「취업진로연구」 제13권 제1호(통권 41호)
(사)한국취업진로학회
2023. Vol. 13, No.1, pp.001~022
DOI http://dx.doi.org/10.35273/jec.2023.13.1.001

논문접수일 : 2022년 12월 16일
최종수정일 : 2023년 03월 06일
게재확정일 : 2023년 03월 25일

교육훈련 만족도와 취업전략의 관계에서 자기효능감의 매개효과에 관한 연구

-한국산업인력공단 해외취업 아카데미 수료생을 중심으로-

윤지원 (울산대학교)* ·**김해룡** (울산대학교)**

국문요약

본 연구는 정부의 다양한 청년 취업지원 교육훈련 프로그램들의 성과지표로 광범위하게 사용되는 교육훈련 만족도가 과연 어떠한 중요성 및 의의가 있는지에 대한 고찰에서 출발하였다. 이에 따라 교육훈련 만족도가 취업전략에 어떤 영향을 미치는지를 분석하였고, 이 가운데 자기효능감이 매개역할을 하고 있는지를 확인하고자 하였다. 연구 목적을 달성하기 위해 고용노동부 산하 한국산업인력공단 서울해외취업센터가 주관하는 해외취업 아카데미 수료생 201명의 설문조사 결과를 바탕으로 실증연구를 실시하였다.

이 연구의 결과는 다음과 같다. 첫째, 교육훈련 만족도가 자기효능감에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 자기효능감이 취업전략에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 교육훈련 만족도가 취업전략에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 넷째, Baron & Kenny(1986)가 제안한 위계적 회귀분석을 실시한 결과 자기효능감은 교육훈련 만족도와 취업전략의 관계에서 부분매개 효과를 가지는 것으로 확인되었다.

이 연구의 시사점은 다음과 같다. 교육훈련 만족도, 취업전략 및 자기효능감의 3개 변인을 동시에 다룬 선행연구가 미미한 가운데 동 변인들 간의 관계성을 체계적으로 분석한 연구로서, 교육훈련 만족도 향상은 해당 프로그램에 참여하는 청년들의 자기효능감과 취업전략 향상으로 이어지고 이는 청년의 취업역량 제고라는 정책목적에 기여함을 확인하였다. 나아가 정책적, 실무적으로는 교육훈련 만족도를 높이기 위한 다양한 수단들, 즉 수요자 중심의 커리큘럼 개편, 양질의 강사 확보, 우량 시설·장비 인프라 확충 등에 지속적인 투자와 정책적 관심이 경주되어야 함을 시사한다.

주제어 : 교육훈련 만족도, 취업전략, 자기효능감, 매개효과.

* 제1저자, 울산대학교 대학원 HRD컨설팅학과 박사수료 : E-mail: 1226c@daum.net.
** 교신저자, 울산대학교 경영학부 교수, 울산광역시 남구 대학로 93 울산대학교; E-mail: haekim@ulsan.ac.kr ; Tel: 052-259-2442; Fax: 052-259-1713.

Ⅰ. 서 론

우리 경제의 구조적, 만성적 경기 불황과 침체로 인하여 청년 실업은 날로 심각해지고 있어 최근에는 청년들이 연애, 결혼, 출산, 친구, 집을 포기한다는 '오포세대'라는 절망적인 신조어까지 등장한 바 있다. 청년 실업의 문제는 1997년 IMF 경제 위기 이후 이른바 '대마불사' 신화가 깨지는 등 기업의 연쇄 도산과 구조조정을 겪으며 본격화된 바 있다. 산업구조 및 경제 환경의 불확실성의 증가는 청년층 노동시장의 수급 불일치를 더욱 악화시켜 청년실업 상황을 가속화하고 있는 실정이다. 통계청에 따르면 '22. 11월 기준 청년 실업률은 5.7%로써 전체 실업률 2.9%의 약 2배에 이르고 있다. 이 같은 청년 실업 문제를 극복하기 위해 정부에서는 단기적으로는 일・경험 지원사업 등의 임시적 일자리 제공을 통한 취업기회 확대, 직업지도 프로그램 운영, 노동시장 조기 입직을 통해 불필요한 스펙쌓기를 없애고자 일학습 병행제 도입・확산, 고용안정센터 내 청년취업지원실 설치 등을 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.

한편, 정부는 국내 노동시장이라는 물리적 국경의 제약을 벗어나 글로벌 노동시장으로 진출을 확대하기 위해 해외취업지원 사업을 적극 추진하게 되었고, 이는 청년 실업률 감소를 위한 주요 정부 정책 수단 중의 하나가 되었다. 즉 1998년 외환위기 이후 실업난 해소와 전문직 해외취업 활성화를 위하여 해외취업 훈련과정 신설 및 해외인턴 알선과 취업을 강화해 가기 시작하였다. 2008년에는 이명박 정부의 핵심 국정과제로서 '글로벌 청년리더 10만명 양성'에 따라 글로벌 리더 양성 대학기관 지정 및 해외기업 수요 맞춤형 직종별 연수를 확대하였고, 2013년 박근혜정부가 들어서면서부터 해외진출사업의 K-Move 통합 브랜드화를 추진하면서 연수사업을 K-Move 스쿨로 개편함과 동시에 해외취업통합정보망인 월드잡 플러스를 개통하여 해외취업 구직자가 해외취업 정보를 쉽게 접근할 수 있도록 하였다(이민화, 2021).

이는 국내 취업시장의 여건이 녹록치 않은 가운데 해외취업을 원하는 2030세대가 증대하고 있는 것에 기인하여 글로벌 노동시장으로 진출하려는 청년들의 수요를 충족하려는 정책적 결과물인 것이다. 이를 위해 대학 및 민간 직업교육훈련기관과 연계한 해외취업 알선, 연수, 인턴 등의 주요 직접 재정지원 사업이 양적으로 확대되고 동시에 질적인 수준을 제고하기 위해 취업인정 기준 확대, 온・오프라인 사후관리 시스템 운영이 강화되고 있다.

하지만, 청년들의 증대하는 해외취업에 대한 초창기 관심과 열정을 체계적으로 수용하여 해외취업 정보 및 관련 구직역량을 강화하기 위한 기본 교육훈련 프로그램이 부족한 것이 꾸준히 지적되어 왔다. 이에 고용노동부 산하 한국산업인력공단에서는 2015년 서울해외취업센터를 시작으로 현재까지 해외취업 상담, 정보제공 및 기본 구직역량을 제공하는 물리적 플랫폼으로서 부산, 군산, 통영을 포함한 총 4개 거점을 설치・운영해오고 있다.

한편, 해외취업센터에서 운영하는 프로그램 중 해외취업 아카데미는 해외취업에 관심이 있거

나 희망하는 청년을 대상으로 외국어 이력서 작성, 면접 전략, 비즈니스 스킬, 글로벌 마인드 배양, 이문화 교육 등을 주요 커리큐럼으로 하여 코로나19라는 상황을 고려해 온·오프라인 혼합과정으로 운영하고 있다. 한편, 글로벌 구직역량 향상을 목표로 하는 3~4주 내외의 기초 단기 교육훈련으로 해외취업 직접 연계율은 2~3% 내외로 낮은 것은 단기교육 특성상 다소 불가피한 면이 있는 상황이다. 따라서 현재 사업 성과지표로 수료율 및 교육훈련 만족도가 활용되고 있는 실정이며, 특히나 교육훈련 만족도가 통상의 다른 국내·외 단기 정부 청년취업지원 프로그램들의 성과지표로도 사용되는 상황에서 단지 해당 사업의 성과를 교육훈련 만족도 수치 결과 확인에 한정하지 않고, 학문적으로 활발히 연구되고 있는 취업전략, 자기효능감 등에 어떠한 영향을 끼치는지를 고찰하는 것은 이론적일 뿐만 아니라 정책적으로도 시사하는 바가 적지 않다고 본다.

이와 관련하여, 임종진 등은(2021)은 해외취업 출발 전 교육훈련 유용성이 현지 적응과 교육훈련 전이에 각각 정(+)의 영향을 나타내는 것을 입증한 바 있고, 박명숙(2014)은 인지적 실재감, 자기주도학습이 학습만족도와 학습지속 의도에 미치는 영향관계를 분석한 실증연구에서 학습만족도는 자기효능감에 정(+)의 영향이 있음을 밝혔다. 또한 이다영(2020)은 대학생의 취업지원 프로그램별 참여 경험이 취업전략에 미치는 영향분석을 통해 해당 취업지원 프로그램 참여 경험은 취업전략에 유의한 차이를 나타냄을 밝힌 바 있다. 아울러 이승철과 김형일(2017)은 조리 전공자의 취업전략이 자기효능감과 직무수행에 미치는 영향관계를 분석한 실증연구에서 취업전략이 자기효능감에 정(+)의 영향을 미치고 자기효능감은 취업전략과 직무수행의 영향관계에서 매개효과가 있음을 밝힌 바 있다.

이상의 배경을 토대로 본 연구에서는 정부사업으로서 한국산업인력공단의 해외취업교육 중 입문자 과정인 해외취업아카데미 프로그램을 마친 수료생들의 교육훈련 만족도와 취업전략의 관계를 파악하고 그 가운데에 자기효능감의 매개효과를 살펴봄으로써 교육훈련 만족도와 자기효능감, 취업전략의 제고를 통해 어려운 국내·외 취업 현실을 극복하고, 성공적으로 글로벌 노동시장으로 나아가는 방안 관련 효율적인 실천적 방안들을 탐색하는데 그 목적이 있다. 이와 관련 구체적인 연구 목표는 다음과 같다.

첫째, 교육훈련 참가 수료생들의 교육훈련 만족도는 취업전략에 영향을 미치는가?

둘째, 교육훈련 참가 수료생들의 교육훈련 만족도와 취업전략의 관계에서 자기효능감이 매개하는가?

이를 통해 정부지원 해외취업 교육프로그램 수료생들의 교육훈련 만족도와 취업전략의 관계를 살펴보고, 이 둘의 관계에서 자기효능감의 매개역할을 고찰함으로써 기타 정부의 막대한 재정이 투입되는 청년 대상 국내외 취업지원 다양한 교육훈련 프로그램의 효과성 제고를 위한 방안과 관련된 이론적, 실무적 시사점을 제시하고자 한다.

Ⅱ. 이론적 배경

2.1 교육훈련 만족도

교육훈련 만족도는 교육훈련 프로그램 전반에 있어 교육생의 만족 수준을 평가하여 해당 교육의 질을 평가하는 중요 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. 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. Oldfield와 Baronm(2000)의 경우, 교육만족도 측정은 교육기관과 강사가 제공하는 교육 서비스에 대해 판단, 결정되며 결국 훈련생의 만족은 물리적 및 인적 서비스 환경에 상호작용에 유의한 영향을 미친다고 설명한다.

한편 국내 연구자인 신유근(1996)은 인적자원관리 연구자의 중요 관심분야인 교육훈련 만족은 정서적인 측면 뿐만 아니라 개인의 직무에 대해 가지는 인지, 태도, 정서와 행위 등으로 복합적으로 규정한 바 있다. 아울러 최윤지 등(2015)은 교육훈련을 구성하는 영역에 대한 학습자의 주관적 반응으로 교육훈련 만족도를 정의 내렸으며 권영선(2020)은 선행연구를 바탕으로 교육훈련 만족도를 학습자가 교육훈련을 통하여 습득한 긍정적인 정서 상태이며, 교육훈련 구성요소에 대한 학습자의 주관적인 반응상태로 정의하였다.

2.2 취업전략

취업전략이라 함은 취업과 전략의 합성어로서 전략의 사전적 의미를 파악해 볼 때, 취업이라는 목적을 달성하기 위한 준비, 계획, 동원, 조직 등의 방략과 승부를 위한 전반적이고 세부적인 활동을 의미한다. 따라서 대학생에 있어서 취업전략이란 대학생 개인이 자신의 진로를 계획하고 결정한 후 구체적인 취업목표를 수립하고 성공적인 취업을 위하여 행하는 모든 과정을 말한다(이정선, 2012). 취업전략에 대한 개념적 연구가 이루어지기 시작한 것은 최근의 일이며, 따라서 관련 선행연구는 다양하지 못하고 그에 따른 하위 변인들에 관한 연구가 다소 미흡한 실정이다. 아울러 때때로 취업전략과 진로준비행동의 의미를 비슷하게 정의하거나 혼용하여 사용하기도 한다(김혜원, 2015).

이선민(1994)은 취업전략을 취업의 실제적인 성취를 위하여 대학생들이 취하는 지식, 기술, 정보 등의 준비도 및 실천도라고 규정했고 김병숙(2000)은 직업탐색보다는 더 포괄적인 개념이고 자신이 원하는 직업을 갖기 위해서 혹은 일하고자 하는 회사에 취업하기 위해 필요한 일련의 준비과정을 포함하는 것으로서 이에 따른 행동을 취하는 것으로 정의한 바 있다. 취업전략이라 함은 개인이 직업을 가지기 위해 수립·실천하는 일련의 행위나 태도로 규정할 수 있으며 최근 미

취업자들의 취업을 돕기 위해 각계에서 출판하는 취업 가이드나 대학의 특강 등에서 자주 사용되는 등 일상생활에서 자주 접할 수 있는 단어이지만 직업선택 과정이나 취업관련 논문에서 취업과 전략을 분리시켜 각각의 개념을 가지고 취업전략이라는 용어를 설명하고 있는 것을 찾아볼 수 있다(최봉재, 2007).

김혜원(2015)은 취업전략을 각 부문별 발달과정의 과업을 포함한 진로준비행동에 비해 대학생의 전환기 단계 과업인 취업에 초점을 맞춘 행동으로서 구체적인 취업계획을 세우고 자신의 능력을 배양하며 취업활동을 활발히 하는 집약적인 과정이라고 보았다. 한편, 김민주(2018)는 직업을 갖기 위해 준비하는 모든 과정을 포함하는 것으로 취업에 대한 목표를 설정하고 이를 달성하기 위하여 취업한 관련 계획, 정보탐색, 경력개발, 관리행동 및 적극적 행동 등 장기간에 걸친 일련의 행동으로 규정한다.

그 간의 취업전략의 대체적인 범위를 살펴보면, 직업탐색 또는 취업준비 보다는 더 많은 부분을 포괄하고 있으며, 진로준비행동 보다는 더 구체적이고 현실적인 측면을 내포한다고 볼 수 있다. 다시 말하면, 직업탐색은 잠재적으로 취업가능성이 있는 직업들에 대한 정보를 모으는 과정으로서, 어떤 직업 기회들이 있는지 확인하거나 특정 직업 기회에 대한 상세한 정보를 획득하는 것을 말한다(김민주, 2018). 반면, 진로준비행동은 포괄적인 의미에서의 진로결정과 준비과정을 말하며 보다 장기적이고 전반적인 개념이라고 볼 수 있다(김봉환, 1997).

2.3 자기효능감

자기효능감(Self-efficacy)은 최초로 Bandura(1977)가 사회학습이론에서 주창한 개념으로 자신에게 주어진 과업을 완성해 나갈 수 있다는 자신의 능력에 대한 개인적 믿음을 의미한다. Sherer et at(1982)는 자기효능감을 개인의 성격적 특성으로 자기중심적 믿음이라 정의내린 바 있으며 이후 Bandura(1986)의 사회인지이론(social cognitve theory)을 통해 성과달성 등의 다양한 행태변인을 설명하는 요소로서 자기효능감을 개인의 특정한 과업을 달성하기 위하여 요구되는 행동을 계획하고 수행할 수 있는 개인의 능력을 보유하고 있다고 인식하는 믿음 또는 판단으로 정의한 바 있다. Owen과 Froman(1988)은 자기효능감을 과업을 성공적으로 수행할 수 있다는 자신의 능력에 대한 판단이며 이는 주어진 상황에서 얼마나 유용할 것인가에 대한 판단이 되고 목표한 행동을 수행할 수 있는가에 대한 개인의 능력이나 역량에 대한 믿음이라 하였다. 또한 Starjkovic와 Luthans(1998)는 직무와 연관된 자기효능감에 대해 주어진 상황에서 구체적 과업을 성공적으로 성취하기 위해 필요한 동기부여, 인지적 자원, 행동양식을 동원할 수 있는 자신의 능력에 대한 확신 또는 자신감이라고 정의하였다. 한편, Wang과 Netemeyer(2002)은 자기효능감을 목표수준의 성과달성 시 자신의 능력에 관한 판단과 과업을 수행하려는 동기가 함께 결합한 개념이라고 설명하였다.

국내 연구자인 김판영과 오정학(2016)은 자기효능감을 자신의 역량과 능력에 대한 판단이나 잘 할 수 있다는 확신이나 기대라고 정의하였고, 가선영과 남승하(2018)는 자기효능감을 업무수

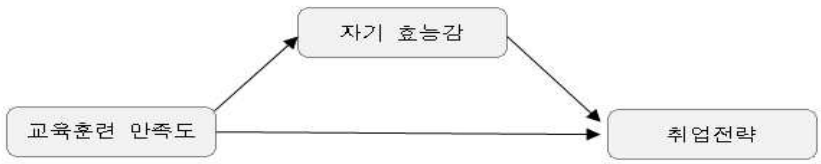
행 시 필요한 행동을 구체화하는 자기 자신에 대한 믿음 또는 신념이라 규정한 바 있다. 이진영(2020)은 자기효능감을 자신의 실제 능력보다는 주어진 과업을 달성해낼 수 있다는 개인의 주관적인 업무능력에 대한 믿음이라 정의내린 바 있다.

Ⅲ. 실증연구

3.1 연구모형

본 연구는 청년실업을 극복하고자 정부가 추진하는 다양한 국내·외 취업지원 교육훈련 프로그램의 효과성에 대해 많은 관심이 대두되는 가운데 교육훈련 만족도가 취업전략에 미치는 영향관계를 분석하고자 한다. 또한 자기효능감이 교육훈련 만족도와 취업전략의 영향관계에 매개변수로서 어떠한 영향을 끼치는지 분석한 뒤 관련 시사점을 제시하고자 〈그림 1〉 과 같은 연구모형을 설정하였다.

<그림 1> 연구모형



3.2 가설설정

3.2.1 교육훈련 만족도와 자기효능감의 영향관계

선행연구에서 교육훈련 만족도가 자기효능감에 미치는 영향을 밝히는 직접적인 연구는 다소 부족한 실정이다. 박명숙(2014)은 온라인 음악교육에서 인지적 실재감, 자기효능감, 자기주도 학습이 학습만족도와 학습지속 의도에 미치는 영향관계를 실증 연구한 결과 학습 만족도는 자기효능감에 정(+)의 영향이 있음을 밝혔다. 박인주와 김화진(2015)은 항공서비스 전공 대학생을 대상으로 한 진로태도 성숙과 전공만족도와의 관계 연구에서 교과만족도가 높을수록 진로결정 효능감이 높게 나타남을 밝힌 바 있고, 임종진 등은(2021)은 해외취업 출발 전 교육훈련 유용성이 현지적응과 교육훈련 전이에 각각 정(+)의 영향을 나타내는 것을 입증한 바 있다. 아울러 김한나와 이현정(2022)는 기업교육에서 교육품질이 교육만족도와 직무효능감에 미치는 영향관계 분석 결과 교육품질이 직무효능감에 유의한 영향을 미치는 것을 확인하였다. 따라서 이러한 선행연구

등을 참조하여 교육훈련 만족도는 자기효능감에 긍정적인 영향을 미치게 될 것이라는 추론 아래 다음과 같은 연구가설을 도출하였다.

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

3.2.2 교육훈련 만족도와 취업전략의 영향관계

선행 연구에서 교육훈련 만족도가 취업전략에 미치는 영향을 밝히는 직접적인 연구는 다소 부족한 실정이다. 문재영과 정기수(2018)는 대학생의 기업체 예비학습 만족도와 사회적 지지가 취업전략에 미치는 영향 연구에서 기업체 예비학습 만족도는 취업전략에 유의한 영향을 미침을 확인하여 기업체 경험을 통하여 교육적 효과를 얻고 취업경쟁력이 향상됐다고 생각하는 대학생들은 취업을 위한 계획을 수립하고 실천하는데 적극적임을 시사한 바 있다. 김정원과 심홍보(2018)는 NCS 기반 음료자격증 교육만족도가 전공만족도 및 취업준비행동에 미치는 영향관계를 실증 연구한 결과 음료자격증 교육만족도는 취업준비행동에 유의한 영향을 미친다고 하였다. 정선정과 임경화(2018)는 교육훈련 프로그램에 대한 만족도와 성취도의 상관관계는 중간 정도의 효과 크기가 있음을 검증하였고, 이다영(2020)은 대학생의 취업지원 프로그램별 참여경험이 취업전략에 미치는 영향분석을 통해 참여경험은 취업전략에 유의한 차이를 나타냄을 밝힌 바 있다. 아울러 최종락과 임상혁(2019)은 제조업 외국인 근로자의 직업훈련 특성이 취업의도에 미치는 영향을 분석하였는데 직업훈련 만족도는 취업의도에 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인하였다. 따라서 이러한 선행연구 등을 참조하여 교육훈련 만족도는 취업전략에 긍정적인 영향을 미치게 될 것이라는 추론 아래 다음과 같은 연구가설을 도출하였다.

가설 2 : 교육훈련 만족도는 취업전략에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.3 자기효능감과 취업전략의 영향관계

선행 연구에서 자기효능감이 취업전략에 미치는 영향을 밝히는 직접적인 연구는 다소 부족한 실정이다. 취업준비전략과 자기효능감의 영향관계를 연구한 고필경과 심미경(2014)은 진로준비행동이 자기효능감의 관계에서 정(+)의 영향관계를 나타내고 있고 취업스트레스에는 부(-)의 영향관계를 미친다는 결과를 확인하였다. 이진영(2020)은 여행사 종사원을 대상으로 한 스마트워크가 자기효능감과 업무창의성 및 조직성과에 미치는 구조관계 연구에서 자기효능감은 업무창의성과 직무만족 및 조직성과에 긍정적인 영향을 미침을 밝히고 기업의 경쟁력 강화를 위해 종사원의 자기효능감이 중요한 변수임을 시사한 바 있다. 따라서 이러한 선행연구 등을 참조하여 자기효능감은 취업전략에 긍정적인 영향을 미치게 될 것이라는 추론 아래 다음과 같은 연구가설을 도출하였다.

가설 3 : 자기효능감은 취업전략에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.4 자기효능감의 매개효과

선행 연구에서 자기효능감이 교육훈련 만족도와 취업전략의 관계에서 매개효과로 작용함을 밝힌 직접적인 연구는 다소 부족한 실정이다. 주영주 등은(2013)은 진로교사의 지원, 진로교육 만족도, 진로결정 자기효능감, 진로준비행동과 중학생의 진로성숙도 간의 구조적 관계를 규명하는 연구에서 진로결정 자기효능감은 진로교육 만족도와 진로준비행동 간의 관계를 매개하고 있음을 검증하였다. 조리전공 졸업자의 취업전략이 자기효능감과 직무수행에 미치는 영향관계를 연구한 이승철과 김형일(2017)은 취업전략이 자기효능감에 정(+)의 영향을 미치고, 자기효능감은 취업전략과 직무수행의 영향관계에서 매개효과가 있음을 밝힌 바 있다. 아울러, 문재영와 정기수(2018)는 대학생의 기업체 예비학습 만족도와 사회적 지지가 취업전략에 미치는 영향 연구에서 진로결정 자기효능감이 대학생 기업체 예비학습 만족도와 취업전략 간의 관계에서 매개효과가 있음을 실증적으로 확인하였다. 따라서 이러한 선행연구 등을 참조하여 아래의 연구가설을 도출하였다.

가설 4 : 자기효능감은 교육훈련 만족도와 취업전략의 영향관계를 매개할 것이다.

3.3 조사설계 및 설문구성

본 연구의 모집단은 해외취업 구직역량 교육훈련 프로그램인 해외취업 아카데미 수료생으로 규정하였다. 연구의 조사를 위해 2022년 8월~9월, 2달간 총 250부의 설문지를 배포하여 입력데이터의 정확성, 결측치 처리, 이상치 처리 등의 데이트 검증을 통해 총 201개의 데이터를 최종분석에 활용하였다. 자료수집방법은 설문 항목에 대해 응답자가 직접 기입하는 자기기입식 설문방법을 사용하였다. 설문의 구성은 기존 선행연구를 바탕으로 교육훈련 만족도를 파악하기 위하여 5문항, 취업전략을 파악하기 위하여 10문항, 자기효능감을 파악하기 위하여 8문항, 인구통계학적 특성 파악을 위하여 5문항으로 총 28문항으로 구성되어 있다. 이를 위해 구성된 설문 문항은 〈표 1〉과 같다.

<표 1> 설문문항의 구성

측정개념	측정내용	문항 수	출 처
교육훈련 만족도	단일차원	5	강유임(2021), Kirkpatrick(1994)
취업전략	단일차원	10	김은영(2009)
자기효능감	단일차원	8	Chen & Eden (2001)
인구통계학적 특성	성별, 연령, 학력, 구직활동기간, 전공	5	-

취합된 설문결과를 바탕으로 실증분석은 SPSS 26.0 통계 패키지 프로그램을 이용해 통계적 유의성을 검증하였다. 분석방법은 표본 특성을 파악하기 위한 빈도분석, 설문 문항 간의 신뢰성 및 타당성 검증을 위해 신뢰성 분석과 요인분석을 실시하였다. 또한 연구가설들을 검증하기 위해 SPSS 통계 패키지를 활용하여 상관관계 분석 및 회귀분석을 시행하였다.

Ⅳ. 실증분석 결과

4.1 응답자의 특성

본 연구 대상자의 응답자에 대한 일반적인 사항은 〈표 2>와 같다. 성별은 남자가 99명으로 49.3%, 여자가 102명으로 50.7%으로 남녀의 비율이 거의 차이가 없는 것으로 나타났다. 연령은 22세 이상 26세 미만이 54.7%로 가장 많고 18세 이상 22세 미만이 55명으로 27.4%이며 26세 이상 30세 미만은 26명으로 12.9%이며 31세 이상이 10명으로 5.0%를 차지했다. 최종학력은 대학 재학이 72명으로 35.8%로 가장 많고 전문대 재학 50명(24.9%), 학사 49명(24.4%), 전문 학사 18명(9.0%), 석사 이상 7명(3.5%), 고졸 이하 5명(2.5%) 순이었다. 구직활동 기간은 5개월 미만이 71명으로 57.7%로 가장 많고 5개월 이상 10개월 미만 28명(22.8%), 10개월 이상 15개월 미만 17명(13.8%), 15개월 이상 20개월 미만이 4명(3.3%), 20개월 이상이 3명(2.4%) 순이었다. 전공계열은 인문사회가 101명으로 50.2%로 가장 많고 이공계가 79명(39.3%), 예체능계가 11명(5.5%), 기타가 10명(5.0%)로 나타났다.

<표 2> 응답자의 특성

항목		빈도	백분율(%)	항목		빈도	백분율(%)
성별	남성	99	49.3	구직활동 기간	5개월 미만	71	57.7
	여성	102	50.7		5개월 이상~ 10개월 미만	28	22.8
	합계	201	100.0		10개월 이상~	17	13.8

					15개월 미만		
연령	18세 이상~ 22세 미만	55	27.4		15개월 이상~ 60개월 미만	4	3.3
	22세 이상~ 26세 미만	110	54.7		20개월 이상	3	2.4
					합계	123	100.0
	26세 이상~ 30세 미만	26	12.9	전공계열	이공계	79	39.3
	31세 이상	10	5.0		인문사회	101	50.2
	합계	201	100.0				
최종학력	고졸이하	5	2.5				
	전문대재학	50	24.9		예체능계	11	5.5
	전문 학사	18	9.0				
	대학 재학	72	35.8		기타	10	5.0
	학사	49	24.4				
	석사 이상	7	3.5		합계	201	100.0
	합계	201	100.0				

4.2 측정항목의 신뢰성과 타당성 검증결과

본 연구의 주요변수인 교육훈련 만족도, 취업전략, 자기효능감을 각각 구성하는 개별단위 항목이 동일한 구성 개념을 측정하고 있는지 여부인 타당도를 검증하기 위해 〈표 3〉 과 같이 요인석을 실시하였다. 요인 추출방법으로는 주축 요인 추출을 실시하였고 베리멕스 회전을 하였다. 그 결과 23개 항목 중 취업전략의 7번째 항목은 타당도를 저해하여 분석에서 제외하였고 총 22개 항목으로 요인분석을 실시하였다. KMO 측도는 .909로 나타났고 Bartlett의 구형성 검정 결과도 유의확률이 .05 미만으로 나타나 요인분석 모형이 적합한 것으로 판단되었다. 한편 누적분산이 57.901%로 나타나 3개 요인의 설명력이 높은 것으로 판단되었다. 요인 적재량은 모두 0.4 이상으로 나타나 전반적인 측정도구의 타당도를 만족하였으며 추가적인 항목 제외 및 조정없이 분석을 진행하였다.

<표 3> 측정항목의 요인분석 결과

Item	설문내용	1	2	3
교육훈련 만족도 1	해외취업센터의 교육프로그램에 만족한다	.854	.067	.214
교육훈련 만족도 5	현재 받고 있는 교육이 나에게 많은 도움이 되어 만족한다	.838	.131	.272
교육훈련 만족도 3	훈련강사의 교육내용에 만족한다	.830	.125	.300
교육훈련 만족도 2	현재 받고 있는 교육의 성과에 대해 만족한다	.809	.094	.218
교육훈련 만족도 4	해외취업센터의 해외취업지원 프로그램에 만족한다	.779	.103	.316
취업전략 10	취업 관련한 리쿠르팅 회사에 구직지원자로 등록한다	.011	.781	.089
취업전략 1	매스컴 및 웹을 통해서 취업정보를 수시로 얻는다	.032	.705	.014
취업전략 4	취업을 원하는 분야에 취업한 전문가를 만나서 정보를	.148	.676	.165

	얻는다			
취업전략 6	입사면접에 대비하여 여러 가지 연습 및 훈련을 한다	.273	.673	.036
취업전략 5	취업하기 원하는 회사에 대한 사훈을 면접 전에 파악한다	.129	.668	.152
취업전략 9	취업알선 기관을 방문하여 전문가와 취업상담을 한다	.133	.656	.080
취업전략 3	관심 있는 분야에서 일하고 있는 선·후배를 만나서 취업정보를 얻거나 의논한다	.183	.648	.058
취업전략 8	취업설명회,취업박람회,워크샵과 같은 행사에 참석한다	.257	.614	.048
취업전략 2	영어를 포함한 각종 외국어와 관련된 자격 준비를 한다	.207	.551	.041
자기효능감 4	나는 마음먹고 노력을 하면 무슨 일이든 성취할 수 있다고 믿는다	.282	.156	.750
자기효능감 3	일반적으로 나는 내가 중요시 하는 것을 얻을 능력이 있다고 생각한다	.305	.129	.720
자기효능감 5	나는 많은 도전과제를 성공적으로 극복할 수 있다	.264	.195	.713
자기효능감 1	내가 스스로 세운 대부분의 목표를 이룰 수 있다	.107	.069	.712
자기효능감 2	어려운 일에 당면할 때 나는 그것을 성취할 수 있다고 확신한다	.164	.214	.695
자기효능감 3	일반적으로 나는 내가 중요시 하는 것을 얻을 능력이 있다고 생각한다	.269	.213	.690
자기효능감 8	상황이 힘들 때조차 잘 성취해 나갈 수 있다	.133	.213	.649
자기효능감 7	다른 사람보다 대부분의 일을 잘 할 수 있다	.241	.258	.639
아이겐값		4.515	4.337	3.885
공통분산(%)		20.526	19.716	17.659
누적분산(%)		20.526	40.242	57.901
KMO=.909, Bartlett's χ2=2689,493(p<.001)				

본 연구의 주요변수인 교육훈련 만족도, 취업전략, 자기효능감의 내적 일관성 검증을 위해 신뢰도 분석을 실시하였다. 주로 크론바흐 알파 계수(Cronbach's alpha)를 산출하여 신뢰도를 판단하는데, 일반적으로 0.7 이상이면 신뢰도가 양호한 것으로 판단한다. 각각의 주요변수에 대해 크론바흐 알파 계수를 산출한 결과 교육훈련 만족도는 .943, 취업전략은 .888, 자기효능감은 .910으로 모두 0.7 이상으로 높게 나타나 본 연구의 주요변수들의 신뢰도는 양호한 것으로 판단되었다.

4.3 측정변인의 상관관계

본 연구의 주요변수인 교육훈련 만족도, 취업전략, 자기효능감 간의 상관관계를 확인하기 위해 〈표 4〉 와 같이 피어슨의 상관관계 분석을 실시하였다. 그 결과 교육훈련 만족도는 취업전략(r=.274, p<.01), 자기효능감(r=.556, p<.01)과 모두 유의한 정(+)적 상관관계를 보였고, 취업전략은 자기효능감(r=.426, p<.01)과 유의한 정(+)적 상관관계를 보였다.

<표 4> 측정변인의 상관관계 분석

변 수	연령	구직기간	교육훈련만족도	취업전략	자기효능감
연령	1				
구직기간	.509**	1			
교육훈련 만족도	.105	.037**	1		
취업전략	.265**	.205*	.274**	1	
자기효능감	.172*	.167	.556**	.426**	1

※ *p<.05, **p<.01, ***p<.001

4.4 가설검증 결과

4.4.1 교육훈련 만족도가 자기효능감에 미치는 영향 검증

교육훈련 만족도가 자기효능감에 미치는 영향을 검증하기 위해 위계적 다중회귀분석을 실시하였다. 그 결과 〈표 5〉와 같이 회귀모형 1은 통제변수만을 포함한 회귀식의 결과로 11.6%의 R2을 보여주었으며 유의확률은 .014였다. 회귀모형 2는 통제변수와 독립변수를 동시에 투입한 회귀식의 결과로 p<0.001 수준에서 통계적으로 유의미하였고 35.7%의 R2를 보여주어 통제변수만을 포함한 회귀모형과 비교하여 설명력이 24.1% 유의하게 증가하였다. 교육훈련만족도는 자기효능감에 대하여 정(+)의 회귀계수(β= .531, p<0.001)를 보여주어 통계적으로 유의미한 결과를 나타내고 있어 가설 1이 지지되었다.

<표 5> 가설 1의 회귀분석 결과: 교육훈련 만족도가 자기효능감에 미치는 영향

변수		종속변수 : 자기효능감					
		model 1			model 2		
		β	t	p	β	t	p
통제변수	(상수)		3.160	.002		1.773	.079
	성별	.198	2.069	.041	.167	2.037	.044
	나이	.208	1.800	.074	.139	1.394	.166
	최종학력	.154	1.399	.165	.095	1.007	.316
	구직기간	.031	.299	.765	-.079	-.877	.382
	전공	.046	.495	.622	-.029	-.364	.717
독립변수	교육훈련 만족도				.531	6.550***	.000
R2		.116			.357		
adjR2		.077			.324		
F		3.004			10.565***		
D-W		2.003					

※ *p<.05, **p<.01, ***p<.001

4.4.2 교육훈련 만족도가 취업전략에 미치는 영향 검증

교육훈련 만족도가 취업전략에 미치는 영향을 검증하기 위해 위계적 다중회귀분석을 실시하

였다. 그 결과 〈표 6〉 과 같이 회귀모형 1은 통제변수만을 포함한 회귀식의 결과로 9.1%의 R2을 보여주었으며 유의확률은 .057였다. 회귀모형 2는 통제변수와 독립변수를 동시에 투입한 회귀식의 결과로 p<0.001 수준에서 통계적으로 유의미하였고 33.5%의 R2를 보여주어 통제변수만을 포함한 회귀모형과 비교하여 설명력이 24.4% 유의하게 증가하였다. 교육훈련만족도는 취업전략에 대하여 정(+)의 회귀계수(β= .530, p<0.001)를 보여주어 통계적으로 유의미한 결과를 나타내고 있어 가설 2는 지지되었다.

<표 6> 가설 2의 회귀분석 결과: 교육훈련 만족도가 취업전략에 미치는 영향

변수		종속변수 : 취업전략					
		model 1			model 2		
		β	t	p	β	t	p
통제변수	(상수)		3.904	.000		2.642	.009
	성별	.126	1.273	.206	.078	.919	.360
	나이	.193	1.609	.110	.106	1.022	.309
	최종학력	.090	.803	.424	.057	.590	.556
	구직기간	.090	.836	.405	-.012	-.132	.895
	전공	.009	.091	.928	-.059	-.704	.483
독립변수	교육훈련 만족도				.530	6.347***	.000
R2		.091			.335		
adjR2		.050			.298		
F		2.220			9.218***		
D-W		1.807					

※*p<.05, **p<.01, ***p<.001

4.4.3 자기효능감이 취업전략에 미치는 영향 검증

자기효능감이 취업전략에 미치는 영향을 검증하기 위해 위계적 다중회귀분석을 실시하였다. 그 결과 〈표 7〉 과 같이 회귀모형 1은 통제변수만을 포함한 회귀식의 결과로 9.3%의 R2을 보여주었으며 유의확률은 .055였다. 회귀모형 2는 통제변수와 독립변수를 동시에 투입한 회귀식의 결과로 p<0.001 수준에서 통계적으로 유의미하였고 38.7%의 R2를 보여주어 통제변수만을 포함한 회귀모형과 비교하여 설명력이 29.4% 유의하게 증가하였다. 자기효능감은 취업전략에 대하여 정(+)의 회귀계수(β= .577, p<0.001)를 보여주어 통계적으로 유의미한 결과를 나타내고 있어 가설 3은 지지되었다.

<표 7> 가설 3의 회귀분석 결과: 자기효능감이 취업전략에 미치는 영향

변수		종속변수 : 취업전략					
		model 1			model 2		
		β	t	p	β	t	p
통제변수	(상수)		3.961	.000		2.562	.012

	성별	.136	1.369	.174	.024	.283	.778
	나이	.175	1.454	.149	.056	.559	.577
	최종학력	.113	1.001	.319	.019	.200	.842
	구직기간	.090	.825	.411	.078	.875	.384
	전공	.012	.127	.900	-.016	-.198	.843
독립변수	자기효능감				.577	7.194***	.000
R2		.093			.387		
adjR2		.052			.353		
F		2.243			11.366***		
D-W		1.784					

※ *p<.05, **p<.01, ***p<.001

4.4.4 교육훈련 만족도와 취업전략의 관계에서 자기효능감의 매개효과 검증

교육훈련 만족도가 취업전략에 영향을 미치는 데 있어 자기효능감의 매개효과를 검증하기 위해 Baron & Kenny(1986)가 제안한 위계적 회귀분석을 실시하였다. 이에 따르면 1단계에서 매개변수에 대하여 독립변수를 투입하여 회귀분석을 실시하여 독립변수가 매개변수에 통계적으로 유의해야 한다. 2단계에서는 종속변수에 대하여 독립변수를 투입하여 회귀분석을 하고, 3단계에서는 종속변수에 대하여 독립변수와 매개변수를 투입하여 회귀분석을 한다. 여기서 3단계의 독립변수의 회귀계수가 유의성을 상실하면 매개변수는 완전매개 효과를 갖는 것이고, 그 값이 통계적으로 유의하지만 2단계에서의 독립변수의 회귀계수 값보다 작으면 매개변수는 부분매개 효과를 가진다고 평가된다.

분석 결과 〈표 8〉 과 같이 회귀모형은 1단계(F=10.565, p<.001), 2단계(F=8.678, p<.001), 3단계(F=12.144, p<.001)에서 모두 통계적으로 유의하게 나타났으며, 회귀모형의 설명력은 1단계에서 35.7%(수정된 R제곱은 32.4%), 2단계에서 32.5%(수정된 R제곱은 28.8%), 3단계에서 44.3%(수정된 R제곱은 40.6%)로 나타났다. 한편 Durbin-Watson 통계량은 1.928로 나타나 2에 근사한 값을 보여 잔차의 독립성 가정에 문제는 없는 것으로 나타나 다중공선성 문제는 없는 것으로 판단되었다.

회귀계수의 유의성 검증 결과 1단계에서는 교육훈련 만족도(β=.531, p<.001)가 자기효능감에 정(+)적으로 유의하게 나타났다. 즉 교육훈련 만족도가 높을수록 자기효능감이 높아지는 것으로 검증되었다. 2단계에서는 교육훈련 만족도(β=.519, p<.001)가 취업전략에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 3단계에서는 자기효능감이 취업전략에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고(β=.426, p<.001), 교육훈련 만족도(β=.519 → .297)가 취업전략에 미치는 영향은 2단계에서보다 낮게 나타나 교육훈련 만족도가 취업전략에 미치는 데 있어 자기효능감은 매개 역할을 하는 것으로 나타났다.

<표 8> 교육훈련 만족도와 취업전략 관계에서 자기효능감의 매개효과 검증

구분	종속변수	독립변수	*B*	*S.E*	*β*	*t*	p	F	R2 (adj R2)
1단계	자기효능감	(상수)	0.864	0.488		1.773	.079	10.565***	.357 (.324)
		성별	0.227	0.112	0.167	2.037	.044		
		나이	0.027	0.019	0.139	1.394	.166		
		최종학력	0.051	0.050	0.095	1.007	.316		
		구직기간	-0.010	0.012	-0.079	-0.877	.382		
		전공	-0.029	0.080	-0.029	-0.364	.717		
		교육훈련 만족도	0.433	0.066	0.531	6.550	.000		
2단계	취업전략	(상수)	1.321	0.493		2.681	0.008	8.678***	.325 (.288)
		성별	0.117	0.113	0.089	1.032	0.304		
		나이	0.018	0.019	0.100	0.951	0.344		
		최종학력	0.034	0.051	0.065	0.660	0.511		
		구직기간	-0.002	0.012	-0.013	-0.131	0.896		
		전공	-0.054	0.081	-0.057	-0.664	0.508		
		교육훈련 만족도	0.420	0.069	0.519	6.094	0.000		
3단계	취업전략	(상수)	0.974	0.456		2.139	0.035	12.144***	.443 (.406)
		성별	0.034	0.105	0.026	0.329	0.743		
		나이	0.008	0.018	0.045	0.460	0.646		
		최종학력	0.008	0.047	0.016	0.177	0.860		
		구직기간	0.003	0.011	0.023	0.262	0.794		
		전공	-0.045	0.074	-0.048	-0.616	0.539		
		교육훈련 만족도	0.240	0.074	0.297	3.269	0.001		
		자기효능감	0.408	0.086	0.426	4.749	0.000		

※ *p<.05, **p<.01, ***p<.001

이어서 매개효과의 검증을 위해 PROCESS Macro(Ver 4.1) Model 4를 이용하여 매개효과 분석을 실시한 결과는 <표 9>와 같다. 매개효과에 영향을 미치는 간접효과 유의성 검증을 위하여 부트스트래핑을 5,000번 반복 조건을 부여하여 분석하였다. 자기효능감의 매개효과를 검증한 결과 간접(매개)효과 계수는 .064로 나타났으며, 95% 신뢰구간의 하·상한값은 각각 .0944와 .2713으로 나타나 신뢰구간 안에 0을 포함하고 있지 않아 자기효능감의 매개효과는 통계적으로 유의하게 나타났다(이형권, 2015). 따라서 가설 4는 채택되었다.

한편 3단계에서 교육훈련 만족도(*β*=.297, p<.001)는 취업전략에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나, 교육훈련 만족도가 취업전략에 영향을 미치는 데 있어 자기효능감은 부분매개 역할을 하는 것으로 판단되었다.

<표 9> 자기효능감의 매개효과의 부트스트래핑 검증 결과

구분	Effect	Boot SE	Confidence Interval(95%)	
			BootLLCI	BootULCI
직접효과	.2404	.0735	.0946	.3861
간접효과	.1801	.0446	.0944	.2713

Ⅴ. 결론 및 논의

5.1 연구결과 요약

본 연구는 한국산업인력공단의 해외취업교육 중 특히 입문자 과정인 해외취업 아카데미의 성과지표인 교육훈련 만족도가 정부 재정지원사업의 효과성을 측정하는데 과연 어떤 의의 내지 중요성이 있을지에 대한 고민에서 출발하였다. 교육훈련 만족도가 동 연구조사 대상 프로그램 외 기타 다른 청년취업지원 사업에도 성과지표로 광범위하게 활용되는 상황에서 연구의 필요성은 충분하다고 본 것이다. 이에 따라 수료생들의 교육훈련 만족도가 참여자들의 취업전략과 자기효능감에 미치는 영향에 대한 분석, 자기효능감이 취업전략에 미치는 영향과 교육훈련 만족도가 취업전략에 영향을 미치는 데 있어 자기효능감의 매개역할에 대해 분석하였다.

본 연구의 목적을 달성하기 위해 한국산업인력공단 서울해외취업센터가 주관한 해외취업 아카데미 수료생 201명 대한 설문조사 결과를 SPSS 26.0 통계 패키지 프로그램을 이용하여 자료를 분석하였으며 그 결과는 다음과 같다.

가설 1을 검증하기 위해 회귀분석을 실시하였다. 교육훈련 만족도가 자기효능감에 미치는 영향을 분석한 결과 교육훈련 만족도가 자기효능감에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.(β=.531, p<.001) 즉 교육훈련 만족도가 높아질수록 자기효능감도 높아지는 것으로 평가되어 가설 1은 채택되었다. 이는 박명숙(2014), 김한나와 이현정(2022)의 연구결과와 유사, 지지하는 것으로 수요자 맞춤형 양질의 교육훈련 제공을 통한 참여자 만족도 제고가 과업을 성공적으로 수행할 수 있다는 자신의 능력에 대한 판단인 자기효능감에 긍정적 영향을 미친 것으로 사료된다.

가설 2를 검증하기 위해 회귀분석을 실시하였다. 교육훈련 만족도가 취업전략에 미치는 영향을 분석한 결과 교육훈련 만족도가 취업전략에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.(β=.530, p<.001). 즉 교육훈련 만족도가 높아질수록 취업전략도 높아지는 것으로 평가되어 가설 2는 채택되었다. 이는 문재영과 정기수(2018), 이다영(2020)의 연구결과와 유사, 지지하는 것으로 참여 교육생의 훈련니즈가 적실히 반영된 교육훈련 제공을 통한 만족도 제고가 취업의 실제적인 성취를 위하여 취하는 지식, 기술, 정보 등의 준비도인 취업전략에 긍정적 영향을 미친

것으로 판단된다.

가설 3을 검증하기 위해 회귀분석을 실시하였다. 자기효능감이 취업전략에 미치는 영향을 분석한 결과 자기효능감이 취업전략에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.(β=.577, p<.001) 즉 자기효능감이 높아질수록 취업전략도 높아지는 것으로 평가되어 가설 3은 채택되었다. 이는 고필경과 심미경(2014), 이진영(2020)의 연구결과와 일맥상통하는 것으로 자신의 역량과 능력에 대한 판단이나 잘할 수 있다는 확신인 자기효능감이 높을수록 구체적인 취업계획을 세우고 취업활동을 활발히 하는 취업전략에 긍정적 영향을 미친 것으로 사료된다.

가설 4를 검증하기 위해 Baron & Kenny(1986)가 제안한 위계적 회귀분석을 실시하였다. 자기효능감은 교육훈련 만족도와 취업전략의 관계에서 부분 매개효과를 가지는 것으로 나타나서 가설 4 또한 채택되었다. 이는 이승철과 김형일(2017)의 연구결과와 일맥상통하는 것으로 취업지원 교육훈련 프로그램에 참가한 청년들의 느끼는 높은 만족도는 성공적인 과업수행에 대한 자신의 능력에 대한 믿음인 자기효능감을 강화하고 나아가 실제적인 취업성취를 위해 필요한 지식, 기술, 정보 등의 준비도인 취업전략에도 유리한 영향을 미친 것으로 판단된다.

5.2 시사점 및 한계점

본 연구의 결과를 통한 이론적, 실무적 시사점은 다음과 같다. 우선 이론적 시사점으로 첫째, 교육훈련 만족도, 취업전략 및 자기효능감의 3개 변인을 동시에 다룬 선행 연구가 극히 미미한 가운데 동 변인들 간의 관계성을 체계적으로 분석한 점이다. 그간 선행 연구들은 취업준비전략과 자기효능감의 영향(고필경・심미경, 2014), 교육프로그램 만족도와 성과 및 직무만족에 미치는 영향(정진경, 2010), 취업가능성 인지가 취업전략에 미치는 영향(김효정, 2014) 등으로 이들 세 가지 변인을 한꺼번에 입체적으로 분석한 연구는 부족한 실정이었다. 둘째, 취업전략은 교육훈련 만족도, 자기효능감에 의해 설명되었다. 그간 선행 연구들은 취업전략에 영향을 주는 요인으로 자기 기대, 취업결정 의존성, 개인별 특성, 취업가능성 인지(한선옥, 2004 ; 박희순, 2012) 등을 범주로 연구되었으나 이 연구를 통해 교육훈련 만족도 및 자기효능감이 취업전략에 영향을 끼치고 특히 자기효능감이 교육훈련 만족도와 취업전략 간의 관계에서 완전 매개효과를 나타냄을 확인하였다. 셋째, 자기효능감은 교육훈련 만족도에 의해 설명되었다. 그간 선행 연구들은 자기효능감에 영향을 주는 요인으로 축적된 경험, 성공경험, 심리적 긴장감, 직무환경에 대한 인식(Bandura, 1982 ; Riggs & Knight, 1994 ; Chen & Bliese, 2002 ; 박종철・윤용보, 2014) 등이 제시되었으나 동 연구를 통해 교육훈련 만족도 또한 자기효능감을 높일 수 있는 중요한 변인이 될 수 있음이 밝혀졌다.

다음 실무적 시사점으로는 첫째, 청년 취업지원 프로그램의 성과지표로 광범위하게 활용되고 있는 교육훈련 만족도를 제고하려는 정책적 노력의 중요성을 확인하였다. 즉 교육훈련 만족도 향상은 해당 프로그램에 참여하는 청년들의 자기효능감과 취업전략 향상으로 이어져 결국은 청년의 취업연계 가능성을 높이게 되어 취업지원 사업의 효과성에 이바지할 수 있음이 실증적으로

확인된 점이다. 이는 곧 교육훈련 만족도를 높이기 위한 다양한 처방들, 즉 수요자 중심의 커리큘럼 개편, 양질의 강사 확보, 우량 시설・장비 인프라 확충 등에 지속적인 투자와 정책적 관심이 경주되어야 한다는 것이다. 둘째, 청년 해외취업지원 사업의 성과지표로서 기존의 중도 탈락률, 수료율, 교육훈련 만족도, 취업률, 고용유지율 외에도 자기효능감이 취업전략에 영향을 끼쳐 해당 사업의 정책목적에 이바지할 수 있음이 확인된 바 자기효능감을 측정할 수 있는 신규 지표가 새롭게 개발・설정되고 관리될 필요가 있음을 실증적으로 밝혀내었다. 이를 위해 자기효능감의 특성 요인으로 연구되어 제시된 업무지향, 노력, 인내심, 믿음, 행동, 수행능력(이진영, 2020) 등으로 구성된 지표의 개발이 시급히 필요하다고 본다. 셋째 동 연구 설문 응답자들이 수료한 한국산업인력공단 해외취업교육(해외취업 아카데미) 사업의 지속 추진의 정당성을 확보하게 된 점이다. 공단의 기타 주요 해외취업 사업들(해외취업 연수, 인턴, 알선, 정착지원금 사업 등)은 어학 및 직무 경험이 최소 일정 수준 이상 청년들을 대상으로 하는 까닭에 취업연계율이 상대적으로 높은 반면 해외취업 아카데미 사업은 대학 재학생 내지는 해외취업에 막 관심을 보이기 시작하여 어학 내지 직무 경험이 부족한 교육훈련 프로그램으로서 당장의 취업성과를 나타내기 곤란하다. 따라서 주무부처 및 공단 내에서도 동 사업의 실효성에 대한 의문이 제기되어 사업 지속여부가 꾸준히 쟁점으로 제기되어 왔다. 하지만, 국내 취업여건이 녹록치 않은 가운데 글로벌 노동시장으로 진출을 막 꿈꾸기 시작한 우리 청년들을 위해 당장의 해외취업은 아니더라도 중・장기적인 관점에서 해외취업에 필요한 기초 필수교육인 외국어 이력서 작성, 면접 전략, 비즈니스 스킬, 글로벌 마인드 배양, 이문화 교육 등은 반드시 필요하고 이를 충족시켜는 주는 프로그램이 해외취업 아카데미 사업인 것이다. 따라서 해외취업 아카데미의 교육훈련 만족도 제고를 전제로, 교육훈련 만족도가 자기효능감 및 취업전략 향상에 정의 효과를 미치는 점이 동 연구를 통해 확인되었을 뿐만 아니라 취업산정 기간을 현행 수료 후 6개월(내지 1년)이 아닌 취업전략의 성숙을 고려한 중장기(1년 초과)로 산정할 경우 취업 연계율이 크게 상승할 여지가 있어 동 사업의 정당성을 지지하게 되는 것이다.

한편 본 연구의 결과 및 시사점을 토대로 다음의 한계점을 제시하고자 한다. 첫째, 청년취업지원 교육훈련 프로그램 중 해외취업 프로그램 참여자만을 그리고 서울 해외취업센터 주관 사업임에 따라 서울・수도권 참여자에 한정하였으며, 또한 코로나19 상황 속에서 온・오프라인 혼합과정 참여자의 설문을 받아 동 연구 결과를 일반화하는데 다소 어려움이 따른다. 따라서 향후 국내취업 프로그램, 지방소재 참여자까지 연구를 확대할 뿐만 아니라 코로나 19 상황이 해소되면 온라인과 오프라인 과정을 분리하여 동 연구 결과를 검증할 필요가 있다. 둘째, 동 연구의 매개변수 및 종속변수는 자기효능감과 취업전략에 국한되었으나 보다 양적으로 확대하고 질적으로 심화하기 위해 최근 관련 분야 학계에서 활발하기 연구되고 있는 타 변인들, 예를 들어 매개변수로는 진로결정 자기효능감, 종속변수로는 취업준비행동, 진로준비행동 등 다양한 변인들까지로 확대하는 후속 연구가 뒤따를 필요가 있다고 본다.

참고문헌(References)

가선영 · 남승하(2018), “조직문화와 자기효능감, 직무만족이 셀프리더십에 미치는 영향에 관한 연구”, **한국정책연구**, 18(1), 125-146.

강유임(2021), **직업훈련기관의 교육환경특성이 교육훈련 만족도와 추천의도에 미치는 영향,** 박사학위논문, 공주대학교 대학원.

고필경 · 심미경(2014), “대학생의 자기효능감, 취업스트레스, 진로성숙 및 진로준비행동의 구조관계분석”, **진로교육 연구**, 27(1), 19-39.

권영선(2020), **일학습병행 교육훈련이 교육만족도와 직무성과에 미치는 영향,** 박사학위논문, 부산카톨릭대학교 대학원.

김민주(2018), **대학생의 변혁적 리더십, 자기효능감 및 대학생활만족도와 취업전략의 관계,** 석사학위논문, 목포대학교 대학원.

김정원 · 심홍보(2018), “NCS기반 음료자격증 교육만족도가 전공만족도 및 취업준비행동에 미치는 영향 연구”, **JCCT**, 4(4), 37-45.

김병숙(2000), “여대생의 취업전략”, **여성논총**, 제4집 21-50.

김봉환(1997), **대학생의 진로결정수준과 진로준비행동의 발달 및 이차원적 유형화,** 박사학위논문, 서울대학교 대학원.

김은영(2009), **대학생의 자아정체감과 대학생활적응 및 취업전략과의 관계,** 석사학위논문, 경상대학 대학원.

김판영 · 오정학(2016), “여행사 종사원의 상사 · 동료 지지와 자기효능감, 직무만족과의 영향관계”, **Tourism Research**, 41(4), 23-40.

김한나 · 이현정(2022), “기업교육에서 교육품질이 교육만족도와 직무효능감에 미치는 영향 : 자기주도성의 조절효과”, **핵심역량교육연구,** 7(1), 203-223.

김혜원(2015), **일반대학과 전문대학 졸업예정자의 취업전략이 구직스트레스에 미치는 영향 비교연구,** 석사학위논문, 경기대학교 대학원.

김효정(2014), **대학생의 취업가능성 인지가 취업전략에 미치는 영향,** 석사학위논문, 경기대학교 대학원.

남성열(2019), **일학습병행제의 교육훈련프로그램 특성이 조직몰입에 미치는 영향,** 박사학위논문, 호남대학교 대학원.

문재영 · 정기수(2018), “대학생의 기업체 예비학습 만족도와 사회적 지지가 취업전략에 미치는 영향 : 진로결정 자기효능감의 매개효과”, **청소년학연구**, 25(1), 365-389.

박명숙(2014), “온라인 음악교육에서 인지적 실재감, 자기효능감, 자기주도 학습이 학습만족도와 학습지속의도에 미치는 영향 연구”, **음악교육공학,** 20, 1-15.

박인주 · 김화진(2015), “항공서비스 전공 대학생의 진로결정 효능감과 진로태도성숙 관계에서 전공만족의 매개효과”, **관광연구,** 29(6), 823-101.

박종철 · 윤용보(2014), “호텔종사원이 직무환경에 따른 자기효능감이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향”, **관광연구저널**, 28(6), 133-148.

박희순(2012), **대학생의 지각된 사회적 지지가 취업전략에 미치는 영향**, 석사학위논문, 경기대학교 대학원.

신유근(1996), **공기업의 조직 및 인사부문 개선방안 연구: 한국가스공사를 대상으로**, 서울대학교 노사관계연구소.

이다영(2020), **대학생의 취업지원 프로그래별 참여경험이 취업전략에 미치는 영향,** 석사학위논문, 부경대학교 대학원.

이민화(2021), **해외취업 구직자의 셀프리더십이 구직효능감과 진로준비행동에 미치는 영향,** 석사학위논문, 서경대학교 대학원.

이선민(1994), **대학생의 취업포부와 취업전략 분석,** 석사학위논문, 이화여자대학교 대학원.

이승철 · 김형일(2017), "조리전공 졸업자의 취업전략이 자기효능감과 직무수행에 미치는 영향-자기효능감을 매개변수로", **호텔리조트연구**, 16(2), 314-360.

이정선(2012), **대학생의 셀프리더십이 취업전략에 미치는 영향**. 석사학위논문, 숙명여자대학교 대학원.

이진영(2020), **스마트워크가 자기효능감과 업무창의성 및 조직성과에 미치는 구조관계 연구**. 박사학위논문, 경희대학교 대학원.

임종진 · 윤동열 · 김재영(2021), "해외취업 출발 전 교육훈련 유용성이 현지적응에 미치는 영향 : 교육훈련 전이의 매개효과와 문화지능의 조절효과", **아태연구**, 28(1), 183-204

정선정 · 임경화(2018), "학습자의 교육훈련 만족도와 학업성취도의 상관관계에 관한 체계적 문헌고찰과 메타분석", **직업교육연구**, 37(2), 39-75.

정진경(2010), **호텔직원의 서비스교육 훈련프로그램의 인식 및 만족도가 성과 및 직무만족도에 미치는 영향,** 석사학위논문, 경희대학교 대학원.

주영주 · 강아란 · 최세빈(2013), "진로교사의 지원, 진로교육 만족도, 진로결정 자기효능감, 진로준비행동과 중학생의 진로성숙도 간의 구조적 관계 규명", **진로교육연구**, 26(4), 25-47.

최봉재(2007), **한국 대학생의 취업전략에 관한 연구,** 석사학위논문. 부산대학교 대학원.

최윤지 · 한송희 · 공민재(2015), "귀농 교육의 만족도, 성취도, 효과성 분석에 관한 연구", **농촌계획**, 21(1), 51-61.

최종락 · 임상혁(2019), "제조업 외국인 근로자의 직업훈련 특성이 취업의도에 미치는 영향 : 직업훈련의 자기효능감과 참여동기를 중심으로", **대한경영학회지**, 32(4), 737-758.

한선옥(2004), **대졸 미취업자의 불합리한 신념이 취업전략에 미치는 영향**, 석사학위논문, 경기대학교 대학원

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), 191-209.

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

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

Baron, R.M., & Kenny, D.A(1986), "The moderator-mediator variable distinction in social psychological research : Conceptual, strategic and statistical consideration", *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1184.

Campbell, A.(1976), "Identification and measurement of levels and standards of living", *Journal of Home Economics*, 57(1), 4-63.

Chen, G., & Bliese, P.D.(2002), "The role of different levels of leadership in predicting self- and collective efficacy: Evidence for discontinuity", *Journal of Applied Psychology,* 87(3), 549-556.

Chen, G. Gully, S.M., & Eden, E.(2001), "Validation of a new general self-efficacy scale", *Organization Research Methods*, 4(1), 62-83.

Kirkpatrick, D. L.(1994, 2007, 2009), *Evaluating Training Programs : The Four Levels*, San Francisco: Berrett-Koehler.

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.

Owen, S.V., & Froman, R.D.(1988), "Development of a college academic self-efficacy scale. for future

research", *Journal of Management*, 26(3), 513-563.

Riggs, M.L., & Knight, P.A.(1994), "The impact of perceived group success failure on motivational beliefs and attitudes: A causal model", *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 755-766.

Sherer, M., Maddux, J.E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R.W.(1982), "The self-efficacy scale: Construction and validation", *Psychological Reports*, 51(2), 663-671.

Starjkovic. A.D., & Luthans, F.(1988), "Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches", *Organizational Dynamics*, 26(4), 62-74.

Wang, G., & Netemeyer, R.G.(2002), "The effects of job autonomy, customer demandingness, and trait competitiveness on salesperson learning, self-efficacy, and performance", *Journal of the Academy of Marketing Science*, 30(3), 217-228.

The Journal of Employment and Career Vol. 13, No. 1 - March 2023

A Study on the Mediating Effect of Self-efficacy in the Relationship between Education and Training Satisfaction and Employment Strategy: Focused upon the Graduates of Overseas Employment Academy of the Human Resources Development Service of Korea

Ji-Won Yun
University of Ulsan, Ulsan, Korea

Hae-Ryong Kim*
University of Ulsan, Ulsan, Korea

Abstract

This study examined the importance and significance of education and training satisfaction, which is widely used as a performance indicator of the government's various youth employment support education and training programs. Accordingly, it was analyzed how education and training satisfaction had an effect on employment strategy and whether self-efficacy had any kinds of mediating effect among them. In order to achieve the purpose of this study, an empirical study was conducted based on the survey results of 201 overseas employment academy graduates hosted by the Seoul Overseas Employment Center of the Human Resources Development Service of Korea under the Ministry of Employment and Labor. First, education and training satisfaction was found to have a significant positive (+) effect on self-efficacy. Second, it was found that self-efficacy had a significant positive (+) effect on employment strategy. Third, education and training satisfaction was found to have a significant positive (+) effect on employment strategy. Fourth, as a result of performing a hierarchical regression analysis proposed by Baron & Kenny (1986), it was confirmed that self-efficacy had a partial mediating effect on the relationship between education and training satisfaction and employment strategy. The implications of this study are as follows. This is a study that systematically analyzed the relationship between these variables while there were few prior studies that dealt with the three variables of education and training satisfaction, employment strategy, and self-efficacy at the same time. It has been revealed that it can lead to the improvement of employment strategies and, in the end, can contribute to enhancing the possibility of job placement for young people.

Key Words : Education and Training Satisfaction, Employment Strategy, Self-Efficacy, Mediating Effect.

* Corresponding Author. Professor, School of Business Administration, University of Ulsan, #93 Daehak-ro, Nam-gu, Ulsan, Korea, 44610; E-mail: haekim@ulsan.ac.kr; Tel: +82-52-259-2442; Fax: +82-52-259-1713.