



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

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

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



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

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

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

경영학 박사학위 논문

교육훈련 만족도와 취업준비행동의
관계에서 진로결정 자기효능감의
매개효과와 문화지능의 조절효과에 관한 연구 :
한국산업인력공단 해외취업 아카데미 수료생을 중심으로

A Study on the Mediating Effect of Career
Decision-Making Self-Efficacy and the Moderating
Effect of Cultural Intelligence in the Relationship
between Education and Training Satisfaction and
Employment Preparation Behavior

울산대학교 일반대학원

HRD컨설팅학과

윤 지 원

교육훈련 만족도와 취업준비행동의
관계에서 진로결정 자기효능감의
매개효과와 문화지능의 조절효과에 관한 연구 :
한국산업인력공단 해외취업 아카데미 수료생을 중심으로

A Study on the Mediating Effect of Career
Decision-Making Self-Efficacy and the Moderating
Effect of Cultural Intelligence in the Relationship
between Education and Training Satisfaction and
Employment Preparation Behavior

지도교수 김해룡

이 논문을 경영학 박사학위 논문으로 제출함

2023년 12월

울산대학교 일반대학원
HRD건설팅학과

윤 지 원

윤지원의 경영학 박사학위 논문을 인준함

심사위원	김병직 (인)
심사위원	김성훈 (인)
심사위원	정종원 (인)
심사위원	정동섭 (인)
심사위원	김해룡 (인)

울산대학교 일반대학원

2023년 12월

감사의 글

17년 박사과정 수료 후 꽤 많은 시간이 흘렀다. 한편, 19년경 당시 지도 교수셨던 윤동열 교수님을 마닐라 및 홍콩에서 2차례 뵙게 되었고, 당시 교수님은 해외주재원 생활로 논문 작성이 여의치 않았던 나와 당시 베트남 EPS센터장인 하상진 지사장께 “두 사람은 20년까지는 해외근무 중이라 논문지도가 어렵기 때문에 굳이 논문 관련 조바심 낼 필요가 없고, 21년 복귀하는 첫해 또한 다시 한국생활 적응하느라 바쁠 것이고, 따라서 논문을 22년 초에 본격적으로 시작하면 23년말 경 마무리될 것이다”라고 말씀하신 바 있다. 교수님의 당시 말씀은 그 시절 나에게는 한편으로는 위로가, 다른 한편으로는 나 스스로에 대한 다짐이 되었고, 지금 이 시점에 그 예언을 실현했다는 안도감에 마음이 놓인다.

17년말 필리핀 EPS센터장 직위를 내게 인계하고 한국으로 돌아가신 임종진 지사장님의 21년 박사논문 감사의 글이 생각난다. 그 글에서는 인수인계 과정에서 나로부터 울산대 박사과정에 대한 소식을 접하고 복귀 후 박사과정에 등록, 졸업하게 된 계기가 되어 내게 감사하다는 것이다. 나로서는 논문 쓰는 과정에서 감동어린 격려와 각종 노하우를 전수해 주신 임종진 지사장님께 우선 감사의 말씀을 전하고 싶다. 아울러 만학도인 제자를 세심하고 따뜻한 관심과 열정으로 지도해주신 김해룡 교수님께 깊은 존경과 감사의 말씀을 드리며, 나아가 최종 논문 심사에서 고견을 주신 정종원 교수님, 김병직 교수님, 김성훈 교수님, 정동섭 교수님께도 감사드립니다.

그리고 박사논문 탈고의 선험자로서 시의적절한 시점에 따뜻하면서도 때로는 날카롭고 뼈아픈 조언과 지도를 마다하지 않고 해주신 문현태 실장님, 김정우 부장님, 김선영 부장님, 조준 차장님께도 감사드립니다.

끝으로 무슨 공부를 그렇게 힘들게 계속하느냐며 걱정하시며 자식이 꽃길만을 걸길 바라는 부모님, 내가 하는 무엇이든 무조건적으로 응원하고 격려해주는 든직한 인생의 벗인 아내 유정, 나의 영혼의 친구이자 단짝인 아들 하준에게 사랑과 감사의 마음을 전합니다.

2023. 12월

윤지원 올림

국 문 초 록

우리 정부는 1998년 이후 국내 노동시장이라는 물리적 국경 제약을 넘어 글로벌 노동시장으로의 적극적 진출을 장려하기 위해 청년의 해외취업지원 사업을 적극 추진 및 육성해오고 있다. 이는 국내 취업시장의 여건이 녹록지 않은 상황에서 해외취업을 희망하는 2030세대가 날로 증대하고 있는 것에 착안, 해외 노동시장으로 진입하려는 청년들의 수요를 충족하려는 정책 목적의 결과물인 것이다.

이에 고용노동부 산하 한국산업인력공단에서는 2015년부터 해외취업에 관심이 있거나 희망하는 청년층을 타겟으로 외국어 이력서 작성, 면접 노하우, 비즈니스 스킬, 글로벌 마인드 체화, 이문화 교육 등을 핵심 커리큘럼으로 하는 해외취업 아카데미라는 교육훈련 프로그램을 운영해오고 있다. 한편 동 프로그램의 성과지표로 활용되는 교육훈련 만족도는 정부, 공공기관 및 민간 직업훈련기관 등의 청년취업지원 사업들의 대표적 성과지표로도 사용되고 있는 실정이다.

본 연구의 목적은 교육훈련 만족도가 학문적으로 활발히 연구되고 있는 취업준비행동, 진로결정 자기효능감 간에 어떠한 영향을 갖고 있으며 또한 이 가운데 문화지능이 미칠 수 있는 조절효과 등의 종합적 연구를 통해 이론적, 실무적 시사점 등을 얻고자 한다.

이 같은 연구목적 검증을 위해 2023년 하반기 해외취업 아카데미 수료생 245명의 설문 데이터를 활용하여 다음과 같은 가설 검증 결과를 확인하였다.

첫째, 교육훈련 만족도는 취업준비행동에 유의한 정(+)의 효과를 가지며, 둘째 교육훈련 만족도는 진로결정 자기효능감에 유의한 정(+)의 효과를 미치고, 셋째 진로결정 자기효능감은 취업준비행동에 유의한 정(+)의 관계가 있음이 확인되었으며,

넷째, 진로결정 자기효능감은 교육훈련 만족도와 취업준비행동 간의 관계에서 완전매개효과를 보이는 것으로 나타났다. 그리고 문화지능은 교육훈련 만족도와 진로결정 자기효능감의 관계를 조절하는 것으로 나타났다.

이를 통해 다음과 같은 이론적, 실무적 시사점을 도출할 수 있게 되었다.

우선 이론적 시사점으로 교육훈련 만족도, 취업준비행동, 진로결정 자기효능감 및 문화지능의 네 가지 변인을 한꺼번에 입체적으로 분석한 연구로서 취업준비행동에 영향을 미치는 선행변인으로 교육훈련 만족도를 확인할 수 있었다. 또한 교육훈련 만족도와 취업준비행동의 관계에서 진로결정 자기효능감이 완전 매개하는 것으로 나타남으로써 참여자의 진로결정 자기효능감이 취업준비행동에 미치는 영향을 확인할 수 있었다. 이 외에 교육훈련 만족도와 진로결정 자기효능감 사이 문화지능의 조절효과에서 문화지능이 높은 집단과 낮은 집단을 비교분석한 결과 문화지능이 낮은 집단에서의 교육훈련 만족도가 진로결정 자기효능감에 미치는 효과가 크다는 것이 확인되었다. 이는 문화지능의 수준에 따라 결과변인에 미치는 영향이 다르게 나타날 수 있다는 사실을 발견한 것에 그 의의가 있다.

실무적 시사점으로 진로결정 자기효능감이 취업준비행동에 영향을 미쳐 사업의 정책목적 달성에 기여할 수 있음이 확인된 것은 진로결정 자기효능감을 제고하고 나아가 이를 계량적으로 측정할 수 있는 신규 지표 개발의 필요성이 인식되었다. 또한 교육훈련 만족도가 진로결정 자기효능감에 미치는 영향에 있어 참가자의 문화지능이 조절변인으로 작용됨으로 당해 교육훈련 실시에 있어 문화지능이 높은 집단과 낮은 집단을 분반하여 차별화된 프로그램을 운영하는 것이 보다 효과적임이 확인되었다.

이상의 시사점에도 불구하고 여전히 제기되는 연구결과의 한계점 및 향후 연구방향에 대한 제언은 다음과 같다. 연구결과의 보편성을 확보하기 위해 정부·공공기관 외 민간 교육훈련기관 내지 기업이 운영하는 국내취업지원 프로그램까지 확대하여 연구결과를 보완, 검증할 필요가 있겠다. 또한 동 연구의 응답자인 서울, 수도권 외 기

타 지역까지 응답자를 확대하여 지역과 무관한 연구결과의 일반화 가능성을 확인할 필요가 있다. 이 외에도 동 연구결과의 취지를 양적으로 확대하고 질적으로 심화하기 위해서는 최근 교육학, 경영학 등 관련분야 학계에서 활발히 연구 중인 여타 변인들, 예를 들어 진로준비행동, 직업탐색활동, 그릿, Good Job 인식, 진로성숙도, 취업전략 등 다양한 변인까지 외연을 확대하는 후속 이행연구가 따를 필요가 있을 것이다.

주제어 : 교육훈련 만족도, 취업준비행동, 진로결정 자기효능감, 문화지능

목 차

제1장 서론	1
제1절 연구 목적	1
제2절 연구의 범위와 구성	4
제2장 이론적 배경	7
제1절 해외취업 아카데미의 의의 및 운영체계	7
제2절 교육훈련 만족도	8
제3절 취업준비행동	15
제4절 진로결정 자기효능감	23
제5절 문화지능	31
제6절 가설설정	38
1. 교육훈련 만족도와 취업준비행동 간의 관계	38
2. 교육훈련 만족도와 진로결정 자기효능감 간의 관계	39
3. 진로결정 자기효능감과 취업준비행동 간의 관계	40
4. 진로결정 자기효능감의 매개효과	41
5. 문화지능의 조절효과	43
6. 문화지능의 조절된 매개효과	46
제3장 연구방법	47
제1절 연구모형	47

제2절 변수의 조작적 정의와 측정	48
1. 교육훈련 만족도	48
2. 취업준비행동	48
3. 진로결정 자기효능감	49
4. 문화지능	49
5. 통제변수	50
6. 설문지 구성	51
제3절 조사설계, 표본의 구성 및 분석방법	51
1. 조사설계와 표본의 구성	51
2. 분석방법	52
제4장 실증분석	53
제1절 응답자의 일반적 특성	53
제2절 자료처리 및 검증	54
1. 타당도 및 신뢰도 검증	54
2. 측정변인의 상관관계	57
제3절 가설 검증	57
1. 주 효과 검증	57
2. 매개효과 검증	60
3. 조절효과 검증	62
4. 조절된 매개효과 검증	65
제4절 가설 검증결과 요약	65
제5절 추가 분석	66

제5장 결 론	68
제1절 연구결과의 요약	68
제2절 연구결과의 시사점	70
제3절 연구결과의 한계점, 향후 연구방향	74
참고문헌	75
Abstract	91
설문지	95

표 목 차

<표1> 해외취업 아카데미의 운영체계	8
<표2> 교육훈련 만족도의 개념	11
<표3> 교육훈련 만족도의 선행연구	14
<표4> 취업준비행동의 개념	18
<표5> 취업준비행동의 선행연구	22
<표6> 진로결정 자기효능감의 개념	25
<표7> 진로결정 자기효능감의 선행연구	29
<표8> 문화지능의 개념	32
<표9> 문화지능의 하위 영역별 특성	34
<표10> 문화지능의 선행연구	37
<표11> 설문지 구성	51
<표12> 응답자의 일반적 특성	53
<표13> 변수의 신뢰도 검증결과	55
<표14> 확인적 요인분석 결과	56
<표15> 측정변인의 상관관계 분석	57
<표16> 교육훈련 만족도가 취업준비행동에 미치는 영향	58
<표17> 교육훈련 만족도가 진로결정 자기효능감에 미치는 영향	59
<표18> 진로결정 자기효능감이 취업준비행동에 미치는 영향	60
<표19> 교육훈련 만족도와 취업준비행동간의 관계에서 진로결정 자기효능감의 매개효과 검증	62
<표20> 문화지능 조절효과 분석	63
<표21> 문화지능의 조절된 매개효과 분석	65
<표22> 가설 검증결과의 요약	65

<표23> 성별에 따른 취업준비행동의 평균비교	66
<표24> 전공계열에 따른 취업준비행동의 평균비교	67
<표25> 최종학력에 따른 취업준비행동의 평균비교	67

그 립 목 차

<그림1> 진로준비행동, 취업준비행동, 직업탐색행동의 관계	15
<그림2> 연구모형	47
<그림3> 진로결정 자기효능감에 대한 문화지능의 조절효과 그래프	64

제1장 서론

제1절 연구 목적

글로벌 경기변동 상황과 커플링 되어 있는 우리 경제는 현재 구조화된 경기 침체와 불황으로 인해 심각한 청년실업난에 직면하고 있으며 이에 따라 최근에 이르러 우리 청년들이 친구, 집, 연애, 결혼, 출산 등을 포기한다는 ‘오포세대’라는 자조적인 신조어까지 생겨난 바 있다. 이 같은 청년 실업 문제는 특히나 1997년 IMF 경제 환란 이후 소위 ‘대마불사’ 신화가 깨지며 주요 기업 등의 잇달은 도산과 구조조정을 겪는 부침속에서 우리 사회의 현안문제로 꾸준히 대두되고 있는 실정이다. 아울러, 산업구조 및 경제 환경의 불확실성의 지속적 만연화는 청년 노동시장의 수급 불균형을 더욱 가속화하여 청년실업 상황을 악화시키고 있다.

통계청 자료에 따르면 ‘23. 9월 기준 청년 실업률은 5.2%로써 전체 실업률 2.6%의 2배까지 이르고 있다. 이러한 청년 실업 이슈를 해결하기 위해 우리 정부는 일·경험 지원사업 등 임시 일자리 제공이라는 취업 기회 확대, 직업 진로지도 프로그램 운영, 조기 노동시장 입직을 통한 불필요한 스펙쌓기를 근절하기 위해 일학습병행제 도입·운영, 고용안정센터 내 청년취업지원실 및 대학 내 대학일자리 플러스 센터 설치 등을 지속적으로 시행, 추진해 오고 있다. 아울러, 중·장기적으로는 차세대 성장동력산업 선정 및 육성, 산업수요에 부응한 대학 교육과정 개편, 노동시장 정보들의 통합·표준화를 위한 시스템 구축 등을 주요 정책과제로 추진하고 있다. 나아가 청년고용 활성화를 위한 자산형성 지원책으로 청년내일채움공제, 청년일자리도약 장려금 등 재정지원사업과 함께 국가직무능력표준을 기반으로 한 능력 중심의 투명한 공정 채용문화 확산이라는 환경적 토대를 구축하려는 노력도 병행하고 있다.

한편, 우리 정부는 국내 노동시장의 물리적 국경 제약을 넘어 글로벌 노동시장으로의 적극적 진출을 장려하기 위해 해외취업지원 사업을 적극 추진 및 육성하게 되었으며 이는 곧 청년 실업률 해소를 위한 주요 정책 방안 중의 하나가 되었다. 즉 1998년 외환위기 이후 실업난 해소와 전문직 해외취업 활성화를 위하여 해외취업 훈련과정 신설 및 해외인턴 알선사업을 시초로 하여 2008년 이명박 정부에서는 ‘글로벌 청년리더 10만 명 양성’을 슬로건으로 글로벌 리더 육성 대학기관 지정 및 기업수요 맞춤형 직종별 연수를 추진하였고, 2013년 박근혜정부에서는 해외진출 제반사업의 K-Move 통합 브랜드화를 통해 연수사업을 K-Move 스쿨로 확대, 개편했으며 아울러 해외취업통합정보망인 월드잡 플러스를 구축하여 해외취업 구직자가 해외취업 정보를 보다 손쉽게 접근할 수 있게 하였다(이민화, 2021).

이는 국내 취업시장의 여건이 녹록지 않은 상황에서 해외취업을 희망하는 2030세대가 날로 증대하고 있는 것에 착안, 해외 노동시장으로 진입하려는 청년들의 수요를 충족하려는 정책 목적의 결과물인 것이다. 이런 맥락에서 대학과 민간 직업교육훈련기관이 협업하는 해외취업 알선, 인턴, 연수 등의 다양한 해외취업지원 사업이 양적으로 팽창되고 아울러 질 관리를 위해 취업인정 기준 엄격화, 온·오프라인 듀얼 사후관리 시스템 운용이 강화되고 있다.

하지만, 청년들의 점증하는 해외취업에 관한 초기 관심과 열정을 체계적으로 파악하여 양질의 해외취업 정보 제공 및 관련 적합 취업역량을 강화하기 위한 교육훈련 프로그램이 미비한 것이 지속적으로 지적되어 왔고 이에 따라 고용부 산하 한국산업인력공단에서는 2015년 경 서울해외취업센터를 시발로 해외취업 상담, 정보제공 등의 컨설팅 및 기초 구직역량을 함양하는 물리적 거점으로 부산, 군산, 통영 등 총 4개 거점을 설치·운영해왔다. 아울러, 해외취업센터에서 구동하는 프로그램 중 하나인 해외취업 아카데미는 해외취업에 관심이 있거나 희망하는 청년층을 타겟으로 외국어 이력서 작

성, 면접 노하우, 비즈니스 스킬, 글로벌 마인드 체화, 이문화 교육 등을 핵심 커리큘럼으로 하여 온·오프라인 블렌디드 혼합과정으로 운영되어 오고 있다. 한편, 글로벌 취업역량 제고를 목표로 하는 한달 내외의 기본 단기 교육훈련인 해외취업 아카데미의 해외취업 연계율은 2~3% 내외로 다소 낮은 점은 단기교육 특성으로 인해 불가피한 상황에서 현재 사업 성과지표로 수료율 및 교육훈련 만족도가 활용되고 있다(윤지원·김해룡, 2023). 특히 교육훈련 만족도가 통상 기타 정부, 공공기관 및 민간직업훈련기관 등의 청년취업지원 프로그램들의 대표적 성과지표로도 사용되는 상황에서 교육훈련 만족도가 과연 학문적으로 활발히 연구되고 있는 취업준비행동, 진로결정 자기효능감 등에 어떠한 영향을 끼치는지, 아울러 이 가운데 문화지능이 미칠 수 있는 조절효과 등을 포괄하여 탐색하는 것은 이론적일 뿐만 아니라 실무적으로도 유의미한 시도라고 본다.

이와 관련하여, 신수정과 이인희(2019)는 미용전공 대학생 대상 연구에서 미용분야 교육만족도는 진로결정 자기효능감에 긍정적인 영향을 끼치는 것을 입증한 바 있고, 김민경·강다이·신흥철(2021)은 Covid 19 상황에서 비대면 교육서비스 품질이 교육만족도, 진로결정 자기효능감 및 진로준비행동에 미치는 영향을 살펴보는 연구에서 교육만족도는 진로결정 자기효능감과 진로준비행동에 정(+)의 영향을 미치게 됨을 확인하였다. 또한 김혜정·최정애(2020)의 연구에서 항공서비스과 학생을 대상으로 진로결정 자기효능감이 취업준비행동에 유의한 정(+)의 영향을 미침을 실증분석 하였다. 아울러, 주영주·강아란·최세빈(2013)은 중학생 172명을 대상으로 설문조사를 통한 데이터 수집, 분석에서 진로교육 만족도가 진로결정 자기효능감에 정(+)의 영향을 미침을 확인했고 아울러, 진로결정 자기효능감이 진로준비행동에 유의한 영향을 미치며 진로결정 자기효능감은 진로교육 만족도 및 진로준비행동 간의 관계에 있어 매개효과가 있음을 추가적으로 검증한 바 있

다. 임종진·윤동열·김재영(2021)은 해외취업 출발 전에 실시하는 교육훈련 유용성이 현지적응에 있어 미치는 영향 및 이들 변인 간 교육훈련 전이의 매개효과와 문화지능의 조절효과를 검증하려는 연구를 통해 해외취업자의 문화지능은 교육훈련 전이와 현지적응 간의 관계를 조절하는 것을 확인하였다.

이상의 맥락을 토대로 본 연구는 정부사업인 한국산업인력공단의 해외취업교육 중 기초 입문자 과정의 하나인 해외취업아카데미 프로그램 수료생들의 교육훈련 만족도와 취업준비행동의 관계를 파악한다. 특히 그 가운데에 진로결정 자기효능감의 매개효과와 문화지능의 조절효과를 살펴봄으로써 교육훈련 만족도와 진로결정 자기효능감, 취업준비행동 및 문화지능의 실증적 인과관계 분석결과를 살펴보고자 한다. 결론적으로는 청년의 쉽지않은 국내·외 취업 현실을 이겨내고, 효과적으로 글로벌 노동시장으로 진출하는 방안 관련 보다 실천적 방안에 대한 시사점을 도출하는 데 그 목적이 있다.

제2절 연구의 범위와 구성

1. 연구의 범위

본 연구는 교육훈련 만족도가 취업준비행동에 어떤 영향을 미치는지를 실증적으로 분석하는 가운데 진로결정 자기효능감의 매개효과와 문화지능의 조절효과를 함께 규명하고 이를 종합적으로 분석하고자 한다. 이와 같은 목적에 따라 본 연구는 고용노동부 산하 한국산업인력공단 서울해외취업센터가 주관, 운영하는 해외취업 아카데미 참여자를 대상으로 한 교육훈련 만족도, 취업준비행동, 진로결정 자기효능감, 문화지능을 측정하는 설문조사를 통해 이들의 관계를 실증적으로 밝히고자 하며 이를 위한 구체적인 방법은 아래와 같다.

첫째, 국내외 선행연구 자료 등을 철저히 탐색하여 교육훈련 만족도, 취업준비행동, 진로결정 자기효능감, 문화지능 등 관련 변인들의 상호관계를 분석하고 실증적 연구범위 설정을 위한 이론적 토대를 마련한다.

둘째, 본 연구의 적합성과 타당성에 근거한 이론적, 실무적 의의가 있는 가설과 모형을 합리적으로 설정하고 자료분석을 위한 측정 도구를 선정한다. 이 때 각 변인에 대한 설문문항 구성은 기존 축적된 신뢰성 있는 선행연구를 토대로 작성한다.

셋째, 본 연구의 조사대상은 고용노동부 산하 한국산업인력공단 내 해외취업지원 조직인 서울해외취업센터가 운영하는 해외취업 아카데미 참여자를 대상으로 한다.

넷째, 설문조사를 통해 수집된 자료를 통계분석하여 가설을 검증하는 실증연구를 수행한다.

다섯째, 실증연구를 통해 가설을 검증한 다음, 선행 연구내용과 비교 및 분석을 통해 유의미한 결과와 함께 이론적·실무적 시사점을 도출한다.

2. 연구의 구성

본 연구는 5개의 장으로 구성되며 관련 내용은 아래와 같다.

제1장은 서론으로 교육훈련 만족도 등 각 변수들과 관련된 문헌자료의 내용을 토대로 연구의 필요성과 연구목적, 범위 및 구성을 제시한다.

제2장은 본 연구의 이론적 배경으로 정부정책 자료 및 선행 문헌 고찰을 통해 해외취업 아카데미의 의의 및 운영체제와 본 연구의 주요 변인인 교육훈련 만족도, 취업준비행동, 진로결정 자기효능감, 문화지능 등의 개념, 연구동향 및 가설설정 등을 살펴본다.

제3장은 본 연구의 구체적 설계에 관한 사항으로 연구모형, 변수의 조작적 정의와 표본의 구성 및 분석방법을 설명한다.

제4장은 실증적 분석을 수행하는 장으로 설문조사를 통해 수집된 자료를 분석, 가설에 대한 검증을 실시한다.

제5장은 결론으로서 분석결과에 따른 논의를 요약, 정리하고 연구결과의 이론 및 실무적 시사점을 제시하며 당해 연구의 한계점 및 향후 연구과제를 제시한다.

제2장 이론적 배경

제1절 해외취업 아카데미의 의의 및 운영체계

2015년부터 한국산업인력공단 해외취업센터에서 운영되기 시작한 해외취업 아카데미는 해외진출에 관심이 있거나 취업을 희망하는 청년을 대상으로 글로벌 구직역량 향상과 더불어 취업 연계를 지원하는 종합 교육훈련 프로그램이다. 해외취업 아카데미는 한국산업인력공단에서 운영하는 해외취업 정보포털 사이트인 월드잡플러스(www.worldjob.or.kr)를 통해 참여를 희망하는 청년들의 신청을 받아 제출된 관련 서류를 검토해 참가 동기, 해외취업 의지, 연령 등을 종합적으로 고려해 회차별 3~40명 내외의 참가자를 확정한다. 연초에 사업계획이 수립되면 연중 상시 운영되는 단기(1개월 내외) 프로그램으로 매월 세부 실행계획이 수립되면 서울과 부산 등에 위치한 해외취업센터에서 주관하여 운영된다. 사업계획 수립시 구인기업 특성, 운영여건, 구직자 특성 등을 종합해 방침을 설정하면 교안검토, 강사확보, 수준별 분반 운영 등 세부 프로그램을 기획하여 월 단위 연중 교육훈련을 실시하며 중간 모니터링 및 종료 후 만족도 조사 등을 통한 환류, 평가를 통해 차회 사업계획에 반영되는 시스템을 가지고 있다.

해외취업 준비 정도(역량)에 따라 참여할 수 있는 교육 콘텐츠를 구분·제공함으로써 참여자의 니즈를 충족코자 하며, 구직역량(어학 등)을 갖춘 적격 구직자를 대상으로 국가·직무 중심으로 구직 단계별 준비사항(상담, 정보제공, 역량강화) 및 해외 일자리 정보제공까지 종합적으로 제공하는 프로그램이다. 코로나 19 상황에서는 비대면(온라인) 중심으로 주로 운영하다 2022년 하반기 이후 백신의 배포 및 면역확산 등으로 대면·비대면(온·오프라인) 복합 교육형태로 운영이 변모하고 있는 상황인데 구체적 운영방식은 온라인 수업은 실시간 라이브(Live)강의 형태, 오프라인 수업은 코로나 19 예방을

위해 교육 참여인원을 제한(20人 이하)하고 학습자간 거리두기 등 정부지침에 조응하여 운영 중이다. 참여자의 역량 및 준비 수준에 따라 K-Learning, K-Class로 이원화하여 구성되며, 구직 준비 입문단계부터 실제 구직활동까지 아우르며 학습 효과 확대를 도모하고 있다.

표 1. 해외취업 아카데미의 운영체계

구분	구직자	목 표	교육 내용	역량 요소	성과	
해외 취업 아카 데미	[파트1] K- Learning	초급 입문 단계	구직자 발굴 공통역량 강화	이력서 작성 면접 노하우 비즈니스 스킬	외국어능력 서류작성능력 의사소통능력 글로벌마인드 도전정신	해외 취업 성과 창출 지원
	[파트2] K- Class	중급 단계	코어 구직자 선별 직무역량 강화	국가·직무 특성 이해 코칭 서비스	정보탐색능력 네트워크활용능력 직무수행능력 문제해결,자원관리능력 자기관리 및 개발능력	
학습현황 모니터링, 스터디 구성 및 관련 인프라 지원						

제2절 교육훈련 만족도

1. 교육훈련 만족도의 개념

교육훈련이란 교육(Education)과 훈련(Training)의 합성어로서 교육은 개인의 일반적 잠재역량과 능력을 중장기적 관점에서 종합적으로 개발·육성하는 것이고, 훈련은 직무를 위한 기술 내지 능력을 즉각적인 관점에서 개발·육성시키는 것을 의미한다. 통상 직업능력개발훈련에서는 이 둘을 합쳐 하나의 용어로 사용하는 경향이 강하다. 즉 교육훈련은 구성원들이 직무와 관련된 기술, 지식 및 능력을 습득하며 이를 동시에 내재화하여 실제 직무에 적용하도록 하는 의도적인 계획된 노력이다. 또한 만족이란 일정한 목표 내지

육구달성에 있어 개인의 주관적인 감정상태의 정도라고 한다(Campbell, 1976).

교육훈련을 설명하는 주요 이론들은 심리학 분야에서 주로 논의되었는데 특히 행동주의적 관점과 인지론적 관점은 심리학적 관점의 대표적인 논의이며, 전통적 교육학 논의에 있어 강력한 이론적 토대를 제공해주고 있다(박영실, 2011). 특히 인지이론은 행동주의의 학습에 대한 ‘경험론적’ 입장과 ‘요소주의적 접근방법’을 비판하며 학습자를 독립된 주체가 아니라 환경의 자극에 대하여 기계적으로 반응하는 존재로 파악하거나 단순한 생물적 유기체로서 가정하고 적절한 조작과 통제를 통해 학습을 촉진시킬 수 있다고 본다(Hergenhahn & Osmon, 2001). 한편 심리학적 관점의 행동주의와 인지주의의 결합을 모색하는 상황적 관점은 Bandura(1977)의 관찰학습과 Lava & Wenger(1991)의 상황학습의 논의가 대표적이다. Bandura(1977)의 사회학습이론에 따르면 행동을 학습자와 환경 사이에 일어나는 상호작용의 기능을 담당한다고 보는데 즉 학습자가 환경이나 행동에 영향을 미치는 것과 같이 환경 역시 학습자와 행동에 영향을 끼치게 된다는 것이다. Lava & Wenger(1991)의 상황 학습이론은 근본적으로 우리가 지식을 가르치는 이유와 목적에 대해 생각하는 기회를 제공한다. 즉 우리가 교육을 받음으로써 어떻게 변화되기를 원하는가 내지 지식을 학습하고 나서 무엇을 하기를 원하는가 등의 학습자의 인식과 그 환경에 관심을 기울이고 있다(윤창국, 2002). 학습에 있어 전환적 관점은 학습자가 처한 실존적 상황 속에서 생기는 인지적, 인식적 전환관점을 학습으로 파악하고 있으며 동 관점에서는 성인은 자기 삶에서 자기주도적인 능력을 발휘할 수 있다는 학습자의 주체성을 강조하고 있다(박영실, 2011).

교육훈련 만족도(Education and Training Satisfaction)는 교육훈련 프로그램 전체에 있어 참여 교육생의 만족 수준을 측정하여 당해 교육의 질을 평가하는 중요 척도인 것이다(Campbell, 1976). Loke(1976)에 따르면 교육훈

런 만족도란 개인이 교육훈련에서 획득한 경험으로 인해 유쾌하며 긍정적인 정서상태라고 정의하고 이는 다수의 학자들에 의해 현재 가장 폭넓게 보편적인 개념으로 이해되고 있다. 또한 Oliver(1982)는 교육 만족도를 교육과 관련된 다양한 경험 및 결과물에 대한 학생의 긍정적인 주관적 평가 정도라고 하였다. Austin(1993)은 조직차원에서 지적이고 감성적 성격을 가지고 있는 참여자들의 근무수행 의욕이며, 구성원이 인지적, 정의적 활동으로 발생한 경험과 교육적 성과에 대한 조직구성원의 긍정적 평가라고 정의한다.

Kirkpatrick(1994)의 연구에 따르면 교육훈련 참가자의 반응평가는 교육훈련 프로그램과 참가경험에 대한 주관적인 인식과, 만족도, 태도, 반응이라고 한다. Oldfield & Baronm(2000)은 교육만족도 측정은 교육기관과 강사가 부여하는 교육 서비스에 대한 판단으로 측정되며 이는 곧 훈련생의 만족은 물리적, 인적 서비스 환경의 상호작용에 유의미한 영향을 끼친다고 설명한다. 또한 Eliot & Healy(2001)는 학생이 대학 등에서 제공하는 서비스를 경험하여 평가한 결과적 태도를 교육만족도로 정의하였다. 또한 Sahin & Shelley(2008)는 교육생 자신이 학습에 대한 평가에서 얻어진 긍정적이며 유쾌한 감정상태를 의미하고 Serenko(2011)은 교육만족도를 교육내용 만족과 교육방법에 대한 만족도로 제시한 바 있다.

또한 국내 연구자인 신유근(1996)에 따르면 인적자원관리 연구자의 주요 관심분야인 교육훈련 만족은 정서적 측면 외 개인 직무에 대해 지니는 인지, 태도, 정서 및 행위 등 복합적 차원으로 규명한 바 있다. 또한 정유리·차석빈(2008)은 교육에 참가하는 학생들이 교육서비스를 통하여 얻는 욕구의 충족정도로 정의한 바 있다. 아울러 김나영·강정은(2011)은 교육만족도를 교육생들에게 교육의 공급자인 교육기관이 제공한 유·무형의 서비스 및 물질적·정신적 지원에 대한 만족하는 정도라고 하였다. 이외 허영주·윤혜연(2020)은 교육 및 프로그램의 경험에 관한 평가를 기초로 그에 대한 태도,

정서, 행위 및 의욕과 같은 주관적 반응이라 하였으며, 강유임(2021)은 직업 훈련 기관을 이용하는 훈련생이 훈련기관에서 제공되는 교육환경과 교육서비스에 느끼는 만족감의 정도라고 하였다. 교육훈련 만족도의 개념에 대해 이상과 같이 다양한 학자들의 견해가 있으며, 이를 정리하면 <표 2> 와 같다.

표 2. 교육훈련 만족도의 개념

연구자(연도)	내 용
Loke(1976)	개인으로서 교육훈련에서 획득한 경험으로 인하여 유쾌하며 긍정적인 정서상태
Oliver(1982)	교육과 관련된 다양한 경험 및 결과물에 대한 학생의 긍정적인 주관적 평가 정도
Astin(1993)	인지적, 정의적 활동으로 인해 나타나는 경험 및 교육적 성과에 기초해 발현되는 정서상태
Kirpatrick(1994)	교육훈련 참여자들의 교육훈련 프로그램 자체 및 참여경험에 대한 주관적인 인식이나 감정, 태도, 반응, 만족
Oldfield & Baronm(2000)	직업훈련기관 훈련 참가자의 만족도와 훈련이 끝난 상태에서 유발되는 감정적 충족감, 유쾌 정도
Eliot & Healy(2001)	학생이 대학 등에서 제공하는 서비스를 경험하여 평가한 결과적 태도
Sahin & Shelley(2008)	교육생 자신이 학습에 대한 평가에서 얻어진 긍정적이며 유쾌한 감정상태
Serenko(2011)	교육내용 만족과 교육방법에 대한 만족도
신유근(1996)	정서적인 측면뿐만 외 개인의 직무에 대해 지니는 인지, 태도, 정서 등으로 복합적 규정
정유리·차석빈(2008)	교육에 참가하는 학생들이 교육서비스를 통하여 얻는 욕구의 충족정도
김나영·강정은(2011)	교육생들에게 교육의 공급자인 교육기관이 제공한 유·무형의 서비스 및 물질적·정신적 지원에 대한 만족하는 정도
최윤지 등(2015)	교육훈련을 구성하는 부분에 대한 학습자의 주관적 인식과 반응
허영주·윤혜연(2020)	교육 및 프로그램의 경험에 관한 평가를 기초로 그에 대한 태도, 정서, 행위 및 의욕과 같은 주관적 반응
강유임(2021)	직업훈련 기관을 이용하는 훈련생이 훈련기관에서 제공되는 교육 환경과 교육서비스에 느끼는 만족감의 정도

2. 교육훈련 만족도의 선행연구

고금자 등(2010)은 간호학 전공과목을 통합한 통합교육과정에 있어 문제

중심 학습이 운영되고 있는 전체 학년의 간호학생을 대상으로 한 학습전략 별 교육만족도를 연구하였다. 아울러 학습자의 시간관리 전략, 자기주도 학습 전략 및 협동 학습전략 등이 문제 학습중심학습 교육만족도에 유의한 영향을 미치는 것을 확인하였다.

이기육(2018)은 중국 유학생들을 상대로 제공하는 교육서비스 품질과 유학생 개개인의 특성이 교육만족도에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하였다. 아울러 이 결과를 한국 학생들과의 비교연구를 통해 어떤 차이가 있는지를 탐색적으로 분석했고 이 같은 비교연구는 중국 유학생 대상 회계교육을 진행 내지 준비하고 있는 교육기관에게 효과적인 교육모델을 제시하게 되었다. 이수비 등(2018)은 서비스산업 종사자의 교육훈련이 직무성과에 미치는 영향 연구에서 미용서비스 종사자 대상 설문조사 결과를 토대로 체계화된 교육훈련은 교육훈련 만족에 정(+의 영향을 미치는 것을 규명하였다. 김정원·심홍보(2018)는 NCS 토대 음료자격증 교육만족도가 전공만족도와 취업준비행동에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하여 개선방안을 제시코자 하는 연구에서 교육만족도는 취업준비행동에 정의 영향을 미치는 것으로 분석되었고, 특히 취업준비행동 항목 중 '예비적 취업준비행동'에 미치는 영향을 다중회귀분석을 통해 분석한 결과 '담당교수', '교육과정', '자격증 유형'의 3개 항목이 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

남성열(2019)은 일학습병행제에 참여하고 있는 학습근로자를 대상으로 한 설문조사 결과분석을 통해 교육훈련 프로그램 특성 중 학습근로자 기대감, 상사지원, 동료지원 모두 교육훈련 만족도에 정(+의 영향을 미치며, 교육훈련 과정 충실성, 강사 전문성은 교육훈련 만족도에 유의한 영향을 미치지 못하는 점을 검증했다. 또한 교육훈련 만족도는 조직몰입에 대해 유의한 영향을 미치는 점도 밝혀낸 바 있다. 그리고 신수정과 이인희(2019)는 미용전공 대학생 대상 연구에서 미용교육 만족도는 진로결정 자기효능감에 긍정

적인 영향을 끼치며 나아가 전공에 대한 만족도를 높여 전공에 쉽게 적응할 수 있는 방안제시가 필요하다고 제안하였다.

김찬우·정현채(2020)는 조리실습 교육환경이 교육만족도, 취업준비행동에 미치는 영향관계 연구에서 조리실습 교육환경의 하위요인들 모두가 교육만족도에 유의한 영향을 미치며 아울러 교육만족도는 취업준비행동에 유의한 영향을 미치는 것을 확인하였다. 김민경·강다이·신희철(2021)은 Covid 19 상황에서 비대면 교육서비스 품질이 교육만족도, 진로결정 자기효능감 및 진로준비행동에 미치는 영향을 살펴보는 연구에서 교육만족도는 진로결정 자기효능감과 진로준비행동에 정(+)¹⁾의 영향을 미치게 됨을 확인하였다.

강유임(2021)은 광주·전남지역 소재 직업훈련기관에서 실시하는 교육훈련 프로그램에 참여하고 있는 교육훈련생을 대상으로 한 설문조사 결과분석을 통해 교육훈련기관의 쾌적성, 직원의 서비스 지원, 강사 역량은 교육훈련 만족도에 정(+)¹⁾의 영향을 미치고, 더불어 교육훈련 만족도는 추천의도에 정(+)¹⁾의 효과를 미치는 것을 확인하였다. 이 결과는 직업훈련기관의 훈련생들의 교육훈련 만족도에 영향을 미치는 교육환경 요소들을 분석함으로써 훈련기관의 질적 수준을 향상시키고 효율적인 직업교육훈련 프로그램 수립 및 운영에 있어 방향성을 제시하였다. 또한 원형진(2022)은 체육학 전공 대학생 대상 교육서비스 품질과 교육만족, 진로결정 자기효능감의 관계를 규명하는 연구에서 교육만족은 진로결정 자기효능감에 긍정적인 영향을 끼침을 확인하였다. 신동진(2022)은 관광·외식분야 취업준비생을 대상으로 커피교육서비스 품질이 교육만족도, 추천의도, 취업준비행동에 미치는 영향을 검증하려는 연구에서 교육만족도는 추천의도 뿐만 아니라 취업준비행동에 정(+)¹⁾의 영향을 미침을 확인한 바 있다. 이상의 교육훈련 만족도에 대한 다양한 선행연구들은 <표 3> 과 같이 정리될 수 있다.

표 3. 교육훈련 만족도의 선행연구

연구자(연도)	주요 연구내용
고금자 등(2010)	• 학습자의 시간관리 전략, 자기주도 학습전략 및 협동학습전략 등이 문제 중심학습 만족도에 유의한 영향을 미침
서봉언·박명희·김경식(2013)	• 대학교육만족도는 직무만족과 취업준비행동에 정적인 영향을 미침
이기욱(2018)	• 중국 유학생 대상 교육 서비스의 품질과 유학생 개개인의 특성이 교육만족에 어떠한 영향을 미치는 지 분석
이수비 등(2018)	• 미용 서비스 산업 종사자 등을 대상으로 한 교육훈련은 만족도에 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타남
김정원 · 심홍보(2018)	• NCS토대 음료자격증 교육만족도는 전공만족도 및 취업준비행동에 긍정적인 영향을 미침
남성열(2019)	• 교육훈련 프로그램 특성이 교육훈련 만족도, 조직몰입에 미치는 영향을 분석하였는데 학습근로자의 기대감, 상사지원, 동료지원 모두 교육훈련 만족도에 정(+의 영향을 미침
신수정·이인희(2019)	• 미용전공 대학생 대상 연구에서 미용 교육만족도는 진로결정 자기효능감에 긍정적인 영향을 끼침
김찬우 · 정현채(2020)	• 조리실습 교육환경의 하위요인들 모두가 교육만족도에 유의한 영향을 미치며 • 교육만족도 또한 취업준비행동에 유의한 영향을 미치는 것을 확인
김민경 · 강다이 · 신홍철(2021)	• 교육만족도는 진로결정 자기효능감과 진로준비행동에 정(+의 영향을 미치게 됨을 확인
강유임(2021)	• 직업훈련 기관의 인적서비스 및 물리적 교육환경 속성이 교육훈련 만족도 및 추천의도에 미치는 영향 분석을 통해 교육훈련 기관의 쾌적성, 직원 서비스 지원 등이 교육만족에 정(+의 효과가 있음을 확인
원형진(2022)	• 교육만족은 진로결정 자기효능감에 긍정적인 영향을 끼침
신동진(2022)	• 교육만족도는 추천의도 뿐만 아니라 취업준비행동에 정(+의 영향을 미침

제3절 취업준비 행동

1. 취업준비 행동의 개념

취업준비 혹은 취업준비 행동(Employment Preparation Behavior)은 일상 생활에서 흔히 쓰는 익숙한 용어이나 이에 대한 개념을 체계적으로 정의내리고 연구하기 시작한 것은 최근의 일이다. 동 개념이 등장하기 시작한 것은 그리 오래되지 않았고 취업행동, 직업탐색행동, 진로준비행동, 구직행동 등의 개념을 구분하지 않고 사용되어 온 것이 사실이다(김명희, 2021). 이윤희·김지연(2019)에 따르면 국내에서 취업준비행동을 핵심어로 포함한 연구가 본격적으로 등장한 2004년부터 2019년 6월까지 등재 및 등재후보 학회지에 게재된 논문은 총 57편이며 그 분석결과를 살펴보면 2017년부터 관련 연구가 급격히 증가했으며 사회과학 분야의 연구가 주요하며 특히 교육학과 관공학 분야에서 연구가 많이 진행되었다. 취업준비행동은 진로분야에서 비교적 근자에 나타낸 개념으로 진로준비행동의 일부로 연구되었지만 제일 폭넓은 개념에 속하는 진로준비행동이나 성인 구직자들의 구직활동과 관련된 개념인 직업탐색행동과 구분, 세분화되어 연구되기 시작했다(이제경, 2004). 즉 취업준비행동은 진로준비행동과 직업탐색행동 양 개념의 중간 지점에 위치하며 이들간의 관계를 그림으로 나타내면 <그림 1> 과 같다.

<그림 1> 진로준비행동, 취업준비행동, 직업탐색행동의 관계(이제경, 2004)



취업준비행동의 이해를 위해서는 김봉환의 연구에서 활발히 연구가 본격화된 진로준비행동의 개념과 비교할 때 그 개념이 명확해진다. 김봉환(1997)

의 진로준비행동은 몇 가지 측면을 포함하고 있는데 첫째 자기 자신과 직업 세계에 대한 정보수집활동이며 둘째는 필요한 도구를 갖추는 활동을 말하며 셋째는 설정된 목표를 추구하기 위한 노력이다. 즉 진로준비행동의 과정은 포괄적인 의미에서의 진로결정과 준비과정을 말하는 것으로, 취업준비에만 국한되어 있지 않다. 따라서 취업준비행동은 진로준비행동과 중첩되거나 유사한 부분이 있지만, 진로준비행동이 보다 장기적이며 전반적인 진로의 개념이라면, 취업준비행동은 보다 구체화되고 현실적 측면에서 취업 자체를 준비, 대처하기 위한 준비된 행동으로써 자신이 원하는 기업이나 분야로 취업하기 위해 부단히 준비해 나가는 연속된 구체적인 행위라 볼 수 있다(이제경·김동일, 2004). 즉 진로준비행동은 포괄적인 의미에서 진로준비과정을 의미한다면 취업준비행동은 좀 더 구체적, 현실적 측면에서 취업준비를 하는 것이라 할 수 있다(안정석·구영애·조아람, 2008). 다시 말해 취업준비행동은 구직목표를 달성하기 위해 필요한 정보를 탐색하고 의도하는 직업세계에 종사할 수 있는 자질을 갖추는 준비과정으로써, 희망하는 구직에 성공할 때까지 구체적이며 적극적인 행동과정 전체를 포괄하는 개념이다(Steffy et al., 1989 ; Kanfer et al., 2001).

Skorikov(2007)는 취업준비행동이라 함은 직업적 목표, 계획의 명확성 및 자신감을 포함하는 행위로, 이승구·이제경(2008)은 정보수집 및 직업탐색을 통해 직업세계에 대한 이해를 높이는 등의 취업을 달성하기 위해 역량을 갖추는 준비단계로 정의했다. 이영민·이수영(2010)은 해당 직업세계에 대한 이해를 높이고 다양한 정보수집 및 검색방법을 통하여 관련 직업에 필요한 정보를 수집하고 근무할 수 있는 역량을 갖추는 준비단계로 개념정한 바 있다.

그 외 박소영·정영숙(2011)의 연구에서는 취업준비행동을 소망하는 직업 획득을 위하여 취업을 목표로 준비해 나아가는 일련의 구체적 행동과 취

업가능성을 제고해 나가는 제반 노력이라 정의했고 박인실·김미정(2015)은 취업을 목표로 노력과 고민을 통해 준비해 나가는 행동으로 설명한 바 있다.

류재윤과 이유경(2012)는 취업준비행동을 자신의 진로와 관련이 있는 태도와 인지적인 의미보다 실천적이고 구체적인 행동으로, 김주섭(2013)은 대학생이 졸업 후 본인이 원하는 조직 내지 분야에 취업하기까지 거치는 일련의 구체적인 취업 대비 준비행동이라고 규정했다. 황정희와 임석빈(2015)은 취업준비행동을 대학생들이 취업 가능성을 제고하기 위해 대학생활 도중에 하는 모든 노력이라 정의했으며 지계웅과 한진영(2016)은 잠재적 취업가능성이 있는 직업에 관한 정보를 모으는 과정을 포함해 희망 직업에 근무할 수 있는 자질과 역량을 갖추는 준비과정으로 정의했다. 그 밖에도 취업준비행동을 합리적 판단으로 올바른 진로를 결정하고 취업에 필요한 정보를 수집하며 취업을 위해 준비해 나가는 행동을 의미한다(문학선·김양균, 2020 ; 장태정·문미경, 2016). 한편 서광열(2019)은 자신이 목표로 한 직업에 입문하기 위해 원하는 기업에서 요구하는 장점을 부각시킬 수 있는 자기소개서 작성, 구체적인 지원시기, NCS 또는 인적성 검사 등과 같은 필기 전형을 통과하기 위한 노력, 면접을 위한 대화기술 등을 키울 수 있는 전반적 행동으로 정의한 바 있다. 또한 김상식(2019)은 취업준비행동을 추구하는 직업의 획득 개연성을 높이기 위해 직업세계에 요구되는 역량 등을 준비해 가는 일련의 행동으로, 김홍수(2020)는 학생들이 졸업 후 취업목표를 품고 구체적인 취업정보를 수집하며, 관련 취업분야에 대한 지식을 체득하고 취업기회를 얻기 위한 일련의 취업예비활동이라고 규정하였다. 이혜승(2021)은 대학생들이 학교 캠퍼스 생활을 통해 저마다 소속된 전공 및 해당 취업진로분야에서의 취업가능성을 제고하기 위한 필요역량을 준비해 가는 과정 및 행동으로 정의내렸다.

취업준비행동의 개념에 대해 이상과 같이 다양한 학자들의 견해가 있으며, 이를 정리하면 <표 4>와 같다.

표 4. 취업준비행동의 개념

연구자(연도)	내 용
이제경 · 김동일(2004)	구체화되고 현실적 측면에서 취업 자체를 준비, 대처하기 위한 준비된 행동으로써 자신이 원하는 기업이나 분야로 취업하기 위해 준비해가는 일련의 구체적인 행위
안정석 · 구영애 · 조아람(2008)	구체적, 현실적 측면에서 취업준비를 하는 것
Steffy et al(1989), Kanfer et al(2001)	구직목표 달성을 위한 제반노력의 단계로 필요한 정보를 탐색하고 희망 직업세계에 근무할 수 있는 역량을 갖추는 준비노력 과정으로 의도하는 구직에 성공하는 시점까지 구체적이며 적극적인 행동과정을 모두 포괄하는 개념
Skorikov(2007)	직업 목표와 계획 명확성 및 자신감을 포함하는 행위
이승구 · 이제경(2008)	정보수집 및 직업탐색을 통해 직업세계에 대한 이해도를 향상하는 등 취업을 달성하기 위해 역량과 소양을 갖추는 준비단계
이영민 · 이수영(2010)	해당 직업세계에 대한 이해를 높이고 다양한 정보수집 및 검색방법을 통하여 관련 직업에 필요한 정보를 수집하고 근무할 수 있는 역량을 갖추는 준비단계
박소영 · 정영숙(2011)	의욕하는 직업 달성을 위해 취업을 목표로 도전해가는 일련의 구체적 행동뿐만 아니라 취업가능성을 향상시키는 제반 노력
류재운 · 이유경(2012)	자신의 진로와 관련이 있는 태도와 인지적인 의미보다 실천적이고 구체적인 행동
김주섭(2013)	대학생들이 졸업 후 본인이 희망하는 조직이나 분야에 취업하기 까지 나타나는 다양하고 구체적인 취업관련 준비행동
황정희 · 임석빈(2015)	대학생들이 취업 가능성을 제고하기 위해 대학생활 도중에 하는 모든 노력
박인실 · 김미정(2015)	취업을 최종목표로 노력하며 고민해가는 준비 행동
지계웅 · 한진영(2016)	잠재적 취업가능성이 있는 직업에 관한 정보를 모으는 과정을 포함해 희망 직업에 근무할 수 있는 역량을 갖추는 준비과정
서광열(2019)	원하는 기업에서 요구하는 장점을 부각시킬 수 있는 자기소개서 작성, 구체적인 지원시기, NCS 또는 인적성 검사 등과 같은 필기 전형을 통과하기 위한 노력, 면접을 위한 대화기술 등을 키울 수 있는 전반적 행동
김상식(2019)	희망하는 직업의 확보 가능성을 제고시키기 위해 직업세계에 요구되는 역량 등을 준비해 가는 제반 행동
김홍수(2020)	학생들이 졸업 후 취업목표를 보유한채 구체적 취업정보를 수집하며, 취업분야의 지식을 갖고 직접 취업기회를 얻기 위한 지속적인 일련의 취업예비활동
이혜승(2021)	대학생들이 학교생활을 겪으며 개인이 소속된 전공 및 당해 취업 진로분야에서 취업가능성을 높이기 위한 필요역량 등을 마련해 가는 과정 및 행동

2. 취업준비행동의 선행연구

최근 취업준비행동이 취업성공에 있어 중요부분으로 인식됨에 따라 관련 선행연구가 활발히 이루어지고 있다. 안정석·구영애·조아람(2008)은 외식 전공 대학생들의 그릿(GRIT)이 취업동기와 취업준비행동에 미치는 영향에 관한 연구에서 그릿을 구성하고 있는 변수 중 부지런함, 중요한 도전을 위해 좌절극복 변수를 포함한 6가지 항목이 취업준비행동에 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인하였다. 정민주(2014)는 항공서비스 전공 학생 대상 진로성숙도와 전공만족도가 취업불안 및 취업준비행동에 끼치는 영향을 다룬 연구에서 전공만족도 향상을 통해 취업준비행동을 유도할 수 있고 취업불안을 감소시킬 수 있음을 규명한 바 있다. 또한 이승구·오성욱(2015)은 ‘2013 고졸자 취업진로조사’ 데이터를 활용하여 대학 비진학 고졸자 5,149명을 대상으로 한 연구에서, 고등학교 재학 중에 가정과 학교에서 실시한 직업체험 만족도가 높으면 취업목표 인식도가 높아지고 취업준비행동에도 긍정적 영향을 미치는 것을 실증분석하였다. 진경미(2015)는 항공서비스 전공대학생의 성과목표지향성, 진로결정 자기효능감이 취업준비행동에 미치는 영향연구에서 진로결정 자기효능감의 직업탐색효능, 취업면접효능, 관계형성효능, 개인탐색효능의 모든 요인이 취업준비행동에 유의한 영향을 미쳤다는 결론을 제시하였다.

이종훈·김성환(2018)의 연구에서는 전공만족도가 진로결정 자기효능감을 매개로 하여 대학생의 취업준비행동에 끼치는 영향을 규명하는 연구에서 전공만족도는 대학생의 진로결정 자기효능감에 정(+)의 영향을, 취업준비행동에는 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 아울러 진로결정 자기효능감은 대학생의 취업준비행동에 정(+)의 영향을 미쳤으며, 진로결정 자기효능감은 대학생들의 전공만족도 및 취업준비행동 간의 관계에 있어 부분매개효과를 나타내는 것으로 나타났다.

황정희·김영택·이석근(2018)은 대학생의 전공만족이 취업준비에 미치는 영향에 관한 연구에서 전공만족 요인 가운데 수업만족 요인이 클수록 취업준비행동 요인 중 예비적 준비행동, 적극적 준비행동, 공식적 준비행동에 영향을 끼치는 반면, 구체적 준비행동에는 영향을 미치지 않는 것을 파악하였다. 또한 김현정(2018)은 항공서비스 학과의 교육환경 여건이 교육만족, 자기효능감 및 취업준비행동에 끼치는 영향 연구에서 학생들의 교육만족과 자기효능감은 취업준비행동에 정의 영향을 미치며 교육만족은 교육환경과 취업준비행동간의 관계에서 매개효과를 보임을 실증분석하였다. 최보라·모화숙(2018)은 대학생들의 전공만족도, 진로결정 자기효능감 및 대학생활적응과 취업준비행동간의 구조관계에 대한 연구에서 대학생의 취업준비행동을 높이기 위해서는 전공만족도, 진로결정 자기효능감과 더불어 대학생활적응을 모두 함께 고려해야 하는 것을 확인하였다.

서광열(2019)은 대학생의 진로탐색이 진로결정과 취업준비행동에 끼치는 영향 연구에서 대학생의 진로탐색은 진로결정과 취업준비행동 모두에 긍정적인 영향을 미치며, 나아가 진로탐색이 취업준비행동에 미치는 영향에서 진로결정의 부분매개효과를 확인하였다. 김혜정·최정애(2020)의 연구에서 항공서비스학과 전공학생을 대상으로 진로결정 자기효능감이 취업준비행동(정보탐색, 준비계획)에 유의한 정(+)의 영향을 미친다는 것을 실증했고, 윤시혜·이재섭(2020)은 대학생들의 진로결정 자기효능감이 취업준비행동에 끼치는 영향 관련 연구에서 목표선택, 미래계획 양자 모두 본격적 비공식적 및 예비적 취업준비행동에 유의미한 영향을 미치는 것을 확인하였다.

정봉희·오지현(2021)은 청년층의 심각한 취업난에 대학생들의 취업준비기간이 더욱 길어지는 상황에서 비서학 전공 전문대학생 대상 실증연구를 통해 진로결정 자기효능감이 취업준비행동에 끼치는 영향을 분석한 결과, 목표설정과 미래계획 구성요인은 본격적, 예비적 취업준비행동에 함께 유의

한 영향을 미치는 것을 확인하였다. 황미영·박종운·이광빈(2022)은 부산지역 특성화고등학생의 전공만족도와 진로결정 자기효능감 및 취업준비행동 간의 관계 연구에서 전공만족도가 높을수록 진로결정 자기효능감이 높고 취업준비행동 또한 높게 나타났으며, 전공만족도와 취업준비행동과의 관계에서 진로결정 자기효능감의 매개효과를 밝혔다. 이주희(2022)는 그릿, Good Job 인식이 취업준비행동에 긍정적 영향을 미치고 그릿과 취업준비행동의 관계에서 Good Job 인식의 매개효과를 확인하였다.

서명선(2022)은 코로나19 바이러스 확산으로 대학 교육환경에도 비대면 접촉이 일반화되는 언택트 환경에서 항공서비스 전공 대학생을 대상으로 비대면 교육서비스 품질이 전공만족과 취업준비행동 및 진로성숙도에 미치는 영향분석에서, 비대면 교육서비스 품질이 전공만족도에 긍정적 영향을 미치며 아울러 전공만족도 또한 진로성숙도와 취업준비행동에 긍정적인 영향을 끼침을 확인하였다. 또한 박수진·구영애(2022) 및 박수진·안성식(2023)의 연구에서 전공만족이 취업준비행동에 끼치는 영향관계 분석결과 전공만족 상당부분이 취업준비행동에 긍정적인 영향을 끼칠 뿐만 아니라 교과와 수업 만족이 끼치는 영향력이 제일 크고 관계만족, 인식만족의 차례대로 취업준비행동에 영향을 끼치는 점을 확인했다.

이상의 취업준비행동에 대한 다양한 선행연구들은 <표 5> 와 같이 정리될 수 있다.

표 5. 취업준비행동의 선행연구

연구자(연도)	내 용
안정석 · 구영애 · 조아람(2008)	• 그릿을 구성하고 있는 변수 중 부지런함, 중요한 도전을 위해 좌절극복 변수를 포함한 6가지 항목이 취업준비행동에 긍정적인 영향
정민주(2014)	• 전공만족도 향상을 통해 취업준비행동을 유도함
이승구 · 오성욱 (2015)	• 고등학교 재학 중에 가정과 학교에서 실시한 직업체험 만족도가 높으면 취업목표 인식도가 높아지고 취업준비행동에도 긍정적 영향을 미치는 것을 확인
진경미(2015)	• 진로결정 자기효능감의 직업탐색효능, 취업면접효능, 관계형성효능, 개인탐색효능의 모든 요인이 취업준비행동에 유의한 영향
황정희 · 김영택 · 이석근(2018)	• 대학생의 전공만족이 취업준비에 미치는 영향에 관한 연구에서 전공만족 요인 가운데 수업만족 요인이 클수록 취업준비행동 요인에 있어 예비적 준비행동, 적극적 준비행동 및 공식적 준비행동에 영향을 끼치는 반면 • 구체적 준비행동에는 영향을 미치지 않음
이종훈 · 김성환 (2018)	• 전공만족도는 대학생의 진로결정 자기효능감에 정(+), 취업준비행동에는 부(-)의 영향 • 진로결정 자기효능감은 대학생의 취업준비행동에 정(+),의 영향 • 진로결정 자기효능감은 대학생의 전공만족도와 취업준비행동 간의 관계를 부분매개
김현정(2018)	• 학생들의 교육만족과 자기효능감은 취업준비행동에 정의 영향 • 교육만족은 교육환경과 취업준비행동간의 관계에서 매개효과
최보라 · 모화숙 (2018)	• 대학생의 취업준비행동을 높이기 위해서는 전공만족도, 진로결정 자기효능감 및 대학생활 적응을 함께 파악해야 함
서광열(2019)	• 진로탐색은 진로결정과 취업준비행동 모두에 긍정적인 영향 • 진로탐색이 취업준비행동에 미치는 영향에서 진로결정의 부분매개효과를 확인
김혜정 · 최정애 (2020)	• 진로결정 자기효능감은 취업준비행동(정보탐색, 준비계획)에 유의미한 정(+),의 영향을 끼침
윤시혜 · 이재섭 (2020)	• 대학생의 진로결정 자기효능감이 취업준비행동에 긍정적 영향을 미침
정봉희 · 오지현 (2021)	• 진로결정 자기효능감이 취업준비에 미치는 영향을 파악한 결과, 목표설정 및 미래계획 구성요인은 예비적, 본격적 취업준비행동 양자 모두에 유의한 영향을 끼침

연구자(연도)	내 용
황미영·박종운· 이광빈(2022)	<ul style="list-style-type: none"> • 전공만족도가 높을수록 진로결정 자기효능감 및 취업준비행동 또한 높음 • 전공만족도와 취업준비행동과의 관계에서 진로결정 자기효능감의 매개효과를 확인
이주희(2022)	<ul style="list-style-type: none"> • 그릿, Good Job 인식이 취업준비행동에 긍정적 영향 • 그릿과 취업준비행동의 관계에서 Good Job 인식의 매개효과를 확인
서명선(2022)	<ul style="list-style-type: none"> • 전공만족도는 진로성숙도와 취업준비행동에 긍정적인 영향을 끼침
박수진·구영애 (2022) 및 박수진·안성식 (2023)	<ul style="list-style-type: none"> • 전공만족이 취업준비행동에 긍정적인 영향을 미침

제4절 진로결정 자기효능감

1. 진로결정 자기효능감의 개념

진로결정 자기효능감(Career Decision-Making Self-Efficacy)은 자기효능감을 진로부문에 적용하면서부터 발전된 개념이다(Bandura, 1977). 즉 진로와 관련된 과업들은 성공적으로 해낼 수 있다는 자신감과 진로선택에 있어 현명한 결정을 내릴 수 있는 개인 능력에 대한 신념이라 본다(Hackett & Betz, 1981 ; Taylor & Betz, 1983).

Bandura(1977)가 최초 소개한 개념인 자기효능감은 자신에게 주어진 문제나 행동을 얼마나 성공적으로 그리고 계획한대로 해낼 지에 대한 믿음으로 정의내렸다. 그는 자신의 행동과 행동변화를 미리 헤아려 짐작할 수 있는지의 자기효능감이 중요한 역할을 한다고 강조하였다. 또한 이 같은 연구 맥락에서 Hackett과 Betz(1981)는 자기효능감이라는 개념에서 탈피해, 진로를 결정하고 실천해나가는 것과 관련해 진로영역과 연관되는 진로결정에 초점

을 맞춤 자기효능감을 제안한 것이다. 이는 자기효능감이 인간행위와 관련된 복잡다양한 심리적 변인들을 설명, 예언하는데 유익하다는 사실에 착안하여 이를 진로 의사결정 부문으로 확장, 도입한 것이다. 진로결정 자기효능감은 진로결정의 과정에서 부여되는 많은 과제들을 효과적으로 수행해 낼 수 있다고 믿는 개인적 신념(Betz & Vuyten, 1997 : Taylor & Betz, 1983)으로 무엇보다 구체적 진로를 결정하고 실제적 준비가 필요한 대학시절에 개인의 태도와 행동에 중차대한 영향을 끼치게 된다.

진로결정 자기효능감은 진로를 향해 나아갈 때 생기는 본인의 능력에 대한 굳은 신념, 유능성에 관한 주관적인 지각이라는 점에서 진로준비 실행에 있어 중요한 변인이다(Betz & Hackett, 2006). Lent와 Hackett(1987)은 진로결정 자기효능감이 진로를 결정하고 유지하는데 있어 중요한 역할을 수행한다는 것을 확인하였고 이를 바탕으로 사회인지진로 이론의 전체적인 구조를 만들었다. 사회인지진로 이론에 의하면 자기효능감이 결과기대에 영향을 끼치며 자기효능감과 결과기대가 직접적으로 개인적 목표에 영향을 미친다. 이러한 요인들은 유전, 인종, 성 등의 개인적 요인 및 환경 맥락적 조건인 외부장애, 지지요인의 영향을 받게되며 장애요인은 경제적 어려움, 직업 정보 부족 등이 있으며 지지요인은 부모, 교사의 격려 등이 있겠다(Lent, Brown, & Hackett, 2000).

한편 이현주(2000)는 진로결정 자기효능감을 개인이 스스로의 진로목표를 성취할 수 있는 것인지에 대한 신념 혹은 유능감으로써 전공 내지 직업의 선택과 진로행동을 성공적으로 수행해내는 자기 능력에 대한 지각으로, 이성식과 정철영(2007)은 자신의 진로목표를 성공적으로 수행하고 성취하기 위해 필요한 진로결정 능력에 대한 신념 혹은 유능감이라 하였다. 그 외 이종찬(2013)의 연구에서는 진로결정에 있어 준비, 계획, 이행 및 평가를 성공적으로 해낼 수 있다는 신념과 자신감으로, 허형원과 손은령(2011)에 의하면

진로결정 자기효능감은 스스로가 이루고자 하는 진로목표를 위해 행동수행 과정을 조직화하고 실행할 수 있는 자기 능력에 대한 신념이라 하였다. 또한 김태석(2012)은 진로와 관련된 의사결정을 할 때 자기 능력에 대한 확신 내지 자신감을 의미하며 진로를 결정함에 있어 과제를 성공적으로 완수하고 진로목표를 성취할 수 있을지에 대한 자신감 내지 신념을 의미하는 것이라 정의하였다.

진로결정 자기효능감의 개념에 대해 이상과 같이 다양한 학자들의 견해가 있으며, 이를 정리하면 <표 6> 과 같다.

표 6. 진로결정 자기효능감의 개념

연구자(연도)	내 용
Hackett and Betz (1981) Taylor & Betz(1983)	진로와 관련된 과업들은 성공적으로 해낼 수 있다는 자신감과 진로 선택에 있어 현명한 결정을 내릴 수 있는 개인 능력에 대한 신념
Betz and Voyten (1987)	진로결정 과정에서 부여되는 많은 과제들을 효과적으로 이행할 수 있다고 믿는 개인 신념
Betz and Hackett (2006)	진로를 추구할 때 생겨나는 자신의 능력에 대한 신념, 유능성에 관한 주관적 지각이라는 점에서 진로준비 이행에 있어 의미있는 변인
이현주(2000)	개인이 스스로의 진로목표를 성취할 수 있는 것인지에 대한 신념 혹은 유능감으로써 전공 내지 직업의 선택과 진로행동을 성공적으로 수행해내는 자기 능력에 대한 지각
이성식과 정철영 (2007)	자신의 진로목표를 성공적으로 수행하고 성취하기 위해 필요한 진로결정 능력에 대한 신념 혹은 유능감
허형원과 손은령 (2011)	자신이 달성코자 하는 진로목표를 위해 행동수행 과정 등을 조직화하며 실천할 수 있는 자기 능력에 대한 신념
김태석(2012)	진로와 관련된 의사결정을 할 때 자기 능력에 대한 확신 내지 자신감
이종찬(2013)	진로결정에 대한 준비, 계획, 이행 및 평가를 효과적으로 해낼 수 있다는 자신감

2. 진로결정 자기효능감의 선행연구

진로결정 자기효능감과 관련된 해외 선행연구를 우선 살펴보면 특히 진로결정 자기효능감이 개인의 진로관련 태도 및 행동에 어떤 영향을 미치는지를 밝혀왔다. 구체적으로 진로결정 자기효능감과 진로미결정 간의 부적 관계에 대한 연구(Taylor & Betz, 1983)와 함께 진로결정 자기효능감은 진로결정과 관련하여 진로준비행동의 가장 중요한 선행변인으로 보고되고 있다(Lent, Brown & Hackett, 1994). 또한 Blustein(1989)의 연구에서는 진로결정 자기효능감은 진로탐색 활동에 긍정적 영향을 끼치며 Gushue 외(2006)는 진로결정 자기효능감이 클수록 진로정체성이 커지며 진로탐색활동에 더 큰 몰입을 하게됨을 실증분석한 바 있다. 아울러 Tang 외(1999)는 아시아계 미국학생들의 진로준비행동에 영향을 주는 경로의 조사분석 결과 진로결정 자기효능감이 전공만족과 진로준비행동에 있어 매개역할을 함을 확인하였다.

한편 국내 선행연구를 살펴보면 안수경·정봉희·오지현(2022)은 전문대학 세무회계학과 전공 대학생 대상 직업가치관이 전공만족도와 진로결정 자기효능감에 미치는 연구를 통해, 전공만족도는 진로결정 자기효능감에 유의미한 영향을 주고 내적 직업가치관은 전공만족도를 부분매개로 진로결정 자기효능감에 유의한 끼치는 것을 확인하였다. 정봉희·오지현(2021)은 청년층의 심각한 취업난에 대학생들의 취업준비기간이 더욱 길어지는 상황에서 비서학 전공 전문대학생 대상 실증연구를 통해 진로결정 자기효능감이 취업준비행동에 끼치는 영향분석 결과, 목표설정 및 미래계획 구성요인은 함께 예비적, 본격적 취업준비행동에 양자에 유의한 영향을 끼치는 것을 확인하였다. 강채미(2021)는 경기, 대구에서 재학중인 4년제 대학 학생 대상 설문에서 학습된 무기력, 셀프리더십, 진로동기, 진로결정 자기효능감은 유의미한 상관관계를 보임을 확인하고 특히 학습된 무기력은 진로결정 자기효능감에 부(-)의 직접효과가 있으며, 셀프리더십은 진로결정 자기효능감에 정(+)의 직

접효과가 있으며, 셀프리더십은 진로동기를 통해 진로결정 자기효능감에 직접효과가 있음을 밝혔다.

김혜정·최정애(2020)의 연구에서 항공서비스학과 전공학생을 대상으로 진로결정 자기효능감이 취업준비행동(정보탐색, 준비계획)에 유의한 정(+)의 영향을 미친다는 것을 실증했고, 윤시혜·이재섭(2020)에 따르면 대학생의 진로결정 자기효능감이 취업준비행동에 끼치는 영향 연구에서 목표선택 및 미래계획 둘다 비공식적 및 예비적 취업준비행동에 유의미한 영향을 미치는 것을 확인하였다.

문학선·김양균(2020)은 진로결정 자기효능감이 진로준비행동에 끼치는 영향 연구에서 자기평가, 문제해결, 정보수집, 진로계획 차례로 진로준비행동에 영향을 끼치는 것을 밝혔고 구영애 등(2020)은 실증연구에서도 대학생의 진로결정 자기효능감이 진로준비행동에 유의한 영향을 미치는 것을 확인하였다. 기수연·최바울(2019)은 대학생의 특성불안과 진로준비행동의 관계에서 자기격려와 진로결정 자기효능감의 매개효과 규명 연구에서 자기격려는 진로결정 자기효능감에 직접적인 정의 영향을 미쳤고, 진로결정 자기효능감은 진로준비행동에 또한 직접적인 정의 영향을 미침을 확인하였다. 조현정·서보람·이현민(2020)은 전문대학 비서과 학생들의 진로준비행동과 전공만족도의 관계를 규명하는 탐색적 연구에서, 진로준비행동과 전공만족도의 관계에서 진로결정 자기효능감의 부분 매개효과를 확인하였다. 또한 김은선·김종표·이종찬(2018)은 학점은행제 연극전공자의 진로결정 자기효능감은 전공만족도와 진로준비행동 간의 관계에서 완전매개역할을 하는 것을 확인하였는데, 이는 전공만족도가 진로준비행동에 직접적인 영향을 끼치지 못하지만 진로결정 자기효능감을 거치면 긍정적인 영향을 미친다는 것을 의미한다.

안성미·김경희(2018)는 간호대학생의 진로성숙도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위한 연구에서 진로성숙도는 진로결정 자기효능감, 문제해결능

력과 유의한 양(+)의 상관관계를 확인했고 다중회귀분석으로 간호대학생의 진로성숙도에 영향을 미치는 변수는 진로결정 자기효능감과 문제해결능력, 취업스트레스임을 밝혀냈다. 문재영·정기수(2018)는 수도권 대학생 300여명을 대상으로 한 설문조사를 토대로 대학생의 기업체 예비학습 만족도와 사회적 지지가 취업전략에 미치는 영향분석을 통해 기업체 예비학습 만족도와 사회적 지지가 높은 대학생은 진로결정 자기효능감도 높음을 확인했고, 진로결정 자기효능감이 높은 대학생이 체계적이고 적극적인 취업전략을 수립하는 것으로 나타났다.

주영주·강아란·최세빈(2013)은 중학생 172명을 대상으로 설문조사를 통한 데이터 수집, 분석에서 진로교육 만족도가 진로결정 자기효능감에 정(+)의 영향을 미침을 확인했고 아울러, 진로교사의 지원, 진로결정 자기효능감이 진로준비행동에 유의한 영향을 미치며 진로결정 자기효능감은 진로교육 만족도 및 진로준비행동 사이에서 매개효과를 나타냄을 추가적으로 검증한 바 있다. 이재은·조경아(2017)는 대학생의 강점인식은 진로결정 자기효능감에 정(+)적 영향을 미치며 강점인식과 진로준비행동 간의 관계에 있어 진로결정 자기효능감이 완전매개하는 것을 확인한 바 있다. 또한 나용주·윤병섭(2017)도 셀프리더십이 진로결정 자기효능감을 매개로 하여 진로준비행동에 미치는 영향을 확인했고, 주영주·고경이·정유진(2015)은 사회인지 진로이론에 따라 자아탄력성, 긍정적 정서 등의 성격특질이 진로준비행동에 미치는 영향에서 진로결정 자기효능감의 매개효과를 확인한 바 있으며 김민정·이희경(2014)은 대학생의 강점인식이 강점활용을 매개로 진로결정 자기효능감에 영향을 미침을 밝혔다.

송윤정·조규환(2015)은 전공만족도가 진로결정 자기효능감과 진로준비행동에 긍정적 영향을 미치는 것을 확인하였고, 조명실(2007)의 연구에서도 사회적 지지가 진로성숙 및 진로준비행동의 관계에서 사회적 지지는 진로준

비행동에 직접적 영향을 주지 않고 진로결정 자기효능감을 매개로 비로소 간접적인 영향을 미치게 된다고 밝혔다. 또한 이계경·김동일(2004)에 따르면 대학생 시절 자기효능감의 형성은 대내외 환경인식에 큰 영향을 미치며 진로결정 자기효능감을 통해 적극적이고 합리적인 진로준비행동에 영향을 미칠 수 있다고 하였다.

이상의 진로결정 자기효능감에 대한 다양한 선행연구들은 <표 7> 과 같이 정리될 수 있다.

표 7. 진로결정 자기효능감의 선행연구

연구자(연도)	내 용
Taylor & Betz (1983)	• 진로결정 자기효능감과 진로미결정 간의 부의 관계
Blustein(1989)	• 진로결정 자기효능감이 진로탐색활동에 긍정적인 영향을 끼침
Lent, Brown & Hacket(1994)	• 진로결정 자기효능감은 진로결정과 관련하여 진로준비행동의 가장 중요한 선행변인임
Tang 외(1999)	• 아시아계 미국학생들의 진로준비행동에 영향을 주는 경로의 조사분석 결과 진로결정 자기효능감이 전공만족과 진로준비행동에 있어 매개역할 확인
Gushue 외(2006)	• 진로결정 자기효능감이 높을수록 진로정체성이 높아지며 진로탐색활동에 더 큰 몰입을 하게됨
안수경·정봉희·오지현(2022)	• 전공만족도는 진로결정 자기효능감에 유의한 영향을 주고 • 내적 직업가치관은 전공만족도를 부분매개로 진로결정 자기효능감에 유의한 끼치는 것을 확인
정봉희·오지현(2021)	• 진로결정 자기효능감이 취업준비에 미치는 영향분석 결과, 목표설정 및 미래계획 구성요인은 본격적, 예비적 취업준비행동 모두에 유의한 영향을 끼침
강채미(2021)	• 학습된 무기력은 진로결정 자기효능감에 부(-)의, 셀프리더십은 진로결정 자기효능감에 정(+)의 직접효과가 있음
기수연·최바울(2019)	• 자기격려는 진로결정 자기효능감에 직접적인 정의 영향을 미치며, 진로결정 자기효능감은 진로준비행동에 있어 직접적 정(+)의 영향을 끼침
조현정·서보람·이현민(2020)	• 진로준비행동과 전공만족도의 관계에서 진로결정 자기효능감의 부분매개효과 확인
김혜정·최정애(2020)	• 진로결정 자기효능감이 취업준비행동에 정(+)의 영향을 미침

연구자(연도)	내 용
윤시혜·이재섭 (2020)	<ul style="list-style-type: none"> • 대학생의 진로결정 자기효능감이 취업준비행동에 영향을 미침
문학선·김양관 (2020)	<ul style="list-style-type: none"> • 진로결정 자기효능감이 진로준비행동에 미치는 영향관계 연구에서 자기평가, 문제해결, 정보수집 및 진로계획의 차례로 진로준비행동에 영향을 끼치는 것을 확인
구영애 등(2020)	<ul style="list-style-type: none"> • 대학생의 진로결정 자기효능감이 진로준비행동에 유의한 영향을 미침
김은선·김종표· 이종찬(2018)	<ul style="list-style-type: none"> • 학점은행제 연극전공자의 진로결정 자기효능감은 전공만족도와 진로준비행동 간의 관계에서 완전매개역할을 함
안성미·김경희 (2018)	<ul style="list-style-type: none"> • 진로성숙도에 영향을 미치는 변수는 진로결정 자기효능감과 문제해결능력, 취업스트레스임을 밝힘
문재영·정기수 (2018)	<ul style="list-style-type: none"> • 기업체 예비학습 만족도 및 사회적 지지가 높은 대학생은 진로결정 자기효능감도 높음
주영주·강아란· 최세빈(2013)	<ul style="list-style-type: none"> • 진로교육 만족도가 진로결정 자기효능감에 정의 영향을 미침 • 진로결정 자기효능감은 진로교육 만족도 및 진로준비행동 사이 관계를 매개
이재은·조경아 (2017)	<ul style="list-style-type: none"> • 대학생의 강점인식은 진로결정 자기효능감에 정적 영향 • 강점인식과 진로준비행동 간의 관계에 있어 진로결정 자기효능감이 완전매개
나용주·윤병섭 (2017)	<ul style="list-style-type: none"> • 셀프리더십이 진로결정 자기효능감을 매개로 하여 진로준비행동에 미치는 영향을 확인
주영주·고경이· 정유진(2015)	<ul style="list-style-type: none"> • 진로결정 자기효능감이 진로준비행동과 진로만족에 긍정적 영향 미침 • 자아탄력성, 긍정적 정서 등의 성격특질이 진로준비행동에 미치는 영향에서 진로결정 자기효능감의 매개효과를 확인
송윤정·조규관 (2015)	<ul style="list-style-type: none"> • 전공만족도가 진로결정 자기효능감과 진로준비행동에 긍정적 영향을 미치는 것을 확인
김민정·이희경 (2014)	<ul style="list-style-type: none"> • 대학생의 강점인식이 강점활용을 매개로 진로결정 자기효능감에 영향을 미침
조명실(2007)	<ul style="list-style-type: none"> • 사회적 지지는 진로준비행동에 직접적 영향을 주지 않고 진로결정 자기효능감을 매개로 비로소 간접적인 영향을 미침
이제경·김동일 (2004)	<ul style="list-style-type: none"> • 대학생 시절 자기효능감의 형성은 대내외 환경인식에 큰 영향을 미치며 진로결정 자기효능감을 통해 적극적이고 합리적인 진로준비행동에 영향을 미침

제5절 문화지능

1. 문화지능의 개념

문화지능(Cultural Intelligence)은 다중지능이론에 기반을 두고 있는 개념으로 Earley & Ang(2003)가 이문화 적응 및 관리연구들은 토대로 제안한 개념이다. 즉 자신과 다른 문화적 배경을 지닌 공동체에 속하거나 다른 문화적 배경이 있는 사람들이 자신의 공동체에 포함되게 되는 등 어떠한 형태의 이문화 상황을 만날 경우라도 이를 스스로없이 자연스럽게 받아들이는 능력이다. 문화지능이란 이문화 환경에서 문화 간 상호작용 기반 이해를 바탕으로 적응기술과 행동의 목록을 이문화 환경에 효율적으로 적응하는 능력이라고 볼 수 있다(Earley & Ang 2003 ; Thomas & Inkson 2004).

일반적으로 문화지능이 높다는 것은 해당 국가 관련 지식과 기술이 풍부할 뿐만 아니라 적극적으로 알려고 하는 동기도 높음을 의미하며 이러한 특징은 타 문화권에서 정체성을 갖추는 데 매우 유익하다고 할 수 있다(Brislin, Worthley, & Macnab 2006). 아울러 Imai & Gelfand(2010)은 문화지능의 개념을 문화적으로 다양한 환경에서 효과적으로 작동하기 위한 개인의 역량으로서 문화적 다양성이 특징인 환경에서 효과적으로 파악, 추론, 행동하는 능력에 주안점을 둔 특정형태의 지능이라고 규정한 바 있다. 따라서 문화지능이 높은 사람은 혼란스런 환경에 대처하는 능력과 무슨 일이 일어날 것인지를 깊게 생각하고 이를 서로 다른 문화적 맥락 속에서 이해하며 관련시키며 이를 이끌어 가는 방식에 있어서 시의적절한 해석 및 적응을 하게 된다(Crowon 2013).

문화지능의 개념에 대해 이상과 같이 다양한 학자들의 견해가 있으며, 이를 정리하면 <표 8> 과 같다.

표 8. 문화지능의 개념

연구자(연도)	내 용
Earley & Ang(2003)	어떠한 형태의 이문화 상황을 만날 경우라도 이를 스스로없이 자연스럽게 받아들이는 능력
Thomas & Inkson (2004)	이문화 환경에서 문화 간 상호작용 기반 이해를 바탕으로 적응 기술과 행동의 목록을 이문화 환경에 효율적으로 적응하는 능력
Alon and Higgins (2005)	국제적인 업무를 수행하는 개인의 태도와 행동을 예측할 수 있는 중요한 문화 간 역량
Brislin, Worthley, & Macnab(2006)	해당 국가 관련 지식과 기술이 풍부할 뿐만 아니라 적극적으로 알고 있는 동기도 높음을 의미하며 이러한 특징은 타 문화권에서 정체성을 갖추는 데 매우 유익
Ang & Van Dyne (2008)	이문화 정보를 수집하고 해석하며 문화 다양성을 올바르게 파악하고 판단하는 능력
Imai & Gelfand (2010)	문화적으로 다양한 환경에서 효과적으로 작동기 위한 개인의 역량으로서 문화적 다양성이 특징인 환경에서 효과적으로 파악, 추론, 행동하는 능력에 주안점을 둔 특정형태의 지능

문화지능은 인종, 민족 및 국적 등의 차이에서 발생하는 문화 간 상호작용과 연관된 상황을 대상으로 하는 다차원적 구조이다(Earley, Ang, & Tan 2006). 학자들마다 다양한 문화지능의 하위차원이 제시되고 있으나 그 중 Early & Ang(2003)의 4가지 하위 문화지능 즉 초인지, 인지, 동기부여, 행동적 문화지능이 다수의 연구자들에 의해 연구되고 있다.

초인지적(meta-cognitive) 문화지능 차원은 새로운 문화지식을 습득하는데 이용되는 정신적 과정으로써(Kumar, Rose & Ramalu, 2008) 이를 통해 개인은 새로운 문화정보를 통제하여 처리할 수 있으며(Ang, Dyne, Koh, & Ng 2004) 대처능력을 창출할 수 있다(Earley, Ang, & Tan 2006). 연관된 기능으로 국가 또는 사람들의 그룹과 관련된 문화규범의 정신모델을 계획, 수정, 모니터링하는 것을 포함하며 초인지적 차원의 문화지능이 높은 사람들일수록 상호작용 전과 상호작용 중에 타인의 문화적 선호도를 의식적으

로 인식한다. 또한 그들은 문화적인 일상적 가정에 끊임없이 의문을 제기하고 상호작용 도중과 그 이후에 정신모델을 조절코자 한다(Brislin et al., 2006 ; Triandis, 2006).

인지적(cognitive) 문화지능 차원은 교육이나 개인적 경험을 통해 획득한 이문화에 대한 규범과 실제, 관습에 대한 지식을 뜻한다. 이는 즉 문화적 지식이나 문화적 환경에 관한 지식의 수준을 말한다(Ang, Van Dyne, 2008). 이 차원은 경제, 법률 및 사회 시스템에 대한 지식과 다른 문화 및 하위문화의 문화가치의 구조에 대한 지식과 같은 문화에 대한 일반지식과 관련이 있으며 이 같은 지식은 과거 경험을 통해 공식 내지 비공식 교육을 통해 습득할 수 있다(Triandis, 2006). 인지적 문화지능이 문화지능에서 중요 구성요인인 이유는 문화에 대한 지식이 인간의 사고나 행동에 큰 영향을 미칠 수 있기 때문이다. 이는 개인이 한 사회의 문화와 문화 구성요소를 이해하고 있다는 것은 한 문화 내 사회적 상호작용에 있어 구체적 패턴을 형성하는 조직에 대한 인식을 제고할 수 있음을 의미한다(Ang, Van Dyne, 2008). 따라서 인지적 문화지능이 높은 사람일수록 문화적 배경이 다른 사람들과 관계에 있어 융통성을 발휘하며 상호작용할 수 있다.

동기부여적(motivational) 문화지능 차원은 현지 사람들과 상호작용하고 새로운 문화에 적응하려는 욕구를 반영하며 문화적 차이에서 오는 상황들을 학습하고 적절히 대응하고자 하는 데 대한 직접적인 관심 내지 에너지와 연관된 개인 능력이다(Ang, Van Dyne, 2008). Bandura(2002)는 동기부여적 문화지능이 높은 사람일수록 본질적 관심과 이문화 상황에 대한 효능감을 가지고 이문화 상황에 관심을 바탕으로 에너지를 기울일 수 있게 된다고 밝힌 바 있다. 즉 이문화 상황에 적응하려는 의지와 관심이 충만한 사람은 이문화 상황에서 훨씬 더 자신감 있게 대처할 수 있는 것이다.

행동적(behavioral) 문화지능 차원은 인지와 동기에 따라 적응행동에 참

여하는 능력, 즉 상호작용의 다른 상황에서 활용되는 중요행동을 나타내며 다른 문화적 배경을 가진 사람들과 교류할 때 적절한 언어, 비언어적 행동을 표현하는 능력으로 다양하고 융통성 있는 레퍼토리를 말한다. 행동적 문화지능이 높은 사람일수록 문화적으로 적절한 말, 어조, 몸짓, 얼굴표정과 같은 폭넓은 언어, 비언어적 능력을 바탕으로 상황에 부합하는 반응을 보이게 된다는 것이다(Kumar et al., 2008).

이상의 문화지능의 네 가지 차원은 질적으로 다르며 성시온(2011)은 그 영역별 특성을 <표 9>와 같이 정리한 바 있다.

표 9. 문화지능의 하위영역별 특성

구 분	주요 능력(특성)
초인지적 차원	<ul style="list-style-type: none"> • 문화적 자각을 통해 상황에 대한 능동적 사고를 하는 능력 • 문화관련 지식에 대한 조정력 • 이문화 상황에서의 전략구사
인지적 차원	<ul style="list-style-type: none"> • 다른 문화에 대한 규범이나 실제, 관습에 대한 지식 • 경제적, 법적, 사회적 조직, 문화적 가치에 대한 지식 • 문화와 문화의 구성요소에 대한 이해도
동기부여적 차원	<ul style="list-style-type: none"> • 문화적 차이에 대한 관심과 에너지 • 이문화 상황에 대한 본질적 관심과 효능감
행동적 차원	<ul style="list-style-type: none"> • 이문화 상황에서 적절한 언어적, 비언어적 반응을 취할 수 있는 능력 • 문화적으로 적절한 말, 어조, 몸짓과 얼굴표정

2. 문화지능의 선행연구

문화지능과 관련된 해외 선행연구를 우선 살펴보면 문화지능과 문화적응과의 관계에 대한 다양한 연구들을 확인할 수 있다. Templer at al.(2006)는 동기부여적 문화지능과 문화적응과의 상관관계 연구에서 둘 사이의 긍정적

관계가 있음을 확인하였고 동기부여적 문화지능 수준이 높은 개인은 문화간 만남을 다루는데 강한 관심, 내재적 동기부여, 자기효능감 및 자신감을 보여준다(Ang & Van Dyne, 2015 ; Huff, Song & Gresch, 2014 ; Ng & Earley, 2006). Nunes et al.(2017)는 브라질에 파견나간 주재원 대상 문화지능, 이문화 적응, 주재원 성과에 대한 연구에서 문화지능과 이문화 적응, 주재원 성과와의 긍정적인 연관성을 확인했지만 문화지능과 주재원 성과 간에는 직접적 관계는 중요하지 않음을 밝혔다. 그리고 이문화 적응에 있어 과거 업무적, 비업무적 해외경험과 출국 전 이문화 훈련 기간과 문화지능의 매개영향과 주재원의 목표지향의 조절효과에 관한 연구에서 문화지능의 매개효과와 목표지향의 조절효과를 확인하였다. 아울러 과거 업무적 경험보다는 비업무적 경험이 그리고 출국 전 이문화 훈련의 기간보다는 종합적인 것이 문화지능에 더 긍정적이 연관이 있었다.(Moon et al., 2012).

한편 국내 선행연구로는 임종진·윤동열·김재영(2021)은 해외취업 출발 전 교육훈련의 유용성이 현지적응에 끼치는 영향 및 이들 변인 간 교육훈련 전이의 매개효과와 문화지능의 조절효과를 검증하려는 연구를 통해 해외취업자의 문화지능은 교육훈련 전이와 현지적응 간의 관계를 조절하는 것으로 확인되었다.

이신전(2014)은 문화지능이 문화적응 및 체류만족에 긍정적 영향을 끼친다는 연구결과를 제시한 바 있으며, 문태원(2008)은 대학생 167명을 대상으로 외국어능력, 정서지능, 국제경험이 문화지능에 미치는 영향을 연구하였는데 외국어능력, 정서지능, 국제경험의 모든 변수가 문화지능을 예측하는데 유의함을 확인하였다. 또한 신용민(2008)은 국내 은행권 종업원 242명을 대상으로 한 문화지능 연구에서 인구통계변수에 따른 문화지능 측정결과 인지적 영역에 있어 남자가 여자보다 우위를 보임을 확인했고 다른 문화간 상황에 대한 주의력과 에너지를 기울이는 동기부여적 차원에

서는 기혼자보다 미혼자가 우위에 있음을 밝혔다. 또한 연령대에 따른 분석 결과 동기부여적 차원과 행동적 차원에서 젊을수록 높은 문화지능 수준을 보였다. 또한 해외체류 경험을 한 사람이 문화지능의 네 가지 영역 전부에서 유의하게 높은 문화지능을 나타냄을 확인하였다. 성시온(2011)은 221명의 한국의 교사 및 예비교사의 문화지능 수준 측정을 토대로 문화지능이 교사 경력, 해외 체류기간, 다문화 연수경험, 외국어 능력에 따라 유의미한 차이가 있는지를 검증한 바 교사의 경력, 해외 체류기간, 다문화 연수경험, 외국어 능력은 한국어 교사의 문화지능에 유의미한 영향을 있음을 확인하였고 문화지능의 하위영역인 초인지적 영역, 인지적 영역, 동기부여적 영역, 행동적 영역 중 특히나 인지적 영역에서 유의한 수준차이를 발견하였다.

심미영·김하니(2022)는 글로벌 항공사의 다문화 승무원을 대상으로 한 연구에서 문화차원과 문화지능의 조절효과를 총체적으로 분석 시도한 결과 문화지능은 친사회적 서비스 행동에 유의한 정의 영향을 미치고, 동기적 문화지능은 코칭 리더십과 감성지능 사이에 정의 조절효과가 있고 초인지적 문화지능은 코칭리더십과 친사회적 서비스 행동 사이에서 부(-)의 조절효과가 있음을 확인하였다. 왕신우·한우진(2022)는 문화지능을 구성하는 초인지적, 인지적, 동기적, 행동적 문화지능 모두 문화적응과 유의한 인과관계가 있음을 확인했고 문화지능도 심리적 안녕감의 관계를 분석한 결과 유의한 인과관계를 확인한 바, 즉 새로운 문화에 적응하였다는 것은 그 생활권에 대한 지식을 보유하며 나아가 그 사회의 다양한 사회적 관계들과 원만하게 진행될 수 있는 것이기에 심리적 안녕감의 관계를 상승한다고 볼 수 있다.

공란란·김형길·김윤정(2017)은 문화 간 판매접점에서 판매원의 공감을 다차원으로 접근하여 인지적 공감 및 정서적 공감과 고객지향적 판매행동의 인과관계, 그리고 이들 간 관계에서 문화지능의 조절효과를 파악하려는 연구에서 문화지능은 판매원의 인지적 공감 및 정서적 공감과 고객지향적 판

매 행동의 영향력 관계를 상쇄시키고 있음을 실증적으로 확인하였다.

이상의 문화지능에 대한 다양한 선행연구들은 다음 <표 10> 과 같이 정리될 수 있다.

표 10. 문화지능의 선행연구

연구자 (연도)	주요 연구내용
Templer at al.(2006)	• 동기부여적 문화지능과 문화적응과의 상관관계 연구에서 둘 사이의 긍정적 관계
Ang & Van Dyne(2015) 등	• 동기부여적 문화지능 수준이 높은 개인은 문화 간 만남을 다루는데 강한 관심, 내재적 동기부여, 자기효능감 및 자신감을 보임
Nunes at al.(2017)	• 문화지능과 이문화 적응, 주재원 성과와의 긍정적인 연관성
Moon et al(2012)	• 이문화 적응에 있어 과거 업무적, 비업무적 해외경험과 출국 전 이문화 훈련 기간과 문화지능의 매개영향 확인
Ott & Michailova(2018)	• 해외경험에 의한 학습과 동기부여는 개인의 문화지능 개발과 성과에 영향을 미침
임종진·윤동열·김재영(2021)	• 해외취업자의 문화지능은 교육훈련 전이와 현지적응 간의 관계를 조절
이신진(2014)	• 문화지능이 문화적응 및 체류만족에 긍정적 영향
신용민(2008)	• 인구통계변수에 따른 문화지능 측정결과 인지적 영역에 있어 남자가 여자보다 우위를 보임을 확인했고 다른 문화간 상황에 대한 주의력과 에너지를 기울이는 동기부여적 차원에서는 기혼자보다 미혼자가 우위에 있음
성시운(2011)	• 교사의 경력, 해외 체류기간, 다문화 연수경험, 외국어능력은 한국어 교사의 문화지능에 유의미한 영향
심미영·김하니(2022)	• 문화지능은 친사회적 서비스 행동과 유의한 정(+)의 영향 • 동기적 문화지능은 코칭 리더십과 감성지능 사이에 정의 조절효과 • 초인지적 문화지능은 코칭리더십과 친사회적 서비스 행동 사이에서 부(-)의 조절효과
왕신우·한우진(2022)	• 문화지능을 구성하는 초인지적, 인지적, 동기적, 행동적 문화지능 모두 문화적응과 유의한 인과관계 • 문화지능과 심리적 안녕감 또한 유의한 인과관계
공란란·김형길·김윤정(2017)	• 문화지능은 판매원의 인지적 공감 및 정서적 공감과 고객지향적 판매 행동의 영향력 관계를 상쇄

제6절 가설설정

1. 교육훈련 만족도와 취업준비행동 간의 관계

1940대에 Rogers에 의하여 개발된 학습 관련 인본주의적 이론은 현재까지 계속 발달하고 있는 인간 성장과 변화에 대한 접근법이다. 인본주의적 관점은 학습이 학습자의 개인적 성장을 목적으로 하는 내적동기에 의해 발생한다고 본다(박영실, 2011). 합리적이고 자율적인 학습자는 적절한 환경만 조성된다면 학습을 자기주도적으로 영위해 나갈 수 있다고 보고 학습의 목적을 지식의 결과가 아닌 학습자의 개인적 성장으로 본다(Rogers, 1969).

교육훈련 만족도와 취업준비행동과의 관계에서 다수의 연구들은 양 변인이 상호 밀접하게 관련이 있는 것으로 분석하고 있다. 김정원·심홍보(2018)는 NCS 토대 음료자격증 교육만족도가 전공만족도와 취업준비행동에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하여 개선방안을 제시코자 하는 연구에서 교육만족도는 취업준비행동에 정(+)의 영향을 미치는 것을 확인하였다. 또한 김찬우·정현채(2020)는 조리실습 교육환경이 교육만족도, 취업준비행동에 미치는 영향관계 연구에서 조리실습 교육환경의 하위요인들 모두가 교육만족도에 유의한 영향을 미치며 아울러 교육만족도는 취업준비행동에 유의한 영향을 미치는 것을 확인하였다. 같은 맥락으로 신동진(2022)은 관광·외식분야 취업준비생을 대상으로 커피교육서비스 품질이 교육만족도, 추천의도, 취업준비행동에 미치는 영향을 검증하려는 연구에서 교육만족도는 추천의도 뿐만 아니라 취업준비행동에 정(+)의 영향을 미침을 확인한 바 있다. 한편 김현정(2018)은 항공서비스 학과의 교육환경이 교육만족, 자기효능감과 취업준비행동에 끼치는 영향에 관한 연구에서 학생들의 교육만족과 자기효능감은 취업준비행동에 정(+)의 영향을 미치며 교육만족은 교육환경과 취업준비행동간의 관계에서 매개효과를 보임을 실증분석하였다.

이와 같은 이론 및 선행연구들을 토대로 해서 본 연구에서는 교육훈련

만족도와 취업준비행동의 관계에 대해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1 : 교육훈련 만족도는 취업준비행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2. 교육훈련 만족도와 진로결정 자기효능감 간의 관계

1970년대 북미를 중심으로 연구가 활발히 진행된 자기주도학습 이론은 학습을 능동적 활동으로 규정하고, 이 같은 학습활동을 스스로 주도해가는 주체적인 존재가 학습자라고 본다. 자기주도학습 이론에서의 학습자의 관점은 인본주의에 기반하고 있는 바, 학습자의 인식은 경험을 중심으로 생성되었음을 강조하며 자유와 책임에 대해 주목하고 있다. 이 같은 개인적 경험의 가치 강조와 개인에 부여되는 자율성의 개념은 자기주도학습의 기본적 윤리로 작용하게 된다(Merriam & Caffarella, 1999).

교육훈련 만족도와 진로결정 자기효능감과 관계에서 다수의 연구들은 양변인이 상호 밀접하게 관련이 있는 것으로 분석되고 있다. 주영주·강아란·최세빈(2013)은 중학생 172명을 대상으로 설문조사를 통한 데이터 수집, 분석에서 진로교육 만족도가 진로결정 자기효능감에 정(+)의 영향을 미침을 확인했고 아울러, 진로교사의 지원, 진로결정 자기효능감이 진로준비행동에 유의한 영향을 미치며 진로결정 자기효능감은 진로교육 만족도 및 진로준비행동의 관계를 매개하는 것을 추가적으로 검증한 바 있다. 또한 신수정과 이인희(2019)는 미용전공 대학생 대상 연구에서 미용 교육만족도는 진로결정 자기효능감에 긍정적인 영향을 끼치며 나아가 전공에 대한 만족도를 높여 전공에 쉽게 적응할 수 있는 방안제시가 필요하다고 제안하였다.

같은 맥락에서 김민경·강다이·신홍철(2021)은 Covid 19 상황에서 비대면 교육서비스 품질이 교육만족도, 진로결정 자기효능감 및 진로준비행동에 미치는 영향을 살펴보는 연구에서 교육만족도는 진로결정 자기효능감과 진로준비행동에 정(+)의 영향을 미치게 됨을 확인하였다. 한편 원형진(2022)은

체육학 전공 대학생 대상 교육서비스 품질과 교육만족, 진로결정 자기효능감의 관계를 규명하는 연구에서 교육만족은 진로결정 자기효능감에 긍정적인 영향을 끼침을 확인하였고, 윤지원·김해룡(2023) 연구에서는 교육훈련 만족도 향상을 통해 당해 프로그램에 참여하는 청년들은 자기효능감과 취업 전략이 높아졌고 이것은 청년의 취업역량을 높이는 정책목적에 기여하는 점을 확인했다.

이와 같은 이론 및 선행연구들을 토대로 해서 본 연구에서는 교육훈련 만족도와 진로결정 자기효능감의 관계에 대해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2 : 교육훈련 만족도는 진로결정 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3. 진로결정 자기효능감과 취업준비행동 간의 관계

Lent, Brown & Hacket의 사회인지진로 이론에 의하면 학습과정과 신념이 진로의사결정 과정과 진로준비행동에 영향을 준다고 본다. 이는 자기효능감이 결과기대에 영향을 끼치며 자기효능감과 결과기대가 직접적으로 개인의 목표에 영향을 끼칠 수 있음을 의미한다.

진로결정 자기효능감이 취업준비행동을 비롯한 진로탐색 활동 내지 진로준비 행동에 미치는 관계와 관련해 다수의 연구들은 양 변인이 상호 밀접하게 관련이 있는 것으로 분석되고 있다. 진로결정 자기효능감은 진로결정과 관련하여 진로준비행동의 가장 중요한 선행변인으로 보고되고 있으며(Lent, Brown & Hacket, 1994) 또한 Blustein(1989)은 진로결정 자기효능감이 진로탐색활동에 긍정적인 영향을 끼치며 Tang 외(1999)은 아시아계 미국학생들의 진로준비행동에 영향을 주는 경로의 조사분석 결과 진로결정 자기효능감이 전공만족과 진로준비행동에 있어 매개역할을 한다고 보고하였다.

국내 실증연구들은 살펴보면, 김혜정·최정애(2020)의 연구에서 항공서비스

스학과 전공학생을 대상으로 진로결정 자기효능감이 취업준비행동(정보탐색, 준비계획)에 유의한 정(+)의 영향을 미친다는 것을 실증했고, 윤시혜·이재섭(2020)의 연구는 대학생의 진로결정 자기효능감이 취업준비행동에 끼치는 영향 연구에서 목표선택, 미래계획 양자 모두 본격적 비공식적, 예비적 취업준비행동에 유의한 영향을 미치는 것을 확인하였다. 또한 문학선·김양균(2020)은 진로결정 자기효능감이 진로준비행동에 끼치는 영향 연구에서 자기평가, 문제해결, 정보수집 및 진로계획의 차례로 진로준비행동에 영향을 끼치는 것을 밝혔고 구영애 등(2020)의 실증연구에서도 대학생의 진로결정 자기효능감이 진로준비행동에 유의한 영향을 미치는 것을 확인하였다. 같은 맥락에서 최보라·모화숙(2018)은 대학생들의 전공만족도, 진로결정 효능감, 대학생활적응 및 취업준비행동 간의 구조관계 연구에서 대학생의 취업준비행동을 높이려면 전공만족도, 진로결정 효능감과 대학생활 적응을 모두를 고려해야 함을 밝혔다. 한편 이종훈·김성환(2018)의 연구에서는 전공만족도가 진로결정 자기효능감을 매개로 하여 대학생의 취업준비행동에 끼치는 영향을 규명하는 연구에서 전공만족도는 대학생의 진로결정 자기효능감에 정(+)의 영향을, 취업준비행동에는 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 아울러 진로결정 자기효능감은 대학생의 취업준비행동에 정(+)의 영향을 미쳤으며, 진로결정 자기효능감은 대학생의 전공만족도와 취업준비행동 간의 관계를 부분매개하는 것으로 나타났다.

이와 같은 이론 및 선행연구들을 토대로 해서 본 연구에서는 진로결정 자기효능감과 취업준비행동의 관계에 대해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 3 : 진로결정 자기효능감은 취업준비행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

4. 진로결정 자기효능감의 매개효과

진로결정 자기효능감은 자기효능감을 진로부문에 적용하면서부터 발전된 개념이다(Bandura, 1977). 즉 진로와 관련된 과업들은 성공적으로 해낼 수 있다는 자신감과 진로선택에 있어 현명한 결정을 내릴 수 있는 개인 능력에 대한 신념이라고 볼 수 있겠다(Hackett & Betz, 1981 ; Taylor & Betz, 1983). 한편 진로결정 자기효능감이 교육훈련 만족도와 취업준비행동 간의 관계를 매개하는 것과 관련한 실증적 연구가 이루어진 것은 거의 없다. 다만 본 연구에서 직접적으로 다루는 변인과 다소 유사한 변인들을 분석하여 고찰한 선행 연구를 통해 이를 충분히 추론할 수 있으리라 본다.

이종훈·김성환(2018)의 연구는 전공만족도가 진로결정 자기효능감을 매개로 하여 대학생의 취업준비행동에 끼치는 영향을 규명하는 연구에서 전공만족도는 대학생의 진로결정 자기효능감에 정(+)¹의 영향을, 취업준비행동에는 부(-)²의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 아울러 진로결정 자기효능감은 대학생의 취업준비행동에 정(+)³의 영향을 미쳤으며, 진로결정 자기효능감은 대학생의 전공만족도와 취업준비행동 간의 관계를 부분매개함을 밝혔다. 또한 황미영·박종운·이광빈(2022)은 부산지역 특성화고등학생의 전공만족도와 진로결정 자기효능감 및 취업준비행동 간의 관계 연구에서 전공만족도가 높을수록 진로결정 자기효능감이 높고 취업준비행동 또한 높게 나타났으며, 전공만족도와 취업준비행동과의 관계에서 진로결정 자기효능감의 매개효과를 밝혔다. 같은 맥락에서 조현정·서보람·이현민(2020)은 전문대학 비서과 학생들의 진로준비행동과 전공만족도의 관계를 규명하는 탐색적 연구에서, 진로준비행동과 전공만족도의 관계에서 진로결정 자기효능감의 부분매개효과를 확인하였고, 김은선·김종표·이종찬(2018)은 학점은행제 연극전공자의 진로결정 자기효능감은 전공만족도와 진로준비행동 간의 관계에서 완전매개역할을 확인하였는데, 이는 전공만족도가 진로준비행동에 직접적인 영향을 끼치지 못하지만 진로결정 자기효능감을 거치면 긍정적인 영향을 미친다는 것을 의미한다.

나아가 주영주·강아란·최세빈(2013)은 중학생 172명을 대상으로 설문조사를 통한 데이터 수집, 분석에서 진로교육 만족도가 진로결정 자기효능감에 정의 영향을 미침을 확인했고 아울러, 진로교사의 지원, 진로결정 자기효능감이 진로준비행동에 유의한 영향을 미치며 진로결정 자기효능감은 진로교육 만족도 및 진로준비행동 간의 관계를 매개함을 추가적으로 검증한 바 있다. 이재은·조경아(2017)는 대학생의 강점인식은 진로결정 자기효능감에 정적 영향을 미치며 강점인식과 진로준비행동 간의 관계에 있어 진로결정 자기효능감이 완전매개하는 것을 확인한 바 있다. 또한 이재은·조경아(2017)는 대학생의 강점인식은 진로결정 자기효능감에 정적 영향을 미치며 강점인식과 진로준비행동 간의 관계에 있어 진로결정 자기효능감이 완전매개하는 것을 확인한 바 있다.

이 외에도 주영주·고경이·정유진(2015)은 사회인지 진로이론에 따라 자아탄력성, 긍정적 정서 등의 성격특질이 진로준비행동에 미치는 영향에서 진로결정 자기효능감의 매개효과를 확인한 바 있으며 윤지원·김해룡(2023)은 자기효능감은 교육훈련 만족도와 취업전략의 관계에서 부분매개효과를 확인하였다.

이와 같은 유사 관련 선행연구들을 토대로 하여 본 연구에서는 교육훈련 만족도와 취업준비행동의 관계성이 진로결정 자기효능감에 의해 매개될 수 있는 가능성을 추측하여 아래 가설을 설정하였다.

가설 4 : 진로결정 자기효능감은 교육훈련 만족도와 취업준비행동간의 관계를 매개할 것이다.

5. 문화지능의 조절효과

문화지능이란 이문화 환경에서 문화 간 상호작용 기반 이해를 바탕으로

적응기술과 행동의 목록을 이문화 환경에 효율적으로 적응하는 능력이라고 볼 수 있다(Earley and Ang 2003 ; Thomas and Inkson 2004). 일반적으로 문화지능이 높다는 것은 해당 국가 관련 지식과 기술이 풍부할 뿐만 아니라 적극적으로 알려고 하는 동기도 높음을 의미하며 이러한 특징은 타 문화권에서 정체성을 갖추는 데 매우 유익하다고 할 수 있다(Brislin, Worthley, and Macnab 2006).

문화지능은 인종, 민족 및 국적의 차이에서 초래되는 문화간 상호작용과 연계된 상황을 파악하는 다차원적 구조로서 학자들에 따라 다양한 문화지능의 하위차원이 탐색되고 있으나 그 중 Early & Ang(2003)의 4가지 하위 문화지능(동기부여적, 인지적, 초인지적, 행동적 문화지능)이 다수의 연구자들에 의해 연구 및 활용되고 있다. 동기부여적 문화지능 차원은 현지 사람들과 상호작용하고 새로운 문화에 적응하려는 욕구를 반영하며 문화적 차이에서 오는 상황들을 학습하고 적절히 대응하고자 하는 데 대한 직접적인 관심 내지 에너지와 연관된 개인 능력이다(Ang, Van Dyne, 2008). 그리고 인지적 문화지능 차원은 교육이나 개인적 경험을 통해 획득한 이문화에 대한 규범과 실제, 관습에 대한 지식을 뜻한다. 이는 즉 문화적 지식이나 문화적 환경에 관한 지식의 수준을 말한다(Ang, Van Dyne, 2008). 또한 초인지적 문화지능 차원은 새로운 문화지식을 습득하는데 이용되는 정신적 과정으로써(Kumar, Rose & Ramalu, 2008) 이를 통해 개인은 새로운 문화정보를 통제하여 처리할 수 있으며(Ang, Dyne, Koh, & Ng 2004), 대처능력을 창출할 수 있다(Earley, Ang, & Tan 2006). 끝으로 행동적 문화지능 차원은 인지와 동기에 따라 적응행동에 참여하는 능력, 즉 상호작용의 다른 상황에서 활용되는 중요행동을 나타내며 다른 문화적 배경을 가진 사람들과 교류할 때 적절한 언어, 비언어적 행동을 표현하는 능력으로 다양하고 융통성 있는 레퍼토리를 말한다. 행동적 문화지능이 높은 사람일수록 문화적으로 적절한 말, 어조, 몸짓, 얼굴표정과 같은 폭넓은 언어, 비언어적 능력을 바탕으로 상황

에 부합하는 반응을 보이게 된다는 것이다(Kumar et al., 2008).

이같은 문화지능은 다양한 상황에 있어서 조절효과를 보이는 것으로 연구되고 있다. 우선 국내 선행연구로써 임종진·윤동열·김재영(2021)은 해외취업 출발 전의 교육훈련 유용성이 현지적응에 끼치는 영향 및 이들 변인 간 교육훈련 전이의 매개효과와 문화지능의 조절효과를 검증하려는 연구를 통해 해외취업자의 문화지능은 교육훈련 전이와 현지적응 간의 관계를 조절하는 것으로 확인되었다. 심미영·김하니(2022)는 글로벌 항공사의 다문화 승무원을 대상으로 한 연구에서 문화차원과 문화지능의 조절효과를 총체적으로 분석 시도한 결과 문화지능은 친사회적 서비스 행동에 유의한 정의 영향을 미치고, 동기적 문화지능은 코칭 리더십과 감성지능 사이에 정의 조절효과가 있고 초인지적 문화지능은 코칭리더십과 친사회적 서비스 행동 사이에서 부의 조절효과가 있음을 확인하였다.

해외 선행연구로써 Alfred(2016)는 국제학생들 대상 적응과 문화적 충격, 역문화적 충격에 있어 문화지능의 조절효과를 연구한 실증분석에서 학생들의 문화지능은 심리적, 사회문화적 적응에 미치는 문화 충격 또는 역문화 충격을 줄여주는 조절효과가 있음을 밝혔다. 또한 Lee and Wu(2013)는 해외주재원 적응과 성과에 있어 사회적 후원과 변혁적 리더십의 영향에 대해 문화지능은 변혁적 리더십과 주재원의 적응관계를 조절하고 특히나 문화지능이 높을 때 이 둘의 관계는 더 강하게 조절됨을 확인하였다. 이상의 문화지능의 개념과 선행연구를 바탕으로 본 연구에서도 문화지능은 교육훈련 만족도와 진로결정 자기효능감 간의 관계에 있어 조절효과를 보일 것으로 예상하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 5 : 문화지능은 교육훈련 만족도와 진로결정 자기효능감의 간의 관계를 조절할 것이다.

6. 문화지능의 조절된 매개효과

독립변수인 교육훈련 만족도, 종속변수인 취업준비행동, 매개변수인 진로결정 자기효능감 및 조절변수인 문화지능 간의 관계를 가설 1부터 가설 5까지로 설정하였다. 즉 교육훈련 만족도는 취업준비행동과 진로결정 자기효능감에 각각 정(+의 영향을 미칠 것을 예상하였고 진로결정 자기효능감은 취업준비행동에 정(+의 영향을 미칠 것으로 보았으며 진로결정 자기효능감은 교육훈련 만족도와 취업준비행동 간의 관계를 매개할 것으로 예측하였다. 그리고 해외취업 아카데미라는 교육훈련에 참가한 대상들의 문화지능은 교육훈련 만족도와 진로결정 자기효능감 간의 관계를 조절할 것으로 예상하였다.

이상의 가설을 토대로 기존의 선행연구 등을 참조하여 매개변수를 통하여 독립변수가 종속변수에 미치는 영향이 조절변수를 통해 조절되는 조절된 매개효과를 예상하였다. 즉 독립변수인 교육훈련 만족도가 종속변수인 취업준비행동에 미치는 과정에서 진로결정 자기효능감의 매개변수와 문화지능의 조절변수를 동시에 적용할 경우 교육훈련 참여자들의 문화지능은 교육훈련 만족도가 진로결정 자기효능감을 매개로 취업준비행동에 미치는 영향을 조절할 것이라고 예상하여 이하 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 6 : 문화지능은 교육훈련 만족도가 진로결정 자기효능감을 통해 취업준비행동에 미치는 영향을 조절할 것이다.

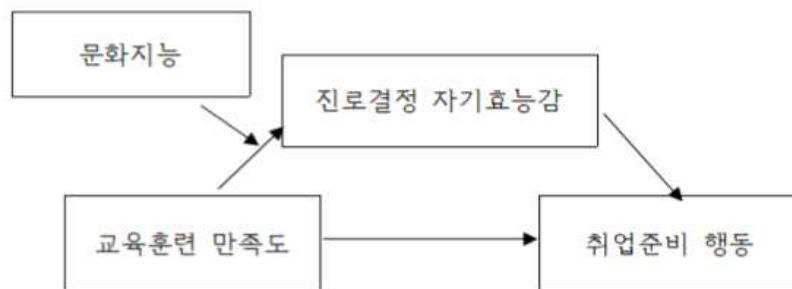
제3장 연구방법

제1절 연구모형

본 연구의 목적은 고용노동부 산하 한국산업인력공단의 서울해외취업센터가 주관·운영하는 해외취업희망 입문자 대상 단기 교육훈련 프로그램인 해외취업 아카데미에 참여한 수료생을 대상으로 해당 교육훈련 만족도가 취업을 목표로 노력하고 고민하며 준비해 나가는 행동인 취업준비행동에 미치는 영향을 파악하는 것이며 이러한 관계에서 진로결정 자기효능감의 매개효과와 교육훈련 만족도와 진로결정 자기효능감 간의 관계에서 참여자의 문화지능이 조절하는지를 확인하고자 한다.

이를 위하여 해외취업 아카데미 과정을 수료한 참가자들의 교육훈련 만족도를 독립변수로 설정하고 취업준비행동을 종속변수로 설정하였으며 두 변인 간 관계에서 진로결정 자기효능감을 매개변수로 설정하고, 교육훈련 만족도와 진로결정 자기효능감 간의 관계에서 참가자들의 문화지능을 조절변수로 사용하였다. 그리고 이와 관련한 연구모형은 <그림 2> 와 같다.

<그림 2> 연구모형



제2절 변수의 조작적 정의와 측정

1. 교육훈련 만족도

교육훈련 만족도란 교육훈련 프로그램 전반에 대해 교육생이 느끼는 만족 수준을 평가해 당해 교육의 질을 평가하는 중요한 척도이다(Campbell, 1976). Loke(1976)는 교육훈련 만족도를 개인이 교육훈련에서 얻은 경험으로 인하여 유쾌하고 긍정적인 정서상태라고 정의내리고 이는 많은 학자들에 의해 오늘날 가장 보편적인 개념으로 받아들여지고 있다. 본 연구에서는 이 같은 전통적 개념정의를 바탕으로 교육훈련 만족도를 대학, 직업훈련기관 등 교육훈련 기관을 이용하는 참여자들이 해당 기관에서 제공되는 교육환경과 교육훈련 프로그램 서비스에 대해 느끼는 만족의 정도라고 정의한다.

기존의 선행연구자인 Kirkpatrick(1994), Green(2014), 강유임(2021) 등의 연구에서 설계된 문항을 바탕으로 설문문항은 본 연구의 목적에 부합되도록 일부 수정하여 설문측정 도구로 사용하였다. 설문문항은 총 5개로써 모두 “전혀 그렇지 않다(1점)”에서부터 “매우 그렇다”의 5점 Likert 척도로 측정하였다.

2. 취업준비행동

취업준비행동은 일상생활에서 흔히 쓰는 익숙한 용어이나 이에 대한 개념을 체계적으로 정의내리고 연구하기 시작한 것은 최근의 일이다. 당해 개념이 등장하기 시작한 것은 그리 오래되지 않았고 취업행동, 직업탐색행동, 진로준비행동, 구직행동 등으로 개념의 구분없이 사용되어 온 것이 사실이다(김명희, 2021). 취업준비행동은 진로준비행동과 중첩되거나 유사한 부분이 있지만, 진로준비행동이 보다 장기적이며 전반적인 진로의 개념이라면, 취업준비행동은 보다 구체화되고 현실적 측면에서 취업 자체를 준비, 대처하기 위한 준비된 행동으로써 자신이 원하는 기업이나 분야로 취업하기 위해 준비해 가는 지속적, 구체적인 행위라 할 수 있겠다(이제경·김동일, 2004). 본 연구에

서는 이 같은 전통적 개념정의를 바탕으로 취업준비행동을 부단한 취업정보 수집과 직업탐색을 통해 직업세계에 대한 이해도를 높이고 궁극적으로 취업에 성공하기 위한 역량을 갖게하는 구체적인 행위로 정의한다.

기존 선행연구자인 이제경(2004), 한예정(2014), 김명희(2021) 등의 연구에서 설계된 문항을 바탕으로 설문문항은 본 연구의 목적에 부합되도록 일부 수정하여 설문측정 도구로 사용하였다. 설문문항은 총 5개으로써 모두 “전혀 그렇지 않다(1점)”에서부터 “매우 그렇다”의 5점 Likert 척도로 측정하였다.

3. 진로결정 자기효능감

진로결정 자기효능감은 자기효능감을 진로부문에 적용하면서부터 발전된 개념이다(Bandura, 1977). 즉 진로와 관련된 과업들은 성공적으로 해낼 수 있다는 자신감과 진로선택에 있어 현명한 결정을 내릴 수 있는 개인 능력에 대한 신념이라고 볼 수 있겠다(Hackett & Betz, 1981 ; Taylor & Betz, 1983). 진로결정 자기효능감은 진로 추구 시 발생하는 자신의 능력에 대한 신념, 유능성에 관한 주관적 지각이라는 점에서 진로준비 실행에 있어 의미있는 변인이다(Betz & Hackett, 2006). 본 연구에서는 이 같은 전통적 개념정의를 바탕으로 진로결정 자기효능감을 자신의 진로와 관련된 의사결정을 할 때 자기 능력에 대한 확신을 바탕으로 진로결정을 위한 구체적 준비, 계획, 실행 및 평가를 성공적으로 달성할 수 있는 자신감으로 정의한다.

진로결정 자기효능감을 측정하기 위해 Betz, Kein, & Taylor(1996)가 개발하고 이은경(2001)이 변안하여 김경원(2018) 등에서도 활용된 설문문항을 본 연구의 목적에 부합되도록 일부 수정하여 측정도구로 활용하였다. 설문문항은 총 18개으로써 모두 “전혀 그렇지 않다(1점)”에서부터 “매우 그렇다”의 5점 Likert 척도로 측정하였다.

4. 문화지능

문화지능이란 이문화 환경에서 문화 간 상호작용 기반 이해를 바탕으로 적응기술과 행동의 목록을 이문화 환경에 효율적으로 적응하는 능력이라고 볼 수 있다(Earley and Ang 2003 ; Thomas and Inkson 2004). 일반적으로 문화지능이 높다는 것은 해당 국가 관련 지식과 기술이 풍부할 뿐만 아니라 적극적으로 알려고 하는 동기도 높음을 의미하며 이러한 특징은 타 문화권에서 정체성을 갖추는 데 매우 유익하다고 할 수 있다(Brislin, Worthley, and Macnab 2006). 본 연구에서는 이 같은 전통적 개념정의를 바탕으로 문화지능을 해외의 다양한 환경적 맥락에서 효과적으로 이문화 정보를 수집하고 해석하며 문화 다양성을 올바르게 파악하고 판단하는 능력으로 정의한다.

문화지능을 측정하기 위해 Ang et al.,(2007), 임종진(2021)의 측정도구를 본 논문의 목적에 맞게 정리하여 초인지 문화지능 4개, 동기적 문화지능 5개, 행동적 문화지능 5개 총 14개 설문문항을 사용하였다. 모두 설문은 “전혀 그렇지 않다(1점)”에서부터 “매우 그렇다”의 5점 Likert 척도로 측정하였다.

5. 통제변수

교육훈련 만족도와 취업준비행동 간의 관계에서 진로결정 자기효능감의 매개효과와 문화지능의 조절효과를 한국산업인력공단 주관 및 운영하는 해외취업 아카데미 교육훈련 프로그램 참여자를 대상으로 조사하기 위해 본 연구에서 제시한 통제변인들은 다음과 같다. 교육훈련 만족도가 취업준비행동에 영향을 줄 것으로 예측되는 통제요인으로 성별, 연령, 최종학력, 해외취업 관련 구직활동기간, 전공계열을 설정하였다. 성별의 경우 남성은 0, 여성은 1로 구별하였고 연령과 해외취업 관련 구직활동기간은 직접 기입하게 했고, 최종학력은 고졸이하, 전문대 재학, 전문 학사, 대학 재학, 학사, 석사, 박사, 기타로 구분하였으며 전공계열은 이공계, 인문사회, 예체능계, 기타로 구분하여 연구를 하였다.

6. 설문지 구성

본 연구에서 교육훈련 만족도 5개, 취업준비행동 5개, 진로결정 자기효능감 18개, 문화지능 14개의 설문문항을 5점 리커트 척도로 측정하였으며 추가적으로 인구통계학적 설문문항 5개를 포함해 총 47개의 설문문항으로 구성되었으며 그 내용은 아래 표와 같다.

표 11. 설문지 구성

변 수		문항 수	출 처
교육훈련 만족도 (독립변수)		5	Kirkpatrick(1994), Green(2014), 강유임(2021)
취업준비 행동 (종속변수)		5	이제경(2004), 한예정(2014), 김명희(2021)
진로결정 자기효능감 (매개변수)		18	Betz, Kein, & Taylor(1996), 이은경(2001), 김경원(2018)
문화지능 (조절변수)	초인지	4	Ang et al.,(2007), 임종진(2021)
	동기적	5	
	행동적	5	
통제변수		5	
합 계		47	

제3절 조사설계, 표본의 구성 및 분석방법

1. 조사설계와 표본의 구성

본 연구는 고용노동부 산하 한국산업인력공단 서울해외취업센터가 주관·운영하는 해외취업 구직역량 강화 교육훈련 프로그램인 해외취업 아카데미 수료생을 대상으로 설문조사를 기획하였다. 연구 조사를 위해 2023년 2, 3분기 중 수료생 대상 총 282부의 설문지를 배포해 입력한 데이터의 정확성, 결측치와 이상치를 처리하는 등의 데이터 검증을 통해 총 245개의 데이터를 최종분석에 활용하였다. 자료 수집방법은 설문 항목에 대해 응답자가 직접 기입하는 자기기입식 설문방법을 사용하였다.

2. 분석방법

연구 가설 확인은 SPSS 26.0, AMOS 26.0을 활용해 측정변수들의 타당도와 신뢰도를 분석하였다. 연구에 사용된 측정도구의 타당성 검증을 위해 구조방정식을 활용한 확인적 요인분석(CFA)을 실시하였고, 타당성이 확보되지 아니한 문항을 삭제하여 측정문항에 대한 대표성을 확보코자 했다. 변수별 각 문항의 신뢰도는 Cronbach's α 를 활용해 확인하였다.

또한 타당성과 신뢰성이 충족된 문항을 기준으로 가설검증을 위해 주효과, 매개효과, 조절효과 및 조절된 매개효과 검증을 위해 위계적 회귀분석을 바탕으로 하였다. 특히 매개효과와 조절효과는 Baron & Kenny(1986)가 제안한 회귀분석 방법을 통해 검증했고, 조절된 매개효과는 SPSS 프로세스 매크로 분석을 활용하여 검증하였다.

제4장 실증분석

제1절 응답자의 일반적 특성

본 연구 응답자에 관한 일반적인 사항은 <표 12>와 같다. 성별은 남자가 122명으로 49.8%, 여자가 123명으로 50.2%으로 남녀 비율은 차이가 거의 없는 것으로 나타났다. 연령은 22세 이상 26세 미만이 136명 55.5%로 가장 많고 18세 이상 22세 미만이 64명으로 26.1%이며 26세 이상 30세 미만은 34명으로 13.9%이며 30세 이상이 11명으로 4.5%를 차지했다. 최종학력은 대학 재학이 90명 36.7%로 가장 많고 학사 60명(24.5%), 전문대 재학 55명(22.4%), 전문 학사 25명(10.2%), 석사 이상 8명(3.3%), 고졸 이하 7명(2.9%) 순이었다. 구직활동 기간은 5개월 미만이 178명 72.7%로 가장 많으며 5개월 이상 10개월 미만 37명(15.1%), 10개월 이상 15개월 미만 21명(8.6%), 15개월 이상 20개월 미만이 5명(2.0%), 20개월 이상이 4명(1.6%) 순이었다. 전공 계열은 인문사회가 129명 52.7%로 가장 많고 이공계가 93명(38.0%), 예체능계가 12명(4.9%), 기타가 11명(4.5%)으로 나타났다.

표 12. 응답자의 일반적 특성

항목		빈도	백분율 (%)	항목		빈도	백분율 (%)
성별	남성	122	49.8	구직활동 기간	5개월 미만	178	72.7
	여성	123	50.2		5개월 이상~ 10개월 미만	37	15.1
	합계	245	100.0		10개월 이상~ 15개월 미만	21	8.6
연령	18세 이상~ 22세 미만	64	26.1		15개월 이상~ 20개월 미만	5	2.0
	22세 이상~ 26세 미만	136	55.5		20개월 이상	4	1.6
	26세 이상~ 30세 미만	34	13.9		합계	245	100
					전공계열	이공계	93

최종 학력	30세 이상	11	4.5		인문사회	129	52.7
	합계	245	100.0				
	고졸이하	7	2.9		예체능계	12	4.9
	전문대재학	55	22.4				
	전문 학사	25	10.2		기타	11	4.5
	대학 재학	90	36.7				
	학사	60	24.5		합계	245	100.0
	석사 이상	8	3.3				
합계	245	100.0					

제2절 자료처리 및 검증

1. 타당도 및 신뢰도 검증

본 연구에서는 신뢰도를 측정하기 위해 SPSS 26.0을 활용해 Cronbach's α 값을 확인했으며, 모형의 구성타당도를 측정하는데 AMOS 26.0을 활용해 확인적 요인분석을 실시하고 평균분산추출(AVE : Average Variance Extracted)과 개념신뢰도(CR : Construct Reliability)를 확인했으며, 판별타당도를 측정하였다.

1) 신뢰도 측정

측정코자 하는 개념들의 정확성이 확보되며 일관성이 있는지 여부를 측정하기 위해 Cronbach's α 을 이용, 신뢰도를 측정하였다. 일반적으로 Cronbach's α 값이 0.7 이상이면 높은 신뢰도, 0.6 이상이면 타당한 신뢰도를 갖는 것으로 본다. 교육훈련 만족도 등 주요 변수의 신뢰도 검증결과는 표 13> 과 같이 도출되었다.

신뢰도 분석결과 모든 변수의 Cronbach's α 값이 .819에서 .945까지로 높은 신뢰도를 확보하였다.

표 13. 변수의 신뢰도 검증결과

변 수	항목 수	Cronbach's α 값
교육훈련 만족도	5	.945
취업준비행동	4	.819
진로결정 자기효능감	11	.905
문화지능	12	.919

2) 타당도 측정

타당성(Validity)이란 측정코자 하는 개념을 얼마나 정확하게 측정하였는나의 문제로 평가방법에 따라 내용타당성, 기준타당성, 개념타당성 등으로 나눌 수 있다. 일반적으로 측정도구의 개념타당성을 측정하는 방법으로는 요인분석이 사용된다.

당해 연구에서는 확인적 요인분석을 통해 요인적재치가 측정모델 적합도를 저해하는 항목을 제외하는 과정을 통해 교육훈련 만족도는 5개 항목, 취업준비행동은 4개 항목, 진로결정 자기효능감은 11개 항목, 문화지능은 12개 항목을 사용하여 그 결과는 <표 14> 로 나타났다.

측정모델 적합도는 $\chi^2=907.796$, $\chi^2/df = 1.982(p<.001)$, RMSEA = .063, RMR = .044, IFI = .905, CFI = .904으로 확인되었고 χ^2/df 값은 2 이하, RMSEA 값은 0.1 이하, RMR 값은 0.5 이하, IFI, CFI 값은 0.9를 초과하고 있어 모형이 적합하다고 볼 수 있다.

그리고 모형의 수렴타당도는 모든 구성개념에 대한 표준요인 적재치(Standardized Regression Weights)는 <표 13> 에서와 같이 0.5에 근접, 상회하는 수준을 보여 본 연구에서 활용한 측정문항별 개념에 대한 대표성을 확보하였다고 볼 수 있다.

표 14. 확인적 요인분석 결과

구 분	측정변수	표준화된 경로계수	비표준화 경로계수	SE	C.R.	p	AVE	CR
교육훈련 만족도	문항 3	.888	1.000				.609	.885
	문항 2	.854	.920	.048	19.241	***		
	문항 1	.899	.921	.044	21.031	***		
	문항 4	.864	.991	.050	19.748	***		
	문항 5	.902	1.042	.048	21.821	***		
진로결정 자기효능감	문항 4	.572	1.000				.496	.915
	문항 3	.638	1.168	.147	7.962	***		
	문항 1	.646	1.109	.138	8.035	***		
	문항 6	.678	1.360	.164	8.301	***		
	문항 7	.682	1.295	.155	8.335	***		
	문항 8	.702	1.421	.167	8.491	***		
	문항 9	.635	1.150	.164	7.006	***		
	문항 10	.747	1.470	.166	8.831	***		
	문항 11	.685	1.387	.166	8.359	***		
	문항 15	.803	1.585	.172	9.221	***		
취업준비 행동	문항 2	.709	1.000				.533	.820
	문항 3	.711	1.050	.110	9.561	***		
	문항 4	.731	1.207	.124	9.772	***		
	문항 5	.767	1.292	.128	10.112	***		
문화지능	문항 2	.598	1.000				.489	.901
	문항 7	.625	1.255	.146	8.602	***		
	문항 6	.702	1.574	.172	9.131	***		
	문항 5	.726	1.503	.169	8.917	***		
	문항 4	.668	1.139	.139	8.191	***		
	문항 8	.684	1.379	.157	8.755	***		
	문항 9	.683	1.336	.153	8.750	***		
	문항 10	.779	1.459	.152	9.583	***		
	문항 11	.722	1.311	.144	9.9094	***		
	문항 12	.720	1.406	.155	9.083	***		
	문항 13	.754	1.401	.149	9.376	***		
문항 14	.707	1.328	.148	8.962	***			

2. 측정변인의 상관관계

본 연구의 주요변수인 교육훈련 만족도, 취업준비행동, 진로결정 자기효능감, 문화지능 간의 상관관계를 확인하기 위해 <표 15> 와 같이 피어슨의 상관관계 분석을 실시하였다. 그 결과 교육훈련 만족도는 취업준비행동 ($r=.229, p<.01$), 진로결정 자기효능감($r=.560, p<.01$), 문화지능($r=.631, p<.01$)에 모두 유의한 정(+)적 상관관계를 보였고, 취업준비행동은 진로결정 자기효능감($r=.368, p<.01$), 문화지능($r=.313, p<.01$)에 모두 유의한 정(+)적 상관관계를 보였고, 진로결정 자기효능감은 문화지능($r=.645, p<.01$)에 유의한 정(+)적 상관관계를 보였다.

표 15. 측정변인의 상관관계 분석

변 수	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 성별	1								
2. 연령	-.358**	1							
3. 최종학력	-.197**	.577**	1						
4. 구직기간	-.272**	.545**	.386**	1					
5. 전공	.150*	-0.025	-0.072	-0.031	1				
6. 교육훈련 만족도	0.041	.141*	.184**	0.102	0.123	1			
7. 취업준비 행동	-0.018	.122*	.150*	.192**	-0.040	.229**	1		
8. 진로결정 자기효능감	0.004	.239**	.171*	.172*	-0.076	.560**	.368**	1	
9. 문화지능	0.071	.181**	.204**	0.106	-0.037	.631**	.313**	.645**	1

※ * $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

제3절 가설 검증

1. 주 효과 검증

1-1. 교육훈련 만족도가 취업준비행동에 미치는 영향 검증

교육훈련 만족도가 취업준비행동에 미치는 영향을 검증하기 위해 위계적 다중회귀분석을 실시하였다. 그 결과 <표 16> 와 같이 회귀모형 1은 통제변수만을 포함한 회귀식의 결과로 4.7%의 R²을 보여주었으며 유의확률은 .042 이었다. 회귀모형 2는 통제변수와 독립변수를 동시에 투입한 회귀식의 결과로 p<0.001 수준에서 통계적으로 유의미하였고 8.8%의 R²를 보여주어 통제변수만을 포함한 회귀모형과 비교하여 설명력이 4.6% 유의하게 증가하였다. 교육훈련 만족도는 취업준비행동에 대하여 정(+의 회귀계수(β =.210, p<0.001)를 보여주어 통계적으로 유의미한 결과를 나타내고 있어 가설 1은 지지되었다.

표 16. 교육훈련 만족도가 취업준비행동에 미치는 영향

변수		종속변수 : 취업준비행동					
		model 1			model 2		
		β	t	p	β	t	p
통제 변수	(상수)		5.801	0.000		4.719	0.000
	성별	0.049	0.708	0.479	0.031	0.453	0.651
	나이	-0.012	-0.140	0.888	-0.026	-0.302	0.763
	최종학력	0.097	1.246	0.214	0.064	0.825	0.410
	구직기간	0.173	2.279	0.024	0.167	2.234	0.026
	전공	-0.035	-0.541	0.589	-0.061	-0.961	0.338
독립 변수	교육훈련 만족도				0.210	3.285	0.001
R ²		.047			.088		
adjR ²		.027			.065		
F		2.348			3.836***		
D-W					1.441		

1-2. 교육훈련 만족도가 진로결정 자기효능감에 미치는 영향 검증

교육훈련 만족도가 진로결정 자기효능감에 미치는 영향을 검증하기 위해 위계적 다중회귀분석을 실시하였다. 그 결과 <표 17> 와 같이 회귀모형 1은 통제변수만을 포함한 회귀식의 결과로 7.8%의 R²을 보여주었으며 유의확률은 .002이었다. 회귀모형 2는 통제변수와 독립변수를 동시에 투입한 회귀식

의 결과로 $p < 0.001$ 수준에서 통계적으로 유의미하였고 36.6%의 R^2 를 보여 주어 통제변수만을 포함한 회귀모형과 비교하여 설명력이 28.8% 유의하게 증가하였다. 교육훈련 만족도는 진로결정 자기효능감에 대하여 정(+)의 회귀계수($\beta = .554, p < 0.001$)를 보여 주어 통계적으로 유의미한 결과를 나타내고 있어 가설 2는 지지되었다.

표 17. 교육훈련 만족도가 진로결정 자기효능감에 미치는 영향

변수		종속변수 : 진로결정 자기효능감					
		model 1			model 2		
		β	t	p	β	t	p
통제 변수	(상수)		6.124	0.000		4.054	0.000
	성별	0.122	1.804	0.072	0.074	1.318	0.189
	나이	0.225	2.587	0.010	0.188	2.608	0.010
	최종학력	0.033	0.437	0.663	-0.055	-0.858	0.392
	구직기간	0.067	0.893	0.373	0.049	0.788	0.432
	전공	-0.084	-1.336	0.183	-0.153	-2.904	0.004
독립 변수	교육훈련 만족도				0.554	10.409	0.000
R ²		.078			.366		
adjR ²		.058			.350		
F		4.030			22.923***		
D-W					1.866		

1-3. 진로결정 자기효능감이 취업준비행동에 미치는 영향 검증

진로결정 자기효능감이 취업준비행동에 미치는 영향을 검증하기 위해 위계적 다중회귀분석을 실시하였다. 그 결과 <표 18> 과 같이 회귀모형 1은 통제변수만을 포함한 회귀식의 결과로 4.7%의 R^2 을 보여주었으며 유의확률은 .042이었다. 회귀모형 2는 통제변수와 독립변수를 동시에 투입한 회귀식의 결과로 $p < 0.001$ 수준에서 통계적으로 유의미하였고 15.9%의 R^2 를 보여 주어 통제변수만을 포함한 회귀모형과 비교하여 설명력이 11.2% 유의하게 증가하였다. 진로결정 자기효능감은 취업준비행동에 대하여 정(+)의 회귀계수($\beta = .349, p < 0.001$)를 보여 주어 통계적으로 유의미한 결과를 나타내고 있어 가설 3이 지지되었다.

표 18. 진로결정 자기효능감이 취업준비행동에 미치는 영향

변수		종속변수 : 취업준비행동					
		model 1			model 2		
		β	t	p	β	t	p
통제 변수	(상수)		5.801	0.000		3.653	0.000
	성별	0.049	0.708	0.479	0.006	0.093	0.926
	나이	-0.012	-0.140	0.888	-0.091	-1.078	0.282
	최종학력	0.097	1.246	0.214	0.085	1.164	0.246
	구직기간	0.173	2.279	0.024	0.150	2.092	0.037
독립 변수	진로결정 자기효능감	-0.035	-0.541	0.589	-0.005	-0.087	0.931
	R ²	.047			.159		
adjR ²		.027			.138		
F		2.348			7.516***		
D-W					1.480		

2. 매개효과 검증

교육훈련 만족도가 취업준비행동에 영향을 미치는 데 있어 진로결정 자기효능감의 매개효과를 검증하기 위해 Baron & Kenny(1986)가 제안한 위계적 회귀분석을 실시하였다. 이에 근거하면 1단계에서 매개변수에 대하여 독립변수를 투입하여 회귀분석을 실시하여 독립변수가 매개변수에 통계적으로 유의해야 한다. 또한 2단계에서는 종속변수에 대하여 독립변수를 투입하여 회귀분석을 하며, 3단계에서는 종속변수에 대하여 독립변수와 매개변수를 투입하여 회귀분석을 한다. 이 같은 분석을 통해 독립변수의 표준화 계수(β)가 3단계가 2단계보다 낮게 나타난다면 이는 매개효과가 있다고 보되, 나아가 좀 더 분설하자면 3단계의 독립변수의 회귀계수가 유의성을 상실하면 매개변수는 완전매개 효과를 갖는 것이고, 그 값이 통계적으로 유의하면 매개변수는 부분매개 효과를 가진다고 평가된다.

분석 결과 <표 19> 와 같이 회귀모형은 1단계(F=22.923, p<.001), 2단계(F=3.836, p<.001), 3단계(F=6.433, p<.001)에서 모두 통계적으로 유의하게 나타났으며, 회귀모형의 설명력은 1단계에서 36.6%(수정된 R²은 35.0%), 2

단계에서 8.8%(수정된 R^2 은 6.5%), 3단계에서 16.0%(수정된 R^2 은 13.5%)로 나타났다. 한편 Durbin-Watson 통계량은 1.866로 나타나 2에 근사한 값을 보여 잔차의 독립성 가정에 문제는 없는 것으로 나타났고, 분산팽창지수(VIF)도 모두 10미만으로 나타나 다중공선성 문제는 없는 것으로 판단되었다.

회귀계수의 유의성 검증 결과 1단계에서는 교육훈련 만족도($\beta=.554$, $p<.001$)가 진로결정 자기효능감에 정(+)적으로 유의하게 나타났다. 즉 교육훈련 만족도가 높을수록 진로결정 자기효능감이 높아지는 것으로 검증되었다. 2단계에서는 교육훈련 만족도($\beta=.210$, $p<.001$)가 취업준비행동에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 3단계에서는 진로결정 자기효능감이 취업준비행동에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고($\beta=.336$, $p<.001$), 교육훈련 만족도가 취업준비행동에 미치는 영향은 2단계에서보다 낮게 나타나($\beta=.210 \rightarrow .024$) 교육훈련 만족도가 취업준비행동에 미치는 데 있어 진로결정 자기효능감은 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 따라서 가설 4는 지지되었다. 한편, 3단계에서 독립변수인 교육훈련 만족도의 회귀계수가 유의성을 상실하였으므로 매개변수는 완전매개 효과를 갖는 것으로 판단되었다.

표 19. 교육훈련 만족도와 취업준비행동 관계에서 진로결정 자기효능감의 매개효과 검증

구분	종속 변수	독립 변수	B	S.E	β	t	p	F	R ² (adj R ²)
1 단계	진로 결정 자기 효능감	(상수)	1.385	0.342		4.054	0.000	22.923***	.366 (.350)
		성별	0.091	0.069	0.074	1.318	0.189		
		나이	0.037	0.014	0.188	2.608	0.010		
		최종학력	-0.027	0.032	-0.055	-0.858	0.392		
		구직기간	0.006	0.008	0.049	0.788	0.432		
		전공	-0.127	0.044	-0.153	-2.904	0.004		
		교육훈련 만족도	0.407	0.039	0.554	10.409	0.000		
2 단계	취업 준비 행동	(상수)	2.518	0.534		4.719	0.000	3.836***	.088 (.065)
		성별	0.049	0.108	0.031	0.453	0.651		
		나이	-0.007	0.022	-0.026	-0.302	0.763		
		최종학력	0.041	0.050	0.064	0.825	0.410		
		구직기간	0.029	0.013	0.167	2.234	0.026		
		전공	-0.065	0.068	-0.061	-0.961	0.338		
		교육훈련 만족도	0.201	0.061	0.210	3.285	0.001		
3 단계	취업 준비 행동	(상수)	1.913	0.531		3.603	0.000	6.433***	.160 (.135)
		성별	0.009	0.104	0.006	0.087	0.931		
		나이	-0.023	0.021	-0.089	-1.058	0.291		
		최종학력	0.053	0.048	0.082	1.105	0.270		
		구직기간	0.026	0.012	0.150	2.090	0.038		
		전공	-0.010	0.067	-0.009	-0.151	0.880		
		교육훈련 만족도	0.023	0.071	0.024	0.319	0.750		
		진로결정 자기효능감	0.437	0.097	0.336	4.490	0.000		

3. 조절효과 검증

교육훈련 만족도가 진로결정 자기효능감에 영향을 미치는 데 있어, 문화지능의 조절효과를 검증하기 위해 Baron & Kenny(1986)가 제안한 회귀분석 방법을 실시하였다. 1단계에서는 독립변수인 교육훈련 만족도가 진로결정 자기효능감에 미치는 영향을 검증하였고 2단계에서는 조절변수인 문화지능을 추가로 투입하였으며 3단계에서는 독립변수와 조절변수 간 상호작용 변수를 투입하였다. 다중 공선성 문제를 해결하기 위해 독립변수와 조절변수는 표준화 변환을 실시하여 분석하였다.

그 결과 회귀모형은 분석 결과 <표 20> 과 같이 1단계(F=22.923, p<.001), 2단계(F=31.422, p<.001), 3단계(F=29.433, p<.001)에서 모두 통계적으로 유의하게 나타났으며, 회귀모형의 설명력은 1단계에서 36.6%(수정된 R²은 35.0%), 2단계에서 48.1%(수정된 R²은 46.6%), 3단계에서 50.0%(수정된 R²은 48.3%)로 나타났다. 회귀계수의 유의성 검증결과 1단계에서는 교육훈련 만족도(β =.554, p<.001)가 정(+)적으로 유의하게 나타났다. 즉 교육훈련 만족도가 높을수록 진로결정 자기효능감이 높아지는 것으로 검증되었다. 2단계에서는 문화지능(β =.450, p<.001)이 유의하게 나타났다. 3단계에서는 교육훈련 만족도와 문화지능의 상호작용 변수가 부(-)적으로 유의하게 나타났다(β =-.147, p<.005). 즉 교육훈련 만족도가 진로결정 자기효능감에 영향을 미치는 데 있어 문화지능은 부(-)적으로 조절적인 역할을 하는 것이 검증되어 가설 5는 지지되었다. 이 결과의 의미는 조절변수인 문화지능이 높아질수록 교육훈련 만족도가 진로결정 자기효능감에 미치는 영향 정도가 정(+)의 방향으로 약화하게 나타나게 함을 의미한다.

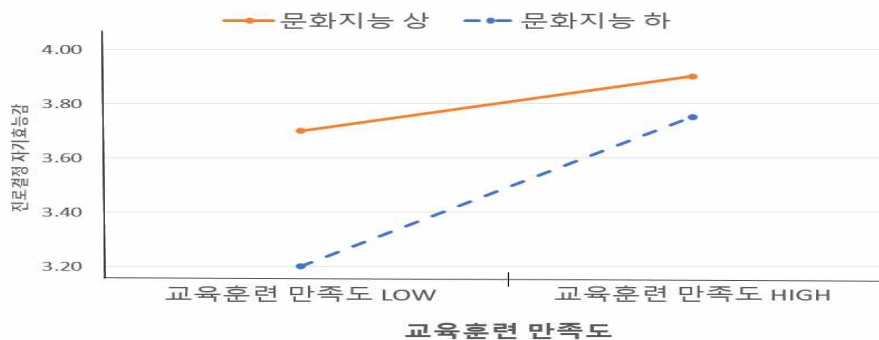
표 20. 문화지능의 조절효과 분석

구분	변수	B	S.E	β	t	p	F	R ² (adj R ²)
1 단계	(상수)	1.385	0.342		4.054	0.000	22.923***	.366 (.350)
	성별	0.091	0.069	0.074	1.318	0.189		
	나이	0.037	0.014	0.188	2.608	0.010		
	최종학력	-0.027	0.032	-0.055	-0.858	0.392		
	구직기간	0.006	0.008	0.049	0.788	0.432		
	전공	-0.127	0.044	-0.153	-2.904	0.004		
	교육훈련 만족도	0.407	0.039	0.554	10.409	0.000		
2 단계	(상수)	1.024	0.314		3.263	0.001	31.422***	.481 (.466)
	성별	0.030	0.063	0.025	0.480	0.632		
	나이	0.027	0.013	0.139	2.111	0.036		
	최종학력	-0.037	0.029	-0.074	-1.272	0.205		
	구직기간	0.007	0.007	0.052	0.927	0.355		
	전공	-0.080	0.040	-0.097	-2.004	0.046		

	교육훈련 만족도	0.202	0.045	0.275	4.463	0.000		
	문화지능	0.420	0.058	0.450	7.252	0.000		
3 단 계	(상수)	1.276	0.321		3.980	0.000	29.433***	.500 (.483)
	성별	0.014	0.062	0.011	0.221	0.826		
	나이	0.025	0.013	0.127	1.956	0.052		
	최종학력	-0.035	0.028	-0.070	-1.213	0.227		
	구직기간	0.005	0.007	0.039	0.701	0.484		
	전공	-0.079	0.039	-0.095	-2.000	0.047		
	교육훈련 만족도	0.157	0.047	0.214	3.328	0.001		
	문화지능	0.432	0.057	0.464	7.569	0.000		
	교육훈련 만족도 *문화지능	-0.076	0.026	-0.147	-2.927	0.004		

Aiken, West, & Reno(1991)의 단순 기울기 검증(simple slope test) 회귀 방정식을 활용해서 조절효과를 도식화해 보면 <그림 3> 에서 같이 확인할 수 있다. <그림 3> 에서 문화지능이 높은 집단이나 낮은 집단 모두 교육훈련 만족도가 높아질수록 진로결정 자기효능감은 우상향하는 정(+)의 관계를 보이는 것을 알 수 있다. 그러나 문화지능이 낮은 집단의 기울기가 더 가파른 것을 확인할 수 있으므로 문화지능이 낮은 집단에서 교육훈련 만족도에 의한 진로결정 자기효능감의 정(+)의 영향이 보다 더 강화된다는 것으로 해석할 수 있다.

그림 3. 진로결정 자기효능감에 대한 문화지능의 조절효과 그래프



4. 조절된 매개효과 검증

앞서 교육훈련 만족도는 진로결정 자기효능감을 매개하여 취업준비행동에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 매개효과를 조절변수인 문화지능이 조절하는지 검증하기 위해 SPSS PROCESS Macro를 활용한 부트스트랩 검증을 통한 조절된 매개효과 검증을 실시하였다. 그 결과 <표 21>에서 알 수 있듯이 신뢰구간의 하한값(Boot LLCI = -.1519)과 상한값(Boot ULCI = -.0195) 사이에 '0'을 포함하지 않으므로 교육훈련 만족도가 진로결정 자기효능감을 매개하여 취업준비행동에 미치는 영향에 대해 문화지능의 조절 효과는 유의한 것으로 검증되었다. 따라서 가설은 6은 지지되었다.

한편, Index 수치가 0보다 작은 음(-)의 값(-.0709)을 보이므로 교육훈련 만족도가 진로결정 자기효능감을 매개하여 취업준비행동에 미치는 영향은 문화지능에 의해 더 낮아진다고 해석할 수 있다.

표 21. 문화지능의 조절된 매개효과 분석

문화지능(조절)	Index	SE(Boot)	Boot(LLCI)	Boot(ULCI)
교육훈련 만족도→진로결정 자기효능감→취업준비행동	-.0709	.0341	-.1519	-.0195

제4절 가설 검증결과 요약

다음 <표 22>는 본 연구의 가설 검증결과를 요약한 내용이다.

표 22. 가설 검증결과의 요약

구분	가설의 내용	결과
가설 1	교육훈련 만족도는 취업준비행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설 2	교육훈련 만족도는 진로결정 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택

구분	가설의 내용	결과
가설 3	진로결정 자기효능감은 취업준비행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설 4	진로결정 자기효능감은 교육훈련 만족도와 취업준비행동간의 관계를 매개할 것이다.	채택
가설 5	문화지능은 교육훈련 만족도와 진로결정 자기효능감의 간의 관계를 조절할 것이다.	채택
가설 6	문화지능은 교육훈련 만족도가 진로결정 자기효능감을 통해 취업준비 행동에 미치는 영향을 조절할 것이다.	채택

제5절 추가 분석

1. 성별 차이에 따른 취업준비행동의 평균비교

성별에 따라 취업준비행동에 유의한 차이를 보이는지를 검증하고자 <표 23> 과 같이 독립표본 t-검정을 실시하였다. 그 결과 취업준비행동은 성별에 따라 유의한 차이를 보이지 않았다.

표 23. 성별에 따른 취업준비행동의 평균비교

종속변수	집단	표본 수	평균	표준편차	t	p
취업준비행동	남자	122	3.3668	0.79784	0.287	.774
	여자	123	3.3374	0.80341		

2. 전공계열 차이에 따른 취업준비행동의 평균비교

전공계열에 따라 취업준비행동의 평균이 유의한 차이를 보이는 검증하고자 <표 24> 와 같이 일원배치 분산분석(One-way ANOVA)을 실시하였다. 그 결과 전공계열에 따라 취업준비행동($F=5.057, p<.05$)에 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다.

유의한 차이를 보이는 취업준비행동에 대해서는 세페의 사후분석(scheff's post-hoc analysis)을 실시한 결과 평균은 예체능계, 인문사회, 기타 순으로 더 높은 것으로 나타났고 이공계는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

표 24. 전공계열에 따른 취업준비행동의 평균비교

종속변수	집단	표본 수	평균	표준편차	F	p
취업준비행동	이공계	93	3.2634	0.78571	5.057	.002
	인문사회	129	3.4593	0.81177		
	예체능	12	3.5833	0.58711		
	기타	11	2.5909	0.40732		

3. 최종학력 차이에 따른 취업준비행동의 평균비교

최종학력에 따라 취업준비행동의 평균이 유의한 차이를 보이는 검증하고자 <표 25> 와 같이 일원배치 분산분석(One-way ANOVA)을 실시하였다. 그 결과 최종학력에 따라 취업준비행동($F=2.680$, $p<.05$)에 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다.

유의한 차이를 보이는 취업준비행동에 대해서는 세페의 사후분석(scheff's post-hoc analysis)을 실시한 결과 평균은 학사, 석사, 전문학사 순으로 더 높은 것으로 나타났고 대학재학 등과는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

표 25. 최종학력에 따른 취업준비행동의 평균비교

종속변수	집단	표본 수	평균	표준편차	F	p
취업준비행동	고졸이하	7	3.0357	0.71339	2.680	.022
	전문대 재학	55	3.2818	0.70556		
	전문학사	25	3.3300	0.81240		
	대학 재학	90	3.2111	0.89624		
	학사	60	3.6417	0.66122		
	석사	8	3.5938	0.80109		

제5장 결 론

제1절 연구결과의 요약

본 연구는 고용노동부 산하 한국산업인력공단의 해외취업교육훈련 중 해외노동시장 진출에 관심이 있는 청년층을 대상으로 한 입문자 과정인 해외취업 아카데미 사업에 있어, 사업 종료 후 성과지표로 다뤄지는 교육훈련 만족도가 정부의 청년취업 지원사업의 효과성을 판단하는데 있어 어떤 의의 내지 중요성이 있는지에 대한 천착에서 비롯되었다. 특히나 교육훈련 만족도가 당해 연구조사 대상 프로그램 이외에도 타 부처, 공공기관 및 민간직업훈련 기관 등에서 수행하는 여타 청년취업지원 사업에도 성과지표로 범용적으로 활용되는 상황에서 동 연구의 필요성은 충분하다고 보았다. 나아가 정부가 제공하는 해외취업 교육훈련이 취업준비행동과 진로결정 자기효능감에 미치는 매커니즘에 대한 실증적인 연구가 사실상 전무한 가운데 동 연구가 특히나 주목된다고 사료된다. 이에 따라 수료생들의 교육훈련 만족도가 이들의 취업준비행동과 진로결정 자기효능감에 끼치는 영향, 교육훈련 만족도가 취업준비행동에 영향을 미치는 데 있어 진로결정 자기효능감의 매개역할 및 다중지능 이론에 바탕을 둔 문화지능의 조절효과 등에 대해 분석하였다.

본 연구의 목적을 달성하기 위해 인력공단 서울해외취업센터가 주관하는 해외취업 아카데미 245명을 대상으로 한 설문조사 결과를 바탕으로 SPSS 26.0 통계 패키지 및 AMOS 26.0을 활용, 당해 자료를 분석하여 다음과 같은 연구결과를 확보하였다.

첫째, 교육훈련 만족도는 취업준비행동에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 글로벌 노동시장 진출을 탐색하는 우리 청년들이 받는 교육

훈련 과정(어학·직무교육, 이문화 교육, 이력서 작성 및 면접 전략 등)이 부단한 취업정보 수집과 직업탐색을 통해 직업세계에 대한 이해도를 높이고 궁극적으로 취업에 성공하기 위해 역량을 갖추는 구체적인 행위인 취업준비 행동에 기여한다는 결론을 내릴 수 있다. 이는 교육훈련과 그 성과의 관계에 대한 이론적 배경으로 활용되는 인적자본이론에 의해 설명될 수 있다(Garcia, 2005). 한편 이 같은 내용은 서봉언·박명희·김경식(2013), 이승구·오성욱(2015), 김정원·심홍보(2018), 김찬우·정현재(2020), 신동진(2022) 등 다수의 선행연구 결과를 뒷받침한다고 볼 수 있다.

둘째, 교육훈련 만족도는 진로결정 자기효능감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 수요자 맞춤형 교육훈련 제공에 기반한 참여자 만족도 제고가 자신의 진로와 관련된 의사결정을 할 때 자기 능력에 대한 확신을 바탕으로 진로결정을 위한 구체적 준비, 계획, 실행 및 평가를 성공적으로 해낼 수 있는 자신감인 진로결정 자기효능감에 긍정적 영향을 끼친 것으로 판단된다. 한편 이 같은 내용은 김현정(2018), 김민경·강다이·신홍철(2021), 황미영·박종운·이광빈(2022) 등 다수의 선행 연구결과와 일맥상통하는 결론을 나타내고 있다.

셋째, 진로결정 자기효능감은 취업준비행동에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 자기효능감을 진로부문에 적용하면서부터 발전된 개념으로 진로와 관련된 과업들은 성공적으로 해낼 수 있다는 자신감과 진로선택에 있어 현명한 결정을 내릴 수 있는 개인 능력에 대한 신념(Hackett & Betz, 1981 ; Taylor & Betz, 1983)인 진로결정 자기효능감이 높을수록 취업준비행동도 향상된다는 결론에 도달한다. 한편 이 같은 내용은 Lent, Brown & Hackett(1994), 진경미(2015), 이종훈·김성환(2018), 최보라·모화숙(2018), 김혜정·최정애(2020), 윤시혜·이재섭(2020), 정봉희·오지현(2021) 등 다수의 동일, 유사 선행 연구결과를 지지한다고 볼 수 있다.

넷째, 진로결정 자기효능감은 교육훈련 만족도와 취업준비행동 간의 관계를 매개하여 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 독립변수인 교육훈련 만족도와 매개변수인 진로결정 자기효능감을 동시에 투입하여 종속변수인 취업준비행동에 미치는 매개효과를 살펴본 결과 완전매개 효과를 보였다. 한편 이 같은 내용은 Tang 외(1999), 주영주·강아란·최세빈(2013), 김은선·김종표·이종찬(2018), 조현정·서보람·이현민(2020) 등 다수의 선행연구 결과를 뒷받침한다고 볼 수 있다.

다섯째, 문화지능은 교육훈련 만족도와 진로결정 자기효능감의 관계를 조절하는 것으로 나타났다. 문화지능은 문화적 다양성에 의해 특징되는 상황 속에서 효과적으로 적응할 수 있는 역량으로써(Earley & Ang, 2003) 해외취업자의 문화지능은 교육훈련 전이와 현지적응 간의 관계를 조절(임종진·윤동열·김재영, 2021)하고 문화지능은 이문화 적응과 주재원 성과에 긍정적인 연관이 있다(Nunes et al., 2017)는 유사 연구결과와 같은 맥락의 결론을 나타내고 있다.

제2절 연구결과의 시사점

1. 이론적 시사점

이번 연구의 결과를 통해 교육훈련 만족도가 취업준비행동과 진로결정 자기효능감에 정(+)의 영향을 주는 것을 살펴보고, 이들 관계에서 진로결정 자기효능감의 매개효과와 문화지능의 조절효과를 규명하였다. 이를 바탕으로 다음과 같은 이론적 시사점을 제시하고자 한다.

첫째, 교육훈련 만족도, 취업준비행동, 진로결정 자기효능감 및 문화지능의 4개 변인을 동시에 다룬 선행 연구가 부족한 가운데 그간 선행 연구들은 교육만족도와 취업준비행동의 관계(김정원·심홍보, 2018), 교육만족도와 진로결정 자기효능감의 관계(신수정·이인희, 2019), 진로결정 자기효능감과 취

업준비행동의 관계(이종훈·김성환, 2018), 교육훈련, 과업성과, 현지적응 및 문화지능의 관계(임종진, 2021) 등으로 국한되었다. 따라서 동 연구와 같이 교육훈련 만족도, 취업준비행동 등의 네 가지 변인을 한꺼번에 관계성을 종합적·체계적으로 분석한 것은 적지 않은 의의가 있다고 본다.

둘째, 진로결정 자기효능감이 교육훈련 만족도에 의해 영향 받음이 설명, 확인되었다. 그간 다수의 선행 연구들은 진로결정 자기효능감에 영향을 주는 요인으로 강점인식(이재은·조경아, 2017), 사회적 지지(문재영·정기수, 2018), 자기격려(기수연·채바울, 2019), 셀프리더십(강채미, 2021), 전공만족도(안수경·정봉희·오지현, 2022) 등을 범주로 연구되었으나 금번 연구를 통하여 교육훈련 만족도 역시 진로결정 자기효능감을 제고하는 중요 변인이 될 수 있음이 규명되었다.

셋째, 취업준비행동이 교육훈련 만족도, 진로결정 자기효능감에 의해 영향을 받음이 설명, 확인되었다. 그간 다수의 선행 연구들은 취업준비행동에 영향을 주는 요인으로 부지런함, 중요한 도전을 위한 좌절극복 변수 등을 구성하는 그릿(안정석·구영애·조아람, 2008), 전공 만족도 향상(정민주, 2014), 직업체험 만족도(이승구·오성욱, 2015), 진로탐색(서광열, 2019), Good Job 인식(이주희, 2022) 등을 범주로 연구되었으나 동 연구를 통해 교육훈련 만족도 및 진로결정 자기효능감이 취업준비행동에 영향을 끼치고 특히 진로결정 자기효능감이 교육훈련 만족도와 취업준비행동 간의 관계에서 매개효과를 나타냄을 확인하였다.

넷째, 교육훈련 만족도와 진로결정 자기효능감 간의 관계에서 문화지능의 조절효과를 검증한 결과 교육훈련 참여자의 문화지능은 부(-)적으로 조절적인 역할을 하는 것이 밝혀졌다. 이는 해외취업자의 문화지능은 해외취업 출발 전 교육훈련이 현지적응 간의 관계를 조절(임종진, 2021)한다는 최근의 동종 유사연구에 있어 문화지능의 조절효과를 재차 확인하였다는데 의의가 있다.

다섯째, 교육훈련 만족도와 진로결정 자기효능감 사이 문화지능의 조절효과에서 문화지능이 높은 집단과 낮은 집단을 비교분석한 결과 문화지능이 낮은 집단에서의 교육훈련 만족도가 진로결정 자기효능감에 미치는 효과가 크다는 것이 확인되었다. 이는 문화지능의 수준에 따라 결과변인에 미치는 영향이 다르게 나타날 수 있다는 사실을 발견한 것에 그 의의가 있다.

여섯째, 독립변인인 교육훈련 만족도와 관련하여 당해 교육훈련 프로그램의 운영주체 및 참여자가 공공기관 및 해외취업희망 청년에 대한 연구가 극히 부족한 가운데 이를 초점으로 하여 연구가 수행된 점이다. 그간 다수의 선행연구들은 대학에서 운영하는 특정학과 재학생 대상(고금자 등 2010, 이기욱 2018), 일반훈련 기관에서 운영하는 산업 종사자 대상(이수비 등, 2018), 기업체에서 운영하는 일학습병행제 참여자 대상(남성열, 2019)의 교육훈련 프로그램 참여자들의 만족도를 연구, 분석하여 왔다.

2. 실무적 시사점

첫째, 현재 극심한 청년 실업난 속에 정부의 다양한 국내·외 청년 취업지원 프로그램의 핵심 성과지표로 활용되고 있는 교육훈련 만족도를 제고하는 정책적 노력의 중요성을 확인하였다. 교육훈련 만족도 향상은 취업지원 프로그램에 참여하는 청년층의 진로결정 자기효능감과 취업준비행동 향상으로 연계되고 이는 곧 청년의 취업연계 가능성을 높이게 됨에 따라 해당 사업의 효과성에 기여할 수 있음이 실증적으로 확인된 점이다. 이는 교육훈련 만족도를 제고하기 위한 여러 정책처방들, 예를 들어 수요자 중심의 교과과정 개편, 우수 강사진 확보, 적합 시설·장비 인프라 확보 등에 지속적인 투자와 관심의 필요성을 재차 환기한 점이다.

둘째, 청년 취업지원 사업의 성과지표로서 현행 중도 탈락률, 수수료율, 교

육훈련 만족도, 취업률, 고용유지율 이외에 진로결정 자기효능감이 취업준비 행동에 영향을 미쳐 해당 사업의 정책목적 달성에 기여할 수 있음이 확인되었다. 따라서 진로결정 자기효능감을 계량적으로 측정할 수 있는 신규 지표 또한 새롭게 개발·설정될 필요가 있음이 실증적으로 밝혀졌다. 이를 위해 진로결정 자기효능감의 선행 요인으로 연구되고 있는 참여자 강점인식, 자기격려, 셀프리더십 등과 관련된 지표 개발이 시급이 뒤따를 필요가 있다고 본다.

셋째, 당해 연구 설문 응답자들이 수료한 산업인력공단 해외취업 아카데미 사업의 지속적 수행 당위성을 확보하게 된 점이다. 현재 공단 내 타 주요 해외취업 사업들(인턴, 연수, 알선, 정착지원금 사업 등)은 어학역량과 직무 경험이 최소 일정 단계 이상 청년층을 선발하여 운영하기 때문에 취업률이 상대적으로 높은데 반해, 해외취업 아카데미 사업은 해외취업 입문자 코스로 어학 내지 직무 경험이 상대적으로 열악한 청년이 대상임에 따라 근시일내 취업성과를 나타내기 곤란하다. 이런 이유로 공단 내에서도 당해 사업의 실효성에 회의감이 있어 사업 지속여부가 지속적인 쟁점이 되어왔다. 그러나, 국내 취업여건이 험난한 가운데 글로벌 노동시장 진출을 꿈꾸기 시작한 청년들을 위해 중·장기적인 시각에서 기초 필수교육인 영어 등 외국어 이력서 작성, 면접 노하우, 비즈니스 스킬, 글로벌 마인드, 이문화 교육 등은 시장실패 영역으로 정부사업으로써의 정부개입, 즉 해외취업 아카데미가 필요한 이유가 될 수 있다고 본다.

넷째, 교육훈련 만족도가 진로결정 자기효능감에 미치는 영향에 있어 참가자의 문화지능이 조절변인으로 작용됨으로 당해 교육훈련 실시에 있어 문화지능이 높은 집단과 낮은 집단을 분반하여 프로그램을 운영할 필요가 있다고 본다. 당해 연구에 따르면 문화지능이 높은 집단보다 문화지능이 낮은 집단에게 교육훈련의 효과가 높으므로 참가자 모집, 선발, 운영 등에 있어 성과제고를 위해 그룹간 차별화된 관리가 필요하다고 본다.

제3절 연구결과의 한계점, 향후 연구방향

이번 연구는 글로벌 노동시장 진출에 관심이 있는 청년층을 대상으로 실시한 해외취업 입문자 코스로서 해외취업 아카데미의 교육훈련 만족도와 취업준비행동간의 관계에 있어 진로결정 자기효능감의 매개효과, 문화지능의 조절효과를 확인했으나 동 연구의 한계점 및 향후 연구방향으로 다음과 같은 사항이 도출될 수 있을 것이다.

첫째, 다양한 교육훈련 프로그램 중 공공기관이 주관하는 해외취업지원 프로그램의 만족도를 대상으로 하였다는 점에서 정부·공공기관 외 민간 교육훈련기관 내지 기업이 운영하는 국내취업지원 프로그램, 예를 들어 일학습병행제, 국민취업지원제도(구 국비지원 취업성공패키지) 등까지 확대하여 연구결과를 보완, 검증할 필요가 있겠다.

둘째, 동 연구는 서울해외취업센터에서 진행된 교육훈련 참여자를 대상으로 만족도 조사를 실시하여 사실상 서울, 경기 수도권 참여자에 국한된 한계가 있다. 따라서 향후에는 응답자를 기타 지역까지 확대하여 응답자의 출신 지역과 무관한 연구결과의 일반화 가능성을 확인할 필요가 있다.

셋째, 동 연구의 매개 및 종속변수는 진로결정 자기효능감과 취업준비행동에 국한되었으나 동 연구결과의 취지를 양적으로 확대하고 질적으로 심화하기 위해서는 최근 교육학, 경영학 등 관련분야 학계에서 활발히 연구 중인 여타 변인들, 예를 들자면 진로준비행동, 직업탐색활동, 그릿, Good Job 인식, 진로성숙도, 취업전략 등 다양한 변인까지 외연을 확대하는 후속 이행 연구가 따를 필요가 있을 것이다.

넷째, 본 연구에서는 교육훈련 만족도와 진로결정 자기효능감 간의 문화지능의 조절효과를 분석하였다. 이는 당해 교육훈련의 참여자들이 해외취업

을 희망한다는 특성상 해외의 다양한 환경적 맥락에서 효과적으로 이문화 정보를 수집하고 해석하며 문화 다양성을 올바르게 파악하고 판단하는 능력인 문화지능을 주목하여 실증분석한 것이다. 향후 후속 연구에서는 문화지능 외에 조절변수로서 많이 주목 및 연구되어지고 있는 성격특성, 셀프리더십, 진로동기, 진로태도성숙, 성취동기 등 다양한 변인까지 확대하는 후속 이행연구가 뒤따를 필요가 있을 것이다.

참 고 문 헌

- 강유임(2021), 직업훈련기관의 교육환경특성이 교육훈련 만족도와 추천의도에 미치는 영향. 공주대학교 대학원, 박사학위 논문.
- 강채미(2021), “대학생의 학습된 무기력, 셀프리더십, 진로동기, 진로결정 자기효능감의 구조적 관계,” 『진로교육연구』, Vol 34, No 3, 1-22.
- 고금자·김수진·강희경(2010), “일 대학 간호학생의 문제중심 학습전략이 교육만족도에 미치는 영향에 관한 연구,” 『한국간호교육학회지』, 제 16권 제1호, 33-42.
- 공란란 · 김형길 · 김윤정(2017), “문화간 판매접점에서 판매원 문화지능의 조절효과,” 『Journal of Distribution Science』, 15-12, 85-94.
- 구영애 · 박수진 · 안성식(2020), “대학생의 전공 선택동기가 진로결정 자기효능감, 진로결정수준 및 진로준비행동에 미치는 영향에 관한 연구”, 『취업진로연구』, 제10권 제2호, 45-70.
- 기수연 · 최바울(2019), “대학생의 특성불안과 진로준비행동의 관계 :자기격려와 진로결정 자기효능감의 매개효과,” 『진로교육연구』, Vol 32, No 4, 93-115.
- 김경원(2018), 대학생의 진로동기와 진로태도성숙 및 진로준비행동 간의 관계에서 진로결정 자기효능감의 매개효과. 동아대학교 대학원, 박사학위 논문.
- 김나영 · 강정은(2011), “여성 평생교육참가자의 참여동기, 기관의 지원, 만족도, 학습성과 간의 관계규명”, 『한국콘텐츠학회논문지』, Vol 11, No 12, 958-968.
- 김명희(2003), DISC 행동유형에 따른 결혼만족도 및 자녀양육행동연구, 숙명여자대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김명희(2021), 전문대학 졸업자의 취업준비행동, 직무적합성, 첫일자리만족

- 간의 구조적 관계연구, 숙명여자대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김민경 · 강다이 · 신흥철(2021), “비대면 교육서비스 품질이 교육만족도, 진로결정 자기효능감, 진로준비행동에 미치는 영향”, 『관광레저연구』, 제33권 제5호, 141-160.
- 김민주 · 이희경(2014), “대학생의 강점인식이 진로성숙도에 미치는 영향 : 강점활용과 진로결정 자기효능감의 매개효과,” 『상담학 연구』, 15(5), 1811-1830.
- 김상식(2019), 농업계 특성화고와 마이스터고 학생의 취업스트레스, 셀프리더십, 진로정체감 및 취업준비행동의 구조적 관계, 순천향대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김정원 · 심홍보(2018), “NCS기반 음료자격증 교육만족도가 전공만족도 및 취업준비행동에 미치는 영향 연구”, 『문화기술융복합저널』, 4(4), 37-45.
- 김주섭(2013), “긍정심리자본이 대학생의 취업준비행동에 미치는 영향에 관한 탐색적 연구”, 『Andragogy Today』, 16(4), 31-59.
- 김지연 · 이기학(2014), “자아탄력성 및 진로결정 자기효능감이 진로준비행동에 미치는 영향, 성취동기의 조절된 매개효과 검증,” 『진로교육 연구』, 27(3), 1-25.
- 김봉환(1997), 대학생의 진로결정수준과 진로준비행동의 발달 및 이차원적 유형화. 서울대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김은선 · 김종표 · 이종찬(2018), “학점은행제 연극전공자의 진로장벽, 전공만족도, 진로결정 자기효능감, 진로준비행동 간의 구조적 관계”, 『진로교육 연구』, 31(1), 131-151.
- 김찬우 · 정현채(2020), “사회맞춤형 LINC+ 육성사업에 따른 조리실습교육환경이 교육만족도, 취업준비행동에 미치는 영향”, 『한국콘텐츠학회 논문지』, 20(12), 322-331.

- 김태석(2012), “대학생의 자기에 성향과 진로결정수준의 관계에서 진로결정 자기효능감의 매개효과,” 『아시아교육연구』, 13(4), 123-141.
- 김현정(2018), “항공서비스 관련학과의 교육환경이 교육만족, 자기효능감 및 취업준비행동에 미치는 영향에 관한 연구”, 『관광경영 연구』, 22(4), 1011-1032.
- 김혜정 · 최영기(2020), “항공서비스학과 전공학생의 사적지지, 진로결정 자기효능감이 취업준비행동에 미치는 영향에 관한 연구”, 『Tourism Research』, 45(3), 125-146.
- 김홍수(2020), 외국인 유학생의 한국어 의사소통과 전공만족도가 취업준비행동에 미치는 영향. 호서대학교 대학원 박사학위 논문.
- 나용주 · 윤병섭(2017), “셀프리더십이 진로준비행동에 미치는 영향 : 진로결정 자기효능감의 매개효과,” 『경영컨설팅연구』, 17(1), 135-150.
- 남성열(2019), 일학습병행제의 교육훈련프로그램 특성이 조직몰입에 미치는 영향. 호남 대학교 대학원, 박사학위 논문.
- 류재윤 · 이유경(2012), “청소년의 진로준비행동이 진로개발역량에 미치는 영향 : ‘사회적지지’의 매개효과를 중심으로,” 『미래청소년학회지』, 19(4), 99-116.
- 문재영 · 정기수(2018), “대학생의 기업체 예비학습 만족도와 사회적 지지가 취업전략에 미치는 영향 : 진로결정 자기효능감의 매개효과,” 『청소년학연구』, 제25권 제1호, 365-389.
- 문태원(2008), “외국어능력, 정서지능 및 국제경험이 문화지능에 미치는 영향,” 『인간발달연구』, 제15권 제2호, 123-145.
- 문학선 · 김양균(2020), “대학생의 진로스트레스가 진로결정 자기효능감, 전공만족도와 진로준비행동에 미치는 영향에 관한 연구”, 『취업진로 연구』, 제10권 제3호, 91-119.
- 문현태(2017), 해외 인턴십 특성과 참여자의 개인특성, 글로벌 역량, 고용가

- 능력 간의 관계에 관한 연구. 울산 대학교 일반대학원, 박사학위 논문.
- 박소영·정영숙(2011), “진로결정 자율성이 진로결정과 취업준비행동에 미치는 영향”, 『대학생활연구』, 17(1), 18-39.
- 박수진·안성식(2023), “대학생들의 DISC 행동유형이 전공만족, 취업준비행동에 미치는 영향에 관한 연구”, 『취업진로연구』, 제13권 제1호, 121-145.
- 박영실(2011), 서비스교육훈련이 직원만족도 및 서비스품질에 미치는 영향에 관한 연구. 숙명여자대학교 대학원, 박사학위 논문.
- 박인실·김미정(2015), “항공서비스 전공자의 전공선택 동기와 직업가치관이 전공만족과 취업준비행동에 미치는 영향”, 『관광연구저널』, 29(6), 139-151.
- 박종철·윤용보(2014), “호텔종사원이 직무환경에 따른 자기효능감이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향”, 『관광연구저널』, 제28권 제6호, 133-148.
- 서광열(2019), “대학생의 진로탐색이 진로결정과 취업준비행동에 미치는 영향”, 『취업진로연구』, 제9권 제4호, 95-114.
- 서명선(2022), “비대면 교육서비스 품질이 전공만족과 취업준비행동, 진로성숙도에 미치는 영향에 관한 연구 : 항공서비스 전공 대학생을 중심으로”, 『취업진로연구』, 제12권 제2호, 23-49.
- 서봉연·박명희·김경식(2013), “청년 대졸자의 대학만족도와 직무만족도와의 관계분석 : 취업준비행동의 매개효과를 중심으로”, 『교육학논총』, 제34권 제1호, 41-60.
- 성시온(2011), “한국어 교사의 문화지능 조사연구”, 『청소년 문화포럼』, 제28권, 81-112.
- 송윤정·조규관(2015), “대학생의 전공만족도와 학습몰입이 진로결정 자기효능감 및 진로준비행동에 미치는 영향”, 『학습자중심 교과교육연

- 구』, 15(4), 355-374.
- 신동진(2022), “커피교육서비스 품질이 교육만족도, 추천의도, 취업준비행동에 미치는 영향 : 관광·외식분야 취업준비생을 대상으로”, 『한국콘텐츠학회논문지』, 제22권 제8호, 297-306.
- 신수정, 이인희(2019), “미용 전공대학생의 미용 교육만족도가 진로결정 자기효능감과 취업 준비역량에 미치는 영향”, 『한국미용학회지』, 제25권 제2호, 446-454.
- 신용민(2008), 조직구성원의 문화지능에 관한 탐색적 연구-국내 은행권 종사자를 중심으로. 고려대학교 경영대학원 박사학위 논문.
- 심미영·김하니(2022), “다문화 승무원의 감성지능이 코칭 리더십과 친사회적 서비스 행동간에 미치는 영향 : 문화지능과 Hofstede 문화차원의 조절효과,” 『호텔관광연구』, 제24권 제4호, 41-58.
- 안성미·김경희(2018), “간호대학생의 진로결정 자기효능감, 문제해결능력 및 취업스트레스가 진로성숙도에 미치는 영향,” 『한국산학기술학회』, 제19권 제1호, 555-565.
- 안성식·박인숙(2022), “간호대학생의 간호전문직관과 직업가치관이 취업준비행동에 미치는 영향에 관한 연구,” 『취업진로연구』, 제12권 제2호, 51-71.
- 안수경·정봉희·오지현(2022), “대학생의 직업가치관이 전공만족도와 진로결정 자기효능감에 미치는 영향 : 전문대학 세무학과 전공 대학생을 중심으로,” 『취업진로연구』, 제12권 제3호, 151-173.
- 안정석·구영애·조아람(2018), “외식전공 대학생들의 그릿(Grit)이 취업동기와 취업준비행동에 미치는 영향에 관한 연구,” 『취업진로연구』, 제8권 제4호, 73-94.
- 왕신우·한수진(2022), “외국인 근로자의 문화지능, 문화적응 그리고 심리적 안녕감 간의 관계 :한국어 실력의 조절효과,” 『대한경영학회지』 제35

- 권 제4호, 739-765.
- 원형진(2022), “대학 교육서비스품질과 교육만족, 진로결정 자기효능감의 관계”, 『한국체육과학회지』, 제31권 제1호, 477-491.
- 윤시혜·이재섭(2020), “항공서비스 전공학생의 전공선택동기가 진로결정 자기효능감 및 취업준비행동에 미치는 영향”, 『관광경영연구』 23(7), 487-506.
- 윤지원·김해룡(2023), “교육훈련 만족도와 취업전략의 관계에서 자기효능감의 매개효과에 관한 연구 : 한국산업인력공단 해외취업 아카데미 수료생을 중심으로,” 『취업진로연구』, 제13권 제1호, 1-22.
- 윤창국(2022), 학습공동체 논의의 유형과 특성에 관한 연구. 서울대학교 석사학위 논문.
- 이기육(2018), “교육서비스품질과 개인적 특성이 교육만족도에 미치는 영향 -W대학 회계과정 한국학생과 중국학생의 비교,” 『세무회계연구』, 제57권, 143-163.
- 이민화(2021), 해외취업 구직자의 셀프리더십이 구직효능감과 진로준비행동에 미치는 영향. 서경대학교 일반대학원, 석사학위 논문.
- 이성식·정철영(2007), “여대생이 인식한 진로장벽과 진로결정 자기효능감 및 진로결정수준의 인과모형,” 『농업교육과 인적자원개발』, 39(4), 83-109.
- 이윤희·김지연(2019), “대학생 취업준비행동 국내 연구동향과 과제,” 『학습자중심교과 교육연구』, 제19권 제24호, 805-834.
- 이은경(2001), 자기효능감이 진로발달에 미치는 영향. 이화여자대학교 대학원 박사학위 논문.
- 이수비·안진우(2018), “서비스산업 종사자의 교육훈련이 직무성과에 미치는 영향 - 교육태도의 조절효과 검증,” 『경영과 정보연구』 제37권 제4호, 93-108.

- 이승구·오성욱(2015), “고등학생의 진로검사, 직업체험에 대한 취업목표, 취업준비행동 및 직무만족도의 인과관계 구조모형 검증”, 『진로교육연구』 28(2), 23-40.
- 이승구·이제경(2008), “한국대학생의 취업목표에 따른 취업준비행동 및 첫 직장 만족도 차이”, 『진로교육연구』 21(3), 1-25.
- 이신전(2014), “문화지능이 이문화 적응, 해외 체류만족과 직무성과에 미치는 영향 : 국제경험의 조절효과,” 『한국컨텐츠학회 논문지』, 14(11), 422-429.
- 이영미·이수영(2010), “대학 이공계열 전공 여학생의 취업준비행동 분석 : 취업 후 고용형태와 근무기관 유형을 중심으로”, 『평생교육·HRD연구』, 6(2), 77-98.
- 이재은·조영아(2017), “대학생의 강점인식과 진로준비행동의 관계 : 진로결정 자기효능감의 매개효과,” 『농업교육과 인적자원개발』 제49권 제3호, 113-132.
- 이제경(2004), 한국대학생의 취업준비행동 : 심리적 특성 및 개인배경 변인을 중심으로. 서울대학교 대학원 박사학위 논문.
- 이제경·김동일(2004), “한국대학생의 취업준비행동과 발달적 특성,” 『청소년상담연구』 제12권 제2호, 107-123.
- 이종찬(2013), “대학생의 진로결정 자기효능감에 관한 이론적 고찰 및 연구성과의 비교분석,” 『취업진로연구』 3(1), 49-69.
- 이종훈·김성환(2018), “전공만족도가 진로결정 자기효능감을 매개로 대학생의 취업준비행동에 미치는 영향”, 『평생교육·HRD 연구』 제14권 제2호, 77-96.
- 이주성(2016), “경영학 전공 대학생의 전공만족도와 진로결정 자기효능감이 진로준비행동에 미치는 영향 : 고용가능성의 매개효과”, 『상업교육연구』 30(2), 1-31.

- 이주희(2022), “대학생의 그릿, Good Job 인식이 취업준비행동에 미치는 영향 : 한국과 대만 대학생을 중심으로,” 『문화교류와 다문화교육』 제11권 제1호, 271-297.
- 이현주(2000), “대학생의 진로결정수준에 따른 인지양식 차이,” 『교육학연구』, 38(1), 235-257.
- 이혜승(2021), 항공서비스 전공자의 기본심리욕구가 취업준비행동에 미치는 영향 : 내재적 동기의 매개효과와 향상초점의 조절효과를 중심으로. 세종대학교 대학원 박사학위 논문.
- 임종진(2021), 해외취업 출발 전 교육훈련이 과업성과에 미치는 영향 : 현지 적응의 매개효과와 문화지능의 조절효과를 중심으로. 울산대학교 일반대학원 박사학위 논문.
- 임종진·윤동열·김재영(2021), “해외취업 출발 전 교육훈련 유용성이 현지적응에 미치는 영향 : 교육훈련전이의 매개효과와 문화지능의 조절효과,” 『아태연구』, 제28권 제1호, 183-215.50
- 장태정·문미경(2016), “간호대학생의 진로준비행동에 영향을 미치는 요인,” 『간호행학회지』, 22(4), 344-352.
- 정봉희·오지현(2021), “전문대학생의 자기만족, 직업가치관, 진로결정 자기효능감이 취업준비행동에 미치는 영향 : 비서학 전공 전문대학생을 중심으로,” 『취업진로연구』, 제11권 제34호, 131-152.
- 정영우(2011), “교육훈련용인이 교육훈련전이, 교육훈련만족도 및 재교육 의도에 미치는 영향,” 『한국조리학회지』, 제17권 제5호, 74-91.
- 정유리·차석빈(2008), “교육서비스품질, 학생만족 및 학교충성도간 관계연구 : 관광관련학과 특수대학원생을 중심으로,” 『대학관광경영학회 학술연구 발표논문집』, 526-535.
- 조명실(2007), “청소년의 자아정체감, 사회적지지, 진로결정 자기효능감이 진로성숙과 진로준비행동에 미치는 영향. 성균관대학교 대학원 박사학

위 논문.

- 조현정·서보람·이현민(2020), “전문대학 비서과 학생의 진로준비행동과 전공 만족도의 관계에서 진로결정 자기효능감의 매개효과에 관한 탐색적 연구,” 『취업진로연구』, 제10권 제3호, 1-21.
- 주영주·강아란·최세빈(2013), “진로교사의 지원, 진로교육 만족도, 진로결정 자기효능감, 진로준비행동과 중학생의 진로성숙도 간의 구조적 관계 규명,” 『진로교육연구』, 제26권 제4호, 25-47.
- 지계용·한진영(2016), “4년제 대학생들의 학년별 취업준비행동 비교연구-C 대학을 사례로,” 『디지털융복합연구』, 14(6), 33-41.
- 진경미(2015), “항공서비스 전공대학생의 성과목표지향성, 진로결정 자기효능감이 취업준비행동에 미치는 영향”, 『한국호텔외식 관광경영학회』, 24(6), 145-162.
- 최보라·모화숙(2018), “대학생의 전공만족도, 진로결정효능감, 대학생활적응과 취업준비행동 간의 구조적 관계”, 『학습자중심 교과교육연구』, 18(22), 939-955.
- 최윤지·한송희·공민재(2015), “귀농 교육의 만족도, 성취도, 효과성 분석에 관한 연구,” 『농촌계획』, 제21권 제1호, 51-61.
- 한수진·왕신우(2022), “주한 중국인 근로자의 문화지능과 문화적응 관계 조절요인 연구 : 인지된 문화적 거리감과 리더 정서지능,” 『문화산업연구』 제22권 제1호 151-160.
- 한예정(2014), 대학생들의 전공선택 동기와 직업가치관에 따른 수업참여도와 전공만족도, 취업준비행동과의 영향관계 연구. 경성대학교 일반대학원 박사학위 논문.
- 허영주·윤혜현(2020), “조리교육 서비스품질과 교육기관 이미지가 교육만족도, 충성도 및 행동의도에 미치는 영향”, 『Culinary Science & Hospitality Research』 제26권 제7호 210-222.

- 허형원 · 손은령(2011), “제한 중국유학생의 진로장벽, 진로결정 자기효능감, 진로준비행동의 관계,” 『진로교육연구』 24(1), 51-66.
- 황미영 · 박종운 · 이광빈(2022), “부산지역 특성화고등학생의 전공만족도와 진로결정 자기효능감 및 취업준비행동 간의 관계연구,” 『직업교육연구』, 41(1), 69-88.
- 황정희 · 임석빈(2015), “전문대학생의 진로결정수준, 고용가능성, 진로준비행동 간 관계,” 『진로교육연구』 28(2), 87-105.
- 황정희 · 김영택 · 이석근(2018), “항공서비스전공 대학생의 전공만족이 취업준비행동에 미치는 영향 : 진로장벽의 조절효과를 중심으로,” 『공공정책연구』, 25(1), 157-179.
- Alfred P.(2016), Cultural shock and reverse culture shock : The moderating role of cultural intelligence in international students' adaptation. *International Journal of intercultural Relations*. 53, 28-38.
- Aiken, L. S., West, S. G., & Reno, R. R.(1991). *Multiple regression : Testing and interpreting interactions*. Newbury Park, CA : Sage.
- Alon and Higgins(2005), Global Leadership Success Through Emotional and Cultural intelligence, *Business Horizon*. Vol. 48, 501-512.
- Ang S., Dyne, L. V., Koh C., & Ng, K.Y.(2004), The measurement of cultural intelligence. Paper presented at the Academy of Management Meetings Symposium on Cultural Intelligence in the 21st Century, New Orleans, LA.
- Ang Soon., Van Dyne, L.,(2008), *Handbook of cultural intelligence : theory, measurement and application*. NY : M.E. Sharpe
- Ang, S., & Van Dyne, L.(2015), *theory, measurement and application*.

Routledge

- Astin, A. W.(1993), What matters in college: Four critical years revisited, *The Journal of Higher Education*, 22(8), 74-75.
- Bandura, A.(1977), Self-efficacy : toward a unifying theory of behavioral change, *Psychological Review*, 84(2). 191.
- Bandura, A.(1977), *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Bandura, A.(1991), Social cognitive theory of self-regulation. *Organization behavior and human decision process*, 50, 248-287.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (2006), Career self-efficacy theory : Back to the future, *Journal of Career Assessment*, 14(1), 3-11.
- Betz, N. E., Kein, K. L., & Taylor, K. M.(1996). Evaluation of a short form of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*. 4, 47-47.
- Betz, N. E., & Voyten, K. K. (1997), Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness, *The career Development Quarterly*, 46(2), 179-189.
- Blustein. D. L. (1989), The role of goal instability and career self-efficacy in the career exploration process, *Journal of Vocational Behavior*, 35(2), 194-203.
- Brislin, R., R. Worthley, and B. Macnab (2006), Cultural intelligence : Understanding behaviors that serve people's goals, *Group & Organization Management*, 31(1), 40-55.
- Campbell, A.(1976), Identification and measurement of levels and standards of living. *The Journal of Home Economics*, 57(1), 4-63.

- Crown, K. A (2013), An empirical analysis of three intelligence, Canadian Journal of Behavioral Science. Vol 45. No 2. 105-114.
- Earley, P.C and S. Ang(2003), Cultural Intelligence : Individual interactions across cultures, Pall Alto, Calif : Standford University Press.
- Earley, P.C and Ang, S., & Tan, J. S(2006), CQ : Developing cultural intelligence at work. Stanford University Press.
- Eden, D., & Aviram, A. (1993), Self-efficacy training to speed reemployment : Helping people to help themselves. Journal of Applied Psychology, 78(3), 352-360.
- Elliott, K. M. & M. A Healy(2021), Key factors influencing student satisfaction related to recruitment and retention. Journal of marketing for higher education, 10(4), 1-11.
- Garcia, M. U.(2005), Training and business performance : The Spanish case. International Journal of Human Resource Management, 16(9), 1691-1710.
- Gist, M. E., & T. R. Mitchell.(1992), Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability, Academy of Management Review, 17(2), 183-211.
- Green, P(2014), Measuring service quality in higher education : a south african case study, Journal of International Education Research, 10(2), 131-142.
- Gushue. G. V., Scanlan K. R. L., Pantzer K. M., AND Clarke C. P (2006), The relationship of career decision-making self-efficacy, vocational identity, and career exploration behavior in african american high school students, Journal of Career Development,

33(1), 19-28.

- Hackett. C. & Betz. N. E.(1981). “A self-efficacy approach to the career development of woman”, *Journal of Vocational Behavior*, 18, 326-339.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R.(1976), *Motivation through the design of work: Test of a theory. Organizational Behavior and Human Performance*,16: 250-279.
- Hergenhahn, B. R. & Olson, M. H.(2001). *An Introduction to theory of learning*(6th ed.). 김영채 역.(2001), *학습심리학*(6판). 서울 : 박영사
- Huff, K. C., Song, P., & Gresch, E. B.(2014), *Cultural intelligence, personality and cross-cultural adjustment : A study of expatriates in Japan. International Journal of Intercultural Relations*, 38, 151-157.
- Imai, L. and M. J. Gelfand(2010), *The cultural intelligent negotiator : The impact of cultural intelligence on negotiation sequence and outcomes. Organization Behavior and Human Decision Process. Vol 112*, 83-98.
- Kanfer, R., Wanberg. C. R., & Kantrowitz, T. M(2001), *Job Search and employment : A personality-motivational analysis and meta-analytic review. Journal of Applied Psychology*, 86(5), 837.
- Kirkpatrick, D. L.(1994, 2007, 2009), *Evaluating Training Programs : The Four Levels*, San Francisco: Berrett-Koehler.
- Kumar, N., Rose, R. C., Ramalu, & Sri, S.(2008), *The effects of personality and cultural intelligence on international assignment effectiveness : A review Journal of Social Science*, 4(4), 320-328.
- Lava, J., & Wenger, E.(1991). *Situated learning : legitimate peripheral participation. Cambridge University Press.*
- Lent R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994), *Toward a unifying*

- social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-112.
- Lee, L., S. Veasna and W. Wu(2013), The effects of social support and transformational leadership on expatriate adjustment and performance. *Career Development International*. Vol 18. No 4, 377-415.
- Lent R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000), Contextual supports and barriers to career choice : A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36-49.
- Loke, E. A.(1976), The nature and causes of job satisfaction, in M. D. Dunnette(ed), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: Rand-McNally.
- Merriam, S. B., & Caffarella, R. S.(1999), *Learning in adulthood*(2nd ed.). CA : Jossey-Bass.
- Moon, H. K., Choi, b.k., & Jung, J.S(2012), Previous international Experience, Cross-cultural Training and Expatriates's Goal Orientation. *Human Resources Development Quarterly*, 23(3), DOI :10.1002/HRDQ.21131
- Ng, K. Y., & Earley, P. C. (2006), Culture intelligence : Old constructs, new frontiers, *Group & Organization Management*, 31(1), 4-19.
- Nunes, I. M., Felix, B., & Prates, L. A.(2017), Cultural intelligence, cross-cultural adaptation and expatriates performance : a study with expatriates living in Brazil. *Revista de Administracao*, 52, 21-232.
- Oliver, R. L. (1980), A cognitive Model of the Antecedents and Consequences of Satisfaction Decision, *Journal of Marketing Research*, Vol 17, 460-469.

- Ott, D. L., & Michailova, S.(2018), Cultural intelligence : A review and new research avenues, *International Journal of Management Reviews*, 20(1), 99-119.
- Redmond, M. R., Mumford, M. D., & Teach, R.(1993), Putting creativity to work: Effects of leader behavior on subordinate creativity. *Organizational behavior and human decision processes*, 55(1), 120-151.
- Rogers, C.(1969). *Freedom to learn* (1st ed.). New York : Macmillan/Merrill.
- Sahin L., and Shelley M.(2008), Considering students' perceptions : The distance education student satisfaction model. *Journal of Educational Technology & Society*, 11(3), 216-223.
- Serenko(2011), Student satisfaction with Canadian music programmers : the application of the American Customer Satisfaction Model in higher education, *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 36(3), 281-299.
- Skorikov. V.(2007), Continuity in adolescent career preparation and its effects on adjustment, *Journal of Vocational Behaviors*, 70(1), 8-24
- Soon Ang, Linn Van Dyne, Christine Koh(2007), Cultural Intelligence : its measurement and Effects on Cultural Judgement and Decision Making, *Cultural Adaptation and Task Performance. Management and Organization Review* 3:3, 335-371.
- Steffy, B. D., Shaw, K. L., & Noe, A. W.(1989), Antecedents and consequences of job search behavior. *Journal of Vocational Behaviors*, 35, 254-269.
- Tang, M., Fouad. N., & Smith, P. L., (1999), Asian Americans career

- influencing their career choices, *Journal of Vocational Behavior*, 54(1), 141-257.
- Taylor, K. M. & Betz, N. E.(1983), "Application of Self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision", *Journal of vocational behavior*, 22, 63-81.
- Templer, K. J., Tay, and N.A. Chandrasekar(2006), Motivational cultural intelligence, realistic job preview, realistic living condition preview, and cross-cultural adjustment. *Group & Organization Management*, 31(1), 154-173.
- Triandis, H.C.(2006), Cultural Intelligence in organization. *Group and Organization Management*, 31(1), 20-26.
- Youssef, C. M., & Luthans, F.(2007), Positive organizational behavior in the workplace : The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of management*, 33(5), 774-800.

Abstract

Since 1998, Korean government has been actively promoting and fostering overseas employment support projects for young people to encourage their active advancement into the global labor market beyond the physical border constraints of the domestic labor market. This is the result of a policy aimed at meeting the demand of young people seeking to enter the overseas labor market, taking note of the fact that the number of people in their 20s and 30s who want to work abroad is increasing day by day in a situation where the conditions of the domestic job market are not easy.

Accordingly, since 2015, the Human Resources Development Service of Korea under the Ministry of Employment and Labor has launched an Overseas Employment Academy, targeting young people who are interested in or wish to get a job overseas, with core curriculum including foreign language resume writing, interview know-how, business skills, global mindset, and cross-cultural education. Meanwhile, education and training satisfaction, which is used as a performance indicator of this program, is also being used as a representative performance indicator of other domestic and foreign government and private youth employment support projects.

The purpose of this study is to provide theoretical and practical implications through comprehensive research on the impact of education and training satisfaction, employment preparation behavior and career decision-making self-efficacy, which are actively being studied academically, and the moderating effect that cultural intelligence can have among these.

To verify this research purpose, the following hypothesis verification results

were confirmed using survey data from 245 overseas employment academy graduates in the second half of 2023.

First, education and training satisfaction has a significant positive(+) effect on employment preparation behavior. Secondly, education and training satisfaction has a significant positive(+) effect on career decision-making self-efficacy and thirdly, career decision-making self-efficacy has a significant positive(+) effect on employment preparation behavior. Fourth, career decision-making self-efficacy is found to have a perfect mediating effect in the relationship between education and training satisfaction and employment preparation behavior. And cultural intelligence is found to moderate the relationship between education and training satisfaction and career decision-making self-efficacy.

Through this, it was possible to derive the following theoretical and practical implications.

First of all, as a theoretical implication, it may be the first study to analyze four variables at once : satisfaction education and training satisfaction, employment preparation behavior, career decision-making self-efficacy, and cultural intelligence. As a result, education and training satisfaction can be confirmed as a leading variable that affects employment preparation behavior. In addition, career decision self-efficacy appeared to fully mediate the relationship between education and training satisfaction and employment preparation behavior, confirming the impact of the participants' career decision self-efficacy on employment preparation behavior. And plus, as a result of comparative analysis of groups with high and low cultural intelligence in the moderating effect of cultural intelligence between education and training satisfaction and career

decision-making self-efficacy, it was found that education and training satisfaction in the group with low cultural intelligence had a large effect on career decision-making self-efficacy. This is significant in that it discovered that the impact on outcome variables may vary depending on the level of cultural intelligence.

As a practical implication, it has been confirmed that career decision-making self-efficacy can influence employment preparation behavior and contribute to achieving the policy objectives of the project, indicating the need to develop new indicators that can improve career decision-making self-efficacy and further measure it quantitatively. In addition, since the cultural intelligence of participants acts as a moderating variable in the effect of education and training satisfaction on career decision-making self-efficacy, it is more effective to run differentiated programs by dividing groups with high cultural intelligence and groups with low cultural intelligence when conducting educational training.

Despite the above implications, the limitations of the research results still raised and some suggestions for future research directions are as follows. In order to ensure the universality of the research results, it is necessary to supplement and verify the research results by expanding them to include domestic employment support programs operated by private education and training institutions and companies in addition to government and public institutions. And plus, it is necessary to analyze and compare the results of respondents from regions other than Seoul and the metropolitan area, who were the respondents of this study, to check whether the research results have the possibility of generalization unrelated to the region. In order to quantitatively expand and qualitatively deepen the purpose of the research results, there are

recently variables that have been actively researched in academia in related fields such as education and management. If possible, there will be desirable to implement the follow-up research that covers various variables such as career preparation behavior, job search activities, grit, recognition of good jobs, career maturity, and employment strategies.

Topics : Education and Training Satisfaction, Employment Preparation Behavior, Career Decision-Making Self-Efficacy, Cultural Intelligence

설문지

안녕하십니까?

금번 해외취업 아카데미 과정을 수료해 주신 여러분 수고 많으셨습니다.

본 설문지는 동 프로그램의 만족도가 취업준비행동, 진로결정 자기효능감 등에 미치는 영향을 연구하기 위한 귀중한 자료로 활용될 것이며, 이를 바탕으로 보다 나은 과정을 제공하기 위한 목적으로 설계되었습니다.

설문지의 항목에는 정답이 없으므로 생각하신 바와 가장 알맞은 답변을 선택하시면 됩니다. 귀하의 설문문항에 대한 응답은 익명으로 통계 처리되며, 특정 개인 정보가 유출되는 경우는 없을 것입니다. 응답하신 사항은 오직 연구 목적으로만 사용됨을 분명히 밝혀드립니다.

귀하의 협조에 다시 한 번 진심으로 감사의 말씀을 드립니다.

※ 설문지 예제

아래의 예제에 대해 다음과 같이 답변해 주십시오.

문항예제	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
해는 동쪽에서 뜬다.	①	②	③	④	⑤

위의 문항에 전혀 동의하지 않으면 ①에, 완전히 동의하면 ⑤에 체크(✓) 하여 주시기 바랍니다.

연구자 : 울산대학교 일반대학원 HRD컨설팅학과

연구자 : 윤지원

지도교수 : 김해룡

E-mail : yudol1013@hrdkorea.or.kr

1. 다음 문항들은 **교육훈련 만족도**에 관한 질문입니다. 자신의 생각과 일치하거나 가까운 번호에 체크(✓)하여 주시기 바랍니다.

no	설문내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	해외취업센터의 교육프로그램에 만족한다	①	②	③	④	⑤
2	현재 받고 있는 교육의 성과에 대해 만족한다	①	②	③	④	⑤
3	훈련강사의 교육내용에 만족한다	①	②	③	④	⑤
4	해외취업센터의 해외취업지원 프로그램에 만족한다	①	②	③	④	⑤
5	현재 받고 있는 교육이 나에게 많은 도움이 되어 만족한다	①	②	③	④	⑤

2. 다음 문항들은 **취업준비행동**에 관한 질문입니다. 자신의 생각과 일치하거나 가까운 번호에 체크(✓)하여 주시기 바랍니다.

no	설문내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	취업을 위해서 채용공고를 자주 읽는 편이다	①	②	③	④	⑤
2	취업을 위해서 이력서나 자기소개서를 자주 작성하는 편이다	①	②	③	④	⑤
3	자기소개서, 면접, 기업소개 및 분석, 영어면접 등 취업에 필요한 관련서적을 자주 읽는 편이다	①	②	③	④	⑤
4	취업에 대비하여 토익/토익스피킹 시험이나 인적성 검사 준비 등을 철저히 하는 편이다	①	②	③	④	⑤
5	고용노동부, 워크넷 등 취업알선기관과 취업포털사이트에 회원 가입하였거나 채용관련 정보를 자주 제공받는 편이다	①	②	③	④	⑤

3. 다음 문항들은 **진로결정 자기효능감**에 관한 질문입니다. 자신의 생각과 일치하거나 가까운 번호에 체크(√)하여 주시기 바랍니다.

no	설문내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 여러 가지 전공들이 나열되어 있는 목록 중에서 내가 원하는 전공들을 선택할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 앞으로 5년간의 진로계획을 세울 수 있다	①	②	③	④	⑤
3	나는 만약 내가 선택한 전공을 공부하는데 학업상 어려움이 있을 경우, 어떤 방법들을 취할 것인지 결정할 수 있다	①	②	③	④	⑤
4	나는 나의 능력을 정확히 평가할 수 있다	①	②	③	④	⑤
5	나는 마음에 두고 있는 직업목록들 중에서 한 가지 직업을 선택할 수 있다	①	②	③	④	⑤
6	나는 선택한 전공을 성공적으로 이수하는데 배워야 할 교과목들을 알 수 있다	①	②	③	④	⑤
7	나는 나에게 이상적인 직업이 무엇인지 알 수 있다	①	②	③	④	⑤
8	나는 향후 10년간의 노동시장의 고용흐름을 알 수 있다	①	②	③	④	⑤
9	나는 내가 선호하는 생활방식에 맞는 진로를 결정할 수 있다	①	②	③	④	⑤
10	나는 나의 이력서를 준비할 수 있다	①	②	③	④	⑤
11	나는 처음 선택한 전공이 만족스럽지 않다면 전공을 바꿀 수 있다	①	②	③	④	⑤
12	나는 직업선택과 관련된 여러 가지 가치들 중에서 우선 순위를 정할 수 있다	①	②	③	④	⑤
13	나는 내가 원하는 직업의 평균수입과 연봉을 알아볼 수 있다	①	②	③	④	⑤
14	나는 진로결정을 하고 나면 그것이 잘한 결정인지 잘못된 결정인지에 대해 고민하지 않는다	①	②	③	④	⑤

no	설문내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
15	나는 내가 관심있는 분야에서 현재 일하고 있는 사람들을 만나 이야기할 기회를 가질 수 있다	①	②	③	④	⑤
16	나는 관심있는 전공이나 진로를 선택할 수 있다	①	②	③	④	⑤
17	나는 나의 적성이나 능력에 맞는 직업과 관련 있는 기관이나 기업에 대해 알아볼 수 있다	①	②	③	④	⑤
18	나는 취업면접과 관련된 절차들을 성공적으로 해낼 수 있다	①	②	③	④	⑤

4. 다음 문항들은 **문화지능**에 관한 질문입니다. 자신의 생각과 일치하거나 가까운 번호에 체크(√)하여 주시기 바랍니다.

no	설문내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 다른 문화적 배경을 가진 사람들과 교류할 때 사용하는 문화지식을 알고 있다	①	②	③	④	⑤
2	나는 익숙하지 않은 문화권의 사람들과 교류하면서 문화지식을 수정한다	①	②	③	④	⑤
3	나는 문화 간 상호작용에 적용하는 문화지식을 의식하고 있다	①	②	③	④	⑤
4	나는 다른 문화권의 사람들과 교류하면서 문화지식의 정확성을 확인한다	①	②	③	④	⑤
5	나는 다른 문화권의 사람들과 교류하는 것을 즐긴다	①	②	③	④	⑤
6	나는 익숙하지 않은 문화에서 현지인들과 어울릴 수 있다고 확신한다	①	②	③	④	⑤
7	나는 새로운 문화에 적응하는 스트레스를 다룰 수 있다고 확신한다	①	②	③	④	⑤
8	나는 익숙하지 않은 문화에서 생활하는 것을 즐긴다	①	②	③	④	⑤
9	나는 다른 문화의 쇼핑환경에 익숙해질 수 있다고 확신한다	①	②	③	④	⑤

