creative commons
COMMONS DEED

저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.

변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer

dCollection

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

[UCI]I804:24011-200000266778

취업교육프로그램이 구직역량 강화에 미치는 영향

조선대학교 교육대학원

일반사회교육전공

한 정 일

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

취업교육프로그램이 구직역량 강화에 미치는 영향

A study on influences of employment support training-program on employment competency

2018년 2월

조선대학교 교육대학원

일반사회교육전공

한 정 일

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

취업교육프로그램이 구직역량 강화에 미치는 영향

지도교수 박 선 희

이 논문을 교육학석사(일반사회교육)학위신청 논문으로 제출함.

2017년 12월

조선대학교 교육대학원

일반사회교육전공

한 정 일

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

한정일의 교육학 석사학위 논문을 인준함

위원장 조선대학교 교수 강 인 호 (인)

위 원 조선대학교 교수 지 병 근 (인)

위 원 조선대학교 교수 박 선 희 (인)

2017년 12월

조선대학교 교육대학원

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

- 목 차 -

ABSTRACT ····· viii

제 1 장 서론 ····· 1

제 1 절 연구의 필요성과 목적 ····· 1

제 2 절 논문의 구성 ····· 3

제 2 장 이론적 배경 ····· 4

제 1 절 구직역량에 대한 개념화 ····· 4

1. 구직역량의 정의 ····· 4

2. 구직역량의 하위차원 ····· 6

제 2 절 취업교육프로그램 운영 현황 ····· 11

1. 고용노동부 취업교육프로그램 ····· 11

2. 교육청 취업지원센터 취업교육프로그램 ····· 12

제 3 절 취업교육프로그램과 구직역량의 관계 ····· 16

1. 취업교육프로그램 효과에 관한 선행연구 ····· 16

2. 취업교육프로그램 효과에 영향을 미치는 요인 ····· 18

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제 3 장 연구 문제 및 연구 방법 ····· 20
제 1 절 연구 모형 및 연구 대상 ····· 20
1. 연구 모형 ····· 20
2. 연구 설계 ····· 21
3. 연구 대상 ····· 22
제 2 절 연구 가설 ····· 23
제 3 절 조작적 정의와 측정 ····· 24
제 4 절 자료의 수집과 분석 ····· 32

제 4 장 연구결과 ····· 33
제 1 절 가설의 검증 ····· 33
1. 취업교육 프로그램 이수가 구직역량에 미치는 영향 ··· 33
2. 이수자의 태도가 구직역량에 미치는 영향 ····· 37
제 2 절 분석 결과 논의 ····· 55

제 5 장 결론 ····· 61
제 1 절 연구결과의 논의 ····· 61
제 2 절 연구의 의의 및 한계점 ····· 65

참고문헌 ····· 67
부록 ····· 69

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

- 표 목 차 -

표 2-1 구직역량의 하위역량·정의 및 관련지표 ····· 7
표 2-2 광주교육청 취업지원센터 주요 교육 일정 ····· 13
표 2-3 교육청 취업지원센터 중소기업 인식개선 취업교육프로그램(3학년) ···· 14
표 2-4 교육청 취업지원센터 중소기업 인식개선 취업교육프로그램(2학년) ···· 15

표 3-1 연구대상자의 특성 ····· 22
표 3-2 구직의사 결정능력의 측정항목 ····· 25
표 3-3 구직정보 탐색능력의 측정항목 ····· 26
표 3-4 인적 네트워크 활용능력의 측정항목 ····· 27
표 3-5 구직서류 작성능력의 측정항목 ····· 28
표 3-6 구직의사 소통능력의 측정항목 ····· 28
표 3-7 취업의지의 측정항목 ····· 29
표 3-8 교육만족도의 측정항목 ····· 30
표 3-9 교육몰입도의 측정항목 ····· 30
표 3-10 매개변인별 평균 및 표준편차 ····· 31

표 4-1 취업교육프로그램 이수가 구직의사 결정능력에 미치는 영향 ···· 33
표 4-2 취업교육프로그램 이수가 구직정보 탐색능력에 미치는 영향 ···· 34
표 4-3 취업교육프로그램 이수가 인적 네트워크 활용 능력에 미치는 영향 ··· 35
표 4-4 취업교육프로그램 이수가 구직서류 작성능력에 미치는 영향 ···· 36
표 4-5 취업교육프로그램 이수가 구직의사 소통능력에 미치는 영향 ···· 37
표 4-6 취업의지가 구직의사 결정능력에 미치는 영향 ····· 38
표 4-7 취업의지가 구직정보 탐색능력에 미치는 영향 ····· 39

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

표 4-8 취업의지가 인적네트워크 활용 능력에 미치는 영향 ····· 40
표 4-9 취업의지가 구직서류 작성능력에 미치는 영향 ····· 41
표 4-10 취업의지가 구직의사 소통능력에 미치는 영향 ····· 42
표 4-11 교육만족도가 구직의사 결정능력에 미치는 영향 ····· 44
표 4-12 교육만족도가 구직정보 탐색능력에 미치는 영향 ····· 45
표 4-13 교육만족도가 인적네트워크 활용 능력에 미치는 영향 ····· 46
표 4-14 교육만족도가 구직서류 작성능력에 미치는 영향 ····· 47
표 4-15 교육만족도가 구직의사 소통능력에 미치는 영향 ····· 48
표 4-16 교육몰입도가 구직의사 결정능력에 미치는 영향 ····· 50
표 4-17 교육몰입도가 구직정보 탐색능력에 미치는 영향 ····· 51
표 4-18 교육몰입도가 인적네트워크 활용 능력에 미치는 영향 ····· 52
표 4-19 교육몰입도가 구직서류 작성능력에 미치는 영향 ····· 53
표 4-20 교육몰입도가 구직의사 소통능력에 미치는 영향 ····· 54
표 4-21 취업교육프로그램 이수가 구직역량에 미치는 영향 ····· 55
표 4-22 매개변수가 구직의사 결정능력에 미치는 영향 ····· 56
표 4-23 매개변수가 구직정보 탐색능력에 미치는 영향 ····· 57
표 4-24 매개변수가 인적네트워크 활용 능력에 미치는 영향 ····· 58
표 4-25 매개변수가 구직서류 작성능력에 미치는 영향 ····· 59
표 4-26 매개변수가 구직의사 소통능력에 미치는 영향 ····· 60

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

- 도 목 차 -

그림 3-1 연구 모형 ····· 20
그림 3-2 연구 과정 ····· 21

그림 4-1 취업의지가 구직의사 결정능력에 미치는 영향 ····· 38
그림 4-2 취업의지가 구직정보 탐색능력에 미치는 영향 ····· 39
그림 4-3 취업의지가 인적네트워크 활용 능력에 미치는 영향 ····· 40
그림 4-4 취업의지가 구직서류 작성능력에 미치는 영향 ····· 41
그림 4-5 취업의지가 구직의사 소통능력에 미치는 영향 ····· 42
그림 4-6 교육만족도가 구직의사 결정능력에 미치는 영향 ····· 44
그림 4-7 교육만족도가 구직정보 탐색능력에 미치는 영향 ····· 45
그림 4-8 교육만족도가 인적네트워크 활용 능력에 미치는 영향 ····· 46
그림 4-9 교육만족도가 구직서류 작성능력에 미치는 영향 ····· 47
그림 4-10 교육만족도가 구직의사 소통능력에 미치는 영향 ····· 48
그림 4-11 교육몰입도가 구직의사 결정능력에 미치는 영향 ····· 50
그림 4-12 교육몰입도가 구직정보 탐색능력에 미치는 영향 ····· 51
그림 4-13 교육몰입도가 인적네트워크 활용 능력에 미치는 영향 ····· 52
그림 4-14 교육몰입도가 구직서류 작성능력에 미치는 영향 ····· 53
그림 4-15 교육몰입도가 구직의사 소통능력에 미치는 영향 ····· 54

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

ABSTRACT

A study on influences of employment support training-program on employment competency

by Han, Jung-Il
Advisor : Prof. Park, Sun-Hee, Ph.D
Major in General Society Education
Graduate School of Education, Chosun University

The purpose of this study is to investigate the effect of the employment education program implemented by the Gwangju Education Office Employment Support Center on the job search ability of the students who completed the education and how the commitment of the students participating in the employment education program, I try to understand the effect of education by comparing and analyzing it. In order to accomplish these research objectives, we conducted a preliminary study on the employment education programs of the specialization high school students, and conducted a questionnaire survey on the personal characteristics, employment education program satisfaction, job commitment, and attitude toward the graduates of the specialization high schools in Gwangju area. In order to analyze the collected data, the research results were derived using SPSS statistical program.

The subjects of this study were students who received job training at

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

the Gwangju Education Employment Support Center, and those students who had completed the employment education at the Gwangju Employment Support Center during the vacation among Gwangju special school and meister high school students.

This research will be composed of 5 sections as follows. Chapter 1 presents the necessity and purpose of this study as an introduction, and the contents and method of research. Chapter 2 examines the theoretical background of the research topic, which is the core theme of this study, and conducts the preceding research. Chapter 3 sets up the questionnaires to present sample setting, data collection and analysis methods, and to show the scope and definition of specific variables. In Chapter 4, the hypothesis is verified through the empirical analysis and the results are summarized. Finally, Chapter 5 summarizes the results of the analysis, suggests suggestions and suggests the research.

1. The effect of job training program on job search ability

In the increasing trend of specialization, the employment education program to increase the employment rate of the students has a positive effect on the students' job search ability overall. In the order of higher level of improvement in job search competence, job search communication ability (0.80), job search document preparation ability (0.80), job search information search ability (0.64), job search decision ability (0.57) Respectively.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

2. Influence of the Willingness to Work, Satisfaction, and Educational Commitment on the Job Capability

Job - seeking competency was high in the group with high job commitment, educational satisfaction, and educational commitment before and after the job training program. Therefore, the higher the mediating variable, the higher the job - seeking ability before and after the training. Particularly, in the case of the ability to write a job search document and to communicate job search, the group with high willingness to work, satisfaction with education.

The purpose of this study was to investigate the effects of job training programs on students' job search competence. In addition, the degree of strengthening of job search competence according to the attitude of the attending students (willingness to work, educational satisfaction, educational commitment) as a parameter was compared and analyzed quantitatively. It is the greatest significance that I learned quantitatively how the employment education program that was implemented in the present study influences students' job search ability.

In particular, the statistical results showed that the ability to communicate job search and write job documents was most effective through the employment education program, so that the importance of developing the two skills in the short - term job training program was objectively verified.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제 1 장 서론

제 1 절 연구의 필요성 및 목적

최근 특성화고를 자발적으로 선택하는 학생들이 늘어나고 있다. 불과 몇 년 전만 해도 특성화고에는 성적이 낮거나 집안 형편이 어려운 학생들이 대다수였지만, 지금은 학생들 스스로 특성화고를 선택하는 사례가 많다. 특히 <하이틴 잡앤조이 1618>에서 2015년에 입학한 전국 특성화고 1학년생 339명을 대상으로 설문조사를 실시한 결과, 특성화고를 선택한 가장 큰 이유로 '졸업 후 바로 취업'할 수 있어서"라고 76.9%가 응답하였다(<한경 매거진>, 2015. 6. 3). 특성화고·마이스터고 취업률은 2009년 16.7%를 최저점으로 7년 연속 상승하여 2016년 47.2%를 기록한 반면, 같은 기간 대학 진학률은 2009년 73.5%에서 2016년 34.2%까지 하락하였다. 2016년의 경우 학교유형별 취업률은 마이스터고 90.3%, 특성화고 47.0%, 일반고 직업반(舊. 종합고 전문반) 23.6% 순으로 나타났다(<교육부 보도자료> 2016. 10. 14).

교육부는 특성화고 취업률을 높이기 위해서 많은 예산을 투여하여 단위 교육청 취업지원센터를 통해 특성화고 및 마이스터고 학생들의 취업교육 프로그램을 시행하고 있다. 특히 전문인재 양성을 위한 직업교육을 강화하고 직무능력중심 교육을 실시하고 있다. NCS 교육과정 도입과 산학일체형 도제교육 추진으로 학교에선 이론·기초실습, 기업에선 체계적 현장교육훈련을 실시하도록 하고 있다. 또한 교육부에서는 특성화고 및 마이스터고의 취업역량 강화를 위해 첫째, 해외학습·실습기회 제공으로 국내·외 취업역량제고를 위한 글로벌 현장학습을 독일과 스위스 등에서 실시중이다. 둘째, 특성화고 및 마이스터고 2학년을 대상으로 연1회 현장 직무에 필요한 의사소통, 수리활용, 문제해결 능력 등을 평가하는 직업기초능력평가를 실시하고 있다. 셋째, 학비걱정 없이 공부하고 취업할 수 있도록 특성화고와 마이스터고에는 입학금·수업료를 전액 장학금으로 지원하고 있다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

마지막으로 교육부에서는 고졸 취업문화 확산을 위해 교육부가 주관하는 고졸 인재 잡콘서트 및 고졸성공 취업대박람회 등의 고졸채용 박람회를 매년 개최하고 있다. 또한 고졸 취업자 인식 제고를 위해 국내 유일 고졸 취업 전문지인 1618 고졸취업 매거진을 발간하고, 고졸취업 감동수기 공모전을 주최하며 수기집 발간하였다. 한편 고졸취업 분위기 확산을 위하여 기업, 공공기관, 금융권 등과 간담회를 지속적으로 추진하고 있다.

광주광역시교육청 취업지원센터에서는 매년 특성화고 3학년을 대상으로 취업교육프로그램인 공공기관 고졸공채 교육과 중소기업 인식개선 취업캠프 등을 운영하고 있지만, 프로그램 이수 후 교육효과에 대한 객관적인 데이터가 부족하였기에, 본 연구는 취업교육프로그램 참여가 구직역량에 어떠한 영향을 미치는가를 정량적으로 분석함으로써 그 효과를 파악하고자 한다. 또한 취업교육프로그램에 구성된 강의들과 구직역량의 상관관계를 파악하여, 취업교육프로그램이 실질적으로 특성화고 및 마이스터고 학생들의 구직역량을 신장시키는 데 도움이 되고 있는지를 알아보고자 한다.

본 연구는 특성화고 고졸취업이 활성화되는 시기에 광주지역 특성화고 3학년 졸업예정자를 대상으로 광주교육청에서 운영하는 취업교육프로그램이 참여자의 구직역량에 어떤 영향을 주는지 알아보는 비교분석하고자 한다.

첫째, 광주교육청 취업지원센터에서 실시하는 취업교육프로그램에 대한 참여자의 교육 이수 전후로 구직역량을 비교·분석하고자 한다.

둘째, 취업교육프로그램에 참여한 학생의 취업의지에 따른 구직역량 강화의 정도를 비교·분석하고자 한다.

셋째, 취업교육프로그램에 참여한 학생의 교육에 대한 만족도와 몰입도가 구직역량 강화에 어떤 영향을 미치는지 비교·분석하고자 한다.

넷째, 분석결과를 토대로 고졸 예정자에 대한 효과적인 취업교육프로그램 개발과 관련된 기초자료로 제공하고자 한다.

마지막으로 본 연구를 통해서 통계적으로 유의미하고 검증된 취업교육을 더욱

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

활성화하고 심화시켜서 취업을 준비하는 특성화고 및 마이스터고 학생들에게 도움을 주는 데 그 목적이 있다.

제 2 절 논문의 구성

본 연구는 광주교육청 취업지원센터에서 실시하는 취업교육프로그램이 교육을 이수한 학생들의 구직역량에 미치는 영향과 취업교육프로그램에 참여한 학생의 취업의지, 교육 만족도, 교육 몰입도가 구직역량 강화에 어떤 영향을 미치는지를 비교·분석하여 교육효과를 알아보려고 한다. 이러한 연구목적을 달성하기 위하여 특성화고 학생들의 취업교육프로그램에 대한 선행연구를 검토하고, 실증분석을 위해 광주지역 특성화고 졸업예정자를 대상으로 개인적 특성, 취업교육프로그램 만족도, 취업의지, 교육 태도 등에 대해 설문조사를 실시하였다. 또한 수집된 자료를 분석하기 위해 SPSS 통계프로그램을 활용하여 연구 결과를 도출하였다.

연구 대상자는 광주교육청 취업지원센터에서 취업교육을 받은 학생으로 하였고, 특정학교가 아닌 광주지역 특성화고 및 마이스터고 학생들 중 방학 중에 교육청 취업지원센터에서 취업교육을 이수한 학생들을 그 대상으로 하였다.

본 연구는 다음과 같이 총 5개장으로 구성하고자 한다.
제 1장은 서론으로 본 연구의 필요성과 목적을 제시하고, 연구의 방법 및 구성에 대한 내용이다. 제 2장은 본 연구의 핵심주제인 구직역량에 대한 이론적 배경에 대해서 고찰하고, 선행연구를 한다. 제 3장은 설문지를 구성하여 표본설정, 자료수집, 분석방법을 제시하고 구체적인 변수의 범위와 정의를 나타내고자 한다. 제 4장에서는 실증분석을 통해서 가설을 검증하고 그 결과를 정리하고자 하며, 마지막으로 제 5장은 분석 결과를 요약하고, 연구의 시사점을 제시하고 제언을 하고자 한다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제 2 장 이론적 배경

제 1 절 구직역량에 대한 개념화

1. 구직역량의 정의

취업프로그램이 구직역량을 높이는 데 효과가 있는지를 살펴보기 위해서는 구직역량이란 무엇인가에 대한 논의가 필요하다. 먼저 역량(competency)이란 특정 업무수행을 잘 하는 사람들의 독특한 행동특성을 의미한다. 1980년대부터 그 중요성이 인식된 개념으로 종업원이 보유하고 있는 기술, 기능 및 능력을 해당 조직의 경쟁력 발전과 관련시켜 경쟁력의 원천이 되는 것을 역량이라고 하고 기업의 인력개발활동을 역량에 초점을 역량에 맞추어 해야 한다는 것이다. '역량'이라는 개념은, 1973년 하버드 대학의 맥클리랜드(McClelland) 교수가 성과창출을 위해서는 단순히 알고 있는 지식보다 직무의 핵심적 성공요소와 관련된 구체적인 직무수행 능력이 더 중요하다고 강조하면서 사용되기 시작되었다(유태용, 2015).

개인의 성과를 예측하는 데 사용된 특성과 지적능력의 접근방식에 대한 대안으로써 맥클리랜드(McClelland)(1973)의 지능 검사에 대한 역량 검사의 우위성(Testing for Competence Rather Than Intelligence)이라는 논문을 발표하면서 제안되었다.

맥클리랜드(McClelland)(1973)의 역량 개념에는 지능에서 중요하게 생각하는 영역 외에 동기와 성격이 포함되었다. 또한 과거 지능의 개념이 인생에서의 적응결과를 산출하는 실제역량이 되지 못한다는 것을 지적하고, 전통적인 의미의 지능보다는 개인이 인생에서 수행하는 직무에서 실제수행으로 나타나는 역량이 평가의 대상이 되어야 한다고 하였다.

이와 같이 심리학 분야에 역량개념을 도입하면서 전통적인 학업 적성 검사나 성취도 검사가 안고 있는 문제점을 다음과 같이 지적했다. 첫째, 전통적인 검사

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

들은 업무 성과나 인생의 성공 여부를 예측하지 못했다. 둘째, 소수 민족, 여성 및 하류 계층에 속한 사람들에 대한 편견(bias)을 배제하지 못했다. 이런 문제를 제기하면서 직무 성과를 예측할 수 있으며 인종이나 성, 사회 경제적 계층에 따른 편견을 배제할 수 있는 역량변인을 밝히는 방법론, 즉 준거 표본 사용 및 성공의 원인이 되는 자발적 사고와 행동을 규명할 것을 제안하였다. 맥클리랜드(McClelland)의 역량 접근 방식은 교육의 성취검사에 적용되었고, 이후 빠른 속도로 교육과 경영에서 다양하게 응용되기 시작하였다. 맥클리랜드(McClelland)는 역량에 대한 기본적인 원리들은 개인의 학습과 성과에 대해 생각할 수 있는 기초를 제공해주었고, 20세기 조직에서 활용되는 역량방법론의 발전을 안내하였다(박동건, 2001).

이상의 논의들을 정리하면, 역량은 첫째, 성공적인 또는 우수한 업무성과와 관련 있어야 한다. 둘째, 쉽게 관찰 가능하거나 측정할 수 있는 지식, 기술뿐만 아니라 동기, 태도, 가치관 등 상대적으로 쉽게 관찰 또는 측정할 수 없는 개인적 특성들의 영역이 포함된 특성이다. 셋째, 역량은 지속적으로 관찰 또는 측정 가능한 행태로 표현되어야 한다. 이를 종합하여 정의하면, 역량은 조직의 환경 속에서 성공적이고 우수한 성과에 기여하고 측정 가능한 행동 특성들을 나타내는 지식과 기술, 능력 그리고 태도 및 가치관 등을 포함하는 인적 특성으로 정의할 수 있다(구준영, 2014). 본 연구에서는 역량 중에서도 취업을 하는데 필요한 구직자의 역량을 중심으로 취업교육프로그램을 통해서 구직자의 어떤 역량이 보다 강화 되는지 알아보려고 한다.

즉 구직역량은 직업을 구할 수 있는 개인이 가지고 있는 여러 가지 능력을 말하는 것이다. 4차산업혁명시대에 대비하는 구직자들의 구직역량은 예전에 비해서 갈수록 고도화되며, 그 준비기간이 길어지고 있다.

역량이란 특정 맥락의 복잡한 요구를 지식과 인지적.실천적 기술뿐만 아니라 태도, 감정, 가치, 동기 등과 같은 사회적.행동적 요소를 가동시킴으로써 성공적으로 충족시키는 능력(Rychen, 2003:고재성 외 , 2010, 재인용)을 의미한다. 이와 같이 역량의 개념이 '특정한 상황이나 맥락에서 발생하는 요구에 성공적으로

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

대응하여 이를 충족시킬 수 있는 능력'이라고 할 때, 이 연구에서 구직역량이란 '구직'이라는 상황이나 맥락에서 발생하는 요구에 성공적으로 대응하여 이를 충족시킬 수 있는 총체적 능력으로 정의하도록 한다.

2. 구직역량의 하위차원

구직역량은 내적구조에는 구직에 필요한 지식, 기술, 태도, 감정, 가치 및 윤리, 동기 등 많은 역량들이 있다. 본 연구에서는 구직역량의 세부적인 하위역량의 지표를 고재성·이건남·김성남·변정현(2010)의 연구를 기초로 설정하였다.

구직역량 하위역량군은 모두 구직을 위해 필요한 능력이지만 이 가운데 구직 지식군과 구직 기술군은 구직 전 단계에서 상대적으로 중요도가 높은 역량군들이며, 구직 태도군과 직무 적응군은 구직 이후에 상대적으로 중요도가 높은 역량군이라고 할 수 있다. 역량군은 구직 지식군 5개, 구직 기술군 5개, 구직 태도군 4개, 직무 적응군 6개 총 20개의 하위역량으로 구성되었다.

구직 지식군은 자기이해, 구직 희망분야 이해, 전공지식, 외국어능력, 구직 일반상식의 5개 하위역량, 구직 기술군은 구직의사결정능력, 구직정보탐색능력, 인적 네트워크 활용능력, 구직서류 작성능력, 구직의사소통능력의 5개 하위역량, 구직 태도군은 긍정적 가치관, 도전정신, 글로벌마인드, 직업윤리 등 4개 하위역량, 직무 적응군은 직무 및 조직 몰입, 현장직무수행능력, 대인관계능력, 문제해결능력, 자원활용능력, 자기관리 및 개발능력 등 6개 하위역량으로 구성되었다. 역량군별 하위역량·정의 및 관련지표는 <표 2-1>와 같다(고재성 외, 2010).

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<표 2-1 구직역량의 하위역량·정의 및 관련지표>

역량군	하위역량	역량 정의	관련 지표
구직 지식군	자기이해	자신에게 맞는 첫 직장을 선택하기 위해 흥미, 적성, 능력, 가치관 등의 특성과 자신의 상황을 객관적으로 이해하는 능력	■직업심리검사 실시 및 결과 이해/활용 ■신체적 특성, 가정상황, 경제적 수준 등에 대한 객관적 인식
	구직 희망 분야 이해	구직하고자 하는 직업 및 산업분야에 대한 정보를 탐색하고 이해하는 능력	■구직 희망 직업 및 산업 분야에 대한 탐색 ■구직 희망 직업 및 산업 분야 특성 및 직무 이해
	전공지식	자신의 전공 분야 관련 전문지식	■전공 분야의 학점(성적) ■전공 및 업무 공통 관련 자격취득
	외국어능력	구직하고자 하는 직업 및 직무에서 요구되는 외국어를 활용할 수 있는 능력	■구직 희망 직무 수준에 맞는 외국어 읽기, 쓰기 ■구직 희망 직무 수준에 맞는 외국어 듣기, 말하기
	구직 일반 상식	구직에서 요구되는 기본적인 상식	■시사 및 일반 상식 ■경영 및 경제 상식
구직 기술군	구직의사 결정능력	구직목표를 설정하고 이에 적합한 대안을 탐색하고 선택하는 능력	■구체적인 구직목표 설정하기, ■구직목표 달성을 위한 대안 탐색 ■구직목표에 따라 대안을 평가하고 선택하기
	구직정보 탐색능력	구직에 필요한 직업정보 및 채용정보를 탐색하고 평가하여 활용할 수 있는 능력	■구직정보 탐색 및 획득 ■획득한 구직정보의 신뢰성, 적합성 등에 대한 평가 및 활용
	인적 네트워크 활용 능력	구직에 필요한 인적 네트워크를 구성하고 이를 활용할 수 있는 능력	■구직정보를 획득할 수 있는 교수, 선배, 기업체 인사담당자, 친척 등과의 네트워크 구성 ■구성된 인적 네트워크를 활용한 정보 획득 및 도움받기
	구직서류 작성능력	구직에 필요한 서류나 문서를 구직 분야에 맞도록 작성할 수 있는 능력	■이력서, 자기소개서 작성하기, ■커리어 포트폴리오 작성하기
	구직의사 소통능력	구직 과정에서 직면하는 다양한 상황을 이해하고 자신의 의사를 정확하게 표현하고 전달할 수 있는 능력	■면접관의 질문을 잘 이해하고 논리적으로 답하기 ■면접시 자기 PR 및 프레젠테이션 능력 ■다양한 상황에서 효과적으로 표현하고, 발표하기

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

역량군	하위역량	역량 정의	관련 지표
구직 태도군	긍정적 가치관	상황을 긍정적으로 파악하고 직무를 수행하고자 하는 태도	▪긍정적 언어습관, ▪긍정적 업무 태도
	도전정신	직무나 문제 상황에 대해 적극적으로 대응하며, 실패를 두려워하지 않고 도전하고자 하는 태도	▪업무에 대한 적극적이고 자신감 있는 태도, ▪끈기, 인내심
	글로벌 마인드	구직하고자 하는 직업 및 직무와 관련된 국제적인 흐름이나 변화를 이해하고 적절히 대응하고자 하는 자세	▪구직 분야의 국제적 흐름에 대한 관심 ▪구직 분야의 국제적 변화에 대한 이해와 적극적 대응
	직업윤리	직업인으로서 갖추어야 할 기본적인 윤리와 자세	▪솔선수범, 준법정신, ▪정직성, 신뢰성, ▪성실성, 책임감
직무 적응군	직무 및 조직 몰입	구직 지원 분야 직무 및 조직에 대한 이해를 토대로 수행직무에 대한 자부심을 갖고 조직 발전에 기여하고자 하는 자세	▪구직 지원 직무에 대한 확신 및 자부심 ▪조직의 특성 이해, ▪조직 발전을 위한 헌신 및 몰입
	현장직무수행능력	전공 지식을 활용하여 구직 희망 분야의 실제 직무를 수행할 수 있는 능력	▪전공관련 현장경험(동아리 활동, 현장실습, 봉사활동, 공모전 참여, 인턴십 경험 등) 활용 ▪구직 희망 분야의 현장직무 이해 ▪전공지식을 활용한 현장 직무 수행
	대인관계능력	직무를 수행하는데 발생하는 인간관계를 효과적으로 관리하고 활용할 수 있는 능력	▪기본 예절(비즈니스 매너), ▪팀워크, 협동심, ▪협상 기법 ▪상황에 맞는 리더십 발휘, ▪내.외부 고객의 요구에 대한 신속한 대응
	문제해결능력	직무를 수행하는 과정에서 발생하는 문제 상황을 이해하고 해결할 수 있는 능력	▪문제 원인에 대한 정확한 분석 ▪문제해결을 위한 창조적 대안의 탐색 및 제시 ▪문제 해결을 위한 합리적 대안의 선택과 활용
	자원활용능력	직무를 수행하는데 필요한 자원들을 선택 및 활용할 수 있는 능력	▪컴퓨터 활용 능력, ▪직무 관련 기자재 및 도구 활용 능력
	자기관리 및 개발능력	변화에 대응하기 위해 자신을 관리하고 개발할 수 있는 능력	▪건강관리, ▪시간 관리, ▪학습과 능력개발에 대한 지속적인 관심과 참여

출처 : 고재성 외 (2010).청년층 구직역량 실태조사. 한국고용정보원.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

위의 표와 같이 구직역량의 개념 및 하위역량은 두 차례에 걸친 취업전문가들의 델파이 조사를 통해 이를 타당화 하였으며, 최종적으로 확정된 구직역량에 대한 영역별 가중치를 분석하였다. 구직역량에 대한 타당화 과정 및 가중치 분석 결과를 통해 얻어진 결론 및 시사점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 구직역량의 개념은 “고교, 전문대학, 대학교 졸업 예정자들이 첫 직장을 성공적으로 얻고 적응하기 위해 갖추어야 할 총체적 능력”을 의미하며, 구직역량을 구성하는 하위역량군은 구직 지식군, 구직 기술군, 구직 태도군, 직무 적응군으로 구분할 수 있다. 이는 구직역량이 구직에 필요한 실제적 기술만을 의미하는 것이 아니라 지식, 태도 등을 포함하는 총체적인 능력을 의미하는 것이며, 구직 이후 에도 지속적인 영향을 미치는 능력들이라는 것을 의미하는 것이다. 또한 구직역량을 구성하는 역량군은 구직을 위해 모두 요구되는 역량이지만 취업이라는 시점을 기준으로 구직 단계별 상대적 중요도와 그 영향 범위가 다르다고 할 수 있다. 따라서 청년층의 구직역량 강화를 위해 제공되는 교육이나 프로그램은 관련된 지식, 기술, 태도를 포괄하도록 구성되어야 하며, 각 역량들을 제시하는 방법 또한 단계별로 중요도를 고려하여 배치되도록 해야 할 것이다.

둘째, 구직역량의 하위역량은 구직 지식군 5개, 구직 기술군 5개, 구직 태도군 4개, 직무 적응군 6개의 총 20개의 하위역량으로 구성되었으며, 가중치 분석 결과 직무 적응군의 가중치가 가장 높게 나타났다. 이러한 결과는 당장의 구직에 필요한 능력 못지않게 구직 이후의 직무 적응에 필요한 능력이 오히려 더 중요하게 다루어져야 함을 의미하는 것이다.

셋째, 구직역량 중 구직 지식군은 자기이해, 구직 희망분야 이해, 전공지식, 외국어능력, 구직 일반상식 등 5개 하위역량으로 구성되었으며, 각 하위역량에 대한 가중치는 ‘자기이해’, ‘구직희망 분야 이해’, ‘전공지식’, ‘외국어능력, ’구직 일반상식‘의 순으로 나타났다. 이러한 결과는 구직 지식군에서 가장 중요하게 다뤄야 할 역량은 구직자 자신에 대한 이해이며, 이를 토대로 구직희망 분야에 대한 이해나 전공 지식 등을 기를 수 있도록 해야 함을 의미하는 것이다.

넷째, 구직역량 중 구직 기술군은 구직의사결정능력, 구직정보탐색능력, 인적

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

네트워크 활용능력, 구직서류 작성능력, 구직의사소통능력 등 5개 하위역량으로 구성되었으며, 각 하위역량에 대한 가중치는 '인적네트워크 활용능력', '구직의사소통능력', '구직의사결정능력', '구직정보탐색능력', '구직서류 작성능력'의 순으로 나타났다. 이러한 결과는 구직기술과 관련하여 가장 중요하게 다루어져야 할 영역이 인적 네트워크 활용 영역이어야 함을 의미하는 것이며, 일반적으로 학교에서 가장 빈번하게 다루어지고 있는 구직서류 작성능력은 가중치가 가장 낮게 나타났다.

다섯째, 구직역량 중 구직 태도군은 긍정적 가치관, 도전정신, 글로벌 마인드, 직업윤리 등 4개 하위역량으로 구성되었으며, 각 하위역량에 대한 가중치는 '긍정적 가치관', '도전정신', '직업윤리', '글로벌 마인드' 순 으로 나타났다. 이러한 결과는 구직과 관련된 태도 가운데 긍정적 가치관이 중요하게 다루어져야 함을 의미하는 것이다.

여섯째, 구직역량 중 직무 적응군은 직무 및 조직몰입, 현장직무수행능력, 대인관계능력, 문제해결능력, 자원활용능력, 자기관리 및 개발능력 등 6개 하위역량으로 구성되었으며, 각 하위역량에 대한 가중치 분석 결과 '문제해결능력', '대인관계능력', '현장직무수행능력', '직무 및 조직몰입', '자기관리 및 개발능력', '자원활용능력'의 순으로 나타났다. 이러한 결과는 구직 후 직무에 적응하는 데 가장 요구되는 능력이 문제해결능력이라는 것을 의미한다.

일곱째, 구직역량을 구성하는 20개 하위역량과 관련된 지표 50개에 대한 가중치는 '긍정적 업무태도', '업무에 대한 적극적이고 자신감 있는 태도', '문제해결을 위한 합리적 대안의 선택과 활용', '신체적 특성, 가정상황, 경제적 수준 등에 대한 객관적 인식', '구직희망 직업 및 산업분야 특성 및 직무 이해, '팀워크 및 협동심', '성실성 및 책임감' 등의 순으로 나타났다. 이러한 가중치 순위는 로드맵 개발을 위한 구체적인 내용 선정 시 적극 반영될 필요가 있다(고재성 외, 2010).

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제 2 절 취업교육프로그램 운영 현황

1. 고용노동부 취업교육프로그램

정부의 취업교육 프로그램은 고용노동부와 교육부를 중심으로 운영을 하고 있는데, 고용노동부에서는 다음과 같이 제도를 운영하고 있다.

첫째, 취업지원관 제도를 두고 있는데, 대학과 특성화고 고등학교에 회사에서 인사, 채용 업무와 취업관련 전문가들을 취업지원관으로 선정하여 취업전문가를 필요로 하는 대학이나 특성화고에 파견하는 제도를 시행하고 있다. 취업지원관은 고용노동부에서 2010년에 제도를 도입하여 확산되었고 지금도 시행중이나, 최근 취업지원관의 고용형태와 계약기간의 문제로 무기계약과 정규직 채용을 꺼리기 때문에 제도가 유명무실해지고 있는 실정이다.

둘째, 각 고용노동청 고용센터를 통해 특성화고 학생을 포함한 청년들을 위한 CAP+교육, 청년취업역량강화교육, 특성화고 취업교육프로그램(하이프로그램) 등을 시행중이다. 위 프로그램들은 현재 교육청 취업지원센터에서 운영하고 있는 취업교육 프로그램과 거의 흡사하며, 구직역량 중 구직기술군을 신장할 수 있는 교육내용을 구성되어 있다.

셋째, 고용노동부 산하기관인 한국고용정보원이 운영하는 워크넷은 우리나라 최대의 구인구직포털사이트이다. 이 워크넷에 청년취업을 위한 잡영 사이트를 별도로 개설하였고, 청년취업교육과 상담을 지원하는 워크넷과 함께하는 취업상담 우리학교 취업지원실 프로그램을 운영하고 있다. 특성화고 3학년 재학생을 포함하여 취업을 희망하는 청년이 있다면, 본인이 다니고 있는 학교에서 서비스 지원을 하지 않는 경우, 인근의 다른 학교(단, 취업지원관, 대학청년고용센터, 대학창조일자리센터 참여학교에 한함)로도 상담신청을 온라인으로 할 수 있다. 온라인 신청 시 상담 희망내용에 진로상담, 이력서 및 면접 컨설팅, 해외취업, 정부지원사업 안내, 취업 알선 등 상담분야를 기재하면 고용노동부에서 담당자를 배정하고 취업에 관련된 제반 서비스를 제공하고 있다. 따라서 고용노동부는 온라인 포

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

털취업사이트인 워크넷, 지역거점에 있는 고용센터, 학교에 위치한 대학청년고용센터, 취업지원관 등을 통해 원스톱 취업서비스를 제공하고 있는 셈이다.

2. 교육청 취업지원센터 취업교육프로그램

교육부는 특성화고·마이스터고 취업률을 높이기 위해 취업지원 프로그램을 교육청 취업지원센터를 중심으로 실행되고 있다.

먼저 서울시교육청 취업지원센터의 취업교육 프로그램으로 Job Cafe 스카우트 프로그램이 있다. Job Cafe 스카우트 프로그램은 스텝1과 스텝2로 나누어지는데, 스텝1은 이력서 및 자기소개서 작성 및 면접대처능력 등의 직업기초능력 함양프로그램이고, 스텝2는 나에 대한 이해 및 대인과 직장생활에서의 커뮤니케이션에 초점을 맞춘 심화 프로그램으로 차별 운영하고 있다.

대구교육청 취업지원센터에서는 취업교육 프로그램은 관내 특성화고 및 마이스터고에서 자체적으로 운영을 하고 있다. 취업지원센터에서는 선취업 후진학, 취업마인드 제고 등의 주제로 학생들에게 비전특강을 주 1~2회 시행중이고, 정기적으로 창업캠프, 부사관 대비반을 운영하고 있다.

경북교육청 취업지원센터에서는 대구경북지방중소벤처기업청과 함께 특성화고 대상 JOB 멘토스쿨을 운영 중이다. 이 프로그램은 중소기업에 대한 올바른 인식개선 및 면접태도 등 구직스킬을 향상할 수 있도록 특성화고 대상 「job 멘토스쿨」을 운영 중이다. 취업지원 프로그램 운영은 채용 트랜드 및 취업 성공 요인 파악, 모의 면접 등 취업스킬 강화 교육, 자소서 1:1 전담코칭교육으로 되어있다.

광주광역시교육청(이하 광주교육청)에서는 2011년에 전국 최초로 특성화고 학생들의 취업을 지원하고 노동권익을 지켜주고자 취업지원센터를 개설하였다. 취업지원센터에서는 특성화고 학생들의 구직역량 강화를 위해 참여형 취업교실(입사지원서 작성법 강의), 공공기관 고졸공채 교육, 중소기업 인식개선 취업캠프, 공기업 및 공무원 면접대비 교육 등을 상시적이고 체계적으로 운영하고 있다. 또한 예비취업자들인 특성화고 학생들에게 찾아가는 청소년노동인권교육 및 산업안

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

전보건교육을 실시하여 스스로의 노동권익을 지켜내며, 산업현장에서 발생할 수 있는 여러 가지 산업재해에 대해 예방하고 대처할 수 있는 방법 등을 알려주고 있다.

광주교육청 취업지원센터에서는 2011년부터 특성화고 학생을 대상으로 취업교육프로그램을 운영하고 있다. <표 2-2>과 같이 광주지역 특성화고 학생들을 대상으로 연중 교육프로그램을 체계적으로 운영하고 있다.

<표 2-2> 광주교육청 취업지원센터 주요 교육 일정

구분		교육장소	교육기간	교육대상
1	특성화고 참여형 취업교실	취업지원센터	3월27일~6월28일	3학년 (62개 학급)
2	공공기관 고졸채용 취업역량강화교육	취업지원센터	공업계: 5.22~24 농상업계 : 5.29~31	3학년 (학교당 7~8명)
3	찾아가는 노동인권교실 운영	학교 방문	6.1 ~7.21	3학년 전체
4	중소기업 인식개선을 위한 3학년 취업캠프	취업지원센터	공업계: 7.12~14 농상업계 : 7.17~19	3학년 (학교당 7~8명)
5	산업체 맞춤형 FTA 원산지 실무사 인력양성 교육	취업지원센터	7월 24일~28일	2 • 3학년 (30명~40명)
6	산업안전보건을 위한 안전하고 내실 있는 현장실습 직무연수	취업지원센터	7월 24일~27일	교사
7	미리알고 준비하는 산업안전보건교실 운영	학교 방문	8.21~9.22	2학년 전체
8	중학교 대상 학생, 학부모, 교원을 위한 특성화고 인식제고 프로그램	학교 방문	10.10~11.10	신청 중학교
9	찾아가는 취업 교실 운영	학교 방문	11.13~12.29	2학년 전체
10	중소기업 인식개선을 위한 2학년 취업캠프	취업지원센터	공업계: 12.26~12.29 상농업계: 1.2~1.5	2학년 (학교당 7~8명)
11	공공기관 고졸채용 취업역량강화교육	취업지원센터	공업계: 1.10~12 농상업계 : 1.17~19	2학년 (학교당 7~8명)

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

광주교육청 취업지원센터에서 시행하는 교육프로그램은 크게 공공기관 공채 취업역량강화교육과 중소기업 취업교육 프로그램으로 나뉜다. 취업교육프로그램은 3~4일간 취업지원센터에서 운영되는데, 교육 대상은 특성화고 2~3학년 중 학교별로 7~8명 정도 선발하여 교육청 취업지원센터에서 3일간 21시간 교육을 받는다. 교육프로그램의 내용은 <표 2-3>, <표 2-4>과 같다.

<표 2-3> 광주교육청 취업지원센터 중소기업 인식개선 취업교육프로그램(3학년)

구분	7월 12일(수) 7월 17일(월)	7월 13일(목) 7월 18일(화)	7월 14일(금) 7월 19일(수)
	취업 설계	입사지원서 준비	면접 준비
08:50~09:00	출석 확인 및 조회		
09:00~10:00	취업전략 및 중소기업 정부지원제도 설명	(인문학 특강) 청년문제와 직업생활	(인문학 특강) 노동하며 사는 삶
10:00~11:00			
11:00~12:00	(인문학 특강) 왜 공부하는가?	중소기업 바로 알기 및 중소기업이 바라는 인재상	청년창업기업에서 글로벌강소기업으로 성장한 창업 성장 이야기
12:00~13:00	점심시간		
13:00~14:00	기업체 인사담당자 특강1	기업체 인사담당자 특강2	기업체 인사담당자 특강3
14:00~15:00	비폭력대화법를 활용한 직장 내 커뮤니케이션 훈련	이력서 및 자기소개서 작성법 실연 및 일대일 코칭	모의 면접 및 면접 일대일 코칭
15:00~16:00			
16:00~17:00			
17:00~17:10	종례	종례	평가서 작성

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<표 2-4> 광주교육청 취업지원센터 중소기업 인식개선 취업교육프로그램(2학년)

<table>
<tr><th>구분</th><th>2017년 12월 26일(화)</th><th>2017년 12월 27일(수)</th><th>2017년 12월 28일(목)</th></tr>
<tr><td>08:50～09:00</td><td colspan="3">출석 확인 및 조회</td></tr>
<tr><td>09:00～10:00</td><td rowspan="3">비폭력대화법을
이용한 직장내
커뮤니케이션 훈련</td><td rowspan="2">현장실습 및 직장인이
알아야할 근로관계법</td><td rowspan="2">(교양 특강)
더불어 살아가는
정의로운 민주시민</td></tr>
<tr><td>10:00～11:00</td></tr>
<tr><td>11:00～12:00</td><td>중소기업 바로 알기
및
중소기업이 바라는 인재상</td><td>취업전략 및 중소기업
정부지원제도 설명</td></tr>
<tr><td>12:00～13:00</td><td colspan="3">점심시간</td></tr>
<tr><td>13:00～14:00</td><td rowspan="3">이력서 및 자기소개서
작성법 & 첨삭지도</td><td rowspan="3">1분 자기소개 발표
및
면접전략</td><td rowspan="3">모의 면접
및
면접 일대일 코칭</td></tr>
<tr><td>14:00～15:00</td></tr>
<tr><td>15:00～16:00</td></tr>
<tr><td>16:00～17:00</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>17:00～17:10</td><td>종례</td><td>종례</td><td>평가서 작성</td></tr>
</table>

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제 3 절 취업교육프로그램과 구직역량의 관계

1. 취업교육프로그램 효과에 관한 선행연구

이 논문은 본 연구에 앞서서 취업교육프로그램이 구직역량에 미치는 영향과 관련한 선행연구를 검토하였다. 먼저 양적 연구를 위주로 한 논문을 살펴보면 먼저 박희영(2016)은 청년 해외취업지원 프로그램인 '해외취업 아카데미'가 구직역량 중 구직지식과 구직기술(정보탐색 및 의사결정능력, 인적네트워크 활용능력, 구직서류작성 및 의사소통능력으로 구성된 하위요인)에는 유의미한 증진 효과를 보였으나, 구직태도 함양과 직무적응능력 증진에는 유의미한 향상이 나타나지 않았다.

배성숙(2013)은 취업지원프로그램 참여가 구직효능감 및 구직성과에 긍정적으로 영향을 미치는 것으로 분석되었고, 학생들은 취업지원프로그램에 능동적으로 참여하고, 취업지원프로그램의 참여가 구직성과로 연계되기 위해서는 취업지원프로그램별로 특성을 세분화시킬 필요가 있다고 제언한다.

조미아(2016)은 인문고전 독서교육 프로그램의 효과를 검증하기 위한 양적 연구를 하였는데, 연구 결과 인문고전 독서교육이 청소년 인성과 역량 증진에 모두 통계적으로 유의한 효과를 나타내는 것으로 검증되었다.

둘째로, 질적 연구를 위주로 한 논문을 살펴보면 김신영(2015)은 특성화고에 입학하는 학생들의 대부분은 취업이 목적이므로 학생들의 적성이나 흥미, 특성에 맞게 산업체에 대한 진로·상담지도를 하고, 그에 맞게 취업지원프로그램을 개선해야한다고 하였다. 특히 특성화고 학생들은 이론위주의 특강과 수업보다 흥미위주의 특강이나 취업에 실재로 적용할 수 있는 실기위주의 프로그램을 선호하고 있었다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

윤은주(2017)는 특성화고 학생들을 위한 새로운 직업지도 및 상담 기법의 개발을 위한 제도적인 노력이 중요하다고 하고, 특성화고 취업업무를 담당하는 취업지원관의 근무여건 개선을 제언하였다.

마지막으로 고재성 외 (2010) 연구는 특성화고 학생의 경우, 전반적으로 자신의 현재 수준에 대한 평가도 낮았지만 취업을 위해 해당 구직역량에 대한 중요성이나 필요성에 대한 인지수준도 낮아 전반적으로 구체적이고 현실적인 구직감각을 익히게 할 필요가 있다고 강조한다. 또한 특성화고 특성에 맞게 차별화된 취업지원 로드맵 개발이 필요하고, 구직역량 개발을 위한 노력이 학교의 교육과정 개발 및 운영과 연계되도록 해야 한다고 제언하였다.

기존 선행 연구를 통하여 취업교육프로그램이 이론위주의 강의보다는 구직기술군 중 구직의사 소통능력이나 구직서류 작성능력을 강화할 수 있는 실습 위주의 프로그램이 선호되는 것을 알 수 있었고, 취업교육프로그램 참여가 구직효능감과 구직성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구에서는 광주광역시에 소재한 특성화고 3학년 학생 중 취업을 희망하는 학생들에게 실시한 취업교육프로그램이 학생들의 구직역량강화에 어떠한 영향을 미치는가를 보여줄 수 있다. 또한 매개변수로 교육 이수자의 태도(취업의지, 교육만족도, 교육몰입도)에 따른 구직역량 강화 정도를 정량적 수치로 비교, 분석 하였다. 이번 연구로 그간 시행되었던 취업교육프로그램이 학생들의 구직역량에 어느 정도 영향을 미치는지 정량적으로 알아보고자 한다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

2. 취업교육프로그램의 효과에 영향을 미치는 요인

1) 개인적 심리적 차원 : 취업의지

취업의지란 이론적 정의로는 일에 대한 높은 관심을 가지고 일을 중요하게 인식하는 것을 말한다. 취업의지는 직업을 유지하는 데 긍정적인 영향을 미치며 자신감을 갖고 일하는 것은 직업을 유지하는 데 매우 중요한 요소이다. 또한, 사전적 의미에서 의지(意志)란 뜻을 세워 적극적으로 하고자하는 마음이다. 따라서 취업의지는 취업이라는 목표를 향하여 적극적이고 능동적으로 움직이는 일을 의미한다(임지영, 2011). 취업하는 과정에서 취업의지가 높을수록 취업률이 높게 나올 것이며, 취업교육 이수 후 역량강화에도 큰 도움이 될 수 있다. 이 논문에서는 취업교육프로그램에 참여한 학생의 취업의지에 따른 구직역량 강화의 정도를 비교·분석하고자 한다. 따라서 취업의지를 알 수 있는 항목으로 즉, 참여자의 구체적인 취업목표, 취업계획 실천여부, 취업준비 상태, 취업을 위한 투자, 취업정보 모집 등을 알아보기 위한 항목을 만들었다.

2) 취업교육프로그램 차원 : 교육만족도

교육만족도는 '학생들의 교육 경험에 대한 주관적 반응을 살펴보는 것'이다. 이러한 교육만족도는 교육의 질과 서비스 수준을 가늠하는 중요한 지표로 활용될 수 있지만, 객관적인 교육의 질과 효과성을 의미하는 것은 아니다. 교육만족도는 성공적이고 효과적인 교육을 예측하는 중요한 지표로 간주되고 있다. 따라서 많은 교육기관들이 교육만족도를 조사하여 교육 수요자들의 만족도 수준을 높이기 위하여 노력하고 있다(이윤혜, 2009).

취업교육프로그램에 참여한 학생의 교육에 대한 만족도가 구직역량 강화에 어떤 영향을 미치는지 비교·분석하고자 한다. 교육에 대한 만족도 문항은 단순화시켜 구성하였다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

3) 개인적 행동적 차원 : 참여정도(교육몰입도)

몰입의 정의를 살펴보면, 몰입은 단일차원의 개념이 아닌 다차원적 개념으로, 개념적 정의에 있어 학자들의 관심 영역에 따라 매우 다양한 측면에서 조작적으로 정의되고 있음을 볼 수 있다. 그러나 공통적인 측면도 확인할 수 있는데, 기본적으로 몰입은 부적 정서가 없는 즐거움, 만족감과 같은 긍정적 심리 현상으로, 명확한 목표와 피드백이 있고, 도전과 기술 수준이 균형을 이룰 때 발생하게 되며, 주어진 과제에 대한 완전한 집중, 과제의 자동적 수행, 자의식 상실, 시간 감각의 왜곡, 통제감 등을 수반한다는 사실이다(계보경, 2007). 본 연구에서는 교육몰입도란 취업교육프로그램에 대하여 교육생의 목적과 목표를 이루기 위해 제반 활동으로 교육을 받으면서 느끼는 행복함, 즐거움 등의 다양한 감정을 느끼고, 교육자체를 즐기는 것을 인지적 몰입, 교육생이 신체적으로 교육활동에 참여하거나 교육을 수행하는 데 수반되는 노력이나 행동으로 상호작용을 통해 나타나는 경험까지 포함하는 것을 행동적 몰입으로 정의한다(김승정, 2014).

취업교육프로그램에 참여한 학생의 교육에 대한 몰입도가 구직역량 강화에 어떤 영향을 미치는지 비교·분석하고자 한다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

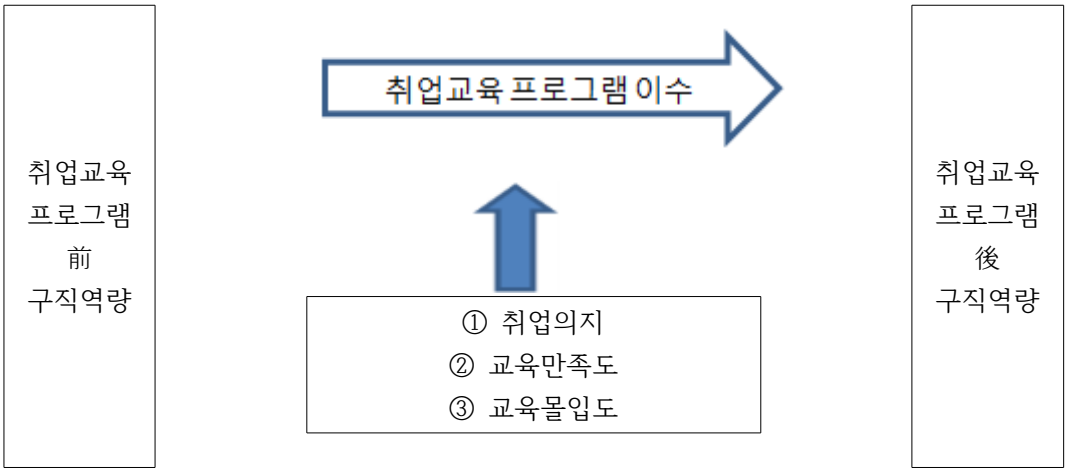
제 3 장 연구 문제 및 연구 방법

제 1 절 연구 모형 및 연구 대상

1. 연구 모형

본 연구에서는 취업교육 프로그램 이수가 구직역량에 미치는 영향과 이수자의 태도에 따른 차이가 있는지를 분석해 봄으로써, 교육이수의 효과를 정량적으로 측정하는데 그 목적을 두었다. 이를 위하여 다음과 같은 변수들을 선정하였다. 아래 그림과 같이 본 연구에서 선정된 변수 간의 관계는 다음과 같다.

<그림 3-1> 연구 모형



독립변수로는 취업교육프로그램 이수 여부를 선정하였다. 종속변수로는 구직역량 중 구직기술군을 선정함으로써, 취업교육 프로그램이 구직기술군(구직의사 결정능력, 구직정보 탐색능력, 인적 네트워크 활용능력, 구직서류 작성능력, 구직의사 소통능력)에 미치는 영향에 대하여 연구하고자 하였다. 매개변수로는 이수자

Collection @ chosun

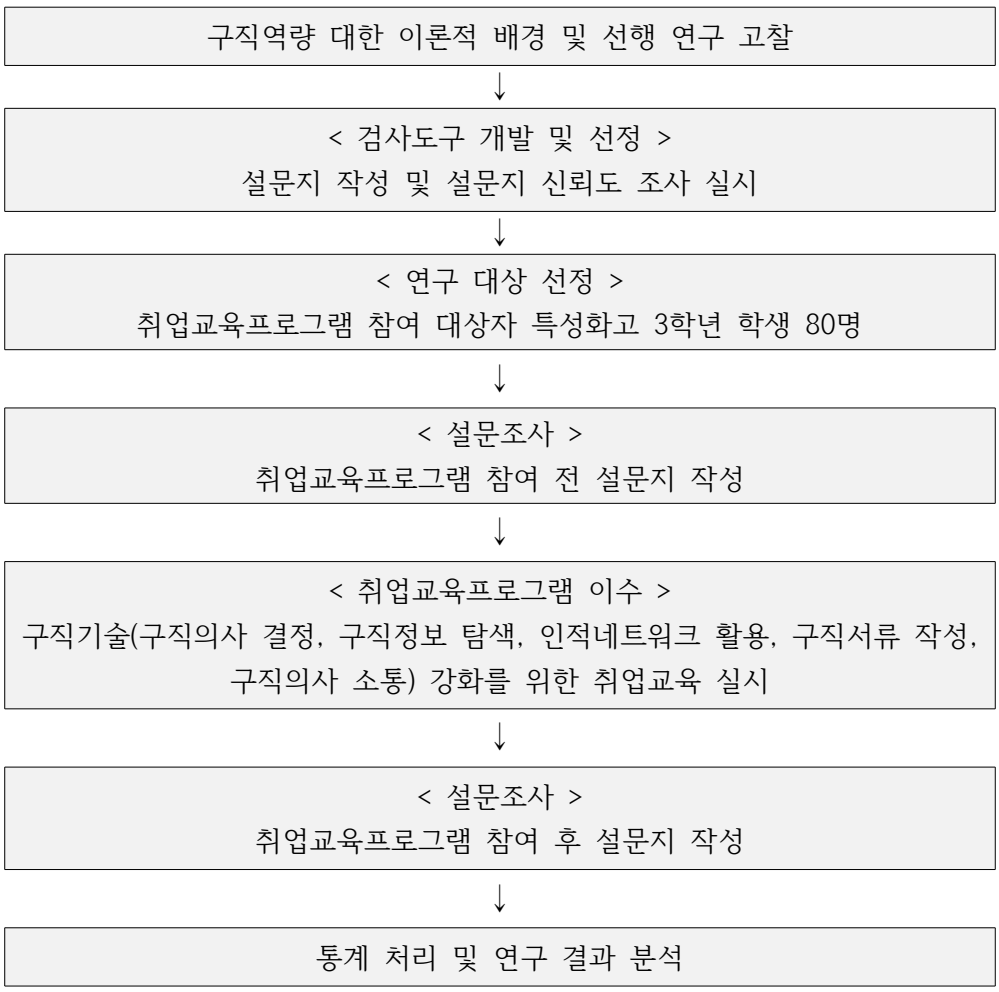
조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

의 태도를 선정하였으며, 이수자의 태도에 따라 구직역량의 강화 정도에 영향을 미칠 것으로 판단하였다.

2. 연구 설계

본 연구에서는 아래와 같은 연구 과정을 설계하여 취업교육프로그램이 구직역량에 미치는 영향을 살펴보았다.

<그림 3-2> 연구 과정



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

3. 연구 대상

본 연구에서는 광주지역 특성화고 3학년 학생 80명을 대상으로 취업교육프로그램이 구직역량에 미치는 영향을 살펴보았다. 연구대상자의 성별은 남학생이 28명, 여학생은 52명이다. 특성화고 계열로 보면 공업계열 학교 학생이 34명, 상업계열 학교 학생이 36명, 농업 및 보건계열 학생이 10명이다. 참고로 광주지역에는 모두 13개의 특성화계열 고등학교가 있는데, 공업계열로는 광주자동화설비공고, 광주공고, 전남공고, 광주전자공고, 금파공고, 숭의고, 동일미래과학고 등 7개가 있고, 상업계열로는 광주소프트웨어마이스터고, 광주여상고, 전남여상고, 송원여상고 등 4개가 있고, 농업계열로는 광주자연과학고가 있고, 보건계열로는 서진여고가 있다.

<표 3-1> 연구대상자의 특성

변이	항목	빈도(n=80)	점유율(%)
성별	남성	28	35.0
	여성	52	65.0
계열별	공업계열	34	42.5
	상업계열	36	45.0
	농업 및 보건계열	10	12.5

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제 2 절 연구 가설

광주교육청 취업지원센터에서 졸업을 앞둔 특성화고 3학년 학생들에게 구직역량을 높이기 위해서 연중 취업교육 프로그램을 운영하고 있다. 본 연구는 교육청 취업지원센터에서 운영 중인 취업교육 프로그램을 이수한 학생들이 이수 전과 구직역량의 차이를 알아보고, 정량적으로 얼마만큼 구직역량에 도움을 주는지 알아보려고 한다. 또한 매개변수를 활용하여 이수자의 태도 즉, 취업의지, 만족도, 몰입도가 구직역량에 어떠한 영향을 미치는 지도 알아보려고 한다.

가설 1. 취업교육 프로그램 이수는 전후 구직역량에 차이가 있을 것이다.
1-1 취업교육 프로그램은 구직의사 결정능력에 영향을 미칠 것이다.
1-2 취업교육 프로그램은 구직정보 탐색능력에 영향을 미칠 것이다.
1-3 취업교육 프로그램은 인적 네트워크 활용능력에 영향을 미칠 것이다.
1-4 취업교육 프로그램은 구직서류 작성능력에 영향을 미칠 것이다.
1-5 취업교육 프로그램은 구직의사 소통능력에 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 취업교육 프로그램 이수가 구직역량 강화에 미치는 영향은 이수자의 태도에 따라 다르게 나타날 것이다.
2-1 취업교육 프로그램 이수가 구직역량 강화에 미치는 영향은 취업의지에 따라 다르게 나타날 것이다.
2-2 취업교육 프로그램 이수가 구직역량 강화에 미치는 영향은 교육만족도에 따라 다르게 나타날 것이다.
2-3 취업교육 프로그램 이수가 구직역량 강화에 미치는 영향은 교육몰입도에 따라 다르게 나타날 것이다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제 3 절 조작적 정의와 측정

구직역량이란 '고교, 전문대학, 대학교 졸업 예정자들이 첫 직장을 성공적으로 얻고 적응하기 위해 갖추어야 할 총체적 능력을 의미하며, 구직 지식군, 구직 기술군, 구직 태도군, 직무 적응 군으로 구분할 수 있다(고재성 외 , 2010). 본 연구에서는 구직역량을 구직기술군(구직의사 결정능력, 구직정보 탐색능력, 인적 네트워크 활용능력, 구직서류 작성능력, 구직의사 소통능력)에 한정하여 정의하고 설문 작성을 구직기술군에 한하여 제작하였다.

본 연구에서 구직역량을 구직기술군(구직의사 결정능력, 구직정보 탐색능력, 인적 네트워크 활용능력, 구직서류 작성능력, 구직의사 소통능력)에 한정한 이유는 다음과 같다.

첫째, 구직기술군은 3일간의 21시간 취업교육 프로그램을 통해 단기간의 역량을 끌어올릴 수 있는 영역이다. 특히 구직역량 중 구직지식군의 전공지식, 외국어능력 등은 장기간에 걸쳐서 학교에서 이루어져야 하는 영역이기 때문이다.

둘째, 구직 태도군은 구직자의 긍정적 가치관, 도전정신, 글로벌 마인드, 직업윤리의 경우에는 취업을 앞둔 특성화고 3학년에게 교육하는 거 보다, 단위 학교에서 1~2학년 때 구직 태도군에 대해서 장기적인 관점에서 교육하는 것이 더욱 효과적이라고 할 수 있겠다.

셋째, 직무 적응군의 하위역량은 구직자가 취업 후 직무 및 조직 몰입, 현장직무수행능력, 대인관계능력, 문제해결능력, 자원활용능력, 자기관리 및 개발능력을 인데, 취업을 위해 입사지원을 하는 시기에 직무 적응군을 교육하는 거 보다, 취업 확정후 직장적응교육을 별도로 하여, 특성화고 학생들의 장기 재직을 유도하는 것이 더욱 효과적일 것이다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

1) 구직역량에 관한 문항

이 연구에서의 구직역량은 구직기술군에 한정하였고, 구직기술군은 구직의사 결정능력, 구직정보 탐색능력, 인적 네트워크 활용능력, 구직서류 작성능력, 구직의사 소통능력 등 네 가지 능력으로 구성되는데 본 연구의 측정척도 구성 및 지수화 과정을 살펴보면 다음과 같다.

(1) 구직의사 결정능력

구직의사 결정능력은 구직목표를 설정하고 이에 적합한 대안을 탐색하고 선택하는 능력을 말한다. '구직의사 결정능력'과 관련된 2문항은 구직기술군의 하위역량인 구직의사 결정능력의 관련 지표를 토대로 만들어졌다. 이 항목들은 고재성 외 (2010)의 연구에서 검증된 척도로서 재구성하여 사용하였다. 2개 문항을 5점 척도로 측정하였고, 교육 전 구직의사 결정능력 2개 항목에 대한 응답치를 합산 평균하여 사전 구직의사 결정능력으로 지수화 하였다(Cronbach's α=.740). 교육 후 구직의사 결정능력 2개 문항에 대한 응답치를 합산 평균하여 사후 구직의사 결정능력으로 지수화 하였다(Cronbach's α=.773).

<표 3-2> 구직의사 결정능력의 측정항목

구직기술군	설문 문항
구직의사 결정능력	나는 구체적인 취업목표를 가지고 있다. 나는 취업목표 달성을 위한 방법을 찾아보고 있다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

(2) 구직정보 탐색능력

구직정보 탐색능력은 구직에 필요한 직업정보 및 채용정보를 탐색하고 평가하여 활용할 수 있는 능력을 말한다. '구직정보 탐색능력'과 관련된 2문항은 구직기술군의 하위역량인 구직정보 탐색능력의 관련 지표를 토대로 만들어졌다. 이 항목들은 고재성 외 (2010)의 연구에서 검증된 척도로서 재구성하여 사용하였다. 2개 문항을 5점 척도로 측정하였고, 교육 전 구직정보 탐색능력 2개 문항에 대한 응답치를 합산 평균하여 사전 구직정보 탐색능력으로 지수화 하였다(Cronbach's α=.808). 교육 후 구직정보 탐색능력 2개 문항에 대한 응답치를 합산 평균하여 사후 구직정보 탐색능력으로 지수화 하였다(Cronbach's α=.846).

<표 3-3> 구직정보 탐색능력의 측정항목

구직기술군	설문 문항
구직정보 탐색능력	나는 취업에 필요한 직업정보 및 채용관련 정보를 찾아보고 있다. 나는 획득한 취업정보의 신뢰성, 적합성 등에 대한 평가 및 활용을 하고 있다.

(3) 인적 네트워크 활용능력

인적 네트워크 활용능력은 구직에 필요한 인적 네트워크(인맥)를 구성하고 이를 활용할 수 있는 능력을 말한다. '인적 네트워크 활용능력'과 관련된 2문항은 구직기술군의 하위역량인 인적 네트워크 활용능력의 관련 지표를 토대로 만들어졌다. 이 항목들은 고재성 외 (2010)의 연구에서 검증된 척도로서 재구성하여 사용하였다. 2개 문항을 5점 척도로 측정하였고, 교육 전 인적 네트워크 활용능력 2개 문항에 대한 응답치를 합산 평균하여 사전 인적 네트워크 활용능력으로 지수화 하였다(Cronbach's α=.927). 2개 문항을 5점 척도로 측정하였고, 교육 후

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

인적 네트워크 활용능력 2개 문항에 대한 응답치를 합산 평균하여 사후 인적 네트워크 활용능력으로 지수화 하였다(Cronbach's α=.963).

<표 3-4> 인적 네트워크 활용능력의 측정항목

구직기술군	설문 문항
인적 네트워크 활용능력	나는 취업정보를 획득할 수 있는 교사, 선배, 기업체 인사담당자, 친척 등과의 네트워크(인맥)를 구성 하고 있다. 나는 구성된 인적 네트워크(인맥)를 활용한 정보를 획득 하고 도움을 받고 있다.

(4) 구직서류 작성능력

구직서류 작성능력은 구직에 필요한 서류나 문서를 구직 분야에 맞도록 작성할 수 있는 능력을 말한다. '구직서류 작성능력'과 관련된 2문항은 구직기술군의 하위역량인 구직서류 작성능력의 관련 지표를 토대로 만들어졌다. 이 항목들은 고재성 외 (2010)의 연구에서 검증된 척도로서 재구성하여 사용하였다. 2개 문항을 5점 척도로 측정하였고, 교육 전 구직서류 작성능력 2개 문항에 대한 응답치를 합산 평균하여 사전 구직서류 작성능력으로 지수화 하였다(Cronbach's α=.680). 교육 후 구직서류 작성능력 2개 문항에 대한 응답치를 합산 평균하여 사후 구직서류 작성능력으로 지수화 하였다(Cronbach's α=.758).

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<표 3-5> 구직서류 작성능력의 측정항목

구직기술군	설문 문항
구직서류 작성능력	나는 취업에 필요한 서류(이력서 및 자기소개서)를 취업 분야에 맞도록 작성할 수 있다. 나의 경력, 실력, 경험 등을 객관적으로 보여주기 위해서 만든 자료(커리어 포트폴리오)를 작성하고 있다.

(5) 구직의사 소통능력

구직의사 소통능력은 구직 과정에서 직면하는 다양한 상황을 이해하고 자신의 의사를 정확하게 표현하고 전달할 수 있는 능력을 말한다. '구직의사 소통능력'과 관련된 3문항은 구직기술군의 하위역량인 구직의사 소통능력의 관련 지표를 토대로 만들어졌다. 이 항목들은 고재성 외 (2010)의 연구에서 검증된 척도로서 재구성하여 사용하였다. 3개 문항을 5점 척도로 측정하였고, 교육 전 구직의사 소통능력 3개 문항에 대한 응답치를 합산 평균하여 사전 구직의사 소통능력으로 지수화 하였다(Cronbach's α=.905). 교육 후 구직의사 소통능력 3개 문항에 대한 응답치를 합산 평균하여 사후 구직의사 소통능력으로 지수화 하였다(Cronbach's α=.912).

<표 3-6> 구직의사 소통능력의 측정항목

구직기술군	설문 문항
구직의사 소통능력	나는 면접관의 질문을 잘 이해하고 논리적으로 답할 수 있다. 나는 면접 시 자기소개를 할 수 있고 발표 능력을 키우고 있다. 나는 다양한 상황에서 효과적으로 표현하고 발표(이미지 메이킹, 제스쳐 등) 할 수 있다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

2) 이수자의 태도 관련 문항

(1) 취업의지

취업의지란 구직에 대한 높은 관심을 가지고 취업을 중요하게 인식하는 것을 말한다. '취업의지'와 관련된 5문항은 구직역량 중 구직지식군의 전공지식 준비도, 구직태도군의 도전정신 관련 지표를 토대로 만들어졌다. 이 항목들은 고재성 외 (2010)의 연구에서 검증된 척도로서 재구성하여 사용하였다. 5개 문항을 5점 척도로 측정하였고, 5개 문항에 대한 응답치를 합산 평균하여 취업의지로 지수화 하였다(Cronbach's α=.773).

<표 3-7> 취업의지의 측정항목

매개변인	설문문항
취업의지	나는 취업을 위한 구체적인 목표를 가지고 있다. 나는 취업을 위해 세워놓은 계획을 잘 실천하고 있다. 나는 취업을 위해 성적 관리와 자격증 공부를 하고 있다. 나는 취업을 위해 지속적으로 시간과 노력을 투자하고 있다. 나는 선배, 선생님, 지인들에게 취업에 관한 정보를 들으며 자세하게 알아보고 있다.

(2) 교육만족도

교육만족도란 학생들의 취업교육 프로그램에 대한 주관적 만족을 살펴보는 것으로 본 연구에서는 취업교육 프로그램이 끝난 후에 설문하였다. '교육만족도'와 관련된 1문항은 학생들의 수준을 고려하여 간단하고 쉽게 이해할 수 있도록 만들어졌다. 교육만족도 1개 문항을 5점 척도로 측정하였다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<표 3-8> 교육만족도의 측정항목

교육 태도	설문 문항
교육만족도	나는 취업교육프로그램에 대해 전체적으로 만족한다.

(3) 교육몰입도

교육몰입도란 취업교육프로그램에 대하여 교육받는 학생이 느끼는 집중도, 참여도 등의 행동적 몰입을 말한다. '교육몰입도'과 관련된 2문항은 직무적응군의 하위역량인 직무 및 조직 몰입의 관련 지표를 토대로 만들어졌다. 이 항목들은 고재성 외 (2010)의 연구에서 검증된 척도로서 재구성하여 사용하였다. 2개 문항을 5점 척도로 측정하였고, 교육몰입도 2개 문항에 대한 응답치를 합산 평균하여 교육몰입도로 지수화 하였다(Cronbach's α=.907).

<표 3-9> 교육몰입도의 측정항목

교육 태도	설문 문항
교육몰입도	나는 취업교육 프로그램 수업에 적극적으로 참여했다. 나는 취업교육 프로그램 수업을 집중하며 열심히 들었다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

(4) 매개변인의 기술 통계량

이 연구에서 매개변인인 취업의지, 교육만족도, 교육몰입도는 모두 5점 척도('매우 낮음'의 답변을 1점으로 시작하여 '낮음'의 답변은 2점, '보통'의 답변은 3점, '높음'의 답변은 4점, '매우 높음'의 답변을 5점으로 설정)로 측정하였으며 측정한 매개변인의 기술 통계량은 아래의 <표 3-10>과 같다.

<표 3-10> 매개변인별 평균 및 표준편차

매개변인	N	측정항목수	평균	표준편차
취업의지	80	5항목	3.24	.63037
교육만족도	80	1항목	4.3625	.69799
교육몰입도	80	2항목	4.0687	.79851

사용 척도는 인구통계학적 특성에 관한 질문을 제외하고는 리커트 5점 척도를 사용하였으며, 인구통계학적 특성에 대해서는 명목척도로 측정하였다. 교육전후 설문지의 동일인임을 파악해야 함으로 이름을 알 수 없게 동일한 별명을 기입하도록 하였다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제 4 절 자료의 수집과 분석

본 연구에서는 취업교육프로그램 이수 구직역량 중 구직기술군에 속한 역량에 어떠한 영향을 미치는지를 교육 전후로 설문지를 받아 알아보았다. 특히 구직기술군 5가지 요소(구직의사 결정능력, 구직정보 탐색능력, 인적 네트워크 활용능력, 구직서류 작성능력, 구직의사 소통능력) 5점 리커트척도를 이용하여 전후의 변화를 정량적으로 분석하였다. 또한 매개변수인 이수자의 태도(취업의지, 교육만족도, 교육몰입도)가 어떠한 영향을 미치는지 살펴보았다.

자료 수집은 취업교육프로그램 실시 전과 이수 후 설문조사를 실시하여 취업교육 이수후의 구직기술군에 미치는 영향, 그리고 이수자의 태도가 구직기술군에 영향에 대해서도 알아보았다. 자료 분석은 설문조사 결과를 IBM SPSS 통계프로그램을 사용하여 통계적 유의성 검증을 통해 취업교육프로그램 이수가 구직역량에 미치는 영향을 분석하였다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제 4 장 연구결과

제 1 절 가설의 검증

1. 취업교육 프로그램 이수가 구직역량에 미치는 영향

특성화고 학생들의 취업교육 프로그램 이수가 구직역량 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 대응표본 t-검정 결과, 교육 이수 전후의 구직역량의 차이를 보면 구직의사 소통능력(0.84), 구직서류 작성능력(0.80), 구직정보 탐색능력(0.64), 구직의사 결정능력(0.57), 인적 네트워크 활용능력(0.51) 순으로 높아진 것으로 나타났다.

가. 구직의사 결정능력에 대한 취업교육 프로그램의 영향

구직의사 결정능력은 취업교육 프로그램 중 취업전략 및 정부지원제도 설명, 청년창업기업에서 글로벌강소기업으로 성장한 창업성장 이야기 등이 정적인 영향을 주었다고 볼 수 있다. 대응표본 t-검정 결과, 취업교육 프로그램 이수가 구직의사 결정능력에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다(t=-6.866, p<.001). 교육 이수 전후의 구직의사 결정능력 차이는 취업교육 프로그램 실시 전 3.17에서 프로그램 실시 후 3.74로 평균 .57(표준편차 .740)이 유의미하게 상승하였다.

<표 4-1> 취업교육 프로그램 이수가 구직의사 결정능력에 미치는 영향

구분	교육 이전		교육 이후		t 값	유의확률
	평균	표준편차	평균	표준편차		
구직의사 결정능력	3.17	.779	3.74	.675	-6.866	.000

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

위의 값으로 확인할 수 있듯이 교육 중 구직의사 결정능력을 높이는 것으로 나타났다. 앞으로도 취업을 앞둔 특성화고 학생들의 구직의사 결정능력을 높일 수 있게, 선취업 후진학의 장점과 커리어패스를 소개하고, 구직의사에 도움이 되는 정보들을 제공하여 올바른 선택에 도움을 주는 프로그램을 구성할 필요가 있다.

나. 구직정보 탐색능력에 대한 취업교육 프로그램의 영향

구직정보 탐색능력은 취업교육 프로그램 중 중소기업 바로 알기 및 중소기업이 바라는 인재상 등의 교육으로 구직정보 탐색능력에 정적인 영향을 미친 것으로 보여진다. 대응표본 t-검정 결과, 취업교육 프로그램 이수가 구직정보 탐색능력에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다($t=-7.029$, $p<.001$). 교육 이수 전후의 구직정보 탐색능력 차이는 취업교육 프로그램 실시 전 3.01에서 프로그램 실시 후 3.65로 평균 .64(표준편차 .811)이 유의미하게 상승하였다.

<표 4-2> 취업교육 프로그램 이수가 구직정보 탐색능력에 미치는 영향

구분	교육 이전		교육 이후		t 값	유의확률
	평균	표준편차	평균	표준편차		
구직정보 탐색능력	3.01	.764	3.65	.769	-7.029	.000

위의 값으로 확인할 수 있듯이 교육 중 중소기업진흥공단의 강사가 지역에 있는 강소기업 소개 및 재직자 커리어패스 강의가 학생들의 구직정보 탐색능력을 높인 것으로 나타났다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

다. 인적 네트워크 활용능력에 대한 취업교육 프로그램의 영향

인적네트워크 활용능력은 취업교육 프로그램 중 상당한 큰 비중을 차지한, 기업체 인사담당자 특강 3번, 인문학 특강 등이 학생들의 인적네트워크 활용능력에 영향을 미친 것으로 볼 수 있다.

대응표본 t-검정 결과, 취업교육 프로그램 이수가 인적 네트워크 활용능력에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다(t=-5.764, p<.001). 교육 이수 전후의 인적 네트워크 활용능력 차이는 취업교육 프로그램 실시 전 3.03에서 프로그램 실시 후 3.54로 평균 .51(표준편차 .652)이 유의미하게 상승하였다.

<표 4-3> 취업교육 프로그램 이수가 인적 네트워크 활용 능력에 미치는 영향

구분	교육 이전		교육 이후		t 값	유의확률
	평균	표준편차	평균	표준편차		
인적 네트워크 활용능력	3.03	.920	3.54	.961	-5.764	.000

위의 값으로 확인할 수 있듯이 교육 중 기업체 대표 및 채용담당자의 강의가 학생들의 인적네트워크 활용능력을 높인 것으로 나타났다.

라. 구직서류 작성능력에 대한 취업교육 프로그램의 영향

구직서류 작성능력은 입사지원서인 이력서 및 자기소개서 작성 능력을 키우는 것으로 취업분에 맞도록 입사지원서를 작성할 수 있는 능력을 의미한다.

대응표본 t-검정 결과, 취업교육 프로그램 이수가 구직서류 작성능력에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다(t=-9.398, p<.001). 교육 이수 전후의 구직서

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

류 작성능력 차이는 취업교육 프로그램 실시 전 2.72에서 프로그램 실시 후 3.52로 평균 .80(표준편차 .761)이 유의미하게 상승하였다.

<표 4-4> 취업교육 프로그램 이수가 구직서류 작성능력에 미치는 영향

구분	교육 이전		교육 이후		t 값	유의확률
	평균	표준편차	평균	표준편차		
구직서류 작성능력	2.72	.697	3.52	.814	-9.398	.000

위의 값으로 확인할 있듯이 교육 중 입사지원서 작성법 교육이 학생들의 구직서류 작성능력을 높인 것으로 나타났다.

마. 구직의사 소통능력에 대한 취업교육 프로그램의 영향

구직의사 소통능력은 면접대응 능력을 키우는 것으로 면접관의 질문을 잘 이해하고 논리적으로 답할 수 있는 능력, 면접 시 자기소개를 잘 할 수 있고 다양한 상황에서 효과적으로 답할 수 있는 능력을 의미한다.

대응표본 t-검정 결과, 취업교육 프로그램 이수가 구직의사 소통능력에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다(t=-10.012, p<.001). 교육 이수 전후의 구직의사 소통능력 차이는 취업교육 프로그램 실시 전 2.83에서 프로그램 실시 후 3.67로 평균 .0.84(표준편차 .748)이 유의미하게 상승하였다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<표 4-5> 취업교육 프로그램 이수가 구직의사 소통능력에 미치는 영향

구분	교육 이전		교육 이후		t 값	유의확률
	평균	표준 편차	평균	표준 편차		
구직의사 소통능력	2.83	.759	3.67	.813	-10.012	.000

위의 값으로 확인할 수 있듯이 모의면접 및 일대일 코칭 교육이 학생들의 구직의사 소통능력을 높인 것으로 나타났다.

2. 이수자의 태도가 구직역량에 미치는 영향

1) <가설2-1> 분석 결과

가설 2-1은 '취업교육 프로그램 이수가 구직역량 강화에 미치는 영향은 취업의지에 따라 다르게 나타날 것이다.' 인데 본 연구에서 취업의지가 높은 집단과 낮은 집단의 기준은 취업교육 프로그램 참여자의 취업의지의 평균값인 3.24로 하였다. 취업의지가 3.24보다 낮으면 취업의지 낮은 집단으로, 취업의지가 3.24보다 같거나 높으면 취업의지 높은 집단으로 구분하였다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

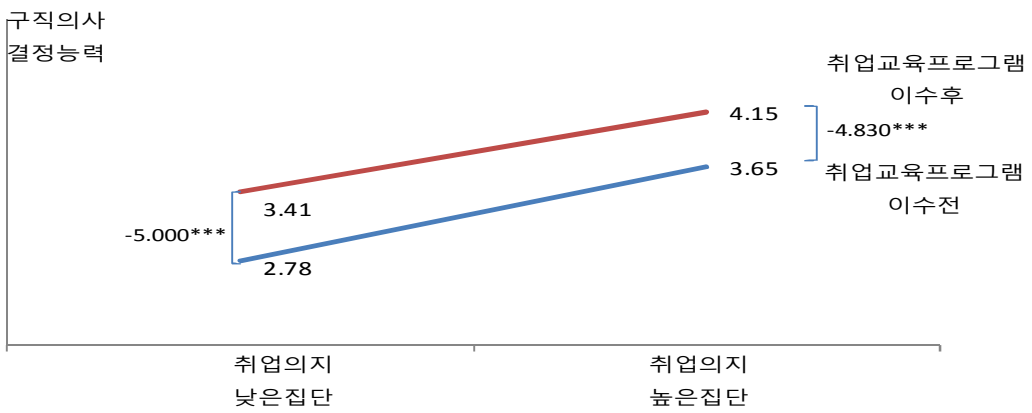
가. 취업의지에 따른 구직의사 결정능력에 대한 취업교육 프로그램의 영향

특성화고 학생들의 취업교육 프로그램 이수에 취업의지에 따른 구직의사 결정능력에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 대응표본 t검정 결과, 취업의지가 높은 집단의 경우 취업교육프로그램 이수전 구직의사 결정능력이 평균 3.65에서 이수후 평균 4.15로 유의미하게 높아졌으며, 취업의지가 낮은 집단의 경우에도 취업교육프로그램 이수전 구직의사 결정능력이 평균 2.78에서 이수후 3.41로 유의미하게 증가하였다. 취업의지와 관계없이 취업교육프로그램 이수는 구직의사 결정능력에 영향을 미쳤지만 그 정도는 취업의지가 낮은 집단에서 더 크게 나타났다.

<표 4-6> 취업의지가 구직의사 결정능력에 미치는 영향

구분	구직의사 결정능력				t 값	유의확률
	교육 이전		교육 이후			
	평균	표준편차	평균	표준편차		
취업의지 낮은 집단	2.78	.702	3.41	.563	-5.000	.000
취업의지 높은 집단	3.65	.583	4.15	.571	-4.830	.000
평균	3.17	.779	3.74	.675	-6.866	.000

<그림 4-1> 취업의지가 구직의사 결정능력에 미치는 영향



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

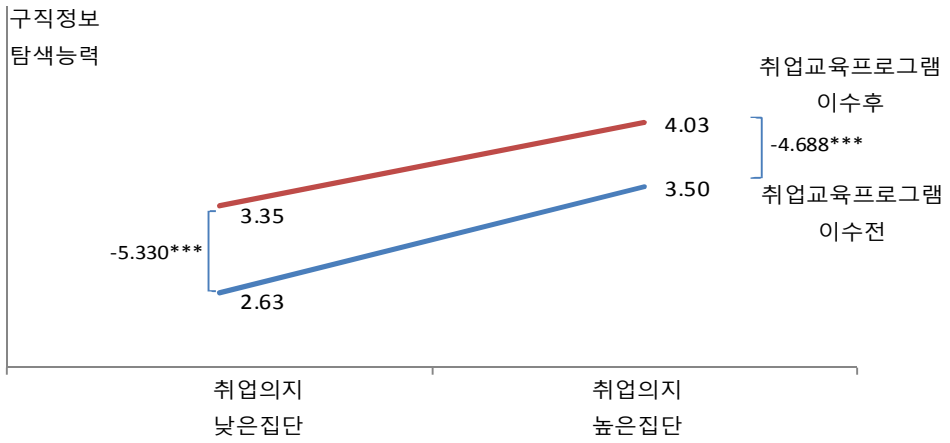
나. 취업의지에 따른 구직정보 탐색능력에 대한 취업교육 프로그램의 영향

특성화고 학생들의 취업교육 프로그램 이수에 취업의지에 따른 구직정보 탐색능력에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 대응표본 t검정 결과, 취업의지가 높은 집단의 경우 취업교육프로그램 이수전 구직정보 탐색능력이 평균 3.50에서 이수후 평균 4.03로 유의미하게 높아졌으며, 취업의지가 낮은 집단의 경우에도 취업교육프로그램 이수전 구직정보 탐색능력이 평균 2.63에서 이수후 3.35로 유의미하게 증가하였다. 취업의지와 관계없이 취업교육프로그램 이수는 구직정보 탐색능력에 영향을 미쳤지만 그 정도는 취업의지가 낮은 집단에서 더 크게 나타났다.

<표 4-7> 취업의지가 구직정보 탐색능력에 미치는 영향

구분	구직정보 탐색능력				t 값	유의확률
	교육 이전		교육 이후			
	평균	표준편차	평균	표준편차		
취업의지 낮은 집단	2.63	.724	3.35	.687	-5.330	.000
취업의지 높은 집단	3.50	.493	4.03	.707	-4.688	.000
평균	3.01	.764	3.65	.769	-7.029	.000

<그림 4-2> 취업의지가 구직정보 탐색능력에 미치는 영향



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

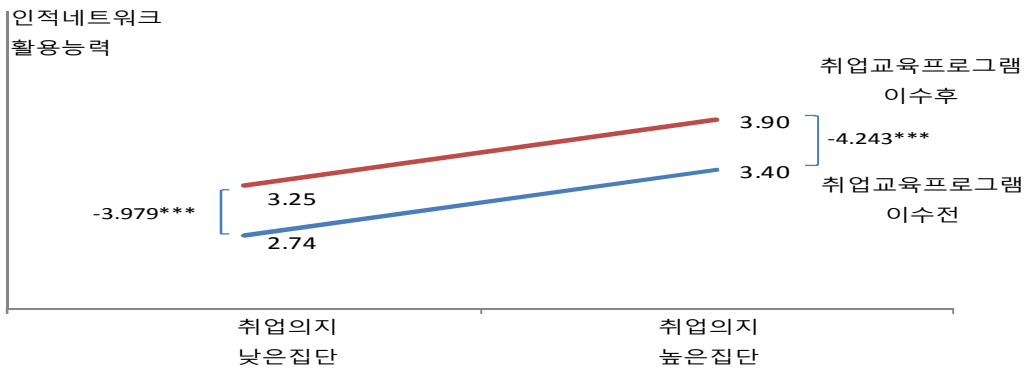
다. 취업의지에 따른 인적네트워크 활용 능력에 대한 취업교육 프로그램의 영향

특성화고 학생들의 취업교육 프로그램 이수에 취업의지에 따른 인적네트워크 활용 능력에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 대응표본 t검정 결과, 취업의지가 높은 집단의 경우 취업교육프로그램 이수전 인적네트워크 활용 능력이 평균 3.40에서 이수후 평균 3.90로 유의미하게 높아졌으며, 취업의지가 낮은 집단의 경우에도 취업교육프로그램 이수전 인적네트워크 활용 능력이 평균 2.74에서 이수후 3.25로 유의미하게 증가하였다. 취업의지와 관계없이 취업교육프로그램 이수는 인적네트워크 활용 능력에 영향을 미쳤지만 그 정도는 취업의지가 높은 집단에서 더 크게 나타났다.

<표 4-8> 취업의지가 인적네트워크 활용 능력에 미치는 영향

구분	인적네트워크 활용 능력				t 값	유의확률
	교육 이전		교육 이후			
	평균	표준편차	평균	표준편차		
취업의지 낮은 집단	2.74	.924	3.25	1.025	-3.979	.000
취업의지 높은 집단	3.40	.782	3.90	.745	-4.243	.000
평균	3.03	.920	3.54	.961	-5.764	.000

<그림 4-3> 취업의지가 인적네트워크 활용 능력에 미치는 영향



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

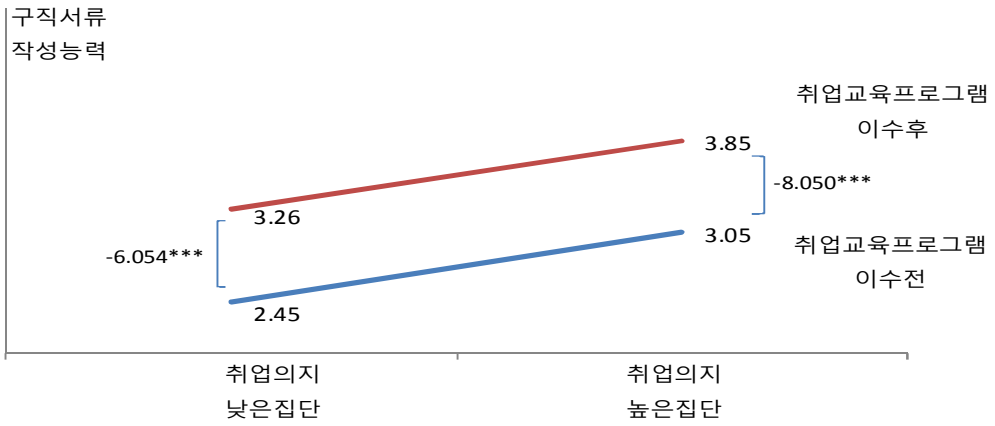
라. 취업의지에 따른 구직서류 작성 능력에 대한 취업교육 프로그램의 영향

특성화고 학생들의 취업교육 프로그램 이수에 취업의지에 따른 구직서류 작성 능력에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 대응표본 t검정 결과, 취업의지가 높은 집단의 경우 취업교육프로그램 이수전 구직서류 작성 능력이 평균 3.05에서 이수 후 평균 3.85로 유의미하게 높아졌으며, 취업의지가 낮은 집단의 경우에도 취업 교육프로그램 이수전 구직서류 작성 능력이 평균 2.45에서 이수후 3.26로 유의미하게 증가하였다. 취업의지와 관계없이 취업교육프로그램 이수는 구직서류 작성 능력에 영향을 미쳤지만 그 정도는 취업의지가 높은 집단에서 더 크게 나타났다.

<표 4-9> 취업의지가 구직서류 작성 능력에 미치는 영향

구분	구직서류 작성 능력				t 값	유의확률
	교육 이전		교육 이후			
	평균	표준편차	평균	표준편차		
취업의지 낮은 집단	2.45	.558	3.26	.766	-6.054	.000
취업의지 높은 집단	3.05	.715	3.85	.764	-8.050	.000
평균	2.72	.697	3.52	.814	-9.398	.000

<그림 4-4> 취업의지가 구직서류 작성 능력에 미치는 영향



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

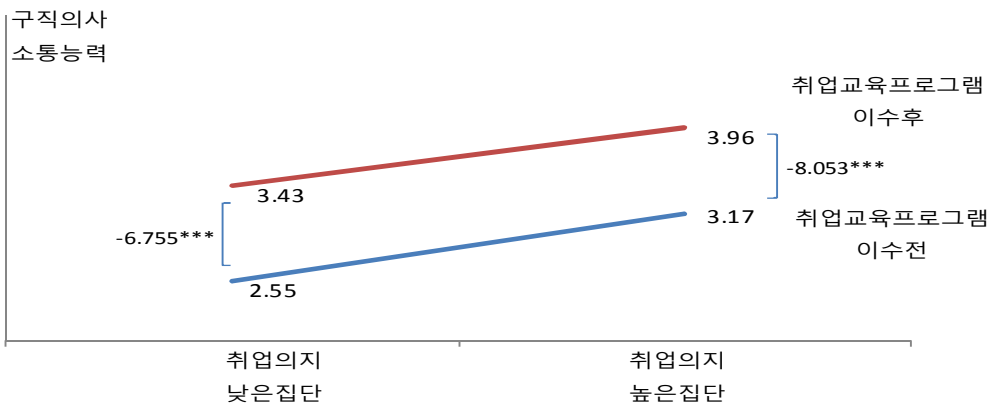
마. 취업의지에 따른 구직의사소통 능력에 대한 취업교육 프로그램의 영향

특성화고 학생들의 취업교육 프로그램 이수에 취업의지에 따른 구직의사 소통 능력에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 대응표본 t검정 결과, 취업의지가 높은 집단의 경우 취업교육프로그램 이수전 구직의사소통 능력이 평균 3.17에서 이수 후 평균 3.96로 유의미하게 높아졌으며, 취업의지가 낮은 집단의 경우에도 취업 교육프로그램 이수전 구직의사소통 능력이 평균 2.55에서 이수후 3.43로 유의미하게 증가하였다. 취업의지와 관계없이 취업교육프로그램 이수는 구직의사소통 능력에 영향을 미쳤지만 그 정도는 취업의지가 높은 집단에서 더 크게 나타났다.

<표 4-10> 취업의지가 구직의사소통 능력에 미치는 영향

구분	구직의사소통 능력				t 값	유의확률
	교육 이전		교육 이후			
	평균	표준편차	평균	표준편차		
취업의지 낮은 집단	2.55	.708	3.43	.849	-6.755	.000
취업의지 높은 집단	3.17	.683	3.96	.670	-8.053	.000
평균	2.83	.759	3.67	.813	-10.012	.000

<그림 4-5> 취업의지가 구직의사소통 능력에 미치는 영향



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

2) <가설2-2> 분석 결과

가설 2-2은 '취업교육 프로그램 이수가 구직역량 강화에 미치는 영향은 교육만족도에 따라 다르게 나타날 것이다.' 인데, 본 연구에서 교육만족도가 높은 집단과 낮은 집단의 기준은 취업교육 프로그램 참여자의 교육만족도의 평균값인 4.36으로 하였다. 교육만족도가 4.36보다 낮으면 교육만족도가 낮은 집단, 교육만족도가 4.36보다 같거나 높으면 교육만족도가 높은 집단 구분하였다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

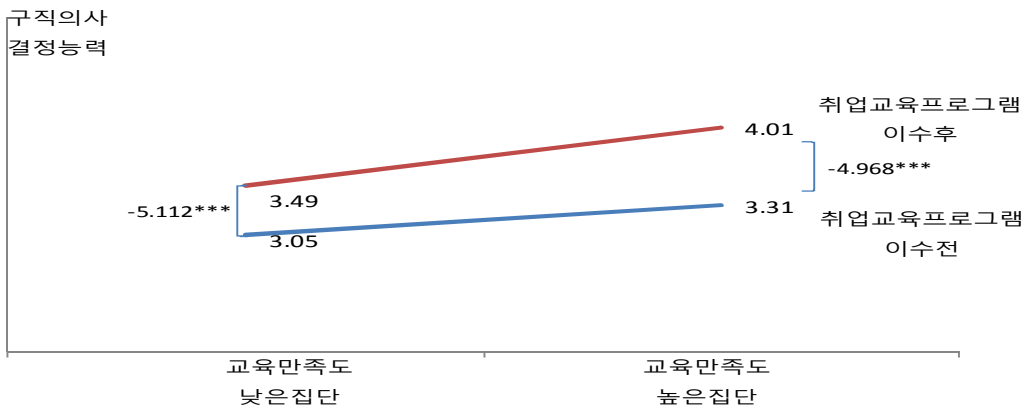
가. 교육만족도에 따른 구직의사 결정능력에 대한 취업교육 프로그램의 영향

특성화고 학생들의 취업교육 프로그램 이수에 교육만족도에 따른 구직의사 결정능력에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 대응표본 t검정 결과, 교육만족도가 높은 집단의 경우 취업교육프로그램 이수전 구직의사 결정능력이 평균 3.31에서 이수후 평균 4.01로 유의미하게 높아졌으며, 교육만족도가 낮은 집단의 경우에도 취업교육프로그램 이수전 구직의사 결정능력이 평균 3.05에서 이수후 3.49로 유의미하게 증가하였다. 교육만족도와 관계없이 취업교육프로그램 이수는 구직의사 결정능력에 영향을 미쳤지만 그 정도는 교육만족도가 낮은 집단에서 더 크게 나타났다.

<표 4-11> 교육만족도가 구직의사 결정능력에 미치는 영향

구분	구직의사 결정능력				t 값	유의확률
	교육 이전		교육 이후			
	평균	표준편차	평균	표준편차		
교육만족도 낮은 집단	3.05	.678	3.49	.617	-5.112	.000
교육만족도 높은 집단	3.31	.863	4.01	.633	-4.968	.000
평균	3.17	.779	3.74	.675	-6.866	.000

<그림 4-6> 교육만족도가 구직의사 결정능력에 미치는 영향



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

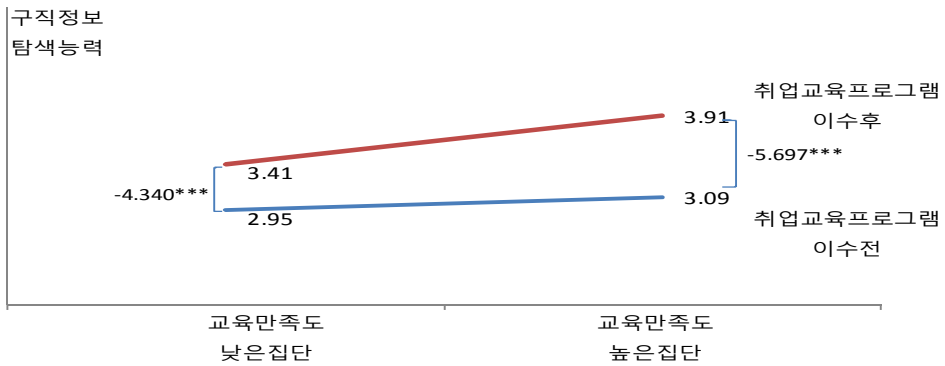
나. 교육만족도에 따른 구직정보 탐색능력에 대한 취업교육 프로그램의 영향

특성화고 학생들의 취업교육 프로그램 이수에 교육만족도에 따른 구직정보 탐색능력에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 대응표본 t검정 결과, 교육만족도가 높은 집단의 경우 취업교육프로그램 이수전 구직정보 탐색능력이 평균 3.09에서 이수후 평균 3.91로 유의미하게 높아졌으며, 교육만족도가 낮은 집단의 경우에도 취업교육프로그램 이수전 구직정보 탐색능력이 평균 2.95에서 이수후 3.41로 유의미하게 증가하였다. 교육만족도와 관계없이 취업교육프로그램 이수는 구직정보 탐색능력에 영향을 미쳤지만 그 정도는 교육만족도가 높은 집단에서 더 크게 나타났다.

<표 4-12> 교육만족도가 구직정보 탐색능력에 미치는 영향

구분	구직정보 탐색능력				t 값	유의확률
	교육 이전		교육 이후			
	평균	표준편차	평균	표준편차		
교육만족도 낮은 집단	2.95	.650	3.41	.670	-4.340	.000
교육만족도 높은 집단	3.09	.873	3.91	.794	-5.697	.000
평균	3.01	.764	3.65	.769	-7.029	.000

<그림 4-7> 교육만족도가 구직정보 탐색능력에 미치는 영향



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

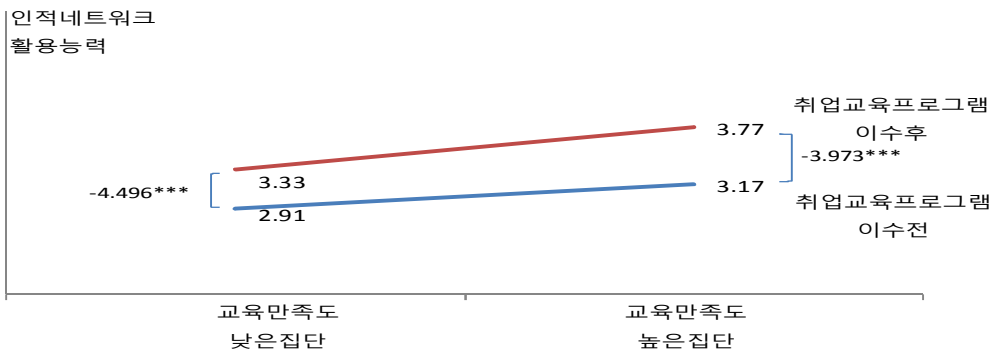
다. 교육만족도에 따른 인적네트워크 활용 능력에 대한 취업교육 프로그램의 영향

특성화고 학생들의 취업교육 프로그램 이수에 교육만족도에 따른 인적네트워크 활용 능력에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 대응표본 t검정 결과, 교육만족도가 높은 집단의 경우 취업교육프로그램 이수전 인적네트워크 활용 능력이 평균 3.17에서 이수후 평균 3.77로 유의미하게 높아졌으며, 교육만족도가 낮은 집단의 경우에도 취업교육프로그램 이수전 인적네트워크 활용 능력이 평균 2.91에서 이수후 3.33로 유의미하게 증가하였다. 교육만족도와 관계없이 취업교육프로그램 이수는 인적네트워크 활용 능력에 영향을 미쳤지만 그 정도는 교육만족도가 낮은 집단에서 더 크게 나타났다.

<표 4-13> 교육만족도가 인적네트워크 활용 능력에 미치는 영향

구분	인적네트워크 활용 능력				t 값	유의확률
	교육 이전		교육 이후			
	평균	표준편차	평균	표준편차		
교육만족도 낮은 집단	2.91	.948	3.33	.985	-4.496	.000
교육만족도 높은 집단	3.17	.884	3.77	.895	-3.973	.000
평균	3.03	.920	3.54	.961	-5.764	.000

<그림 4-8> 교육만족도가 인적네트워크 활용 능력에 미치는 영향



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

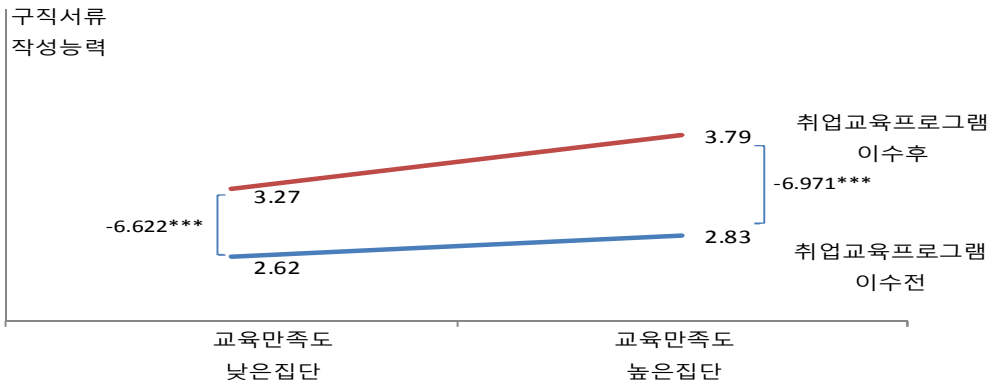
라. 교육만족도에 따른 구직서류 작성 능력에 대한 취업교육 프로그램의 영향

특성화고 학생들의 취업교육 프로그램 이수에 교육만족도에 따른 구직서류 작성능력에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 대응표본 t검정 결과, 교육만족도가 높은 집단의 경우 취업교육프로그램 이수전 구직서류 작성 능력이 평균 2.83에서 이수후 평균 3.79로 유의미하게 높아졌으며, 교육만족도가 낮은 집단의 경우에도 취업교육프로그램 이수전 구직서류 작성 능력이 평균 2.62에서 이수후 3.27로 유의미하게 증가하였다. 교육만족도와 관계없이 취업교육프로그램 이수는 구직서류 작성 능력에 영향을 미쳤지만 그 정도는 교육만족도가 높은 집단에서 더 크게 나타났다.

<표 4-14> 교육만족도가 구직서류 작성 능력에 미치는 영향

구분	구직서류 작성 능력				t 값	유의확률
	교육 이전		교육 이후			
	평균	표준편차	평균	표준편차		
교육만족도 낮은 집단	2.62	.678	3.27	.690	-6.622	.000
교육만족도 높은 집단	2.83	.710	3.79	.856	-6.971	.000
평균	2.72	.697	3.52	.814	-9.398	.000

<그림 4-9> 교육만족도가 구직서류 작성 능력에 미치는 영향



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

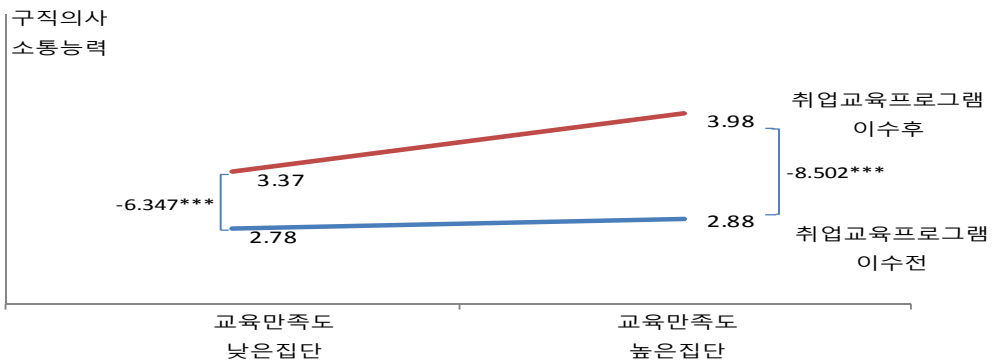
마. 교육만족도에 따른 구직의사소통 능력에 대한 취업교육 프로그램의 영향

특성화고 학생들의 취업교육 프로그램 이수에 교육만족도에 따른 구직의사 결소통능력에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 대응표본 t검정 결과, 교육만족도가 높은 집단의 경우 취업교육프로그램 이수전 구직의사소통 능력이 평균 2.88에서 이수후 평균 3.98로 유의미하게 높아졌으며, 교육만족도가 낮은 집단의 경우에도 취업교육프로그램 이수전 구직의사소통 능력이 평균 2.78에서 이수후 3.37로 유의미하게 증가하였다. 교육만족도와 관계없이 취업교육프로그램 이수는 구직의사소통 능력에 영향을 미쳤지만 그 정도는 교육만족도가 높은 집단에서 더 크게 나타났다.

<표 4-15> 교육만족도가 구직의사소통 능력에 미치는 영향

구분	구직의사소통 능력				t 값	유의확률
	교육 이전		교육 이후			
	평균	표준편차	평균	표준편차		
교육만족도 낮은 집단	2.78	.674	3.37	.720	-6.347	.000
교육만족도 높은 집단	2.88	.846	3.98	.798	-8.502	.000
평균	2.83	.759	3.67	.813	-10.012	.000

<그림 4-10> 교육만족도가 구직의사소통 능력에 미치는 영향



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

3) <가설2-3> 분석 결과

가설 2-3은 '취업교육 프로그램 이수가 구직역량 강화에 미치는 영향은 교육몰입도에 따라 다르게 나타날 것이다.' 인데 본 연구에서 교육몰입도가 높은 집단과 낮은 집단의 기준은 취업교육 프로그램 참여자의 교육몰입도의 평균값인 4.07로 하였다. 교육만족도가 4.07보다 낮으면 교육몰입도가 낮은 집단, 교육몰입도가 4.07보다 같거나 높으면 교육몰입도가 높은 집단 구분하였다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

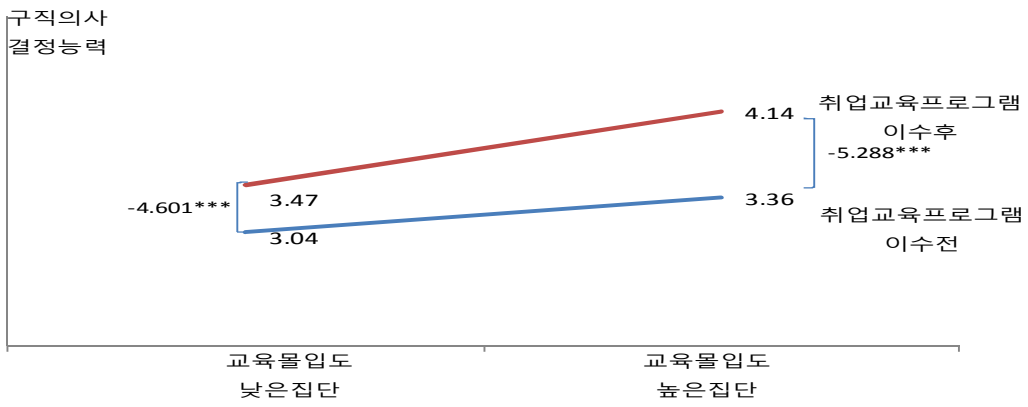
가. 교육몰입도에 따른 구직의사 결정능력에 대한 취업교육 프로그램의 영향

특성화고 학생들의 취업교육 프로그램 이수에 교육몰입도에 따른 구직의사 결정능력에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 대응표본 t검정 결과, 교육몰입도가 높은 집단의 경우 취업교육프로그램 이수전 구직의사 결정능력이 평균 3.36에서 이수후 평균 4.14로 유의미하게 높아졌으며, 교육몰입도가 낮은 집단의 경우에도 취업교육프로그램 이수전 구직의사 결정능력이 평균 3.04에서 이수후 3.47로 유의미하게 증가하였다. 교육몰입도와 관계없이 취업교육프로그램 이수는 구직의사 결정능력에 영향을 미쳤지만 그 정도는 교육몰입도가 높은 집단에서 더 크게 나타났다.

<표 4-16> 교육몰입도가 구직의사 결정능력에 미치는 영향

구분	구직의사 결정능력				t 값	유의확률
	교육 이전		교육 이후			
	평균	표준편차	평균	표준편차		
교육몰입도 낮은 집단	3.04	.758	3.47	.546	-4.601	.000
교육몰입도 높은 집단	3.36	.783	4.14	.653	-5.288	.000
평균	3.17	.779	3.74	.675	-6.866	.000

<그림 4-11> 교육몰입도가 구직의사소통 능력에 미치는 영향



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

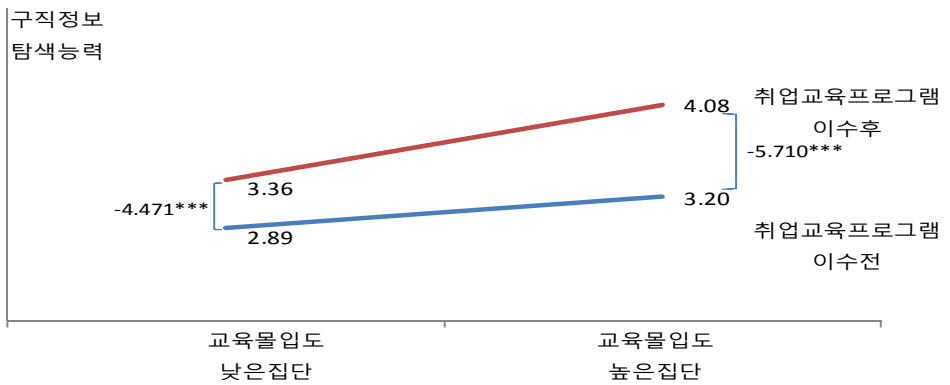
나. 교육몰입도에 따른 구직정보 탐색능력에 대한 취업교육 프로그램의 영향

특성화고 학생들의 취업교육 프로그램 이수에 교육몰입도에 따른 구직정보 탐색능력에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 대응표본 t검정 결과, 교육몰입도가 높은 집단의 경우 취업교육프로그램 이수전 구직정보 탐색능력이 평균 3.20에서 이수후 평균 4.08로 유의미하게 높아졌으며, 교육몰입도가 낮은 집단의 경우에도 취업교육프로그램 이수전 구직정보 탐색능력이 평균 2.89에서 이수후 3.36로 유의미하게 증가하였다. 교육몰입도와 관계없이 취업교육프로그램 이수는 구직정보 탐색능력에 영향을 미쳤지만 그 정도는 교육몰입도가 높은 집단에서 더 크게 나타났다.

<표 4-17> 교육몰입도가 구직정보 탐색능력에 미치는 영향

구분	구직정보 탐색능력				t 값	유의확률
	교육 이전		교육 이후			
	평균	표준편차	평균	표준편차		
교육몰입도 낮은 집단	2.89	.642	3.36	.673	-4.471	.000
교육몰입도 높은 집단	3.20	.892	4.08	.708	-5.710	.000
평균	3.01	.764	3.65	.769	-7.029	.000

<그림 4-12> 교육몰입도가 구직정보 탐색능력에 미치는 영향



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

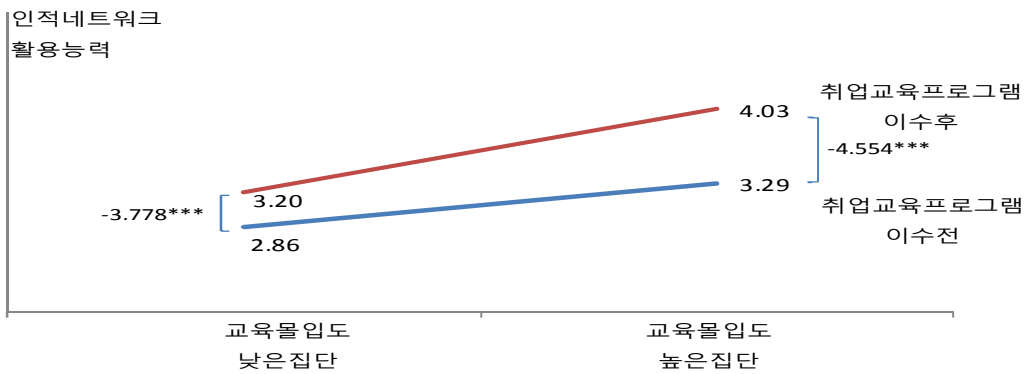
다. 교육몰입도에 따른 인적네트워크 활용 능력에 대한 취업교육 프로그램의 영향

특성화고 학생들의 취업교육 프로그램 이수에 교육몰입도에 따른 인적네트워크 활용 능력에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 대응표본 t검정 결과, 교육몰입도가 높은 집단의 경우 취업교육프로그램 이수전 인적네트워크 활용 능력이 평균 3.29에서 이수후 평균 4.03로 유의미하게 높아졌으며, 교육몰입도가 낮은 집단의 경우에도 취업교육프로그램 이수전 인적네트워크 활용 능력이 평균 2.86에서 이수후 3.20로 유의미하게 증가하였다. 교육몰입도와 관계없이 취업교육프로그램 이수는 인적네트워크 활용 능력에 영향을 미쳤지만 그 정도는 교육몰입도가 높은 집단에서 더 크게 나타났다.

<표 4-18> 교육몰입도가 인적네트워크 활용 능력에 미치는 영향

구분	인적네트워크 활용 능력				t 값	유의확률
	교육 이전		교육 이후			
	평균	표준편차	평균	표준편차		
교육몰입도 낮은 집단	2.86	.937	3.20	.925	-3.778	.000
교육몰입도 높은 집단	3.29	.848	4.03	.800	-4.554	.000
평균	3.03	.920	3.54	.961	-5.764	.000

<그림 4-13> 교육몰입도가 인적네트워크 활용 능력에 미치는 영향



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

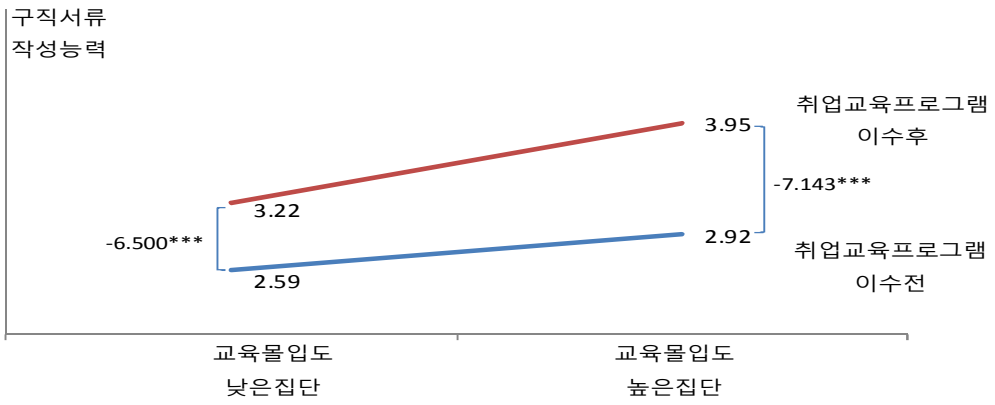
라. 교육몰입도에 따른 구직서류 작성 능력에 대한 취업교육 프로그램의 영향

특성화고 학생들의 취업교육 프로그램 이수에 교육몰입도에 따른 구직서류 작성능력에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 대응표본 t검정 결과, 교육몰입도가 높은 집단의 경우 취업교육프로그램 이수전 구직서류 작성 능력이 평균 2.92에서 이수후 평균 3.95로 유의미하게 높아졌으며, 교육몰입도가 낮은 집단의 경우에도 취업교육프로그램 이수전 구직서류 작성 능력이 평균 2.59에서 이수후 3.22로 유의미하게 증가하였다. 교육몰입도와 관계없이 취업교육프로그램 이수는 구직서류 작성 능력에 영향을 미쳤지만 그 정도는 교육몰입도가 높은 집단에서 더 크게 나타났다.

<표 4-19> 교육몰입도가 구직서류 작성 능력에 미치는 영향

구분	구직서류 작성 능력				t 값	유의확률
	교육 이전		교육 이후			
	평균	표준편차	평균	표준편차		
교육몰입도 낮은 집단	2.59	.611	3.22	.666	-6.500	.000
교육몰입도 높은 집단	2.92	.772	3.95	.823	-7.143	.000
평균	2.72	.697	3.52	.814	-9.398	.000

<그림 4-14> 교육몰입도가 구직서류 작성 능력에 미치는 영향



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

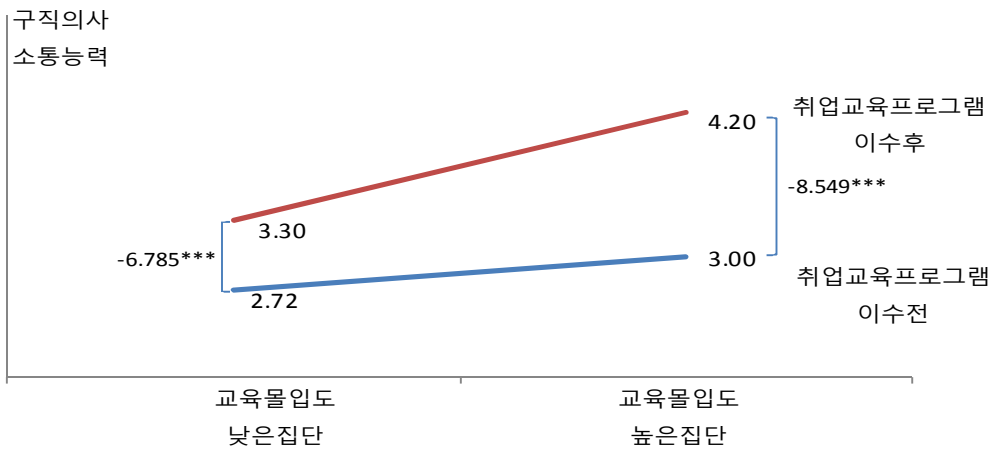
마. 교육몰입도에 따른 구직의사소통 능력에 대한 취업교육 프로그램의 영향

특성화고 학생들의 취업교육 프로그램 이수에 교육몰입도에 따른 구직의사 소통능력에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 대응표본 t검정 결과, 교육몰입도가 높은 집단의 경우 취업교육프로그램 이수전 구직의사소통 능력이 평균 3.00에서 이수후 평균 4.20로 유의미하게 높아졌으며, 교육몰입도가 낮은 집단의 경우에도 취업교육프로그램 이수전 구직의사소통 능력이 평균 2.72에서 이수후 3.30로 유의미하게 증가하였다. 교육몰입도와 관계없이 취업교육프로그램 이수는 구직의사소통 능력에 영향을 미쳤지만 그 정도는 교육몰입도가 높은 집단에서 더 크게 나타났다.

<표 4-20> 교육몰입도가 구직의사소통 능력에 미치는 영향

구분	구직의사소통 능력				t 값	유의확률
	교육 이전		교육 이후			
	평균	표준편차	평균	표준편차		
교육몰입도 낮은 집단	2.72	.663	3.30	.675	-6.785	.000
교육몰입도 높은 집단	3.00	.862	4.20	.697	-8.549	.000
평균	2.83	.759	3.67	.813	-10.012	.000

<그림 4-15> 교육몰입도가 구직의사소통 능력에 미치는 영향



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제 2 절 분석 결과 논의

1. 분석 결과 요약

가. 취업교육프로그램 이수가 구직역량에 미치는 영향

취업교육프로그램 이수 후 향상도는 구직의사 소통능력, 구직서류 작성능력, 구직정보 탐색능력, 구직의사 결정능력, 인적 네트워크 활용능력 순으로 나타났다. 즉, 구직의사 소통능력 향상을 위한 면접교육과 구직서류 작성능력 향상을 위한 입사지원서 작성법 교육이 다른 교육에 비해 높은 향상을 보였다. 이는 취업교육 프로그램 중 면접능력과 입사지원서(이력서 및 자기소개서) 작성법 향상 교육이 더 큰 효과가 있음을 잘 보여주고 있다.

<표 4-21> 취업교육 프로그램 이수가 구직역량에 미치는 영향

구분	교육 이전		교육 이후		t 값	유의확률
	평균	표준편차	평균	표준편차		
구직의사 결정능력	3.17	.779	3.74	.675	-6.866	.000
구직정보 탐색능력	3.01	.764	3.65	.769	-7.029	.000
인적 네트워크 활용능력	3.03	.920	3.54	.961	-5.764	.000
구직서류 작성능력	2.72	.697	3.52	.814	-9.398	.000
구직의사 소통능력	2.83	.759	3.67	.813	-10.012	.000

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

나. 매개변수인 취업의지, 교육만족도, 교육몰입도가 구직역량에 미치는 영향

1) 매개변수 취업의지, 교육만족도, 교육몰입도가 구직역량 중 구직의사 결정능력에 미치는 영향

구직의사 결정능력은 매개변수인 취업의지, 교육만족도, 교육몰입도가 높은 집단이 취업교육 프로그램 이수 전후 모두 높게 나타났다. 따라서 매개변인이 높은 집단 일수록 교육 이수 전후 모두 구직의사결정능력이 높은 것으로 나타났다.
참고로 구직의사 결정능력은 취업교육 프로그램 이수 후에 교육몰입도에 따른 차이 값이 0.35로 가장 높이 상승하였다. 다음으로 교육 프로그램 이수 후에 교육만족도 차이 값은 0.26 상승하였는데, 교육 프로그램 이수 후에 취업의지 차이 값은 0.13 하락하는 것으로 나타났다.

<표 4-22> 매개변수가 구직의사 결정능력에 미치는 영향

구분		구직의사 결정능력				t 값	유의확률
		교육 이전		교육 이후			
		평균	표준편차	평균	표준편차		
취업의지	취업의지 낮은 집단	2.78	.702	3.41	.563	-5.000	.000
	취업의지 높은 집단	3.65	.583	4.15	.571	-4.830	.000
	취업의지에 따른 차이	+0.87		+0.74			
교육만족도	교육만족도 낮은 집단	3.05	.678	3.49	.617	-5.112	.000
	교육만족도 높은 집단	3.31	.863	4.01	.633	-4.968	.000
	교육만족도에 따른 차이	+0.26		+0.52			
교육몰입도	교육몰입도 낮은 집단	3.04	.758	3.47	.546	-4.601	.000
	교육몰입도 높은 집단	3.36	.783	4.14	.653	-5.288	.000
	교육몰입도에 따른 차이	+0.32		+0.67			

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

2) 매개변수 취업의지, 교육만족도, 교육몰입도가 구직역량 중 구직정보 탐색능력에 미치는 영향

구직정보 탐색능력은 매개변수인 취업의지, 교육만족도, 교육몰입도가 높은 집단이 취업교육 프로그램 이수 전후 모두 높게 나타났다. 따라서 매개변인이 높은 집단 일수록 교육 이수 전후 모두 구직정보 탐색능력이 높은 것으로 나타났다. 참고로 구직정보 탐색능력은 취업교육 프로그램 이수 후에 교육몰입도에 따른 차이 값이 0.41로 가장 높이 상승하였다. 다음으로 교육 프로그램 이수 후에 교육만족도 차이 값은 0.36 상승하였는데, 교육 프로그램 이수 후에 취업의지 차이 값은 0.19 하락하는 것으로 나타났다.

<표 4-23> 매개변수가 구직정보 탐색능력에 미치는 영향

구분		구직정보 탐색능력				t 값	유의확률
		교육 이전		교육 이후			
		평균	표준편차	평균	표준편차		
취업의지	취업의지 낮은 집단	2.63	.724	3.35	.687	-5.330	.000
	취업의지 높은 집단	3.50	.493	4.03	.707	-4.688	.000
	취업의지에 따른 차이	+0.87		+0.68			
교육만족도	교육만족도 낮은 집단	2.95	.650	3.41	.670	-4.340	.000
	교육만족도 높은 집단	3.09	.873	3.91	.794	-5.697	.000
	교육만족도에 따른 차이	+0.14		+0.50			
교육몰입도	교육몰입도 낮은 집단	2.89	.642	3.36	.673	-4.471	.000
	교육몰입도 높은 집단	3.20	.892	4.08	.708	-5.710	.000
	교육몰입도에 따른 차이	+0.31		+0.72			

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

3) 매개변수 취업의지, 교육만족도, 교육몰입도가 구직역량 중 인적네트워크 활용 능력에 미치는 영향

인적네트워크 활용능력은 매개변수인 취업의지, 교육만족도, 교육몰입도가 높은 집단이 취업교육 프로그램 이수 전후 모두 높게 나타났다. 따라서 매개변인이 높은 집단 일수록 교육 이수 전후 모두 인적네트워크 활용능력이 높은 것으로 나타났다. 참고로 인적네트워크 활용능력은 취업교육 프로그램 이수 후에 교육몰입도에 따른 차이 값이 0.40로 가장 높이 상승하였다. 다음으로 교육 프로그램 이수 후에 교육만족도 차이 값은 0.18 상승하였는데, 교육 프로그램 이수 후에 취업의지 차이 값은 0.01 하락하는 것으로 나타났다.

<표 4-24> 매개변수가 인적네트워크 활용능력에 미치는 영향

구분		인적네트워크 활용 능력				t 값	유의확률
		교육 이전		교육 이후			
		평균	표준편차	평균	표준편차		
취업의지	취업의지 낮은 집단	2.74	.924	3.25	1.025	-3.979	.000
	취업의지 높은 집단	3.40	.782	3.90	.745	-4.243	.000
	취업의지에 따른 차이	+0.66		+0.65			
교육만족도	교육만족도 낮은 집단	2.91	.948	3.33	.985	-4.496	.000
	교육만족도 높은 집단	3.17	.884	3.77	.895	-3.973	.000
	교육만족도에 따른 차이	+0.26		+0.44			
교육몰입도	교육몰입도 낮은 집단	2.86	.937	3.20	.925	-3.778	.000
	교육몰입도 높은 집단	3.29	.848	4.03	.800	-4.554	.000
	교육몰입도에 따른 차이	+0.43		+0.83			

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

4) 매개변수 취업의지, 교육만족도, 교육몰입도가 구직역량 중 구직서류 작성 능력에 미치는 영향

구직서류 작성능력은 매개변수인 취업의지, 교육만족도, 교육몰입도가 높은 집단이 취업교육 프로그램 이수 전후 모두 높게 나타났다. 따라서 매개변인이 높은 집단 일수록 교육 이수 전후 모두 구직서류 작성능력이 높은 것으로 나타났다. 참고로 구직서류 작성능력은 취업교육 프로그램 이수 후에 교육몰입도에 따른 차이 값이 0.40로 가장 높이 상승하였다. 다음으로 교육 프로그램 이수 후에 교육만족도 차이 값은 0.31 상승하였는데, 교육 프로그램 이수 후에 취업의지 차이 값은 0.01 하락하는 것으로 나타났다.

<표 4-25> 매개변수가 구직서류 작성 능력에 미치는 영향

구분		구직서류 작성 능력				t 값	유의 확률
		교육 이전		교육 이후			
		평균	표준 편차	평균	표준 편차		
취업 의지	취업의지 낮은 집단	2.45	.558	3.26	.766	-6.054	.000
	취업의지 높은 집단	3.05	.715	3.85	.764	-8.050	.000
	취업의지에 따른 차이	+0.60		+0.59			
교육 만족도	교육만족도 낮은 집단	2.62	.678	3.27	.690	-6.622	.000
	교육만족도 높은 집단	2.83	.710	3.79	.856	-6.971	.000
	교육만족도에 따른 차이	+0.21		+0.52			
교육 몰입도	교육몰입도 낮은 집단	2.59	.611	3.22	.666	-6.500	.000
	교육몰입도 높은 집단	2.92	.772	3.95	.823	-7.143	.000
	교육몰입도에 따른 차이	+0.33		+0.73			

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

5) 매개변수 취업의지, 교육만족도, 교육몰입도가 구직역량 중 구직의사소통 능력에 미치는 영향

구직의사 소통능력은 매개변수인 취업의지, 교육만족도, 교육몰입도가 높은 집단이 취업교육 프로그램 이수 전후 모두 높게 나타났다. 따라서 매개변인이 높은 집단 일수록 교육 이수 전후 모두 구직서류 작성능력이 높은 것으로 나타났다. 참고로 구직서류 작성능력은 취업교육 프로그램 이수 후에 교육몰입도에 따른 차이 값이 0.62로 가장 높이 상승하였다. 다음으로 교육 프로그램 이수 후에 교육만족도 차이 값은 0.51 상승하였는데, 교육 프로그램 이수 후에 취업의지 차이 값은 0.09 하락하는 것으로 나타났다.

<표 4-26> 매개변수가 구직의사소통 능력에 미치는 영향

구분		구직의사소통 능력				t 값	유의확률
		교육 이전		교육 이후			
		평균	표준편차	평균	표준편차		
취업의지	취업의지 낮은 집단	2.55	.708	3.43	.849	-6.755	.000
	취업의지 높은 집단	3.17	.683	3.96	.670	-8.053	.000
	취업의지에 따른 차이	+0.62		+0.53			
교육만족도	교육만족도 낮은 집단	2.78	.674	3.37	.720	-6.347	.000
	교육만족도 높은 집단	2.88	.846	3.98	.798	-8.502	.000
	교육만족도에 따른 차이	+0.10		+0.61			
교육몰입도	교육몰입도 낮은 집단	2.72	.663	3.30	.675	-6.785	.000
	교육몰입도 높은 집단	3.00	.862	4.20	.697	-8.549	.000
	교육몰입도에 따른 차이	+0.28		+0.90			

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제 5 장 결론

제 1 절 연구결과의 논의

1. 취업교육 프로그램 이수가 구직역량에 미치는 영향

특성화고 진학이 증가하는 추세에서 학생들의 취업률을 높이기 위해 실시하는 취업교육프로그램은 전반적으로 학생들의 구직역량에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구직역량의 향상된 정도를 높은 순으로 보면 구직의사 소통능력(0.84), 구직서류 작성능력(0.80), 구직정보 탐색능력(0.64), 구직의사 결정능력(0.57), 인적 네트워크 활용능력(0.51) 순으로 나타났다.

교육 이수 전후 상승 값이 가장 높은 구직의사소통능력과 두 번째로 높은 구직서류 작성능력에 주목할 필요가 있는 듯하다. 그 이유는 앞으로 연구자가 소속된 광주교육청 취업지원센터에서 특성화고 학생들을 위한 취업교육 프로그램을 준비할 때 구직의사소통능력을 배양할 수 있는 면접관련 교육과 구직서류 작성능력을 키워줄 수 있는 이력서 및 자기소개서 작성 기법 교육에 더 큰 할애를 해야 할 것으로 생각된다. 고용시장에서 기업은 채용 시 면접태도를 중요하게 생각하나, 구직자는 연령, 자격증 등을 채용 우선순위로 생각하여 인식의 매스매치가 있다. 이에 면접태도 등 구직 스킬을 향상시킬 수 있는 취업교육 프로그램의 역할이 더욱 중요하게 여겨지고 있다. 광주교육청 취업지원센터에서는 3일 21시간 진행되는 취업교육프로그램에 구직의사소통능력 교육을 3시간, 구직서류 작성능력 교육을 3시간만을 사용하고 있다. 그러나 위와 같은 설문 통계결과 참조 내용에 따라 향후 취업교육프로그램에서는 구직의사소통능력과 구직서류작성능력을 향상 시킬 수 있는 교육을 더 많이 배치하고 교육시간을 늘려야 할 거 같다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

고재성 외 (2010) 연구에서는 구직기술과 관련하여 가장 중요하게 다루어져야 할 영역이 인적 네트워크 활용 영역이고, 일반적으로 학교에서 가장 빈번하게 다루어지고 있는 구직서류 작성능력은 가중치가 가장 낮게 보았다. 그러나 대졸예정자가 아닌 특성화고 졸업예정자들은 상대적으로 취업정보를 획득 할 수 있는 인맥이 상대적으로 적을 뿐 더러, 3일간의 짧은 교육기간에 인적 네트워크 활용 능력을 신장시키기에는 어려운 부분이 있다.

본 연구에서 구직역량을 구직기술군에 한정한 이유는 구직기술군 중, 구직서류 작성능력과 구직의사 소통능력은 단기간의 역량을 올릴 수 있기 때문이다. 구직역량 중 구직의사 결정능력, 구직정보 탐색능력 등은 단위학교 진로 수업시간에 체계적으로 다뤄주었으면 한다. 구직의사 결정과 구직정보 탐색은 상대적으로 시간이 오래 걸리고 진로상담교사와 면밀한 상담이 있어야 할 것이다. 이번 연구에서도 나타났듯이 단기간의 교육청 취업지원프로그램에도 구직역량이 전체적으로 상승한 것을 보면, 교육프로그램 이수가 특성화고 학생들의 여러 능력을 신장시킨 결과를 보였다. 여기서 중요한 부분은 광주지역 특성화고 학생들의 일부만이 교육에 참여하는 것이 아니라 가능하다면 많은 학생들이 교육청 취업지원센터 교육프로그램을 이수 하도록 유도하는 것이 중요하겠다. 따라서 내년부터는 3월말에서 5월에 시행되는 참여형 취업교실에 광주지역 특성화계열 모든 학교 3학년 학생이 학급별로 참여할 수 있게 하면 될 것이다.

본 연구에서 다루지 못한 역량군인 구직지식군의 하위역량으로는 자기이해, 구직 희망 분야 이해, 전공지식, 외국어능력, 구직 일반 상식이다. 구직지식군의 역량은 단위학교에서 학년별로 단계적으로 교육을 시키고 있다. 교육청 취업지원센터의 공공기관 취업역량강화교육에서는 공공기관 필기시험 대비를 위한 특강과 구직 일반 상식을 하는 프로그램이 있다. 앞으로도 공공기관 준비반의 경우 단위학교와 교육청 취업지원센터가 서로 협력하여 장단기 교육을 준비해줌으로써 특성화고 학생들의 공공기관 취업역량을 강화시켜주는 역할을 해야 할 것이다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

둘째, 구직 태도군의 하위역량은 구직자의 긍정적 가치관, 도전정신, 글로벌 마인드, 직업윤리이다. 구직 태도군의 역량은 단위 학교에서 저학년 때 구직 태도군에 대해서 장기적으로 교육하는 것이 효과적이라고 할 수 있겠다. 특히 긍정적 가치관은 긍정적인 언어습관이 관련 지표로 소개되고 있다. 학생들이 대화중에 욕설, 속어 및 은어 사용 등을 하지 않고 올바른 대화를 할 수 있도록 교육시키는 것이 중요하다고 하겠다.

셋째, 직무 적응군의 하위역량은 구직자가 취업 후 직무 및 조직 몰입, 현장직무수행능력, 대인관계능력, 문제해결능력, 자원활용능력, 자기관리 및 개발능력이다. 직장적응교육을 하는 것은 특성화고 학생들의 장기 재직을 유도하는 것으로 매우 중요한 역할을 하고 있다. 앞으로는 취업이 확정된 학생을 대상으로 12월이나 졸업 전 겨울 방학 때 직무적응 교육프로그램을 시행하면 좋을 거 같다. 특히 대규모 취업이 이루어지는 회사별로 시행하거나, 공업계열, 상업계열, 농업계열, 보건계열 등으로 직무 맞춤형 직장적응 교육프로그램을 시행을 건의한다.

지난 2011년에 전국 최초로 시교육청 산하 취업지원센터를 개설한 광주교육청 취업지원센터에서는 광주지역 특성화고 및 마이스터고 학생들에게 양질의 취업처 발굴로 기업의 채용정보 제공, 면접교육 시행 등으로 취업지원 업무와 노동인권 및 산업안전보건교육, 노무법률지원단 활동 등으로 학생들의 노동권익을 지켜주고 있다. 취업지원센터에서는 특성화고 및 마이스터고 학생들의 취업역량강화를 위해 참여형 취업교실(입사지원서 작성법 강의), 공공기관 고졸공채 교육, 중소기업 인식개선 취업캠프, 공기업 및 공무원 면접대비 교육, 부사관 면접대비 교육 등을 상시적이고 체계적으로 운영하면서 학생들의 구직역량을 높이고 있다.

앞으로도 광주광역시교육청 취업지원센터가 특성화고 및 마이스터고 학생들의 구직역량을 강화 시켜주고 좋은 일자리 취업을 지원 및 선도하고, 학생들의 노동권익을 지켜내는 든든한 버팀목 역할을 기대한다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

2. 매개변수인 취업의지, 교육만족도, 교육몰입도가 구직역량에 미치는 영향

매개변수인 취업의지, 교육만족도, 교육몰입도가 구직역량에 미치는 영향을 살펴보면 첫째, 구직의사 결정능력은 매개변수인 취업의지, 교육만족도, 교육몰입도가 높은 집단이 취업교육 프로그램 이수 전후 모두 높게 나타났다. 다만 교육 프로그램 이수 후에 취업의지에 따른 차이가 평균 0.13 하락하는 것으로 나타났다.

둘째, 구직정보 탐색능력은 매개변수인 취업의지, 교육만족도, 교육몰입도가 높은 집단이 취업교육 프로그램 이수 전후 모두 높게 나타났다. 다만 교육 프로그램 이수 후에 취업의지에 따른 차이가 평균 0.19 하락하는 것으로 나타났다.

셋째, 인적네트워크 활용능력은 매개변수인 취업의지, 교육만족도, 교육몰입도가 높은 집단이 취업교육 프로그램 이수 전후 모두 높게 나타났다. 다만 교육 프로그램 이수 후에 취업의지에 따른 차이가 평균 0.01 하락하는 것으로 나타났다.

넷째, 구직서류 작성능력은 매개변수인 취업의지, 교육만족도, 교육몰입도가 높은 집단이 취업교육 프로그램 이수 전후 모두 높게 나타났다. 다만 교육 프로그램 이수 후에 취업의지에 따른 차이가 평균 0.01 하락하는 것으로 나타났다.

다섯째, 구직의사 소통능력은 매개변수인 취업의지, 교육만족도, 교육몰입도가 높은 집단이 취업교육 프로그램 이수 전후 모두 높게 나타났다. 다만 교육 프로그램 이수 후에 취업의지에 따른 차이가 평균 0.09 하락하는 것으로 나타났다.

위 결과를 정리하면 취업의지가 낮은 집단이 교육만족도와 교육몰입도가 낮은 집단에 비하여 취업교육프로그램을 통해 구직기술군 전 영역에 걸쳐 상승도가 높음을 알 수 있었다. 이 연구결과를 토대로 단위학교에서는 취업의지가 약한 학생들을 취업교육프로그램에 적극적으로 참여시킬 필요가 있음을 알게 되었다.

마지막으로 구직역량은 매개변수인 취업의지, 교육만족도, 교육몰입도가 높은 집단이 취업교육 프로그램 이수 전후 모두 높게 나타났다. 특히, 구직서류 작성능력과 구직의사소통능력의 경우에는 취업의지, 교육만족도, 교육몰입도가 높은 집단이 낮은 집단에 비해 모두 성취 상승도가 높게 나왔다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제 2 절 연구의 의의 및 한계점

1. 연구의 의의

본 연구에서는 취업교육프로그램이 학생들의 구직역량강화에 어떠한 영향을 미치는 가를 알아보았다. 또한 매개변수로 교육 이수자의 태도(취업의지, 교육만족도, 교육몰입도)에 따른 구직역량 강화 정도를 정량적 수치로 비교, 분석 하였다. 이번 연구로 그간 시행되었던 취업교육프로그램이 학생들의 구직역량에 어느 정도 영향을 미치는 지 정량적으로 알게 된 것이 가장 큰 의의라고 할 수 있겠다. 특히, 통계결과 구직의사소통 능력과 구직서류 작성능력이 취업교육프로그램을 통해 가장 효과가 많이 나타남으로써, 단기 취업교육프로그램에 두 능력 배양에 대한 중요성을 객관적으로 검증하였다.

2. 연구의 한계점

첫째, 구직역량을 구직기술군으로 한정한 것을 한계점으로 볼 수 있겠다. 본래 구직역량군별 하위역량 관련 지표에는 구직역량을 구직 지식군, 구직 기술군, 구직 태도군, 직무 적응군의 4가지 역량군을 하였다. 그러나 본 연구에서는 그 중 구직 기술군의 하위역량 구직의사결정능력, 구직정보탐색능력, 인적네트워크활용능력, 구직서류작성능력, 구직의사소통능력의 4가지 능력만을 검증한 것이 아쉬운 지점으로 남는다. 이번 연구에서 빠져있는 구직역량인 구직지식군, 구직태도군, 직무적응군에 관한 설문조사도 필요하다고 본다.

둘째, 설문인원이 80명밖에 되지 않는 한계가 존재한다. 좀 더 많은 설문인원이 있어야 하겠고, 특성화고 3학년 뿐 아니라 1,2학년들도 포함되었으면 한다. 또한 한 프로그램 설문조사가 아닌 광주교육청 취업지원센터 일 년 전체 교육프로그램 이수 후 설문조사를 하면 설문표본도 훨씬 많아질 뿐더러, 설문 결과에 대한 타당도와 신뢰도가 상승하는 효과를 가져올 수 있을 것으로 본다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

셋째, 본 설문결과는 특성화고 학교의 계열을 감안하지 않고 단순 학생 총합으로 설문결과를 나오게 했다. 앞으로 연구의 설문 표본이 많아지고 장기간의 걸친 조사를 하게 된다면 학교의 계열별로 구분해서 공업계열, 상업계열, 농업계열, 가사·계열 등으로 통계를 보면 더욱 정확한 결과 치를 기대할 수 있다고 본다.

넷째, 본 교육은 취업을 준비하는 학생들에게 취업교육 프로그램을 이수 시킨 것인데, 앞으로 구직역량 강화교육에는 취업이 확정된 다음, 졸업 후 입사를 하는 경우가 많이 지고 있는 추세다. 따라서 취업확정자를 대상으로 직무적응군과 관련된 교육을 시켜서 장기 근무를 할 수 있게 도움을 주는 것이 필요하다. 그리고 취업확정자 직장적응 교육 후에 본 연구와 같은 설문조사를 하여 직장적응 교육이 정량적으로 어떤 직무적응군의 역량을 강화시키는 지 알아보는 것도 유의미하겠다고 여겨진다.

마지막으로, 광주지역 특성화고 학생으로 한정한 것이 아쉬운 점으로 남는다. 다른 지역의 특성화고 학생들에게도 설문조사를 하면 명확한 결과치가 나올 것이라고 생각한다. 마지막으로 취업교육프로그램 이수가 실제 취업에 어떠한 영향을 미치는가에 대한 연구가 더 있었으면 좋겠다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

- 참 고 문 헌 -

강순희(2015). 대학생 구직역량 체계 분석, 경기대학교 대학원 직업학과 박사 논문.

계보경(2007). 증강현실기반 학습에서 매체특성, 현존감, 학습몰입, 학습효과의 관계 규명, 이화여자대학교 대학원 박사 논문, 37-40.

고재성·이건남·김성남·변정현(2010). 청년층 구직역량 실태조사. 한국고용정보원.

구준영(2014). 취업준비생과 채용담당자가 인식하는 구직역량 차이 비교분석, 영남대학교 대학원 교육학과 석사학위논문, 6-7.

김승정(2014). 문화예술교육 프로그램 구성요소가 교육몰입도와 교육효과에 미치는 영향, 호남대학교 대학원 박사 논문, 21-23.

김신영(2015) 가사 실업계열 특성화고등학교 취업지원프로그램의 개선방안에 대한 연구, 조선대학교 교육대학원, 101-105.

김정자(2016). 직업인 스토리텔링을 활용한 진로교육 프로그램이 초등학생의 진로 발달에 미치는 영향, 경인교대 교육전문대학원 석사학위 논문.

박희영(2016). 청년 해외취업지원 프로그램의 구직역량 효과성 분석, 경기대학교 대학원 직업학과 석사학위 논문.

배성숙(2013). 취업지원프로그램이 구직효능감 및 구직성과에 미치는 영향, 공주대학교 경영행정대학원. 70-71.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

유성예(2017). 특성화고 졸업생의 선취업 후진학 진로결정 경험의 의미 탐색, 숭실대학원 교육대학원 석사학위 논문 .

윤은주(2017) 특성화고 취업지원관의 학생지도 경험에 관한 자문화기술지, 인제대학교 교육대학원, 88-89.

이윤혜(2009). 교육대학원 교과과정 교육만족도에 대한 연구, 고려대학교 교육대학원 석사 논문, 3-10.

임지영(2011). 고령자취업의지에 영향을 미치는 요인 : 서울시를 중심으로, 7-8.

최대근(2016). 제대군인 취업지원 변수가 취업성과에 미치는 영향에 관한 연구, 호서대학교 벤처대학원 석사학위 논문.

교육부 보도자료, 2016.10.14. 특성화고·마이스터고 졸업생 취업률 7년 연속 상승.

박동건(2001). 역량과 역량모델링의 정체 및 활용. 한국인사관리학회.

유태용, 스펙에 대한 오해와 역량기반 채용, 한국인사관리협회, 2015년 7월.

한경 매거진, 2015.06.03. 강홍민, “특성화고 선택 이유는 ‘졸업 후 바로 취업’할 수 있어서” 76.9%.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

- **부록** - **설문지**(취업교육프로그램이 구직역량 강화에 미치는 영향에 대한 조사)

안녕하십니까? 본 설문은 취업교육프로그램이 구직역량 강화에 미치는 영향과 관련한 조사입니다. 각각의 문항은 정답은 따로 없으므로 여러분께서 느끼시는 것과 가장 가까운 것을 골라 솔직히 답변해 주시면 감사하겠습니다. 이 설문은 연구목적에만 사용될 것이며, 응답자의 개인정보는 법에 의해 철저하게 보호될 것입니다. 설문을 천천히 읽으시고 끝까지 답변해 주시면 감사하겠습니다.

연 구 자: 한정일(조선대학교 교육대학원 일반사회교육전공)
지도교수: 박선희 교수(조선대학교 신문방송학과)

교육 전 설문지

Ⅰ. 다음은 현재 취업과 관련하여 귀하의 수준을 알아보는 항목입니다. 해당되는 곳에 ✔표 하여 주십시오.

항목	현재 나의 수준				
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
나는 취업을 위한 구체적인 목표를 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
나는 취업을 위해 세워놓은 계획을 잘 실천하고 있다.	①	②	③	④	⑤
나는 취업을 위해 성적 관리와 자격증 공부를 하고 있다.	①	②	③	④	⑤
나는 취업을 위해 지속적으로 시간과 노력을 투자하고 있다.	①	②	③	④	⑤
나는 선배, 선생님, 지인들에게 취업에 관한 정보를 들으며 자세하게 알아보고 있다.	①	②	③	④	⑤

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Ⅱ. 다음 항목을 잘 읽고, 현재 나의 수준을 각각 ✔표하여 주시기 바랍니다.

1. 다음은 구직의사 결정과 관련된 질문입니다.					
항목	현재 나의 수준				
	매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음
① 나는 구체적인 취업목표를 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
② 나는 취업목표 달성을 위한 방법을 찾아보고 있다.	①	②	③	④	⑤

2. 다음은 구직정보 탐색과 관련된 질문입니다.					
항목	현재 나의 수준				
	매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음
① 나는 취업에 필요한 직업정보 및 채용관련 정보를 찾아보고 있다.	①	②	③	④	⑤
② 나는 획득한 취업정보의 신뢰성, 적합성 등에 대한 평가 및 활용을 하고 있다.	①	②	③	④	⑤

3. 다음은 인적네트워크 활용과 관련된 질문입니다.					
항목	현재 나의 수준				
	매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음
① 나는 취업정보를 획득할 수 있는 교사, 선배, 기업체 인사담당자, 친척 등과의 네트워크(인맥)를 구성 하고 있다.	①	②	③	④	⑤
② 나는 구성된 인적 네트워크(인맥)를 활용한 정보를 획득 하고 도움을 받고 있다.	①	②	③	④	⑤

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

4. 다음은 구직서류 작성과 관련된 질문입니다.					
항목	현재 나의 수준				
	매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음
① 나는 취업에 필요한 서류(이력서 및 자기소개서)를 취업 분야에 맞도록 작성할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
② 나의 경력, 실력, 경험 등을 객관적으로 보여주기 위해서 만든 자료(커리어 포트폴리오)를 작성하고 있다.	①	②	③	④	⑤

5. 다음은 구직의사 소통과 관련된 질문입니다.					
항목	현재 나의 수준				
	매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음
나는 면접관의 질문을 잘 이해하고 논리적으로 답할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
나는 면접 시 자기소개를 할 수 있고 발표 능력을 키우고 있다.	①	②	③	④	⑤
나는 다양한 상황에서 효과적으로 표현하고 발표(이미지 메이킹, 제스쳐 등) 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤

Ⅲ. 다음은 귀하의 일반적 특성에 대한 문항입니다.

1. 학생의 별명은?(이름을 알 수 없게 해주세요.)

———————————————————————

2. 학생의 성별은?

① 남 ② 여

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

교육 후 설문지.

3일간 교육에 참여하고 강의를 듣느라 고생 많았습니다.

Ⅰ. 취업교육프로그램 이수 후 교육에 대한 만족도와 몰입도를 평가하는 질문입니다.

1. 다음은 취업교육프로그램에 대한 귀하의 생각을 묻는 항목들입니다. 해당되는 곳에 ✔표 하여 주십시오.

항목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
나는 취업교육프로그램에 대해 전체적으로 만족한다.	①	②	③	④	⑤

2. 다음은 취업교육프로그램에 대한 귀하의 생각을 묻는 항목들입니다. 해당되는 곳에 ✔표 하여 주십시오.

항목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
① 나는 취업교육 프로그램 수업에 적극적으로 참여했다.	①	②	③	④	⑤
② 나는 취업교육 프로그램 수업을 집중하며 열심히 들었다.	①	②	③	④	⑤

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Ⅱ. 취업교육 프로그램을 이수하고 본인의 구직역량이 어느 정도 향상되었다고 생각하십니까? 다음 항목을 잘 읽고 교육 후 나의 수준을 각각 ✔표하여 주시기 바랍니다.

1. 다음은 구직의사 결정과 관련된 질문입니다.					
항목	교육 후 나의 수준				
	매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음
① 나는 구체적인 취업목표를 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
② 나는 취업목표 달성을 위한 방법을 찾아보고 있다.	①	②	③	④	⑤

2. 다음은 구직정보 탐색과 관련된 질문입니다.					
항목	교육 후 나의 수준				
	매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음
① 나는 취업에 필요한 직업정보 및 채용관련 정보를 찾아보고 있다.	①	②	③	④	⑤
② 나는 획득한 취업정보의 신뢰성, 적합성 등에 대한 평가 및 활용을 하고 있다.	①	②	③	④	⑤

3. 다음은 인적네트워크 활용과 관련된 질문입니다.					
항목	교육 후 나의 수준				
	매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음
① 나는 취업정보를 획득할 수 있는 교사, 선배, 기업체 인사담당자, 친척 등과의 네트워크(인맥)를 구성 하고 있다.	①	②	③	④	⑤
② 나는 구성된 인적 네트워크(인맥)를 활용한 정보를 획득 하고 도움을 받고 있다.	①	②	③	④	⑤

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

4. 다음은 구직서류 작성과 관련된 질문입니다.					
항목	교육 후 나의 수준				
	매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음
① 나는 취업에 필요한 서류(이력서 및 자기소개서)를 취업 분야에 맞도록 작성할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
② 나의 경력, 실력, 경험 등을 객관적으로 보여주기 위해서 만든 자료(커리어 포트폴리오)를 작성하고 있다.	①	②	③	④	⑤

5. 다음은 구직의사 소통과 관련된 질문입니다.					
항목	교육 후 나의 수준				
	매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음
나는 면접관의 질문을 잘 이해하고 논리적으로 답할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
나는 면접 시 자기소개를 할 수 있고 발표 능력을 키우고 있다.	①	②	③	④	⑤
나는 다양한 상황에서 효과적으로 표현하고 발표(이미지 메이킹, 제스쳐 등) 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤

Ⅲ. 다음은 귀하의 일반적 특성에 대한 문항입니다.

1. 학생의 별명은?(교육 전 설문지에 기재한 별명 그대로 쓰기)

_____

Collection @ chosun