비정규분포 문제를 보완할 수 있으며, 추정의 안정성을 향상시키며 모델 적합도의 지수 개선의 효과가 있다[23]. 또한 다양성수용도, 진로결정수준과 같이 단일차원으로 구성된 척도의 경우에는 측정항목의 요인부하량을 각 묶음별로 균등하게 배분하는 균형할당법(item to construct balance)을 사용하였으며, 학습민첩성과 같이 다차원으로 구성된 척도의 경우 각 구성 개념별 항목묶음을 하는 다차원 접근법(approaches to multi-dimensionality)을 적용하였다.

### 3.4 자료분석

이 연구에서 설정한 연구모형을 실증하기 위한 통계분석에는 SPSS 23.0, AMOS 23.0 소프트웨어를 사용하였다. 먼저 설문 응답자의 인구통계학적 분포를 파악하기 위한 빈도분석을 실시하였다. 이후 각 변인들에 대한 설문응답자들의 수준 및 정규성을 파악하기 위해 기술통계 분석을 이용하여 평균, 표준편차, 왜도, 첨도를 도출하였다. 다음으로 적용한 구조방정식 모형 검증은 Anderson 과 Gerbing이 제안한 2단계 모형 검증을 실시하였다. 1 단계는 이 연구에서 연구 변인을 측정하기 위해 사용된 측정도구의 신뢰도와 타당도 평가를 위한 측정모형 평가이며, 2단계는 관찰된 자료를 연구모형에 적합시키는 작업을 통해 연구모형을 검토하는 것이다. 특히 이 연구에서는 매개효과에 대한 통계적 검증을 위해 총 5,000회의 Bootstrapping을 수행하였고, 도출된 값에 대해 bias-corrected 95% 신뢰구간을 기준으로 하여 통계적 유의성을 검증하였다.

## 4. 연구결과

### 4.1 기술통계 분석

이 연구에서 설정한 연구변인의 기술통계 분석 결과, 각 변인의 평균은 다양성수용도의 경우 최소 4.67점에서 최고 5.23점, 학습민첩성의 경우 최소 4.83점에서 최고 5.74점, 진로결정수준의 경우 최소 4.79점에서 최고

4.92점 범위로 나타났다. 표준편차는 최소 .83에서 최고 1.18 범위에 속하는 것을 확인하였다. 또한 구조방정식 모형의 경우 자료에 대한 정규성을 가정하고 있으므로 응답 자료에 대한 정규성 확인을 위해 일변량 절댓값 왜도와 첨도를 확인하였다. 확인결과 모든 변인에서 일변량 왜도 및 첨도의 절댓값이 1이하로 나타나 정규성을 유지하고 있는 것으로 확인되었다.

Table 1. Descriptive Statistics

	M	SD	Skewness	Kurtosis
OD1	5.23	0.92	.05	-.23
OD2	4.67	0.90	.25	.12
OD3	4.97	1.02	.22	-.29
LA1	5.38	0.98	-.41	-.27
LA2	5.74	0.83	-.23	-.73
LA3	5.16	1.05	-.02	-.80
LA4	5.16	0.99	.04	-.47
LA5	4.83	1.13	.08	-.35
CD1	4.92	1.10	.10	-.89
CD2	4.90	1.14	-.10	-.84
CD3	4.79	1.18	-.09	-.76

주. OD=openness to diversity, LA=learning agility  
CD=career decision level

### 4.2 측정모형의 신뢰도와 타당도

이 연구에서 사용한 측정도구의 신뢰도와 타당도 확인을 위해 확인적 요인분석을 실시하고 그 결과를 바탕으로 측정모형 평가를 실시하였다. 먼저 신뢰도 평가를 위하여 내적일관성을 판단하는 Cronbach  $\alpha$ 를 확인한 결과 다양성수용도 .857, 학습민첩성 .879, 진로결정수준 .926 등 모든 변수가 .7 이상으로 적절한 것으로 나타났다. 합성신뢰도(CR)의 경우는 다양성수용도 .858, 학습민첩성 .880, 진로결정수준 .928로 나타나 모든 변인이 적합성을 판단하는 기준인 .6 이상으로 나타났다. 이상의 결과를 통해 본 연구에서 설정한 연구변인의 신뢰도는 적절한 것으로 판단하였다.

Table 2. Reliability and convergent validity

Latent Variables	Observed Variables	$\beta$	t	$\alpha$	CR
openness to diversity	DA1	.783	-	.857	.858
	DA2	.822	12.168		
	DA3	.846	12.448		
learning agility	SC	.601	-	.879	.880
	GO	.764	10.564		
	FT	.847	9.476		
	RP	.860	9.557		
	BC	.770	8.918		
career decision level	CD1	.906	-	.926	.928
	CD2	.894	19.751		
	CD3	.900	19.996		

이 연구에서 선정된 연구변인의 수렴타당도를 확인하고자 각 변인의 표준화요인적재치를 살펴본 결과 모든 변인의 요인적재치가 .6 이상이였으며 해당 값은 통계적으로 유의한 것으로 나타나 적절한 수렴타당도를 보였다. 다음으로 연구변인 간 판별타당도를 검증하기 위하여 상관관계수 비교 검증방법을 적용하였다[24]. 해당 방법은 변인 간 상관관계 계수와 각 변인의 추출된 분산 평균(AVE) 제곱근 값을 비교하여 추출된 분산 평균 제곱근 값이 상관관계수보다 높은 경우 판별타당도가 존재하는 것으로 판단한다. 분석 결과는 Table 3과 같다.

Table 3. Correlation coefficient among variables

	1	2	3
1. Learning agility	(.774)		
2. Openness to Diversity	.693***	(.818)	
3. Career decision level	.160*	.017	(.900)

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

먼저 변인 간 상관관계를 살펴보면 학습민첩성은 다양성수용도와 .693, 진로결정수준과 .160 수준에서 통계적으로 유의한 정적 상관관계를 나타냈다. 반면 다양성수용과 진로결정수준 간 상관관계수( $r=.017$ )는 통계적으로 유의하지 않았다. 이상의 상관관계 계수(.017~.693)보다 각 변인의 추출된 분산 평균 제곱근 값(.774~.900)이 더 높은 것으로 나타나 결과적으로 연구변인의 판별타당도는 적절한 것으로 확인되었다.

### 4.3 연구모형 검증

연구모형 검증을 위해 측정모형을 통해 적절성이 검증된 변인들 간의 경로모형과 각 경로 값을 확인하였다. 먼저 연구모형의 적합도를 알아보기 위해 구조방정식 모형 설정에 따른 모형적합도 지수를 검토하였다. 그 결과,  $\chi^2=110.023(df=39)$ , TLI .935, CFI .954, RMSEA .092, SRMR .067, GFI .918, RMR .069, NFI .932, CFI .954, AGFI .861, AIC 164.023, FH 나타났다. 이 때 각 지수의 기준은 GFI는 0.9이상, RMR는 0.1이하, SRMR는 0.08이하, NFI는 0.9이상, TLI는 0.9이상, CFI는 0.9이상, AGFI는 0.9이상, RMSEA는 0.08이하이므로 모형 적합도 지수들이 모두 적합성을 판단하는 기준을 충족하는 것을 알 수 있다.

다음으로 변인 간의 영향관계를 알아보기 위해 경로분석을 실시하였다. 분석결과에 따르면 다양성수용도는 학

습민첩성에 통계적으로 유의한 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났으며( $b=.554, \beta=.693, p<.001$ ), 학습민첩성은 진로결정수준에 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났다( $b=.498, \beta=.285, p<.05$ ). 따라서 다양성수용도 수준이 높아질수록 학습민첩성 수준이 높아지며, 마찬가지로 학습민첩성 수준이 높아질수록 진로결정수준이 증가할 것으로 예측되었다. 반면, 다양성수용도는 진로결정수준에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않았다. 따라서 <가설3>은 기각되었다.

Table 4. Inter-relations among latent variables

Path	b	$\beta$	CR	p
OD → LA	.554	.693	7.199	.001
LA → CD	.498	.285	5.442	.015
OD → CD	-.252	-.180	-1.546	.122

각 경로계수에 대한 통계적 유의성을 검증한 후 변인 간 영향관계의 강도를 직접효과와 매개효과로 구분하여 살펴보았다. 직접효과와 매개효과 모두 추정 및 통계적 검증은 Bootstrapping 분석방법을 활용하여 진행하였다. 먼저 직접 효과의 경우 다양성수용도가 학습민첩성에 미치는 경로는  $\beta=.693$ 이었고 이는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다( $p<.001$ ). 학습민첩성이 진로결정준비행동에 미치는 경로는  $\beta=.197$ 이며, 이 역시 통계적으로 유의미한 결과이다( $p<.05$ ). 한편 다양성수용도가 진로결정수준에 직접적으로 유의한 영향을 미치지 않았으나( $\beta=-.180, n.s.$ ), 다양성수용도가 학습민첩성을 거쳐 진로결정수준에 미치는 매개(간접)효과는 이는 통계적으로 유의하였기 때문에( $\beta=.285, p<.05$ ). 다양성수용도와 진로결정수준 간 학습민첩성은 완전매개효과가 존재하였다. 즉 다양성수용도를 통해 진로결정수준에 효과적인 영향을 미치기 위해서는 학습민첩성을 동시에 고려할 필요가 있는 것으로 확인되었다.

Table 5. Direct, Indirect & Total Effect

	LA			CD		
	DE	IDE	TE	DE	IDE	TE
OD	.693***	-	.693***	-.180	.197*	.017
LA	-	-	-	.285*	-	.285*

주. \*p<.05, \*\*\*p<.001

## 5. 결론

이 연구는 급변하는 사회 환경 속에서 진로를 결정해야 하는 대학생들의 진로결정수준에 필요한 변인으로 다양성수용도와 학습민첩성을 제시하였고 학습민첩성이 다양성수용도와 진로결정수준 사이에서 매개효과를 갖는지 살펴보았다. 이러한 연구목적은 달성하기 위해 충북소재 4년제 대학의 항공계열 학생들 250명을 대상으로 설문 조사를 실시하였으며 연구 결과는 다음과 같다.

먼저 다양성수용도는 학습민첩성에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이는 다양성수용도가 높을수록 학습민첩성도 증진된다고 해석할 수 있다. 따라서 <가설 1>은 채택되었다. 다음으로 학습민첩성은 진로결정수준에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났는데 이는 학습민첩성이 높은 학생들이 진로결정수준도 높다는 것을 의미한다. 그러므로 <가설 2>는 지지되었다. 그러나 다양성수용도는 진로결정수준에 직접적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 <가설 3>은 기각되었다. 마지막으로 Bootstrapping기법을 사용하여 다양성수용도와 진로결정수준 사이에서 학습민첩성이 매개효과를 갖는지 검증하였다. 그 결과 학습민첩성은 두 변인 간의 영향관계에서 통계적으로 유의미한 영향( $\beta = .285, p < .05$ )을 미치므로 다양성수용도와 진로결정수준 간에 학습민첩성은 완전매개효과를 갖는 것으로 확인되었다. 그러므로 <가설 4>는 채택되었다. 이로써 다양성수용도가 진로결정수준에 효과적인 영향을 미치기 위해서는 학습민첩성이 함께 고려되어야 하는 것으로 확인되었다.

이 연구의 결과를 바탕으로 한 시사점은 다음과 같다. 첫째, 다양성수용도는 4차 산업혁명을 맞이하여 직업의 세계가 급변하는 현시점에 대학생들이 꼭 갖추어야 할 역량이 하나이다. 이 연구에서는 다양성수용도가 학습민첩성과 함께 진로결정수준에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 그 간의 연구들[7, 25]을 통해 다양성수용도가 폐기학습역량, 협동학습역량, 창의성, 진로준비행동 등에 효과적인 영향을 미치는 변인으로 확인된 것은 대학생들에게 다양성에 대한 교육이 얼마나 중요한지 알 수 있는 부분이다. 따라서 대학생들을 대상으로 비교과 프로그램 등을 마련할 때 다양성을 이해하고 받아들일 수 있는 교육의 포함이 필요하다고 할 수 있다.

둘째, 학습민첩성은 주로 기업의 핵심인재 육성과 관련된 변인으로 연구되어왔으나 이 연구에서 대학생들의 다양성수용도, 진로결정수준과의 영향관계가 입증되었다. 그러므로 대학생들을 대상으로 하는 다양한 연구에

활용할 필요가 있다. 학습민첩성의 하위요인이 자기인식, 성장지향, 유연한사고, 성찰추구, 행동변화 등임을 살펴보면 모든 요인이 대학생들이 진로를 결정하고 준비하는데 필수적인 요소라고 할 수 있다. 그러므로 대학생 시절에 학습민첩성을 증진시킬 수 있는 교육을 받게 된다면 대학생들이 자신의 진로를 탐색하고, 결정하고, 준비하는데 많은 도움이 될 것으로 판단된다.

청년 취업에 대한 사회적 이슈가 두드러짐에 따라 진로결정, 진로준비 등 대학생들의 진로와 관련된 연구는 활발하게 이루어지고 있다. 이는 직업을 결정하는 것이 인생의 전환점을 이루는 매우 중대한 일이며 급변하는 사회 환경에서 대학의 역할이 얼마나 중요한지를 반증하는 것이라고 할 수 있다. 따라서 대학생들이 자신의 미래를 보다 구체적이고 효과적으로 설계할 수 있도록 다양한 연구와 함께 이에 대한 실질적인 적용이 필요하다.

이 연구에 대한 제한점은 다음과 같다. 이 연구의 자료는 충북소재 1개 대학의 항공계열 대학생들을 대상으로 수집되었으므로 그 결과를 전체 대학생에게 일반화하는데에는 제약이 있다. 따라서 추후에는 대학의 범위를 확대함과 동시에 다양한 전공의 학생들을 대상으로 연구가 이루어진다면 보다 대학의 진로교육에 필요한 효과적인 연구가 될 것이다. 또한, 이 연구는 대학생들의 진로와 관련된 변인에 관해 연구함으로써 대학생의 진로교육에 실질적인 도움을 주고자 하였다. 따라서 학생의 전공 별로 전공에 대한 만족도, 대학의 지원, 교수-학생 간의 관계 등의 변인들과 함께 진로 관련 연구를 진행한다면 대학에서 구체적으로 어떤 프로그램이나 정책을 수립하여야 할지에 대한 시사점을 제공할 수 있을 것이다. 마지막으로, 이 연구에서 사용된 다양성수용도의 척도는 미국에서 만들어진 것인 만큼 한국적 척도를 개발하여 연구에 사용한다면 보다 우리나라 대학생들에게 효과적인 결과를 도출하는 연구가 될 수 있을 것이다.

## REFERENCES

- [1] H. K. Kim.. (2020. 2. 4). The 4<sup>th</sup> Industrial Renovation will cause Job-Bigbang: Educational Innovation for Survival. *Hankookilbo*, p. 28.
- [2] J. Y. Park. (2019). Analysis of The Structural Relationship among College Students' Self-Directed Learning, Career Decision Making, Career Preparation Behavior. *The Journal of Education Studies*, 50(4), 257-274.

- [3] L. B. Griggs. (1995). Valuing diversity: Where from...where to? In L. B. Griggs. & L-L. Louw(Eds.), *Valuing diversity* (1-14). McGraw-Hill.
- [4] O. O. Sawyerr., J. Straus & J. Yan. (2005). Individual Value structure and diversity attitudes: The Moderating Effects of Age, Gender, Race, and Religiosity. *Journal of Managerial Psychology*, 20(5-6), 498-521.
- [5] Y. Fujimoto, C. E. J. Härtel & G. E. Härtel. (2004). A Field Test of the Diversity-Openness moderator Model in Newly Formed Group: Openness to Diversity Affects group Decision Effectiveness and Interaction Patterns. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 11(4), 4-6.
- [6] W. Watson., K. Kumar & L. K. Michaelsen. (1993). Cultural Diversity's Impact on Interaction Process and Performance: Comparing homopeneous and Diverse Task Groups. *Academy of Management Journal*, 36, 560-602.
- [7] H. S. Lee. (2014). *The Impact of University Students' Openness to Diversity on Creativity: The Mediating Effect of Cooperative Learning Competency and Unlearning Competency*. Ph. D. thesis. Jungang University, Seoul.
- [8] Y. J. Kim & A. J. Hong. (2018). Effect of College Student's Reflective Learning on Openness to Diversity and Mediating Effect of Collaborative Learning Competency. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, 18(4), 563-584. <http://dx.doi.org/10.22251/jlcci.2018.18.563>
- [9] R. B. Slaney. (1988). The Assessment of Career Decision Making. In W. B. Walsh & S. H. Osipow(Eds.), *Career Decision Making* (pp. 33-76). Hillsdale, Nj: Lawrence Erlbaum Associates.
- [10] E. T. Pascarella., M. Edison., A. Nora., L. S. Hegedorn & P. T. Terenzini. (1996). Influences in Students' Openness to Diversity and Challenge in the First Year of College. *Journal of Higher Education*, 67(2), 1487-195.
- [11] L. L. Bierema. (2010). Resisting HRD's Resistance to Diversity. *Journal of European Industrial Training*, 34(6), 565-576.
- [12] D. McPhee., J. C. Kreutzer & J. J. Fritz. (1994). Infusing Diversity Perspective into Human Development Course. *Child Development*, 65(2), 699-715.
- [13] S. H. Osipow. (1999). Assessing Career Indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 147-154.
- [14] B. W. Kim & K. H. Kim (1997). Career Decision Level and Career Preparation Behavior of the College Students. *The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy*, 9(1), 311-333.
- [15] S. H. Osipow. C. G. Carney. J. Winer. B. Yanico & M. Koschier. (1980). *The Career Decision Scale* (3re rev.). Columbus, OH: Marsthon Consulting and Press.
- [16] K. L. Jones. (1989). Measuring a three-dimensional Construct of Career Indecision Over Time: Links with Personality, Barriers, Self-Efficacy, and Life Satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 122-133.
- [17] H. Y. Ryu & H. S. Oh. (2016). Learning Agility: Issues and Challenges. *The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly*, 18(4), 119-145.
- [18] M. M. Lombardo & R. W. Eichinger. (2000). High potentials as high leaders. *Human Resource Management*, 39(4), 321-329.
- [19] C. H. Im., Y. E. Wee & H. S. Lee. (2017). A Study on the Development of Learning Agility Scale. *The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly*, 19(2), 81-108.
- [20] M. London & T. Maurer. (2004). Leadership Development: A Diagnose Model for Continuous Learning in Dynamic Organizations.. In J. Antonakis, A. Cianciolo, & R. Sternberg (eds.), *The Nature of Leadership* (222-245). Thousand Oaks, CA: Sage Publication..
- [21] C. McCaulley. (2001). *Leader Training and Development*. In S. Zaccuaro & R. Klimoski (eds.), *The Nature of Organizational leadership.: Understanding the Performance Imperatives Confronting today's leaders* (347-383). San Fransisco, CA: Jossey-Bassey.
- [22] E. T. Pascarella, M. Edison, A. Nora, L. S. (1996). Students' Openness to Diversity and Challenge in the First Year of College", *Journal of Higher Education*, 67(2), 147-195.
- [23] J. P. Woo. (2015). The Item Placing Bias of Multi-Dimensionality in the Structural Equation Modeling. *Korea Management Review*, 44(4), 1131-1147.
- [24] C. Fornell & D. F. Larcker. (1981). Structural Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382-388.
- [25] H. S. Lee. (2018). The Influence of University Students' Openness to Diversity upon Career Preparation Behavior and mediating effect of Unlearning. *Journal of Korea Convergence Society*, 9(1), 205-212.

이 효 선(Hyo-Seon Lee)

중산학원



- 2011년 2월 : 중앙대학교 GHRD대학원 인적자원개발전략학과(인적자원개발학석사)
- 2014년 2월 : 중앙대학교 일반대학원 인적자원개발정책학과 (인적자원개발학박사)
- 2010년 3월 ~ 현재 : 극동대학교 항공운항서비스학과 부교수

- 관심분야 : 다양성, 진로교육, 학습민첩성
- E-Mail : happysunnie@hanmail.net