

Educational Needs for Employment Competency of College Students in Management Using IPA Technique

Kyoung-Yeoun Kang*

*Professor, Dept. of Humanity Liberal Arts, Seowon University, Cheongju, Korea

[Abstract]

The purpose of this study is to analysis the educational needs for employment competency of college students in management. For this purpose, a survey about importance and retention level of employment competency was administered to 215 students at A college in Chungcheong between December 2 and 6, 2019. The difference between importance and retention level was analyzed through the corresponding sample t-test, and the educational needs was confirmed through the IPA technique. The results of Study were as follows: 'major knowledge capabilities' was found to be in the high priority of educational needs in all students.; male showed high-priority needs for 'information search, foreign language utilization' and female showed high-priority needs for 'information search, setting employment goals'; 'information search' was ranked as priority educational needs in all grades, it was necessary to add 'information search', 'foreign language utilization', 'fill out the necessary documents for job search' for 1 grade and 'Self-understanding', 'foreign language utilization' for 4 grade. The findings of this study may produce data useful for designing the employment support program for college students in management.

▶ **Key words:** Educational Needs, Employment Competency, College Students, Management Major, IPA

[요 약]

본 연구의 목적은 경영계열 전공 대학생의 구직역량 인식 차이와 교육요구를 분석하는데 있다. 이를 위해 2019년 12월 2일부터 12월 6일 간 충청소재의 A대학 경영계열에 재학 중인 215명을 대상으로 구직역량에 대한 중요도와 보유도 인식수준을 조사하였다. 수집한 자료를 활용하여 대응 표본 t-test를 통해 인식차이를 분석하고, IPA 기법을 통해 구직역량의 교육요구도를 확인하였다. 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 전체에는 '전공분야 관련 성적, 자격증 등 전문지식' 역량을 강화해야 하는 것으로 나타났다. 둘째, 성별에 따라서는 '정보탐색'을 포함하여 남학생은 '직무관련 외국어 활용'을, 여학생은 '취업목표설정 및 대안마련'을 추가하여 집중 교육할 필요가 있었다. 셋째, 학년에 따라서는 '정보탐색'을 포함하여 1학년은 '직무관련 외국어 활용, 구직에 필요한 서류 작성'을, 4학년은 '자기이해, 직무관련 외국어 활용'을 추가하여 우선 교육할 필요가 있는 것으로 나타났다. 본 연구는 경영계열 대학생의 전체, 성별, 학년별 구직역량 교육요구의 차이를 밝힘으로써 집단의 특징을 고려한 취업지원 프로그램을 개발하는데 참고할 수 있을 것이다.

▶ **주제어:** 교육요구, 구직역량, 대학생, 경영전공, 중요도-성취도 분석

- First Author: Kyoung-Yeoun Kang, Corresponding Author: Kyoung-Yeoun Kang
- *Kyoung-Yeoun Kang (careerkang@seowon.ac.kr), Dept. of Humanity Liberal Arts, Seowon University
- Received: 2020. 10. 14, Revised: 2020. 11. 02, Accepted: 2020. 11. 03.
- This study used part of the database collected in 2019 Employment Counseling and Program Needs Survey supported by Seowon University.

I. Introduction

대학생들에게 취업은 가장 관심 사안이자 걱정 사안일 것이다. 대학생들의 취업, 진로에 대한 고민의 심각도는 다양한 조사를 통해서도 접할 수 있다. 졸업을 앞두고 대학생들이 느끼는 감정이 '취업이 되지 않아 답답하다, 대학 내내 무엇을 했나 허망하다'가 1, 2위로 나타났고[1], 신입생들은 대학생활에서 가장 큰 관심을 취업과 진로문제에 두고 있다고 한다[2]. 이러한 조사결과는 대학 차원에서 학생들에게 적극적인 취업·진로 지원에 노력을 기울여야 할 필요가 있음을 시사한다.

통계청의 2019년 8월 고용동향 발표를 보면 대졸자가 많이 분포하는 25~29세 청년층의 실업률이 6.6%로 나타났다[3], 2019년 대학정보공시 자료에 의하면 대졸자의 취업률이 64.4%로 나타나는 등 청년취업난이 지속되고 있다. 더욱이 최근의 대내외적인 취업 환경은 신규인력 채용 계획이 최저수준으로 대졸 청년 취업난은 더욱 심화될 것으로 전망하고 있다[4]. 이러한 상황에서 대학생들의 진로에 대한 고민이 취업, 구직의 문제로 이어진다고 볼 수 있기 때문이다[5].

대학의 취업·진로 지원서비스는 학생들의 취업지원 및 진로개발지원의 기능을 중심으로 발전되어 왔다[6]. 대학생들이 학교에서 직업세계로 성공적으로 전환하는 것뿐만 아니라 변화하는 직업세계 속에서 스스로 진로를 지속적으로 개발해 나가는 능력이 중요하다는 차원에서 대학의 진로 지원서비스는 진로개발역량 함양이라는 광의의 기본 방향을 지닐 필요가 있다[7]. 그러나 청년실업이 장기화되고 당장의 취업난을 체감하는 대학생들에게 성공적으로 직업세계에 진입하도록 돕는 취업지원의 중요성도 분명히 간과할 수 없는 현실이다.

대학의 대표적인 취업지원 방안 중 하나로 '구직역량 함양'을 들 수 있다. 구직역량은 구직활동에 역량을 적용하여 사용한 개념이다. 구직은 실업이나 현재 직위의 불만족 등으로 직업을 찾는 활동, 학교 졸업예정자가 직장을 구하는 것[8], 취업과 관련한 정보를 수집하는 과정의 광범위한 차원으로도 정의된다[9, 5에서 재인용]. 역량은 '직무현장에서 효과적이고 우수한 성과를 산출해내는 개인의 잠재적 특성'으로 정의된다[10]. 따라서 구직역량은 '구직이라는 상황이나 맥락에서 발생하는 요구에 성공적으로 대응하여 이를 충족시킬 수 있는 총체적 능력'을 의미한다[11].

대학생의 구직역량을 살펴본 선행연구들은 대학생들이 구직역량 향상에 대한 요구를 지니고 있음이 확인되어 전반적인 지원체제가 필요함을 논의하였다[5, 11, 12, 13]. 그

런데 구체적으로 살펴보면 저학년과 인문계열 대학생의 경우에는 구직준비역량 수준이 타학년이나 타전공계열 학생보다 낮았고[12], 인문·사회계열 학생들이 자연계열 학생들에 비해 고용적합능력 발달수준이 상대적으로 높았으며[13], 구직준비도가 2, 3학년 사이를 제외하고 학년에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다[12, 13]. 이러한 결과들을 연계하면 구직역량 강화를 위한 프로그램은 계열별, 학년별로 차별화되고 특화되어야 할 것임이 시사된다.

특히 대학생 특성별로 맞춤형 프로그램을 제공하기 위해서는 학생들이 실제로 필요로 하는 내용 즉 교육요구를 분석하여 반영할 필요가 있다. 학습자의 교육요구가 충분히 반영될 때 그 성과를 기대할 수 있기 때문이다[14]. 교육요구는 교육의 내용으로 다루어질 필요로서 교육요구 분석은 희망하는 상태와 현재 상태 간의 차이를 활용하여 최상의 해결방안을 모색하는 방법이다.

그 간의 대학생 구직역량 교육요구 분석연구는 주로 일반대학생을 대상으로 진행되어 왔다[5, 12, 13, 15, 16]. 선행연구는 취업을 준비하는 대학생들에게 보편적으로 적용할 수 있는 기초자료를 제공해주지만 전공별 특수성을 고려한 운영방안을 모색하는데 직접적으로 적용하기에는 어려움이 따를 수 있다[17]. 특정 전공계열을 대상으로 대학생 구직역량 교육요구를 분석한 연구는 교육대학교[18], 미용계열 전공[17], 산업디자인 전공[19] 정도로 매우 제한적이다. 다양한 전공계열의 대학생을 대상으로 구직역량 교육요구를 살펴볼 필요가 있다.

전공계열별 구직과정과 취업의 질을 살펴본 연구들에 따르면, 인문·사회계열 학생들이 공학계열 학생들에 비해 구직준비행동을 보다 많이 수행하는데 비해[20] 구직성과, 역량일치도, 전공일치도 등은 전반적으로 낮게 나타나는 경향이 있었다[21]. 본 연구는 충청지역 A대학의 사례로서 인문계열 중 재학생 수가 많은 경영계열 전공 대학생을 대상으로 구직역량 교육요구를 살펴보고자 한다. A대학이 시행하고 있는 취업지원프로그램의 성격을 고려하여 구직 지식과 기술 중심으로 경영계열 학생들이 인식하는 중요 수준과 현재수준을 분석하고 도출한 값을 바탕으로 IPA(Important Performance Analysis)를 실시하고자 한다. 이를 통해 어떤 구직역량에 우선순위를 두어 구직역량 프로그램을 개발하고 운영방향을 모색할 것인지에 대한 참고자료를 제공하고자 한다.

이를 위해 본 연구에서 설정한 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 경영계열 전공 대학생의 구직역량에 대한 중요도, 보유도 인식 차이는 어떠한가?

둘째, 경영계열 전공 대학생 전체, 성별, 학년별 구직역량 교육요구는 어떠한가?

II. Research method

1. Research Object

충북 소재 A 대학교 경영계열전공의 재학생들을 대상으로 2019년 12월 2일에서 12월 6일 간 설문 참여 동의서를 받고 설문을 실시하였다. 회수된 223명의 자료 중 응답을 누락하였거나 부정확하게 기재한 8명의 자료를 제외하고 총 215명의 자료를 활용하였다. 연구대상의 인구통계학적 특성을 Table 1에 제시하였다.

Table 1. Personal characteristics

Division		N	%
sum		215	100
gender	male	126	58.6
	female	89	41.4
grade	1	54	23.7
	2	48	22.3
	3	57	26.5
	4	56	26.0

2. Measurement tools

경영계열전공 대학생의 구직역량 교육요구를 살펴보기 위해 한국고용정보원(2010)에서 개발한 설문문항 중 구직 지식군, 구직기술군 10개 문항을 사용하였다. 문항별로 중요도, 보유도에 대한 인식정도를 5점 척도(① 매우 아니다, ② 아니다, ③ 보통이다, ④ 그렇다, ⑤ 매우 그렇다)로 응답하도록 제시하였다.

측정문항의 타당도 확보를 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 사회과학연구에서 대부분의 연구주제 요인들이 독립적인 경우가 드물다는 점[22], 본 연구에서는 문항의 축소보다는 선행연구에서 발췌, 선정된 문항의 공통 기저 요인을 추출한다는 점에서 Promax 사각회전 방법을 실시하였다. 중요도, 보유도 측정문항은 단일요인으로 추출되었다. 모든 문항의 요인부하량이 중요도에서 0.705~0.845 수준, 보유도에서 0.519~0.779 수준으로써 집중타당도가 양호한 것으로 확인되었다. 또한 Cronbach's α 값이 중요도에서 .940, 보유도에서 .889로써 신뢰도가 높은 것으로 확인되었다. 측정문항의 요인분석 결과를 Table 2에 제시하였다.

Table 2. Result of exploratory factor analysis

Question	Importance level ¹⁾	Retention level ²⁾
1.Self-understanding	.845	.519
2.Understanding the field of interest	.827	.599
3.Major knowledge	.779	.635
4.Foreign language utilization	.705	.629
5.Common sense required for employment	.751	.722
6.Setting employment goals	.803	.730
7.Search for employment information	.803	.724
8.Human network utilization	.776	.638
9.Fill out the necessary documents for job search	.759	.779
10.Communication necessary for job search	.782	.696
eigenvalue	6.146	5.041
cumulative %	61.463	45.053
Cronbach's α	.940	.889

1) KMO=.945, Bartlett $\chi^2=1500.703$, $df=45$, $p=.000$
2) KMO=.916, Bartlett $\chi^2=882.297$, $df=45$, $p=.000$

3. Analysis method

수집된 자료는 SPSS 25.0를 사용하여 분석하였다. 인구통계학적 특성을 파악하기 위해 빈도분석을 실시하였다. 조사도구의 타당성을 검증하기 위해 탐색적 요인분석을 실시하고, 신뢰도 검증을 위해 Cronbach's α 계수를 산출하였다. 교육요구를 분석하기 위해 대응표본 t-test를 실시하여 연구대상 전체, 성별, 학년별 구직역량에 대한 중요도와 보유도 차이의 유의성을 검증하였다.

또한 교육요구의 우선순위를 확인하기 위해 IPA분석(Important Performance Analysis)을 실시하였다[23]. IPA는 중요도와 보유도를 기준으로 4사분면 매트릭스에 좌표평면을 작성하고 중요도와 보유도의 높고 낮음에 따라 우선적으로 해결해야 할 사항을 재고할 수 있는 정보를 제공한다. [Fig 1]과 같이 IPA 매트릭스의 4분면은 분포에 따라 다른 의미가 부여되는데, 1사분면(유지발전)은 중요도와 보유도가 모두 높은 영역으로 현재 상태가 유지되도록 해야 한다. 2사분면(긴급개선)은 중요도는 높지만 보유도가 낮은 영역으로 개선이 시급하게 요구되는 영역이다. 3사분면(중장기개선)은 중요도와 보유도가 모두 낮은 영역으로 점진적인 개선이 필요한 영역이다. 4사분면(현상유지)은 중요도는 낮는데 보유도는 높은 영역으로 축소를 하거나 다른 요인에 노력을 더 집중하는 것이 효율적인 영역이다. 본 연구에서는 보유도를 X축, 중요도를 Y축으로 좌표를 표시하였다.



Fig. 1. IPA matrix

III. Result

1. Difference between importance level and retention level

1.1 Difference by entire

경영계열 전공 대학생의 구직역량에 대한 중요도와 보유도의 인식수준 평균 및 그 차이를 분석한 결과는 Table 3과 같다. 전체(중요도 M=3.85, 보유도 M=3.14) 및 모든 문항(중요도 M=3.79~3.94, 보유도 M=3.04~3.24)에서 중요도와 보유도의 차이가 통계적으로 유의미한 차이를 보였으며 ($p<.001$), 중요도가 보유도보다 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 경영계열 전공 대학생들은 구직 지식과 기술이 자신에게 중요하다고 인식하는 정도에 비해 현재 자신이 보유하고 있는 수준은 낮다고 인식하고 있는 상태로써 구직 지식과 기술에 대한 교육요구도가 있음을 알 수 있었다.

1.2 Difference by gender

경영계열 전공 대학생의 성별에 따른 구직역량에 대한 중요도와 보유도의 인식수준 평균 및 그 차이를 분석한 결과는 Table 4와 같다. 남학생은 전체(중요도 M=3.77, 보유도 M=3.19) 및 모든 문항(중요도 M=3.70~3.87, 보유도 M=3.10~3.31)에서, 여학생은 전체(중요도 M=3.96, 보유도 M=3.08) 및 모든 문항(중요도 M=3.91~4.03, 보유도 M=2.94~3.24)에서 중요도와 보유도의 차이가 통계적으로 유의미한 차이를 보였으며($p<.001$), 중요도가 보유도보다 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 경영계열 전공 남, 여 대학생 모두 구직 지식과 기술이 자신에게 중요하다고 인식하는 정도에 비해 현재 자신이 보유하고 있는 수준은 낮다고 인식하고 있는 상태로써 구직 지식과 기술에 대한 교육요구도가 있음을 알 수 있었다.

Table 3. Difference between Importance level and Retention level of Employment Competency by entire

Question	Importance M (S.D)	Retention M (S.D)	t
1	3.88 (.724)	3.24 (.668)	10.222***
2	3.87 (.731)	3.12 (.659)	11.289***
3	3.83 (.761)	3.13 (.853)	9.187***
4	3.84 (.783)	3.04 (.790)	10.359***
5	3.79 (.836)	3.14 (.748)	8.395***
6	3.86 (.833)	3.13 (.709)	9.860***
7	3.87 (.774)	3.10 (.735)	10.990***
8	3.83 (.833)	3.15 (.807)	8.692***
9	3.86 (.773)	3.20 (.750)	8.650***
10	3.94 (.786)	3.22 (.789)	9.534***
total	3.85 (.632)	3.14 (.530)	12.515***

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

Table 4. Difference between Importance level and Retention level of Employment Competency by gender

Q	male			female		
	Imp. M (S.D)	Ret. M (S.D)	t	Imp. M (S.D)	Ret. M (S.D)	t
1	3.81 (.731)	3.23 (.637)	7.318***	3.97 (.706)	3.24 (.711)	7.158***
2	3.80 (.689)	3.11 (.614)	8.227***	3.95 (.782)	3.12 (.720)	7.736***
3	3.75 (.712)	3.15 (.839)	6.305***	3.94 (.816)	3.11 (.831)	6.760***
4	3.78 (.806)	3.10 (.702)	7.106***	3.91 (.748)	2.94 (.896)	7.652***
5	3.70 (.830)	3.17 (.820)	5.189***	3.91 (.834)	3.08 (.633)	7.013***
6	3.75 (.873)	3.19 (.669)	5.672***	4.00 (.753)	3.02 (.753)	9.021***
7	3.76 (.791)	3.13 (.730)	7.010***	4.01 (.730)	3.05 (.744)	8.918***
8	3.73 (.833)	3.19 (.807)	5.435***	3.96 (.818)	3.08 (.0806)	7.091***
9	3.78 (.775)	3.31 (.744)	4.942***	3.96 (.760)	3.03 (.730)	7.676***
10	3.87 (.799)	3.31 (.765)	6.089***	4.03 (.760)	3.08 (.806)	7.602***
to -ta	3.77 (.610)	3.19 (.504)	8.540***	3.96 (.649)	3.08 (.562)	9.423***

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

1.3 Difference by grade

경영계열 전공 대학생의 학년에 따른 구직역량에 대한 중요도와 보유도의 인식수준 평균 및 그 차이를 분석한 결과는 Table 5와 같다. 1학년은 전체(중요도 M=4.02, 보유도 M=3.00) 및 모든 문항(중요도 M=3.92~4.09, 보유도 M=2.81~3.22)에서 중요도와 보유도의 차이가 통계적으로 유의미한 차이를 보였으며($p<.001$), 중요도가 보유도보다 높은 것으로 나타났다. 2학년은 전체(중요도 M=3.80, 보유도 M=3.08) 및 모든 문항(중요도 M=3.70~3.97, 보유도 M=2.91~3.22)에서 중요도와 보유도가 통계적으로 유의미한 차이를 보였으며($p<.001$, $p<.01$), 중요도가 보유도보다 높은 것으로 나타났다. 3학년은 전체(중요도 M=3.80, 보유도 M=3.11) 및 모든 문항(중요도 M=3.68~3.91, 보유도 M=3.05~3.19)에서 중요도와 보유도의 차이가 통계적으로 유의미한 차이를 보였으며($p<.001$), 중요도가 보유도보다 높은 것으로 나타났다. 4학년은 중요도를 보유도보다 높게 인식하고 있었는데, 전체(중요도 M=3.78, 보유도 M=3.38) 및 문항 9번(구직에 필요한 서류 작성)을 제외한 9개 문항(중요도 M=3.69~3.89, 보유도 M=3.26~3.42)에서 중요도와 보유도의 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다($p<.001$, $p<.01$). 이러한 결과는 경영계열 전공의 모든

학년이 대체적으로 구직 지식과 기술이 자신에게 중요하다고 인식하는 정도에 비해 현재 자신이 보유하고 있는 수준은 낮다고 인식하고 있는 상태여서 구직 지식과 기술에 대한 교육요구도가 있음을 알 수 있었다.

2. Educational Needs using IPA

2.1 IPA of entire

경영계열 전공 대학생의 진로지도를 위해 개선할 영역, 유지할 영역, 축소할 영역을 확인하기 위해 IPA 분석을 실시한 결과는 [Fig 2]와 같다. 첫째, 구직역량 중 중요도와 보유도가 모두 높아 '유지발전'이 필요한 항목은 '자기이해, 직업-산업 정보탐색 및 이해, 취업목표설정 및 대안마련, 구직상황에 필요한 의사표현능력'이었다. 둘째, 구직역량 중 중요도는 높지만 보유도가 낮아 '긴급개선'이 필요한 항목은 '전공분야 관련 전문지식'으로 나타났다. 셋째, 중요도와 보유도가 모두 낮아 '중장기개선'이 필요한 항목은 '직무관련 외국어 활용, 기본상식, 인적네트워크 구성 및 활용, 구직에 필요한 서류 작성'이었다. 넷째, 중요도는 낮고 보유도는 높아서 '현상유지'할 항목은 '직업-채용 정보 탐색 및 평가활용'으로 나타났다.

Table 5. Difference between Importance level and Retention level of Employment Competency by grade

Q	grade											
	1			2			3			4		
	Imp. M (S.D)	Ret. M (S.D)	t	Imp. M (S.D)	Ret. M (S.D)	t	Imp. M (S.D)	Ret. M (S.D)	t	Imp. M (S.D)	Ret. M (S.D)	t
1	4.09 (.783)	3.22 (.743)	6.331***	3.81 (.733)	3.18 (.704)	4.230***	3.78 (.725)	3.17 (.570)	5.519***	3.83 (.626)	3.37 (.648)	4.424***
2	4.03 (.776)	3.00 (.752)	7.699***	3.75 (.699)	3.06 (.561)	4.798***	3.91 (.738)	3.08 (.605)	6.104***	3.76 (.687)	3.32 (.663)	4.139***
3	3.98 (.812)	3.07 (.887)	5.623***	3.75 (.887)	2.97 (.811)	4.424***	3.89 (.673)	3.19 (.934)	4.328***	3.69 (.658)	3.26 (.673)	4.223***
4	4.05 (.762)	2.81 (.754)	7.723***	3.77 (.881)	2.91 (.738)	4.921***	3.71 (.725)	3.05 (.874)	4.359***	3.80 (.748)	3.33 (.694)	4.078***
5	3.98 (.812)	2.85 (.711)	7.434***	3.70 (.898)	3.22 (.660)	2.683*	3.68 (.848)	3.10 (.816)	3.912***	3.78 (.779)	3.37 (.702)	3.175**
6	4.01 (.835)	2.92 (.722)	6.960***	3.81 (.789)	3.14 (.618)	4.449***	3.82 (.888)	3.07 (.728)	4.936***	3.76 (.808)	3.35 (.698)	3.454**
7	3.92 (.865)	3.05 (.737)	5.643***	3.83 (.753)	2.95 (.742)	5.805***	3.91 (.785)	3.07 (.703)	6.500***	3.80 (.698)	3.30 (.736)	4.091***
8	4.03 (.845)	3.05 (.810)	5.908***	3.77 (.831)	3.10 (.721)	4.283***	3.70 (.844)	3.00 (.906)	4.328***	3.80 (.795)	3.42 (.709)	2.855**
9	4.07 (.773)	2.96 (.751)	6.849***	3.89 (.691)	3.12 (.672)	5.258***	3.78 (.795)	3.15 (.750)	4.288***	3.69 (.784)	3.53 (.712)	1.267
10	4.05 (.856)	3.03 (.751)	6.467***	3.97 (.729)	3.14 (.714)	5.454***	3.84 (.797)	3.19 (.914)	4.127***	3.89 (.755)	3.50 (.687)	3.237**
total	4.02 (.708)	3.00 (.521)	8.117***	3.80 (.650)	3.08 (.482)	5.759***	3.80 (.614)	3.11 (.561)	6.138***	3.78 (.534)	3.38 (.482)	5.846***

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

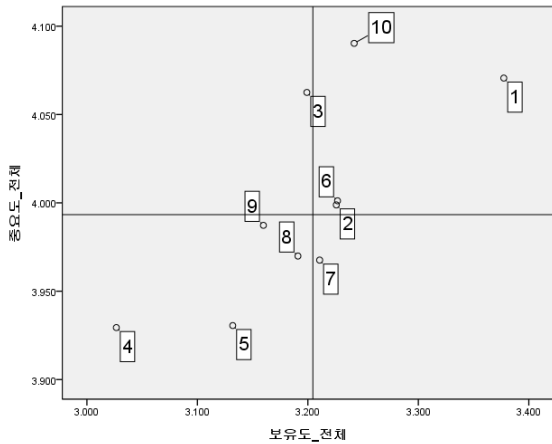


Fig. 2. IPA of entire

2.2 IPA by gender

2.2.1 IPA of male

경영계열 전공 남학생의 구직 지식과 기술에 대한 IPA 분석을 실시한 결과는 [Fig 3]과 같다. 첫째, 구직역량 중 중요도와 보유도가 모두 높아 ‘유지발전’이 필요한 항목은 ‘자기이해, 구직에 필요한 서류 작성, 구직상황에 필요한 의사표현능력’이었다. 둘째, 구직역량 중 중요도는 높지만 보유도가 낮아 ‘긴급개선’이 필요한 항목은 ‘직업·산업 정보탐색 및 이해, 직무관련 외국어 활용’으로 나타났다. 셋째, 중요도와 보유도가 모두 낮아 ‘중장기개선’이 필요한 항목은 ‘전공분야 관련 전문지식, 기본상식, 직업·채용 정보 탐색 및 평가활용, 인적네트워크 구성 및 활용’이었다. 넷째, 중요도는 낮고 보유도는 높아서 ‘현상유지’할 항목은 ‘취업목표설정 및 대안마련’으로 나타났다.

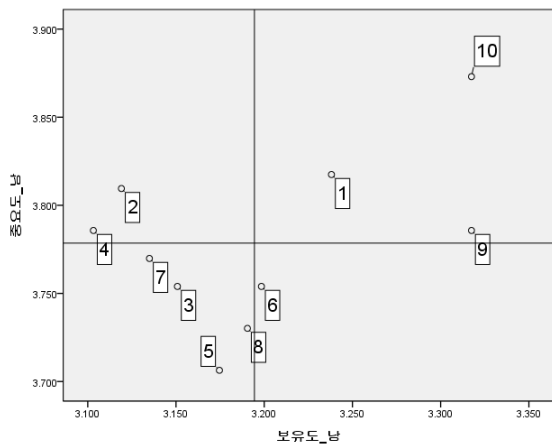


Fig. 3. IPA of male

2.2.2 IPA of female

경영계열 전공 남학생의 구직 지식과 기술에 대한 IPA 분석을 실시한 결과는 [Fig 4]와 같다. 첫째, 구직역량 중 중요도와 보유도가 모두 높아 ‘유지발전’이 필요한 항목은 ‘자기이해, 구직상황에 필요한 의사표현능력’이었다. 둘째, 구직역량 중 중요도는 높지만 보유도가 낮아 ‘긴급개선’이 필요한 항목은 ‘취업목표설정 및 대안마련, 직업·채용 정보 탐색 및 평가활용’으로 나타났다. 셋째, 중요도와 보유도가 모두 낮아 ‘중장기개선’이 필요한 항목은 ‘직무관련 외국어 활용, 구직에 필요한 서류 작성’이었다. 넷째, 중요도는 낮고 보유도는 높아서 ‘현상유지’할 항목은 ‘직업·산업 정보탐색 및 이해, 전공분야 관련 전문지식, 기본상식, 인적네트워크 구성 및 활용’으로 나타났다.

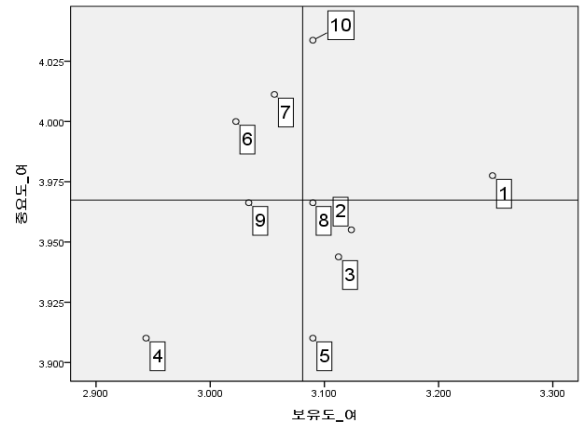


Fig. 4. IPA of female

2.3 IPA by grade

2.3.1 IPA of 1 grade

경영계열 전공 1학년의 구직 지식과 기술에 대한 IPA 분석을 실시한 결과는 [Fig 5]와 같다. 첫째, 구직역량 중 중요도와 보유도가 모두 높아 ‘유지발전’이 필요한 항목은 ‘자기이해, 인적네트워크 구성 및 활용, 구직상황에 필요한 의사표현능력’이었다. 둘째, 구직역량 중 중요도는 높지만 보유도가 낮아 ‘긴급개선’이 필요한 항목은 ‘직업·산업 정보탐색 및 이해, 직무관련 외국어 활용, 구직에 필요한 서류 작성’으로 나타났다. 셋째, 중요도와 보유도가 모두 낮아 ‘중장기개선’이 필요한 항목은 ‘기본상식, 취업목표설정 및 대안마련’이었다. 넷째, 중요도는 낮고 보유도는 높아서 ‘현상유지’할 항목은 ‘전공분야 관련 전문지식, 직업·채용 정보 탐색 및 평가활용’으로 나타났다.

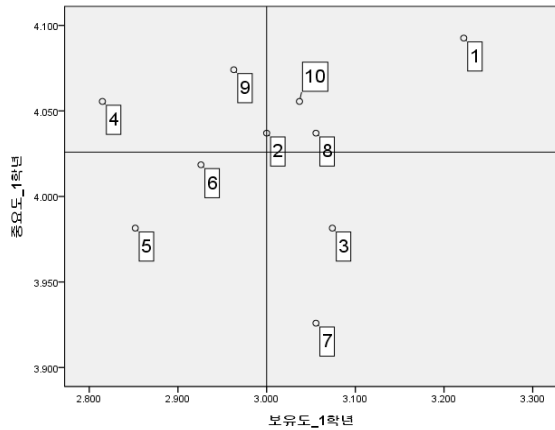


Fig. 5. IPA of 1 grade

2.3.2 IPA of 2 grade

경영계열 전공 2학년의 구직 지식과 기술에 대한 IPA 분석을 실시한 결과는 [Fig 6]과 같다. 첫째, 구직역량 중 중요도와 보유도가 모두 높아 ‘유지발전’이 필요한 항목은 ‘자기이해, 취업목표설정 및 대안마련, 구직에 필요한 서류 작성, 구직상황에 필요한 의사표현능력’이었다. 둘째, 구직역량 중 중요도는 높지만 보유도가 낮아 ‘긴급개선’이 필요한 항목은 ‘직업·채용 정보 탐색 및 평가활용’으로 나타났다. 셋째, 중요도와 보유도가 모두 낮아 ‘중장기개선’이 필요한 항목은 ‘직업·산업 정보탐색 및 이해, 전공분야 관련 전문지식, 직무관련 외국어 활용’이었다. 넷째, 중요도는 낮고 보유도는 높아서 ‘현상유지’할 항목은 ‘기본상식, 인적네트워크 구성 및 활용’으로 나타났다.

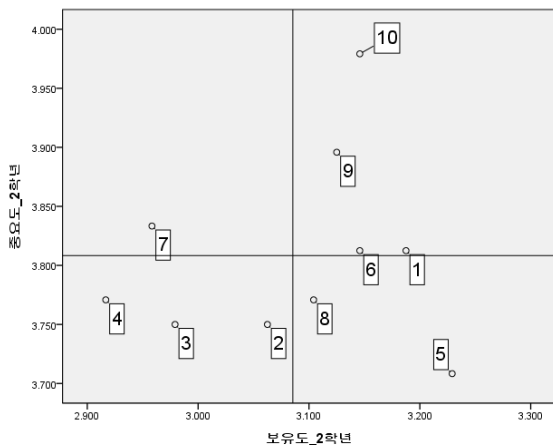


Fig. 6. IPA of 2 grade

2.3.3 IPA of 3 grade

경영계열 전공 3학년의 구직 지식과 기술에 대한 IPA 분석을 실시한 결과는 [Fig 7]과 같다. 첫째, 구직역량 중

중요도와 보유도가 모두 높아 ‘유지발전’이 필요한 항목은 ‘전공분야 관련 전문지식, 구직상황에 필요한 의사표현능력’이었다. 둘째, 구직역량 중 중요도는 높지만 보유도가 낮아 ‘긴급개선’이 필요한 항목은 ‘직업·산업 정보탐색 및 이해, 취업목표설정 및 대안마련, 직업·채용 정보 탐색 및 평가활용’으로 나타났다. 셋째, 중요도와 보유도가 모두 낮아 ‘중장기개선’이 필요한 항목은 ‘직무관련 외국어 활용, 기본상식, 인적네트워크 구성 및 활용’이었다. 넷째, 중요도는 낮고 보유도는 높아서 ‘현상유지’할 항목은 ‘자기이해, 구직에 필요한 서류 작성’으로 나타났다.

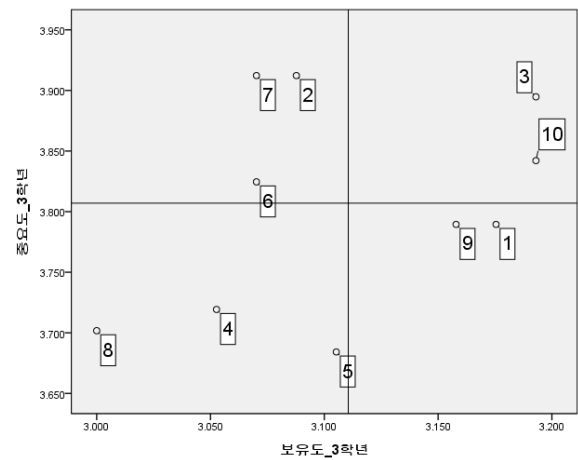


Fig. 7. IPA of 3 grade

2.3.4 IPA of 4 grade

경영계열 전공 4학년의 구직 지식과 기술에 대한 IPA 분석을 실시한 결과는 [Fig 8]과 같다. 첫째, 구직역량 중 중요도와 보유도가 모두 높아 ‘유지발전’이 필요한 항목은 ‘인적네트워크 구성 및 활용, 구직상황에 필요한 의사표현능력’이었다. 둘째, 구직역량 중 중요도는 높지만 보유도가 낮아 ‘긴급개선’이 필요한 항목은 ‘자기이해, 직무관련 외국어 활용, 기본상식, 직업·채용 정보 탐색 및 평가활용’으로 나타났다. 셋째, 중요도와 보유도가 모두 낮아 ‘중장기개선’이 필요한 항목은 ‘직업·산업 정보탐색 및 이해, 전공분야 관련 전문지식, 취업목표설정 및 대안마련’이었다. 넷째, 중요도는 낮고 보유도는 높아서 ‘현상유지’할 항목은 ‘구직에 필요한 서류 작성’이 해당되었지만 중요도와 보유도의 차이가 통계적으로 유의미하지 않았다.

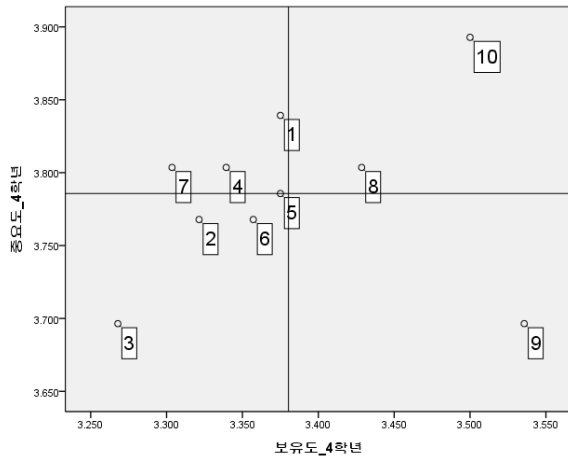


Fig. 8. IPA of 4 grade

IV. Conclusions

본 연구는 경영계열 전공 대학생을 위한 차별화된 진로·취업 지원 프로그램 운영방향을 모색하기 위해 경영계열 전체, 성별, 학년별로 구직역량의 중요도와 보유도 및 교육요구도를 분석하였다. 주요 연구결과를 중심으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 경영계열 전공 대학생의 구직역량 중요도와 보유도를 살펴본 결과, 모든 항목에서 중요도를 보유도보다 높게 인식하고 있었다. 이러한 결과는 대학생이 구직(준비)역량에 대해 자신에게 중요하다고 인식하는 수준에 비해 현재수준이 낮다고 인식하는 것으로 나타난 선행연구[5, 12]와 미용계열 전공 대학생들이 구직역량 중요도를 현재 실행도보다 높게 인식한 것으로 나타난 선행연구[17] 결과와 맥을 같이 한다. 경영계열 전공 대학생들도 구직준비에 필요한 역량을 중요하게는 인식하나 이를 실행하는 역량은 미흡한 상태로 인식하고 있으며 따라서 실제 구직역량을 강화할 수 있도록 진로·취업 프로그램 지원이 요구됨을 알 수 있다.

특히 경영계열 전공 대학생들은 ‘전공분야 관련 성적, 자격증 등 전문지식’ 역량을 집중 투자할 필요가 있는 것으로 나타났다. 대학생의 취업성과를 분석한 연구에서[24] 학교생활 요인 중 취업자의 졸업평점평균이 높고 경상계열 복수 전공자의 취업자 비율이 높았다는 사례를 참고할 필요가 있다. 경상계열 전공이 취업에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 단편적인 접근보다는 경상 관련 지식 함양 중요성에 주목할 필요가 있다는 점이다. 따라서 경영계열 전공 학생이 전공공부에 흥미를 가지거나 몰입할 수 있는 다양한 학습지원 프로그램, 자격증 준비반 등의 프로그램을 진로·취업 지원 프로그램에서도 적극적으로 노력할 필요가 있겠다.

둘째, 경영계열 전공 대학생들의 구직역량 교육요구의 IPA를 성별로 살펴본 결과, 남학생은 ‘직업·산업 정보탐색 및 이해, 직무관련 외국어 활용’에, 여학생은 ‘취업목표설정 및 대안마련, 직업·채용 정보 탐색 및 평가활용’ 역량 함양에 우선적 개선이 필요한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 전공무관 일반대학생의 경우에 구직역량에 대한 요구에 남녀간의 차이가 없는 것으로 나타난 연구결과[5]와 차이가 있다. 경영계열 전공 대학생들을 대상으로 진로·취업 지원 프로그램을 고안할 때에는 성별로 프로그램의 주요목표를 달리하여 접근할 필요가 있음을 시사한다.

그런데 ‘직업·산업 정보 탐색 및 이해, 취업목표 설정, 직업·채용 정보 탐색’ 역량은 서로 유기적인 관계에 있다. 즉 정보를 탐색하고 이해하는 과정에서 자신의 취업목표를 설정하기도 하고, 취업목표가 있더라도 산업·사회 동향을 이해하고 채용정보를 탐색하면서 목표를 조정할 수도 있다. 따라서 경영계열 남, 여학생을 위한 진로·취업 지원 프로그램은 ‘직업·산업 정보 탐색 및 이해, 취업목표 설정, 직업·채용 정보 탐색’의 일련의 과정 중에서 남학생은 ‘직업·산업 정보 탐색 및 이해’에, 여학생은 ‘취업목표 설정, 직업·채용 정보 탐색’에 좀 더 집중할 수 있도록 구성하는 것도 실제적인 방법이 될 것이다.

셋째, 경영계열 전공 대학생들의 구직역량 교육요구의 IPA를 학년별로 살펴본 결과, 1학년은 ‘직업·산업 정보탐색 및 이해, 직무관련 외국어 활용, 구직에 필요한 서류 작성’에, 2학년은 ‘직업·채용 정보 탐색 및 평가활용’ 역량 함양에 우선적 개선이 필요한 것으로 나타났다. 3학년은 ‘직업·산업 정보탐색 및 이해, 직업·채용 정보 탐색 및 평가활용’에, 4학년은 ‘자기이해, 직무관련 외국어 활용, 직업·채용 정보 탐색 및 평가활용’ 역량 함양에 우선적 개선이 필요한 것으로 나타났다. 모든 학년에서 공통적으로 ‘직업·산업 정보 또는 직업·채용 정보’의 ‘진로정보탐색’을 우선 개선할 필요가 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 전공무관 일반대학생의 경우에 ‘경력개발, 진로정보탐색’ 역량 함양을 위해 집중 투자할 필요가 있는 것으로 나타난 선행연구[25, 26]와 일부 유사하다.

1학년이 취업준비 경험을 본격적으로 하지 않았고 특히 ‘구직에 필요한 서류 작성’ 경험이 부족하므로 중요도와 보유도의 간극을 크게 인식하였기 때문으로 유추할 수 있다. 그러나 구직에 필요한 이력서, 자기소개서는 취업목표 수립, 채용정보 탐색과 활용이 준비되었을 때 충실하게 작성할 수 있다. 따라서 수치상으로 긴급개선 영역에 포함되었을지라도 1학년을 위한 프로그램으로 긴급하게 투입할 것인지는 재고할 필요도 있을 것이다. 한편, 4학년이 되면

서 자신의 흥미, 적성, 성격 등의 '자기이해'가 부족하다고 느끼는 것은 졸업과 취업에 당면하면서 오히려 혼란스럽거나 확신이 부족해졌기 때문일 수 있겠으나, 이에 대해서는 면밀한 검증이 후속되어야 할 것이다.

본 연구는 경영계열 전공 대학생의 구직역량 함양을 위한 진로·취업 프로그램을 구성할 때 전체, 성별, 학년별로 우선적으로 다루어야 할 내용을 차별화해야 함을 확인하였다는 점에 의의가 있다. 그러나 구직 지식과 기술 영역을 중심으로 살펴보고, 특정 대학의 학생을 대상으로 한 횡단연구라는 점에서 연구결과를 일반화하기에 한계가 있다. 대학생의 구직역량 보유수준은 각 대학에서 제공해 온 진로·취업 지원서비스의 내용과 수준에 따라 달라질 수 있다. 그러므로 교육요구를 반영한 진로·취업 지원서비스 제공 및 환류, 교육요구 재분석으로 이어지는 사례연구가 다양하게 공유된다면 경영계열 대학생의 진로·취업 지원에 더욱 실질적인 도움을 줄 것이라 사료된다.

REFERENCES

- [1] Su jin Kim, "High school students before graduation "Half fear and half excitement", college students "Fatigue with job worries", <http://edu.donga.com/forwarding.php?num=20190220092826725350>
- [2] Jin Hye Rhyu and Jae Hwan Kim, "A study on the Campuslife Adjustment of '2004 Freshman at Seoul Campus, Hanyang University", *Journal of Student Guidance Research*, Vol. 22, pp. 177-222, 2004.
- [3] Employment trends, <https://sprince.tistory.com/444>
- [4] Survey on the employment status of new employees in 2017, http://www.kefplaza.com/kef/kef_press_view.jsp?num=6023
- [5] Gun-Nam Lee, "An Analysis Of Educational Needs For Developing Employment Competency Of University Students", *The Journal of Vocational Education Research*, Vol. 13, No. 3, pp. 199-225, 2012.
- [6] Junghee Kim and Ilhwan Chung and Jinchul Jeong and Dongbeom Ju and Hyunmin Lee, "A Study on Analysis of Four-year University Career Education Program and Organization in Korea", *The Journal of Career Education Research*, Vol. 29(4), pp. 1-28, December, 2016.
- [7] Kyoung-yeoun Kang and Hye-young Kang, "Career Course Contents List for Developing Career Development Competency in Undergraduates: Focused on Expert Delphi Survey", *The Journal of Career Education Research*, Vol. 32(4), pp. 71-92, December, 2019. DOI : 10.32341/JCER.2019.12.32.4.71
- [8] Jae-Sung Go and Gun-Nam Lee and Sung-Nam Kim and Jung-Hyun Byun, "A Study on Defining the Concept and Estimating the Weight of Employment Competency for the Youth", *The Journal of Vocational Education Research*, Vol. 29, No. 2, pp. 17-42, 2010.
- [9] Sagan, H. B. and Dallam, J. W. and Laverty, J. R., "Job search Techniques as Employment Channels: Differential Effects on the Initial Employment Success of College Graduates", *The Career Development Quarterly*, 48, pp.75-85, 1999.
- [10] Lucia, A., and Lepsinger, R., *"The Art and Science of Competency Models: Pinpointing Critical Success Factors in Organizations"*, San Francisco: Jossey-Bass/Pfeiffer, 1999.
- [11] Jae-Sung Go and Gun-Nam Lee and Sung-Nam Kim and Jung-Hyun Byun, "Korea Employment Information Service", *Korea Employment Information Service*, 2009.
- [12] Yun-Kyung Moon and Hyun-Joo Oh and Mi-Kyoung Kim, "An Analysis of Educational Demand of University Student's Employment Preparation Competency Group, Job Foundation Competency Group, and Job Adaptation Competency Group-Focused on D University-", *The Journal of Employment and Career*, Vol. 9, No. 4, pp. 115-137, December, 2019.
- [13] Seoung-Nam Kim, "An Analysis of the Relationship among Perceived Required Level of Employment Competency, Academic Variables, and Expected Employment Level Variables of Undergraduate Students", *The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly*, Vol. 14, No. 2, pp. 139-162, 2012. DOI :10.18211/kjhrdq.2012.14.2.006
- [14] Herr, E. L. and Carner, S. H. and Niles, S. G., *"Career guidance and counseling through the life span: Systematic Approaches(5th ed.)"*, New York: Harper Collins, 1996.
- [15] Mahn-Sool Kim and Bong-Gi Hwang, "A Study on the Perception Difference between College Students and SME Recruiters in the SME Job Market: Oriented to Colleges in the Area of Gangwon, Gyeonggi, and Chungcheong", *Journal of Korean HRD Research*, Vol. 10, No. 4, pp. 77-98, 2015.
- [16] Kyoo-Lak Cho and June-Young Gu, "A Comparative Analysis of the Gap of Employment Competencies between Job Applicants of Local Universities and Recruiting Managers", *Journal of Corporate Education and Talent Research*, Vol. 16, No. 1, pp. 157-185, 2014.
- [17] Eun Ju Ryu, "Analysis of Career Competency of Majors in Cosmetology Using Importance-Performance Analysis", *Journal of the Korean Society Design Culture*, Vol. 25, No. 3, pp. 165-182, 2019. DOI : 10.18208/ksdc.2019.25.3.165
- [18] Ki Yong Lee and Young Eun Kim and Gun-Nam Lee, "A Study of Development on Subject for Enhancement of Pre-service Teachers' Employment Competency in Teachers College", *The Journal of Korean Practical Arts Education*, Vol. 22, No. 4, pp. 193-210, 2016.
- [19] In Kyun Oh, "A Study on the Perception Difference of Employment Capability between Industrial Design Majored

- Student and Designer", *Journal of the Korean Society Design Culture*, Vol. 21, No. 2, pp. 403-412, 2015.
- [20] Seoung-Nam Kim, "The development of an instrument for diagnosing the employability of university students", Dissertation for the Doctor, Graduate School of Seoul National University, 2009.
- [21] Jisun Jung and Soojeung Lee and Jungcheol Shin, "Analysis of college graduate's job search processes and quality of employment: focusing on the differences across academic majors", *Journal of Vocational Education & Training*, Vol. 14, No. 3, pp. 53-78, 2011. DOI : 10.36907/krivet.2011.14.3.53
- [22] Wonjin Seo and Sumin Lee and Mirihae Kim and Jejoong Kim, "Exploratory Factor Analysis in Psychological Research: Current Status and Suggestions for Methodological Improvements", *Journal of Social Science*, Vol. 29, No. 1, pp. 177-193, 2018. DOI : 10.16881/jss.2018.01.29.1.177
- [23] Martilla, J. A., and James, J. C., "Importance-performance analysis", *The journal of marketing*, Vol. 41, No. 1, pp. 77-79, 1977.
- [24] Dong-ki Yum, and Sang-kyu Moon, Sung-su Park, "An Empirical Study on the Determinants of Employment Outcomes of University Graduates", *The Journal of Employment and Career*, Vol. 7, No. 4, pp. 45-68, 2017. DOI : 10.35273/jec.2017.7.4.003
- [25] Jeong Eun Lee and Hyun Soon Kim, "Analysis of College Students' Educational Needs for Career Education", *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, Vol. 16, No. 4, pp. 1001-1027, 2016.
- [26] Ji Hyo Kim and Jeong Eun Lee, "Analysis of Educational Needs for College Students' Career Education Using the IPA Technique: Focusing on Career Decision Status", *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, Vol. 16, No. 8, pp. 851-878, 2016.

Authors



Kyoung-Yeoun Kang received the B.S., M.S. in Psychology from Kyungpook National University, Korea, in 2000, 2013, respectively and Ph.D. degree in Counselling from Korea University of Technology and Education,

Korea, in 2019. Dr. Kang is currently a Professor in the Department of Humanity Liberal Arts, Seowon University. She is interested in career counseling, education needs and graduation moratorium, etc.