

대학졸업자의 진로결정 자기효능감과 직업기초 역량교육이 진로행동을 매개로 행복에 미치는 영향

박시남¹⁾ · 신승원²⁾

요약

본 연구의 목적은 대학졸업자의 진로결정 자기효능감과 직업기초역량교육이 진로행동을 매개로 행복에 어떻게 영향을 미치는지를 살펴보고 그 간접효과의 유의성을 확인하고자 하는 것이다.

연구 목적을 달성하기 위해 한국교육고용 패널조사(KEEP)의 10, 11차에 조사된 설문자료 중 2012학연도에 서 2014학년도 2월까지 대학을 졸업한 학생 896명을 대상으로 하였다. 연구모형을 통계적으로 검증하기 위 해 SPSS(18)과 Mplus(7.2)를 사용하였고 분석 방법으로는 구조방정식이 활용되었다.

연구결과는 다음과 같다. 첫째, 대학졸업자의 진로결정 자기효능감이 행복에 유의미하게 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 진로결정 자기효능감이 진로행동 즉 불안정한 첫 일자리로의 진입에 유의 미하게 부정적인 영향을 미치고 진로행동을 매개로 한 간접효과는 유의미하게 부정적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 종합적으로 진로결정 자기효능감에서 행복에 이르는 직접효과와 간접효과의 총합은 유의 미하게 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 직업기초역량교육이 행복에 유의미하게 긍정적인 영향을 미치나 진로행동을 매개로 행복에 이르는 간접효과는 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 셋째, 진로 결정 자기효능감이 진로행동에 유의미하게 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 직업기초역량 교육은 진로행동에 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 넷째, 대학졸업자의 진로행동은 행복에 긍정적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이상의 연구결과로 도출된 결론은 진로결정 자기효능감, 직업기초역량교육 및 진로행동이 대학졸업자의 행 복에 영향을 주었다는 것이다. 본 연구의 관리적 시사점은 청년층의 진로 및 취업이 행복에 영향을 미치는 중요한 변인이고 그들의 행복을 높이기 위해서는 진로결정 자기효능감을 높이고 직업기초역량교육의 질적 인 측면을 보완하여 합리적인 진로행동을 촉진할 수 있는 진로 프로그램의 도입이 요구됨을 확인한 것이다.

I. 서론

20대 청년기의 핵심 발달과업인 자아정체감 확립은 진로를 계획하고, 직업을 찾는 것과 직 결되어 있다. 즉, 직업을 갖는다는 것, 그리고 진로를 정한다는 것은 ‘자신이 누구이며, 무엇을 통해 기여할 수 있고, 언제 존재의 가치를 인식하는지’라는 자아정체감의 개념과 불가분의 관

1) 주저자, 서강대학교 사회과학부(psnam@sogang.ac.kr)

2) 교신저자, 숭실대학교 사회과학부(ssw@ssu.ac.kr)

계임을 알 수 있다. 이런 관점에서 청년층에게 첫 취업은 성인기로의 진입을 의미하는 사건이자, 이후 그들의 인생항로를 좌우할 주요 사건이기도 하다(Arnett, 2000). 이처럼 직업은 경제적, 사회적인 의미는 물론 자아정체감 확립 및 자아실현의 의미를 내포하고 있으므로, 청년층의 삶에 진로와 취업은 지속해서 중대한 영향을 미칠 수밖에 없다. 인간의 전 생애에 걸친 발달은 자아정체성을 찾고 자아정체감을 확립하는 과정이라는 Erikson의 전제에 기초해 볼 때, 진로미결정이나 미취업과 같은 정체감 혼돈의 상황에 놓일 경우 삶의 만족에 대한 질과 수준은 저하될 수밖에 없다. 다시 말해, 합리적으로 진로를 선택하고 결정할 수 있다는 효능감에 기초하여 진로를 준비하고, 그에 부합하는 행동을 취하고, 원하는 일을 하는 것은 행복한 삶을 위해 필수적이다.

이와 같이 진로와 심리 영역에서는 개인이 자신의 특성과 흥미에 맞는 직업을 찾고 그 일에 몰입할 때, 일의 생산성이 높아질 뿐만 아니라 개인의 행복도 증진될 수 있다는 전제를 기초로 한다. 혹은 이와는 역으로, 개인이 행복할 때 일에 대한 생산성이 높아진다는 연구 결과들도 있다. 특히, 진로와 행복의 상관에 대한 연구는 경제적 능력이나 사회적 지위와 행복에 대한 주제에서 진로발달과 주관적 행복에 대한 주제로 그 초점이 바뀌고 있다. 즉, 행복한 사람들은 덜 행복한 사람들 보다 더 많은 돈을 벌고 더 높은 성취를 보이는 경향이 높다고 보고되어 왔으며(Lent & Brown, 2008), 최근의 연구들은 진로발달과 주관적 행복 간에 상호관계가 있음을 지지하고 있다(송창용, 손유미, 2013, 안태용, 김신예, 2013).

진로와 취업, 행복 간의 긴밀한 상호의존성에도 불구하고 청년층의 취업과 관련한 다양한 통계 자료는 취업 및 진로의 암울한 현실을 반영하고 있다. 지속되는 경제여건의 악화 및 고용시장의 불안정으로 인한 청년층 실업률 증가는 대학생들에게 심각한 취업 스트레스로 작용하고 있으며, 이는 대학생의 심리사회적 적응 및 행복감을 위협하는 한 요소로 작용하고 있다(조혜정, 2013). 2014년 2월 청년층 고용률은 40.6%로 경제협력개발기구(OECD)회원국 평균(50.9%)보다 10%포인트 이상 낮은 형편이고, 졸업 후 구직 기간은 평균 11개월이며, 성인 전체 실업률 2배 이상의 청년실업률을 기록하고 있다(한국고용정보원, 2014). 심지어 글로벌 금융위기 이후 정규직 일자리가 단기 계약직으로 대체되는 현상이 두드러지면서 청년층의 1년 이하 계약직 비중은 2011년(20.8%) 이후 계속 20%대를 유지하고 있다(김준일, 2015). 이에 청년층은 정도의 차이는 있으나 진로결정에 대한 낮은 자기효능감과 무력감, 취업난에 따른 불안과 우울 증세, 심각한 스트레스 등에 빠져 있다. 특히, 고학력자의 미취업 및 불안정한 첫 일자리로의 진입에 따른 잦은 이직률은 사회와 사회 구성원 모두의 건강과 행복에 심각한 부정적 영향을 미치기 때문에, 그들의 상황적 요인 및 심리적 변인과 진로행동 등을 통합적인 차원으로 접근해야 할 필요성이 있다.

청년층의 진로발달 수준은 진로결정 자기효능감 및 진로행동 그리고 진로성숙의 개념으로 주로 설명되고 연구돼 왔는데, 이들 변인은 진로를 합리적으로 탐색하고 선택해 가는 과정에 영향을 미치는 대표적인 성향이다. 진로행동은 진로와 관련된 태도나 인식을 실제로 행동에 옮기는 정도를 의미하는 것으로, 자신과 직업에 관한 정보 수집, 진로목표 달성에 필요한 교육

훈련 등에 참여하는 것을 뜻한다(김봉환, 1997). 이러한 진로행동은 청년층이 자신들의 취업에 대한 선호 성향을 이해하고 취업준비를 맞추는 것으로 발견되는데, 그들에게 취업준비는 단순한 직장선호도 차원을 넘어 그들이 축적해 온 경험, 동기, 능력, 삶의 가치와 비전이 응축된 복합적 개념이다(이왕일, 김문조, 2015). 이와 유사한 맥락에서 안태용, 김신예(2013)는 진로결정이 대학생의 진로만족 및 삶의 만족에도 부정적인 영향을 미칠 것이라 강조한다. 따라서, 진로행동에 관한 연구는 개인이 진로를 선택하고 결정하는데 어떠한 요인이 영향을 미치는지, 진로행동 결정에 어려움을 겪을 때 어떤 도움을 주어야 하는지와 같은 문제에 관심을 가져야 한다(고향자, 1992).

또한, 진로결정 자기효능감은 진로결정에 있어 자기 능력에 대해 가지는 자신감을 의미하는 개념으로서(Taylor & Betz, 1983), Lent와 Brown(2008)의 사회인지진로만족모형에 따르면 진로결정 자기효능감은 진로만족 및 삶의 만족에 직간접적으로 영향을 미치는 주요 변인이다. 진로성숙과 진로발달로 이어지는 청년층의 진로결정 자기효능감과 진로행동은 가까운 장래 그들 자신에게 적합한 직업을 선택하여 만족스러운 직업생활을 하게 될 가능성을 높인다는 점에서 그들의 행복에 기여할 수 있다(Luzzo, 1996). Taylor와 Betz(1983)의 연구에 따르면 전반적으로 진로의사결정 자기효능감은 진로를 결정하지 못한 사람을 이해하는 데 유용할 수 있음을 시사한다.

최근까지 진로와 취업 관련 변인들이 청년층의 스트레스나 불안 등의 부정적 심리상태에 미치는 영향에 대한 연구는 활발하게 이루어졌지만, 행복과 같은 긍정적 정서에 미치는 영향에 대한 연구는 상대적으로 미흡하다(김호영, 박철웅, 2007). 또한, 개인의 행복과 그가 추구하는 직업 혹은 진로는 밀접한 연관성을 맺고 있음에도 불구하고, 진로 및 취업 분야의 연구들은 취업여부 혹은 취업성과와 같이 대학생의 진로 성숙 수준이나 진로준비 상태를 평가하는 측면에 집중됐으며, 행복과 진로 변인 간의 상관에 대한 연구는 미흡하게 이루어진 실정이다. 이에 본 연구에서는 진로결정 자기효능감과 직업기초역량교육이 어떻게 대학졸업자의 행복에 영향을 미치는지를 진로행동이라는 매개변수를 중심으로 살펴보고자 한다. 본 연구의 목적은 대졸자의 진로결정 자기효능감, 직업기초역량교육 및 진로행동이 그들의 행복에 어떤 영향을 미치는지를 알아보는 것이다.

II. 선행연구 검토

1. 진로결정 자기효능감

대학생의 진로결정 문제는 삶의 발달 단계에서 이루어져야 할 핵심적인 발달과업중의 하나이다. 진로결정 자기효능감(career decision-making self efficacy)은 진로 선택 및 결정과 관련된 과제나 활동을 성공적으로 수행할 수 있다는 자신감, 그 과정에서 합리적인 판단을 할 수

있다는 확신성으로 정의된다(Taylor & Betz, 1983). 진로결정 자기효능감을 이해하기 위해서는 자기효능감(self-efficacy)의 개념 이해가 선행되어야 하는데, 자기효능감은 목표한 과업을 완수하기 위하여 동기를 부여하고, 행동을 계획하며, 그에 따른 수행을 할 수 있다고 믿는 자신의 능력에 대한 신념으로 정의된다(Bandura, 1986).

사회인지이론은 자기효능감이 높은 사람은 특정한 과업이나 목표를 완수하고 장애를 극복할 때 자기효능감이 낮은 사람에 비해 상대적으로 더 노력한다는 가정에 기초한다. 즉, 낙관성, 미래에 대한 긍정적 기대, 부정 정서와 긍정 정서의 균형 감각, 삶에 대한 만족감 모두 자기효능감에 뿌리를 두고 있다(Lopez, 2011). 이처럼 Bandura(1977)가 사회인지이론에서 제시한 자기효능감을 Hackett와 Betz(1981)가 진로발달이론에 접목시켜 진로결정 자기효능감이 진로의 사결정과정에서 중요한 변인임을 강조하면서 이 분야의 연구에 새롭고도 의미 있는 관점을 제시한다. 진로결정 자기효능감은 개인의 진로를 결정하는 데 긍정적이고 유의한 영향을 미치는 내재적 변인일 뿐만 아니라(신정옥, 2012), 전공, 학문, 직업선택, 진로탐색활동 등의 영역에도 결정적인 예언력을 가지고 있다(Lent, Brown, & Hackett, 1994). 이와 관련하여 Lent와 그 동료들(1994)도 지각된 자기효능감이 흥미 발달에 중요한 역할을 하고 진로 선택, 진로행동, 그리고 수행 달성과 관련이 있다고 보고하였다. 또한, Betz와 그 동료들(1996)은 Holland의 성격 유형을 기초로 직업적 자기효능감 검사(Skills Confidence Inventory)로 측정하여 직업 흥미와 직업 자기효능감, 직업 선택의 상관관계를 입증하였다. 이상과 같이 여러 학자의 진로결정 자기효능감에 대한 정의와 연구결과를 종합해보면, 진로결정 자기효능감은 자신의 진로 및 취업을 결정하는 데 있어서 성공적으로 할 수 있다고 믿는 확고한 신념으로 개인의 진로개발, 취업성과 및 긍정적 정서 및 행동에 유의한 영향을 미칠 수 있음을 추론할 수 있다.

2. 직업기초역량교육

역량(competency)이란 조직의 성과 창출을 위한 개인의 성공적인 직무수행 능력으로, 진로 및 직업 분야에서 진로 역량, 혹은 직업기초 역량으로 적용되고 있다. 진로 및 직업 분야에서 추구하는 역량의 의미는 단편적 정보 습득이나 일회적 진로 결정 차원을 넘어선, 개인의 진로 관련 가치와 태도의 변화를 유도하여 행복한 삶을 살게 하는 밑거름이 되게 하는 것이다(Skorikov, 2007). 즉, 직업기초역량은 대학생이 미래에 어떤 직업에 종사하더라도 반드시 갖추어야 하는 핵심적인 기초능력이며, 직업 적응 능력으로, 대학의 교육과정을 통해 길러질 수 있는 능력이다(진미석, 손유미, 주휘정, 2011). 이에 대해 황미경과 문영주(2012)는 대학생이 삶의 지향점을 설정하고, 진로를 선택하고, 그러한 선택이 실제로 구현될 수 있도록 준비하고 적응하는 과정에서 발달시켜야 하는 필수적인 능력이라 규명하였으며, 정철영 외(2001)는 직종이나 직위에 상관없이 직무를 성공적으로 수행하는데 공통으로 필요한 지식, 기술, 태도라고 보았다. 이상과 같이, 직업기초역량은 평생 진로발달의 관점에서 개인이 일생 동안 수행하는 다양한 역할과 경험을 자기 주도적이며 합리적으로 선택·준비·비교 및 평가하며 관리할 수 있는 지

식, 기술, 태도로 정의됨에 기초할 때, 이러한 역량의 요소로는 일반적으로 자신에 관한 이해, 직업에 대한 지식 등을 포괄한다(진미석 외, 2011).

대학생의 직업기초역량에 대한 대표적인 연구 결과는 교육과학기술부와 한국직업능력개발원이 주도하여 개발한 대학생 핵심역량 진단시스템(Korea Collegiate Essential Skill Assessment: K-CESA)으로, 기업의 대학교육에 대한 요구조사를 근거로 직업기초능력을 계량화하여 대학 교육의 한계를 극복하는 것이 목적이다(이장익, 김주후, 2012). K-CESA는 의사소통능력, 대인 관계능력, 자원·정보·기술의 활용능력, 자기관리 역량, 글로벌 역량, 종합적 사고력의 총 6가지 하위 영역으로 구성된다(이장익, 김주후, 2012).

최근에는 스펙 중심의 채용문화에서 벗어나 역량중심 또는 직무중심의 채용으로의 변화가 두드러지게 나타나고 있다. 역량(직무)중심 채용이란 해당 직무를 실제로 수행할 수 있는 적합한(right) 능력이 있는지를 확인하고, 이와 관련된 경력을 보유하고 있는지를 파악하는 것이다(신승원, 박시남, 2015). Dubois(1993)는 역량이 채용을 비롯해 인재개발, 성과평가, 보상 등 인적자원관리 시스템을 통합하는데 매우 효과적인 도구로서, 직무중심의 인적자원관리를 대체하는 새로운 패러다임이라고 강조하였다. 역량을 기반으로 한 선발과 채용은 조직에서 요구하는 역량과 구직자가 보유한 역량의 적합성이 높을수록 유효성 측면에서 긍정적 영향을 줄 수 있다는 가정에 근거하고 있다(황규대, 2010). 이는 또한 취업 준비생인 대학생들이 직무와 관련성이 없는 스펙 혹은 과도한 스펙을 쌓는 대신 직무의 특성과 기업이 요구하는 인재상을 정확히 이해하고, 필요한 역량을 체계적으로 갖추는 것이 현실적으로 더욱 필요하다는 시사점을 준다(신승원, 박시남, 2015).

3. 진로행동

진로행동이란 진로결정 대안 중에서 가능성 있는 대안을 선택하고 결정하는 행동을 말한다(Miller, 1968). 진로행동은 개인이 직장을 선택할 때 중요하게 여기는 다양한 경제적, 비경제적 요소를 포괄하는 취업선호 성향 또는 취업눈높이와 일맥상통하는 개념으로, 효과적인 진로결정을 위하여 수행해야 하는 행동 및 진로결정 사항을 실행하기 위한 행위를 의미한다. 청년층의 진로행동, 즉 취업눈높이는 단순한 직장 선호도 차원을 넘어 그들이 축적해 온 동기, 능력, 경험, 가치관을 아우르는 복합적 개념이다(이왕원, 김문조, 2015).

백광숙(2008)의 연구에서는 대학생들을 대상으로 진로행동을 불안정한 첫 일자리로의 진입과 하향 취업화, 자발적 노동시장 이탈 등의 변수로 분류하여 청년실업에 대한 대학생의 태도가 진로행동에 미치는 영향을 살펴보았다. 이길환과 그 동료들(2012)은 대학생들을 대상으로 실시한 Big 5 성격특성이 불안정한 첫 일자리로의 진입에 미치는 영향에 대한 연구결과를 토대로 대학생의 성격유형에 따른 대학생의 진로행동 및 태도의 변화에 대한 후속 연구의 필요성을 제시하였다.

최근 청년층의 취업선호도는 청년층 실업이나 중소기업 인력난 등과 연계되어 사회적으로

많은 관심을 받고 있는 주제인데, 실질적으로 취업선호도에 대한 경험적 연구는 드물고 청년층의 높은 취업눈높이로 인한 구직과정과 노동시장에 미치는 여러 가지 부작용들에만 초점이 모아져 있는 실정이다. 본 연구에서 취업선호 경향을 지칭하는 진로행동의 효과는 20대 청년층의 핵심 과제인 ‘첫 직업’이 가지는 의미를 찾고 행복과의 연계성을 살피는 것이다. 진로행동은 20대 청년층의 비전과 희망이 현실적 단계로 표출된 것이라 할 수 있으며, 적극적 진로행동을 하는 대학졸업자는 취업 과정에서의 전략적 선택을 통해 정적인 효과를 이끌어내고 있다고 예상된다(이왕원, 김문조, 2015).

최율과 이왕원(2015)의 연구에서 시사한 바와 같이, 본 연구는 취업선호 경향 또는 진로행동을 단순히 개인이 수용할 수 있는 최저 취업기준으로 파악하기보다는, 청년층이 가지고 있는 취업 목표와 희망, 나아가 전략까지도 담고 있는 복합적인 가치로 판단하고자 한다. 따라서 본 연구는 이길환과 그 동료들(2012)의 연구와 같이 대학생들을 대상으로 한 진로행동의 변수를 불안정한 첫 일자리로의 진입 경향으로 한정하여 살펴보고자 한다. 이는 청년층 실업 및 취업이란 암울한 상황에 대한 심리적 불안과 스트레스 및 경제적 고충 등으로 인한 청년층의 단기 계약직이나 비정규직 같은 불안정한 첫 일자리로의 진입 경향이 중요하다고 판단하였기 때문이다.

4. 행복

행복이란 스트레스, 우울, 불안, 좌절, 적대감이 없는 바람직한 상태의 존재로 만족, 기쁨, 자아실현, 의미, 자율성의 개념을 함축하며(Grove, 2001), 자기 자신과 타인 그리고 상황에 대해 느끼는 긍정적인 정서, 만족감으로 정의되기도 한다(이병임, 2012). 구체적으로 Grove(2001: 9)는 행복을 “정서적이고 인지적인 활동의 결과로 생기는 만족의 요소”로 개념화했으며, Westbrook과 Oliver(1991)도 개인의 기대일치, 불일치와 같은 다양한 인지적 과정 후에 형성되는 정서적 반응으로 행복을 정의한다.

정서적 측면에서 정의된 행복은 긍정적 정서의 경험(Lu & Shih, 1997), 또는 어떤 특정한 목표나 욕구의 실현 정도에 대한 개인의 감정 상태를 의미한다(신유근, 1987). 정서적 활동의 결과로써 행복을 연구한 Ryff(1989)는 자기인정(self-acceptance), 환경에 대한 지배력(environmental mastery), 삶의 목적(purpose in life), 자아실현(self-fulfillment)을 만족과 행복의 요인으로 제시하였다.

인지적 측면의 행복은 일이나 과제에 대한 의미, 자기결정력, 자신감, 영향력의 네 가지 요소로 인지적 과정이 구성된다(Thomas, Velthouse, 1990). 즉 행복하기 위해 인간은 자신감을 느껴야 하며, 적당한 수준의 도전이 요구되는 일이나 과제를 통해 의미를 찾아야 한다(Conger & Kanungo, 1988). 이러한 조건이 충족되지 않는다면 스트레스와 같은 부정적 정서가 형성되는데, 이러한 부정적 감정을 극복하려면 자신의 환경을 변화시킬 수 있다고 믿는 자율성이 개발되어야 한다(Gist & Mitchell, 1992). 자율성의 부족은 무기력함과 동기 저하로 이어지지만,

자율성의 핵심적인 요인인 긍정적 자기효능감은 동기와 행복감을 향상한다(Gist & Mitchell, 1992).

최근 진로 분야에서도 행복(happiness)의 개념에 대한 논의가 최근 들어 본격적으로 이루어지고 있으나 아직도 일치된 정의는 없다(Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). 심리학에서는 행복이라는 모호한 개념을 측정 가능한 ‘주관적 안녕감’(subjective well-being)으로 대체하여 연구하였다(송창용, 손유미, 2013). 행복에 영향을 미치는 변인은 개인적 변인으로 성별, 나이, 건강, 사회적 지위 및 인정, 경제력, 신체 이미지, 학업적 성취, 전공만족 등이 있고, 사회심리학적 변인으로 가치관 및 신념, 자아존중감, 자기효능감, 자기만족 및 자기수용, 자립심, 성취지향성, 회복력, 스트레스 등이며, 인간 관계적 변인으로 가족관계, 의사소통 방식, 친구 및 교사와의 관계, 이성 관계 등이 있다(권세원, 이애현, 송인한, 2012; 송창용, 손유미, 2013; 이정열, 2009, 이용길, 강경희, 2011, 허승연, 2009).

Diener(1984)는 행복을 ‘주관적 안녕감’으로 개념화하며, 다음 세 가지 행복의 특징을 열거한다. 첫째, 행복은 객관적인 조건과 구별되는 개인의 주관적인 내적 경험이다. 둘째, 행복은 부정적 요소가 없는 것만을 의미하기보다는 삶의 긍정적인 측면을 반영한다. 셋째, 행복은 삶의 모든 측면에 대한 전반적이고 통합적인 판단이다. 행복의 개념에 대한 여러 연구를 통해 행복이란 주관적 안녕감, 심리적 만족 상태, 주관적 삶의 질, 삶의 만족도 등과 같은 용어로 개념화된다는 것을 알 수 있으며, 공통적인 특징은 주관적이라는 것과 긍정적인 측면을 반영하고 있다는 점이다.

5. 이론적 분석들

1) 진로결정 자기효능감 및 직업기초역량교육과 행복과의 관계

본 연구는 20대 청년층의 가장 큰 고민인 진로와 취업 문제를 통해 대학생의 행복을 탐색하는 것이다. 특히, 자신의 진로와 직업 결정 능력에 자신감을 갖고 일에 매진하도록 하는 진로결정 자기효능감과 직업기초역량교육에 초점을 맞추어 이 두 변인이 삶의 만족에 미치는 영향을 검증하고자 하였다. 선행연구를 살펴본 결과, 김정아(2014)는 진로결정 자기효능감과 취업스트레스 간의 부적 상관관계를 밝혔는데, 이를 통해 진로결정 자기효능감이 긍정적 정서 및 행동에 유의한 영향을 미칠 수 있음을 추론할 수 있다. 이와 유사한 맥락에서 황지영과 박재황(2015)의 연구를 통해서도 진로결정 자기효능감이 진로스트레스 대처방식에 긍정적 영향을 미치는 것으로 밝혀졌는데, 이러한 결과는 진로결정 자기효능감이 진로나 취업으로 인한 스트레스에 좀 더 효과적으로 대처함으로써 행복한 정서를 유지하게 할 것을 유추할 수 있다.

또한, 모화숙과 그 동료들(2013)은 고등학생 353명을 대상으로 한 자기효능감과 행복에 대한 연구에서 자기효능감과 주관적 안녕감 간의 정적 상관관계를 입증하였다. 이와 관련하여 신지민, 이은경, 양난미(2015)는 진로소명과 진로결정 자기효능감이 삶의 만족에 미치는 영향을 검증하였고 진로소명과 삶의 만족 간의 관계에서 진로결정 자기효능감의 매개효과를 확인하였다.

그밖에도 이병임(2012)의 연구에서 진로포부 수준과 진로결정 자기효능감은 행복에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것이 밝혀졌다.

김수란과 정미경(2014)은 진로교육 교과목이 진로준비행동과 진로결정 자기효능감에 통계적으로 유의한 긍정적 영향을 미치는 것을 보고하였다. 정미나(2015)는 진로개발의 구성요인들과 웰빙 간의 구조적 관계를 살펴본 결과, 진로개발역량이 높을수록, 그리고 자신이 추구하는 진로를 위한 행동에 적극적으로 관여하는 청소년일수록 웰빙 수준이 높은 것을 입증하였다. 또한, 최병옥(2014)은 중학생을 대상으로 직업기초역량에 해당하는 진로 관련 창의적 체험활동이 진로와 정서에 어떤 영향을 미치는지를 조사한 연구에서 진로 체험이 진로태도 성숙과 자기존중감 및 행복감의 향상에 긍정적 영향을 미치는 것을 알 수 있었다. 이러한 결과는 직업기초역량교육이 학생들의 직업관, 정서적 발달에 긍정적인 영향을 미친 것으로 볼 수 있다. 이상의 선행 연구 결과는 대학생의 진로결정자기효능감 및 직업 기초역량교육 변인과 긍정적 정서를 포함한 다양한 심리적, 환경적 변인과의 상관관계에 대한 연구의 필요성을 시사한다.

<가설 1> 진로결정 자기효능감이 높을수록 행복정도가 높을 것이다.

<가설 2> 직업기초역량교육의 만족도가 높을수록 행복정도가 높을 것이다.

2) 진로결정 자기효능감 및 직업기초역량교육과 진로행동과의 관계

Lent와 Brown(2008)의 사회인지진로만족모형에 따르면 진로결정 자기효능감은 진로준비행동에 영향을 미치는 주요 변인임을 알 수 있는데, 이은경과 이혜성(2002)은 청년층의 진로발달을 가장 잘 예언하는 동기변수로 진로결정 자기효능감을 제시하였고, 이숙정(2013)은 진로결정 자기효능감과 진로미결정간의 관계에서 부정적 관계를 보고하였다. 이러한 연구 결과는 개인이 진로결정이라는 과제를 잘 수행할 수 있다는 자기능력에 대한 자신감과 행동에 옮길 수 있는 믿음을 확고히 가질수록 적극적으로 행동함을 의미한다. 이와 관련하여 백사인(2011)은 대학생의 취업 장애 인식에 따른 진로준비행동에 관한 연구에서 진로결정 자기효능감이 취업 장애 인식과 진로준비행동의 관계를 완전 매개한다고 보고하여 진로준비행동에 대한 진로결정 자기효능감의 영향을 확인하였다. 또한, 진로결정 자기효능감은 특정 직업이나 진로에 대한 선택, 효과적인 의사결정, 지속적인 계획 추진에 중요한 영향을 미치는 것이 입증되었으며, 성취 행동, 진로결정 그리고 진로에서 성공을 결정하는 중요한 변인임이 보고되어 왔다(Luzzo, 1996). 이와 유사한 맥락에서, Taylor와 Betz(1983)의 진로의사결정에 영향을 미치는 변인 연구에서는 진로의사결정 자기효능감이 낮은 대학생이 진로의사결정 자기효능감이 높은 대학생에 비해 진로 선택 및 결정에 관련된 과제를 수행하는 자신의 능력에 대해 자신감이 낮은 것으로 나타났다.

진로 및 직업역량 관련 연구는 비교적 최근에 시작되었는데, 목표달성을 위한 실천적 노력을 포함하는 진로준비행동과의 관계를 살펴본 연구들(김수란, 정미경, 2014; 황미경, 문영주, 2012)에서 긍정적 효과가 입증되고 있다. 황미경과 문영주(2012)는 직업 역량의 하위 요인 중

직업지식은 진로준비행동에 직접적인 정(+)의 영향을 미쳤지만, 자기에 대한 이해는 진로준비 행동에 직접적 영향을 미치지 않는 것을 실증하였다. 선행 연구결과를 통해 볼 때, 취업 준비생인 20대 청년층이 인식하는 취업 장벽과 장애가 높을지라도 진로결정 자기효능감이 높고 직업기초역량이 갖추어져 있으면 좀 더 합리적인 진로행동을 할 것이라는 추론이 가능하다. 따라서 본 연구를 통해 이들 변인 간의 인과관계를 분석하고, 앞에서 기술하였듯 선행연구에서 자기효능감은 진로행동에 부정적인 영향을 미치는 것으로 행복은 진로행동에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 했을 때 다음과 같은 가설을 설정할 수 있다.

<가설 3> 진로결정 자기효능감이 높을수록 진로행동 즉 불안정한 첫 일자리로의 진입 경향이 낮을 것이다.

<가설 4> 직업기초역량교육의 만족도가 높을수록 진로행동 즉 불안정한 첫 일자리로의 진입 경향이 낮을 것이다.

3) 진로행동과 행복과의 관계

최윤희와 이왕원(2015)은 진로행동과 직결되는 취업선호도가 노동시장 진입에 가지는 정적인 영향력에 대한 실증적 연구 결과를 기초로 높은 취업선호도를 가진 청년층이 노동시장 진입 과정에서 적극적인 전략적 선택을 통해 정적인 효과를 만들어낸 것으로 유추한다. 즉, 진로행동과 직결되는 취업준비능력은 단순히 개인이 용인할 수 있는 최저의 직업 수준의 개념이 아니라, 청년층이 가지고 있는 취업에 대한 전략과 노력을 포함하는 보다 포괄적인 개념으로 이해할 수 있다.

자기실현은 개인이 자신의 잠재력을 충분히 발휘하려는 상위 욕구이자 성향으로, 직업은 자기실현을 할 수 있는 핵심적 매개이다. 또한, 직업만족도가 높은 사람일수록 직업적 활동에 몰입하는 경향이 높으며, 이러한 직업활동에 몰입을 자주 경험하는 사람일수록 행복한 것으로 알려져 있다. 행복으로 이어지는 이러한 몰입 경험은 개인의 직업 역량이나 수준 및 취업에 대한 눈높이가 적절한 균형을 이루는 경우에 가능하므로, 자신의 상황에 맞는 적극적 진로행동을 실천하는 것이 필요하다(홍종관, 2014). 진로행동과 행복의 상관에 대한 실증적 선행연구가 부족한 실정이지만, 적극적 진로행동을 통해 청년층은 직업 활동에 몰입하며, 자기실현적 삶을 살게 되고 그로 인해 행복감이 높아질 거라는 것을 유추할 수 있다.

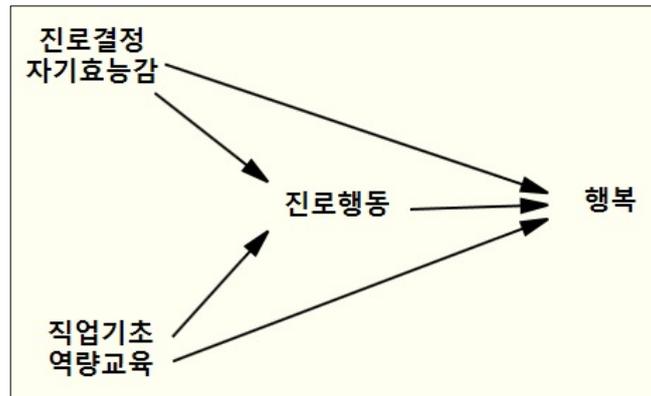
<가설 5> 진로행동 즉 불안정한 첫 일자리로의 진입 경향이 높을수록 행복정도가 높을 것이다.

<가설 6> 진로결정 자기효능감은 진로행동을 매개로 행복정도에 부정적인 영향을 미칠 것이다.

<가설 7> 직업기초역량교육 만족도는 진로행동을 매개로 행복정도에 부정적인 영향을 미칠 것이다.

4) 연구 모델

본 연구의 목적은 대학졸업자의 진로결정 자기효능감과 직업기초역량교육이 진로행동 즉 불안정한 첫 일자리로의 진입 경향을 매개로 행복정도에 어떻게 영향을 미치는지를 살펴보고 그 간접효과의 유의성을 확인하고자 하는 것이다. 잠재변수 중 진로결정 자기효능감과 직업기초역량교육은 외생 변수이고 진로행동은 매개변수이자 내생변수이고 행복정도는 종속변수이다. 이에 대학졸업자의 진로결정 자기효능감과 직업기초역량교육이 진로행동을 매개로 행복에 영향을 미치는 구조적 인과관계를 규명하고자 [그림 1]의 연구 모델을 설정하였다.



[그림 1] 연구 모델

Ⅲ. 연구 방법

1. 자료수집 및 조사대상

본 연구에서는 한국직업능력개발원에서 실시하고 있는 한국교육고용패널(KEEP) 자료를 사용하였다. 한국교육고용패널 조사는 청장년층의 교육과 노동시장 간의 관계를 더욱 깊이 있게 분석할 목적으로 2004년부터 전국 중3, 고3(전문계고 포함) 등 6,000명을 대상으로 1차 조사하였고 매년 추적하여 2014년 11차 조사까지 진행된 대표적인 패널 자료이다. 본 연구에서는 2013년(10차)과 2014년(11차)의 중학교 코호트와 고등학교 코호트(전문계고 포함), 2년제 전문대 보정 및 4년제 대학보정 코호트의 자료를 이용하였다. 특히 자료에서 2012학년도 2월에서 2014학년도 2월까지 졸업한 대학생 896명의 설문지를 토대로 분석하였다. 조사대상자의 인구통계학적 특성은 <표 1>과 같다.

<표 1> 연구 대상의 인구통계학적 특성(2013년, 2014년 시점, n=896)

항목		빈도	백분율	항목		빈도	백분율	
성별	남	552	61.6	취업 여부	취업	588	65.6	
	여	344	38.4		미취업	308	34.4	
패널 자료	중3 코호트	562	62.7	졸업	KEEP10	2012.02	110	12.3
	전문고3코호트	75	8.4			2013.08	415	46.3
	일반고3코호트	247	27.6		KEEP11	2013.02	86	9.6
	2년제 대 보정	12	1.3			2014.02	285	31.8

2. 자료분석 방법 및 변수의 조작적 정의

본 연구에서는 자료 분석은 SPSS 18.0 for Windows을 통하여 자료의 기초 통계와 다변량 분석의 가정이 충족됨을 점검하였다. 또한, Mplus (7.2) 프로그램을 함께 활용하여 구조 회귀 모델의 모델 적합도와 인과효과 크기를, 유령(phantom) 변수와 부스트래핑(bootstrapping)으로 간접효과의 유의성 및 총효과 크기를 검증하였다. 특히 최근 Mplus 프로그램에서 범주형 변수의 구조방정식 모델 분석이 가능한 WLSMV(weighted least squares with mean and variance adjustment) 추정 방법을 사용하였다. 그리고 Weighted least square parameter 추정을 대각선 가중 매트릭스와 강건한 표준오차 및 평균과 분산으로 보정한 χ^2 (chi-square) 차이 테스트 방법을 사용하여 분석하는 방법이다(Brown, 2006).

본 연구에서 사용한 변수의 구성개념은 한국교육고용패널 설문지를 사용하였기 때문에 학자마다 다르게 정의되는 변수의 구성개념과는 다소 차이가 있을 수 있다. 이에 분석에 사용된 변인을 정리하면 <표 2>와 같다. 진로결정 자기효능감의 측정 문항은 2013년 및 2014년 설문지 중 일반적 특성 부분에서 자신에 대한 질문으로 ‘내가 좋아하는 일을 알고 있다’, ‘내가 결정해야 할 일을 무리 없이 결정한다’, ‘내가 계획한 것은 잘할 수 있다’로 5점 리커트 척도로 묻는 세 문항을 사용하였다. 이에 진로행동 자기효능감을 ‘자신이 좋아하는 일을 알고 진로 선택 및 결정과 관련된 과제나 활동을 성공적으로 수행할 수 있다는 자신감, 그 과정에서 합리적인 판단을 할 수 있다는 확신성’이라고 조작적으로 정의한다.

<표 2> 변수 및 신뢰도 분석(n=896)

잠재변인	측정변인	내용	문항 선택	신뢰도
진로결정 자기효능감	좋아하는 일	내가 무엇을 좋아하는지 앎	1=전혀 그렇지 않다 2=그렇지 않다 3=보통이다 4=그렇다 5=매우 그렇다	.796
	결단력	나 자신이 무리 없이 결정		
	계획수행	내가 계획한 것을 잘함		
직업기초 역량교육	문제해결능력 의사소통능력 상호협력능력	대학에서 다음 항목의 능력 형성을 중요하게 다루었다고 생각 한다.		.812

<표 계속>

잠재변인	측정변인	내용	문항 선택	신뢰도
진로행동	중소기업	~에 취업하고 싶지 않다	0=예, 1=아니오	-
	학력수준	~아니면 취업하고 싶지 않다		
	전공분야	~아니면 취업하고 싶지 않다		
	정규직	~아니면 취업하고 싶지 않다		
행복		현재 행복 정도	0 ~ 10	-

직업기초역량교육의 측정도 2013년 및 2014년 설문지 중 학부 경험 부분에서 대학(학부)에서 ‘문제해결능력’, ‘의사소통능력’, ‘상호협력 능력’을 형성을 중요하게 다루었는지에 대한 여부를 묻는 문항을 사용하였다. 이에 직업기초역량교육을 ‘문제해결능력, 의사결정능력 및 상호협력능력의 형성을 위한 교육’이라고 조작적으로 정의한다.

진로행동의 측정은 2013년, 2014년 설문지 취업 선호도 부분에서 자신에 대한 질문으로 ‘나는 중소기업에는 취업하고 싶지 않다’, ‘나는 나의 학별이나 학력수준에 적합하지 않은 일을 하고 싶지 않다’, ‘나는 나의 전공분야와 일치하지 않는 일을 하고 싶지 않다’, ‘나는 정규직이 아니면 취업하고 싶지 않다’로 예(1), 아니오(2)로 답한 것을 더미 변수로 전환하여 예는 0으로 아니오는 1로 사용하였다. 본 연구에서는 진로행동을 ‘불안정한 첫 일자리로의 진입 경향’이라고 조작적으로 정의한다.

행복의 측정도 2013년, 2014년 설문지중 일반적 특성 부분에서 ‘귀하는 얼마나 행복합니까’로 10점으로 표시하는 문항을 사용하였다. 행복을 ‘현재에 행복을 느끼는 정도’로 조작적으로 정의한다.

IV. 연구 결과

1. 측정변수의 기술통계

연구모델에 포함된 변인으로 진로결정 자기효능감, 직업기초역량교육, 진로행동, 행복에 대한 측정변인의 평균, 표준편차, 왜도 및 첨도를 측정한 결과는 <표 3>과 같다. 행복을 제외한 각 측정변인의 표준편차는 .47에서 .86으로 비교적 고른 분포를 보이고 있다. 이는 대학졸업생들의 인식하는 행복이 표준편차 1.9로 인식 수준의 차이를 보이고 있으나 진로결정 자기효능감, 직업기초역량교육 및 진로행동에 대한 인식 수준의 차이는 비교적 크지 않음을 나타내는 것이다. 정규분포를 가정하지 않는 범주형 변수인 진로행동을 제외한 나머지 측정변인은 왜도 3.0 이하, 첨도 7.0(0기준) 이하의 기준에 포함되어 단변량 정규 분포를 충족한다고 할 수 있다 (문수백, 2009; Kline, 2011). 그런데 관찰변수들이 각각의 분포가 정상분포이더라도 다변량 분포

가 항상 정규분포를 이룬다고 보증하지는 못하나 정상분포일 개연성은 높다 할 수 있다. 이에 다변량 정규분포성을 충족하기 위한 단변량 정규분포 정규성의 조건이 충족되고 있다(이기중, 2012; Kline, 2011). 그리고 연구모델의 측정변인 간의 상호 상관 행렬은 <표 3>과 같다.

<표 3> 측정변인 간 상호상관 행렬(n=896)

변인	진로결정 자기효능감			직업기초 역량교육			진로행동				행복
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
변인	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. 좋아하는 일	1										
2. 결단력	.49	1									
3. 계획수행	.49	.72	1								
4. 문제해결능력	.18	.20	.24	1							
5. 의사소통능력	.17	.21	.24	.59	1						
6. 상호협력능력	.19	.18	.24	.54	.64	1					
7. 중소기업	-.04	-.09	-.16	-.09	-.05	-.01	1				
8. 학력수준	-.13	-.10	-.14	-.12	-.08	-.11	.32	1			
9. 전공분야	-.19	-.10	-.12	-.07	-.02	-.03	.18	.46	1		
10. 정규직	-.04	-.03	-.06	-.05	-.06	-.04	.26	.34	.20	1	
11. 행복	.35	.36	.35	.18	.17	.16	-.02	.00	-.05	.01	1
평 균	3.78	3.56	3.59	3.46	3.42	3.50	.81	.51	.64	.34	6.75
표준편차	.79	.81	.78	.81	.86	.83	.39	.50	.48	.47	1.97
왜 도	-.75	-.34	-.35	-.48	-.47	-.36	-1.6	-.06	-.58	.70	-.92
첨 도	1.03	.09	.19	.50	.33	.15	.60	-2.0	-1.7	-1.5	.80

2. 연구모델의 구조관계분석

구조모델(structural equation model)을 분석하는 절차에는 일반적으로 Anderson과 Gerbing 이 제안한 2단계 모델화 방법을 사용하는데(문수백, 2009; Anderson & Gerbing, 1988; Kline, 2011) 본 연구에서도 2단계 방법을 적용하여 분석하였다. 이 방법은 1단계에서 확인적 요인분석을 통해 잠재변인의 신뢰도와 분산추출정도를 구하고 이를 바탕으로 측정변인에 대한 개념 타당도와 판별타당성을 확인한다. 2단계에서는 첫째 단계에서 확인된 측정변인의 공분산 행렬을 이용해 구조회귀 모델 분석을 통하여 잠재변인 간 효과의 통계적 유의성을 확인하는 것이다.

1) 측정모델 분석

WLSMV 추정 방법을 통한 모델 부합도의 결과는 $\chi^2=97.067(df=39, p=.001)$ 로 나타났고,

RMSEA=.041(LO: .031, HI: .051), TLI=.955, CFI=.968 등으로 나타나 모두 좋은 부합도를 보이고 있다. <표 4>에서 보는 바와 같이 각 요인의 표준 적재값이 .5 이상이기 때문에 개념 타당성이 확보되었다고 할 수 있다. 요인별 측정변인의 평균 분산 추출 정도(AVE)는 각 측정변인이 .7보다는 낮으나 .6이상으로 어느 정도 판별 타당성이 확보되었다 할 수 있다. 각 잠재변인의 신뢰도가 .8 이상이어서 내적 일관성이 확보되었다고 판단할 수 있다.

<표 4> 측정변인의 모수치 추정결과(n=896)

잠재 변수	측정 변수	요인 적재값	표준 적재값	SE	C.R.	p	잠재변인 신뢰도	분산 추출정도 (AVE)
진로결정 자기효능감	좋아하는 일	1	.645	고정	고정	고정	.886	.662
	결단력	1.254	.773	.072	17.442	.001**		
	계획수행	1.283	.837	.071	18.043	.001**		
직업기초 역량교육	문제해결	1	.793	고정	고정	고정	.863	.681
	의사소통	1.155	.752	.058	19.950	.001**		
	상호협력	1.047	.734	.056	18.726	.001**		
진로행동	중소기업	1	.643	고정	고정	고정	-	-
	학력수준	1.479	.955	.148	10.003	.001**		
	전공분야	1.056	.676	.098	10.781	.001**		
	정규직	.890	.565	.092	9.625	.001**		

**p<.05

2) 구조회귀 모델 분석

구조회귀 모델은 경로모델과 측정모델을 결합한 것으로 구조방정식 모델 중 가장 일반적인 형태이다. 경로분석에서와 마찬가지로 구조회귀 모델로 인과효과에 대해 검증할 수 있다. 그리고 확인적 요인분석과 같이 잠재변수의 측정변수로 나타내는 측정모델을 포괄하기 때문에 잠재변수 간의 인과관계까지도 다룰 수 있다는 이점이 있다. 이에 연구모델을 [그림 1]과 같이 구조회귀 모델로 설정하였다(Kline, 2011).

WLSMV 추정 방법을 통한 모델 부합도의 결과는 $\chi^2=97.067(df=39, p=.001)$ 로 나타났고, RMSEA=.041 (LO: .031, HI: .051), TLI=.955, CFI=.968 등의 부합도 지수를 나타내었다. Browne과 Cudeck(1993)에 따르면 RMSEA 값은 .05 이하이면 좋은 부합도이고 .05에서 .08 사이면 적합한 부합도이며 .10 이상이면 부적절한 부합도라 하였다.

TLI와 CFI는 1부터 0의 연속체에 따라 다르게 나타나며 그 값이 .90 이상이면 부합도가 좋다고 할 수 있다(김주환, 김민규, 홍세희, 2009; 문수백, 2009). 이에 TLI와 CFI 모두 .90보다 높게 나타나 좋은 부합도임을 확인할 수 있었다. χ^2 를 제외하고는 모두 적합한 것으로 검증되었다. 구조 회귀 모델 내 변수 간의 직접효과에 대한 통계적 유의성을 살펴본 결과는 <표 5>와 같다.

〈표 5〉 연구모델 추정 경로계수

경로	추정치	표준오차	p	표준화된 추정치
진로결정자기효능감 → 행복	1.802	.146	.001***	.463
직업기초역량교육 → 행복	.242	.115	.035**	.074
진로행동 → 행복	.307	.129	.017**	.100
진로결정자기효능감 → 진로행동	-.276	.068	.001***	-.218
직업기초역량교육 → 진로행동	-.073	.051	.154	-.068

주: **는 p<.05, ***는 p<.01에서 통계적으로 유의.

통계적으로 유의하지 않은 1개의 경로를 제거하여도 초기 구조 회귀 모델과 수정 모델 간의 부합도를 비교하면 <표 6>과 같다.

〈표 6〉 초기모델과 수정모델의 모델 적합도 비교(n=896)

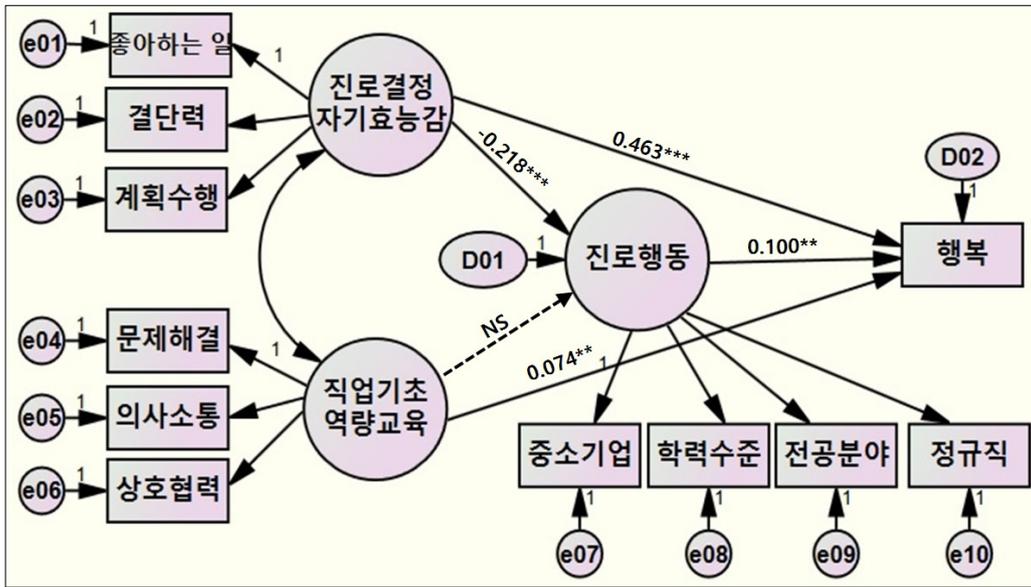
모델	χ^2	df	TLI	CFI	RMSEA		
					AVE	LO90	HI90
초기모델	97.067	39	.955	.968	.041	.031	.051
수정모델	92.994	40	.960	.971	.038	.028	.049

특히, χ^2 (chi-square) 차이 테스트는 이변형 변수가 포함된 WLSMV 추정에서는 기존의 최대우도법(ML)과 같은 일반적인 χ^2 (chi-square) 차이 테스트를 사용하지 않고 Mplus(7.2)에서 DIFFTEST 명령어를 사용하여 따로 분석하여야 한다(Muthen & Muthen, 2014). 이에 그 방법에 따른 결과가 <표 7>로 수정 모델의 자유도가 1 증가할 때 χ^2 값이 2.067 만큼 나빠져 자유도 1일 때 3.84(유의수준 .05)보다 작아 통계적으로 차이가 없는 것(p=.151로 .05보다 큼)으로 나타난다. 이에 자유도가 증가한 간명한 수정 모델을 최종 모델로 선택하였다.

〈표 7〉 WLSMV 추정에서 초기모델과 수정모델의 χ^2 차이 검증

χ^2 차이	df 차이	p	검증
2.067	1	.151	df=1 차이일 때 $\chi^2=3.84$ 보다 작은 2.067

최종 구조 회귀 모델의 표준화 모수치 추정 결과는 [그림 2]와 같다.



[그림 2] 최종 구조 회귀모델의 모수치 추정결과(표준화 계수)

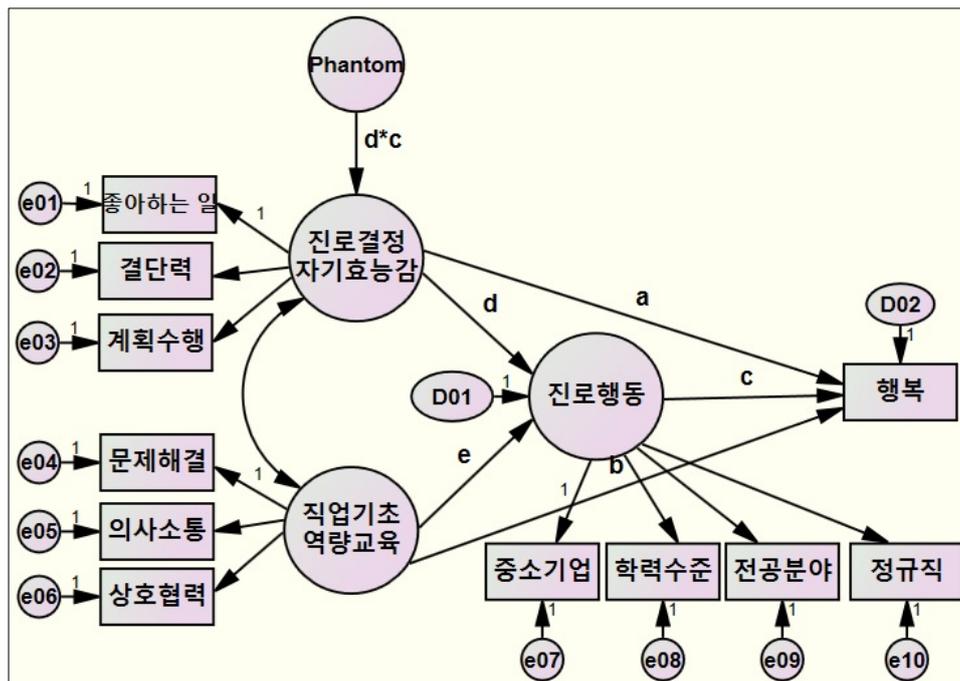
이에 가설로 설정된 경로에 대한 C.R.값과 p 값을 검토하여 인과효과의 유의성을 확인하였다. 첫째, 진로결정 자기효능감이 행복에 미치는 영향을 분석한 결과, C.R.=12.317, p=.001로 유의수준 .05에서 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 직업기초역량교육이 행복에 미치는 영향을 분석한 결과, C.R.=2.108, p=.035로 유의수준 .05에서 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 진로행동이 행복에 미치는 영향을 분석한 결과, C.R.=2.386, p=.017로 유의수준 .05에서 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 진로결정 자기효능감이 진로행동에 미치는 영향을 분석한 결과, C.R.=-4.057, p=.001로 유의수준 .05에서 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 직업기초역량교육이 진로행동에 미치는 영향을 분석한 결과, C.R.=-1.425, p=.154로 유의수준 .05에서 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

3. 연구모델의 간접효과 유의성 및 효과크기 검증

<그림 3>에서 진로행동은 진로결정 자기효능감과 직업기초역량교육을 행복으로 매개하는 역할을 하므로 매개변수(mediator variable)이라 부른다. 변수 간의 이러한 효과관계는 진로결정 자기효능감과 직업기초역량교육의 측면에서는 간접효과이고 진로행동의 측면에서는 매개효과가 된다(문수백, 2009). 간접효과에 대한 통계적 유의성은 일반적으로 다변량 정규 분포를 가정한 Sobel test로 검증해왔다. 하지만 Shrout와 Bolger(2002)는 실증 연구를 통하여 두 경로의 계수 값이 각각 다변량 정규분포를 이룬다 하더라도 두 계수 값의 곱으로 계산되는 매개효과가 반드시 다변량 정규분포를 이룬다고 가정할 수 없음을 확인하였다. 그러므로 간접효과를 확인할 때 자료가 비정규분포를 가정한 부스트래핑(bootstrapping) 사용을 권장한다(문수백,

2009; 홍세희, 2011). 이에 부스트래핑(bootstrapping)을 통해서 간접효과를 검증하기 위해서 유령(phantom) 변수를 이용하는데 유령(phantom) 변수는 존재하지 않는 변수로 분산은 0으로 고정하고 요인 적재값에 측정하고자 하는 간접효과와 경로를 고정(constrain)하여 생성한다. 유령(phantom) 변수를 추가하여도 변수의 모수들이 모두 고정되어서 모델 부합도에는 전혀 영향이 없다(Loehlin, 2004). 이러한 유령(phantom) 변수는 모수 고정(constrain)이 가능한 Mplus 프로그램에서 사용할 수 있는 방법이다(홍세희, 2011; Cheung, 2009).

특히, Amos 18은 부스트래핑(bootstrapping)을 지원하나 간접효과와 총합계로만 분석하기 때문에 간접효과를 개별적인 효과로 분리하여 분석하기 어렵다. 그리고 이 프로그램은 유령(phantom) 변수를 도입한 모수 고정이 가능하지 않아 사용하기가 곤란하다. 또한, 범주형 변수가 포함된 구조방정식 분석에 사용하는 WLSMV 추정 방법을 사용할 수 없다. 이에 Mplus 7.2 프로그램을 이용하였고 [그림 3]같이 유령(phantom) 변수에 분산을 0으로 고정하고 요인 적재 값을 고정(constrain)하여 부스트래핑(bootstrapping) 1,000회로 하여 간접효과 유의성을 분석하였다(박시남, 2015; 홍세희, 2011; Rindskopf, 1984).



[그림 3] 유령 변수를 이용한 매개효과 및 효과 크기 검증

부스트래핑(bootstrapping)을 이용해 추정한 95% 신뢰 구간 간격(confidence intervals: CI)은 0을 포함하지 않을 때 유의한 것으로 판단할 수 있다. 진로결정 자기효능감에서 행복에 이르는 간접효과와 유의성을 살펴보면 <표 8>과 같다. 첫째, 진로결정 자기효능감에서 진로행동을 매개로 행복에 이르는 간접효과(d*c)는 부정(-)적인 영향을 미치고 유의성은 95% 신뢰 구간 간격(CI)에 0을 포함하지 않아 통계적(.05)으로 유의미한 것으로 나타났다. 이에 진로결정 자기

효능감에서 행복에 이르는 직접효과의 긍정(+)적인 효과와 진로행동을 매개로 행복에 이르는 부정(-)적인 효과를 모두 합했을 때는 긍정(+)적인 영향을 미치고 유의성은 95% 신뢰 구간 간격(CI)에 0을 포함하지 않아 통계적(.01)으로 유의미한 것으로 나타났다.

〈표 8〉 진로결정 자기효능감의 간접효과 유의성 검증

경로		비표준화	표준화	CI(95%)	
				lower	upper
진로결정 자기효능감→행복	a	1.802	.465	1.480	2.160
진로결정 자기효능감→진로행동→행복	d*c	-.085	-.022	-.200	-.021
효과의 총합		a+(d*c)	-	1.414	2.060

〈표 9〉는 진로결정 자기효능감에서 행복에 이르는 직접효과(a)와 직업기초역량교육에서 행복에 이르는 직접효과(b)와의 효과 크기를 검증하기 위해서 유령(phantom) 변수와 부스트래핑(bootstrapping)을 이용하여 추정된 결과이다.

〈표 9〉 진로결정 자기효능감과 직업기초역량교육의 효과 크기 검증

경로		비표준화	표준화	CI	
				lower	upper
진로결정 자기효능감→행복	a	1.802***	.463	1.480	2.160
직업기초역량교육→행복	b	.242*	.074	-.056	.509
효과 크기의 차이		a-b	-	1.082	2.094

주: *= 90% 신뢰구간(CI), **= 95% 신뢰구간(CI), ***= 99% 신뢰구간(CI)

〈표 9〉의 결과를 살펴보면 첫째, 진로결정 자기효능감에서 행복에 이르는 직접효과(a)의 유의성을 추정된 결과는 99% 신뢰 구간 간격(CI)에 0을 포함하지 않아 통계적(.01)으로 유의미한 것으로 나타났다. 이것은 앞의 〈표 5〉에서의 같은 결과를 나타내고 있다. 둘째, 직업기초역량교육에서 행복에 이르는 직접효과(b)는 유의성을 추정된 결과는 90% 신뢰 구간 간격(CI)에 0을 포함하지 않아 통계적(.1)으로 유의미한 것으로 나타나 〈표 5〉의 .05 유의 수준에서의 결과와 다소 차이가 있다. 이것은 부스트래핑(bootstrapping)에 의한 추정 결과의 차이로 판단되어 진다. 셋째, 행복에 영향을 미치는 효과의 크기를 확인하기 위하여 유령(phantom)변수에 효과의 차이를 a-b로 세팅하여 부스트래핑(bootstrapping)을 실시한 결과 유의성은 95% 신뢰 구간 간격(CI)에서 0을 포함하지 않아 통계적(.05)으로 유의미한 것으로 나타났다. 이것은 진로결정 자기효능감이 직업기초역량교육보다 행복에 더 큰 영향을 미치는 것을 의미하는 것이다.

V. 논의 및 결론

1. 논의

삶의 목적은 행복이고, 사람은 누구나 행복한 삶을 원한다. 행복을 추구하는 방법은 여러 가지가 있을 수 있지만, 사람들은 자신이 원하는 진로를 선택하고, 가치 있다고 여기며, 좋아하는 일을 할 때 큰 행복을 느낀다. 특히, 청년층의 진로와 취업에 대한 이슈는 사회적응과 행복 등의 긍정적 발달과 관련될 뿐 아니라 적극적으로 미래의 삶을 준비하게 하는 기초가 된다 (Skorikov & Vondracek, 2007). 이에 본 연구는 청년층의 진로와 행복의 의미와 중요성을 재조명하고, 구체적으로 진로결정 자기효능감, 직업기초역량교육, 진로행동 변인과 행복 간의 구조적 관계를 검증함으로써 그들 삶의 행복을 증진시키기 위한 진로개발의 실천적 기반을 마련하고자 했다. 각 연구 가설에 대해 실증 분석을 통해 도출된 연구 결과와 논의는 다음과 같다.

가설 1의 결과는 진로결정 자기효능감이 높을수록 대학졸업자의 행복정도가 높은 것으로 나타났다. 이는 진로결정 자기효능감이 진로 문제 및 취업 스트레스의 중요한 완충 및 조절 요인으로 파악된 이주재, 이재경(2014)의 연구, 진로포부와 진로결정 자기효능감이 행복에 유의미한 긍정의 효과를 미치는 것을 입증한 이병임(2012)의 연구, 모화숙과 그 동료들(2013)이 자기효능감과 주관적 안녕감 간의 정적 상관을 입증한 연구 결과와도 맥을 같이한다. 구체적으로, 진로결정 자기효능감이 높은 사람은 환경적 어려움이나 요구에 유연하게 대응하고, 도전적 과제로 받아들임으로써, 결과적으로 진로스트레스를 덜 지각하게 되고, 효율적으로 대처할 수 있으므로 행복에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 예측할 수 있다. 또한, 자신의 진로결정에 자신감을 갖게 되면 스트레스 상황에서 문제를 적극적으로 해결하려는 문제해결중심 대처방식을 사용하거나 주변 사람들에게 적극적으로 도움을 요청하는 사회적지지 추구 대처방식의 능력을 높여주어 심리적 안녕감에 긍정적인 영향을 미친 것으로 유추할 수 있다(황지영, 박재황, 2015). 그러므로 행복 수준을 높이기 위해서는 진로결정 자기효능감을 키워 진로 및 취업 스트레스에 적극적인 대처를 할 수 있게 돕는 것이 필요하다.

가설 2에 대한 결과는 직업기초역량교육의 만족도가 높을수록 대학졸업자의 행복 정도가 높은 것으로 나타났다. 본 연구는 진로성숙과 진로발달이 정신건강에 대단히 중요하다는 여러 선행연구 결과를 지지하는데(김수란, 정미경, 2014; 이은경, 이혜성, 2002; 정미나, 2015; 최병옥, 2014), 이는 진로와 직업에 관한 탐색 활동 및 진로개발에 많이 참여해서 직업기초역량을 갖추고, 자신에 대해 긍정적으로 인식하는 경향이 높을수록 더 많은 행복감을 느낀다는 것을 내포한다. 즉, 자신의 진로를 스스로 책임지고 대처하고자 하는 능동적 태도와 자신감, 그리고 만족감은 자신의 잠재력을 발휘할 수 있는 직업기초역량에서 비롯된다고 볼 수 있다. 본 연구 결과는 청년층이 진로 및 취업에 관한 자신의 강점이나 자원을 쌓을 수 있도록 직업기초역량교육의 기회를 제공하고, 그러한 역량을 도전과 변화의 토대로 적절하게 활용할 수 있도록 도

와줄 필요가 있다는 것을 의미한다.

가설 3에 대한 결과는 진로결정 자기효능감이 높을수록 진로행동 즉 불안정한 첫 일자리로의 진입경향이 낮은 것으로 나타났다. 선행연구(이용길, 강경희, 2011)에서는 진로결정 자기효능감이 진로스트레스 대처방식에 미치는 영향력을 파악하였으나, 본 연구에서는 진로행동까지로 범위를 확대하여 이들 변인의 관계를 살펴보았다. 본 연구 결과는 진로결정 자기효능감이 진로준비행동에 유의한 긍정의 효과를 미치는 것을 보고한 Lent와 Brown(2008), 진로결정 자기효능감과 진로미결정 간의 부적 상관을 입증한 이숙정(2013)의 연구 결과 등과 맥을 같이 한다. 즉, 진로결정 자기효능감이 높은 개인은 자신의 진로에 대한 뚜렷한 목표의식이나 방향성을 갖고 진로에 대한 신중한 의사결정을 하는 성향이 높은 것으로 유추할 수 있다. 다시 말해, 불안정한 일자리로 성급하게 진입하는 진로행동을 선택하기보다는, 자신의 성취경험이나 진로결정에 자신감을 갖고 장기적인 미래 설계를 한 것으로 예측해 볼 수 있다. 또한, 진로결정 자기효능감이 중요성을 진로상담에 중요함을 시사한다. 본 연구 결과는 김정미, 백사인(2011)의 연구를 통해 밝혀진 것과 같이, 취업준비생이 인식하는 취업 장애가 높을지라도 진로결정 자기효능감이 높으면 자신의 비전이나 가치에 기초한 합리적인 진로행동을 할 수 있다는 것을 시사한다. 즉, 청년층이 취업에 대한 불안을 줄이고 능동적이며 유연한 진로행동을 할 수 있도록 돕기 위해서는 미래에 대한 구체적인 목표, 성공적인 역할모델, 장기적인 진로 계획과 관련한 실질적인 도움이 필요하다고 판단된다.

가설 4에 대한 결과는 직업기초역량교육의 만족도가 대학졸업자의 진로행동 즉 불안정한 첫 일자리로의 진입 경향에 모두 유의미의 하지 않는 것으로 확인되었다. 이것은 대학에서 취업을 위해서 다루는 문제해결능력, 의사소통능력 및 상호협력능력 등의 직업기초역량교육이 진로행동 즉 불안정한 첫 일자리로의 진입 경향에는 아무 영향을 미치지 않는 것을 나타내는 것이다. 즉 대학에서 이루어지는 직업기초역량교육이 불안정하더라도 취업을 우선하겠다는 진로행동에는 영향을 주지 않음을 확인할 수 있었다. 또한, 본 연구 결과는 대학생의 핵심역량과 진로미결정 간의 부정적 상관 그리고 진로준비행동과의 긍정적 상관을 입증한 이숙경(2013)의 연구 결과 및 진로교육이 진로준비행동에 유의한 정의 영향을 미치는 것을 보고한 김수란과 정미경(2014)의 연구 결과와는 다소 차이가 있다. 이러한 차이는 본 연구에서 개념화한 진로행동이 위의 선행연구들에서 개념화한 합리적이고 계획적인 진로준비행동의 바람직한 측면보다는 일시적이고 상황적합적인 진로행동의 불안정한 측면에 초점이 맞추어져 있기 비롯된 것으로 유추할 수 있다. 비록 본 연구에서 직업기초역량교육이 대학졸업자의 진로행동, 즉 불안정한 첫 일자리로의 진입 경향에 유의미하게 영향을 미치지 않는 것으로 나타났지만 그들의 행복에 유의한 긍정의 영향을 미쳤다는 것을 통해 볼 때, 직업기초역량교육이 청년층의 직업에 대한 인식 및 긍정적 정서에 효과적인 것을 알 수 있다. 또한, 직업기초역량교육과 다양한 심리적, 환경적 변인과의 관계에 대한 연구가 활성화되어야 함을 시사한다.

가설 5에 대한 결과는 진로행동 즉 불안정한 첫 일자리로의 진입 경향이 높을수록 행복정도는 낮은 것으로 나타났다. 본 연구 결과는 취업스트레스가 높을수록 행복감이 낮아지는 것을

입증한 조혜정(2013)의 연구와 높은 취업선호도와 성공적인 노동시장 진입의 긍정적인 상관을 입증한 최윤희와 이왕원(2015)의 연구 결과와 맥을 같이 한다. 다시 말해, 불안정한 첫 일자리로 진입하려는 적극적 진로행동을 통해 일단 취업에 성공한 청년층은 취업에 대한 불안이나 스트레스가 줄어들면서 삶의 행복 수준이 높아졌을 것이라 유추할 수 있다. 최윤희와 이왕원(2015)이 시사하는 바와 같이, 진로행동으로 표출된 취업준비는 단순히 청년층 자신이 수용할 수 있는 최저의 취업 기준이라기보다는, 그들의 취업 목표나 희망을 담고 있는 복합적인 가치로 판단하는 것이 더 바람직하다.

가설 6과 7에 대한 결과는 첫째, 진로결정 자기효능감이 진로행동 즉 불안정한 첫 일자리의 진입 경향을 매개로 행복정도에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이에 진로결정 자기효능감이 진로행동에 부정적으로 유의미하게 영향을 주는 것은 진로결정 효능감이 높을수록 불안정한 첫 일자리 보다는 안정적인 일자리를 선호한다는 것을 의미한다고 할 수 있다. 그리고 진로행동이 행복정도에 긍정적으로 유의하게 영향을 미치는 것은 대학졸업자가 불안정한 첫 일자리에 더라도 취업을 하게 되면 행복정도가 높아진다는 것을 나타낸다. 결과적으로 부정적인 영향과 긍정적인 영향이 엇갈려 영향을 미치는 경우 간접효과는 두 영향의 곱인 부정적인 영향을 미치는 것을 나타내게 된다. 하지만 앞의 <표 8>에서 확인할 수 있듯 이렇게 부정적으로 영향을 미치는 간접효과와 진로결정 자기효능감에서 행복정도로 직접영향을 미치는 직접효과 크기를 합했을 때 긍정적인 영향이 유의미하게 큰 것을 확인할 수 있었다. 이것은 진로결정 자기효능감에서 진로행동을 매개로 행복정도에 미치는 영향이 부정적으로 나타나더라도 그 영향의 크기는 미미하다는 것을 의미한다고 할 수 있다.

둘째, 직업기초역량교육이 진로행동 즉 불안정한 첫 일자리의 진입 경향을 매개로 행복정도에 미치는 영향은 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 이것은 앞서 직업기초역량교육이 진로행동에 유의미하지 않은 결과에 따른 것이라 할 수 있다. 또한, 최윤희와 이왕원(2015)의 연구에서 밝혀진 바와 같이, 진로행동으로 드러난 취업선호도가 개인이 누적해 온 다양한 사회 경제적 배경 및 경험과 취업준비 등에 따라 구성되어지는 것이며, 개인이 보유하고 있는 다양한 귀속 자원들과 밀접한 관련이 있을 수 있다는 가능성을 제기한다. 또한, 불안정한 첫 일자리의 진입경향과 같은 진로행동과 관련 변인 간의 연관성에 대한 이해를 위해서는 객관적이고 표면적인 차원들뿐만 아니라, 청년들의 자아개념, 진로정체성, 가치관 같은 내면적 차원들에 대한 깊이 있는 연구가 필요하며, 그 외에도 취업 시도 횟수, 취업준비 기간, 취업을 시도한 기업의 종류 등의 세부적 분류에 따른 연구도 필요하다고 판단된다(이왕원, 김문조, 2015).

2. 결론 및 제언

본 연구의 목적은 진로결정 자기효능감과 직업기초역량교육이 진로행동을 매개하여 행복에 어떠한 영향을 미치는지 분석하는 것으로 한국교육고용패널의 실증적 자료를 분석하여 대학졸업자를 대상으로 검증하는 것이다. 다시 말하면 대학졸업자들의 행복에 영향을 미치는 변수로

진로결정 자기효능감, 직업기초역량교육, 진로행동 즉 불안정한 첫 일자리로의 진입 경향 간의 구조적 관계를 분석하는 것이다. 본 연구가 가지는 의의는 청년층의 진로관련 변인들의 중요성을 확인하고, 행복과의 구조적 관계를 검증함으로써 진로관련 변인의 영향관계 탐색을 통한 청년층의 행복을 증대시키는 데 필요한 실천적 기반을 제공한다는 데 있다 하겠다.

이와 같은 연구목적을 달성하기 위하여 연구모형을 설정하고 이를 분석하여 도출된 연구결과 및 이에 대한 관리적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 대학졸업자의 진로결정 자기효능감이 행복에 유의미하게 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 진로결정 자기효능감이 진로행동 즉 불안정한 첫 일자리로의 진입에 유의미하게 부정적인 영향을 미치고 진로행동을 매개로 한 간접효과는 유의미하게 부정적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 종합적으로 진로결정 자기효능감에서 행복에 이르는 직접효과와 간접효과의 총합은 유의미하게 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인하였다. 둘째, 직업기초역량교육이 행복에 유의미하게 긍정적인 영향을 미치나 진로행동을 매개로 행복에 이르는 간접효과는 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 셋째, 진로결정 자기효능감이 진로행동에 유의미하게 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 직업기초역량교육은 진로행동 즉 불안정한 첫 일자리로의 진입에 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 넷째, 대학졸업자의 진로행동 즉 불안정한 첫 일자리로의 진입은 행복에 긍정적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구의 결과를 종합적으로 정리하여 다음과 같은 관리적 시사점을 도출할 수 있을 것이다. 첫째, 대학졸업자의 행복 증가에 중요하게 영향을 미치는 변인으로 진로결정 자기효능감을 확인할 수 있었다. 이것은 대학에서 재학 중인 학생에게 진로결정 자기효능감을 증대하기 위해서 다양한 방법의 노력이 필요함을 의미한다고 할 수 있다. 둘째, 진로결정 자기효능감이 진로행동 즉 불안정한 첫 일자리로의 진입 경향에는 부정적으로 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다. 이것은 다른 말로 표현하면 진로결정 자기효능감이 높은 학생은 지금 당장 불안정한 첫 일자리로의 진입보다는 자기의 시간을 들여서 안정적인 일자리를 구하기 위해서 노력한다는 것을 의미하는 것이다. 즉, 직업을 선택하는 데 있어서 중소기업보다는 전망 있는 중견기업, 자신의 학력수준이나 전공과 맞는 기업, 그리고 정규직으로의 취직을 선호하는 것이다. 셋째, 대학졸업자의 행복 증가에 직업기초역량교육도 영향을 미치는 하나의 변인임을 확인할 수 있었다. 이것은 대학에서 문제해결능력, 의사소통능력, 상호협력능력의 형성을 중요하게 다루는 것이 졸업 이후의 행복을 높이는데 영향을 주는 것을 나타내는 것이다. 이에 대학에서는 재학생을 대상으로 직업기초역량교육을 적극적으로 실시하여 함을 의미한다고 할 수 있다. 넷째, 진로행동 즉 불안정한 첫 일자리로의 진입은 대학졸업자의 행복을 높이는데 어느 정도 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다. 즉 불안정한 직장이라도 직장을 갖는 것과 그렇지 않은 것보다 더 졸업 이후의 삶에서 더욱 행복을 느낀다는 것을 나타내는 것이다. 결론적으로 청년층의 진로 및 취업이 행복에 영향을 미치는 중요한 변수이고 그들을 행복을 증진시키기 위해서 진로결정 자기효능감을 높이고, 직업기초역량교육의 질적인 측면을 보완하여 합리적 진로행동을 촉진할 수 있는 진로프로그램의 도입이 요구됨을 확인할 수 있었다.

본 연구가 가지는 한계 및 후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 한국직업능력개발원에서 정기적으로 실시하는 패널데이터 설문을 활용하여 다양하게 정의하고 있는 각 변인의 구성개념을 포괄적으로 구성하지 못하는 개념타당도에 한계가 있을 수 있다. 둘째, 진로행동에 대한 조작적 정의로 대학졸업자의 불안정한 첫 일자리로의 진입 경향으로 한정시켰는데 이는 불안전이라는 측면만을 강조하므로 진로행동에 대한 다양한 측면의 연구와 접근이 필요시 된다. 따라서 대학생의 진로행동에 대한 이론적 측면과 실제적인 측면을 통합하여 구체적으로 연구가 이루어져야 할 것이다. 셋째, 분석 자료는 10차와 11차 연도에 조사한 2개년을 사용하여 사실상 횡단연구 중심으로 분석하였다. 패널자료는 시간의 변화에 따른 잠재성장 모델 및 자기회귀 교차지연 모델 분석 등이 가능하다는 장점이 있다. 후속 연구에서는 종단분석이 이루어지길 기대한다.

❖ 참고문헌 ❖

- 고향자(1992). 진로의사결정모형의 문헌적 고찰. 인간이해. 제13권, 3~19.
- 권세원, 이해현, 송인한(2012). 청소년 행복감에 관한 연구: 청소년 탄력성모델(Adolescent Resilience Model)의 적용. 한국청소년연구, 23(2), 39~72.
- 김경미, 백사인(2011). 대학 졸업반 학생의 취업장애 인식에 따른 진로준비행동에 관한 연구 - 진로결정 자기효능감의 매개효과를 중심으로. 취업진로연구. 1(2), 91~109.
- 김봉환(1997). 대학생의 진로결정수준과 진로준비행동의 발달 및 이차원적 유형화. 박사학위논문, 서울대학교 대학원.
- 김수란, 정미경(2014). 대학생 대상 진로교육 교과목이 진로장벽, 진로결정, 진로준비행동, 진로결정 자기효능감에 미치는 효과. 교육방법연구. 26(3), 409~433.
- 김주환, 김민규, 홍세희(2009). 구조방정식모형으로 논문쓰기. 서울: 커뮤니케이션북스.
- 김준일(2015). 실업률 9% '청년의 눈물'. 동아일보 2015. 1. 15.
- 김호영, 박철웅(2007). 중소도시 청소년의 진로성숙, 자아개념이 지각된 행복감에 미치는 영향. 청소년복지연구. 9(2), 43~58.
- 문수백(2009). 구조방정식 모델링의 이해와 적용. 서울: 학지사.
- 박시남(2015). 잠재성장 모델을 이용한 대학생의 자기효능감, 행복 및 자기주도학습 간의 종단관계 분석. 고용직업능력개발연구, 18(1), 105~130.
- 백광숙(2008). 청년실업에 대한 대학생의 태도가 진로행동에 미치는 영향. 석사학위논문. 공주대학교 대학원.
- 송창용, 손유미(2013). 청소년의 행복결정 요인. 한국직업능력개발원 교육고용패널 8차학술대회.
- 신승원, 박시남(2015). 자기효능감, 직업기초역량교육 및 취업선호도가 대학졸업자의 취업 여부에 미치는 영향, 직업교육연구, 34(6), 22~47.
- 신유근(1987). 조직행위론. 서울: 다산출판사.
- 신지민, 이은경, 양난미(2015). 대학생의 진로소명과 진로결정 자기효능감이 삶의 만족도에 미치는 영향. 사회과학연구 54(1), 169~194.
- 안태용, 김신예(2013). 대학생의 진로미결정, 진로결정자기효능감, 진로 준비행동, 진로만족 및 삶의 만족 간의 구조적 관계: 부산시내 대학생을 중심으로. 직업교육연구. 32(6), 21~42.
- 이기종(2012). 구조방정식 모형: 인과성·통계 분석 및 추론. 서울: 국민대학교 출판부.
- 이길환, 이덕로, 박상석(2012). 성격 5 요인이 진로행동에 미치는 영향. 경영과 정보연구, 31(4), 397~432.
- 이경열(2009). 행복증진프로그램 개발. 상담학연구, 10(2), 1259~1275.
- 이병임(2012). 과학고와 일반고 학생의 진로포부 및 진로결정 자기효능감과 행복과의 관계. 창의력교육연구. 12(3), 133~155.
- 이숙정(2013). 대학생의 핵심역량과 진로미결정 및 진로준비행동의 관계. 진로교육연구. 26(1), 119~139.
- 이용길, 강경희(2011). 학생의 취업스트레스와 진로결정효능감 분석 -공학 및 사회계열을 중심으로. 공학교육연구, 14(2), 60~67.

- 이왕원, 김문조(2015). 한국 청년층의 취업준비도와 노동시장 성과에 관한 연구. *국정관리연구*, 10(1), 187~223.
- 이은경, 이혜성(2002). 진로결정자기효능감이 진로태도 성숙에 미치는 영향. *한국심리학회지*, 14(1), 109~120.
- 이장익, 김주후(2012). 대학생의 핵심역량과 학업성취도 관계성에 대한 분석연구. *직업교육연구*, 31(2): 227~246.
- 이주재, 이재경(2014). 보건복지계열 대학생의 진로성숙도, 진로결정 자기효능감과 취업 스트레스의 관계. *사회과학연구*, 38(3), 319~339.
- 정미나(2015). 청소년의 진로개발과 웰빙에 관한 구조적 관계 검증. *청소년복지연구*, 17(3), 85~109.
- 정철영, 서우석, 이길순, 최동선(2001). 농업계열 전문대학 재학생의 직업기초능력 향상방안. *농업교육과 인적자원개발*, 33(2): 1~21.
- 조혜정(2013). 대학생의 취업스트레스가 행복감에 미치는 영향 - 사회적 지지의 조절효과. *한국청소년연구*, 68(2), 157~184.
- 진미석, 손유미, 주휘정(2011). 대학생 핵심역량 진단체제 구축 방안 연구. *한국교육행정학회*, 29(4): 461~486.
- 최병옥(2014). 지역사회와 연계한 중학생의 창의적 체험활동이 진로 관련 요인과 정서 관련 요인에 미치는 영향. *교사교육연구*, 53(4), 693~705.
- 최을, 이왕원(2015). 청년층 취업선호도와 노동시장 진입의 관계- 잠재집단분석과 생존분석을 통한 접근. *한국사회학*, 49(5), 1~44.
- 허승연(2009). 청소년의 행복에 영향을 미치는 생태체계 변인. 박사학위논문. 숙명여자대학교 대학원.
- 홍세희(2011). 구조방정식 모형의 다양한 모형. 서울:에스엔엠 리서치 그룹.
- 홍종관(2014). 행복을 위한 직업의 역할에 관한 연구. *행복한 부자연구*, 3(2), 1~15.
- 황규대(2010). 고용면접의 구조와 과정. 서울: 오래.
- 황미경, 문영주(2012). 일반계 고등학생의 진로·직업 역량이 진로준비행동에 미치는 영향. *인적자원관리연구*, 19(4), 1~25.
- 황지영, 박재황(2015). 대학생의 진로준비행동과 관련 변인들 간의 구조적 관계. *직업교육연구*, 34(5), pp. 73~101.
- Arnett, J.(2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55(5), 469~480.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W.(1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103, 411~423.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and actions: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M.(1996). Evaluation of a short form of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, Vol.4(1).
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: Guilford Press.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen & J. S. Long(Eds.), *Testing structural equation models*. Newbury Park, CA: Sage.
- Cheung, M. W. L. (2009). Comparison of methods for constructing confidence intervals of standardized

- indirect effects. *Behavior Research Methods*, 41(2), 425~438. doi:10.3758/BRM.41.2.425.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N., Ed. (1988). *Charismatic leadership: The illusive factor in organizational effectiveness*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Dubois, D. D.(1993). *Competency-Based Performance Improvement: A Strategy for Organizational Change*. NY: HRD Press Inc.
- Gist, M. E., & Mitchell, T. R. (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management Review*, 2, 183~211.
- Grove, S. J. (2001). Comparison and predictors of student satisfaction with their performance in university course delivered by point-to-point and multipoint interactive television. Unpublished doctoral dissertation. The University of Michigan.
- Hackett, C., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of woman. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 326~339.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling(3rd ed.)*. NY: The Guilford Press.
- Lent, R. W. & Brown, S. D.(2008). Social Cognitive Career Theory and Subjective Well-Being in the Context of Work. *Journal of Career Assessment*, 16(1): 6~21.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G.(1994). Toward a unifying social cognitive theory career and academic interest, choice, and performance [Monograph]. *Journal of Vocational Behavior*, Vol.45.
- Loehlin, J. C. (2004). *Latent variable models(4th ed.)*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Lopez, S. J. (2011). 인간의 강점 발견하기 (권석만, 정지현 역). 서울: 학지사. (원저 Positive psychology: Discovering human strengths(Eds.), 2008 출판)
- Lu, L., & Shih, J. B. (1997). Sources of happiness: A qualitative approach. *The Journal of Social Psychology*, 137(2), 181~187.
- Luzzo, D. A. (1996). Exploring the relationship between the perception of occupational barriers and career development. *Journal of Career Development*, 22(4): 239~248.
- Miller, A. W.(1968). Learning Theory and Vocational Decision. *Personnel and Guidance Journal*, p.47.
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2014). *Mplus User's Guide*. 7th Ed. California, CA: Muthén & Muthén.
- Pervin, L. A., Cervone, D., & John, O. P. (2005). *Personality: theory and research*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Taylor, K. M., & Betz, N. E.(1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of indecision. *Journal of Vocational Behavior*, Vol.22.
- Rindskopf, D. (1984). Using phantom and imaginary latent variables to parameterise constraints in linear structural models. *Psychometrika*, 49, 37~47.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Exploration of the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069~1081.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5~14.
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 7, 422~445.

- Skorikov, V. B. (2007), Continuity in adolescent career preparation and its effects on adjustment, *Journal of Vocational Behavior*, 70, 8~24.
- Skorikov, V., & Vondracek, F. W. (2007). Positive career orientation as an inhibitor of adolescent problem behaviour. *Journal of Adolescence*, 30(1), 131~146.
- Thomas, K., & Velthouse, B. (1990). Prediction, understanding, and control. *Handbook of Organizational Behavior*, 272~285.
- Westbrook, R. A., & Oliver, R. L. (1991). The dimensionality of consumption emotion patterns and consumer satisfaction. *Journal of Consumer Research*, 18(1), 84~91.

❖ Abstract ❖

The Effects of Career Decision-Making Self-Efficacy and Training for Basic Job Competency on Happiness by the Mediated Effect of Career Behaviors Among Korean University Students

Park Si-Nam³⁾ Shin Seung Won⁴⁾

The purpose of this study is to analyze how university graduates' career decision-making self-efficacy and training for basic job competencies affect happiness through the intervening variable of career behaviors and to examine the effect of mediated variable. To achieve this purpose, the 10th and 11th data-sets of 2012 to 2014 KEEP(Korean Education & Employment Panel) of Korean Research Institute for Vocational Education and Training were used, and 896 university graduates as collected data were analyzed with SPSS 18.0 and Mplus (7.2) programs using SEM(structural equation modeling).

The major findings are as follows: First, career decision-making self-efficacy of university graduates had a significant positive effect on happiness. Career decision-making self-efficacy had a significant negative effect on career behaviors, that is, entry to an unstable first job, and therefore career decision-making self-efficacy had indirect negative influences on happiness through the intervening variable of career behaviors.

These results synthesized that the overall direct and indirect effect of career decision-making self-efficacy on happiness was significantly positive. Second, training for basic job competencies had a significant positive effect on happiness but had no significant influence on happiness through the intervening variable of career behaviors. Third, career decision-making self-efficacy had a significant negative effect on career behaviors, however, training for basic job competencies had no significant effect on career behaviors.

To sum up the research findings, university graduates' career decision-making self-efficacy, training for basic job competencies, and career behaviors affect happiness. This research implies that there is a high correlation between variables related to university graduates' job and career and their happiness. It also has been validated that uplifting career decision-making self-efficacy and improving the quality of the training for basic job competencies would be a reasonable way to encourage their optimal career behaviors.

Key words: KEEP, career decision-making self-efficacy, basic job competencies, career behaviors, happiness

3) 주저자, 서강대학교 사회과학부(psnam@sogang.ac.kr)

4) 교신저자, 숭실대학교 사회과학부(ssw@ssu.ac.kr)