[UCI]I804:24011-200000239301

2010년 2월

경영학석사학위논문

대학생의 전공몰입과 진로탐색효능감이 직업탐색행동과 취업에 미치는 영향에 관한 연구

조선대학교 경영대학원

경 영 학 과

朴 敏 鑵

대학생의 전공몰입과 진로탐색효능감이 직업탐색행동과 취업에 미치는 영향에 관한 연구

A Study on the University Student's Major Commitment and Career-Related Self-Efficacy on Vocational Exploration Behavior and Employment

지도교수 정 진 철

2010년 2월

조선대학교 경영대학원

경 영 학 과

朴 敏 鎣

대학생의 전공몰입과 진로탐색효능감이 직업탐색행동과 취업에 미치는 영향에 관한 연구

지도교수 정 진 철

이 논문을 경영학 석사학위 신청 논문으로 제출합니다.

2009년 12월

조선대학교 경영대학원

경 영 학 과

朴 敏 鎣

대학생의 전공몰입과 진로탐색효능감이 직업탐색행동과 취업에 미치는 영향에 관한 연구

A Study on the University Student's Major Commitment and Career-Related Self-Efficacy on Vocational Exploration Behavior and Employment

2009년 12월

조선대학교 경영대학원

경 영 학 과

朴 敏 鎣

박민경의 석사학위 논문을 인준함

심사위원장 조선대학교 교수 이 강 옥 (인)

심사위원 조선대학교 교수 윤 종 록 (인)

심사위원 조선대학교 조교수 정 진 철 (인)

2009년 12월

조선대학교 경영대학원

목 차

표목차 ····· iii
그림목차 ····· iv
ABSTRACT ····· v

Ⅰ. 서 론 ····· 1
1. 연구의 필요성 및 목적 ····· 1
2. 연구 방법 및 범위 ····· 3

Ⅱ. 이론적 배경 ····· 4
1. 전공몰입 ····· 4
2. 진로탐색효능감 ····· 7
3. 직업탐색행동 ····· 11

Ⅲ. 연구모형 및 연구가설 ····· 14
1. 연구모형의 설계 ····· 15
2. 연구가설의 설정 ····· 15

Ⅳ. 연구방법 ····· 16
1. 변수의 조작적 정의 및 설문지 구성 ····· 16
2. 통계적 분석 방법 ····· 20
3. 표본의 선정 ····· 20

Ⅴ. 실증 분석 결과 ····· 22
1. 표본의 특성 ····· 22

2. 기초통계분석 ····· 24
1) 요인분석 ····· 24
2) 신뢰성 분석 ····· 26
3. 연구가설의 검증 ····· 28
1) 직업탐색행동의 영향에 대한 검증 ····· 28
2) 취업의 영향에 대한 검증 ····· 33

Ⅵ. 결론 및 시사점 ····· 39
1. 연구결과의 요약 ····· 39
2. 시사점 및 연구의 한계점 ····· 40

참고문헌 ····· 43
부록 ····· 48

표목차

[표 - 1] Solberg 등 진로탐색효능감 척도.....17
[표 - 2] 변수의 조작적 정의 및 관련연구.....18
[표 - 3] 설문의 구성.....18
[표 - 4] 자료의 분석방법.....20
[표 - 5] 응답자의 취업상태.....21
[표 - 6] 취업자의 특성.....21
[표 - 7] 설문수거 방법.....22
[표 - 8] 표본의 인구통계학적 특성.....23
[표 - 9] 전공몰입에 대한 요인 분석.....25
[표 - 10] 진로탐색효능감에 대한 요인 분석.....25
[표 - 11] 직업탐색행동에 대한 요인 분석.....26
[표 - 12] 변수의 신뢰성 분석.....27
[표 - 13] 전공몰입과 직업탐색행동과의 상관관계.....29
[표 - 14] 진로탐색효능과 직업탐색행동과의 상관관계.....30
[표 - 15] 전공몰입과 진로탐색효능감이 독립적직업탐색행동에 미치는 영향.....32
[표 - 16] 전공몰입과 진로탐색효능감이 상호작용적직업탐색행동에 미치는 영향.....33
[표 - 17] 독립적직업탐색행동과 취업의 상관관계.....34
[표 - 18] 상호작용적직업탐색행동과 취업의 상관관계.....35
[표 - 19] 직업탐색행동이 취업(서류통과횟수)에 미치는 영향.....36
[표 - 20] 직업탐색행동이 취업(면접통보횟수)에 미치는 영향.....37
[표 - 21] 직업탐색행동과 취업(취업여부)에 미치는 영향.....37
[표 - 22] 연구가설의 검증 결과.....38

그림목차

<그림1-1> 연구모형 14

ABSTRACT

A Study on the University Student's Major commitment and Career-Related Self- Efficacy on Vocational Exploration Behavior and Employment

Min-Kyung,Park
Advisor : Prof. Jinchul Jung, Ph.D.
Department of Business Adminstration
Graduate School of Business Adminstration, Chosun University

This research is designed to analyze major commitment and career-related self-efficacy on vocational exploration behavior and employment for the college student and the graduate of Gwangju area. Specifically, I look at relation of a study of major commitment and vocational exploration behavior as well as 'career search self-efficacy', defined as a self-confidence of an ability for successful career exploratory behavior with vocational exploration behavior. Finally, I looked into the influence that vocational exploration behavior had on to an employment result. The summary of the result is as follows. Firstly, Major commitment turns out to be positive to the dependant job-searching which is a sub-factor of the major absorption and job searching behavior. The second, career-related self-efficacy is shown that affects interactive job search behavior(under factor of vocational exploration behavior) positively. The third, interactive job search behavior(under factor of vocational exploration behavior)is shown that affects employment positively.

Ⅰ. 서 론

1. 연구의 필요성 및 목적

청년실업자(15~29세)가 전체 실업자의 반을 차지하고 청년실업률이 전체실업률의 2배를 훨씬 넘는 등 청년실업 문제는 점차 해결하기 어려운 만성적인 사회적 이슈가 되고 있다(김석진,양희성, 2004). 이 문제는 우리 경제의 성장속도가 둔화되면서 고용흡수력이 저하되는 상황이 노동시장의 신규진입자인 청년층에 가장 큰 영향을 마치면서 나타난 현상이다. 더불어 학력과 일자리간의 불일치(mismatch)가 날로 심각해지고 기업들의 경력직 선호 현상이 겹치면서, 신규대졸(예정)자들이 자신이 원하는 소위 '남부럽지 않은(decent)' 직장을 구하는 것이 더욱더 어려운 일이 되고 있다(노동부,2005).

2008년 말 우리나라는 청년층 인구의 25%이상, 즉 4명 중 1명은 실업과 불안정 고용에 시달리고 있다(노동통계연감,2008). 이러한 청년실업의 현실을 반영하듯 대학가의 방학은 취업준비의 집중기간이 되고(한국경제신문,2009) 특히, 지방대학생은 자기발전 등을 위해 각종 취업정보와 자료, 유명강사가 있는 서울로 상경(광주매일신문, 2009) 하는 등 취업전쟁이 일어난다. 신입생은 캠퍼스 낭만을 즐기기보다 저학년 때부터 진로 및 커리어 로드맵을 작성하는(부산일보, 2009) 등 취업 준비에 열을 올리는 것이 이제는 대학가의 당연한 모습이 되었다. 이처럼 취업을 앞둔 대학생들은 자신의 고용경쟁력(employablity)을 높이기 위해서 학점관리부터, 외국어 공부, 취업스터디 활동, 기업체 인턴 활동 등 다양한 부분에서 역량을 높이고자 노력중이다.

이처럼 지속적인 청년층 실업률 증가로 인하여 취업을 준비하는 신규 구직시장은 취업전쟁이 더욱더 심화되고 있다. 이러한 현실에서 성공적인 취업에 대한 해답을 구체적으로 제시할 수 있다면 취업을 준비하는 대학생들에게 매우 의미가 있을 것이다. 즉 대학생들의 취업성과에 어떠한 노력과 역량적 요

소들이 영향을 미치는지 그 요소들을 구체적으로 찾아내는 것이 취업을 준비하는 대학생들에게 실질적 도움이 될 것이다. 이와 같은 도움이 요구되고 있는 가운데, 대학생들이 괜찮은 직장을 구하기 위하여 기울이는 노력 중의 하나로 자신이 전공에 몰입하는 것이 어떤 효과를 갖는 지는 중요한 물음 중의 하나이다. 왜냐하면 학교에서 전공에 몰입하면서 높은 수준의 지식과 기술을 습득하는 것이 양질의 직장을 갖도록 해준다면 이는 학교에서 직장으로의 이행(school- to- work transition)을 보다 순조롭게 하는 것이기 때문이다. 따라서 본 연구는 전공몰입이 직업탐색행동에 어떠한 영향을 미치는지에 대하여 구체적으로 살펴보고자 한다.

전공몰입 변수 이외에도 Bandura 이론에 바탕을 둔 진로관련 자기효능감 선행연구들은 진로탐색효능감이 진로결정에 의미 있는 관계가 있으며, 적극적인 직업탐색행동이 실제 취업 성과에 영향을 주고 있다고 제기되고 있다. 학계에서도 새로운 직업기회를 가지려는 사람들에게 대한 진로관련 연구가 최근 20여년 동안 직업탐색행동에 대한 연구가 꾸준히 주목을 받아왔다. 이것은 '취업'를 높이는 데는 적극적인 '직업탐색행동'이 필수적이라는 것이다. 따라서 본 연구에서는 대학생을 대상으로 '직업탐색행동'과 이를 통한 '취업'에 미치는 영향요인들을 구체적으로 확인해보고자 한다.

이와 더불어 진로관련 효능감은 진로탐색행동을 성공적으로 수행할 수 있다는 능력에 대한 자신감으로 정의되는 '진로탐색효능감'을 독립변수로 사용하여 직업탐색행동에 영향을 미치는지를 살펴보고자 한다. 이는 개인이 진로와 관련된 과업을 해결 할 수 있다는 자신감, 믿음, 즉 효능감이 진로탐색효능감을 촉진시켜 직업탐색행동에 긍정적 영향을 준다는 것에서 출발하였다.

본 연구는 다음과 같이 3가지 내용에 초점을 맞추어 가설을 설정하고 이를 분석하고자 한다. 첫째, 전공 몰입이 직업탐색행동에 어떠한 영향을 미치는지, 둘째, 진로탐색효능감이 직업탐색행동에 어떠한 영향을 미치는지, 셋째, 직업탐색행동이 취업에 어떠한 영향을 미치는지 대하여 살펴보고자 한다.

2. 연구 방법 및 범위

본 논문에서는 연구 목적을 달성하기 위해서 광주지역에 소재한 대학 재학생 및 졸업생을 대상으로 전공몰입과 진로탐색효능감을 변수로 사용하였으며, 이 변수가 직업탐색행동 및 취업성과에 미치는 영향을 살펴보는 것을 목표로 한다.

제1장은 연구의 필요성 및 연구의 목적을 제시하고, 연구의 범위 및 구성을 제시하고 있다.

제2장은 이론적 배경에서는 전공몰입 및 진로탐색효능감, 직업탐색행동의 개념을 설명하고, 선행변수를 통한 결과변수에 대한 기존의 연구들을 살펴보았다.

제3장은 연구모형 및 연구가설로서 이론적 논의를 토대로 한 연구모형을 제안하고 그에 따른 가설을 설정하였다.

제4장은 연구방법으로 연구모형에서 사용된 변수의 측정방법, 설문지 구성 및 분석에 사용될 통계적 분석방법에 대해 설명하였다.

제5장은 실증분석으로 변수의 신뢰도 검증 및 상관관계분석, 요인분석, 회귀분석을 통한 연구가설 검증을 하였다.

제6장은 결론으로 연구결과에 대한 요약 및 한계점과 시사점을 언급하였다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 전공몰입

몰입(commitment)은 사전적인 의미로 '감정적 또는 인지적으로 특정의 행위과정에 빠지는 느낌'이라 하며, 이것은 타인, 집단 또는 조직과의 관계를 포함한다. 몰입에 대해 Becker(1960)은 '일관된 행동체계에 참여한다'라고 하였고, March와 Simon(1958)은 '인간은 기계와 달라서 그들 자신의 위치를 상대방의 가치와 관련지어 생각하며 상대방의 목표를 자기의 것으로 만듦으로써 자신의 위치를 평가한다 '라고 하였다.

몰입이라는 개념은 조직의 장에 적용시킬 때 그 대상에 따라 직무몰입, 경력몰입, 조직몰입이라는 개념 등으로 세분화되고 있다. Buhanan과 Steers(1997)는 직무몰입(job commitment)에 대한 정의로써 '일상적으로 수행하는 직무자체에 빠진 상태'라고 했으며, 이를 구체적으로 조직에 대한 애착을 갖고 구성원으로 계속 존속하기를 강력히 희망하면서 조직의 목표와 가치를 수용하여 내면화시키고 노력을 아끼지 않으려는 자발성으로 설명하였다.(김호정, 1999 재인용). 또한 조직몰입(organizational commitment)은 '개인의 특정 조직에 대한 동일시 및 관여(involvement)의 강도'로 정의된다.(Porter, Steers, Mowday&Boulian, 1974)

본 연구에서 사용되는 '전공몰입(major commitment)'개념은 조직몰입의 개념에서 도출되었다. 개념적으로 조직몰입은 1) 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신념과 수용, 2) 자발적으로 조직을 위해 노력을 기울이려는 의지, 3) 조직의 한 구성원으로 계속 남으려는 강한 욕구 등의 요인들로 구성된다. 조직몰입과 유사한 개념으로 조직 동일시(identification) 및 조직 관여 등이 있으나, 이러한 개념들의 공통적인 주제는 개인의 조직에 대한 심리적 애착이다

(O'Reilly&Caldwell,1981)

Mowday, Porter 및 Steers(1982)는 조직몰입이 개인과 조직의 입장 모두에서 중요한 의미를 가진다고 보았다. 먼저 개인입장에서는 조직에 몰입함으로써 조직으로부터 외적 보상뿐만 아니라 심리적인 만족감을 얻을 수 있다. 또한, 조직의 입장에서도 구성원들의 높은 조직몰입수준은 결근, 이직, 또는 성과측면에서 볼 때 결과변인을 예측하는데 유용하게 사용되어 왔다.

몰입의 개념은 단순히 조직체계에만 국한되는 것은 아니다. Porter(1974) 등은 조직몰입에 대한 정의와 동일하게 전문가들이 '자신의 분야에 대한 동일시와 몰입의 강도'로 전문분야몰입(professional commitment)을 정의하였다. 이를 대상을 달리하여 대학생에게 적용시켜본다면 대학생 '자신이 속해있는 가장 기본단위인 학과에 대하여 그리고 그 학과에서 진행되고 있는 전공학습과정에 대하여 몰입되어 있는 정도'를 전공몰입(major committment)이라고 볼 수 있다. 즉 전공몰입은 전공분야에 대한 애착의 정도로 정의할 수 있다. 좀 더 구체적으로 말하면 전공몰입은 자신이 선택하고 학습하고 있는 전공분야에 대해 일체감과 애착을 가지고서 몰두하는 정서적인 상태를 의미한다.

전공분야에 대한 몰입의 정도와 졸업 후 취업률과의 관련성에 대해서 생각해볼 때 대학에서의 전공분야에 대한 몰입의 정도가 높을수록 졸업 후 취업률도 높을 가능성이 있다. 그 이유로는 첫째, 전공에 대해 뚜렷한 목표의식을 갖고 전공과 관련된 분야에서 일할 의지를 가질 것으로 예상할 수 있다. 둘째, 진로에 대해 뚜렷한 목표의식을 가진 경우, 자신의 미래에 대해 비교적 일찍 준비할 가능성이 높으며, 그런 가능성은 전공과 비전공 과목의 학점관리와도 관련될 수 있다. 이와 같은 가능성은 졸업 후 취업률과도 높은 성과를 보일 것이며, 진로에 대한 보다 구체적인 계획 및 실행과 관련될 것으로 예상할 수 있다.

한편, 전공몰입과 유사한 개념으로 전공만족(major satisfaction)에 대해서는 많은 연구들이 이루어졌다. 예를 들어 Wallace와 Walker(1990)는 높은 자아존중감을 가진 학생들이 전공에 대한 만족도가 높았고, 전공 관련 직업에 대

한 관심도도 높은 것으로 나타났다. 국내에서는 이경희와 권준모(1996)가 전공 선택의 자율성이 부여된 대학생들은 전공에 대한 만족도가 높고 대학에 대해 긍정적으로 평가하였으며, 대학생활에도 만족하고 학과생활에도 만족함을 보여주었다. 또한 강영숙과 이은정(2006)은 사회복지학 전공생들의 전공만족이 진로결정(career decision) 수준에 영향을 미침을 보여주었다. 즉, 대학에서의 전공은 자신의 미래 직업과 밀접한 관련이 있으며, 전공만족은 앞으로의 진로결정에 유의한 영향을 미친다는 것이다.

특정 대상에 대한 '만족'과 더불어, 심리학에서 '몰입'은 어떤 대상에 대한 행위 과정에 감정과 인지적으로 푹 빠진 상태를 의미하며, 몰입수준은 다양한 성과들을 유의하게 예측하는데 사용되어왔다(Mowday et al., 1982). 따라서 자신의 전공에 몰입한다는 것은 전공분야에 대해 애착을 가지고 있으며, 전공을 선택하기 전에 이미 신중하게 고려하는 과정이 있을 것임을 시사한다. 더 나아가 대학에서 전공에 몰입할수록 졸업 후 취업률도 높을 것으로 예상된다.(장재윤, 신현규,김은정, 신희천, 하재룡, 장해미, 2004) 그 이유로 전공에 대해 신중하게 고려하여 선택하고 애착을 느낄수록 대학을 졸업한 이후의 진로에 대해서도 보다 뚜렷한 목표의식을 가질 것이기 때문이다. 또한 진로에 대해 뚜렷한 목표의식을 가진 경우 자신의 미래에 대해 비교적 일찍 준비할 가능성이 높으며, 학점관리도 철저히 할 것이다. 따라서 재학중의 전공몰입은 졸업 후 취업의 성공과 관련성을 가질 것이며 진로에 대해 보다 구체적인 계획 및 실행과 관련될 것으로 예상할 수 있다. 실제로 장재윤, 신현균, 남순현, 김은정, 신희천, 김범성, 노연희, 및 차소영(2003)의 연구결과 전공몰입과 구직관련 효능감간의 관계는 유의적으로 관련성이 높게 나타났다.

2. 진로탐색효능감

진로탐색효능감은 자기효능감 이론을 진로탐색영역에 적용한 개념으로 개인이 진로의사결정에 필요한 과업을 성공적으로 완수 할 수 있다는 신념을 가리키며 진로선택 및 탐색과 관련된 중요한 활동을 수행하는 능력과 관련된 효능감을 가리킨다(최옥현,2006). 이와 같은 진로탐색효능감을 구체화시키기 위해서는 우선 그 원천적인 이론적 근거를 제시하는 자기효능감의 논리적 본질을 이해하는 것이 바람직하다.

1) 자기효능감

자기효능감(self-efficacy)은 인간의 행동을 설명하기 위해 Bandura(1977, 1986, 1997)에 의해 제안된 개념이다. 자기효능감은 주어진 목표 달성에 필요한 행동 과정을 조직하고 실행하는 능력에 대한 개인의 신념을 의미한다. Bandura에 의하면 사람들은 작인[1)]이라는 기제를 통해 자신의 심리사회적 기능에 인과적인 기여를 한다. 작인 기제 중에서 가장 중심이 되는 것은 바로 자기효능감이다. 자기효능감 신념은 행동의 주된 원인이 된다. 만약 자기의 행동에 의해 원하는 결과를 유발할 수 있다는 믿음이 없다면 사람들은 행동하지 않을 것이다. 다시 말해 자기효능감은 개인의 동기, 사고과정, 정서 상태 및 행동 등을 조절하는 기제이다.

자기효능감 신념은 우리가 추구하려고 하는 행동의 과정에 영향을 준다. Bandura(1977)의 사회인지이론으로부터 도출된 구인들 중 자기효능감은 진로발달 문헌에서 가장 큰 관심을 받고 있다. 지난 25년간 진로관련 효능감은 전 생애를 통한 진로발달과정을 평가하고 촉진하는데 매우 유용한 개념으로 밝혀지고 있다(Gainor, 2006). 자기효능감은 선택된 직업들의 범위 및 특정한

1) 작인(agency 혹은 human agency)은 의도적으로 수행되는 행동을 의미하며(Bandura,1977), Solberg는 주장성, 도구성, 사회적 유능성으로 작인을 명명하였다.

직업 고려 여부와 관련된다(Betz&Hackett,1981,1983). 뿐만 아니라 높은 수준의 자기효능감은 높은 수준의 학업 성취 및 인내와 같은 학업성적들과 관련되는 것으로 밝혀지고 있다(Lent, Brown, & Larkin, 1984,1986; Moulton, Brown, & Lent, 1991).

많은 연구자들은 자기효능감이 진로발달에 미치는 영향을 조사한 것뿐만 아니라, 여러 영역에서 진로관련 효능감을 정의하고 이러한 구인들을 측정하기 위해 다양한 도구를 만들어내고 있다. 그러한 영역으로 일반적 직업효능감(General Occupation self-efficacy) (Betz&Hackett, 1981), 과제-특수 직업효능감(Task-Specific Occupation self-efficacy) (박완성, 2003; Osipow, Temple & Rooney, 1993) 수학효능감(Mathematics self-efficacy) (Betz & Hackett, 1983), 진로결정 효능감(Career Decision-Making self-efficacy) (Taylor & Betz, 1983; Taylor & Pompa, 1990) 및 진로탐색효능감(Career Search self-efficacy) (Solberg, Good, Nord, Holm, Hohner, Zima, Heffernan,& Malen, 1994b) 등이 있다.

2) 진로탐색효능감

Bandura의 자기효능감은 직무와 관련된 과업수행, 대학교 학업 과정의 완수에 적용되었으며 또한 자기효능감은 진로탐색과정에도 적용되었는데 진로영역에서의 진로탐색효능감은 아주 중요한 징후(promise)이기도 하다(Taylor, & Popma, 1990).

Betz와 Hackett는 자기효능감 이론을 경력개발연구에서 가장 중요한 모델로 제시하였다. Hackett와 Lent는 최근 진로관련 자기효능감 연구에서 일반적인 영역을 체계화하였는데 자기효능기대감(self-efficacy expectations)과 진로선택(career choice) 및 진로의사결정(decision-making)과의 관계, 자기효능기대감에 대한 성별의 차이, 효능기대감을 수정하는 전략들이다.

Taylor와 Betz는 진로경정관련 행동(직업정보, 목표선택, 미래계획, 문제해결, 자기평가)들과 관련된 자신감이나 확신감이 진로발달을 예측 할 수 있는

타당한 변인인 것으로 가장하였다. 진로의사결정에 필요한 특별한 기술이나 활동을 수행하는데 필요한 그들의 능력에 대한 믿음의 수준이 낮을수록 직업미결정의 수준이 높은 것으로 나타났다. Betz는 자기효능감에 대한 연구를 지속적으로 한 결과 척도가 아주 중요하다는 것을 강조하였으며, 진로의사결정효능감 척도(carrer decision-making self-efficacy scale, CDMSE)를 개발하여 직업탐색과정 연구에 사용하였다.

그러나 진로의사결정효능감 척도는 다소 한계점을 가지고 있었다. 예를 들면 전공 선택과 같은 내용을 다루고 있어 대학생을 대상으로 진단하는 데는 적합하지만, 다양한 대상을 두고 진단하는 데는 한계가 있다고 주장하였다. 따라서 Solberg 등은 좀더 성인은 물론 일반인을 대상으로 진로탐색효능감(career search self-efficacy)을 측정하기 위해서는 적절한 진로탐색효능감의 척도가 필요하다고 하였다. 진로탐색효능감 척도는 다양한 직업탐색해동의 내용을 포함하고 있어 대학생들은 물론 처음 노동시장에 진입하는 구직자, 일정 실직기간을 경험하고 노동시장에 다시 진입하려는 구직자, 전직이나 이직 대상자들에도 적용될 수 있어 좀더 다양한 대상들을 포함하고 있다. 경력개발의 영역에서 보면 직업탐색활동이나 진로를 선택하는 데는 기술과 역량을 개발하는 것이 매우 중요하다고 할 수 있는데, 이러한 관점에서 solberg 등은 진로탐색효능감 개념을 개인이 진로선택 및 탐색과 관련된 중요한 활동을 수행하는 그 능력과 관련된 효능기대감(efficacy expectations)이라고 언급하였다.

따라서 진로탐색효능감은 다양한 직업탐색행동을 수행하는데 있어서 개인의 능력과 관련된 것으로 개인적 기대감, 진로탐색, 직업탐색행동을 포함한다. 자세히 살펴보면 진로탐색효능감은 직업탐색행동을 수행하는 자신감의 정도로 정의된다. 이에 대한 연구는 부족한 실정이며, Solberg와 그의 동료들이 진로탐색효능감은 직업미결정을 예언하는 아주 중요한 요소로 주장하였다.

Solberg는 진로탐색효능감이란 진로탐색 및 선택과 관련된 과업 수행에서 개인이 지각하는 자신감을 뜻한다. 즉, 개인의 진로관련 가치와 흥미를 성공

적으로 탐색할 수 있는지, 관심분야의 전문가와 효율적인 관계망을 맺을 수 있는지, 직업을 구하기 위해 면접을 성공적으로 수행할 수 있는지, 직업을 찾고 구하는 것에 대해 얼마나 자신이 있는지와 관련하여 다양한 진로탐색 활동들을 성공적으로 수행 할 수 있다는 개인의 능력에 대한 신념 및 자신감을 의미한다. Solberg등이 개발한 진로탐색효능감(CSES)척도는 진로의사결정효능감의 척도를 4개의 하위요소들로 산출 해 낸 것이다. Solberg등의 진로탐색효능감 척도의 4가지 하위척도는 직업탐색효능감(job search efficacy), 면접효능감(interviewing efficacy), 관계구축효능감(networking efficacy), 개인탐색효능감(personal exploration efficacy)으로 이루어져 있다. 그 중 '직업탐색효능감'이란 직업을 찾고 구하는 것에 대해 얼마나 자신 있는지를 측정하는 것으로 14개 문항으로 이루어졌으며, '면접효능감'은 8개문항으로 면접에서 자신이 원하는 진로에 대한 정보를 얻고 일에 대한 자신의 능력을 고용주에게 얼마나 잘 보여줄 수 있는지를 측정한다. 다음은 8개 문항으로 구성된 '관계구축효능감'으로 자신이 원하는 진로나 직업을 탐색하는데 있어 기회를 구하고 지원하는데 주변의 정보나 인간관계를 얼마나 잘 활용할 수 있는 자신이 있는지를 측정한다. 마지막으로 '개인탐색효능감'이란 직업에 관해 자신의 개인적인 성향이나 선호하는바 혹은 자신의 능력에 대해 자신의 개인적인 성향이나 선호하는바 혹은 자신의 능력에 대해 얼마나 잘 인식할 수 있는지를 측정하며 5개 문항으로 구성되어 있다. 진로탐색효능감의 하위요소의 내적일치도는 .87에서 .95 그리고 총 35개 문항에 대해서 .97로 나타나 신뢰할 만하였다.

일반적으로 진로 자기효능감에 대한 많은 연구들은 주로 진로미결정 초점을 두었으며 따라서 Betz등의 진로의사결정 자기효능감 이론 및 척도가 많이 활용되었다. 그러나 본 연구에서는 무엇보다 새로운 직업기회를 가지려는 사람들에 대한 연구에 초점이 맞추어져 있다. 또한 직업탐색활동과 취업성과에 영향을 주는 요인에 초점을 두고 있어 이와 관련성이 높다고 할 수 있는 Solberg의 진로탐색효능감 이론을 적용하였다. 이에 본 연구는 진로탐색효능감이 독립변수로서 직업탐색행동에 긍정적 영향을 미칠 것으로 기대할 수 있다.

3. 직업탐색행동

직업탐색행동(job search behavior)은 잠재적인 일자리에 대해 정보를 획득하고 대안을 창출하는 과정이다(Barber,A. E., Daly, C, L., Giannantonio, C. M. & J. M.& Philips, J. M,1994). 그리고 학교에서 직업세계로의 이행을 준비하는 졸업예정자들, 비자발적 실직자, 그리고 새로운 직업기회를 가지려는 사람들로 하여금 직업탐색행동 연구가 지난 20년 동안 주목을 받아온 그 이유는 무엇보다 직업탐색행동이 취업의 성공 가능성과 속도를 증가시킨다는 일관된 결과에 기초하고 있다(Saks,A,M.,& Ashforth, B, E,1999).

Wanberge등은 구직효능감(job seeking self-efficacy), 고용몰입(employment commitment), 성실성(conscientiousness), 사회적지지(social support)등이 직업탐색행동 강도 및 취업과 어떤 관계가 있는지를 살펴보았다. 그리고 Saks와 Ashforth의 연구에서는 자존감, 자기효능감, 지각된 통제력(perceived control)의 개인차 변인들(individual differences)이 탐색행동 및 취업에 어떤 영향을 미치는지 살펴보았다. 이러한 기존의 직업탐색행동의 연구에서는 직업탐색강도를 증가시키는 변인에만 초점을 맞추었을 뿐 진로결정 이후의 행동 및 취업성과의 관점에서 직업탐색행동에 대하여 구체적으로 살펴보지 않았다.

최근 직업탐색에 대한 연구는 조직행동과 인사관리 분야에서 주목을 받아왔다(Barber,A.,Daly,1994). Lucht는 종업원들이 산업군 내에서 네트워크를 통하여 접촉하는 것은 그들이 직장을 떠나고자 하는 의도와는 직접적으로 관계는 없는 것으로 나타났다(Lucht,1991). Lazear은 직업탐색은 그들의 현 조직에서 좀 더 나은 고용조건을 개선하고자 하는데 활용되어진 다는 것이다(Lazear,1986). 또한, Deshpande와 Schoderbek는 직업 제안(offer)을 받는 것이 그들의 상사로부터 좀 더 나은 보수를 받는데 활용되어 진다는 것이다(Deshpande & Schoderbek,1993). 이처럼 종업원들에게 있어서 직업탐색은 결코 그들이 소속된 현 조직을 떠나려는 강한 의도가 아니라 전략적으로 좀 더 나은 고용 조건의 협상을 하기 위함인 것으로 나타났다.

또 다른 측면에서 노동시장에 진입하는 고등학생이나 대학생의 경우는 구직탐색 과정을 좀 더 중요하게 볼 필요가 있다. 왜냐하면 이들의 경우는 구직탐색이 그들 미래의 경력 상태와 임금을 결정지을 수 있는 매우 중요한 요소이기 때문이다(Stdffy,B.,shaw,1989).

위의 이론에 따라 본 연구에서는 직업탐색행동을 취업성과의 핵심적 영향요소로 설정하였으며 Jordan의 정의에 따라 직업을 준비하고 취직하여 적응하기 위해서 혹은, 그 과정에서 이용되는 개인과 환경에 대한 정보를 얻기 위한 다양한 인지적, 행동수준의 활동을 포함하는 것으로 규명하였다.

직업탐색에 대한 많은 연구들은 직업탐색 척도가 한가지 아이템 즉, 얼마나 많은 고용주와 접촉을 했는지의 수(Dyer,1973), 지원횟수(Ellis&Taylor,1983), 정보와 사용출처(Eby,&Buch,1994)로 측정되어졌다. 또 다른 연구에서는 다양한 아이템으로 직업탐색을 측정하였는데 노력과 시간의 사용과 행동에 초점을 두었다. 예를 들어 Home 등은 종업원들에게 어떻게 그들이 그들의 직업탐색에 얼마나 많은 노력을 들이는지, 얼마나 많은 시간을 일자리를 찾고 탐색하려는데 보내는지에 대하여 초점을 두었다(Hom,p.,Griffeth,R.,&Sellaro,C.1984). 선택적으로 Kopelman 등은 의도와 실제 행동과는 크나큰 차이가 있을지도 모르기 때문에 직업탐색행동 목록(job search behavior index, JSBJ)을 개발하였다. Quint와 Kopelman는 직업탐색행동목록이 직업을 성공적으로 얻는 것을 예언한다는 것을 발견하였다.

Blau는 준비적, 적극적 직업탐색영역으로 각각 구분하였다. 이러한 두 개의 영역은 Solberg의 직업탐색과 선택의 모델과도 일치하는데 직업탐색행동을 '준비적 직업탐색활동'(preparatory job search behavior) 과 '활동적 직업탐색활동'(active job search behavior)'의 두 가지의 국면으로 구분하여 정의하였다. 준비적 탐색행동은 책, 신문, 인터넷, 과거의 고용주 등의 다양한 원천을 통해서 자신의 취업관련 정보를 탐색하는 것을 말하며, 활동적 직업탐색행동은 정식으로 탐색에 몰입하는 것으로 사설인력회사 및 대학교 취업관련부서를 찾아가 구체적으로 원하는 회사를 정하고 면접하는 것과 같은 활동을 포

함한다(Blau, G.,&Linnehan, F,1998).

또한, Blau와 Linnehan는 직업탐색행동을 독립적인 직업탐색행동(detached job search strategy)과 상호작용적 탐색행동(interactive job search)으로 구분하였다. 독립적인 직업 탐색 전략은 좀 더 안정적으로 보여 질 것이다. 왜냐하면 직업탐색자가 감정적으로 관련되어 있지 않다고 느낄 수 있기 때문이다. 예를 들어 구인광고를 보거나 혹은 이력서를 전자메일로 보내거나 하는 행동은 개인의 감정적인 부분의 개입이 좀 덜하다. 이러한 활동들은 전형적으로 시간소비가 적고 직접적 개인 접촉이 없는 편이다. 그러나 가령 자신의 강점과 약점에 대하여 솔직하게 고용과 관련된 곳에서 이야기를 나누어야 하는 경우(Beatty,R,1992)처럼 좀 더 상호작용적 직업탐색은 전형적으로 좀 더 많은 시간과 접촉을 증대하여 위험을 수반하기도 한다. 특별히 경험이 없는 처음 노동시장에 진입하는 젊은 취업자의 경우는 상호작용적 직업탐색이 좀 더 감정적 요소가 개입되는 것을 필요로 하고 좀더 고통이 수반될 수도 있다. Blau와 Linnehan는 독립적 직업탐색과 상호작용적 탐색을 구분되는 영역으로 증명하였으며 어떻게 개인의 특성(외향적 또는 내향적)이 젊은 취업자들에게 있어 독립적 직업탐색과 상호작용적 탐색과 같은 직업탐색행동을 선택하는데 영향을 미치는지에 대해 연구하였다. 332명(18세~23세)의 1차 노동시장에 진입자를 대상으로 실증연구 결과 직업탐색행동은 독립적 직업탐색행동과 상호작용적 탐색행동으로 뚜렷하게 분리되는 것으로 나타났다. 그리고 서로 다른 감정적 개입이 직업탐색과정에서 직업탐색행동과 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 117명의 대학생을 분리하여 살펴본 결과 외향적 학생들이 좀더 상호작용적 행동에 호의적인 반면에 내향적 학생들은 독립적 직업탐색행동에 더 호의적인 것으로 나타났다(Blau, G.,& Linnehan, F,1998).

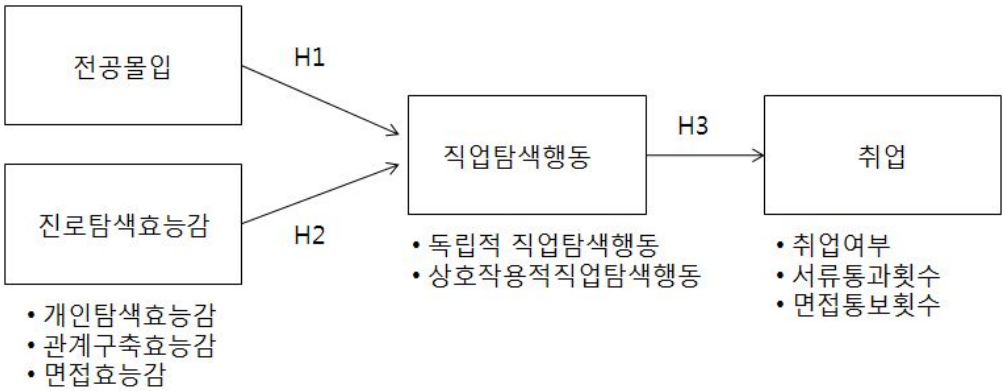
위의 논리에 따라 본 연구에서는 최근 직업탐색 분야에서 새롭게 주목받고 있는 감정적 모델에 기초한 Blau와 Linnehan의 이론에 따라 직업탐색행동을 '독립적 직업탐색행동'과 '상호작용적 직업탐색행동'으로 구성하였다.

Ⅲ. 연구모형 및 연구가설

1. 연구모형의 설계

본 연구모형에서 사용한 모형의 구성요소는 직업탐색행동에 영향을 주는 요인으로 전공몰입과 진로탐색효능감을 설정하였다. 또한, 취업에 영향을 주는 요인으로 직업탐색행동을 설정하였으며 [그림 1-1]과 같은 연구모형으로 구성하였다.

[그림 1-1] 연구모형



진로탐색효능감의 변인으로서는 개인탐색효능감, 관계구축효능감, 면접효능감으로 변인을 구성하였다. 또한, 가장 중요한 취업에서는 취업여부가 가장 중요한 변수임에 틀림없다. 그럼에도 불구하고 본 연구에서는 이외의 취업관련 서류통과 횟수와 면접통보횟수 포함하는 취업과정에서 발생하는 과정적 개념을 취업에 포함하였다. 본 논문에서는 광주지역 대학생들의 전공몰입과 진로탐색효능감이 직업탐색행동과 취업에 미치는 영향 관계를 검증하고자 한다.

2. 연구가설의 설정

H1. 전공몰입이 직업탐색행동에 미치는 영향에 대하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설1. 전공몰입이 높을수록 직업탐색행동에 영향을 미칠 것이다

가설 1-1 전공몰입이 높을수록 독립적직업탐색행동이 높아질 것이다.

가설 1-2 전공몰입이 높을수록 상호작용적직업탐색행동이 높아질 것이다.

H2. 진로탐색효능감이 직업탐색행동에 미치는 영향에 대하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설2. 진로탐색효능감이 높을수록 직업탐색행동에 영향을 미칠 것이다

가설 2-1 개인탐색효능감이 높을수록 독립적직업탐색행동이 높아질 것이다.

가설 2-2 개인탐색효능감이 높을수록 상호작용적직업탐색행동이 높아질 것이다.

가설 2-3 관계구축효능감이 높을수록 독립적직업탐색행동이 높아질 것이다.

가설 2-4 관계구축효능감이 높을수록 상호작용적직업탐색행동이 높아질 것이다.

가설 2-5 면접효능감이 높을수록 독립적직업탐색행동이 높아질 것이다.

가설 2-6 면접효능감이 높을수록 상호작용적직업탐색행동이 높아질 것이다.

H3. 직업탐색행동과 취업의 관계에 대하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설3. 직업탐색행동이 높을수록 취업에 영향을 미칠 것이다.

가설3-1. 독립적직업탐색행동이 높을수록 서류통과횟수가 높아질 것이다.

가설3-2. 독립적직업탐색행동이 높을수록 면접통보횟수가 높아질 것이다.

가설3-3. 독립적직업탐색행동이 높을수록 취업에 성공할 것이다.

가설3-4. 상호작용직업탐색행동이 높을수록 서류통보횟수가 높아질 것이다.

가설3-5. 상호작용직업탐색행동이 높을수록 면접통과횟수가 높아질 것이다.

가설3-6. 상호작용직업탐색행동이 높을수록 취업에 성공할 것이다.

Ⅳ. 연구방법

1. 변수의 조작적 정의 및 설문지 구성

실증연구를 위해서는 현상에 대한 계량적인 측정이 요구되며 이러한 측정을 통해서 현상 속에 내재되어 있는 특정변수의 상태와 변수들 간의 관계를 분석 할 수 있다. 따라서 본 연구에서 사용되는 주요 용어들이 다양한 의미를 포함하고 있을 뿐만 아니라 연구목적에 따라서도 학자들마다 다르게 정의하고 있기 때문에 여기에서도 본 연구목적에 맞도록 기존의 정의된 개념들을 보다 구체적으로 관찰 가능하도록 조작적 정의를 한다.

1) 전공몰입

몰입의 개념을 조직체계에서 뿐만 아니라 Porter(1974)등은 조직몰입에 대한 정의아 동일하게 전문가들이 '자신의 분야에 대한 동일시와 몰입의 강도'로 전문분야몰입(Professional commitment)을 정의하였다. 본 연구에서는 전공몰입을 조직몰입의 개념에서 도출된 것으로 남순현(2005)에 의해 정의된 전공몰입를 즉, 대상을 달리하여 대학생들에게 적용시켜 대학생 '자신이 속해 있는 가장 기본단위인 학과에 대하여 그리고 그 학과에서 진행하고 있는 과정에 대하여 몰입되어 있는 정도'를 전공몰입(major commitment)으로 정의한다. Mowday, Steers 및 Porter(1979), 남순현(2005)의 조직몰입 설문지를 참고로 하여 전공에 대한 몰입의 정도를 측정할 수 있는 7개 문항을 그래도 사용하였다. 각 문항에 동의하는 정도에 따라 '전혀 그렇지 않다'에 1과 '매우 그렇다'의 5를 표기하는 Likert식 5점 척도를 사용하였다.

2) 진로탐색효능감

진로탐색효능감을 Solberg의 정의에 따라 다양한 진로탐색활동들을 성공적으로 할 수 있다고 하는 자신감으로 측정하였다. 본 연구에서는 [표 -1]에서 볼 수 있듯이 대학생들의 진로탐색에 있어서 자기효능감을 측정하기 위해 Solberg 등의 진로탐색효능감 척도 총 35개문항을 사용하였다. 진로탐색효능감의 하위요소로는 직업탐색효능감(14개문항), 개인탐색효능감(8개문항), 관계구축효능감(8개문항), 면접효능감(8개문항)으로 구성되어 있다. 자신의 능력에 따라 어느 정도 자신감이 있는지에 대하여 5점 Likert 척도로 구성되어 있다. 본 연구에서는 장욱희(2007)의 진로탐색효능감의 설문지를 그대로 사용하였으며 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1에서 '매우 그렇다'까지의 5점 Likert 척도로 사용하였다.

[표 - 1] Solberg 등 진로탐색효능감 척도

진로탐색효능감 하위요소	문항수	주요내용
직업탐색 자기효능감	14	직업을 찾고 구하는 것에 대해 얼마나 자신이 있는지를 측정
개인탐색 효능감	5	직업에 관해 자신의 개인적인 성향이나 선호하는바 혹은 자신의 능력에 대해 얼마나 잘 인식 할 수 있는지를 측정
관계구축 효능감	8	자신이 원하는 진로나 직업을 탐색하는데 있어 기회를 구하고 지원하는데 주변의 정보나 인간관계를 얼마나 잘 화용할 수 있는 자신이 있는지를 측정
면접 효능감	5	면접에서 자신이 원하는 진로에 대한 정보를 얻고 일에 대한 자신의 능력을 고용주에게 얼마나 잘 보여줄 수 있는 지를 측정

출처: Solberg, V .S., Good., Nord, D., Honer. R., Zima, N., Heffernan, M., & Malen, A.(1994) Assessing career search expectations; Developmnet and validation of the career search efficacy scale. Journal of Career Assessment, 2, pp.116-117

3) 직업탐색행동

직업탐색행동을 Jordan의 정의에 따라 작업을 준비하고 취직하여 적응하기 위해서 혹은 그 과정에서 이용되는 개인과 환경에 대한 정보를 얻기 위한 다양한 인지적, 행동수준의 활동이라고 하였다.

또한, Blau와 Linnehan에 따라 직업탐색행동을 독립적 직업탐색행동(detached job search strategy)과 상호작용적 직업탐색행동(interactive job search)으로 각각 구분하였다. Blau, Snyder 이론에 따라 10개 문항을 설문에 그래도 사용했으며 추가로 우리나라의 채용과정에 필요한 채용관련 시험에 대한 직업탐색행동과 관련된 행동 1개 문항을 추가하였다. 본 연구에서 직업탐색행동은 총 11개문항에 대하여 '전혀없는 경우' 1점에서부터 직업탐색행동을 '매우 빈번히 하였다' 까지 5점으로 Likert 척도로 측정하였다.

4) 취업

직업탐색 모델에서 Schwab 등은 취업에서의 성공은 취업기회에 대한 정보를 얻는데 사용하는 경로와 직업탐색강도의 함수로 이루어진다고 하였다. 직업탐색강도는 전형적으로 탐색에 대한 시간 투여 및 노력정도, 취업경로의 총수, 탐색행동 등의 빈도 등으로 정의되며 취업성과는 일반적으로 개인이 직업을 얻었는지의 여부로 측정되는 취업상태, 취업에 이르기까지 걸리는 시간의 정도를 나타내는 탐색기간 등으로 측정한다.

본 연구에서는 취업에 대한 정의를 취업기회에 대한 성공으로 정의하고 취업성과 척도를 국내 현실에 맞게 내용을 적용한 장욱희(2007)의 설문지를 그대로 사용하였다. '자신의 채용관련 시험(필기) 및 적성검사 통과 횟수' 와 제출 후 '면접 통보횟수' 내용을 포함하여 측정하였다. 10점의 Likert 척도를 측정하였다. '전혀없음' 0에서 '9회 이상'의 빈도까지 측정하였다.

[표 - 2] 변수의 조작적 정의 및 관련연구

연구변수	조작적정의	관련문헌
전공몰입	자신이 속해있는 가장 기본단위인 학과에 대하여 그리고 그 학과에서 진행하고 있는 과정에 대하여 몰입되어 있는 정도	남순현(2005)
진로탐색효능감	다양한 진로탐색활동들을 성공적으로 할 수 있다고 하는 자신감	Solberg(1994)
직업탐색행동	작업을 준비하고 취직하여 적응하기 위해서 혹은 그 과정에서 이용되는 개인과 환경에 대한 정보를 얻기 위한 다양한 인지적, 행동수준의 활동	Blau, Snyder (1998)
취업	개인이 직업을 얻었는지의 여부로 측정되는 취업상태, 취업에 이르기까지 걸리는 시간의 정도를 나타내는 탐색기간(서류통과횟수, 면접통보횟수 포함)	Schwab 장욱희(2007)

[표 - 3] 설문의 구성

변수	문항번호	문항수
진로탐색효능감	가1-35	35
전공몰입	나1-7	7
직업탐색행동	다1-11	11
취업	라1-9	9

2. 통계적 분석 방법

본 연구를 위해 수거된 설문은 사회과학 통계 프로그램인 SPSS WIN12.0을 사용하여 분석하였으며, 자료 분석을 위해 사용한 통계기법은 다음과 같다.

먼저, 인구통계학적 변수들에 대한 빈도분석(frequency analysis)을 실시하였으며, 각 변수들의 구성요인과 내적 신뢰도 측정을 위해 요인분석(factor analysis)과 신뢰성 분석(reliability analysis)을 사용하였으며 신뢰성 검증은 Cronbach's α 를 이용하였다. 다음으로 가설검증에 앞서 변수들 간의 상관관계 분석(correlation analysis)을 통해 변수들 간의 관계성을 분석하고, 회귀분석(regression)을 실시하여 각 변수들 간의 가설을 검증해 보았다. 자료 분석 방법과 통계기법을 정리해 보면 [표-4]와 같다.

[표 - 4] 자료의 분석방법

구분	분석내용	통계기법
표본특성	인구통계학적 분석	빈도분석
변수구성	변수구성의 적정성	요인분석
신뢰성	변수의 신뢰성	신뢰성분석
변수관계	변수간의 상호관계	상관관계분석
가설검증	가설의 검증	회귀분석

3. 표본의 선정

본 연구와 관련된 선행 연구내용들을 바탕으로 본 연구주제와 관련하여 논리 추론을 통하여 도출된 연구모형과 가설을 검증하기 위한 구체적인 실증자료 수집은 각 변수에 대한 문항을 설문지로 작성하여 수집하였다.

설문 응답자는 광주지역의 대학교 조선대학교와 전남대학교 3,4학년 학생을 대상으로 구성하였다. 또한 이미 취업성공을 한 대상자는 각 관련 학과의 취업생 DB를 통해 직접 연락을 취하여 설문지에 응답하도록 설계하였다.

자료 수집은 광주지역 2개의 대학에서 직접 방문하여 총 500여명을 대상으로 설문조사한 결과 200개의 설문을 본 연구에 활용하였다. 조사기간은 2009년 11월 13일~ 20일까지 하였다.

[표-5]에서 볼 수 있듯이 설문 수거 대상별로 취업자와 미취업자는 다음과 같이 나타났다. A대학교에는 미취업자가 80명(48.2%), 취업자가 10명(29.4%)로 나타났으며, B대학교는 미취업자가 86명(48.2%), 취업자가 24명(70.6%)로 나타났다. 본 연구에서 인턴은 취업자로 포함시켜 설계하였다.

[표 - 5] 응답자의 취업상태

설문 수거 대상	미취업자 표본수(%)	취업자(인턴포함) 표본수(%)	전체 표본수(%)
A대학교	80(48.2)	10(29.4)	90(45)
B대학교	86(48.2)	24(70.6)	110(55)
전체	166(100)	34(100)	200(100)

[표-6]에서 볼 수 있듯이 전체 응답자 중 취업자의 특성은 다음과 같다.

취업자의 고용형태는 정규직이 10명(29.4%), 비정규직이 24(70.6%)로 나타났다. 취업자의 기업규모는 초대기업이 2명(5.88%), 대기업이 4명(11.8%), 중견기업이 4명(11.8%), 중소기업이 1명(2.94%), 공기업이 22명(64.7%), 기타1명(2.94%)로 나타났다.

[표 - 6] 취업자의 특성

표본수		표본수	%	누적 %
취업자 고용형태	정규직	10	29.4	29.4
	비정규직	24	70.6	100
취업자 기업규모	초대기업(종업원 1,000인 이상)	2	5.88	5.88
	대기업(300인이상 1,000인미만)	4	11.8	17.64
	중견기업(100인이상300인 미만)	4	11.8	29.41
	중소기업	1	2.94	32.35
	공기업	22	64.7	97.06
	기타	1	2.94	100

V. 실증 분석 결과

1. 표본의 특성

본 연구의 조사대상으로는 광주지역의 2개 대학의 대학생을 표본 집단으로 선정하여 총 500부의 설문지를 배포하였으며, 조사방법은 강의시간과 취업지원센터 및 종합인력개발센터를 방문하는 학생들을 대상으로 이루어졌다. 조사자료 수집결과 조사대상을 진학을 제외한 취업을 목표로 하는 3,4학년을 목표로 하여 총 200부의 설문지만을 분석에 활용하였다.

사회과학에서의 연구는 관심의 대상이 되는 모집단(population)의 사회적, 심리적 속성을 수량적으로 기술할 수 있는 상대적 빈도나 크기 및 분포, 변수들 간의 관계를 규명하는 것은 물론 정확성, 기술적 타당성, 표본의 대표성 등을 고려하여 표본추출방법을 적용하는 것이 타당하다.

따라서 본 연구에서는 가설을 검증하기 위해 설문지를 이용하였다.

[표 - 7] 설문수거 방법

(표본수: 200명)

구분		표본 수	%	누적 %
대학교	A대학교	90	45	45
	B대학교	110	55	100
설문수거방법	클래스	115	57.5	57.5
	종합인력개발센터	85	42.5	100

[표-8]에서 볼 수 있듯이 조사대상자의 남학생은 110명(55%)과 여학생 90명(45%)의 비율로 남학생의 비율이 과반수를 넘었으며, 학력은 3학년

92(46%), 4학년 64(32%), 휴학생 및 졸업생이 44명(22%)으로 나타났다. 조사 대상의 현재 상태는 취업자(인턴 포함) 17%, 미취업자 83%의 비율로 분포되어 있다.

[표 - 8] 표본의 인구통계학적 특성

(표본수:200명)

구분		미취업자 표본수(%)	취업자 표본수(%)	전체 표본수(%)
성별	남	84(50.6)	26(76.5)	110(55)
	여	82(49.4)	8(23.5)	90(45)
학력	3학년	90(54.2)	2(5.88)	92(46)
	4학년	61(36.7)	3(8.82)	64(32)
	휴학생/졸업생	15(9.04)	29(85.3)	44(22)
전공	인문	25(15.1)	5(14.7)	30(15)
	어문	5(3.01)	3(8.82)	8(4)
	사회과학	14(8.43)	4(11.8)	18(9)
	상경	64(38.6)	10(29.4)	74(37)
	법학	2(1.2)	4(11.8)	6(3)
	공학	16(9.64)	3(8.82)	19(9.5)
	정보과학	-	1(2.94)	1(0.5)
	자연과학	32(19.3)	3(8.82)	35(17.5)
	예체능계	4(2.41)	1(2.94)	5(2.5)
	기타	4(2.41)	-	4(2)

2. 기초통계분석

1) 요인 분석

사회과학에서는 측정대상을 간접적으로 측정해야 하는 경우가 대부분이기 때문에 타당성의 문제가 중요시된다. 여기서 타당성은 조사자가 측정하고자 하는 개념이나 속성을 측정하기 위하여 개발한 측정도구가 그 개념과 속성을 얼마나 정확히 측정하는가를 말한다.

아무리 측정값의 신뢰도가 높게 나타났다 하더라도 측정된 값 자체가 다른 속성이나 다른 개념을 측정한 것이라면 아무런 쓸모가 없는 것이다. 타당성은 평가 방법에 따라 내용 타당성, 기준에 의한 타당성, 개념 타당성으로 나누어 볼 수 있으며, 이중 개념 타당성은 측정도구가 실제로 무엇을 측정 하였는가 또는 조사자가 측정하고자 하는 추상적인 개념이 실제로 측정도구에 의해서 적절하게 측정되었는가에 관한 문제로서 이론적 연구를 하는데 있어서 가장 중요하다(채서일,2007).

본 연구에서는 개념타당성을 평가하기 위해 요인분석을 수행하였다. 요인수와 정보손실을 최소화 할 수 있는 주성분분석(principle component analysis)과 Varimax회전방식을 사용한 요인분석을 실시하였다.

요인의 수를 결정하는 기준은 고유값(eigenvalue)을 기준으로 하였으며, 원칙적으로 고유값이 1.0이상인 요인을 선택하였다.

본 연구의 전공몰입의 요인분석결과 [표-9] 와 같이 고유값 1이상의 1개 요인만이 추출되었다.

[표 - 9] 전공몰입에 대한 요인 분석

설문 문항	성분
현재의 전공이 최고의 전공이라고 생각한다.	0.853
전공분야를 통해 나의 가치를 실현할 수 있다.	0.836
전공분야를 공부하면 할수록 재미있다	0.836
전공을 자랑스럽게 이야기한다.	0.802
어려움이 있더라도 전공분야의 일을 하겠다.	0.798
현재의 전공을 선택한 것이 결정적인 실수라고 생각한다.	0.747
전공분야를 열심히 하면 돈을 많이 벌 수 있다	0.670
고유값	4.41
누적분산(%)	63.00

진로탐색효능감은 3개의 요인 추출방법(4 factors solution)으로 요인분석이 되었다. 'factor 1'은 진로탐색효능감의 하위요인의 개인탐색효능감, 'factor 2'는 진로탐색효능감의 하위요인의 관계구축효능감, 'factor 3'은 진로탐색효능감의 하위요인의 면접효능감으로 나타났다.

[표 - 10] 진로탐색효능감에 대한 요인 분석

설문 항목	성분		
	1	2	3
1. 자신의 직업가치관 확인 및 평가	0.76	0.08	0.28
31.직업이 나에게 가능한 대안인지 조사 가능	0.74	0.29	-0.04
9. 개인적 가치관 확인 평가	0.74	0.12	0.30
6. 자신의 직업선호도 확인 및 평가	0.71	0.31	0.16
7. 개인적 가치관 명료화 및 검토	0.69	0.11	0.37
24. 원하는 직업기회를 제공할 수 있는 회사규명	0.68	0.27	0.14
12. 경력정보를 통해 만족스러운 진로계획 수립 가능	0.67	0.29	0.28
8. 취업을 위한 주변 대인관계 활용	0.30	0.79	0.14
11. 취업기회를 찾기 위한 주변의 대인관계 활용	0.34	0.72	0.24
20. 진로계획을 위한 그 분야의 종사자로부터 도움구하기	0.33	0.68	0.08
27. 면접할 직장에서 도움을 받을 수 있는 사람찾기 가능	-0.01	0.68	0.30
3. 지원할 회사에 나를 잘 표현할 수 있는 지원서 작성	0.23	0.19	0.82
4. 면접동안 일의 성격 파악	0.36	0.14	0.71
10.고용주에게 내가 가진 기술 능력 표현	0.15	0.37	0.69
고유값	6.52	1.35	1.12
누적분산(%)	46.60	56.25	64.27

직업탐색행동의 요인분석결과 [표-11] 와 같이 고유값 1이상의 2개 요인이 추출되었다. 'factor 1'은 독립적 직업탐색행동, 'factor 2'는 상호작용적 직업탐색행동으로 나타났다.

[표 - 11] 직업탐색행동에 대한 요인 분석

설문 항목	성분	
	1	2
10. 주변에 아는 사람과 일자리에 대해 이야기해 봤다.	0.87	0.05
11. 일자리에 관한 시험관련 기출문제에 대한 자료를 찾았다.	0.80	0.15
9. 교수님이나 주변사람들과 접촉해봤다	0.74	0.25
4. 가능한 일자리가 있는지 기업인사부서에 접촉을 해보았다	0.03	0.85
6. 전에 일했던 또는 알고 있던 기업체 접촉을 해봤다	0.16	0.77
7. 공공직업안정기관을 문의하거나 방문했다	0.26	0.76
고유값	2.69	1.32
누적분산(%)	44.83	66.78

2) 신뢰성 분석

신뢰성(Reliability)이란 유사한 측정도구 혹은 동일한 측정도구를 사용하여 동일한 개념을 반복 측정했을 때 일관성 있는 결과를 얻는 것을 말한다(채서일, 2007). 신뢰성의 측정방법에는 재검사법, 복수 양식법, 반분법, 내적 일관성 등이 있는데, 본 연구에서는 설문문항에서 변수들 간의 내적일관성(internal consistency)이 있는지 확인하기 위한 방법으로 Cronbach's α 계수를 이용하여 신뢰성을 측정하였다.

Cronbach's α 계수는 0에서 1사이의 값을 가지며, 높을수록 바람직하나 반드시 몇 점 이상이어야 한다는 기준은 없다. 흔히 0.8~0.9 이상이면 바람직하고 0.6~0.7 이면 수용할 만한 것으로 여겨진다. 그러나 0.6보다 작으면 내적 일관성을 결여한 것으로 받아들여진다(이학식・김영, 2004).

신뢰성 검증을 위하여 전공몰입 7개 문항, 개인탐색효능감 7개문항, 관계구

축효능감 4개문항, 면접효능감 3개문항, 독립적직업탐색행동 3개 문항, 상호작용적직업탐색행동 3개문항에 대하여 Cornbach's alpha를 계산하였다. 다음의 [표-12]에서 보는 바와 같이 본 연구에서 사용한 주요변수의 Cornbach's alpha 계수는 모두 이상으로 수용 가능한 수준으로 판단된다.

[표 - 12] 변수의 신뢰성 분석

변수		최종문항수	평균	Cronbach's α
전공몰입	전공몰입	7	3.408	0.899
	개인탐색효능감	7	3.482	0.891
진로탐색 효능감	관계구축효능감	4	3.558	0.796
	면접효능감	3	3.470	0.771
직업탐색 행동	독립적 직업탐색행동	3	3.442	0.748
	상호작용적 직업탐색행동	3	2.648	0.733

3. 연구가설의 검증

일반적으로 회귀분석은 독립변수와 종속변수간의 관계를 찾아 분석하거나 또는 독립변수의 대상이 되는 변수를 예측하기 위한 것이다. 따라서 예측 또는 분석의 대상이 되는 변수를 종속변수로 하고 종속변수에 영향을 미치는 변수를 독립변수로 정했다.

본 연구에서는 전공몰입과 진로탐색효능감이 직업탐색행동과 취업성과에 어떠한 영향을 미치는지 그리고 직업탐색행동과 취업성과의 관계는 어떠한지 다중회귀분석을 실시하여 알아보았다. 회귀분석은 SPSS에서 요인분석 결과로 로딩된 Factor값을 활용하여 분석을 실시하였다.

1) 직업탐색행동의 영향에 대한 검증

가설 1. 전공몰입이 높을수록 직업탐색행동에 영향을 미칠 것이다

가설 1-1 전공몰입이 높을수록 독립적직업탐색행동이 높아질 것이다.

가설 1-2 전공몰입이 높을수록 상호작용적직업탐색행동이 높아질 것이다.

첫 번째 연구 목적이라 할 수 있는 전공몰입과 직업탐색행동과의 관계와 관련하여 상관관계분석을 실시하였다. [표-13]은 전공몰입과 직업탐색행동과의 상관관계를 보여준다. 전공몰입이 직업탐색행동의 하위요소인 독립적직업탐색행동에는 유의미한 (+)정적관계를 보여주었다. 이것은 전공몰입이 높을수록 독립적직업탐색행동의 빈도가 높아진다는 것을 의미하는 것으로 [가설 1-1]을 지지한다. 하지만 전공몰입이 직업탐색행동의 하위요소인 상호작용적직업탐색행동에는 부적관계를 보여주었다.

[표 - 13] 전공몰입과 직업탐색행동과의 상관관계

	전공몰입	독립적 직업탐색행동	상호작용적 직업탐색행동
전공몰입			
독립적 직업탐색행동	.372(**)		
상호작용적 직업탐색행동	.008	0	

**는 0.01수준에서 유의함

가설 2. 진로탐색효능감이 높을수록 직업탐색행동에 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1 개인탐색효능감이 높을수록 독립적직업탐색행동이 높아질 것이다.

가설 2-2 개인탐색효능감이 높을수록 상호작용적직업탐색행동이 높아질 것이다.

가설 2-3 관계구축효능감이 높을수록 독립적직업탐색행동이 높아질 것이다.

가설 2-4 관계구축효능감이 높을수록 상호작용적직업탐색행동이 높아질 것이다.

가설 2-5 면접효능감이 높을수록 독립적직업탐색행동이 높아질 것이다.

가설 2-6 면접효능감이 높을수록 상호작용적직업탐색행동이 높아질 것이다.

두 번째 연구 목적이라 할 수 있는 진로탐색효능감과 직업탐색행동과의 관계와 관련하여 상관관계분석을 실시하였다. [표-14]는 진로탐색효능감과 직업탐색행동과의 상관관계를 보여준다. 진로탐색효능감의 하위요소인 개인탐색효능감과 직업탐색행동의 하위요소인 독립적직업탐색행동에는 유의미한 (+)정적관계를 보여주었다. 이것은 개인탐색효능감이 높을수록 독립적직업탐색행동의 빈도가 높아진다는 것을 의미하는 것으로 [가설 2-1]을 지지한다. 또한, 진로탐색효능감의 하위요소인 관계구축효능감과 직업탐색행동의 하위요소인 독립적직업탐색행동에도 유의미한 (+)정적관계를 보여주었다. 이것은 관

계구구축효능감이 높을수록 독립적직업탐색행동의 빈도가 높아진다는 것을 의미하는 것으로 [가설 2-2]를 지지한다. 셋째로 진로탐색효능감의 하위요소인 면접효능감과 직업탐색행동의 하위요소인 독립적직업탐색행동에는 유의미한 (+)정적관계를 보여주었다. 이것은 면접효능감이 높을수록 독립적직업탐색행동의 빈도가 높아진다는 것을 의미하는 것으로 [가설 2-3]을 지지한다. 하지만 진로탐색효능감의 하위요소인 개인탐색효능감이 직업탐색행동의 하위요소인 상호작용적직업탐색행동에는 부적관계를 보여주었다. 진로탐색효능감의 하위요소인 관계구축효능감과 직업탐색행동의 하위요소인 상호작용적직업탐색행동에는 유의미한 (+)정적관계를 보여주었다. 이것은 관계구축효능감이 높을수록 상호작용적직업탐색행동의 빈도가 높아진다는 것을 의미하는 것으로 [가설 2-5]를 지지한다. 마지막으로 진로탐색효능감의 하위요소인 면접효능감과 직업탐색행동의 하위요소인 상호작용적직업탐색행동에는 유의미한 (+)정적관계를 보여주었다. 이것은 면접효능감이 높을수록 상호작용적직업탐색행동의 빈도가 높아진다는 것을 의미하는 것으로 [가설 2-6]을 지지한다.

[표 - 14] 진로탐색효능과 직업탐색행동과의 상관관계

	개인탐색효능감	관계구축효능감	면접효능감	독립적직업탐색행동	상호작용적직업탐색행동
개인탐색효능감					
관계구축효능감	0				
면접효능감	0	0			
독립적직업탐색행동	.306(**)	.281(**)	.155(**)		
상호작용적직업탐색행동	-.002	.142(**)	.286(**)	0	

**는 0.01수준에서 유의함,*는 0.05수준에서 유의함

그리고 전공몰입과 진로탐색행동이 직업탐색행동과의 관계와 관련하여 회귀분석을 실시하였다. 회귀분석결과 전공몰입이 독립적직업탐색행동의 유의한 영향을 미치는가에 대한 연구모형 첫 번째 가설검증을 살펴보면, 가설 1-1 전공몰입은 T값이 2.700, 유의확률 .008로 통계적으로 유의하게 나타났다. 이는 전공몰입이 높을수록 독립적직업탐색행동의 빈도가 높아질것이라는 것에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 가설 2-1 개인탐색효능감은 T값이 3.295, 유의확률 .001로 통계적으로 유의하게 나타났다. 이는 개인탐색효능감이 높을수록 독립적직업탐색행동의 빈도가 높아질 것이라는 것에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 가설 2-2 관계구축효능감은 T값이 3.104, 유의확률 .002로 통계적으로 유의하게 나타났다. 이는 관계구축효능감이 높을수록 독립적직업탐색행동의 빈도가 높아질 것이라는 것에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 가설 2-3 면접효능감은 T값이 2.269, 유의확률 .004로 통계적으로 유의하게 나타났다. 이는 면접효능감이 높을수록 독립적직업탐색행동의 빈도가 높아질 것이라는 것에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있다.

각 독립변수의 통계적 유의성을 판단하기 위하여 독립변수마다 T값을 산출하였다. T값의 유의도에 의해 독립적직업탐색행동에 영향을 미치는 변수들의 베타계수 값은 개인탐색효능감이 .228로 가장 크게 나타나 가장 설명력이 높은 변수임을 나타내고 있으며, 관계구축효능감이 .211, 전공몰입이 .200, 면접효능감이 .143의 순서로 분석되었다.

따라서 각 독립변수들이 독립적 직업탐색행동에 긍정적 영향을 미칠 것이라는 가설은 모두 채택되었다.

[표 - 15] 전공몰입과 진로탐색효능감이 독립적직업탐색행동에 미치는 영향

독립변수	비표준화계수		표준화계수	t	유의확률
	B	표준오차	베타		
전공몰입요인	.200	.074	.200	2.700	.008
개인탐색효능감	.228	.069	.228	3.295	.001
관계구축효능감	.211	.068	.211	3.104	.002
면접효능감	.143	.063	.143	2.269	.004
R=.475 R제곱=.226 F=14.241 유의확률=.000 종속변수:독립적직업탐색행동					

전공몰입이 상호작용적직업탐색행동의 유의한 영향을 미치는가에 대한 연구모형 첫 번째 가설검증을 살펴보면, 가설 1-2 전공몰입은 T값이 -.996, 유의확률 .320로 통계적으로 유의하지 않게 나타났다. 가설 2-4 개인탐색효능감은 T값이 .386, 유의확률 .700로 통계적으로 유의하지 않게 나타났다. 가설 2-5 관계구축효능감은 T값이 2.324, 유의확률 .021로 통계적으로 유의하게 나타났다. 이는 관계구축효능감이 높을수록 상호작용적직업탐색행동의 빈도가 높아질 것이라는 것에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 가설 2-6 면접효능감은 T값이 4.275, 유의확률 .000로 통계적으로 유의하게 나타났다. 이는 면접효능감이 높을수록 상호작용적직업탐색행동의 빈도가 높아질 것이라는 것에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있다.

각 독립변수의 통계적 유의성을 판단하기 위하여 독립변수마다 T값을 산출하였다. T값의 유의도에 의해 상호작용적직업탐색행동에 영향을 미치는 변수들의 베타계수 값은 면접효능감이 .290로 가장 크게 나타나 가장 설명력이 높은 변수임을 나타내고 있으며, 관계구축효능감이 .170 순서로 분석되었다.

따라서 각 독립변수 중에서 상호작용적직업탐색행동에 긍정적 영향을 미칠 것이라는 가설은 [2-5] 와 [2-6] 만 채택되었고, 가설[2-1]과 [2-4]는 기각되었다.

[표 - 16] 전공몰입과 진로탐색효능감이 상호작용적직업탐색행동에 미치는 영향

독립변수	비표준화계수		표준화계수	t	유의확률
	B	표준오차	베타		
전공몰입요인	-.079	.080	-.079	-.996	.320
개인탐색효능감	.029	.074	.029	.386	.700
관계구축효능감	.170	.073	.170	2.324	.021
면접효능감	.290	.068	.290	4.275	.000
R=.326 R제곱=.106 F=5.802 유의확률=.000 종속변수:상호작용적직업탐색행동					

2) 취업 영향에 대한 검증

가설 3. 직업탐색행동이 높을수록 취업에 영향을 미칠 것이다.

가설3-1. 독립적직업탐색행동이 높을수록 서류통과횟수가 높아질 것이다.

가설3-2. 독립적직업탐색행동이 높을수록 면접통보횟수가 높아질 것이다.

가설3-3. 독립적직업탐색행동이 높을수록 취업에 성공할 것이다.

가설3-4. 상호작용직업탐색행동이 높을수록 서류통과횟수가 높아질 것이다.

가설3-5. 상호작용직업탐색행동이 높을수록 면접통과횟수가 높아질 것이다.

가설3-6. 상호작용직업탐색행동이 높을수록 취업에 성공할 것이다.

세 번째 연구 목적이라 할 수 있는 직업탐색행동과 취업의 관계와 관련하여 상관관계분석을 실시하였다. [표-17]은 독립적직업탐색행동과 취업의 상관관계를 보여준다. 직업탐색행동의 하위요소인 독립적직업탐색행동과 취업의 하위요소인 서류통과횟수에는 유의미한 (+)정적관계를 보여주었다. 이것은 독립적 직업탐색행동이 높을수록 서류통과횟수가 높아진다는 것을 의미하는 것으로 [가설 3-1]을 지지한다. 또한, 직업탐색행동의 하위요소인 독립적직업탐색행동과 취업의 하위요소인 면접통보횟수도 부적관계를 보여주었다. 셋째로 직업탐색행동의 하위요소인 독립적직업탐색행동와 취업의 하위요소인 취업의 하위요소인 취업여부에도 부적관계를 보여주었다.

[표 - 17] 독립적직업탐색행동과 취업의 상관관계

	독립적직업탐색행동	서류통과횟수	면접통보횟수	취업여부
독립적직업탐색행동				
서류통과횟수	.153(*)			
면접통보횟수	.111	.748(**)		
취업여부	-.037	.240(**)	.245(**)	

**는 0.01수준에서 유의함,*는 0.05수준에서 유의함

[표-18]은 상호작용적직업탐색행동과 취업의 상관관계를 보여준다. 직업탐색행동의 하위요소인 상호작용적직업탐색행동과 취업의 하위요소인 서류통과횟수에는 유의미한 (+)정적관계를 보여주었다. 이것은 상호작용적직업탐색행동이 높을수록 서류통과횟수가 높아진다는 것을 의미하는 것으로 [가설 3-4]을 지지한다. 또한, 상호작용적직업탐색행동과 취업의 하위요소인 면접통보횟수도 유의미한(+)정적관계를 보여주었다. 이것은 상호작용적직업탐색행동이 높을수록 면접통보횟수가 높아진다는 것을 의미하는 것으로 [가설 3-5]를 지지한다. 셋째로 상호작용적직업탐색행동와 취업의 하위요소인 취업여부와도

유의미한 (+)정적관계를 보여주었다. 이것은 상호작용적직업탐색행동이 높을수록 취업에 성공할 것이라는 것을 의미하는 것으로 [가설 3-6]을 지지한다.

[표 - 18] 상호작용적직업탐색행동과 취업의 상관관계

	서류통과횟수	면접통보횟수	취업여부	상호작용적직업탐색행동
서류통과횟수				
면접통보횟수	.748**			
취업여부	.240**	.245**		
상호작용적직업탐색행동	.263**	.280**	.151**	

**는 0.01수준에서 유의함,*는 0.05수준에서 유의함

그리고 직업탐색행동과 취업의 관계와 관련하여 회귀분석을 실시하였다. 회귀분석결과 직업탐색행동이 취업과 유의한 영향을 미치는가에 대한 연구모형의 가설검증을 살펴보면, 가설 3-1 독립적직업탐색행동은 T값이 2.248, 유의확률 .026로 통계적으로 유의하게 나타났다. 이는 독립적직업탐색행동이 높을수록 서류통과횟수가 높아질 것이라는 것에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 가설 3-4 상호작용적직업탐색행동은 T값이 3.871, 유의확률 .000로 통계적으로 유의하게 나타났다. 이는 상호작용적직업탐색행동이 높을수록 서류통과횟수가 높아질 것이라는 것에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있다.

각 독립변수의 통계적 유의성을 판단하기 위하여 독립변수마다 T값을 산출하였다. T값의 유의도에 의해 서류통과횟수에 영향을 미치는 변수들의 베타계수 값은 상호작용적직업탐색행동이 .477로 가장 크게 나타나 가장 설명력이 높은 변수임을 나타내고 있으며, 독립적직업탐색행동이 .277로 분석되었다. 따라서 각 독립변수들이 서류통과횟수에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 가설 [3-1], [3-4] 모두 채택되었다.

[표 - 19] 직업탐색행동이 취업(서류통과횟수)에 미치는 영향

독립변수	비표준화계수		표준화계수	t	유의확률
	B	표준오차	베타		
독립적직업탐색행동	.277	.123	.153	2.248	.026
상호작용적직업탐색행동	.477	.123	.263	3.871	.000
R=.304 R제곱=.092 F=10.019 유의확률=.000 종속변수:서류통과횟수					

가설 3-2 독립적직업탐색행동은 종속변수 면접통보횟수에 T값이 1.632, 유의확률 .104로 통계적으로 유의하지 않게 나타났다. 가설 3-5 상호작용적직업탐색행동은 T값이 4.122, 유의확률 .000로 통계적으로 유의하게 나타났다. 이는 상호작용적직업탐색행동이 높을수록 면접통보횟수의 빈도가 높아질 것이라는 것에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있다.

각 독립변수의 통계적 유의성을 판단하기 위하여 독립변수마다 T값을 산출하였다. T값의 유의도에 의해 면접통보횟수에 영향을 미치는 변수들의 베타계수 값은 상호작용적직업탐색행동이 .486로 가장 크게 나타나 가장 설명력이 높은 변수임을 나타내고 있으며, 독립적직업탐색행동이 .193으로 분석되었다. 따라서 상호작용적직업탐색행동이 면접통보횟수에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 가설 [3-5]만 채택되었다.

[표 - 20] 직업탐색행동이 취업(면접통보횟수)에 미치는 영향

독립변수	비표준화계수		표준화계수	t	유의확률
	B	표준오차	베타		
독립적직업탐색행동	.193	.118	.111	1.632	.104
상호작용적직업탐색행동	.486	.118	.280	4.122	.000
R=.301 R제곱=.091 F=9.825 유의확률=.000 종속변수:면접통보횟수					

직업탐색행동과 취업의 하위요소인 취업여부의 관계에 대해서는 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 그 결과 취업에 영향을 미치는 변수들의 베타값은 상호작용적직업탐색행동은 +로 나타나 통계적으로 유의하였으나, 독립적직업탐색행동은 부적관계를 보여주었다. 이는 상호작용적직업탐색행동이 높을수록 취업에 성공할것이라는 가설 [3-6]은 채택되었다.

[표 - 21] 직업탐색행동과 취업(취업여부)에 미치는 영향

	B	S.E.	Wald	자유도	유의확률	Exp(B)
독립적직업탐색행동	-.116	.191	.366	1	.545	.891
상호작용적직업탐색행동	.423	.199	4.520	1	.034	1.527
a 변수가1: 단계에 진입했습니다. 독립적직업탐색행동, 상호작용적직업탐색행동						

[표 - 22] 연구가설의 검증 결과

번호	연 구 가 설	가설검증
가설1	1. 전공몰입이 높을수록 독립적직업탐색행동이 높아질것이다	채택
	2. 전공몰입이 높을수록 상호작용적직업탐색행동이 높아질 것이다.	기각
가설2	1. 개인탐색효능감이 높을수록 독립적직업탐색행동이 높아질 것이다.	채택
	2. 개인탐색효능감이 높을수록 상호작용적직업탐색행동이 높아질 것이다.	기각
	3. 관계구축효능감이 높을수록 독립적직업탐색행동이 높아질 것이다.	채택
	4. 관계구축효능감이 높을수록 상호작용적직업탐색행동이 높아질 것이다.	채택
	5. 면접효능감이 높을수록 독립적직업탐색행동이 높아질 것이다.	채택
	6.면접효능감이 높을수록 상호작용적직업탐색행동이 높아질 것이다.	채택
가설3	1. 독립적직업탐색행동이 높을수록 서류통과횟수가 높아질 것이다.	채택
	2. 독립적직업탐색행동이 높을수록 면접통보횟수가 높아질 것이다.	기각
	3. 독립적직업탐색행동이 높을수록 취업에 성공할 것이다.	기각
	4. 상호작용직업탐색행동이 높을수록 서류통과횟수가 높아질 것이다.	채택
	5. 상호작용직업탐색행동이 높을수록 면접통과횟수가 높아질 것이다.	채택
	6. 상호작용직업탐색행동이 높을수록 취업에 성공할 것이다.	채택

Ⅵ. 결론 및 시사점

1. 연구결과요약

본 연구는 최근 대학생의 취업경쟁이 심화되고 있는 실정에서 취업의 가장 핵심이라고 할 수 있는 직업탐색행동과 취업에 어떠한 요인들이 영향을 미치는지에 대하여 살펴보았다.

취업의 문을 통과하기 위하여 다각도의 많은 노력들을 기울이고 있다. 때로는 전공분야에 대한 학습보다는 어학이나 기타 다른 측면에 더 많은 노력을 기울이는 경우도 있는 바, 과연 학생들이 자신의 전공에 대해 몰입하는 것이 노동시장 진입하는데 어떤 관련성을 갖는지는 가장 기본적인 관심사일 것이다. 따라서 본 연구는 이러한 관심사에 대한 전공분야에 관심을 가지고 몰입하는 것이 과연 직업을 탐색하는 행동에 어느 정도의 영향을 미치는지를 연구하였다. 또한 진로탐색행동을 성공적으로 수행할 수 있다는 능력에 대한 자신감으로 정의되는 Solberg의 '진로탐색효능감'을 독립변수로 사용하여 직업탐색행동에 미치는 영향에 대해서도 살펴보았다.

연구결과들을 요약하면 다음과 같다. 첫째 대학생의 전공몰입과 직업탐색행동과의 관계를 살펴보았다. 상관관계분석결과 전공몰입과 구인광고를 보거나 이력서 및 전자메일을 보내는 행동 즉 시간소비가 적고 직접적인 개인 접촉이 없는 편인 독립적 직업탐색행동(detached job search strategy)과 정적인 관계가 있는 것으로 나타났다. 반면에 전공몰입과 자신의 강점과 약점 등을 솔직하게 고용과 관련된 곳에서 이야기를 나누는 등 시간과 접촉의 기회와 위험이 수반되는 상호작용적직업탐색행동(interactive job search) 과는 부적의 관계를 나타냈다.

둘째, 진로탐색효능감과 직업탐색행동과의 관계를 살펴보았다. 진로탐색효능감의 하위요소인 개인탐색효능감은 독립적직업탐색행동에는 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났으나, 상호작용적직업탐색행동에는 부적의 관계를 나

타냈다. 진로탐색효능감의 하위요소인 관계구축효능감은 직업탐색행동의 하위요소인 독립적직업탐색행동과 상호작용적직업탐색행동 모두 유의한 관계를 나타냈으며 이는 관계구축효능감이 높을수록 직업탐색행동의 빈도가 높아질 것이라는 것을 보여준다. 마지막으로 진로탐색효능감의 하위요소인 면접효능감은 직업탐색행동의 하위요소인 독립적직업탐색행동과 상호작용적직업탐색행동 모두 유의한 관계를 나타냈으며 이는 면접효능감이 높을수록 직업탐색행동에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다.

셋째, 직업탐색행동과 취업의 관계를 살펴보았다. 취업의 변수에는 단순히 취업여부만 설정하지 않고 우리나라의 채용과정을 고려한 서류통과횟수, 면접통보횟수의 수를 설정하였다. 상호작용적직업탐색행동은 취업과 정적인 상관관계가 나타났다. 회귀분석결과 상호작용적직업탐색행동은 취업여부, 서류통과횟수, 면접통보횟수가 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 하지만, 독립적직업탐색행동은 서류통과횟수의 관계에는 정적인 상관관계가 나타났지만 면접통보횟수와 취업여부와의 관계에서는 부적의 관계를 나타냈다.

2. 시사점 및 연구의 한계점

본 연구는 광주지역의 대학교 졸업예정자 및 졸업자들을 대상으로 하였다. 본 연구가 지니는 시사점은 다음과 같다.

첫째 취업의 경쟁이 심화되고 있는 실정에서 성공적인 취업을 위한 다각도의 노력 중에서 대학의 주요 기능 중의 하나인 전공분야의 지식과 기술을 전수하는 측면이 되는 전공몰입의 중요성에 대한 연구를 시도했으며, 직업탐색행동에 있어서 전공분야에 적극적인 관심을 가져야한다는 측면이 강조가 될 필요가 있음을 시사한다.

둘째 진로탐색효능감을 하위요인으로 구분하여 각각의 하위요인에 대하여 알아봄으로써 세부적인 하위요인이 직업탐색행동에 미치는 영향에 대해 파악하

였다. 진로탐색효능감의 하위요인 중 관계구축효능감과 면접효능감은 직업탐색행동에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 개인탐색효능감은 독립적직업탐색행동에는 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났지만 상호작용적직업탐색행동에는 유의한 상관관계가 나타나지 않았다. 결국은 자기 자신의 능력에 대해서 잘 알고 인식하는 믿음과 신념도 중요하지만 직업을 탐색하는 행동에 있어서는 대인과의 관계측면에서의 자신감, 믿음이 중요하다는 것을 시사한다.

셋째 적극적인 직업탐색행동이 취업에 영향을 주고 있다고 제기되는 가운데 취업에 영향을 미치는 직업탐색행동의 하위 영향요인을 파악하였다. 본 연구에서는 직업탐색의 행동의 하위요인인 적극적인 직업탐색행동 즉, 시간소비가 많고 위험수반이 따르는 상호작용적 탐색행동과 취업성과와는 긍정적인 영향을 미치지만, 소극적인 직업탐색 즉, 시간소비가 적고 직접적인 개인접촉이 없는 독립적 탐색행동과는 부적의 관계를 나타냄을 알 수 있다. 따라서 성공적인 취업의 성과를 나타내기 위해서는 이메일을 통한 구직서류제출 등에서 벗어나 직접 발로 뛰어다니며 많은 대인관계 속에서의 액티브한 탐색행동이 결국은 성공적인 취업과 관계가 있음을 나타내고 있다.

본 연구는 몇 가지의 한계점을 가지고 있으며 이와 관련하여 추가적인 연구가 필요하다. 첫째 본 연구는 우리나라 광주지역의 2개 대학의 4년제 대학생과 졸업예정자를 하였으므로 국내의 모든 지역의 대학생들을 일반화하는 데에는 제한적이다. 따라서 이에 대한 추가적인 연구가 필요하다.

둘째 본 연구는 현재 대학 재학생중심으로 이루어졌으며 취업자의 표본을 확보하는 데는 수량적으로 미비하다. 또한, 대기업보다는 중소기업의 취업자가 많은 편이며 인턴까지 취업으로 포함시켰다. 따라서 본연구의 표본은 취업자의 표본보다 재학생의 수가 월등이 많은 편이다. 향후의 연구에는 보다 더 많은 취업자의 표본과 함께 대기업을 포함한 연구가 필요하다.

셋째 최근 직업탐색행동 연구에서 Saks & Ashforth(2000)는 취업성과를 단순히 취업상태로 보는 것에서 한걸음 더 나아가 취업효과성(employment effectiveness)이라는 새로운 취업성과의 변수를 고려해야한다고 하였다.

따라서 향후 연구에는 취업후의 업무성과, 조직몰입, 직무만족, 이직율, 임금수준 등과 어떠한 관계가 있는지를 살펴볼 필요가 있다.

비록 몇몇의 한계점이 있기는 하지만 본 연구는 전공몰입과 진로탐색효능감이 직업탐색행동에 영향을 주는 변수임을 실증적으로 검증한 연구로서 의미를 가질 수 있다.

<참고 문헌>

국내문헌

강영숙,이은정(2006), 사회복지학 전공대학생들의 전공만족도가 진로결정 수준에 미치는 영향. 한국사회복지조사연구, 15, 1-22

김호정(1999), 신뢰와 조직몰입, 한국행정학보, 33, 2, 19-36

남순현(2005), 전공몰입과 직업가치:성별, 지역별, 계열별 차이를 중심으로, 교육심리연구 제 19권 제 1호 Vol 19, No. 1, 223-242

장욱희(2007), 대학생의 진로관련 효능감이 직업탐색행동 및 구직성과에 미치는 영향에 관한 연구, 숭실대학교 대학원 박사학위논문

장욱희(2009), 대학생의 역량과 구직성과와의 관계에 관한 연구, 인사관리연구 제33권 3월 31-59

장재윤(2007), 대학에서 '전공'에 몰입하면 좋은 직장을 얻게 되는가? 대학생들의 전공몰입이 취업의 질에 미치는 효과에 있어서의 성차, 한국심리학회지;산업 및 조직, Vol 20, No. 4, 415-435

장재윤(2003), 대학 4학년생들의 전공몰입 관련변인들, 한국심리학회연차학술발표 논문집, 181-182

오인수(2002), 일반적 자기효능감;개념, 측정관련 이슈와 인적자원관리 측면의 시사점, 심리학회지:산업 및 조직, Vol 15. No. 3, 65-66

이지영(2004), 진로미결의 선행변인과 결과 변인의로서의 직업탐색행동 및 구직성과, 서울대학교 석사학위논문

채서일(2007), "사회과학조사방법론 3판", 비앤엠북스.

최옥현(2006), 대학생의 애착관계 및 유형과 진로탐색효능감이 진로발달에 미치는 영향, 한국상담학회

광주매일신문(2009), 상반기 10대 취업뉴스

노동부(2005), 고용동향 분석

노동통계연감(2008)
부산일보(2009), 취업에 유리한 강의 잡아라 대학 수강신청 전쟁
연합뉴스(2009), 광주전남청년층 실업 심각
한국경제신문(2009), 광주실업률 전국 두 번째

국외문헌

Bandura, A.(1977). Self-efficacy; Toward a unifying theory of behavioral change, *Psychological Review*, 84, 191-215

Bandura, A.(1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *America Psychologist*. 37(2), 122-147

Bandura, A.(1986). Social Foundations of Thought and Action: A social Cognitive Theory. Englewood Cliffs, NY:Prentice Hall.

Barber, A. E., Daily, C. L., Giannationio C. M., Pillips J. M.(1994). Job search activities: an examination of changes over time. *Personnel Psychology*, 47, 739-757

Beatty, R.(1992). The New Complete Job Search. New York: Wiley.

Becker, H. S.(1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-42

Betz, N. E., & Hackett, G.(1981). A self-efficacy approach to the career development of woman. Journal of Vocational Behavior,18, 326-339

Betz, N. E., & Hackett, G.(1983). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. Journal of Counseling Psychology,28(5),399-410

Deshpande, S., & Schoderbek, p. (1993). Pay allocations by managers: A policy capturing approach. *Human Relations* 46, 465- 479

Dyer, L.(1973). Job search succes of middle-age managers and engineers. Individual and Labor Relations Review,26,969-979

Eby, L., & Buch, K.(1994). The effect of job search method, sex, activity level and emotional acceptance on new job characteristics;Implications for counseling unemployed professionals. Journal of Employment Counseling,31,69-82.

Ellis, R & Taylor, M. S.(1983). Role of self-esteem within the job search process. *Journal of Applied Psychology*, 68 632- 640

Holland J. L., Magoon. T. M., & Spokane, A. R.(1981). Counseling Psychology: Career interventions, research and theory. *Annual Review of Psychology*, 32. 279-305

Hom, P.,&Griffeth, R., & Sellaro, C.(1984). The validity of Mobley;s(1997) model of employee turnover. Organizational Behavior and Human Performance,34,141-174

Lazear, E.(1986). Rides and offer matching. In R. Ehrenberg(Ed), Research in labor economics. Vol. 8. 141-165. Greenvich., CT:JAL Press.

Lent, R. W., Brown, S. D., & Larkin, K. C.(1984). Relation of self-efficacy expectation to academic achievement and persistence. *Journal of Counseling Psychology*. 31. 356- 363

March, J. G. & Simon, H. A.(1958). Organizations. N.Y:John Wiley and Sons.

Multon, K. D., Brown, S. D.,& Lent, R. W.(1991). Relation of self-efficacy beliefs to academic outcomes; A meta-analytic investigation. Journal of Counseling Psychology, 38,30-38

O'Reilly III. C. A. ,& Caldwell, D.F.(1981). The commitment and job tenure of new employees: Some evidence of postdecisional justification. Administrative Science Quarterly, 26,597-616.

Porter, L. w., Porter, Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P.

V(1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technician, Journal of Applied Psychology, 59, 603-609

Saks, A. M. Ashforth. B.(1999). Effects of individual differences and job search behaviors on the employmnet status of recent university graduates. Journal of Vocational Behavior, 54, 335-349

Saks, A. M. Ashforth. B.(2000). Change in job Search Behaviors and Employment Outcomes. *Journal of Vocational Behavior.* 56, 277 - 287

Schwab, D. P., Rynes. S. L., & Aldag, R.J.(1987). Theories and research on job search and choice. In k.. M. Rowland & G. R. Ferris(Eds). *Research in Personnel and Human Resources Management.* Vol. 5. 129-166 Greenwich CT:JAL Press.

Solberg. V. S., Good. G., D., Holm. C., Hohner, R., Zima, N., Hefferman. M., & Malen.(1993). Personal agency, Career Development and career search Behavior: Effects of Career Self-Efficacy and Personality upon Career Outcomes, Manuscript submitted for publication

Solberg. V. S., Good. G., D., Holm. C., Hohner, R., Zima, N., Hefferman. M., & Malen.(1994). Assessing career search expectations; Development and validation of the career search efficacy scale, *Journal of Career Assessmen*t, 2, 1111-123

Steffy, B., Shaw, K., & None, A.(1989). Antecedents and consequences of job search behaviors. *Journal of Vocational Behavio*r, 35. 254-269

Taylor, K.M., & Popma, J.(1990). An examination of the relationship among career decision-making self-efficacy, career salience, locus

of control, and vocational indecision. *Journal of vocational behavior,* 37, 17-31

Wallace, G. R., & Walker, S. P.(1990). Self concept, vocational interests and choice of academic major in college students. College Students Journal,23, 361-367

<부록>

대학생의 구직 현황 조사 설문지

안녕하십니까?

바쁘신 중에도 본 설문에 응해주셔서 감사합니다. 저는 조선대학교 경영대학원 석사과정에서 "대학생의 전공몰입이 직업탐색행동과 취업성과에 미치는 현황"이라는 주제로 논문을 준비하고 있습니다. 본 설문은 학술적인 목적으로 이루어지는 순수한 연구입니다.

본 설문을 통하여 수집된 자료는 본 연구의 자료로만 사용되며, 기타 용도로는 이용되지 않을 것입니다. 귀하의 정성 어린 응답은 본 연구에서 중요한 자료가 되오니 바쁘시더라도 성의껏 응답해 주실 것을 부탁드립니다.

2009년 11월 13일

본 설문내용 대해서 궁금하시거나 의문사항이 있으시면 연락을 주십시오.

연구자: 조선대학교 경영대학원 석사과정 박민경
지도교수: 조선대학교 경영대학원 정진철 교수
TEL:010-3920-4259, E-mail: maripark7@gmail.com

가. 다음은 앞으로의 진로를 위해 수행하는 행동들을 제시한 것입니다. 각각의 문항을 읽고 제시된 활동들에 대하여 자신이 어느 정도 자신 있게 수행할 수 있다고 생각하는지를 해당하는 항목에 √표시 하여 주시기 바랍니다.

NO	문 항	전혀 자신 없음	자신 없음	보통 이다	자신 있음	매우 자신 있음
1	나의 직업에 대한 가치관을 확인하여 평가할 수 있다.	1	2	3	4	5
2	내가 관심 있는 진로분야에 종사하는 새로운 사람들을 만날 자신이 있다.	1	2	3	4	5
3	내가 지원할 회사에 맞추어 나를 잘 표현할 수 있는 자기소개서를 작성할 수 있다.	1	2	3	4	5
4	면접하는 동안 내가 지원한 분야의 일의 성격에 대하여 파악할 수 있다.	1	2	3	4	5
5	나는 관련자를 만나 인터뷰를 통하여 구직과 관련된 다양한 정보를 얻을 수 있다.	1	2	3	4	5
6	나의 직업선호도를 확인하며 평가할 수 있다.	1	2	3	4	5
7	자신의 개인적 가치관을 명료화하고 검토할 수 있다.	1	2	3	4	5
8	취업을 위해서 내 주변의 대인관계를 활용할 수 있다.	1	2	3	4	5
9	나 자신의 개인적 가치관을 확인하여 평가할 수 있다.	1	2	3	4	5
10	고용주에게 내가 가진 기술과 능력을 잘 표현할 수 있다.	1	2	3	4	5
11	취업기회를 찾기 위해 내 주변의 대인관계를 활용할 수 있다.	1	2	3	4	5
12	나 자신에 대한 지식과 다른 사람의 신념과 가치 그리고 나의 경력정보를 통합해서 현실적이고 만족스러운 진로계획을 세울 수 있다.	1	2	3	4	5
13	직장을 찾고 안정된 고용을 위한 현실적인 전략을 개발 할 수 있다.	1	2	3	4	5
14	내 경력에 있어서 중요한 조직에 참여 할 수 있다.	1	2	3	4	5

NO	문항	전혀 자신 없음	자신 없음	보통 이다	자신 있음	매우 자신 있음
15	나의 일생동안 진로와 관련된 의사결정을 하는데 사용할 수 있는 다양한 기술을 개발 할 수 있다.	1	2	3	4	5
16	면접할 때 성공예감을 줄 수 있는 복장을 착용 할 수 있다.	1	2	3	4	5
17	내가 원하는 경력에서 찾고자 하는 자원이 무엇인지를 알 수 있다.	1	2	3	4	5
18	면접을 확인하기 위해서 인사부서로 직접 접촉할 자신이 있다.	1	2	3	4	5
19	진로결정을 잘하기 위해서 앞으로 내가 취업하게 될 가능성이 있는 회사에 관한 정보를 어디서 찾아야 할지를 알아낼 수 있다.	1	2	3	4	5
20	내가 취업할 분야에서 진로를 계획하기 위해 이미 그 분야에서 자리 잡은 사람들로부터 도움을 구할 수 있다.	1	2	3	4	5
21	만족스러운 경력을 달성할 자신이 있다.	1	2	3	4	5
22	내가 가지고 있는 기술과 능력을 다른 사람에게 잘 보여줄 자신이 있다.	1	2	3	4	5
23	나의 개인적인 능력을 확인하여 평가할 수 있다.	1	2	3	4	5
24	내가 원하는 직업기회를 제공할 수 있는 회사를 규명할 수 있다.	1	2	3	4	5
25	면접하는 동안 직무요건 및 직업환경을 평가할 수 있다.	1	2	3	4	5
26	면접 대비를 준비할 자신이 있다.	1	2	3	4	5
27	면접할 직장에서 도움을 받을 수 있는 사람을 찾아낼 수 있다.	1	2	3	4	5

NO	문 항	전혀 자신 없음	자신 없음	보통 이다	자신 있음	매우 자신 있음
28	나의 직무기술을 확인 할 수 있다.	1	2	3	4	5
29	나의 직업목표를 조직화하고 수행할 수 있다.	1	2	3	4	5
30	사회적인 장애요인들을 잘 극복할 자신이 있다.	1	2	3	4	5
31	직업을 구하기 전에 어떤 직업이 나에게 가능한 대안인지를 조사할 수 있다.	1	2	3	4	5
32	직장 생활하는 동안 개인적인 어려움을 잘 헤쳐 나갈 수 있다.	1	2	3	4	5
33	관련자를 만나 직업이나 직장에 대해 인터뷰하는 동안 사용할 효과적인 질문을 개발할 수 있다	1	2	3	4	5
34	내가 가지고 있는 기술이 다양한 직무에 어떻게 효과적으로 사용될 수 있는지 이해하고 있다	1	2	3	4	5
35	나는 내가 원하는 기업의 시험이나 적성검사에 통과할 자신이 있다.	1	2	3	4	5
36	나는 내가 원하는 기업의 시험이나 적성검사에 대비할 자신이 있다.	1	2	3	4	5

나. 다음은 전공에 대한 몰입의 정도를 제시한 자료입니다. 아래 문항을 읽고 자신의 전공 몰입 정도에 해당하는 항목에 √표시 하여 주시기 바랍니다.

NO	문 항	전혀 그렇지않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	내 전공분야를 통해서 내가 추구하는 가치를 실현할 수 있다.	1	2	3	4	5

2	내 전공에 대해 다른 사람들에게 자랑스럽게 이야기 한다.	1	2	3	4	5
3	내 전공분야의 공부는 하면 할수록 재미있다	1	2	3	4	5
4	현재의 전공이야말로 내가 해볼 만한 최고의 전공이라고 생각한다.	1	2	3	4	5
5	현재의 전공을 택한 것은 결정적인 실수라고 생각한다.	1	2	3	4	5
6	내 전공분야와 관련된 일을 계속해 나가면 돈을 많이 벌 수 있을 것 같다.	1	2	3	4	5
7	어떤 어려움이 있더라도 내 전공분야의 일을 계속해 나가겠다.	1	2	3	4	5

다. 진로와 직업에 대한 정보를 획득하는데 있어 자신이 어느 정도 직업탐색 행동을 수행하고 있는지에 관한 문항입니다. 자신에게 가장 적합하다고 생각되는 부문에 √표시 하여 주시기 바랍니다.

NO	문 항	전혀 자신 없음	자신 없음	보통 이다	자신 있음	매우 자신 있음
1	구직자의 서류를 완성하였다.	1	2	3	4	5
2	구인광고를 보았다.	1	2	3	4	5
3	가능한 일자리가 있는지를 알아보기 위하여 기업에 접촉을 해 보았다.	1	2	3	4	5
4	가능한 일자리가 있는지를 알아보기 위하여 기업의 인사부서에 접촉을 해 보았다.	1	2	3	4	5
5	온라인 또는 오프라인으로 구직서류를 제출하였다.	1	2	3	4	5
6	전에 일했던 또는 알고 있던 기업에 접촉을 해보았다.	1	2	3	4	5
7	공공 직업안정기관을 문의하거나 방문하였다.	1	2	3	4	5

NO	문 항	전혀 자신 없음	자신 없음	보통 이다	자신 있음	매우 자신 있음
8	외부의 민간취업알선기관에 문의하거나 방문하였다.	1	2	3	4	5
9	교수님이나 주변에 있는 사람과 접촉해보았다.	1	2	3	4	5
10	주변에 아는 사람과 일자리를 찾는 것에 대해 이야기를 나누어 보았다.	1	2	3	4	5
11	자신의 관심있는 일자리에 관한 시험관련 기출문제에 대한 자료를 찾았다.	1	2	3	4	5

라. 아래 문항을 잘 읽고 자신이 그동안 구직과 관련된 성과내용을 솔직하게 기입하여 주십시오.

☞ <u>최근 12개월간의</u> 구직과 관련된 내용에 기초합니다.

☞ 단기간의 임시직 및 아르바이트와 관련된 구직활동의 경우는 제외 됩니다.

NO	문 항	전혀 없음	1회	2회	3회	4회	5회	6회	7회	8회	9회 이상
1	자신의 채용 관련 시험(필기)/적성검사 통과횟수는?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	자신이 제출한 1차 서류 통과 총 횟수는?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	면접 통보 총 횟수?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	자신의 면접 참여 경험 총 횟수?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	총 합격 횟수는?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

	문 항
6	자신의 진로 방향에 대해서 조언 및 도움이 되어 줄 멘토가 있습니까? ① 있다 ② 없다
7	자신의 현재 상태는? ①취업 ②인턴 ③미취업
8	자신이 취업을 했다면 고용형태는 다음 중 어디에 해당됩니까? ① 정규직 ② 비정규직(계약직 등) ③ 기타( )
9	자신이 인턴사원 혹은 취업을 했다면 기업의 규모 형태는 어디에 해당됩니까? ① 초대기업(1,000인 이상) ② 대기업(300인 이상 10,000인 미만) ③ 중견기업(100인 이상 300인 미만) ④ 중소기업(100인 미만) ⑤ 공기업 ⑥ 기타 ( )

(* 면접 참여 경험 횟수: 참여한 기업별 총 횟수, 가령 한 기업의 1차,2차 면접에 모두 참여한 경우는 총 1회가 됩니다.)

마. 개인 신상

1. 성별: ☐ 남성 ☐ 여성
2. 학년: ☐ 3학년 ☐ 4학년 ☐ 휴학생 ☐ 졸업생
3. 전공: ☐ 인문계열 ☐ 어문 계열 ☐ 사회과학계열 ☐ 상경계열 ☐ 법학계열 ☐ 공학 계열 ☐ 정보과학계열 ☐ 자연과학계열 ☐ 예체능계열 ☐ 기타
4. 구직을 희망하는 기업의 형태는?
   ☐ 대기업 ☐ 중견기업 ☐ 공사 ☐ 정부기관
   ☐ 협회 및 단체 ☐ 외국계 기업 ☐ 기타 ( )
5. 희망 산업 분야는 구체적으로 어디에 해당하는가?
   ☐ 제조업 ☐ 유통 ☐ 건설업 ☐ 통신업 ☐ 정보산업
   ☐ 금융업 ☐ 교육업 ☐ 기타 서비스업 ☐ 기타( )
6. 자신의 취업 희망 직종은?
   ☐ 일반 사무 관리직 ☐ 연구직 ☐ 기술직 ☐ 영업직 ☐ 기타( )

설문에 응답하여 주셔서 감사합니다.

저작물 이용 허락서

학 과	경영학과	학 번	20089012	과 정	석사
성명	한글: 박민경 한문: 朴敏鐄 영문: PARK MIN KYUNG				
주소	광주광역시 광산구 월계동 호반아파트 106동 502호				
연락처	010-3920-4259 E-MAIL: jesus-min@hanmail.net				
논문제목	한글 : 대학생의 전공몰입과 진로탐색효능감이 직업탐색행동과 취업에 미치는 영향에 관한 연구 영문 : A Study on the University Student's Major Commitment and Career-Related Self-Efficacy on Vocational Exploration Behavior and Employment				

본인이 저작한 위의 저작물에 대하여 다음과 같은 조건 아래 조선대학교가 저작물을 이용할 수 있도록 허락하고 동의합니다.

- 다 음 -

1. 저작물의 DB구축 및 인터넷을 포함한 정보통신망에의 공개를 위한 저작물의 복제, 기억 장치에의 저장, 전송 등을 허락함
2. 위의 목적을 위하여 필요한 범위 내에서의 편집・형식상의 변경을 허락함. 다만, 저작물의 내용변경은 금지함.
3. 배포・전송된 저작물의 영리적 목적을 위한 복제, 저장, 전송 등은 금지함.
4. 저작물에 대한 이용기간은 5년으로 하고, 기간종료 3개월 이내에 별도의 의사표시가 없을 경우에는 저작물의 이용기간을 계속 연장함.
5. 해당 저작물의 저작권을 타인에게 양도하거나 또는 출판을 허락을 하였을 경우에는 1개월 이내에 대학에 이를 통보함.
6. 조선대학교는 저작물의 이용허락 이후 해당 저작물로 인하여 발생하는 타인에 의한 권리 침해에 대하여 일체의 법적 책임을 지지 않음
7. 소속대학의 협정기관에 저작물의 제공 및 인터넷 등 정보통신망을 이용한 저작물의 전송・출력을 허락함.

2009년 12월 31일

동의여부 : 동의(0) 반대( )

저작자: 박민경 (서명 또는 인)

조선대학교 총장 귀하