「취업진로연구」 제10권 제4호(통권 32호)
(사)한국취업진로학회
2020. Vol. 10, No.4, pp.099~119
DOI http://dx.doi.org/10.35273/jec.2020.10.4.005

논문접수일 : 2020년 11월 10일
최종수정일 : 2020년 12월 17일
게재확정일 : 2020년 12월 18일

전문대졸 직업적응을 위한 직업인성 척도개발 및 적용 연구

박해미 (경민대학교)* · **이혜경**(경민대학교)**

국문요약

본 연구의 목적은 전문대학생이 성공적인 직장생활을 지속시킬 수 있는 직업적응을 위한 직업인성 측정도구를 개발하여 대학의 진로 및 취업교육과 기업의 인재 선발에 활용할 수 있는 기초 자료를 제공하는데 있다.

이를 위하여 전문가를 대상으로 직업인성 측정도구의 예비문항을 일차적으로 구성하였고, 2차 예비문항 구성을 위하여 기업체 경력직 총 105명이 참여하였다. 최종 문항 구성에는 전문대학 졸업생 555명이 참여하였고, 문항 타당도 검증을 위하여 취업한 졸업생 156명이 참여하였다. SPSS 22.0과 AMOS 22.0으로 빈도분석, 요인분석, 구조방정식, 신뢰도 분석을 실시하였다.

본 연구의 결과는 첫째, 직업인성 척도는 가치체계, 능력요건, 능력, 보상체계 4가지 요인 14개 문항으로 구성되었다. 둘째, 구성된 직업인성 척도는 확인적 요인분석을 통해 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 셋째, 직업인성 척도의 전체 신뢰도는 Cronbach's α는 .763으로 나타났다. 마지막으로 개발된 측정도구가 직업만족과 이직의도와의 관계를 분석하여 타당성을 증명하였다. 따라서 직업적응을 위한 직업인성 요인은 가치체계, 능력요건, 능력, 보상체계로 구성하여 전문대학 학생들이 직업인성 척도를 활용하여 졸업이후 직업에 적응할 수 있는 취업상담과 진로지도에 활용될 수 있기를 기대한다.

주제어 : 직업인성, 직업적응, 전문대학생, 직업인성 척도.

* 제1저자, 경민대학교 유아교육과 교수; E-mail: coat96@naver.com
** 교신저자, 경민대학교 정보통신과 교수, 경기도 의정부시 서부로 545 경민대학교; E-mail: kmsc@kyungmin.ac.kr; Tel: 031-828-7500; Fax: 031-828-7504.

Ⅰ. 서 론

통계청이 2019년 10월 16일 발표한 '2019년 9월 고용동향'에 따르면 2019년 9월 취업자는 2,750만 9,000명으로 2018년 9월 보다 41만9,000명 증가하였다. 이러한 통계 결과는 취업하려는 구직자의 활발한 노력과 대졸청년층들의 취업률 향상을 위한 정부의 다양한 취업지원 정책의 결과라고 볼 수 있다. 또한 정부는 각종 대학평가지표 중 대학기본역량평가, 대학재정지원사업, 대학기관평가인증, 산학협력지원사업 등에 취업률을 주요 평가지표로 반영하여 대학 졸업자들의 취업률을 높이기 위한 정책을 다각적으로 펼치고 있다.

그러나 지금 취업률 제고라는 양적 성과와 더불어 고려해야 할 것은 실제 대학 졸업자들이 취업하여 입사 초기경력을 형성하는 과정에서 교육-노동시장간 불일치(mis-match)를 최소화하는 것이다. 2015년부터 정부는 정원 감축이 가시화되는 시점에서 각 대학의 특성화를 전제조건으로 NCS 도입을 의무화하는 방법을 마련하였다. 기업은 기존 스펙이나 학벌이 아닌 직무능력중심, 블라인드 채용을 도입하고 있다. 그러나 사회초년생의 이직률은 여전히 높다. 취업 플랫폼 잡코리아가 경력1년차 신입사원부터 10년차 이상의 직장인 총 1,397명을 대상으로 '경력연차별 이직경험'을 조사한 결과 '직장생활을 시작한 이래 회사를 한 번 이상 옮겨본 경험이 있는지'에 대해 직장인 중 90.7%가 '있다'고 응답했는데 지난 2010년 동일조사결과(75.9%)에 비해 14.8%포인트 증가한 수준이다. 또한 경력1년차 신입사원 중 이직 경험자는 77.1%로 10명중 7명이상으로 집계됐는데, 이는 10년 전(2010년) 동일조사결과(37.7%) 대비 39.4% 포인트 증가한 수준이다. 특히 직장생활을 시작한 지 3년 미만의 사회초년 시절 이직 경험자 비율이 90%를 넘어섰는데, 이는 직장생활 전·후 간의 기대 불일치 때문인 것으로 해석할 수 있다(http://www.datasom.co.kr).

이처럼 취업자들은 현재의 일자리가 평생직장이 아니며 이직을 통해 새로운 직업전환을 실행하는 추세이다. 이에 따라 우리 사회는 실업, 경력단절, 재취업 등의 과정에 성인을 위한 고용 지원체제가 필요하게 되었으며, 대학은 학생들이 넓은 맥락에서 자신의 생애주기에서 진로설계의 중요성을 인식하고, 직업인의 역할이 다른 역할들과 어떻게 상호작용하는지 생애진로의 발달과정을 돕는 노력이 필요하게 되었다(National Career Development Association, 1997). 또한 기업의 입장에서는 적합한 인재를 선발하고, 적절하게 배치하여 활용하는 것이 최대 관건이며 대학은 이를 지원할 수 있어야 한다. 또한 정부는 대학교육의 질 제고와 교육성과를 나타내는 주요 지표로 취업률과 취업유지율 활용함으로써 대학의 노력을 유도하고 있다. 따라서 대학은 학생들이 입학과 동시에 취업동기를 높이고, 지속적인 취업 유지를 위한 취업진로지도가 필요하다.

이러한 취업성공과 유지는 개인과 직업적인 환경 사이의 조화롭고, 긍정적인 관계가 중요한데 이것이 직업적응이다. 직업적응은 개인과 환경 간에는 서로 조화를 이루려는 기본 동기가 있고 이를 통해 개인의 관점에서 만족, 조직의 관점에서 충족을 이루어 가려고 노력한다는 것으로 설명할 수 있다(김지연, 2014). 즉 개인과 환경간의 조화로운 과정은 정적인 과정만이 존재하지 않고, 서로 상호작용하는 과정에서 조화를 이루려고 노력하는 역동적이면서 지속적인 과정인데 이

를 직업적응이라고 할 수 있다.

선행연구에 의하면 직업적응을 위해서는 높은 수준의 직무수행 능력과 더불어 윤리성을 겸비해야 한다(Gardner, Csikszentmihalyi, & Damon, 2001)고 하였으나 과학기술의 발달과 환경의 변화로 다른 사람들과 공감할 수 있는 능력은 낮아지고(Schwab, 2016), 오히려 개인주의로 인한 사회적 부작용과 갈등을 해결하고 대처하는 직업 인성이 더 요구되고 있다(김정민·홍아정, 2017).

최근 인성의 개념은 기존의 인간성, 인간의 도리 등으로 일반화된 인성의 개념을 기업과 사회에서 요구하는 새로운 역량으로 포괄하여 정의(고재성 등, 2009; 이철주, 2014; 도승이, 2015; 김동일 등, 2016)되고 있다. 이에 사회 구성원으로서 사회 진출을 앞둔 대학생이 다차원적인 시각에서 기업과 시민사회의 상호간 연계를 갖기 위해 필요한 것이 인성이며, 특히 기업에서 요구하는 역량과 연계된 개념으로 사용할 때 직업인성으로 보편화되고 있다(성명희·김은주, 2015; 김정민, 2019). 따라서 기업에서 직업인성을 측정할 수 있는 도구를 활용한다면 기업이 선발 및 교육 등으로 투입한 예산의 낭비와 인재의 조기이탈을 막을 수 있다.

최근 대학생을 대상으로 하는 직업인성 역량 척도개발과 타당화 연구가 진행되었고(김정민, 2019), 기업 인사담당자가 선호하는 구직자의 인성 특성을 파악하여 분류하기 시작했다(강민수, 2017). 연구의 공통점은 직업인성을 직업인으로서 갖추어야 할 기본적인 인성을 포함한 통합적 역량으로 정의하고 있다는 것이다. 특히 대학생이 필요로 하는 직업인성 역량은 개인환경, 관계영역, 사회 차원에서 발생하는 것으로 보고, 구성요인을 자기관리, 대인관계, 사회와의 상호체계 등으로 구분하였다. 대부분의 연구는 주로 4년제 대학의 재학생을 위주로 이루어졌기 때문에 전문대학생들에게 수정하지 않고 적용하기에 다소 적합하지 않으므로 전문대학생의 특성을 고려하여 전문대학을 졸업한 직장인들이 인식하는 직업적응의 추가적 요소들에 대한 탐색이 필요하다.

본 연구의 목적은 전문대학생이 성공적인 직장생활을 지속시킬 수 있는 직업적응을 위한 직업인성 측정도구를 개발하여 기업의 인재 선발과 대학의 진로 및 취업교육에 활용할 수 있는 기초 자료를 제공하는 것이다. 이를 위해 다음의 두 가지가 탐색될 것이다.

첫째, 직업인성을 특정한 상황과 직무에서 구체적인 기준으로 평가하였을 때 우수한 성과로 나타나거나 직무만족과 직업유지의 요인이 되는 개인의 기질, 동기, 지식, 자아개념, 기술 등 내적 역량으로 정의하고 전문대학 학생들을 위한 직업인성을 측정할 수 있는 척도를 개발한다.

둘째, 기업의 직무적응에 적합한 인재선발과 전문대학 대학생의 직업적응을 위한 진로 및 취업교육에 적합한 구인을 규명하고 최종 직업인성 척도를 적용해본다.

II. 이론적 배경

2.1 대학생의 직업인성에 대한 개념

전문대학의 교육목적은 전문기술을 갖춘 인력을 양성하고 육성하는데 목적이 있다. 전문대학 학생들은 4년제 대학생들과 비교해 보면 상대적으로 짧은 기간 동안 전문적인 직업 능력을 습득해야 하고, 동시에 실질적인 자신의 진로 고민을 해야 하기 때문에 4년제 대학생들과는 다른 특성이 있다. 따라서 진로 및 취업지도에서도 표준화된 인성교육이 아닌 사회 진출을 고려하고, 적용가능한 직업인성 교육이 필요하다. 대학생들은 단순 지식과 기술만이 아닌 사회의 요구를 반영한 직업인, 사회인이 되기 위한 교육을 받아야 하므로(Stone, 2014) 개인이 성장할 수 있는 기회를 제공받아야 하고, 직업에 적응하고 몰입하여 지속할 수 있는 역량을 키우는 체계적인 지도가 지원되어야 한다.

인재선발에서 중요한 기준은 인성이다. 왜냐하면 직업선택은 흥미의 표현이면서 동시에 인성의 표현이기 때문이다. 개인의 흥미유형과 직업의 일치도는 개인의 일생을 만족시킨다라는 가정하에 흥미는 능력 및 적성과 함께 진로선택에 있어서도 중요한 요인으로 작용한다(Holland, 1992)고 한다. 또한 인성적 요소가 개인에게는 직업세계로의 진출을 확대하는 기회이고, 조직차원에서는 좀 더 나은 지위를 확보하게 만들고 성공의 성과를 만들어주는 중요한 부분임을 확인함(이자형, 2014)에 따라 인성을 직업의 적응과정에서 필요한 활동과 요소로 간주하여 직업인성이라는 개념으로 접근할 필요가 있다.

직업인성이란 한 개인이 동료, 생물학적 유전, 부모, 사회계층, 문화, 물리적 환경과 같은 사회적, 역사적 요인과 개인 간의 상호작용을 통해 나타나는 독특한 성향이며 사람은 이런 성향에 따라 사고하고 인지하며 행동(박정자, 2003)으로 정의하고 있다. 반면 직업인성을 단순히 직업과 인성의 합성어로 정의내릴 경우 인성을 성격으로 간주하여 한 개인의 고유성이라는 질적인 차원에서 해석될 경우 교육과 훈련을 통한 변화와 향상이 어려울 수 있으므로 능력의 차이에서처럼 수량적 차원에서 다루는 것이 대학생들의 진로와 취업지도의 교육적 성과를 나타내는데 효과적이다.

김지연(2014)은 전문상담교사의 직업적응을 연구한 결과 학교조직풍토와 역할갈등이 주요 요인임을 밝혔고, 김소영(2007)은 정신지체장애인을 중심으로 직업적응을 연구한 결과 수행기능 지원을 위한 교육의 효과성을 증명하였다. 직업적응은 또한 직업가치와 근로연속성, 자기이미지와의 일치성 등을 통해 설명될 수 있는데(이태순, 2009; 양인정, 2010; 박영준, 2012) 이러한 연구결과들은 개인과 직업 환경의 역동과 지속적 적응과정이 관련 있음을 설명하고 있다.

특히 최근 대학생 직업인성 역량 척도개발에서 정의내린 직업인성은 직업인으로서 개인, 관계, 사회 차원에서 갖추어야 할 기본적인 인성을 포함한 인지, 정서, 행동의 통합적 역량이라고 정의하고 있다(김정민, 2019). 이러한 정의적 요인을 역량개념에 포함하기 시작한 때는 Spencer & Spencer(1993)가 정의한 이후부터 이다. 그 이후 OECD는 DeSeCo(Definition and Selection Key Competencies) 프로젝트에 동기, 자기조절, 가치를 포함시켰다(OECD, 2005), 또한 Golinkoff & Hersh-Pasek(2016)의 소프트스킬 정의와 양명주(2019)의 직업인성 구인 및 진술문 내용을 기반

으로 직업인성을 '직업에 적응과 다양한 직무수행에 필요한 비지시적 특성'으로 정의할 수 있다. 이것은 직무수행 뿐 아니라 직업적응도 직업인성의 발현 목표로 포함하고, 비지식적임과 동시에 인지적, 비인지적 요소를 포괄한다(양명주, 2020).

또한 직업인성은 직업인정이론을 통해서 설명할 수 있다. Dawis와 Lofquist(1984)는 '직업에서 요구되는 능력과 그와 관련된 개인의 능력' 그리고 '개인의 욕구와 일이 제공하는 보상과 관련된 직업가치'라는 개인과 환경의 두가지 차원에서 일치를 설명하고 있다. 직업적응이론에서는 개인과 개인이 처한 직업 환경과의 관계에서 적응의 문제를 다루고 있다. 개인과 환경은 서로 조화를 이루려고 하고, 조화를 이룬 상태를 유지하려는 기본적인 동기가 있다(김봉환 등, 2010). 직업적응의 과정을 개인과 환경이 조화를 이루려는 역동적인 노력의 과정이라고 간주할 때, 개인-환경의 적응과정에는 각각 본질적으로 지니고 있는 특질 외에도 적응방식(adjustment style)이 영향을 미치게 된다(김지연, 2014). 따라서 자기 스스로 만족하면서 회사(직장)도 만족시키는 개인은 그 직업을 계속 유지하게 된다고 설명할 수 있다. 이러한 '상호만족' 상태가 지속적으로 유지되면 일에 있어서의 생산성과 효율성을 증대시켜서 고용이 지속되게 하고, 이직하지 않고 직업을 계속 유지할 수 있게 된다. 즉, 직업적응이론은 개인의 특성에 해당하는 욕구와 능력을 환경에서의 요구사항과 연관 지어 직무만족과 직무유지(김효정, 2018)로 직업인성을 설명할 수 있다. 따라서 선택한 진로에 대해서 내면적으로 만족하는 생활을 하기 위해서는 정의적 특성과 관련한 인성과 직업선택의 관계를 충분히 고려할 필요가 있다(김미영, 2000).

본 연구에서는 직업인성을 졸업 후 직업을 획득하고, 유지하는 과정에서 개인이 가지고 있는 직업에 대한 긍정적 인식, 직업 만족을 위한 요소, 지속유지를 위한 적응력으로 정의한다.

2.2 대학생의 직업인성 척도의 구성요인

직업인으로서 직업에 적응하고, 만족하기 위해서는 무엇보다도 직업선택이 중요한데 본격적인 직업선택 실행은 일반적으로 대학 졸업을 앞둔 시기에 시도된다. 진로를 선택하는 중요한 의사결정 시기에 직면하면서 대학생들은 자신의 성격과 흥미에 맞는 직업을 선택하기보다는 취업 가능 여부를 우선 시 함에 따라 소신 있게 직업을 결정하지 못하게 되는 경우가 있으며, 이는 이직의 원인이 된다. 현재 기업의 가장 큰 고민은 직무 및 업무 부적응으로 인한 대졸 신입사원의 조기퇴사라는 점(배판섭, 2017)을 고려해 볼 때 기업은 인재를 어렵게 선발하여 교육을 시키는 데 많은 노력과 비용을 소비하고 있으나 여전히 많은 인재의 조기이탈로 막대한 경제적 손실을 감수하고 있는 것으로 보인다. 또 다른 이직 결정요인으로 직무-개인 또는 조직-개인의 불일치로 나타났는데(김재신, 2017) 이것은 직업적응이론으로 설명할 수 있다. 직업적응이론의 가장 기본적인 전제는 각 개인이 자신을 둘러싼 환경과 긍정적인 관계 맺기를 추구한다는 것이다(김지연, 2014). 특히 직업선택을 준비하는 대학생은 사회적응향상을 위해 개인이 타인과 결합되어 있으며 의미 있는 사회적 관계에 속함을 인식할 필요가 있다. 따라서 대학생의 직업인성 척도는 직업 뿐 아니라 구직을 위한 교육, 그리고 직업적응을 위해 활용될 수 있어야 한다.

직업인성을 구성하고 있는 요소를 추출하기 위해 선행연구를 고찰한 결과 <표 1>에서 직업인성 기준과 관점이 다양하게 제시되고 있다. 최현섭(1985)은 직업인성 요소로 정의적 요인을 중점으로 포함시켰고, 송인섭(1997)은 인지적 요인을 중점으로 포함시켜 대조를 이루는 것을 볼 수 있다. 김분한과 김윤숙(2005)은 인지적 요인과 함께 비현실적, 수동적 같은 직업적 요인을 함께 포함시키고 있으며, 홍광표 등(2016)은 성격적 요인을, 이종승 등(2012)은 정의적, 인지적, 사회적, 성격적 요인을 포함시키고 있음을 알 수 있다. 특히, 국가에서 NCS 교육과정 등을 강조한 시점과 맞물려 강민수(2017), 김민웅 등(2018), 김정민(2019)들의 연구에서는 직업적 요인을 강조하고 있다. 양명주(2020) 연구에서는 인지적, 비인지적 요소를 포괄하면서 역량과 인성 요인의 통합과 함께 직업과 교육의 요인을 통합하여 직업인성의 구인들을 제시하고 있다.

<표 1> 직업인성 선행연구자 및 요소

연도	연구자	직업인성 요소
1985	최현섭	성실, 명예, 전문, 단결, 봉사, 발전, 질서, 공정, 정직, , 검소, 적극성, 사명, 신용, 자율, 진취, 능률, 신념, 합리, 창의, 근면, 책임, 관용, 자아실현, 협동, 인화, 정의, 복지, 공익
1997	송인섭	사고력, 해결력, 판단력, 어휘력, 상상력, 이해력, 창의성, 추리력
2005	김분한, 김윤숙	표현력, 외향성, 창조적, 계획성, 세심함, 분석적, 신중, 즉흥적, 정서적, 관념적, 책임감, 현실적, 사회성, 자율적, 융통성, , 비현실적, 수동적
2012	이종승·지은림·도승이	주도성, 지위욕구, 사교성, 사회적 자신감, 자기수용, 책임의식, 사회화, 자기통제, 현실만족감, 포용성, 순응을 통한 성취, 독립성을 통한 성취, 분별력, 융통성, 지적 유연성, 호감성, 동조성, 공감적
2017	강민수	직업윤리, 적극적 자세, 융화력, 적응력, 업무대응력
2016	홍광표·김문길·설귀환	변화와 다양성, 성실성, 친화성, 정서불안정성, 외향성
2018	김민웅·김태훈	책임감, 노동의식, 자신감, 정직, 적응력, 의사소통, 예의, 시민의식
	전민재	직업적 소통, 직업적 협업, 조직수용, 직업윤리 및 공도체성
2019	김정민	자기관리, 개방성, 공감0소통, 시민적 덕성, 공동체 의식, 협업
2020	양명주	자기이해, 자신감, 배려, 공동체 의식, 적극성, 신뢰성, 맥락적 사고, 의사소통 능력

그러나 기존 직업인성 척도의 문제점은 첫째, 인성과 뚜렷한 차별점이 없이 직업인성을 측정하고 있다는 점이다. 연구자마다 직업인성을 바라보는 관점과 기준이 다양한데 특히 기존 직업인성 척도들은 직업기초능력이나 인적성검사(최현섭, 1985; 송인섭, 1997)와 더 가깝고, 실제로 기업이 요구하는 직업적응과 유지를 위한 탐색이 부족하다.

둘째, 직업 환경 및 사회 변화에 따라 요구되는 인재상의 변화를 선행연구를 통해 이론적 탐색을 실시하였고, 기업인사들의 의견과 자문을 통해 문항을 구성(김정민, 2019; 양영주, 2020)하였지만 대학생용 측정도구 개발의 목적에서 직업적응과 직업유지를 측정하기에는 한계가 있다.

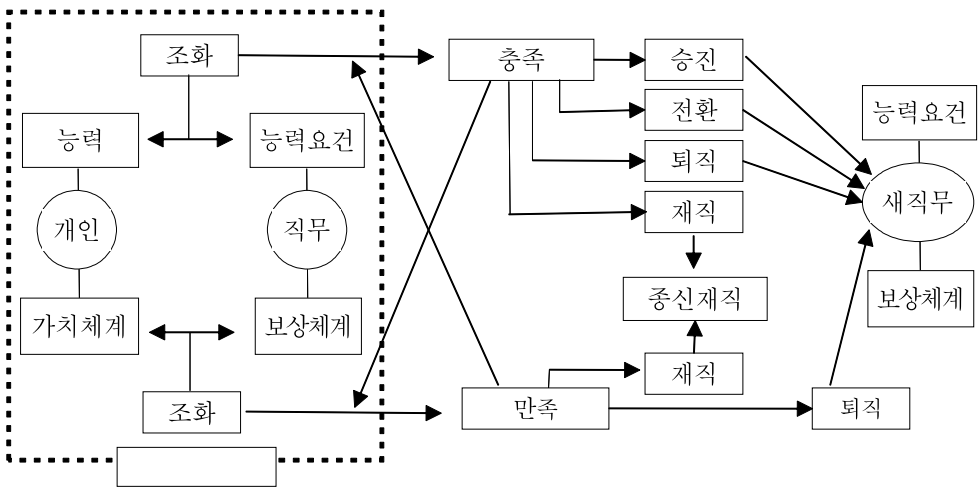
셋째, 측정도구 진단 이후 하위요인을 중심으로 활용 가능한 취업상담과 진로지도에 대한 구체적인 방안 제시가 부족하다는 점이다(강민수, 2017; 김민웅・김내훈, 2018; 전민재, 2018). 직업

인으로서 직장생활과 업무에 필요한 직업인성의 구체적인 행동과 태도를 통해 직업적응을 설명할 수 있는 구성요인이 필요하다.

마지막으로 대학생 직업인성 척도는 4년제 대학생들을 대상으로 연구하고, 개발되었기 때문에 이직률이 높고, 짧은 학업기간 동안 진로지도가 필요한 전문대학생들에게 적용가능하기에는 한계가 있다.

따라서 본 연구에서는 직업인성을 직업선택 이후에 이루어지는 적응 과정을 중요하게 보는 진로이론 즉 직업적응이론을 기반으로 직업인성 요소를 설명하고자 한다. 직업적응은 만족과 충족의 두가지 개념으로 설명할 수 있다. 만족은 조화의 내적 지표로 직업 환경이 개인의 욕구를 얼마나 채워주고 있는가에 대한 개인의 평가를 의미한다. 그리고 충족은 조화의 외적 지표로 직업에서 요구하는 과제와 이를 수행할 수 있는 개인의 능력과 관련된 개념이다(김봉환 등, 2010). 즉, 개인 욕구의 만족은 '능력'과 '가치체계'로 분류할 수 있고, 직업 욕구의 충족은 '능력요건'과 '보상체계'로 개인과 직업 환경의 조화를 나타내는 직업적응의 네가지 지표로 구성한다. '능력'은 직무 또는 업무 성과를 높이기 위한 개인의 태도를 의미하고, '가치체계'는 업무에 적극적으로 순응하고 몰입하는 과정에서의 긍정적인 태도를 의미한다. '능력요건'은 업무조율을 위해 타인의 생각이나 감정을 이해하고 존중하는데 필요한 능력을 의미하고, '보상체계'는 고성과를 목적으로 업무에 집중하고, 새로운 일을 추진하는 능력을 의미한다. 이러한 직업적응을 설명하는 개인과 직무에서의 만족과 충족의 관계는 Dawis & Lofquist(1984)의 내용을 재구성하였고, <그림 1>과 같다.

<그림 1> 만족, 충족, 직업적응의 관계



따라서 직업인성 요소는 개인의 직업적응과 환경과의 조화를 이루고 유지하는 과정으로 설명

하는 직업적응이론의 요소 즉 가치체계, 보상체계, 능력, 능력 요건으로 구성한다.

또한 기존 척도들이 4년제 대학 중심의 재학생을 다루었다면 본 연구는 그 대상을 전문대학 졸업생과 전문대학 졸업생이 입사한 기관의 인사담당자들로 한정하고, 기존의 광범위했던 문항 수로 실제적인 사용의 어려움을 보완하여 간편한 표준화도구를 개발함으로써 기업의 담당자들이나 진로 및 취업지도를 해야 하는 교육현장과 구직을 희망하는 졸업자들의 사용이 용이하도록 개발한다.

III. 실증연구

3.1 조사대상

직업인성 척도의 예비 문항을 구성하기 위하여 2019년 10월부터 12월까지 기업체에서 근무했던 인상담당자 5명을 대상으로 인터뷰를 하였다. 2020년 3월부터 5월까지 1차 예비문항 중 현재 기업체에 근무하는 직장인 105명을 대상으로 2차 예방문항을 구성하였고, 2020년 7월부터 9월까지 최종 척도개발을 위하여 전문대 졸업생 555명을 조사하여 분석하였다. 또한 2020년 10월 11일-10월 30일까지 척도의 타당성을 확인하기 위하여 재직 중인 156명을 대상으로 조사하였다.

3.2 자료처리

첫째, 예비문항 추출과 구성을 위하여 기업체에서 15년 이상의 인사담당자 5명에게 “직장에 근무할 때 중요한 직장인의 태도는 무엇인가?”, “직업인에게 필요한 역량은 무엇인가?” “과거 또는 현재 직업에 대한 가치는 어떠한가?”의 질문을 통해 직업인성의 개념을 조사하였다.

둘째, 직업인성 척도의 1차 문항 분석은 직업인성을 설명하는 문항들로 분류하였고, 선행연구들에서 사용한 문항들을 참고로 1차 예비 117개 문항을 구성하였다.

셋째, 현재 재직 중인 105명을 대상으로 설문조사를 실시하여 직장 근무를 지속하고, 적응하는데 필요한 능력, 보상체계, 요구되는 능력, 가치의 중요도를 측정하였다. 문항간의 상관정도를 검토하여 불필요한 문항을 제거하였다. 특히 척도의 문항 중 평균과 표준편차를 고려하였다. 평균값이 너무 크거나 작은 문항이면서 표준편차가 작은 문항은 삭제하였다. 평균값이 양극단 값으로 나타났다면 변별력이 낮은 문항이고, 표준편차가 작으면 대부분의 응답자가 비슷하게 응답하였으므로 변별력이 낮은 문항으로 간주한다(엄명용·조성우, 2005).

넷째, 졸업생 555명에게 직업인으로서 태도, 인식에 대한 역할과 행동을 살펴보았고, 직업인성 구성요인을 살펴보기 위해, 탐색적 요인분석을 실시하였다. 요인분석은 주성분 분석으로 분석하였고, 회전방식은 베리맥스를 이용하였다. 영역 문항 중 상관행렬과 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)

측정치를 통해 요인분석의 적절성을 판단하였다.

다섯째로 탐색적 요인분석에서 얻어진 20개 직업인성 문항들의 요인구조 적합성을 알아보기 위하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 확인적 요인분석 결과를 통해 모형의 타당도를 분석하였고, 측정도구의 잠재적 개념을 측정항목이 어느 정도 정확하게 설명하고 있는가를 분석하였다. 또한 통계적으로 유의한 적합도 유지와 Chi-Square값을 줄이기 위해 수정지수(Modification Indices)의 누적합계가 최대로 되는 오차항과 그에 해당하는 변수(문항)를 찾아 문항을 삭제하였다(조철호, 2014). 통계분석은 SPSS 22.0 Amos 22.0을 이용하였다.

마지막으로 개발된 14개 척도의 타당도를 분석하기 위해 추가로 졸업생 중 직장에 근무하고 있는 직장인들 156명을 대상으로 직업만족도, 이직의도와의 관계를 살펴보았다.

<그림 2> 자료처리 절차

분석방법	주요내용
직업인성 개념 정의 : 전문가 인터뷰	긍정적 인식, 만족, 지속유지를 위한 적응력
▼	
직업인성 문항 추출 : 선행연구 및 문헌 고찰	117개 예비 문항 구성
▼	
직업인성 문항 통계(문항간 상관관계, 평균값, 표준편차) 분석 : 직장인 대상 조사	47개 문항 추출
▼	
탐색적 요인분석 : 직업인성 문항 구성	20개 문항 측정모형 구성
▼	
확인적 요인분석 : 직업인성 척도 문항 타당성 검증	14개 문항 수정모형 최종 구성
▼	
직업인성 척도 타당도 검증	직장인 대상 직업만족, 이직의도와 직업인성 관계

Ⅳ. 실증분석 결과

4.1 조사대상자의 특성

직업인성 측정도구 개발을 위한 차염 대상자의 분포는 <표 2>와 같다. 1차 예비문항 구성은 총 5명으로 남성 2명, 여성 3명이고, 2차 예비 문항 구성은 현재 기업체 경력직 남성 48명, 여성 57명으로 나타났다. 최종문항 구성을 위해 졸업생 중 남성은 321명, 여성은 234명으로 조사되었고, 문항 타당도 검증을 위한 추가로 조사한 취업한 졸업생은 남성 77명과 여성 79명으로 나타났다.

<표 2> 성별에 따른 조사대상자 분포

구분	1차 예비문항 구성	2차 예비문항 구성	최종문항 구성	문항 타당도 검증	계
계	5명	105명	555명	156명	821명
남성	2명	48명	321명	77명	448명
여성	3명	57명	234명	79명	373명

4.2 직업인성 척도 하위 항목 구성

직업인성 척도를 구성하기 위해 기존의 직업인성과 관련된 연구들과 기업사담당가(업무 담당자 등)를 대상으로 1차 예비 문항 117문항을 추출하였다. 기업체 재직중인 대상자 105명에게 직장 적응 및 직업유지를 위한 중요도를 통해서 가장 중요도가 높은 문항 47개 문항을 선정하였고, 정리한 결과는 <표 3>과 같다.

<표 3> 직업인성 척도 문항 내용

문항 내용
1. 업무 외 시간에 전화가 오더라도 전화를 받고 응대한다.
2. 현 상황에 만족하지 않고, 또 다른 뭔가를 시작한다.
3. 부서에서 갈등이 생기면 문제의 원인을 찾으려고 노력한다.
4. 장애인 직원과도 함께 일하면서 업무의 효율성을 높이기 위해 노력한다.
5. 평소 조직적이고 체계적으로 일한다.
6. 비윤리적인 상황이 발생되면 주변사람들과 소통하면서 문제를 해결하려고 한다.
7. 일이 끝나면 구두로라도 업무보고를 한다.
8. 부족한 능력을 개발하기 위해 자기 시간을 내어 학습한다.
9. 평소 업무와 관련된 일은 적극적으로 한다.
10. 평소 일을 할 때 어떤 일이 주어져도 적극적으로 일을 한다.
11. 문제를 해결할 때 대체로 한 가지 답이 아닌 여러 가지 방법들을 찾아보려고 노력한다.
12. 팀 전체를 위한 이득이 된다면 양보하는 하는 것이 익숙하다.
13. 일을 할 때 다른 사람들보다 열정적으로 일을 한다.
14. 어떤 어려운 문제가 발생하면 더 큰 문제가 발생하기 전에 상사에게 이야기한다.
15. 실수하더라도 다음에 더 잘할 수 있는 기회가 있다고 긍정적으로 생각한다.
16. 직무를 수행하면서 발생하는 상황이나 선택 등에서 도덕성을 지키는 일이 매우 중요하다고 생각한다.
17. 일이 끝나면 시간이 걸리더라도 업무결과를 작성하고 보고한다.
18. 자기 자신이 어떤 분야에서 일하고 싶은지 정확하게 알고 있다.

24. 중요한 일을 시작할 때 다른 사람들의 의견을 중요하게 생각한다.
25. 각 사람들의 다양성을 존중한다.
26. 시간이 무척 오래 걸리더라도 제대로 마무리하기 위해 노력한다.
27. 모르는 사람과도 인사를 잘 한다.
28. 부족한 능력을 개발하기 위해 자기개발 목표를 가지고 있다.
29. 스스로 일을 계획해서 처리한다.
30. 팀원들의 아이디어 제안을 잘 받아들인다.
31. 시간 내에 일이 끝나면 다른 사람들의 일도 돕는다.
32. 화가 난 고객을 응대할 때 그저 다양한 사람들이 있다고 생각하고 긍정적으로 대응한다.
33. 업무를 처리할 때 업무 성과 기록을 뛰어넘기 위해 노력한다.
34. 얘기가 재미없더라도 끝까지 들어준다.
35. 약속 시간을 반드시 지키기 위해 약속 시간 내에 도착한다.
36. 서로 의견이 다를 때 의견 조율을 위해 노력한다.
37. 어떤 분야를 잘 할 수 있는지 스스로 알고 있다.
38. 주위 동료가 불편한 업무가 있다면 잘 처리할 수 있도록 주위 사람들을 독려하여 함께 처리해 준다.
39. 새로운 업무를 맡게 되면 담당자에게 물어본 후 일을 처리한다.
40. 업무를 선택할 때 효과성과 위험성을 동시에 고려하여 일을 한다.
41. 맡은 업무가 끝나지 않아도 다른 직원에게 급한 일이 생기면 돕는다.
42. 대체로 어려운 일이더라도 미루지 않는다.
43. 업무와 관련한 일을 시작하면 기한내에 처리한다.
44. 직장에서 대화할 때 존댓말을 주로 사용한다.
45. 일을 성공적으로 처리하기 위해 현재 하고 있는 일에 신념을 가지고 열심히 한다.
46. 업무를 하고 난 후 어느 정도 성과가 있었는지 피드백을 받는 것을 좋아한다.
47. 중요한 것부터 효율적으로 처리하여 업무를 성공적으로 마무리 한다.

직업인성 예비문항을 하위 항목으로 구성하기 위하여 첫째, 분석자료의 분포특성을 살펴보기 위해 정규성(첨도와 왜도)과 다중공선성(상관관계)을 살펴보았다. 첨도의 절대값이 10보다 크지 않고, 왜도의 절대값도 3보다 크지 않아 좌우대칭이 정규성을 유지하고 있는 것으로 나타났다. 둘째, 문항의 변별도를 살펴보기 위하여 상관관계를 분석하였는데 모두 양의 상관관계로 나타났다. 셋째, 탐색적 요인분석을 통해 요인들의 하위 구성요소를 살펴보았다. 4개 구성 요인 내에 요인계수 값이 5.0미만이거나 다른 요인의 요인계수 값과 차이가 나지 않는 문항을 제거하여 최종 20개 문항으로 구성하였다 결과는 <표 4>와 같다.

<표 4> 탐색적 요인분석 결과

구분	구성요소			
	가치체계	능력요건	보상체계	능력
30. 팀원들의 아이디어 제안을 잘 받아들인다.	.698	.165	-.055	.155

23. 고객이 담당업무 외의 일을 물어본다면 아는 범위 내에서 해결해 주려고 노력한다.	.524	.307	.067	.082
38. 주의 동료가 불편한 업무가 있다면 잘 처리할 수 있도록 주위 사람들을 독려하여 함께 처리해 준다.	.490	.193	.102	.164
29. 스스로 일을 계획해서 처리한다.	.483	.112	.204	.088
35. 약속 시간을 반드시 지키기 위해 약속 시간 내에 도착한다.	.481	-.033	.334	-.025
43. 업무와 관련한 일을 시작하면 기한내에 처리한다.	.433	.407	.143	.054
40. 업무를 선택할 때 효과성과 위험성을 동시에 고려하여 일을 한다	.433	.244	.063	.139
12. 팀 전체를 위한 이득이 된다면 양보하는 하는 것이 익숙하다.	.381	.343	.166	-.035
32. 화가 난 고객을 응대할 때 그저 다양한 사람들이 있다고 생각하고 긍정적으로 대응한다.	.354	.305	.069	.206
45. 일을 성공적으로 처리하기 위해 현재 하고 있는 일에 신념을 가지고 열심히 한다.	.339	.305	.247	.128
4. 장애인 직원과도 함께 일하면서 업무의 효율성을 높이기 위해 노력한다.	.307	.123	.066	.138
44. 직장에서 대화할 때 존댓말을 주로 사용한다.	.204	.611	.063	.066
39. 새로운 업무를 맡게 되면 담당자에게 물어본 후 일을 처리한다.	.239	.602	.030	.057
14, 어떤 어려운 문제가 발생하면 더 큰 문제가 발생하기 전에 상사에게 이야기한다.	-.035	.601	.128	.010
46. 업무를 하고 난 후 어느 정도 성과가 있었는지 피드백을 받는 것을 좋아한다.	.013	.599	.006	.127
36. 서로 의견이 다를 때 의견 조율을 위해 노력한다.	.309	.527	.071	.113
25. 각 사람들의 다양성을 존중한다.	.339	.470	.027	.106
18. 자기 자신이 어떤 분야에서 일하고 싶은지 정확하게 알고 있다.	.143	.456	.201	.155
37. 어떤 분야를 잘 할 수 있는지 스스로 알고 있다.	-.022	.428	.223	.263
34. 얘기가 재미없더라도 끝까지 들어준다.	.332	.412	-.028	.084
27. 모르는 사람과도 인사를 잘 한다.	.085	.383	.315	.165
47. 중요한 것부터 효율적으로 처리하여 업무를 성공적으로 마무리 한다.	.074	.366	.181	.251
3. 부서에서 갈등이 생기면 문제의 원인을 찾으려고 노력한다.	.287	.336	.088	.147
20. 갑자기 퇴근 전까지 마무리해야 하는 일이 생겨도 꾸준히 일을 처리한다.	-.100	-.085	.622	.071
31. 시간 내에 일이 끝나면 다른 사람들의 일도 돕는다.	.180	.129	.565	.070
42. 대체로 어려운 일이더라도 미루지 않는다.	-.020	.007	.556	.326
8. 부족한 능력을 개발하기 위해 자기 시간을 내어 학습한다.	.179	.040	.548	.246
17. 일이 끝나면 시간이 걸리더라도 업무결과를 작성하고 보고한다	.147	.178	.543	.099
5. 평소 조직적이고 체계적으로 일한다.	-.050	.042	.493	.299
9. 평소 업무와 관련된 일은 적극적으로 한다.	.367	-.019	.488	.284
41. 맡은 업무가 끝나지 않아도 다른 직원에게 급한 일이 생기면 돕는다.	.017	.163	.473	-.063
28. 부족한 능력을 개발하기 위해 자기개발 목표를 가지고 있다.	.084	.252	.445	.252
22. 프로젝트를 실행할 때 대체로 다른 사람들과 함께하는 것을 즐겨한다.	.192	.206	.429	-.086
7. 일이 끝나면 구두로라도 업무보고를 한다.	.213	.157	.394	.007
11. 문제를 해결할 때 대체로 한 가지 답이 아닌 여러 가지 방법들을 찾아보려고 노력한다.	.247	.109	-.071	.579
2. 현 상황에 만족하지 않고, 또 다른 뭔가를 시작한다.	.047	.191	.152	.568
33. 업무를 처리할 때 업무 성과 기록을 뛰어넘기 위해 노력한다.	.039	.113	.173	.557

15. 실수하더라도 다음에 더 잘할 수 있는 기회가 있다고 긍정적으로 생각한다.	.113	.224	.323	.366
26. 시간이 무척 오래 걸리더라도 제대로 마무리하기 위해 노력한다.	.150	.132	-.126	.191

4.3 최종 직업인성 척도의 타당도 검증

4.3.1 최종 직업인성 척도의 타당도 검증

4.3.1.1 직업인성 문항 확인적 요인분석

확인적 요인분석의 대상인 20개의 문항은 4가지 하위척도로 구성하였고, 카이자승값은 p-value가 .05이상인 경우 적합도가 좋은 것으로 판단해 왔지만 카이자승은 표본 크기의 영향을 많이 받기 때문에 단지 참고용으로만 이용한다(배병렬, 2006). 비록 적합도중 카이자승의 결과는 χ^2=425.613(df=164, p=.000), 표준적합도(NFI)=.823, 비교적합도(CFI)=.882, TLI(Tucker-Lewis index)=.863, 개량화오차평균(RMSEA)=.054이면서 90%신뢰구간에서 .048~.060으로 나타났다. GFI, CFI, IFI, NFI가 모두 0.9미만으로 대부분의 지수가 기준을 충족시키지 못하고 있으며 RMR만 0.05보다 작아 기준을 충족시키고 있다. 따라서 전반적으로 자료가 현재의 모형에 적합도가 낮다고 볼 수 있다(Joreskog & Sorbom, 1993).

측정도구의 타당성 높은 모형을 위하여 수정지수(MI)를 통해 타당성이 떨어지는 변수를 제거하여 측정모형을 개선시키는 작업을 수행하였다. 6개 문항(30번, 39번, 14번, 20번, 11번, 2번)을 제거하여 총 14개 문항으로 구성하였고, 수정모형 적합도는 <표 5> 와 같다. 즉 수정모형에서의 적합도중 카이자승의 결과는 χ^2=146.039(df=71, p=.000), 표준적합도(NFI)=.890, 비교적합도(CFI)=.939, TLI(Tucker-Lewis index)=.922, 개량화오차평균(RMSEA)=.044이면서 90%신뢰구간에서 .034~.054으로 나타났다. 측정모형 보다 GFI, CFI, IFI, NFI가 모두 증가하였고, NFI를 제외하고는 모두 0.9이상으로 지수가 기준을 충족하는 것으로 나타났다.

<표 5> 직업인성 측정모형 및 수정모형 적합도

모형	chi-suqare(χ^2)	GFI	TLI	CFI	NFI	RMSEA	
						지수	구간(90%)
측정모형	425.613 (df=164, p=.000)	.930	.863	.882	.823	.054	.048 ~ .060
수정모형	146.039 (df=71, p=.000)	.964	.922	.939	.890	.044	.034 ~ .054

요인계수(표준화 계수)와 요인 간 상관과 관련된 수치들을 살펴보면 <표 6>과 같다. 변수 간 관계를 나타내는 통계값은 공분산과 상관이 있는데 공분산은 상관계수의 비표준화된 값을 의미

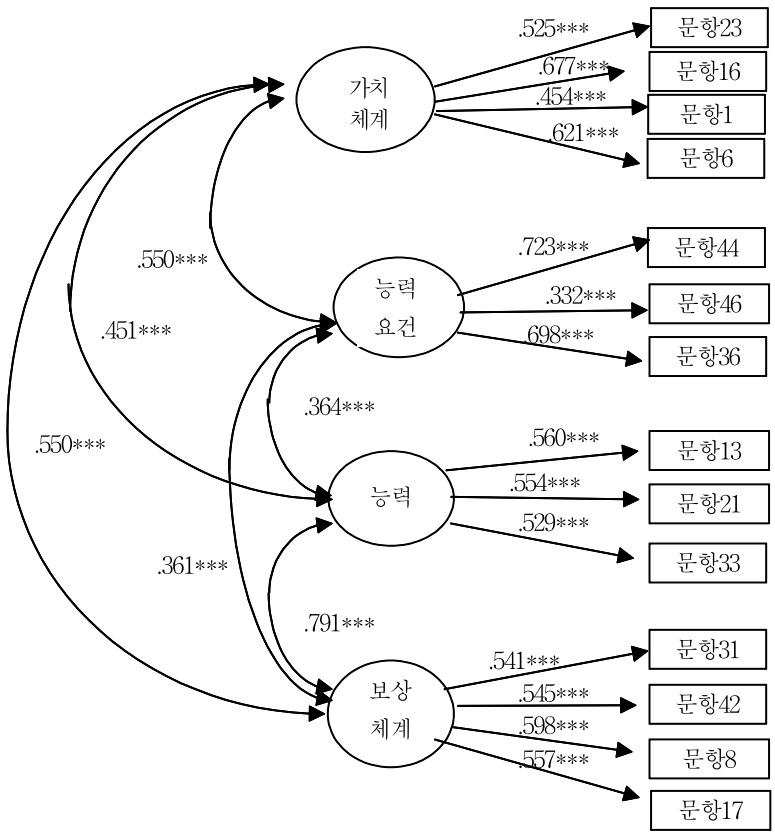
하고, 상관계수는 공분산을 표준화한 값으로 나타낼 수 있다. 분석한 결과 요인 간 상관의 통계적 유의성을 알 수 있는데 기각비율 값이 1.96이상이고, 유의미한 정도가 p-value=.000으로 나타났다. 4가지 요인과 각각 문항들 간의 요인계수 범위는 .332에서 .723이고 유의미한 정도는 p-value=.000으로 나타났다.

<표 6> 직업인성 최종모형 분석 결과

구분	번호	문항내용	비표준화 계수	C.R.	표준화 계수
가치 체계	23	고객이 담당업무 외의 일을 물어본다면 아는 범위 내에서 해결해 주려고 노력한다.	1.000		.525
	16	직무를 수행하면서 발생하는 상황이나 선택 등에서 도덕성을 지키는 일이 매우 중요하다고 생각한다.	1.500	9.163	.677
	1	업무 외 시간에 전화가 오더라도 전화를 받고 응대한다.	1.059	7.482	.454
	6	비윤리적인 상황이 발생되면 주변사람들과 소통하면서 문제를 해결하려고 한다.	1.283	8.926	.621
능력 요건	44	직장에서 대화할 때 존댓말을 주로 사용한다.	1.000		.723
	46	업무를 하고 난 후 어느 정도 성과가 있었는지 피드백을 받는 것을 좋아한다.	.420	6.208	.332
	36	서로 의견이 다를 때 의견 조율을 위해 노력한다.	.916	9.311	.698
능력	13	일을 할 때 다른 사람들보다 열정적으로 일을 한다.	1.000		.560
	21	현재 업무 또는 직장에서 새로운 방법이나 기법을 찾아보려고 노력한다.	.964	8.265	.554
	33	업무를 처리할 때 업무 성과 기록을 뛰어넘기 위해 노력한다.	.981	8.067	.529
보상 체계	31	시간 내에 일이 끝나면 다른 사람들의 일도 돕는다.	1.000		.541
	42	대체로 어려운 일이더라도 미루지 않는다.	1.124	8.479	.545
	8	부족한 능력을 개발하기 위해 자기 시간을 내어 학습한다.	1.076	8.890	.598
	17	일이 끝나면 시간이 걸리더라도 업무결과를 작성하고 보고한다.	.977	8.397	.557

<그림 3>은 이론적 잠재변수 개념을 하위 측정변수들이 잘 반영하고 있는지를 도식화한 것이다. 그림에서 잠재변수 즉 직업인성을 4가지 요인으로 “가치체계”, “능력요건”, “능력”, “보상체계”간의 유의수준은 모두 통계적으로 유의한 것으로 나타나 각 요인들은 서로 상호연관성이 있음을 증명하고 있다.

<그림 3> 직업인성 척도 최종모형



4.3.1.2 최종 직업인성 척도의 신뢰도 검증

최종 직업인성 척도의 하위항목 신뢰도와 전체 신뢰도를 살펴보면 다음 <표 7>과 같다. 직업적응을 위해 직업인성을 설명하고 있는 14개 문항 전체의 신뢰도 수준은 Cronbach's α=.763으로 나타났다.

<표 7> 측정변수의 요인별 항목신뢰도

구 분	요인별 항목신뢰도
가치체계	.654
능력요건	.589

4.3.2 측정도구 적용 가능성

개발된 측정도구의 적용 가능성을 증명하고자 전문대학을 졸업하여 재직 중인 직장인을 대상으로 직업만족, 이직의도, 직업인성과의 관계를 살펴보았다. 이를 위해 집단에 따른 평균값을 분석한 결과 <표 8>과 같다. 직업만족은 현재 직업에 대해 어느 정도 만족하는지에 따라 4개 집단으로 분류하였다. 즉 “매우 만족” 집단, “만족” 집단, “불만족” 집단, “매우 불만족” 집단으로 분류하였다. 이직 의도는 현재 이직 의도 여부를 질문하여 “있다” 집단과 “없다” 집단으로 분류하였다.

직업인성의 구성요인과 전체 직업인성의 차이는 통계적으로 모두 유의한 것으로 나타났다. 즉 만족한다고 응답한 집단이 그렇지 않은 집단보다 직업인성 점수가 모두 낮게 나타났다. 이러한 통계적인 유의미한 결과를 통해서 직업만족이라는 직장환경과 자신의 능력에 대한 긍정적인 태도를 직업인성의 구성요인으로 설명할 수 있고, 선행연구 연구결과(이태순・전덕순, 2008; 양인정, 2010; 박영준, 2011)를 지지함으로써 측정도구로서 타당성을 증명하였다

<표 8> 직업만족, 이직의도에 따른 직업인성 평균값 분석

구분		가치체계	능력요건	능력	보상체계	직업인성
직업만족	매우 불만족	2.83	2.67	2.44	2.42	2.59
	불만족	3.00	3.17	2.62	2.65	2.86
	만족	3.26	3.33	3.01	2.97	3.14
	매우 만족	3.34	3.50	3.08	2.99	3.23
통계값		F=7.039***	F=9.748***	F=9.169***	F=6.680***	F=17.518***
이직의도	있다	3.20	3.27	3.01	2.95	3.10
	없다	3.25	3.40	2.89	2.86	3.10
통계값		t=-.793	t=-2.153**	t=1.514	t=1.273	t=.143

※ *p<0.1, **p<0.05, ***p<0.01

그러나 이직의도에 따른 직업인성은 능력요건 외에는 유의미한 결과를 나타내지 않았다. 즉 이직의도가 있는 집단이 그렇지 않은 집단보다 능력요건 수준이 더 낮은 것으로 해석할 수 있다. 이직의도가 개발된 직업인성 척도의 모든 구성요인과 직접적으로 관련은 없지만 대체로 이직의도는 자신의 가치를 높이기 위한 기술습득, 자아실현, 새로운 목표 추구라는 내적 동기와 진로발달에 따른 진로수정이 일어날 수 있기 때문에 향후 직업인성과 직접 또는 간접적으로 관련있는 요인들과의 관계를 통해서 연관성을 살펴볼 필요가 있다.

Ⅴ. 결론 및 논의

본 연구의 목적은 전문대학생이 성공적인 직장생활을 위해 직업적응에서 필요한 직업인성 측정도구를 개발하고 타당화하여 진로 및 취업교육과 기업의 인재 선발에 활용할 수 있는 기초 자료를 제공하는데 있다. 본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 직업인성의 구인을 탐색하기 위해 직업인성 요인을 가치체계, 능력, 능력요건, 보상체계로 가정하고 문항을 개발하여 요인분석을 실시한 결과 4가지 요인이 추출되었다. 요인1(가치체계는)은 업무에 적극적으로 순응하고, 몰입하는 긍정적인 태도로 자신의 업무와 개인의 가치를 향상하는 태도이다. 요인2(능력요건)은 업무조율을 위해 타인의 생각이나 감정을 이해하고 자신의 의견을 표현하는 능력이다. 요인3((능력)은 맡겨진 업무를 적극적으로 처리하고 능력개발을 위해 지속적으로 학습하려는 능력이다. 마지막으로 요인4(보상체계)는 업무에 집중하고 새로운 일을 추진하는데 끊임없이 노력하여 고성과를 창출함으로써 금전적 및 비금전적 보상의 기준을 마련하는 태도이다. 이러한 요인들은 직업적응력을 향상시킬 수 있는 기준이 되고, 향후 구체적인 방법으로 지도할 수 있을 것으로 기대한다.

둘째, 4가지 요인구조들은 통계적으로 유의미하며 <표 5>에 의하면 TLI, CFI, NFI, RMSEA도 양호한 것으로 나타났다. 이러한 점에 비추어 본다면 본 연구에서 개발한 직업인성 척도의 모형은 적합하다고 할 수 있다. 또한 척도의 타당도를 높이기 위해 기업체 인사와 취업자를 대상으로 문항을 구성하고, 예비 문항을 추출하는 과정을 거쳐 척도를 구성하는 노력을 하였다. 또한 직업만족과 이직의도와의 관계를 분석하여 타당성을 증명하였다.

본 연구는 다음과 같은 것에 초점을 두고 연구되었다. 첫째, 전문대학생에 적합한 직업인성척도를 개발하는 것이다. 둘째, 전문대학 졸업생, 경력자 및 그 학생이 취업한 기관의 인사담당자를 대상으로 요인이 개발되었다. 셋째, 직업인성 척도를 직업적응이론을 기반으로 4가지 구성요인 즉 가치체계, 능력, 능력요건, 보상체계로 구성하였다. 넷째, 최소화된 문항 개발로 표준화된 도구를 개발하는데 초점을 두었다는 것이다.

연구에서 나타난 결과를 토대로 이론적 시사점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 기업체 인사와 재직 중인 직원들을 대상으로 체계적 조사와 직업적응이론 고찰 결과를 토대로 직업인성의 학제적 접근과 직업 세계에서의 실천적 접근을 통해 직업인성 에 대한 개념을 구체화 하였다. 현재 국내 기업의 큰 고민은 3년 이내에 신입사원들이 조기 퇴사하는 경향이 점점 증가하고 있다는 점이다. 계획된 직업전환이 아닌 구조적인 힘에 의해 진로를 수정할 수밖에 없는 '비자발적 전환'을 충분히 설명하지는 못하는 현 상황(임금희, 2015)에서 향후 진로전환을 준비하는 재직자들과 취업을 준비하는 학생들을 위한 자가진단 검사로 활용하여 자기이해 및 분석을 위한 자료로 활용되기를 기대한다.

둘째, 척도의 내용이 직무수행과 능력을 나타내는 문항이 아닌 상황과 실무현장에서 다양하게

일어날 수 있는 사례중심으로 문항을 구성하여 향후 진로지도 프로그램 개발을 위한 기초자료를 제공하였다. 특히 문항 수가 상대적으로 적고, 참여시간에 대한 부담감이 낮아 집중해서 응답할 수 있다는 것이 장점이다. 그러나 문항수가 적어서 척도의 문항이나 하위영역이 측정하려는 구인을 정확히 반영하지 못할 수도 있다는 한계를 보완하기 하기 위해 2차례에 걸친 예비문항 추출과 최종문항 구성 그리고 개발된 측정도구의 타당성 검토에 기업의 인사담당자, 재직자, 졸업생들에게 의견을 수렴하여 분석하였다. 최소화된 문항 개발로 표준화된 도구를 개발하는데 초점을 둔 데에 의의가 있다.

셋째, 기업에 필요로 하는 인재를 선발하고, 적절히 배치하여 활용하는 것은 매우 중요하며 특히 직업인성이 강조되고 있다. 또한 직무수행은 개인의 능력 뿐 아니라 동기와 기질적인 요인에 의해서도 결정된다. 따라서 직업인성은 직무수행에도 영향을 미치는 요인이 될 수 있다는 점을 감안하여 대학생 직업인성 역량과 관련된 지속적인 연구의 필요성을 제안한다.

연구결과와 논의 토대를 다음과 같은 실무적 시사점을 제공할 수 있다.

첫째, 전문대학 졸업생들을 위한 직업인성 척도는 전문대학생 특성을 반영하여 직업적응 요소로 구성하였고, 4가지 요인별로 진로 및 취업교육을 위한 자료로 제공할 수 있다는 점에 의의가 있다. 직업적응은 개인의 능력과 환경이 얼마나 일치하고, 미충족과의 차이에 따라서 직장을 유지하거나 이직할 수 있는 요인이다. 이때 직업인성 수준을 통해서 진로 및 취업교육을 실시하고, 부족하거나 개발이 필요한 영역의 경우 상담 및 심화 교육을 통해서 직업인성 역량 개발을 시사한다.

둘째, 각 대학마다 핵심역량기반 비교과 교육 설계 시 인성 또는 직업인성 교육이 있다면 근거자료로 활용될 수 있다. 작업환경과 기업의 인재상 변화로 미래사회에서 필요로 하는 핵심역량의 개념도 빠르게 변화하고 있다. 이에 따라 대학생에게 요구되는 특성들 또한 계속 변화하고 있기 때문에 상황적, 맥락적, 복합적인 기업 조직의 특성을 반영하여 교육 현장에서 다양하게 적용될 수 있도록 지도해야 한다. 이때 직업인성 척도는 대학생 개인에게는 취업동기 강화와 취업준비를 위한 전략 수립 마련에 활용하는 유용한 도구가 될 수 있을 것이다.

그러나 본 연구는 대상자의 심리 및 정서적인 부분을 함께 다루지 못했다는 점에 한계가 있다. 최근에는 심리적인 문제를 진로상담에 통합하는 것을 장려하는 추세이다. 즉, 직업상담의 과정은 심리 및 정서적인 상담의 과정과 유사한 과정을 따르고 있고, 직업과 성격적 요소들이 어떻게 대장자의 삶에 영향을 미치고, 영향을 주는지를 인식하여야 한다. 이를 위해 대상자가 겪고 있는 여러 문제들을 선제적인 방법을 통해 정확하게 진단하고, 점검하는 차원에서 측정도구 개발과 적용이 중요하다.

참고문헌(References)

강민수(2017), **기업인사담당자가 선호하는 구직자의 인성에 대한 인식 연구**, 석사학위논문, 중앙대학교

대학원.
고재성・이건남・김성남・변정현(2009), **청년층 구직역량 실태조사**, 서울: 한국고용정보원.
김동일・최선주・심성용・이재진・라영안(2016), “인성중심 미래교육 디자인 과제와 전망”, **아시아교육연구**, 17, 25-45.
김미영(2000). **MTMM을 통한 직업인성 검사의 구인타당화 연구**, 석사학위논문, 숙명여자대학교 대학원.
김민웅・김태훈(2018). “고졸취업자에게 요구되는 직업인성척도 개발 및 타당화”, **직업교육연구**, 37(6), 36-60.
김봉환・이제경・유현실・황매향・공윤정・손진희・강혜영・김지현・유정이・임은미・손은령(2010), **진로상담이론 한국 내담자에 대한 적용**, 서울: 학지사.
김분한・김윤숙(2005), “간호대학생의 직업인성에 대한 주관성 연구”, **대한간호학회지**, 35(3), 503-513.
김소영(2007), **직업적응훈련프로그램이 직업인성에 미치는 효과분석: 정신지체장애인을 중심으로**, 석사학위논문, 이화여자대학교 대학원.
김정민(2019), **대학생 직업인성척도 타당화**, 박사학위논문, 중앙대학교 대학원.
김정민・홍아정(2017), “델파이 기법을 활용한 직업인성역량에 관한 연구”, **교육문화연구**, 23(5), 87-114.
김재신(2017), “청년층의 이직행동 결정요인 분석”, **1-19차년도 노동패널 학술대회,** 세종: 한국노동연구원.
김지연(2014), **전문상담교사의 직업적응과정 연구**, 박사학위논문, 서울대학교 대학원.
김효정(2018), **숙련 기업상담자의 직업적응 과정**, 박사학위논문, 숙명여자대학교 대학원.
도승이(2015), “사회정서학습 측면에서 인성교육과 인성의 측정”, **교육심리연구**, 29, 719-735.
배판섭(2017), **대졸 신입사원의 조기퇴사와 관련된 대학 취업지원 프로그램 구성요소 탐색,** 박사학위논문, 한양대학교 대학원.
박정자(2003), **고등학생의 인성유형과 선호하는 직업환경 간의 일치도 분석**, 석사학위논문, 영남대학교 교육대학원.
박영준(2010), **재직자의 직업명성과 자기이미지 일치가 직업적응에 미치는 영향**, 석사학위논문, 경기대학교 대학원.
성명희・김은주(2015), “대학생들의 인성교육 중요도 인식 및 인성발달 수준과 요구도 분석”, **윤리교육연구**, 38(3), 177-202.
송인섭(1997), “직업 적성의 의미와 구조에 대한 연구”, **교육심리 연구**, 11(3), 69-100.
엄명용・조성우(2005), **사회복지실천과 척도개발**, 서울: 학지사.
양명주(2019), “대졸 신입사원에게 필요한 직업인성에 대한 재직근로자의 인식 탐구”, **취업진로연구**, 9(3), 137-159.
양명주(2020), “대학생 직업인성척도 개발 및 타당화 연구”, **직업능력개발연구**, 23(2), 149~179.
양인정(2010), **청년재직자의 개방성과 문화적 자기가 직업적응에 미치는 영향**, 석사학위 논문, 경기대학교 행정대학원.
이자형(2014), “비인지적 능력과 일자리의 관계에 관한 맥락적 이해”, **교육사회학연구**, 24(2), 209-241.
이종승・지은림・도승이(2012), “직업 역량 관련 인성검사 개발을 위한 구인 탐색”, **교육학연구**, 50(4), 221-243.
이철주(2014), “실천지향의 인성 개념 탐구”, **윤리교육연구**, 34, 317-337.
이태순(2009), **미혼여성의 근로연속성 의도에 따른 역할지향과 직업적응과의 관계**, 석사학위논문, 경기대학교 대학원.
임금희(2015). **재직자의 계획된 우연기술이 직업적응과 직업전환에 미치는 영향**, 경기대학교 대학원 석

사학위논문.
전덕순(2008), **재직자의 직업가치가 직업적응에 미치는 영향**, 석사학위논문, 경기대학교 행정대학원.
전민재(2018), **한국 전문대학생 진로역량 구입개발**, 박사학위논문, 성균과대학교 대학원.
조철호(2014), **SPSS/AMOS활용 구조방정식모형 논문통계분석**, 서울: 청람.
최현섭(1985), **진로 교육의 목표 및 내용 추출을 위한 직업 영역에서 요구하는 직업 수행 능력과 태도의 분석**, 서울: 한국교육개발원.
황매향(2011), "직업적응이론의 한국 구직자에 대한 적용가능성 탐색", **진로교육연구**, 24(3), 1-19.
홍광표 · 김문길 · 설귀환(2016), "비인지적 능력이 노동시장 성과에 미치는 영향", **한국고용패널학술대회**, 105-120.

Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984), *A psychological theory of work adjustment*, Minneapolis: University of Minnesota Press.
Gardner, H., Csikszentmihalyi, M., & Damon, W. (2001), *Good work: When excellence and ethics meet*, New York, NY: Basic Books.
Golinkoff, R. M., & Hirsh-Pasek, K.(2016). Becoming brilliant: What science tells us about raising successful children. American Psychological Association.
Holland, J. L. (1992), Making vocational choice: A theory of vocational personalities and work environments(2nd ed), Odessa, FL: *Psychological Assessment Resources*.
Joreskog, K. G., & Sorbom, D. (1993), *LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command languag,* Scientific Software International; Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
National Career Development Association (1997), *Career counseling competencies*, Columbus, OH: Author.
OECD, W.(2005), *Organisation for Economic Development and Co-operation: OECD Health Data 2005: Statistics and Indicators for 30 Countries*.
Schwab, K.(2016), *The fourth industrial revolution*, Colony/Geneva, Switzerland: World Economic Forum.
Spencer, L. M., & Spencer, S. M.(1993), *Competence at Work: Models for superior performance*, NY: John Wiley & Sons.
Stone, R. (2014), *Textbook on civil liberties and human rights*, Oxford, UK: Oxford University Press.
http://www.datasom.co.kr 통계정보(2020.08.14.인출).

The Journal of Employment and Career Vol. 10, No. 4 - December 2020

A Study on the Development and Application of the Professional Personality Scale for Vocational Adaptation of College Graduates

Hae-mee Park
Kyungmin University, Gyeonggi-do, Korea
Hye-kyong Lee*
Kyungmin University, Gyeonggi-do, Korea

Abstract

The purpose of this study is to develop a tool for measuring vocational personality for vocational adaptation that enables vocational college students to sustain a successful work life, and to provide basic data that can be used for corporate talent selection and college career and employment education.

To this end, a preliminary questionnaire for the professional character measurement tool was initially formulated for experts, and a total of 105 experienced workers at companies participated in the second preliminary questionnaire. 555 of the junior college graduates participated in the final question composition, and 156 graduates who were employed to verify the question validity participated in the study. The data were verified with frequency analysis, factor analysis, structural equation modeling, and reliability analysis.

The results of this study are as follows: First, the professional personality scale was composed of 14 items of 4 factors: value system, competency requirement, ability, and reward system. Second, the configured professional personality scale was found to be statistically significant through confirmatory factor analysis. Third, the overall reliability of the occupational personality scale was Cronbach's α of .763, which proved to be highly reliable in measuring occupational personality. Finally, the developed measurement tool proved its validity by analyzing the relationship between job satisfaction and turnover intention. Therefore, the factors of job satisfaction and job adaptation were the internal competence of the value system, competency requirements, competence, and compensation system, and it is expected that it can be used in various ways to measure professional personality for junior college students.

Key Words : Professional Personality, Job Adaptation, Vocational College Students, Professional Personality Scale.

* Corresponding Author. Professor, Department of Information and Communication, Kyungmin University, #Seobu-ro, Uijeongbu-city, Gyeonggi-do , Korea, 11618; E-mail: kmsc@kyungmin.ac.kr; Tel: +82-31-828-7500; Fax: +82-31-828-7504.