



NEWSLETTER

서울대학교 대학원 농산업교육과 동창회·원우회

서울특별시 관악구 관악로 1 서울대학교

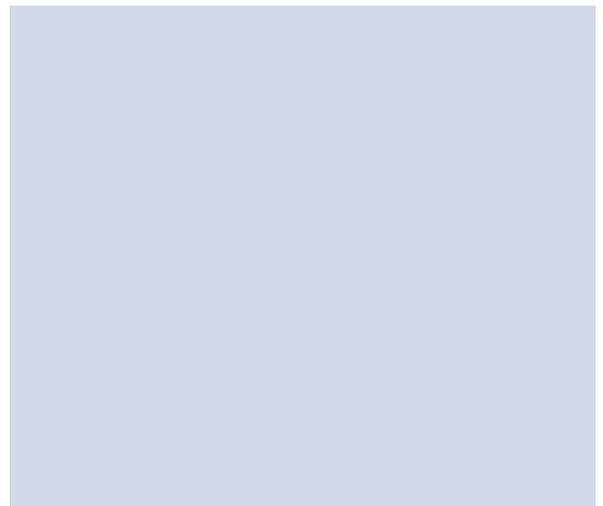
농업생명과학대학 농산업교육과

2109호(동창회) TEL 02-880-4896

2106호(원우회) TEL 02-880-4842

동창회장 서우석 / 원우회장 채영제 / 동창회 간사 민지식 / 원우회 간사 이은표

2020년 12월호



차례

○ 동창회장 인사말	03
○ 원우회장 인사말	04
○ 농산업교육과 동정 - 학과 소식	05
○ 농산업교육과 동정 - 학부 소식	06
○ · 학과 홍보에 힘쓰는 학부생들, 네이버 FARM 캠퍼스 인터뷰 참여 · 제6회 CALS UCC 공모전 장려상 수상	
○ 농산업교육과 동정 - 대학원 소식	07
○ · 2020년도 석·박사 졸업생 현황	
○ 농산업교육과 동정 - 동창회·원우회 소식	08
○ · 2020 신년교례식 · 동창회 회원의 동정 · 동심회(부산·울산·경남 지역 모임) 인터뷰 - 박형규 동문	
○ 박사학위논문소개	12
○ · 김민규 박사(고용노동연수원) · 김영흥 박사(서울대학교 진로직업교육연구센터) · 박정우 박사(삼성경제연구소) · 손규태 박사(한국직업능력개발원) · 이유우 박사(농산업교육과) · 이종찬 박사(한국취업진로교육원) · 이현민 박사(서울대학교 진로직업연구) · 홍은선 박사(한성대학교 진로취업 R&D 센터)	

동창회장 인사말

안녕하시지요. 동창회장 서우석입니다.

연초부터 시작된 코로나 19사태가 연말이 되어도 출구가 보이지 않고 더 깊은 수렁으로 빠져드는 느낌입니다. 이렇게 어려운 상황에서 우리 농산업교육과 동창회 여러분들이 건강하게 잘 지내시고 계시는지요. 예전 동창회에서는 함께 모여 체육대회도 하고, 등산도 하고, 행사도 했었는데, 올해는 그런 모임을 할 수가 없어서 아쉽게 생각합니다. 그래서 대안으로 동창회 뉴스를 통해 동창회의 소식을 전해 드리고자 합니다.

우리 농산업교육과는 63년도에 설립되었으니까 57년으로 머지 않아 회갑을 맞을 나이가 되었습니다. 그동안 우리 졸업생들은 훌륭한 교수님들의 열정적인 지도로 큰 나무로 자라 우리나라 여러 분야에서 큰 역할을 수행하고 있습니다. 우리 동창들은 교육계에서만 아니라 정치, 경제, 사회, 문화 등 여러 영역에서 큰 뜻을 펼치고 있습니다. 교육분야에서는 교사로, 장학사로, 교감, 교장, 교육장, 해외 교육원장으로, 그리고 대학에서 교수로 큰 역할을 하고 있습니다. 또한 농업 영역에서는 농촌 지도사, 지도관 그리고 연구관으로, 또 농협회장으로, 시도농업기술원장으로, 농림부 차관으로 큰 뜻을 펼치고 있습니다. 또한 한국직업능력개발원, 한국고용정보원, 한국청소년연구원, 그리고 민간기업연구소 등에서도 연구원 및 원장으로 역할을 수행하고 계십니다. 또 정치권에서는 국회의원으로 활동하고 계시는 동창도 두 분이나 계시기도 합니다.

이제 우리 농산업교육학과 동창들은 우리나라 농업교육 및 농촌사회교육을 넘어, 직업교육, 진로교육, 기업교육, 성인교육, 청소년교육, 평생교육뿐만 아니라, 정치, 경제, 사회, 문화계 등에서 눈부신 활동을 함으로써, 우리 학과뿐만 아니라 농생대, 서울대 전체의 명예를 드높이고 있습니다. 앞으로는 후배 여러분들이 선배들을 넘어 대한민국의 발전을 위해 큰 역할을 해 줄 것을 기대합니다.

저는 동창회장으로 신년하례식을 치른 이후에는 한 일도 없이 무심히 자리만 지키다가 물러나야 할 때가 되었습니다. 송구한 마음 금할 길이 없습니다만, 후임 회장은 훌륭한 분을 모셨다는 사실로 위안을 삼고자 합니다. 후임 동창회장님은 80학번 농촌사회교육전공의 송용섭 충북농업기술원장님이십니다. 새해에는 새 동창회장님과 더불어 더욱 우리 동창회가 더욱 더 발전하기를 기회가 될 것으로 기대합니다.

선후배 동창회원님, 학과 교수님, 그리고 재학생 여러분! 새해에는 더 좋은 세상에서 건강한 모습으로 다시 만나뵙기를 소망하면서 물러가겠습니다. 고맙습니다.

2020년 12월

서울대학교 농업생명과학대학 농산업교육과

동창회 회장 서우석 올림

원우회장 인사말

농산업교육과 원우회 여러분, 안녕하십니까?

농산업교육과 원우회장 채영제입니다.

사회적 거리두기로 반가운 얼굴을 대면해서 볼 수 없지만, 이렇게 뉴스레터를 통해 동문 여러분들께 인사를 전합니다.

하늘은 맑고 햇살은 따사로운데 피부에 와 닿는 차가운 공기에 한 겨울이 성큼 다가왔음이 느껴집니다. 다사다난했던 2020년 한 해가 지나고 새로운 한 해가 다가오고 있습니다.

그동안 농산업교육과 대학원은 농생대에서 유일하게 단일 학과로 존속되었을 만큼 탁월한 수준의 경쟁력을 확보하여 왔습니다. 또한 농업교육, 직업교육, 진로교육, 기업교육, 교원교육, 환경교육, 산학협력 등 다양한 전공에 대한 연구를 통하여 각 분야의 인력개발 전문가를 양성하여 왔습니다.

2020년에는 2월에는 4명의 박사과 3명의 석사 학위자를 배출하였으며, 8월에는 5명의 박사과 2명의 석사 학위자를 배출하여 총 14명의 신입 회원이 입회하였습니다. 이번 뉴스레터에서는 여러 동문 분들의 소식과 함께 2020년도 박사, 석사 학위 논문을 소개드리오니 많은 관심 부탁드립니다.

그동안 농산업교육과 대학원의 성장과 발전을 위해 노력해주신 원우회 동문들의 노고에 감사드리며, 앞으로도 우리 농산업교육과 대학원과 원우회 회원 여러분들의 열정과 노력, 그리고 지속적인 발전을 응원하겠습니다.

또한 앞으로 더 발전하는 원우회가 될 수 있도록 저를 포함한 원우회 임원진은 최선을 다하도록 하겠습니다. 원우회 회원 여러분들께서도 항상 관심과 애정을 가지고 원우회를 지켜봐 주시고 지원해 주시기를 거듭 부탁드립니다. 이번 2021년도 원우회장은 한국직업능력개발원의 박동열 박사가 맡기로 결정이 되었습니다. 다가오는 해에도 원우회 활동을 잘 담당해 주리라 믿습니다.

남은 2020년과 다가올 2021년에도 원우회원님들 가정과 직장에도 건강과 행복이 충만하시기를 기원합니다.

2020년 12월

서울대학교 농업생명과학대학 농산업교육과

원우회 회장 채영제 올림

농산업교육과 동정

학과 소식

학과 근황

재적생 현황
(2020년 12월 현재)

- 학부 산업인력개발학전공: 78명 재적
- 대학원 농산업교육과: 67명 재적

학위 배출 현황
(2020년)

- 2월: 학사 13명, 석사 4명, 박사 4명 배출
- 8월: 학사 2명, 석사 2명, 박사 5명 배출

학과 내 주요 활동

- 교육부 정책중점연구소 ‘진로직업교육연구센터 (2013년 10월-2022년 10월)’ 운영 중
- 교육부 BK21 글로벌 스마트팜 융합전공(2020년 2학기부터 시행 중)
: 농생대 대학원 내 ‘스마트팜 융합전공’을 설치하여 차세대 기술개발인력 육성을 지원하는 프로그램으로, 학생 교육비, 강의개편, 학술활동 등에 예산을 지원함.
(이찬, 최수정 교수 참여)
- KOICA 베트남 사업 ‘더 나은 미래를 위한 고등교육 프로그램’ (2021년-2030년, 연간 100만 달러 / 총 1000만 달러 규모)
: 베트남 호치민 국립대학교와 연계하여 학위 프로그램 및 교육연수 프로그램 등을 제공하고, 학술적 연계를 위한 산학협력, 교류활동 등을 계획 중임.
(농생대 수주, PM 이석하 농생대 학장, 실무책임자 최수정 교수)

교수진 활동

학내 주요 보직

- 서울대 농생대 교무부학장(김진모 교수)
- 서울대 경력개발센터장(이찬 교수)
- 서울대 농생대 국제협력센터장(정진철 교수)

현직 학회

- 한국농산업교육학회(김진모 교수)

주요 활동

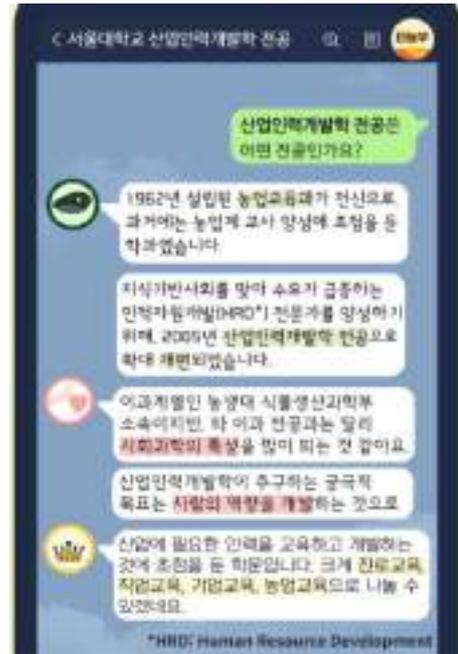
- 한국산업교육학회 수석부회장(이찬 교수)
- AASVET(아시아직업교육훈련학회) 부회장 선출(2020.12. 5일)(나승일 교수)

농산업교육과 동정

학부 소식

학과 홍보에 힘쓰는 학부생들, 네이버 FARM 캠퍼스 인터뷰 참여

2020년 10월 6일, 학과 홍보를 위해 3명의 학부생이 네이버 FARM 공식 포스트 ‘더농부’ 와 인터뷰를 진행하였습니다. 네이버 FARM은 한국경제신문과 네이버가合作하여 운영하고, 농산업, 농식품, 귀농귀촌, 도시농업, 전원주택 등의 다양한 그린콘텐츠를 다루고 있습니다. 현재는 농업계 학과 소개에 대한 내용을 담고 있는 “캠퍼스인터뷰” 시리즈를 연재 중입니다. 인터뷰 내용은 11월 26일자로 네이버 메인에 게시되었습니다. 이번 인터뷰에서는 학부 전공인 “산업인력개발학 전공”에 대한 내용을 주로 다루고 있습니다. 교직이수를 비롯하여 우리 전공에서 가르치는 내용, 입학울 준비하는 학생들을 위한 Tip, 학과에서 특색있게 진행하는 행사들을 잘 소개하고 있습니다. 관심 있으신 분들은 아래 링크를 통해 접속하여 전문을 확인하실 수 있습니다.



링크: <http://naver.me/xBDv5A1k>

제6회 CALS UCC 공모전 장려상 수상

2020년 제6회로 개최된 농업생명과학대학(CALS) “UCC 공모전”에서 산업인력개발학전공 학부생 3명이 참가하여 장려상을 수상하였습니다. CALS UCC 공모전은 농업생명과학대학 구성원으로서의 자긍심을 고취시키고, 구성원들의 역량을 향상시키고자 하는 목적으로 매년 시행되고 있습니다. 이번 공모전에서는 ‘코로나19 속 대학생활을 위한 희망의 메시지’를 전달할 수 있는 자유 주제로 영상 공모를 진행하였습니다. 우리 학과에서는 산업인력개발학전공을 소개하는 주제의 UCC를 제작하여 수상하였습니다. 시상식은 12/30일에 진행될 예정입니다.



공모전 링크: <https://cals.snu.ac.kr/student/info/noti?bm=v&bbsidx=10723&page=1>

농산업교육과 동정

대학원 소식

2020년도 석 / 박사 졸업생 현황

성명	졸업시기	학위	논문명
김민규	하계(8월)	박사	직업상담사의 전문직업성과 임파워먼트, 슈퍼비전, 자기성찰 및 경력개발지원의 구조적 관계
김영흥	하계(8월)	박사	기술교사의 STEAM 교육 태도와 수업자원 협력, 학교교육변화 수용, 수업전문성 및 수업효능감의 구조적 관계
박정우	동계(2월)	박사	초기 스타트업 창업가의 기업가적리더십, 팀학습행동, 팀경계확장행동 및 성과의 관계
손규태	동계(2월)	박사	기업 리더십 교육 프로그램 참가자가 인식한 교육훈련설계 속성, 학습 유의미성, 전이효능감, 상사지원 및 교육훈련 전이의 관계
이유우	하계(8월)	박사	은행권 중년 남성 근로자의 외부고용가능성과 일능력, 비공식 네트워크, 기업가정신, 경력적응력의 구조적 관계에서 연령차별인식의 조절된 매개효과
이종찬	하계(8월)	박사	중소기업 사무직 중고령자의 은퇴준비도 검사도구 개발
이현민	동계(2월)	박사	대학생의 진로결정과 미래시간관, 진로결정관계성, 진로탐색행동의 구조적 관계에서 자기효능감의 조절효과
홍은선	하계(8월)	박사	대학생의 진로적응자원, 진로과업 실행의지, 진로탐색행동, 진로경험성찰 및 진로선택몰입의 구조적 관계
강혜림	동계(2월)	석사	The structural relationships between empowering leadership, creative self-efficacy, informal learning and adaptive performance perceived by HRD practitioners in Korean large companies
민지식	동계(2월)	석사	마이스터고등학교 학생의 진로선택몰입과 부모지지, 자기효능감, 취업장벽, 진로결정 대처전략의 구조적 관계
박선영	동계(8월)	석사	대기업 사무직 기혼 근로자의 직무열의와 상사의 임파워링 리더십, 셀프리더십, 심리적 임파워먼트, 가정-일 갈등의 구조적 관계
앗차리아	동계(2월)	석사	태국 전문대학 졸업예정자의 취업결정요인 분석
조성철	동계(2월)	석사	대형 건설사 재직자가 인식한 조직몰입과 멘토링의 관계에서 상사의 비인격적 감독의 조절효과
최혜빈	동계(8월)	석사	대기업 사무직 근로자의 개인 및 조직특성과 학습민첩성 관계 분석

농산업교육과 동정

동창회·원우회 소식

2020 신년교례식

2020년 1월, 교수님들과 여러 동창회·원우회 회원 분들을 모시고 신년교례식을 진행하였습니다. 추운 날씨에도 100여명이 넘게 참석해 주셨었는데요. 한 해를 시작하며 서로 인사도 나누고, 좋은 소식도 나눌 수 있는 뜻 깊은 시간이었습니다. 지난 신년교례식에서는 이무근 명예교수님을 비롯하여 여섯 분 교수님들, 서우석 동창회장님, 채영제 원우회장님이 모두 함께해 주셨습니다. 참석해 주신 회원님들께도 감사의 말씀 드리고, 2021년 신년교례회는 잠정적으로 최소됨을 알려드립니다. 2021년 신축년에는 코로나 사태가 시급히 해결되어 함께할 수 있는 기회가 조속히 마련되기를 기원합니다.



동창회 회원의 동정

[별세]

- 이종성(박사 89). 전 한국직업능력개발원 연구원 별세. 2020. 4. 4.
- 정성봉(학부 63, 박사 81,). 전 청주대학교 총장 별세. 2020. 8. 1.

[승진, 취임 및 퇴임]

- 하영재(학부 73). 21대 국회의원 당선(경남 남해). 2020. 4. 15
- 김성태(학부 77). 수원농생명고등학교 교장 퇴임. 2020. 2. 27
- 이종현(학부 79). 용인바오오고 교감으로 중등교장 자격 연수 대상자 선정. 2020. 4
- 권중석(학부 80). 강원도진로교육원 원장 취임. 2020.
- 김태호(학부 80, 박사 87). 21대 국회의원 당선(경남 산청, 함양, 거창, 합천). 2020. 4. 15.
- 송용섭(학부 80) 충북농업기술원 원장 2018. 9. 11 -현재
- 이문성(학부 80). 고양 안곡고 교감으로 중등교장 자격 연수 대상자 선정. 2020. 4
- 이재욱(학부 81) 농림축산식품부 차관 2019. 5. 23 - 20. 12. 22
- 손병환(학부 81) NH 농협은행장 2020. 3.26~12.31 NH농협금융지주회장 2021. 1.1 - 현재
- 송병국(학부 81). 한국청소년정책원장 퇴임 및 순천향대 복귀. 2020. 11. 30.
- 이상현(학부 81). 고양 도래울중학교 중등교감 자격 연수 대상자 선정. 2020. 4
- 이재욱(학부 81). 농림축산식품부 55대 차관직 수행 (2019~)
- 고종현(학부 82). 한국바이오마이스터고 교장에서 충북교육청 미래인재과 장학관으로 영전. 2020. 3. 1.
- 김부성(학부 82) 충남농업기술원장 2020. 1. 2 - 현재
- 김상남(학부 82). 농촌진흥청 국립식량과학원장 취임 . 2020. 3. 9.
- 송달용(학부 82). 교육부 중등직업교육정책과장 퇴임 / 국립국제교육원 취임. 2020. 3. 31.
- 송달용(학부 82). 일본 나라현 한국어교육원장 취임. 2020. 8.1.
- 이민택(학부 82). 고양 화정중 교감으로 중등교장 자격 연수 대상자 선정. 2020. 4.
- 지준섭(학부 82) NH농협은행 부행장 2020. 2 - 현재
- 김지용(학부 83). 서산중학교 교장 취임. 2020. 9. 1.
- 류영목(학부 83). 충주교육청 장학사에서 한바바 마이스터고 교장으로 승진. 2020. 3. 1.
- 신영수(학부 83) CJ Feed & Care 대표이사. 2019. 7. - 현재
- 황병태(학부 83). 이천 경남중학교 교감으로. 중등교장 자격 연수 대상자 선정. 2020. 4
- 박형규(학부 84). 부산시교육청 장학사, 부산미래교육원 부장으로 승진. 2020. 9.1.
- 이성덕(학부 84). 여주자영농고 교장 취임. 2020. 9. 1.
- 백영목(학부 85) 충남농업기술원 농촌지원국장 2021. 1. 1 - 현재
- 최상호 농촌진흥청(학부 91) 농촌인적자원개발센터장 2020. 2. 21~ 현재
- 한석일(학부 92). 충북교육청 장학사 중등교감 자격 연수 대상자 선정. 2020. 6
- 윤강우(학부 92). 교육부 교육연구관 승진. 2020. 9. 1.

동심회(부산·울산·경남 지역 모임) 인터뷰 - 박형규 동문

동창회·원우회에서는 이번 뉴스레터를 통해 올 한 해 어려운 상황에도 동문 모임을 이어가고 계시는 동심회 모임의 대표로 박형규 동문을 인터뷰로 만나보았습니다.

◇ (간사 민지식) 안녕하십니까. 간단히 자기소개 부탁드립니다.

농업교육과 농업교육전공 84학번 박형규입니다. 현재 부산광역시 미래교육원에서 디지털플랫폼 운영부장(교육연구관)으로 근무하고 있습니다.

◇ 동문들과의 모임은 어떻게 하고 계신가요?

동문 모임은 부산·울산·경남 지역 중심으로, 교직에 계신 분들과 매 학기 방학 중 1회 모임을 이어가고 있습니다. 주로 주로 강재태(73), 신진한(78), 이효식(78), 김희찬(79), 양재석(80), 이종문(80), 박무사(80), 이근세(81), 안병규(81), 강창규(81), 송영준(83)등이 참석하고 있고, 테니스·골프·등산 등 체력단련과 스포츠 모임, 직업교육관련 정책 시책 등 업무공유 등의 활동을 주로 하고 있습니다. 다른 모임으로는 전국 시도교육청에 근무 중인 동문들의 모임이 있습니다. 마찬가지로 방학 중 1회 정도 모임을 갖고 있습니다. 서우석(79), 송달용(82), 고종현(82), 용상호(82), 홍동의(82), 김찬중(83), 김지용(83), 송영준(83), 한천수(84), 한석일(90) 등 동문들이 참석합니다. 소속 시도 중심으로 돌아가며 방문하기도 하고, 현지 동문을 초대하거나 해당 지역의 직업교육 동향 정보 등을 함께 나누며 의견을 공유하기도 합니다.

◇ 어떤 계기로 이런 모임을 지속적으로 갖게 되셨나요?

◇ 교직에 계신 분들이 많으신 것 같은데, 동문들과의 모임에서 주로 나누시는 주제는 주로 업무에 대한 것이지요?

개인적으로는 두 모임 모두 직업교육과 관련한 업무현장의 분위기를 공유할 수 있다는 점에서 좋다고 생각합니다. 관련분야에 계시는 분들과의 모임이기도 하고 이제 대부분 관리직에 계시기 때문에 관리자로서 겪는 애로사항과 해법을 서로 공유하는 경우가 많습니다. 특히 요즘은 직업계고의 역할과 이를 지원하는 필요 정책, 과거·현재·미래의 정책 등에 대해서 이야기하곤 합니다.

모임의 계기라면... 아무래도 다소 소홀할 수 있는 동문들의 근황 등을 들을 수 있는 소중한 기회라고 생각하여 열심히 참여해 왔던 것 같습니다. 아무래도 핵심적인 역할은 오히려 학년이 높은 선배님들이 더 열심히 참여해 주시기 때문에 그 분들이 핵심이라는 생각이 듭니다. 근 30년 가까이 모임이 유지되어 왔는데, 이렇게 장기간 만날 수 있는 것도 선배님들의 관심과 적극적 지원 때문에 가능했다고 봅니다.

◇ 동문들과 함께 나누었던 학창시절의 추억이 있으신지요?

이전에 상록사 오픈하우스의 추억들, 한 달에 한 번 통닭을 주는 날이 기억에 많이 남는 것 같네요. 오픈하우스때 임학관 옆 수수꽃다리 앞으로 장난치며 즐거워했던 기억들이나 기숙사 통닭을 먹기 위해 학과 친구들 모두 모여서 잔디밭에서 나누어 먹던 기억이 아직도 선명합니다.

◇ 이런 모임 외에도 개인적으로 동문들을 만날 기회가 잦은 편이신지 궁금합니다.

지금은 조금 어렵지만 예전에는 농업교육협회를 중심으로 만날 기회가 많았습니다. 특히 교직에 계신 분들은

ffk나 전진대회 덕분에 전국에 근무하는 동문들을 대부분 만날 수 있었던 것 같습니다.

◇ 우리 모임의 자랑, 동문회의 자랑이라면 어떤 것이 있을까요?

동문 모임이라 역시 끈끈한 정이 있습니다. 아무래도 30년 가까운 세월을 보다 보니 동문들 집안 경조사 같은 것은 아주 잘 챙겨 왔던 것 같네요. 특히 78학번 신진한 선배님은 회원들간의 친목 도모를 위해 최선을 다하시고 계십니다. 장소섭의, 일정, 예산집행 등을 손수 챙기시고, 종신직으로 저희는 생각하고 있습니다 ^^.

전국모임은 각 시도에서 직업교육관련 선도적 역할을 할 수 있도록 물심양면으로 큰 힘이 되고 있음. 특히 서우석 동창회장님을 비롯한 전국 각지의 선배님들이 어려운 일이 있으면 조언과 격려를 아끼지 않는다고 생각합니다.

◇ 마지막으로 동창회에 바라는 점, 동문들께 드리고 싶은 말씀 간략히 부탁드립니다!

사실 이번에 회보를 다시 준비한다는 소식을 듣고 참 기뻐했습니다. 매 번 동창회 회보를 받을 때 마다 고마움을 느낍니다. 아는 이름도 찾아보고 다방면에서 중요한 역할을 담당하고 있는 동문들을 보면 정말 자부심이 느껴집니다. 지속적으로 좋은 소식 발굴해 알려주면 좋겠다고 생각하고 있습니다.

동문들께는 주변 동문들과 지속적인 모임 가지시라고 말씀드리고 싶습니다. 학창시절의 추억을 나누며 과거로 잠시 떠나보는 것도 좋고, 좋은 이야기 들으며 힐링도 되는, 미래로의 여행도 되는 동문 만남이 참 좋습니다. 학교는 떠났지만, 아직까지 스스로 농업인으로서 세상을 바라보고 만들어 온 생각은 늘 마음 한켠에 채우고 있습니다. 동문 여러분께서도 배우고 실천해 온, 농산교육과의 동문으로서 각 분야에서 함께하며 최선을 다해 주시는 지금 모습이 최고라고 생각합니다. 어려운 시기 힘내시고 건강하시길 바랍니다.

◇ 감사합니다 선배님. 저희 동창회·원우회에서도 어려운 상황에서 최선을 다하고 계신 선배님들의 좋은 소식 잘 전달할 수 있도록 열심히 노력하겠습니다. 감사합니다.



박사학위논문소개(1)

직업상담사의 전문직업성과 임파워먼트, 슈퍼비전, 자기성찰 및 경력개발지원의 구조적 관계

김민규 고용노동연수원

이 연구의 목적은 직업상담사의 전문직업성과 임파워먼트, 슈퍼비전, 자기성찰, 경력개발지원의 관계를 구명하는 데 있다. 연구목적을 달성하기 위해 첫째, 직업상담사의 전문직업성과 임파워먼트, 슈퍼비전, 자기성찰 간의 구조적 모형을 검증하였다. 둘째, 직업상담사의 전문직업성, 임파워먼트, 슈퍼비전 및 자기성찰 간의 직접적인 영향 관계를 구명하였다. 셋째, 직업상담사의 임파워먼트, 슈퍼비전과 전문직업성의 관계에서 자기성찰이 갖는 매개효과를 구명하였다. 넷째, 직업상담사의 전문직업성과 임파워먼트, 슈퍼비전, 자기성찰의 관계에서 경력개발지원의 조절효과를 구명하였다.

이 연구의 목표 모집단은 직업상담 서비스의 대표적 주체인 고용센터 직업상담사이며, 층화표집과 유의 표집을 통하여 고용노동부 6개청 총 320명으로 설정하였다. 조사도구는 연구자가 개발한 직업상담사의 전문직업성 측정도구와 선행연구에서 개발된 슈퍼비전, 자기성찰, 임파워먼트 및 경력개발지원의 측정도구는 연구대상 및 목적에 맞게 수정·보완하여 사용하였으며, 모든 측정도구는 신뢰도와 타당도를 확보하였다.

자료수집은 2020년 4월 23일부터 5월 15일까지 온라인 조사를 통해 이루어졌으며, 고용노동부 6개청 325명의 자료를 최종분석에 사용하였다. 자료분석은 SPSS 23.0 AMOS 22.0, Mplus 7.0 프로그램을 이용하여 기술통계 분석과 구조모형에 대한 구조적 관계 구명과 잠재조절 효과분석(LMS)을 실시하였다. 추리 통계 결과에 대한 통계적 유의성은 .05를 기준으로 판단하였다.

이 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 직업상담사의 전문직업성을 설명하기 위한 임파워먼트, 슈퍼비전 및 자기성찰의 구조모형은 주어진 경험 자료에 적합한 것으로 나타났다. 둘째, 직업상담사의 임파

워먼트, 슈퍼비전, 자기성찰은 전문직업성에 직접적인 정적 효과가 있는 것으로 나타났다. 임파워먼트는 자기성찰에 직접적인 정적효과가 있었지만, 슈퍼비전은 자기성찰에 유의한 영향을 미치지 않았다. 셋째, 직업상담사의 임파워먼트와 전문직업성의 관계에서 자기성찰은 간접적인 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 마지막으로 직업상담사의 전문직업성과 슈퍼비전, 자기성찰 및 임파워먼트의 관계에서 경력개발지원은 슈퍼비전과 조절효과가 있는 것으로 나타났지만, 자기성찰과 임파워먼트와는 조절효과가 나타나지 않았다.

이 연구의 결과를 바탕으로 다음과 같은 결론을 얻을 수 있었다. 첫째, 직업상담사의 임파워먼트, 슈퍼비전 및 자기성찰은 전문직업성에 직·간접적으로 영향을 미치는 핵심 변인이 될 수 있음을 확인하였다. 둘째, 직업상담사의 전문직업성을 확립하기 위해서 직업상담사는 실무경험에 대한 지속적인 자기성찰을 통해 전문가로서 성장해야 한다. 이러한 자기성찰 능력 함양을 위해서 개방적인 마음, 전심의 자세, 지적인 책임감, 지속적인 전문적 경험, 성찰일지 쓰기, 소그룹 활동과 이를 뒷받침하는 지지적이고 개방적인 환경적 요인이 필요하다. 또한, 직업상담사들이 일에 대한 내재적 동기가 부여되어 임파워먼트 인식 수준을 높이는 노력이 필요하다. 이를 위해 조직에서는 직업상담사들에게 직무수행에 대한 자율성과 권한을 주어 자기 능력에 대한 믿음이 생기도록 제도적으로 지원해야 한다. 이와 함께 슈퍼비전의 중요성을 인식하여 슈퍼비전의 기능과 역할을 명확히 하고 체계적인 교육훈련을 통하여 유능한 슈퍼바이저를 양성하고 필요한 곳에 배치하여 슈퍼비전을 활성화해야 한다. 셋째, 직업상담사의 전문직업성을 높이기 위해서는 임파워먼트 향상을 통한 자기성찰 능력을 함양시키는 것이 필요하다. 이는 직업상담사가 직업상담 직무에 대한 동기 부여된 자신감을 가지고 실무경험에 대한 자기성찰을 통해 직업

상담 과정에서의 문제 상황 대처능력이 향상되어 전문성이 발휘될 수 있다. 이러한 과정을 통해서 직업상담사는 자신의 전문직업성 수준을 높일 수 있게 된다. 넷째, 경력개발지원 인식 수준이 높은 직업상담사는 슈퍼비전 관계를 통해 정서적인 지지를 얻게 되면, 그렇지 않은 직업상담사들에 비해 효과적으로 전문직업성을 향상시킬 수 있다. 이에 경력개발지원이 낮다고 인식하는 직업상담사들을 대상으로 조직에서는 그들이 원하는 성장 기회를 제공해서 경력개발지원 인식 수준을 높여야 한다. 이와 함께 전문적인 교육훈련에 참여 등 경력개발과 관련하여 상사의 지지와 전략적인 지원이 필요하다.

이 연구에서 제시한 실천적 제언은 다음과 같다. 첫째, 직업상담사의 전문직업성을 높이기 위해서는 직업상담사에게 전략적이고 효과적인 슈퍼비전을 통한 자기성찰 능력 함양이 필요하다. 둘째, 유능한 직업상담사의 양성과 성장을 위한 전문적인 교육훈련 기관이 필요하다. 셋째, 직업상담사의 전문직업성을 높이기 위해서는 조직 차원에서의 체계적인 경력개발지원이 필요하다. 넷째, 고용센터에서 직업상담직 공무원과 고용지원관 직업상담사와의 동료지원 제도를 도입할 필요가 있다. 다음으로 후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 이 연구에서 개발한 전문직업성 측정도구를 여러 분야에서 활용 및 검증하여 도구의 타당도를 확보할 필요가 있다. 둘째, 개인이 전문가로서의 성장에 핵심적인 요인이며, 전문직업성 확립에 중요한 변인인 자기성찰 능력을 향상시키는 요인에 관한 연구가 필요하다. 셋째, 직업상담사의 슈퍼비전이 임파워먼트에 미치는 영향에 관한 연구를 수행할 필요가 있다. 넷째, 우리나라 모든 직업상담사로 연구대상을 확대하여, 전문직업성에 영향을 미치는 변인들의 관계를 보다 종합적으로 확인하는 연구를 수행할 필요가 있다.

박사학위논문소개(2)

기술교사의 STEAM교육 태도와 수업자원 협력, 학교교육변화 수용, 수업전문성 및 수업효능감의 구조적 관계

김 영 흥 서울대학교 진로직업교육연구센터

이 연구의 목적은 기술교사의 STEAM교육 태도와 수업자원 협력, 학교교육변화 수용, 수업전문성 및 수업효능감 간의 구조적 관계를 구명하는 데 있었다. 세부적인 연구목표는 3개가 설정되었다. 첫째, 기술교사의 STEAM교육 태도와 수업자원 협력, 수업전문성 및 수업효능감 간의 적합한 구조적 관계모형을 설정한다. 둘째, 기술교사의 수업자원 협력, 학교교육변화 수용, 수업전문성 및 수업효능감이 STEAM교육 태도에 갖는 직접효과를 구명한다. 셋째, 기술교사의 학교교육변화 수용, 수업전문성 및 수업효능감이 STEAM교육 태도에 갖는 매개효과를 구명한다.

모집단은 2020년 5월 현재 중학교에 재직하는 기술교사로 약 3,500명이다. 표본크기는 650명으로 설정하였으며, 표집은 전체 중학교를 소재지에 따라 구분하고 시·도별 기술교사의 모집단 구성비에 따라 할당된 표본 수에 충족될 때까지 학교를 표집 단위로 반복하여 실시하였다. 조사도구는 설문지가 이용되었는데, 설문지에는 기술교사의 STEAM교육 태도, 수업자원 협력, 학교교육변화 수용, 수업전문성, 수업효능감 잠재변인별 관찰변인 측정도구들과 응답 교사의 인구통계학적 특성에 관한 문항으로 구성되었다. 각 관찰변인의 측정도구는 선행연구에 사용된 측정도구를 선택하거나 이를 근거로 초안을 만들어 전문가 및 기술교사를 대상으로 내용 타당도 및 안면 타당도를 검토하였고, 예비조사를 통해 신뢰도와 타당도가 확보되었다. 자료 수집은 2020년 5월 11일부터 6월 5일까지 우편조사를 기본으로 실시하되, 우편 발송이 어려운 교사에게는 온라인 설문 조사를 병행하여 실시하였다. 설문지는 회수율과 무응답 및 불성실 응답, 교사의 소지 자격 등을 고려하여 총 650부를 배부하였고, 이 중 409부가 회수되었으나 데이터 클리닝을 거쳐 126부를 제외한 총 283부의 자료를 분석하였으며, 분석에 사용된 설문지에 응답한 기술교사의 특성은 알려진 모집단과 유사한 것으로 확인할 수 있었다. 자료 분석은 SPSS 23.0 for Windows 프

로그램을 사용하여 측정문항의 신뢰도분석, 관찰변인별 기술통계 및 상관 분석, 다중공선성 진단 분석을 실시하였고, Mplus 7 프로그램을 사용하여 확인적 요인분석 및 구조방정식 모형 분석을 실시하였다. 통계적 유의수준(p-value)은 0.05이었다.

주요 연구 결과는 다음과 같다. 첫째, 기술교사의 STEAM교육 태도와 수업자원 협력, 학교교육변화 수용, 수업전문성 및 수업효능감의 구조적 관계를 구명하기 위해 설정한 구조모형의 적합도가 대체로 양호한 것으로 나타나 변인 간의 관계가 타당하게 확인되었다. 둘째, 기술교사의 학교교육변화 수용($=0.398$)과 수업효능감($=0.496$)은 STEAM교육 태도에 직접적으로 정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었으며, 수업자원 협력과 수업전문성은 직접적으로 영향을 미치지 않았다. 셋째, 기술교사의 수업자원 협력은 학교교육변화 수용($\beta=0.291$)과 수업효능감($\beta=0.133$)을 매개하여 STEAM교육 태도에 정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었으며, 교사의 수업전문성은 수업효능감을 매개하여 STEAM교육 태도에 정적인 영향($\beta=0.304$)을 미치는 것으로 확인되었다. 넷째, 학교교육변화 수용은 수업전문성과 수업효능감을 이중매개로 STEAM교육 태도에 정적인 영향($\beta=0.282$)을 미치는 것으로 확인되었다. 마지막으로 수업자원 협력은 학교교육변화 수용, 수업전문성 및 수업효능감을 삼중매개로 STEAM교육 태도에 정적인 영향($\beta=0.206$)을 미치는 것으로 확인되었다.

주요 결론은 다음과 같다. 첫째, 기술교사의 수업자원 협력 외생변인, 학교교육변화 수용, 수업전문성 및 수업효능감 매개변인, STEAM교육 태도 내생변인 간의 적합한 구조적 관계모형이 설정될 수 있다. 이를 토대로 중학교 기술교사의 수업자원협력, 학교교육변화 수용, 수업전문성 및 수업효능감은 모두 STEAM교육 태도와 직·간접적인 관계가 있다고 결론 내릴 수 있다. 둘째, 기술교사의 학교교육변화 수용과 수업효능감은 각각 STEAM교육 태

도에 대해 직접적으로 정적인 영향을 미치며, 수업효능감이 학교교육변화 수용보다 더 큰 영향을 미친다. 반면에 수업자원 협력과 수업전문성은 직접적으로는 영향을 미치지 않는다. 셋째, 기술교사의 수업자원협력은 STEAM교육 태도에 직접적으로 영향을 미치지 않고 학교교육변화 수용, 수업전문성, 혹은 수업효능감을 매개하여 간접적으로 정적인 영향을 미친다. 수업자원협력의 학교교육변화 수용을 통한 단일 매개효과 크기가 수업효능감을 통한 단일 매개효과 보다 2배나 더 크고, 또한 수업자원협력은 학교교육변화 수용, 수업전문성 및 수업효능감을 삼중 매개하여 간접적으로 영향을 미치는데, 대체로 매개변인이 늘어날 수록 더 작아지는 경향을 보인다. 넷째, 기술교사의 학교교육변화 수용은 STEAM교육 태도에 직접적으로 정적인 영향을 미치고, 수업전문성과 수업효능감을 이중 매개하여 간접적으로도 정적인 영향을 미친다. 그러나 수업전문성을 통해서만 영향을 미치지 않는다. 끝으로, 수업전문성은 비록 STEAM교육 태도에 직접적으로 영향을 미치지 않으나, 수업효능감을 통해 간접적으로 정적인 영향을 미치며, 그 크기는 수업자원 력이 수업효능감을 통해 미치는 영향의 2배 이상이다.

연구의 결과 및 결론을 바탕으로 기술교사의 STEAM교육 태도 변화와 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 연구를 통해서 구명된 기술교사의 STEAM교육 태도에 대한 구조적 관계모형은 중학교 기술교사의 STEAM교육 태도를 이해하고 높이기 위한 전략을 선택할 때 기본적인 이론적 근거모형으로 활용될 수 있을 것이다. 둘째, 기술교사의 STEAM교육 태도를 높이기 위해서는 학교교육변화 수용에 우선순위를 둘 필요가 있고, 또한 수업효능감의 직접효과보다 더 큰 간접효과를 제고하기 위한 전략은 수업자원 협력이나 수업전문성을 함께 고려하는 것이다. 셋째, STEAM교육태도를 비롯한 수업자원 협력, 학교교육변화 수용, 수업전문성, 수업효능감 잠재변인별 관찰변인들의 설정은 대체로 타당한 것으로 확인되었기 때문에 후속연구에서도 적용할 수 있을 것이다. 다만, 관찰변인의 상관성을 낮추어 다중공선성 문제를 해소하도록 주의해야 한다. 넷째, 후속연구에서는 수업자원 협력과 수업전문성 잠재변인별 관찰변인 측정도구의 문항 진술 및 척도를 STEAM교육 태도의 관점에서 정교하게 접근할 필요가 있을 것이다. 특히 수업자원 협력과 수업전문성 잠재변인은 각각 수업자원 교류 활동의 빈도 혹은 수업전문성을 위한 노력 활동의 정도를 측정하도록 개발되었는데, 후속연구에서는 관찰변인의 수준을 직접적으로 양화할 수 있게 개발하는 방안이 검토될 필요가 있을 것이다.

박사학위논문소개(3)

초기 스타트업 창업가의 기업가적리더십, 팀학습행동, 팀경계확장행동 및 성과의 관계

박 정 우 삼성경제연구소

이 연구의 목적은 초기 스타트업 창업가의 기업가적 리더십, 팀 학습 행동, 팀 경계 확장 행동 및 성과의 관계를 구명하는 것이다. 연구 목적을 달성하기 위하여 초기 스타트업 창업가의 기업가적 리더십과 성과, 창업가의 기업가적 리더십과 팀 학습 행동, 팀 학습 행동과 성과의 직접적인 정적 관계를 검증하였다. 또한, 창업가의 기업가적 리더십이 성과에 미치는 직접적인 정적 영향에서 팀학습 행동이 갖는 매개효과와 팀 학습 행동이 성과에 미치는 직접적인 정적 영향에서 팀 경계 확장 행동이 갖는 조절효과도 분석하였다.

이 연구의 대상인 초기 스타트업은 일관된 정의가 없다. 따라서 이 연구에서는 학계와 현장의 경험적 근거들을 종합하여 창업 후 5년 이내, 10명 이내의 인원으로 구성된, 조직의 분화가 이루어지지 않은 신생 창업 기업으로 정의하였다. 2019년 10월4일부터 10월25일까지 초기 스타트업의 정의에 부합하는 기업들을 대상으로 자료를 수집하였다. 총 147개의 초기 스타트업 중 대표만 응답한 29곳, 구성원만 응답한 24곳, 대표와 구성원 일부만 응답한 9곳, 창업가들로만 구성된 창업팀 5곳, 총 67곳을 제외한 80개사, 409명의 표본으로 팀 수준 합산 가능성을 검토하였다. 팀 합산 과정에서 집단 내 일치도가 낮은 2개를 제외하고 최종적으로 78개 기업의 자료를 분석에 사용하였다. 기술통계, 위계적 회귀분석, 부트스트래핑을 활용한 매개효과 분석을 활용하였다.

이 연구의 결과는 다음과 같다. 첫째, 초기 스타트업 창업가의 기업가적 리더십은 성과에 통계적으로 유의미한 정적 영향을 미쳤다($\beta = .277, p < .05$). 또한 창업가의 기업가적 리더십은 팀 학습 행동에 유의미한 정적 영향을($\beta = .773, p < .001$), 팀 학습 행동은 성과에 유의미한 정적 영향을 미쳤다($\beta = .360, p < .01$). 둘째, 초기 스타트업 창업가의 기업가적 리더십이 성과에 미치는 정적 영향을 팀 학습 행동이 완전 매개하는 것으로 나타났다. 매개 변인인 팀 학습 행동을 투입한 상태에서 독립 변인인 창업가의 기

업가적 리더십이 종속 변인인 성과에 미치는 영향은 통계적으로 유의미하지 않았으며 경로 계수가 0에 가깝게 나타났다

($\beta = -.028, p = .865$). 하지만 창업가의 기업가적 리더십이 팀 학습 행동을 거쳐 성과에 영향을 미치는 간접효과는 통계적으로 유의미했다($\beta = .309, p < .05$). 즉 팀학습 행동은 창업가의 기업가적 리더십이 성과에 미치는 정적인 영향을 완전 매개하는 것을 발견하였다. 셋째, 초기 스타트업에서 팀 학습 행동이 성과에 미치는 정적 영향은 팀 경계 확장 행동에 의해 조절되었다($\beta = .259, p < .05$). 팀 경계 확장 행동은 팀 학습 행동이 성과에 미치는 영향을 선형적으로 강화하는 것으로 나타났다.

이 연구의 결과와 논의를 통해 후속 연구를 위한 세 가지 제언을 도출하였다. 첫째, 창업가의 기업가적 리더십과 팀 학습 행동을 시점 차이를 두고 측정하여 인과관계를 실증해야 한다. 둘째, 초기 스타트업 맥락에서 창업가의 기업가적 리더십, 팀 학습 행동, 팀 경계 확장 행동에 대한 질적인 탐구도 중요하다. 셋째, 초기 스타트업들이 성장한 이후 재무성과와 이 연구에서 측정한 창업가의 기업가적 리더십, 팀 학습 행동, 팀 경계 확장 행동과의 관계를 구명해야 한다. 실천적으로는 팀 학습 행동의 활성화를 위한 팀 학습 준비도 및 학습 자극 수준을 유지하고, 창업가의 기업가적 리더십을 개발하는 것이 필요하다.

박사학위논문소개(4)

기업 리더십 교육 프로그램 참가자가 인식한 교육훈련설계 속성, 학습 유의미성, 전이효능감, 상사지원 및 교육훈련 전이의 관계

손 규 태 한국직업능력개발원

이 연구는 기업 리더십 교육 프로그램 참가자가 인식한 교육훈련설계 속성, 학습 유의미성, 전이효능감 및 교육훈련 전이의 관계와 상사지원의 조절효과를 구명하는 것을 목적으로 하였다. 연구목적을 달성하기 위해서 첫째, 기업 리더십 교육 프로그램 참가자가 인식한 교육훈련설계 속성, 학습 유의미성, 전이효능감 및 교육훈련 전이의 영향관계 구명, 둘째, 기업 리더십 교육 프로그램 참가자가 인식한 교육훈련설계 속성과 교육훈련 전이의 관계에서 학습 유의미성 및 전이효능감의 매개효과 구명, 셋째, 기업 리더십 교육 프로그램 참가자가 인식한 전이효능감과 교육훈련 전이의 관계에서 상사지원의 조절효과 구명을 연구목표로 설정하였다.

연구목적 달성에 부합하는 연구대상으로 기업 리더십 교육 프로그램 참가자를 선정하였다. 이를 위해서 먼저 자체적으로 리더십 교육을 개설 및 운영하는 기업을 선정하기 위해 자체 리더십 교육체계를 보유하고 있을 가능성이 클 것으로 판단되는 대기업의 목록을 확인하였다. 그중에서 첫째, 중간관리자 대상 리더십 교육 프로그램을 운영하고 있으며, 둘째, 가능한 다양한 단위 조직(예를 들어, 사업부, 부서 및 팀)의 학습자들이 참가하는 프로그램을 운영하고 있고, 셋째, 소프트 스킬(soft skills)에 관한 내용을 포괄적으로 포함하는 교육 프로그램을 선정하도록 하였다. 이러한 사항들을 고려하여, 이 연구에서는 A사, B사, C사, D사 등 4개 기업의 5개 리더십 교육 프로그램 참가자를 연구대상으로 선정하였다. 설문조사는 교육훈련 직후와 교육훈련 종료 1개월 후로 두 차례에 걸쳐 수집하였다. 교육훈련 직후 설문은 사전정보 구체성, 교육내용 타당성, 참여적 교수방법, 강사능력, 현업적용계획 수립, 학습 유의미성, 전이 효능감 등 7개 변인에 대한 45개 문항과 인구통계학적 특성을 조사하는 문항들로 구성되었으며, 교육훈련 종료 1개월 후 설문은 교육훈련 전이, 상사지원 등 2개 변인에 대한 10개 문항으로 구성되었다. 자료수집은 교육훈련 직후와 교육훈련 종료 1개월 후로 두 차례에 걸쳐 온

라인 설문조사 플랫폼을 통해 이루어졌으며, 두 설문에 모두 응답한 284명의 응답자료 중 이상치 2개를 제외한 282명의 응답자료를 가지고 분석을 하였다.

자료분석은 SPSS Statistics 23.0을 활용하였다. 연구의 결과는 다음과 같다. 첫째, 교육훈련설계 속성, 학습 유의미성, 전이효능감 및 교육훈련 전이는 서로 간 영향관계에 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 교육훈련설계 속성 중 교육내용 타당성(=.263, $p<.01$), 참여적 교수방법(=.162, $p<.01$), 강사능력(=.157, $p<.05$), 현업적용계획 수립(=.175, $p<.01$)은 학습 유의미성에 직접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났고, 교육훈련설계 속성 중 교육내용 타당성(=.207, $p<.01$), 현업적용계획 수립(=.165, $p<.01$)과 학습 유의미성(=.316, $p<.001$)은 전이효능감에 직접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 학습 유의미성은 교육훈련 전이에 직접적으로 영향을 미치지 않으며(=.112, $p>.05$), 전이효능감은 교육훈련 전이에 직접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다(=.426, $p<.001$). 둘째, 교육훈련설계 속성과 교육훈련 전이의 관계에서 학습 유의미성의 단일매개효과는 없는 것으로 나타났으나, 교육훈련설계 속성 중 교육내용 타당성($B=.093$, $p<.05$), 현업적용계획 수립($B=.069$, $p<.05$)은 전이효능감의 단일매개효과를 통해 교육훈련 전이에 영향을 미치는 것으로 나타났고, 교육훈련설계 속성 중 교육내용 타당성($B=.038$, $p<.001$), 참여적 교수방법($B=.023$, $p<.05$), 강사능력($B=.023$, $p<.05$), 현업적용계획 수립($B=.023$, $p<.05$)은 학습유의미성과 전이효능감의 순차적 이중매개효과를 통해 교육훈련 전이에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 전이효능감과 교육훈련 전이의 관계에서 상사지원의 조절효과는 없는 것으로 나타났다.

이 연구의 결론은 다음과 같다. 첫째, 교육훈련설계 속성, 학습 유의미성, 전이효능감, 교육훈련 전이는 서로 간 영향관계에 있었다. 구체적으로 살펴보면, 전이효능감은 교육훈련 전이에 직접적으로 영향을 미치는 것으로 나타

났다. 그러므로 교육훈련 전이를 촉진하기 위해서 교육 프로그램은 학습자들이 교육내용을 현업에 적용할 수 있는 자신감을 불어 넣어줄 수 있도록 설계되어야 한다. 학습 유의미성은 전이효능감에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러므로 학습자들의 현업적용 자신감을 복돋기 위해서는 교육훈련에 대한 학습자들의 의미감을 고취시켜야 하며, 이를 위해서 학습자들을 대상으로 교육훈련 전이 요구를 분석하거나 교육훈련 종료 후 피드백을 분석해 어떠한 점에서 그들이 참여한 교육이 가치가 있었다고 인식하였는지에 대해 확인하고, 이를 고려하여 교육 프로그램을 보완 및 강화할 필요가 있다. 교육훈련설계 속성 중 교육내용 타당성, 참여적 교수방법, 강사능력, 현업적용계획 수립이 학습 유의미성에 직접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났고, 교육내용 타당성, 현업적용계획 수립이 전이효능감에 직접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 학습자들로 하여금 교육이 의미가 있었고, 참여할만한 가치가 있었다는 인식을 제고하며, 나아가 교육내용을 현업에 적용할 수 있는 자신감을 고취시키기 위해서는 교육내용을 타당하게 설계하고, 학습자의 참여기회를 확대하며, 교육내용의 효과적 전달을 위해 강사의 수준을 제고하고, 현업적용계획 수립 기회를 제공하는 등의 속성들을 고려하여 교육을설계할 필요가 있다. 둘째, 학습 유의미성과 전이효능감은 교육훈련설계 속성과 교육훈련전이의 관계를 매개하는 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 교육훈련설계 속성 중 교육내용 타당성, 현업적용계획 수립은 전이효능감의 단일매개효과를 통해서 교육훈련 전이에 간접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났고, 교육내용 타당성, 참여적 교수방법, 강사능력, 현업적용계획 수립은 학습 유의미성과 전이효능감의 순차적 이중매개효과를 통해 교육훈련 전이에 간접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 교육훈련설계 속성, 학습 유의미성, 전이효능감 및 교육훈련 전이의 관계가 분절적이지 않고, 교육훈련설계 속성이 일관된 맥락에서 학습 유의미성과 전이효능감을 매개로 하여 교육훈련설계 속성이 교육훈련 전이를 촉진하는 데 기여함을 의미한다. 따라서 학습자의 교육훈련 전이 수준을 제고하기 위해서는 학습 유의미성과 전이효능감을 고취시킬 수 있는 다양한 교육훈련설계 속성들을 탐색 및 적용할 필요가 있다. 셋째, 상사지원은 전이효능감과 교육훈련 전이의 관계에서 조절효과를 갖지 않는 것으로 나타났다. 그러나 리더십 교육 프로그램 참가자의 교육훈련 전이를 촉진하는 대표적인 업무환경 요인으로서 상사지원의 중요성이 선행연구를 통해 여러 차례 부각된 만큼, 상사지원이 교육훈련 전이촉진에 영향을 미치지 않는다는 방향으로 연구결과를 해석하기보다는, 교육

훈련 전이와 이에 영향을 미치는 다양한 학습자의 심리적 특성 간에서 상사지원이 어떠한 역할을 하는지에 대해 다시 고려할 필요가 있다.

후속연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 교육훈련 설계 속성과 교육훈련 전이를 매개하는 변인들을 추가로 탐색할 필요가 있다. 둘째, 현업복귀 후 전이효능감과 그 촉진요인들에 관해 살펴보는 연구를 수행할 필요가 있다. 셋째, 교육훈련 종료 후 교육훈련설계 속성의 역할에 대해 확인할 필요가 있다. 실천을 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 교육훈련 전이에 대한 학습자의 자신감을 고취시킬 수 있는 다양한 활동들을 고안해낼 필요가 있다. 둘째, 리더십 교육 프로그램을 지속적으로 개선하기 위해서 학습자의 요구를 면밀히 분석할 필요가 있다.

박사학위논문소개(5)

은행권 중년 남성 근로자의 외부고용가능성과 일능력, 비공식 네트워크, 기업가정신, 경력적응력의 구조적 관계에서 연령차별인식의 조절된 매개효과

이 유 우 농산업교육과

이 연구의 목적은 은행권 중년 남성 근로자의 외부고용 가능성에 영향을 미치는 일능력, 비공식 네트워크, 기업가정신, 경력적응력의 구조적 관계에서 연령차별인식의 조절된 매개효과를 구명하는데 있다. 연구목적 달성을 위해 첫째, 은행권 중년 남성 근로자들의 외부고용 가능성과 일능력, 비공식 네트워크, 경력적응력의 구조적 관계에서 이론적 연구모형을 검증하였다. 둘째, 은행권 중년 남성 근로자들의 외부고용가능성과 일능력 자기평가, 비공식 네트워크, 경력적응력 간의 직접적 영향 관계를 구명하였다. 셋째, 은행권 중년 남성 근로자들의 일능력, 비공식 네트워크와 외부고용가능성과의 관계에서 경력적응력이 갖는 매개효과를 구명하였다. 넷째, 은행권 중년 남성 근로자의 일능력, 비공식 네트워크, 경력적응력과 외부고용가능성과의 관계에서 연령차별인식의 조절된 매개효과를 구명하였다.

연구 가설을 검증하기 위해서 국내 은행권 45세 이상 중년 남성 근로자로 연구 대상을 설정하였고, 국내 주요 은행을 대상으로 유의표집을 통해 표본을 선정하였다. 조사도구는 외부고용가능성과 일능력, 비공식 네트워크, 기업가정신, 경력적응력, 연령차별인식 및 일반적 특성으로 구성된 설문지를 활용하였다. 연구에 활용한 외부고용가능성 측정도구는 노동시장 인식의 하위요인을 추가하여 수정·보완하여 사용하였으며, 나머지 변인들은 선행연구에서 개발된 도구를 연구 맥락에 맞게 선정하여 활용하였다.

자료 배포 및 수집은 2020년 4월 중순부터 2020년 5월 중순까지 온라인을 통해 이루어졌다. 총 432개의 표본에서 결측치, 이상치, 불성실 응답으로 간주한 58개를 삭제하고 최종적으로 374개의 표본을 활용하여 모형 분석을 실시하였다. 자료 분석은 IBM SPSS Statistics 23.0, STATA 15, Mplus 7을 활용하였고 모든 결과는 통계적 유의수준 .05를 기준으로 처리하였다.

연구 가설에 따라 주요 연구 결과를 요약하면 다음과

같다. 첫째, 은행권 중년 남성 근로자의 일능력, 비공식 네트워크, 기업가정신, 경력적응력과 외부고용가능성 간의 구조모형 적합도는 모든 지수가 양호한 것으로 나타나 변인 간의 구조 관계를 예측하기에 적합한 것으로 판단되었다. 둘째, 은행권 중년 남성 근로자의 일능력, 비공식 네트워크, 기업가정신, 경력적응력 및 외부고용가능성의 직접적인 영향 관계를 검증하였다. 분석 결과에 따르면, 일능력은 직업전문성, 고용자신감, 노동시장인식을 통해 측정된 은행권 중년 남성 근로자의 외부고용가능성에 통계적으로 유의한 정적 영향을 미쳤다($\beta=.098, p < .05$). 네트워크 확장성과 네트워크 다양성으로 측정된 비공식 네트워크는 은행권 중년 남성 근로자의 외부고용가능성에 통계적으로 유의한 정적 영향을 미쳤다($\beta=.162, p < .01$). 혁신성, 진취성, 위험감수성으로 측정된 기업가정신은 은행권 중년 남성 근로자의 외부고용가능성에 통계적으로 유의한 정적 영향을 미쳤다($\beta=.183, p < .05$). 관심, 통제, 호기심, 확인으로 측정된 경력적응력은 외부고용가능성에 통계적으로 유의한 정적 영향을 미쳤다($\beta=.530, p < .001$). 셋째, 이 연구에서는 보다 통합적인 이론적 틀을 제시하기 위하여 각 변인 간의 개별적 영향 관계 검증에 그치지 않고, 일능력, 비공식 네트워크, 기업가정신이 외부고용가능성에 미치는 정적 영향을 경력적응력이 매개하는지 검증하였다. 분석 결과에 따르면, 은행권 중년 남성 근로자가 인식한 일능력, 비공식 네트워크, 기업가정신이 경력적응력을 거쳐서 외부고용가능성에 미치는 영향은 통계적으로 유의한 정적 매개효과가 있었다. 구체적으로 일능력과 외부고용가능성의 관계에서 경력적응력은 통계적으로 유의한 정적 매개효과가 있었다($\beta=.063, p < .05$). 비공식 네트워크와 외부고용가능성의 관계에서 경력적응력은 통계적으로 유의한 정적 매개효과가 있었다($\beta=.108, p < .05$). 기업가정신과 외부고용가능성의 관계에서 경력적응력은 통계적으로 유의한 정적 매개효과가 있었다($\beta=.340, p < .01$).

넷째, 이 연구는 잠재조절 모형을 설정하여, 외부고용가능성과 일능력, 비공식 네트워크, 기업가정신, 경력적응력의 구조적 관계에서 연령차별인식을 조절변인으로 투입한 조절된 매개모형을 검증하였다. 분석 결과에 따르면, 은행권 중년 남성근로자들의 일능력($\beta=.052(.024)$, $p < .05$), 비공식 네트워크($\beta=.156(.059)$, $p < .05$), 기업가정신($\beta=.445(.109)$, $p < .001$)이 경력적응력을 거쳐서 외부고용가능성과의 관계에서 연령차별인식의 조절된 매개효과는 통계적으로 유의하였으며 연령차별인식이 높을수록 경력적응력의 정적인 매개효과는 감소되었다.

이 연구의 결과를 토대로 다음과 같은 결론을 제시하였다. 첫째, 이 연구는 선행연구와 이론을 바탕으로 가설을 설정하고 인과적 구조모형을 제시하였다. 이러한 가정에 따라, 인과적구조모형이 은행권 중년 남성 근로자의 외부고용가능성을 설명하기에 적합한 것으로 나타났다. 이 연구에서 설정한 외부고용가능성과 관련 변인 간의 구조모형은 은행권 중년 남성 근로자를 대상으로 한 실증자료를 분석하기에 적합하며, 변인 간의 구조 관계를 타당하게 예측한것으로 해석할 수 있다. 둘째, 은행권 중년 남성 근로자의 외부고용가능성에 일능력, 비공식네트워크, 기업가정신 및 경력적응력은 유의미한 정적 영향을 미치는 변인으로 확인되었다. 셋째, 일능력, 비공식 네트워크, 기업가정신은 외부고용가능성에 직접적인 정적 영향을 미칠뿐만 아니라, 경력적응력을 매개로 간접적인 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 일능력, 비공식 네트워크, 기업가정신은 그 자체로써 중년 남성 근로자의 외부고용가능성 수준을 높이기도 하지만, 경력적응력의 매개효과를 검증함으로써, 일능력, 비공식 네트워크, 기업가정신과 외부고용가능성의 블랙박스 과정에 대한 메커니즘을 확인하였다. 넷째, 은행권 중년 남성 근로자의 연령차별인식이 높을수록, 일능력, 비공식 네트워크, 기업가정신이 경력적응력을 통해 외부고용가능성에 미치는 정적 영향이 완화되는 조절된 매개효과가 나타났다. 이를 통해, 연령차별인식이 은행권 중년 남성 근로자의 외부고용가능성 인식 과정에 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 것을 확인하였다.

이 연구의 논의 및 결론을 바탕으로 후속 연구를 위한 제언을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 후속 연구에서는 다른 조직 혹은 국외의 중년 근로자로 연구 대상을 확장한 연구가 추가적으로 수행될 필요가 있다. 둘째, 후속 연구에서는 중년 근로자의 고용형태에 따른 외부고용가능성 인식에 대한 연구가 수행될 필요가 있다. 셋째, 후속 연구에서는 경력적응력뿐 아니라 다양한 변수들을 활용하여 외부고용가능성의 인과 관계를 밝히는 중단연구가 수행될 필요가

있다. 넷째, 연령차별인식의 부(-)적 조절된 매개효과 외에 정(+)-적 조절된 매개효과를 갖는 변인에 대한 연구가 수행될 필요가 있다. 이 연구의 논의 및 결론을 바탕으로 실천적 제언을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 급변하는 노동시장 환경 속에서 중년 근로자의 경력적응력을 높일 수 있는 조직적 지원이 필요하다. 둘째, 개인이 지속가능한 고용과 경력을 위해서 개인의 진취적인 경력관리도 중요하지만, 기업은 중년 근로자의 내재적 동기를 증진시키고 더 오래 일할 수 있도록 연령지원적 분위기를 만들어야 한다.

박사학위논문소개(6)

중소기업 사무직 중고령자의 은퇴준비도 검사도구 개발

이 중 찬 한국취업진로교육원

이 연구의 목적은 교육학적인 맥락에서 중소기업 사무직 중고령자의 은퇴준비도 검사도구를 개발하는 것이었다. 이 검사도구는 평균수명 증가에 따라 중소기업 사무직 중고령자가 생애 주된 일자리(직장) 퇴직 이후에 성공적 노후 및 행복한 삶을 위하여 필요한 생애설계, 일, 건강, 재무, 관계, 여가의 준비 정도를 검사할 수 있도록 개발되었다.

중소기업 사무직 중고령자의 은퇴준비도 검사도구 개발 및 타당화 절차는 크게 개발계획 수립, 문항 개발, 예비조사 실시, 본조사 실시, 기준 및 검사요강 작성의 5가지 단계로 이루어졌다. 개발계획 수립 단계에서는 검사도구의 진단 목적을 확립하였으며, 이론적 고찰을 통합적 관점에서 접근하여 기존의 성공적 노화이론과 계획과정 이론에 생애주기이론과 구성주의 경력이론을 통합하여 은퇴준비도의 개념 및 요인구조를 설정하였다. 전문가의 델파이 조사 2회를 통해 내용타당도 검증을 실시하여 은퇴준비도를 생애설계 준비, 일 준비, 건강 준비, 재무 준비, 관계 준비, 여가 준비의 6개의 하위 요인으로 구인화 하였다. 문항 개발 단계에서는 선행연구를 참조하여 96개 예비문항을 개발하였고, 전문가의 내용타당도 검증을 실시하여 50개 문항으로 축소되었으며, 이후 실제 연구대상자들의 인터뷰를 통해 안면타당도를 검증하였다. 예비조사 실시 단계에서는 층화군집비율 표집을 실시하여 235명을 대상으로 SPSS, MPLUS를 통해 자료를 분석하였다. 문항곤란도와 문항변별도를 통한 문항분석, 내적일관성 신뢰도 계수를 통한 신뢰도 분석, 탐색적 요인분석을 통한 구인타당도 분석을 실시하여 6개의 하위 요인과 24개의 본조사 문항을 도출하였다.

본조사 실시 단계에서는 층화군집비율 표집을 실시하여 908명을 표집하여 SPSS, MPLUS, AMOS, jamovi를 통해 분석을 진행하였다. 문항분석, 구인타당도(집중타당도, 판별타당도), 준거타당도(공인타당도, 예측타당도), 교

차타당도, 내적일관성 신뢰도, 개념신뢰도 분석 등을 실시하여 최종 문항을 확정하였다. 첫째, 문항곤란도와 문항변별도를 통해 문항분석을 실시하여 양호함을 확인하였다. 둘째, 탐색적 요인분석을 통한 구인타당도 검증결과를 전체 변량의 68.907%를 설명하는 6개 요인이 도출되었다. 셋째, 확인적 요인분석을 통한 집중타당도와 판별타당도가 양호한 것으로 나타났으며, 적합도 지수인 RMSEA, RMR, TLI, CFI 등도 양호함이 확인되었다. 넷째, 신뢰도 분석 결과, 전체 내적일관성 신뢰도 계수는 .951로 매우 높게 나타났고, 하위요인별 내적일관성 신뢰도 계수는 .829에서 .922로 나타났다. 다섯째, 준거타당도를 공인타당도와 예측타당도를 통하여 검증한 결과, 타당도가 높은 것으로 확인되었다. 여섯째, 교차타당도 검증을 통해 개발된 은퇴준비도 검사도구가 다른 집단에도 확대하여 사용될 수 있음이 확인되었다. 이러한 검증과정을 통해 최종적으로 6개 하위 요인과 23개 문항이 개발되었다. 기준 및 검사요강 작성 단계에서는 중소기업 사무직 중고령자 전체 집단의 은퇴준비도와 하위 요인별 기준을 작성하였고, 검사결과를 해석할 수 있도록 검사요강을 작성하였다. 부록으로 중소기업 사무직 중고령자의 집단간 차이 검증을 실시하고 연령과 일 희망여부에 따른 집단별 기준을 제시하였다. 즉 연령이 높고 일을 희망하는 집단이 은퇴준비도가 높은 것으로 나타났다. 이 검사도구의 하위 요인의 개념정의와 그에 따른 문항구성은 다음과 같다. 첫째, 생애설계 준비(4 문항)는 생애 주된 일자리(직장)에서 퇴직 이후의 삶에 대한 목표와 이를 달성하기 위한 준비 정도를 의미한다. 둘째, 일 준비(4문항)는 생애 주된 일자리(직장)에서 퇴직 이후에 할 일(재취업/창업/사회공헌활동 등)과 이와 연계된 학습의 준비 정도를 의미한다. 셋째, 건강 준비(4문항)는 신체적, 정신적 건강을 관리하고 유지하여 은퇴 후에도 활기차고 행복한 삶을 영위하기 위한 준비 정도를 의미한다. 넷째, 재무 준비(4문항)는 현재 보유하고 있는 재무상태(소득/자산 등)와 은퇴 후 필요한 재무상태를 점검 및 관리하는 경제적 준비 정도를 의미한다. 다섯째, 관계준비(4문항)는 가족(배우자/자녀/친척 등) 및 가족이외 사람들

(친구/동료/이웃 등)과 친밀하고 원만한 관계로 은퇴 후에 이러한 상태를 지속할 수 있는 준비 정도를 의미

한다. 여섯째, 여가 준비(3문항)는 혼자 또는 여럿이 즐기는 휴식을 겸한 다양한 취미활동을 은퇴 후에도 지속할 수 있는 준비 정도를 의미한다.

결론적으로 이 연구를 통해 개발된 중소기업 사무직 중고령자의 은퇴준비도 검사도구는 타당하고 신뢰할만한 검사도구로 증명되었다. 이 검사도구는 6개 하위 요인의 23개 문항으로 구성되어 있으며, 자기평정식의 5점 Likert 척도(1=전혀 그렇지 않다, 2=그렇지 않다, 3=보통이다, 4=그렇다, 5=매우 그렇다)로 응답하도록 되어 있다. 검사에 소요되는 시간은 5~6분 정도이다. 이렇게 개발된 검사도구는 검사를 실시한 중소기업 사무직 중고령자가 자신의 은퇴준비도에 대한 신뢰성 있는 진단 결과와 필요한 정보를 제공받아 은퇴를 준비하는데 도움을 받을 수 있다. 또한 집단별 특성에 맞는 맞춤형 교육, 은퇴지도 및 은퇴상담, 은퇴준비 교육과정개발 및 성과(효과성) 측정 등에도 활용될 수 있다. 나아가 중고령자의 인적자원 재활용을 위한 산업인력개발 및 직업교육 정책개발에 기여할 수 있을 것이다.

박사학위논문소개(7)

대학생의 진로결정과 미래시간관, 진로결정관계성, 진로탐색행동의 구조적 관계에서 자기효능감의 조절효과

이 현 민 서울대학교 진로직업교육연구센터

이 연구의 목적은 대학생의 진로결정과 미래시간관, 진로결정관계성, 진로탐색행동의 구조적 관계를 검증하고 진로탐색행동과 진로결정의 관계에서 자기효능감의 조절효과를 검증하는 데 있었다. 선행연구 고찰을 통하여 이론적 연구모형을 설정하였다. 대학생의 미래시간관은 진로탐색행동, 진로결정에 직접적인 정적(+인 영향을 미칠 것이고, 진로 결정관계성은 진로탐색행동, 진로결정에 직접적인 정적(+인 영향을 미칠 것으로 가정하였다. 또한 진로탐색행동은 미래시간관과 진로결정의 관계와 진로결정관계성과 진로결정의 관계에서 매개할 것이고, 진로탐색행동과 진로결정의 관계에서 자기효능감이 조절할 것임을 가정하였다.

이 연구의 모집단은 우리나라 4년제 대학에 재학 중인 대학생이며, 학소재지(수도권, 비수도권), 전공(인문사회, 자연공학), 학년(저학년, 고학년)을 고려하여 표집하였다. 모형 검증을 위해 이 연구의 종속변인인 진로결정 도구를 개발하였다. 구조적 관계 검증을 위해 미래시간관, 진로결정관계성, 진로탐색행동, 진로결정, 자기효능감 도구와 인구통계학적 문항을 사용하였다. 예비조사로 290부를 분석하였고, 본조사로 561부를 회수하였으며, 이 중 불성실 응답 및 이상치를 제거한 뒤, 최종적으로 534부를 분석하였다. 본조사 결과, 문항의 내적일치도 계수는 진로결정 .921, 미래시간관 .862, 진로결정관계성 .939, 진로탐색행동 .938, 자기효능감 .913으로 나타났다. 모든 변인에 대한 확인적 요인분석 결과, RMSEA=.093, SRMR=.040, CFI=.935, TLI=.905로 적절한 수준으로 확인되었다. 자료 분석은 SPSS Statistics 22.0, AMOS 23.0, Mplus 6.12 통계 프로그램을 이용하여 빈도와 백분율, 평균과 표준편차 등의 기술통계와 연구모형에 대한 관계 구명을 위한 구조방정식 모형 분석을 실시하였다. 추리통계 결과에 대한 통계적 유의성은 .05를 기준으로 판단하였다.

연구의 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 대학생의 진로결정과 미래시간관, 진로결정 관계성, 진로탐색행동

간 구조모형의 적합도는 적절한 것으로 확인되어, 변인 간 구조적 관계를 타당하게 예측하였다. 둘째, 미래시간관은 진로결정에 정적 영향($\beta=.141$)을 미쳤으며, 진로탐색행동에 정적 영향($\beta=.189$), 진로결정관계성은 진로결정에 정적 영향($\beta=.519$)을 미쳤으며, 진로탐색행동에 정적 영향($\beta=.646$)을 미쳤다. 또한 진로탐색행동은 진로결정에 정적 영향($\beta=.175$)을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 매개효과는 부트스트래핑에 의한 추정을 통해 실시하였으며, 미래시간관과 진로결정의 관계에서 진로탐색 행동($\beta=.033$)은 유의한 매개효과가 있는 것으로 확인되었다. 진로결정관계성과 진로결정의 관계에서 진로탐색행동($\beta=.113$)은 유의한 매개효과가 있는 것으로 확인되었다. 넷째, 구조모형 중 진로탐색행동과 진로결정의 관계에서 자기효능감의 조절효과는 없는 것으로 확인되었다.

이 연구의 결론은 첫째, 우리나라 대학생의 진로결정을 확인한 결과, 진로결정 구체성은 학년과 대학소재지, 확실성은 대학 소재지, 적합성은 전공계열에 따라 차이가 있었다. 둘째, 대학생의 미래시간관, 진로결정관계성, 진로탐색행동은 진로결정을 예측하는 데 중요한 변인이다. 셋째, 대학생이 미래에 대해 긍정적으로 인식하면 진로결정의 수준이 높아진다. 넷째, 대학생이 미래에 대해 긍정적으로 인식하면 진로관련 행동을 더 많이 하게된다. 다섯째, 대학생이 진로관련 관계를 풍부하게 형성한다면 진로결정의 수준이 높아진다. 여섯째, 대학생이 진로관련 관계를 풍부하게 형성한다면 진로를 더 많이 탐색하게 된다. 일곱째, 대학생이 진로를 많이 탐색할수록 진로결정의 수준이 높아진다. 여덟째, 대학생이 미래에 대해 긍정적으로 인식한다면 진로를 더 많이 탐색하게 되고 진로결정의 수준이 높아진다. 아홉째, 진로탐색을 많이 할수록 진로결정의 수준이 높아지지만 개인의 자기효능감에 따른 변화는 존재하지 않는다.

이 연구의 결론을 토대로 후속연구를 위해 제언하였다. 첫째, 대학에서 운영하고 있는 미래에 대해 긍정적인 시각

을 형성하고 미래의 가치와 중요성을 알게 되는 진로교육 프로그램이 진로탐색행동과 진로결정에 미치는 영향을 검증할 필요가 있다. 둘째, 대학에서 진로결정관계성을 형성할 수 있는 진로교육 프로그램 현황을 파악하고, 유형화할 필요가 있다. 셋째, 진로탐색행동의 질적 수준을 고려하여 측정할 필요가 있다. 넷째, 수도권과 비수도권 학생의 진로결정의 적합성, 구체성, 확신성에 대한 질적 연구가 실시될 필요가 있다. 다섯째, 대학생의 진로탐색행동, 진로결정의 하위구인과 관련하여 중단연구를 실시할 필요가 있다. 여섯째, 진로탐색행동과 진로결정의 관계에 대한 추가적인 연구가 필요하다.

실천적 제언은 다음과 같다. 첫째, 대학생이 미래에 대해 긍정적으로 인식하고 미래를 대비하여 위해 현재 준비하게 하는 미래시간관을 높여줄 수 있는 진로교육 프로그램 운영이 필요하다. 둘째, 대학에서 대학생의 진로결정의 수준을 높이기 위한 다양한 진로탐색행동 관련 프로그램 운영이 필요하다. 셋째, 대학에서 진로관련 동아리, 교수님과 진로상담, 졸업생 선배와의 만남, 취업컨설턴트 배치 등 학생활동 관련 지원이 필요하다. 넷째, 대학에서 대학생들에게 진로관련 관계를 형성할 수 있는 다양한 제도 및 지원이 필요하다.

박사학위논문소개(8)

대학생의 진로적응자원, 진로과업 실행의지, 진로탐색행동, 진로경험성찰 및 진로선택몰입의 구조적 관계

홍 은 선 한성대학교 진로취업 R&D센터

이 연구의 목적은 대학생의 진로적응자원과 진로적응반응 변인인 진로과업 실행의지, 진로탐색행동, 진로경험성찰과 진로선택몰입의 구조적 관계를 구명하는 데 있다. 진로구성이론과 진로적응모형을 중심으로 진로개발이론 및 관련 선행연구에서 제시된 변인 간 관계를 고찰하여 진로적응자원을 외생잠재변인으로 설정하였으며, 내생잠재변인으로 진로과업 실행의지, 진로탐색행동, 진로경험성찰, 진로선택몰입을 설정하였다. 대학생의 진로적응자원은 진로과업 실행의지, 진로탐색행동, 진로경험성찰, 진로선택몰입에 직접적인 영향을 미칠 것이고, 진로과업 실행의지, 진로탐색행동과 진로경험성찰을 매개로 진로선택몰입에 간접적인 영향을 미칠 것이라고 가정하였다.

이 연구의 모집단은 우리나라 4년제 대학교에 재학 중인 대학생이다. 이 연구에서는 모집단의 특성을 반영하여 표본의 대표성을 확보하기 위해 수도권 대학 4개교, 비수도권 대학 5개교를 무선으로 군집표집하고 대학별로 60명씩 전공계열, 성별의 비율을 고려하여 층화표집하여 540명을 표집하였다. 조사도구는 진로적응자원, 진로과업실행의지, 진로탐색행동, 진로경험성찰, 진로선택몰입, 일반적 사항으로 구성된 설문을 활용하였다. 이 중 진로과업 실행의지, 진로탐색행동, 진로경험성찰의 관찰변인 측정도구는 연구자가 개발하였으며, 진로적응자원, 진로선택몰입의 관찰변인 측정도구는 이연구의 조작적 정의에 적합하다고 판단되는 기존 도구를 사용하였다. 예비조사 결과, 진로과업 실행의지의 내적일치도 계수는 .797, 진로탐색행동은 .712~.816, 진로경험성찰은 .786~.825, 진로선택몰입은 .838~.859였고, 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석 결과를 바탕으로 타당도를 확보하였다. 본조사 자료 수집은 2020년 5월 12일부터 5월 21일까지 온라인 설문을 통해 이루어졌으며 설문지는 총 538부가 회수되었다. 그러나 코로나바이러스감염증-19(COVID-19)로 학사일정이 조정되고 비대면 수업이 이루어지는 상황에서 1학년의 경우 개인의 진로개발이나 대학 차원의 지원이 원활하게 이루어지

지 않아 연구 결과에 편향을 가져올 수 있다고 판단되어 1학년울 분석 대상에서 제외하였다. 회수된 538부 중 1학년 및 이상치를 제거하고 총 385를 분석에 활용하였다. 자료 분석은 IBM SPSS Statistics 23.0을 사용하여 기술통계 분석, 상관관계분석, 독립표본 t-test, 일원배치분산분석을 수행하고, Mplus 6.0을 사용하여 구조방정식모형 분석, 잠재조절 구조방정식 모형 분석을 수행하였다. 모든 분석에 있어 통계적 유의수준은 .05로 설정하였다.

이 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 대학생의 진로적응자원과 진로과업실행의지, 진로탐색행동, 진로경험성찰 및 진로선택몰입 간 구조모형의 적합도는 모두 양호한 것으로 나타나 변인 간의 인과적 관계를 타당하게 예측하였다. 둘째, 대학생의 진로적응자원은 진로과업 실행의지에 정적인 영향($\beta=.210$), 진로탐색행동에 정적인 영향($\beta=.639$), 진로경험성찰에 정적인 영향($\beta=.176$), 진로선택몰입에 정적인 영향($\beta=.194$)을 미쳤다. 대학생의 진로과업 실행의지는 진로탐색행동에 정적인 영향($\beta=.129$), 진로경험성찰에 정적인 영향($\beta=.377$)을 미쳤고, 대학생의 진로탐색행동은 진로경험성찰에 정적인 영향($\beta=.175$), 진로선택몰입에 정적인 영향($\beta=.335$)을 미쳤으며, 진로경험성찰은 진로선택몰입($\beta=.376$)에 정적인 영향을 미쳤다. 셋째, 대학생의 진로적응자원과 진로선택몰입의 관계에서 진로과업 실행의지의 매개효과는 유의하지 않았으며, 진로탐색행동의 매개효과($\beta=.214$), 진로경험성찰의 매개효과($\beta=.066$)는 통계적으로 유의하였고, 진로과업실행의지와 진로탐색행동의 매개효과($\beta=.009$), 진로과업실행의지와 진로경험성찰의 매개효과($\beta=.030$), 진로과업 실행의지, 진로탐색행동, 진로경험성찰의 매개효과($\beta=.002$)는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

이 연구의 결과에 따른 결론을 다음과 같다. 첫째, 진로구성이론과 진로적응모형에 기반한 대학생의 진로적응자원과 진로적응반응 변인인 진로과업 실행의지, 진로탐색행동, 진로경험성찰 및 진로선택몰입의 인과적 관계는 통계적으

로 유의한 구조적 관계를 갖는다. 둘째, 대학생이 진로과업, 직업전환, 트라우마에 대처하기 위한 개인의 심리사회적 자원인 진로적응자원의 수준이 높아지면 진로과업 실행의지, 진로탐색행동, 진로경험성찰, 진로선택몰입 수준이 높아진다. 셋째, 대학생이 개인의 진로 단계에서 요구되는 진로과업을 효과적으로 수행하고자 하는 의도인 진로과업 실행의지가 높을수록 진로탐색행동, 진로경험성찰 수준이 높아진다. 넷째, 대학생이 자신에 대한 탐색과 직업세계에 대한 탐색을 바탕으로 자아와 환경의 통합을 위한 진로대안 관련 정보를 수집하고 평가하는 진로탐색행동의 수준이 높을수록 진로경험성찰과 진로선택몰입의 수준이 높아진다. 다섯째, 진로 관련 경험에 대하여 새롭게 의미를 부여하고 보다 깊은 이해를 위한 목적으로 경험에 대한 자신의 생각, 감정, 행동 등에 대해 숙고하고, 개선이 필요한 부분을 확인하여 적절한 방향을 설정하고자 하는 내적 활동인 진로경험성찰은 진로적응반응 변인으로 대학생의 진로적응 과정에 중요한 매개효과를 갖는다. 여섯째, 진로적응자원과 진로적응반응 변인들의 관계에서 진로구성이론 및 진로적응모형에서 가정하는 진로적응반응의 일련의 순서적 배열에 따라 다중매개효과가 있다.

이 연구 결과를 바탕으로 대학생 진로지도를 위한 실천적 제언은 다음과 같다. 첫째, 학년이 올라감에 따라 대학생의 진로적응자원이 개발되고 축적되는 환경을 조성할 필요가 있다. 둘째, 대학생의 진로탐색 지원을 위하여 자신에 대한 탐색, 직업세계에 대한 탐색 외에도 진로대안에 대한 탐색을 위한 개입을 확대할 필요가 있다. 셋째, 대학생의 진로목표 선택과 그에 대한 몰입을 높이기 위하여 진로경험성찰을 바탕으로 한개입이 강조될 필요가 있다. 넷째, 대학생의 진로지도 시 연구모형에 기반하여 진로과업 실행의지, 진로탐색행동, 진로경험성찰, 진로선택몰입의 진로적응반응 중 어떤 반응과정에 있는지 확인하고 지원할 필요가 있다.

이 연구 결과를 바탕으로 후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 진로구성이론 및 진로적응모형에 기반한 연구에서는 이 이론 및 모형에서 상정한 개념에 입각하여 변인을 선정하고 측정하는 데 주의를 기울일 필요가 있다. 둘째, 진로적응자원을 구성하고 있는 진로관심, 진로통제, 진로호기심, 진로자신감 4개 요인 각각의 특성에 집중할 필요가 있다. 셋째, 진로적응반응의 지향, 탐색, 확립, 관리, 분리의 5가지 행동세트와 관련된 다양한 변인을 설정하여 진로적응자원과의 관계를 살펴볼 필요가 있다. 넷째, 대학교 1학년 학생을 대상으로 진로적응 과정을 구명하는 심층연구가 이루어질 필요가 있다.