

The effect of new employees' Career Preparation Behavior on their Job Satisfaction: Mediated effect of Work Value and moderated effect of Enterprise Educational Training*

ByungHan, So** JeeHyeon, Kim*** leeJae, Jun***
JunYong, Kwon*** JiHoon, Song***
KCCE *Hanyang University

The purpose of the current research is to examine how new employees' perceived career preparation behavior effect on their perception of job satisfaction. In addition, focused on mediated effect of work value and moderated effect of enterprise educational training to increase job satisfaction. A total of 843 employees who have less than 1-year experience in Korean were included as research sample. Structural equation modeling(SEM) and multi group structural equation modeling(MGSEM) was employed to examine structural relations among the proposed variables. Results show that 1) new employees' career preparation behavior level positively and directly effect on their job satisfaction; 2) work value(intrinsic, extrinsic, structural) was also effected by employees' career preparation behavior level; 3) job satisfaction of new employees was positively effected by intrinsic work value and was negatively effected by extrinsic work value and was not effected by structural work value; 4) intrinsic work value was only playing as a mediating role between career preparation behavior and job satisfaction; and finally 5) the enterprise educational training was playing a moderating role between career preparation behavior and job satisfaction, extrinsic work value and job satisfaction, structural work value and job satisfaction. According to the results, significant implications were provided for new employees and human resource development discipline in terms of career path, organizational educational program development.

Key words : Career Preparation Behavior, Job Satisfaction, Work Value, Enterprise Educational Training, Multi-group structural equation modeling

* This work was supported by the National Research Foundation of Korea Grant funded by the Koren Government (NRF-2015S1A5B8A02061908).

I. 서 론

1. 연구의 필요성 및 목적

전 세계적인 경제 불황 속에서 우리나라 고용환경은 점점 어려워지고 있으며, 특히 청년층의 실업률은 그 문제가 더욱 심각하다. 이러한 상황 속에서, 최근 신입사원들은 어렵게 입사한 직장에 충실한 삶을 살기 보다는 자신이 하는 일에서 느끼는 즐거움, 보람, 자기발전 등의 다양한 직업가치관을 추구하는 삶에 더 높은 가치를 두고 있다(Wey Smola & Sutton, 2002). 국내 306개 기업 신입사원 채용실태 분석결과, 심각한 취업난 속에서 어렵게 입사한 기업의 1년 이내 조기퇴직률은 27.7%(100명중 28명)로 나타났다. 그러나 이는 비단 임금 및 복지후생 등이 부족한 중소기업만의 문제는 아니다. 누구나 입사를 희망하는 대기업의 경우에도 1년 이내 100명 중 10명이 조기 퇴직한다(조기퇴직률 9.4%). 취업을 위해 다양한 스펙을 준비하는데 1인당 평균 11.7개월(취업자의 9%는 3년 이상)이 소요되고, 입사 후 통상임금, 교육비, 4대보험 등 신입사원육성 비용이 평균 2억 원 정도가 소요되는 현실에서, 신입사원의 조기퇴직은 개인차원의 문제를 넘어 노동시장에 축적된 노하우와 경험이 단절되는 등 결국 국가 경쟁력을 약화시키는 중대한 문제가 초래될 수 있다(노경란, 김미경, 변정현, 오성욱, 이효남, 전연진, 정명진, 조규필; 2008; 임정연, 이영민, 2013; 한국경영자총협회, 2016).

신입사원이 직무만족을 하지 못하고 중도 탈락하는 이유로, 권채영(2005)의 연구에서는 직무 적합성, 복리후생, 임금, 관계 등이 문제점으로 나타났고, 한국경영자총협회(2016)의 실태분석에서는 조직 및 적응실패(49.1%), 급여 및 복리후생 불만(20%), 근무지역 및 근무환경 불만(15.9%) 등이 2012년부터 동일한 문제로 지적되었다. 요약하면, 결국 직무 및 직무환경에 대한 불만족(불일치)을 중도탈락의 주요원인으로 꼽을 수 있다. 따라서 이제는 단순히 취업 성공 그 자체에 중요성을 두는 것 보다는 입사 후 자신의 일에 대한 보람, 즐거움, 행복을 영위하기 위한 신입사원의 직무만족에 연구의 관심을 가질 때이다(노경란, 박용호, 허선주, 2011).

개인은 입사 후 직무만족을 높이기 위해, 입사 전 구직행동을 할 때부터 다양한 사회적, 심리학적 요인들의 영향을 받게 된다(김병숙, 2006). 이를 체계적으로 정리하는 개념 가운데 하나가 직업가치이다. 개인이 갖는 직업가치는 구직준비에 상당히 중요한 영향을 미칠 뿐 아니라 향후 입사 후 직무만족으로 이어지게 하는 중요한 변수이다(남순현, 2005). 인간의 행동과 감정에 가장 중요한 영향을 주는 요소 중의 하나가 가치이며, 직업가치란 개인이 직업을 선택할 때 자신이 중요하다고 생각하는 요인으로 직업선택의 기준이 되고 직업생활과 직무만족에 직접적인 영향을 준다(Super, 1970). 과거 생계수단, 자녀양육 등으로 비교적 단순하게 직업을 바라보던 것에 비해 최근 신입사원들은 다양한 직업가치관을 가지고 직장생활을 영위하고 있다(Allport, 1961). 이와 같은 맥락으로 지난 수십 년 간 경영학, 사회학, 산업심리학 등 다양한 분

야에서 직업가치에 관한 연구를 활발히 수행해 오던 이유 역시 구성원의 직업가치관의 혼란과 약화가 곧 노동생산성의 저하, 불량률 및 이직률 증가 등 기업경영의 주요 문제로 자리 잡고 있기 때문이다(Wang, Chen, Hyde, & Hsieh, 2010; Weining & Kunjin, 2011).

한편, 개인이 갖는 직업가치는 생각이나 태도 차원이 아닌 보다 실제적이고 구체적인 행동 측면에서, 자신의 진로 및 직업을 위해 노력하는 다양한 진로준비행동의 영향을 받는다(강원덕, 안귀여루, 2010; 김봉환, 김계현, 1997). 진로준비행동이란 특정 직업의 선택, 입직(job entry) 및 직업적응을 촉진하기 위해 필요한 자기평가 또는 외부정보를 탐색하는 활동을 뜻한다. 자신에 대한 이해와 탐색, 능력개발과 같은 진로 발달과업은 Krumboltz의 사회학습이론을 근간으로 개인의 자아관과 직업가치관을 형성하게 된다. 진로준비행동은 더 구체적이고 빠를수록 개인이 원하는 직업을 선택할 기회가 많아진다(Schwab, Rynes, & Aldag, 1987). 실례로, 청년패널로 본 고졸 및 대졸 취업자의 취업특성 비교 결과, 학력이 높을수록(고졸 < 전문대졸 < 대졸) 업무내용, 고용안정, 장래성 등 전반적인 만족도가 높게 나타났다(황광훈, 신종각, 2014). 이러한 결과는 진로준비행동이 입사 후 직무만족을 예측하는 중요한 변수이기도 하지만, 진로준비행동을 성실히 수행함으로써 형성된 자아 및 가치관이 직무만족을 지속적으로 높이는 동기요인으로 작용한다는 측면을 보여준다.

개인이 진로를 결정하고 자신이 원하는 분야의 취업을 목표로 성실히 준비하였음에도 불구하고(평균: 11.7개월, 취업자의 9%는 3년 이상), 대학에서 직업 세계로 이행되며 겪는 조직사회화과정(하나의 역할에서 다른 역할로 옮겨 가는 과정에서 개인의 경험이 조직 내의 다른 사람에게 의해 구조화되어 지는 과정)을 통해 다양한 갈등과 부정적 행동, 심지어 이직 등과 같은 결과가 나타난다(강대석, 2007; 통계청, 2012; Van Maanen & Schein, 1979). Dawis & Lofquist(1984)의 직업적응이론에 따르면, 개인과 환경은 서로 요구하는 조건이 상호보완적으로 충족될 때, 개인은 높은 직무적응 및 직무만족을 갖게 된다. 즉, 개인은 환경에게 '개인의 욕구를 충족할 수 있는 환경과 직업가치'를 요구하고, 환경은 개인에게 '직업에서 필요한 능력과 그와 관련된 개인의 능력'을 상호 보완적으로 요구함으로써 개인과 환경의 일치에 대한 중요성을 강조하고 있다. 이는 이종건, 홍승근(2014)의 연구결과, 기업 내 교육훈련이 교육훈련 수준의 높고 낮음에 따라 직무몰입 및 직무만족은 조절될 수 있다는 결과와 그 맥이 같다고 할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 신입사원의 입사 후 직무만족에 영향을 미치는 현상을 보다 개연적으로 설명하기 위해서 직업가치의 매개효과와 기업교육훈련의 조절효과를 추가 검증하고자 한다.

요컨대, 본 연구는 신입사원의 인적자원을 효율적으로 관리하기 위하여, 직업적응이론을 중심으로 신입사원의 진로준비행동이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고, 직업가치(내재적, 외재적, 구조적)의 매개효과를 검증하였다. 나아가 진로준비행동, 직업가치, 직무만족 간의 영향관계 속에서 기업교육훈련은 어떠한 조절효과가 존재하는지 검증하였다. 이 연구는 신입사원을 중심으로 진로준비행동이 입사 이후의 직업생활과 연계하지 못하고 있다는 연구한계

를 극복하고 기존 선행연구의 직업가치 개념을 세분화 및 확장하여 연구한 측면의 의의가 있다. 이를 통해 힘든 과정을 거쳐 직장생활을 시작하는 신입사원의 성장과 발전, 나아가 어렵게 채용한 기업의 인재손실을 최소화할 수 있는데 필요한 기초적인 정보를 제공하여 도움이 되고자 한다.

2. 연구의 문제

이 연구 목적을 달성하기 위하여 아래와 같은 연구 문제를 설정하였다.

첫째, 신입사원의 진로준비행동은 직무만족에 직접적인 영향을 미치는가?

둘째, 신입사원의 진로준비행동은 직업가치(내재적, 외재적, 구조적)에 직접적인 영향을 미치는가?

셋째, 신입사원의 직업가치(내재적, 외재적, 구조적)는 직무만족에 직접적인 영향을 미치는가?

넷째, 신입사원의 진로준비행동이 직무만족에 영향을 미치는데 있어, 직업가치의 매개효과는 어떠한가?

다섯째, 신입사원의 진로준비행동, 직업가치, 직무만족 간의 영향관계 속에서 기업교육훈련의 조절효과는 어떠한가?

II. 이론적 배경

1. 직업 적응이론(Theory of work adjustment)

직업적응이론(Theory of Work Adjustment)은 진로 및 직업 심리학의 다섯 가지 주요 이론중 하나로써 직업적응연구를 위한 개념적 틀을 제공한다는 점에서 인정받고 있다. 또한, 진로선택 이론이나 진로발달이론과 달리 직업적응과정에 초점을 두었다는 특징이 존재한다(황매향, 2011). 직업적응이론은 Dawis & Lofquist에 의하여 처음 소개된 이후, 지속적으로 수정 및 보완되고, 다양한 경험적 실증 연구를 통해 지지되었다. Dawis & Lofquist(1984)는 개인과 환경은 서로 보완적으로 상호작용하는데 환경은 개인에 대해 '직업에서 요구하는 능력과 그와 관련된 개인 능력'을 필요조건으로서 요구하고, 개인은 환경에 대해 '개인의 욕구를 충족할 수 있는 환경과 직업가치'를 요구함으로써, 두 가지 측면에서 개인과 환경의 일치를 설명하고 있다. 이는 개인의 가치가 충족될 수 있는 직업환경에서 근무할 때 높은 직업만족도를 가진다는 것을 의미한다. 즉, 직업적응이론의 중요한 특성으로, 조직의 만족과 개인의 만족이라는 두 개념은

직무만족에 있어 똑같이 중요한 개념이며, 서로 다른 필요조건을 충족시킬 때 조직의 만족과 개인의 만족을 조직과 개인이 함께 가질 수 있다는 것을 뜻한다(Dawis, 1996).

본 연구에서는 직무적응이론을 토대로 신입사원들이 '기업교육훈련'이라는 조직의 환경과 상호작용하였을 때, 개인이 환경에 필요조건으로 제시한 직업가치와 얼마나 일치하느냐에 따라 직무만족의 수준이 달라질 수 있는지 검증하고자 했다.(Wilson, Dejoy, Vandenberg, Richardson, & McGrath(2004)는 직무만족, 조직몰입, 자기효능감, 스트레스를 직무적응을 대표하는 네 가지 차원으로 보았다. Fort, Jacquet, & Leroy(2011)의 연구에서는 개인의 직무적응력이 높을수록 직무에 대한 만족이 증가하고, 행복감을 느낀다는 연구결과를 제시하였으며, 직무에 대한 만족도는 직업 적응을 측정하는 주요한 변인이라고 하였다(김봉환 외, 2013).

2. 변인별 선행연구

1) 진로준비행동

진로준비행동이란 진로와 관련된 자기이해와 직업세계 탐색 및 확립 준비를 위한 개인의 행동이다(최윤경, 김성희, 2012). 국내에서 진로준비행동에 대한 초기 연구를 진행한 김봉환과 김계현(1997)은 진로를 결정하는 것은 개인의 삶에 있어 중요한 일이기 때문에 합리적인 진로 선택에 따라 최적의 결과를 얻을 수 있도록 하는 것이 중요하며, 이를 위해서는 의식이나 태도의 성숙뿐 아니라 행동적인 노력이 필요하다고 주장하였다. 따라서 진로준비행동을 '합리적이고 올바른 진로결정을 위해서 수행해야 하는 행동(behavior)이나 진로결정이 이루어진 이후에 결정사항을 실행하기 위한 행동(behavior)'으로 정의하였다(김봉환, 김계현, 1997). 진로준비행동 이전 연구에서는 진로탐색행동, 취업준비행동 등의 개념으로 연구되었는데(추스란, 조한익, 2016). Blustein(1990)의 연구에서는 진로탐색행동을 자신과 외부환경 또는 직업세계에 대한 탐색 활동 및 정보수집 활동으로 보았고, 이제경과 김동일(2004)의 연구에서는 취업준비행동을 취업 문제를 해결하기 위한 구체적인 노력으로서 자신이 원하는 회사나 분야에 취업하기 위한 행동으로 정의했다. 진로준비행동과 취업준비행동은 구분되는 개념이라 할 수 있는데, 취업준비행동은 취업문제를 해결하기 위한 현실적인 측면을 가지고 있고, 진로준비행동은 진로결정과 준비과정에 대한 전반적인 차원을 말하므로(이제경, 김동일, 2004), 진로준비행동은 진로탐색행동, 취업준비행동 등의 개념을 포괄하는 것으로 볼 수 있다(추스란, 조한익, 2016).

진로준비행동의 하위요인은 다양하게 나타나고 있는데 추스란과 조한익(2016)은 정보수집활동, 도구준비, 목표달성을 위한 노력으로 구분했고, 남기연과 김경아(2011)는 주변인을 통한 진로탐색의 단계, 전문 도구를 활용한 진로탐색의 단계, 전문기관 및 전문인을 활용한 진로상담 단계, 목표를 달성하기 위한 노력행동 등 4가지 요인이 진로준비행동을 구성한다고 보았다. 본 연구에서는 선행연구를 준용하여, 진로준비행동의 하위요인을 크게 '자기이해 및 탐색행동'과

‘자기능력행동’ 2가지 측면으로 구분하였다. 자기이해 및 탐색행동은 진로와 관련된 자기 자신의 심리적 특성 및 환경적 특성에 대한 이해와, 이를 통한 정보수집 및 직업세계의 탐색으로 정의하고, 직업능력행동은 진로와 관련된 구체적인 자신의 능력을 향상시키기 위한 행동으로 정의하여 분석하고자 한다(최윤경, 김성희, 2012).

2) 직업가치

직업가치는 직무에 대해 가지는 가치보다는 개인적 인식이며 개인이 직업과 진로에 대해 바라보는 사고 및 가치로서, 전통적으로 조직구성원의 행동을 예측하기 위한 중요 변수로 사용되어 왔다(Elizur & Koslowsky, 2001). 다시 말해, 직업은 내재적인 의미를 갖고 있지 않지만 개인적 인식과 의미를 부여함으로써 직업 활동을 통해 얻을 수 있는 다양한 가치 중 의미를 부여한다는 것이다(Kalleberg, 1977). 직업가치는 특정 직업에 해당하는 것이 아닌 개인의 관점이나 견해로서 시대에 따라 환경적 요소에 의해 변화할 수 있으며, 현실적 요건을 반영한 사회매체와의 상호작용을 통하여 발달할 수 있기 때문에(Kinnane & Pable, 1962), 직업가치관은 학령 초기에 형성되기 시작하여 직업세계로 이행하는 마지막 교육과정인 대학시기에 어느 정도 완성이 된다고 할 수 있다(정주영, 2013).

국내 연구에서도 많은 학자들이 비슷한 정의를 하였는데, 강재태, 강은영(1987)은 직업을 생계수단으로서 정의하면서, 그에 대한 개인의 생각이나 태도를 직업가치라고 주장하였다. 또한 임언, 정윤경, 상경아(2001)는 직업가치를 직업을 통해 개인이 실현하고자 하는 목표 및 욕구라고 정의하였다. 직업가치는 다양한 하위 요인들로 구성되어 있으며, 학자들은 연구목적에 따라 다양한 유형으로 분류하고 있다. 많은 선행연구에서 직업가치를 주로 내재적 가치, 외재적 가치로 구분하고 있다. 적성, 자기실현, 성취, 흥미, 인간관계, 창의성과 같이 직무자체에 의미를 두고 직업 내적인 가치를 중요시하는 것을 내재적 가치라고 하며, 경제적 보수, 복리후생과 같이 일 외에 부가적으로 따르는 외적인 가치를 중요하게 고려하는 것을 외재적 가치라고 한다(Miller, 1974; Kalleberg, 1977).

본 연구에서는 직업가치를 개인이 첫 직장을 갖기 전 다양한 교육과 경험에서 근거한 복합적인 사회적 요소들에 의해 형성된 개인의 주관적 가치관으로 인해 지향하게 되는 직업관으로 정의하며, 직업가치의 하위요인을 내재-외재라는 두 가지 요인에서 더 나아가 Ginzberg(1952)의 구조적 요인을 적용하였다. 본 연구에서는 직업가치를 좀 더 세분화함으로써, 기존 직업가치 연구와 차별성을 두고, 보다 세밀한 분석을 하고자 했다. 구조적 요인은 일자리에 대한 사회적 평판이나 직업 자체의 미래 전망 등과 같은 사회 환경적 요인들을 설명하고 있다.

3) 직무만족

직무만족은 직무나 직무경험의 평가로부터 발생하는 긍정적인 감정과 반응으로서 같은 직

무를 수행할지라도 느낄 수 있는 감정의 상태는 직무가치의 유형에 따라 달라질 수 있다 (Beatty & Schneier, 1981). 즉, 직무만족은 직업을 둘러싼 다양한 요소들이 복합적으로 작용하여 형성되는 개인의 주관적 감정적 만족 상태로 직무자체 혹은 직무 상황들에 대한 주관적 판단이다(오동근, 2004). 직무만족에 영향을 끼치는 요인에는 다양한 것들이 있는데, 본 연구에서는 개인적 측면, 관계 및 조직적 측면으로 구분하여 직무만족을 검증하고자 했다. 우선 개인적 측면에서 보면 개인적 생활의 좋은 특성, 정신적 신체적 건강, 심리적 지위나 안녕, 경제적 지위나 요인과 같은 것들이 삶의 만족을 정의한다고 보는데(Szalai, 1980; Spiker, 1990) 삶의 만족에는 직장에서 보내는 업무 또한 인과적인 영향을 미칠 수 있기 때문에(이지우, 장영혜, 강인호, 2016) 직장 내 개인발전성, 일의 자율성과 권한, 일과 적성·흥미의 일치, 개인적 측면(개인성취, 성격, 건강 등)이 개인측면의 만족에 영향을 주는 요소로 볼 수 있다.

다음으로 관계적 측면에서 보면 인간은 다양한 인간관계 속에서 성장하고 발전하기 때문에 삶의 질을 결정하는 핵심요소로서 인간관계를 볼 수 있다(송명자, 이현림, 2008). 인간관계는 크게 직장 내부와 외부의 인간관계로 분류할 수 있는데, 직무와 관련해서는 직장 내 인간관계가 더 크게 영향을 미친다. 직장에서 대인관계로 인한 스트레스는 직무갈등과 이직의 결과로도 이어질 수 있기 때문에, 직장 내 인간관계는 직무만족에 영향을 미치는 중요한 요인 중 하나로 볼 수 있다(Steers, 1984). 또한, 조직적 측면에서는 개인-조직 적합성에 대해 알아볼 수 있다. 개인-조직 적합성은 개인-환경 적합성에서 환경을 어떤 영역으로 보는가에 따라 크게 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성으로 구분된다(김태성, 2014). 개인-조직적합성은 개인가치와 조직가치 간의 일치라고 보는데 개인은 자신과 비슷한 조직에 끌리고(Attraction) 조직은 비슷한 사람을 선발하며(Selection), 비슷하지 않은 사람을 내보낸다(Attrition)는 ASA 틀로 표현되기도 하였다(Schneider, 1987). 오화선과 박성민(2014)의 연구에서는 개인-조직 적합성의 이러한 특성이 직무만족에 정(+의 영향을 미친다고 보았다. 본 연구에서는 개인적 측면, 관계 및 조직적 측면으로 구분하여 직무만족을 살펴보고자 한다.

4) 기업교육훈련

기업교육훈련은 근로자가 현재 또는 미래의 직무를 수행하는데 어려움이 없도록 근로자의 지식, 기술, 태도 향상을 목적으로 진행된다(임정연, 이영민, 2015). 기업교육훈련은 효과적인 학습 성과를 얻기 위해 직원들에게 가장 적합한 교육방법을 선택해야 하기 때문에(Goldstein & Ford, 2002) 여러 기준에 의해 다양하게 분류되고 있으나, 가장 일반적인 형태는 근무장소 및 사업체의 생산시설 이외의 교육훈련기관이나 시설 등에서 받는 직업 훈련(Off-JT)과 근무장소 및 사업체의 생산시설 등 현장에서 받는 훈련(OJT)으로 볼 수 있다. 기업 교육훈련에서 근로자의 직무연관성도 중요한데 근로자의 업무와 학습내용에 대한 직접적인 연관성이 적으면 근로자의 학습 참여가 높아도 결과적으로는 유효하지 않은 기업교육이 될 수 있다(Wexley &

Baldwin 1986). 즉, 기업교육훈련을 통해 얻게 된 지식을 실제 업무에 어느 정도 적용하느냐에 따라 단편적인 지식이 아닌 진정한 지식을 학습하는 것으로 볼 수 있으며 이를 통해 업무의 효율성을 높이고 직무만족을 이끌어낼 수 있다(박윤희, 장주희, 2014).

기업교육훈련에 따른 성과로는 기업교육훈련을 통해 기업의 매출액, 영업이익 등의 재무적인 성과가 향상되는가에 초점을 맞추는 정량적인 성과와 근로자의 직무만족, 직무능력 향상, 태도변화, 동기부여 인식 등 주관적인 요소가 주를 이루는 정성적인 성과로 볼 수 있다(임정연, 이영민, 2015). 기업교육훈련에 참여하는 요인으로는 학력, 연령, 성별, 만족도와 같은 개인 근로자 차원과 사업장의 규모, 업종과 같은 기업특성 변인으로 구분할 수 있다. 본 연구에서는 분석자료 특성에 따라, 기업에서 업무능력 향상을 위해 시행하는 교육훈련 참여 유무에 따른 진로준비행동, 직업가치, 직무만족 간의 조절효과를 살펴보았다.

3. 변인 간 선행연구

진로준비행동이 직무만족에 영향을 미치는 선행연구를 살펴보면, 진로목표와 준비행동은 성공적인 취업에 영향을 미치며 취업 후의 만족에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다(Lent et al., 2016). 고졸 취업자의 진로준비행동과 직장만족도간의 영향 관계에 대한 연구에서는 개인 및 가정의 배경적 특성을 통제하고 얻은 결과로서 진로와 관련하여 다양한 준비행동을 진행한 학생일수록 취업 이후 직장에 만족할 가능성이 높은 것으로 나타났다(김은석, 2013). 또한 GOMS 데이터를 이용하여 진로준비행동이 첫 직장 만족에 기여하는 것을 연구한 결과로 진로준비행동이 첫 직장 만족에 긍정적으로 기여한다는 연구결과를 얻을 수 있었다. 이는 적극적인 구직활동을 통해 좋은 일자리를 획득할 가능성이 높다는 것을 나타낸다(이정숙, 2016).

또한, 진로준비행동이 직업가치에 영향을 미치는 선행연구를 살펴보면, 진로준비행동은 진로선택을 위한 실천적 노력으로 이루어진 의도적 행동으로, 진로발달 과업을 완수함으로써 이뤄지는 진로성숙과 관련이 있고, 진로성숙이 높을수록 직업가치에 영향을 미치게 된다(김봉환, 김계현, 1997; 김재철, 황매향, 김아영, 2011). 또한, 계획된 행동이론(Theory of Planned Behavior)에 따르면, 개인이 어떤 행동을 하게 되는 것은 그 행동으로 인해 개인이 생각하는 가치 있는 결과가 나타나기 때문이다(Lim & Dubinsky, 2005). 즉, 진로준비행동은 진로발달 측면에서 개인의 자아관과 세계관을 형성하고 긍정적 영향을 미치게 된다. 이는 개인의 진로성숙을 촉진하고 나아가 직업가치에 영향을 미칠 수 있다,

직업가치에 따른 직무만족에 대한 선행연구의 경우, 개인은 직업가치에 따라 개인의 관점과 일치하는 방향으로 일에 대한 태도와 행동을 보일 것이므로(Korman & Korman, 1971), 높은 직업가치를 가진 사람들은 자신의 직무에 긍정적인 태도를 갖고 만족하게 된다. 즉, 직업가치와 직무만족 사이의 높은 상관관계로 인해, 두 변수 간의 밀접한 관계가 있음을 보여주고 있다.

국의 직업가치와 직무만족도와의 관계를 연구한 선행연구들을 살펴보면, 이란의 간호사 대상의 연구에서는 직무가치가 높을수록 직무불만족 요소를 줄여주어 이직률도 낮아짐을 볼 수 있다(Ravari et al., 2013). 반면, 국내연구에서는 대학생의 직업가치 유형이 직무적합도와 첫 직장 만족도에 미치는 영향에 대해 살펴본 결과, 내재적 직업가치는 직장만족도에 유의한 영향을 미쳤지만, 외재적 직업가치는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다(오성욱, 이승구, 2009). 또한, 국내 조직의 대상과 기업의 유형에 따라 내재적 가치 혹은 외재적 가치가 직무만족에 영향을 미치는 중요도의 차이가 있음을 여러 선행연구를 통해 밝혀졌다.

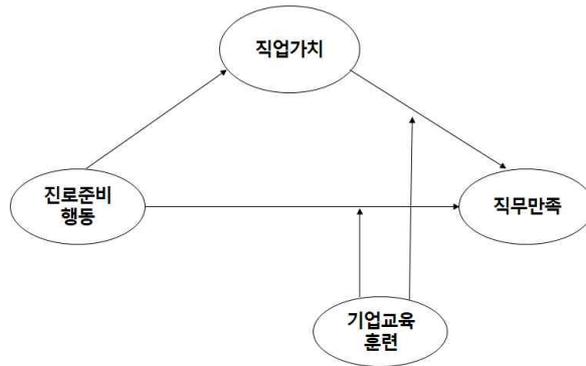
끝으로, 근로자의 입장에서 살펴본 기업교육은 학습능력 유발, 성과목표 달성, 자기개발에 대한 동기부여 효과가 있으며 이를 통해 근로자의 경력과 능력개발에 도움을 줄 수 있다(Josiam et al., 1994). 신입사원의 경우 특히, 대학에서 직업 세계로 이행되며 겪는 학업과 직무 간 불일치, 새로운 환경에의 적응 등 다양한 갈등을 마주하게 된다. 따라서, 이러한 갈등을 최소화하고 신입사원의 적응을 돕기 위한 다양한 형태의 인적자원개발 프로그램이 필요하다(곽노학, 체령후, 장석인, 2016; 노무중, 2011). Dawis & Lofquist(1984)의 직업적응이론에 따르면, 개인은 환경에게 '개인의 욕구를 충족할 수 있는 환경과 직업가치'를, 환경은 개인에게 '직업에서 요구되는 능력'을 상호 보완적으로 충족될 때 높은 직무적응 및 직무만족을 갖게 된다. 즉, 환경측면의 기업교육 및 훈련이 개인측면의 진로준비행동 및 직업가치를 원활히 보완적으로 조절할 때, 개인의 직무적응 나아가 직무만족은 높아질 수 있다.

이러한 선행연구 결과를 바탕으로, 신입사원의 진로준비행동에 따른 입사 후 직무만족의 영향관계를 살펴보고, 직업가치의 매개효과와 기업교육훈련의 조절효과를 다양한 개연성 속에서 검증하였다.

III. 연구방법

1. 연구모형 및 연구대상

본 연구의 목적은 직업적응이론을 중심으로 신입사원의 진로준비행동이 직무만족에 직접적인 영향을 미치는지 살펴보고, 신입사원의 직업가치(내재적, 외재적, 구조적)의 매개효과의 영향관계를 분석하고자 하였다. 이 때, 신입사원의 진로준비행동, 직업가치, 직무만족 간의 영향관계 속에서 기업교육훈련의 조절효과를 검증하였다. 특히, 입사 전 형성된 진로준비행동과 직업가치 경로는 기업교육훈련과 무관한 관계에 있기 때문에, 이 경로를 제외하여 [그림1]과 같이 연구모형을 설정하였다. 본 연구에서 가정한 변인 간의 관계를 통합 분석하고, 내생, 외생 및 매개 그리고 조절 변수의 경로계수를 보다 정확히 관측하고자 구조방정식 모형을 통해 분



(그림 1) 연구의 모형

석하였으며, 수집된 자료는 SPSS 20.0 및 AMOS 22.0 통계 프로그램을 사용하여 분석하였다.

이 연구의 자료 수집은 한국고용정보원의 2015년 대졸자 직업이동 경로조사(GOMS: Graduates Occupational Mobility Survey)를 활용하였다. GOMS는 매해 전년도 고등교육과정을 이수한 졸업자를 대상으로 횡단면조사를 실시한다. 조사 내용은 대졸자의 교육과정, 구직준비활동, 직업가치, 직업만족, 직업훈련 등 노동시장 진입과 정착 과정에 관한 실증적 자료를 제공하기 때문에 본 연구의 목적에 적합한 자료라고 할 수 있다. 2015년 자료의 설문인원은 18,056명이었고, 이 중 연구대상(신입사원)에 포함되지 않거나, 결측치 및 불성실한 응답을 제외하고 본 연구목적에 맞는 843명의 유효 표본을 최종 분석데이터로 활용하였다. 연구대상은 사기업, 중소기업, 정규직, 여성, 20대, 일반대학 출신의 응답비율이 다소 높았다.

2. 측정도구 및 신뢰도

이 연구에서 설정한 신입사원의 진로준비행동, 직업가치, 직무만족 및 기업교육훈련 변수에 대한 세부 내용은 다음의 <표 1>과 같다.

진로준비행동, 직업가치(내재, 외재, 구조), 직무만족의 측정도구는 모두 Likert 5점 척도(연속)로 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'로 구성되어 있다. 진로준비행동의 하위요인은 최윤경, 김성희(2012)의 측정도구를 참고하여 자기이해 및 탐색행동(7문항)과 자기능력 향상행동(7문항)으로 구분하여 분석하였다. 본 연구에서의 내적일치도(Cronbach' α)는 전체 .992, 자기이해 및 탐색 .797, 자기능력 .765로 나타났다. 특히 자기이해 및 탐색과 자기능력 하위요인의 경우, corrected item-total correlation 계수가 낮아(-.051, .237) 측정변수의 신뢰도를 저해하고, 잠재변수를 제대로 측정한다고 판단할 수 없는 2개 항목(체험단, 마케터 등 대외활동, 이력서 작성 훈련 등)은 제거하여 분석하였다(De Vaus, 2002).

〈표 1〉 연구 측정변수 및 도구(척도) 유형 코드표

구분	항목수	변수 값 정의	항목(척도)	신뢰도	
진로 준비 행동	자기이해 및 탐색	7	인·적성검사 등 직업심리검사, 직장체험프로그램, 진로 관련 상담프로그램, 취업박람회, 기업 채용설명회, 봉사 활동, 외모관리	F13, K2 (likert 5점 척도)	.797
	자기능력	7	진로·취업 교과목, 면접기술 프로그램, 취업캠프, 기업 체 직무적성검사 공부, 영어 등		.765
직업 가치	내재적	5	자신의 적성·흥미, 전공분야의 관련성, 업무내용의 난이도, 업무량, 개인 발전가능성	K17 (likert 5점 척도)	.627
	외재적	7	근로소득, 근로시간, 직장(고용)안정성, 근무환경, 복리후생, 회사규모, 출퇴근거리		.708
	구조적	3	직업 자체의 미래 전망, 일자리에 대한 사회적 평판, 하는 일에 대한 사회적 평판		.719
직무 만족	개인	4	개인발전성, 일의 자율성과 권한, 일과 적성·흥미의 일치, 개인적 측면(개인성취, 성격, 건강 등) 만족	A32, K18 (likert 5점 척도)	.742
	관계 및 조직	10	인간관계, 고용의 안정성, 인사체계(승진제도), 직무관련 교육 및 훈련, 관계적 측면 만족, 집단에 대한 만족 등		.866
기업교육훈련	1	회사가 시행하는 업무능력 향상 교육 또는 훈련(0=미참여, 1=참여)	L7 (명목척도)	-	

직업가치의 하위요인은 기존 내재적 가치와 외재적 가치의 2분류에서 나아가 Ginzberg(1952)의 구조적(사회적) 가치를 포함하여, 내재적(5문항), 외재적(7문항), 구조적(3문항) 가치로 구분하여 분석하였다. 본 연구에서의 내적일치도(Cronbach' α)는 전체 .818, 내재적 가치 .627, 외재적 가치 .708, 구조적(사회적) 가치 .719로 나타났다. 직무만족의 하위요인은 당초 개인, 관계, 조직 차원으로 구분하려 했으나, 관계를 측정하는 문항 수(2개)의 제한으로 크게 개인차원과 관계 및 조직차원으로 구분하였다. 본 연구에서의 내적일치도(Cronbach' α)는 전체 .898, 개인만족 .742, 관계 및 조직만족 .866으로 나타났다.

3. 분석방법

이 연구는 신입사원의 진로준비행동에 따른 직무만족 영향관계를 분석하고, 이때 신입사원에 대한 직업가치(내재, 외재, 구조)의 매개효과와 나아가 기업 내 교육 및 훈련 참여유무의 조절효과를 검증하기 위하여 SPSS 20.0 및 구조방정식(AMOS 22.0)을 사용하여 분석하였다. 모든 분석은 유의수준 $p=.01$ 과 $p=.05$ 에서 검증하였고, 모형추정은 최대우도법(Maximum Likelihood)을

사용하였다. 분석과정은 기술통계 및 상관분석, 측정모형검증, SEM을 통한 인과관계 규명 및 Sobel 검증을 통해 매개효과를 분석하였다. 끝으로 다중집단분석을 통해 조절효과를 검증하였다.

IV. 연구결과

1. 기술통계량 및 상관분석

연구모형을 분석하기 전에 진로준비행동, 직업가치(내재, 외재, 구조) 및 직무만족간의 관계를 알아보기 위하여 각 변수들 간 상관분석을 실시하였다. 분석결과, 진로준비행동은 내재적 가치($r=.226, p<0.01$), 외재적 가치($r=.161, p<0.01$), 구조적 가치($r=.246, p<0.01$), 직무만족 ($r=.259, p<0.01$)과 유의미한 상관이 있는 것으로 나타났다. 그 외 다른 잠재변수간의 상관관계는 <표 2>와 같다.

<표 2> 잠재변수의 상관계수, 평균 및 표준편차

	①	②	③	④	⑤
① 진로준비행동	1				
직업 가치	② 내재적	.226**	1		
	③ 외재적	.161**	.465**	1	
	④ 구조적	.246**	.467**	.496**	1
⑤ 직무만족	.259**	.230**	.112**	.181**	1
M	3.462	3.972	4.037	3.820	3.681
SD	0.602	0.521	0.476	0.701	0.629

$p<0.01$:**

또한, 본 연구에서의 각 측정 변수들 간의 상관관계, 평균, 표준편차, 왜도, 첨도를 분석하였다. 왜도와 첨도는 수용기준인 1과 7을 넘지 않은 것으로 나타나, 구조방정식 모형을 적용하는데 정상분포하고 있음을 확인하였다. 측정변수와 잠재변수간의 집중타당도는 개념 신뢰도 (Construct Reliability)와 평균분산추출(Average Variance Explained)을 통해 확인한 결과 아래 <표 3>과 같이 나타났다. 또한 측정변수들이 상호 구분되어 서로 다른 잠재 변수를 배타적으로 잘

소병한 등 / 신입사원의 진로준비행동이 직무만족에 미치는 영향: 직업가치의 매개효과와 기업교육훈련의 조절효과 검증

〈표 3〉 측정변수의 상관계수, 평균, 표준편차, 왜도, 첨도 및 타당도

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	CR	AVE
진로 준비행동	① 이해/탐색	1						0.855	0.748
직업 가치	② 능력	.580**	1					0.913	0.459
	③ 내재적	.206**	.179**	1					
	④ 외재적	.128**	.139**	.465**	1				
직무 만족	⑤ 구조적	.243**	.180**	.467**	.496**	1		0.912	0.839
	⑥ 개인	.208**	.197**	.234**	.072*	.192**	1		
	⑦ 관계/조직	.199**	.239**	.205**	.121**	.159**	.711**	1	
	M	3.369	3.561	3.972	4.037	3.820	3.727	3.669	
	SD	0.716	0.662	0.521	0.476	0.701	0.736	0.646	
	왜도	-.630	-.427	-.165	-.105	-.446	-.486	-.342	
	첨도	.929	.370	.180	.162	.345	.282	.044	

p<0.01:**, p<0.05:*

설명하고 있는지 확인하는 판별타당도 역시 본 연구에서는 모든 기준이 충족되어 판별타당성이 확보되었다(Fornell & Larcker, 1981).

2. 측정모형의 검증

구조방정식 모형에서 모형 적합도를 평가하는 적합지수는 크게 χ^2 , 절대적합지수(GFI, RMR, RMSR), 증분적합지수(CFI, TLI), 및 간명적합지수(AGFI)로 구분할 수 있다. 본 연구의 측정모형은 $\chi^2=605.626(df=133)$, $\chi^2/df=4.554(p=.000)$ 로 적합도가 나타났으며, 적합지수의 경우 보통 .90 이상이면 좋은 적합도로 판정한다는 점에 비추어 볼 때, 본 연구모형의 적합도는 GFI=0.926, CFI=0.912, TLI=0.884, AGFI=0.894로 나타나 적합도가 확보되었다. 또한 일반적으로 RMR은

〈표 4〉 연구모형의 적합지수

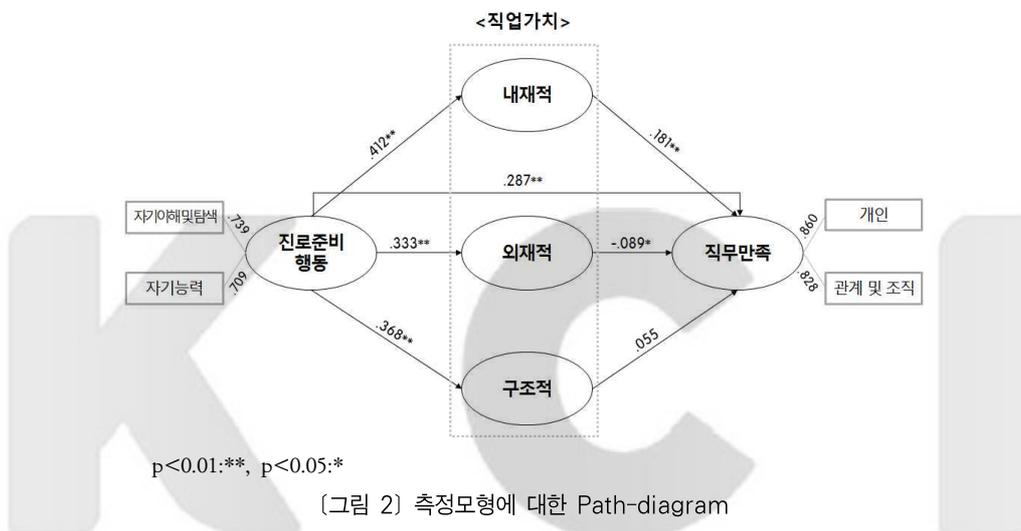
구분	χ^2	p값	절대적합지수			증분적합지수		간명적합지수
			GFI	RMR	RMSEA	CFI	TLI	AGFI
측정모형	605.626	0.00	0.926	0.046	0.065	0.912	0.884	0.894

p<0.01:**

0.05이하일수록, RMSEA는 0.08이하일수록 최적의 모델이라 할 수 있는데, 본 연구모형에서는 RMR=0.046, RMSEA=0.065로 모형이 적합한 것으로 나타났다.

3. 직접효과, 간접효과 및 총 효과 검증

본 연구모형에 따른 경로분석 결과는 [그림 2]와 같고, 연구문제별 주요 결과를 제시하면 다음과 같다.



1) 신입사원의 진로준비행동이 직무만족에 미치는 영향

연구모형 분석결과, '진로준비행동→직무만족($r=0.287, p<0.01$)'경로는 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 신입사원의 진로준비행동(자기탐색, 자기능력)이 높을수록 입사 후 직무만족이 높았다. 특히 진로준비행동의 경우, 자기능력 보다는 자기 이해 및 탐색이 진로준비행동 개념을 더 지지하는 것으로 나타났고, 직무만족의 경우, 관계 및 조직만족 보다는 개인만족이 직무만족을 더 지지하는 것으로 나타났다.

2) 신입사원의 진로준비행동이 직업가치(내재, 외재, 구조)에 미치는 영향

'진로준비행동→내재적 직업가치($r=0.412, p<0.01$)'경로와 '진로준비행동→외재적 직업가치($r=0.333, p<0.01$)'경로, '진로준비행동→구조적 직업가치($r=0.368, p<0.01$)'경로는 통계적으로 유의하였다. 즉, 신입사원의 진로준비행동(자기탐색, 자기능력)이 높을수록 입사 전 느끼는 직업가치는 '내재적 > 구조적 > 외재적'순으로 높아졌다.

3) 신입사원의 직업가치(내재, 외재, 구조)가 직무만족에 미치는 영향

신입사원의 '내재적 직업가치→직무만족($r=0.181, p<0.01$)'경로는 통계적으로 정적(+) 유의한 반면 '외재적 직업가치→직무만족($r=-0.089, p<0.05$)'경로는 부적(-)으로 유의했다. 또한, '구조적 직업가치→직무만족($r=0.055, p<0.01$)'경로는 통계적으로 유의하지 않았다. 즉, 신입사원의 내재적 직업가치가 높아질수록 입사 후 직무만족은 높아진 반면 외재적 직업가치가 높아질수록 입사 후 신입사원의 직무만족은 낮아졌다.

〈표 5〉 분석모형의 직접효과, 간접효과, 총 효과 검증

외생변수	내생변수	표준화계수		
		직접효과	간접효과	총 효과
진로준비행동	→ 직무만족	.287**	.065**	.352**
진로준비행동	→ 내재적 직업가치	.412**	—	.412**
진로준비행동	→ 외재적 직업가치	.333**	—	.333**
진로준비행동	→ 구조적 직업가치	.368**	—	.368**
내재적 직업가치	→ 직무만족	.181**	—	.181**
외재적 직업가치	→ 직무만족	-.089*	—	-.089*

$p<0.01$:**, $p<0.05$:*

4) 신입사원의 직업가치(내재, 외재, 구조)가 직무만족에 미치는 매개효과

신입사원의 진로준비행동이 직업가치를 통해 직무만족으로 가는 매개효과를 검증한 결과, '진로준비행동→내재적 직업가치→직무만족($r=.100, z=2.913, p<0.01$)'경로만 통계적으로 유의한 영향을 나타냈고, 그 외의 경로는 유의하지 않았다. 즉, 진로준비행동은 신입사원의 직무만족에 직접적인 영향을 줄뿐만 아니라, 내재적 직업가치의 매개효과를 통한 간접영향을 미친다. 또한, 진로준비행동에 따른 내재적 직무만족의 직접 경로가 통계적으로 유의했기 때문에 내재적 직업가치는 '부분매개(partial mediation)'한다고 볼 수 있다(Baron & Kenny, 1986; Hair et al., 2006).

5) 신입사원의 진로준비행동, 직업가치(내재, 외재, 구조), 직무만족 관계의 기업교육훈련의 조절효과

이 연구의 목적은 진로준비행동이 직무만족에 미치는 영향을 살펴보고, 신입사원의 직업가치(내재, 외재, 구조)의 매개효과를 분석하고자 하였다. 나아가 진로준비행동, 직업가치, 직무만족의 영향관계 속에서 기업교육훈련이 어떠한 조절효과를 나타내는지 분석하기 위해 다중집단

분석(Multiple Group Analysis)을 실시하였다. 다중집단 경로분석에 앞서, 기업교육훈련이 있는 집단과 없는 집단을 구별하여 측정동일성 검증(Measurement Equivalence Test)을 실시하였다. 이는 두 집단 간 동일한 요인부하량, 공분산, 오차분산을 제약하는 방법으로 집단 간 차이가 통계적으로 유의미한지 검증할 수 있다. 측정동일성 검증순서는 1단계 형태동일성, 2단계 요인부하량 동일성, 3단계 공분산 동일성, 4단계 요인부하량, 공분산 동일성, 5단계 요인부하량, 공분산, 오차분산 동일성 순으로 진행하였다(Mullen, 1995; Myers et al., 2000). 비제약 모델과 제약모델 간 동일성 검증은 χ^2 변화량을 통해 확인할 수 있으며, 분석결과는 <표 7>과 같다.

먼저, 비제약 모델<model1>과 요인부하량 제약 모델<model2>의 χ^2 변화량은 13.20($\Delta df=14$)으로서 χ^2 분포표의 $\chi^2(p=0.05, df=14)$ 의 값 23.69보다 작기 때문에 통계적으로 유의하지 않게

<표 6> 분석모형의 매개효과 검증

경로	간접효과*	Sobel's Z
진로준비행동 → 내재적 직업가치 → 직무만족	.100	2.914**
진로준비행동 → 외재적 직업가치 → 직무만족	-.040	-1.869
진로준비행동 → 구조적 직업가치 → 직무만족	.027	1.305

p<0.01:**

<표 7> 기업교육훈련 유/무 집단 측정동일성 검증 결과

모형	χ^2	DF	GFI	RMR	$\Delta \chi^2(\Delta DF)$	$\Delta \chi^2$ Dif Sig.
【 model 1】 형태동일성(비제약)	1547.905	288	0.838	0.076		
【 model 2】 요인부하량 제약	1561.108	302	0.837	0.076	$\Delta \chi^2(14)=13.20$ (model2-model1)	No Sig
【 model 3】 공분산 제약	1548.294	289	0.837	0.060	$\Delta \chi^2(1)=0.39$ (model3-model1)	No Sig
【 model 4】 요인부하량, 공분산 제약	1560.264	303	0.836	0.061	$\Delta \chi^2(15)=12.36$ (model4-model1)	No Sig
【 model 5】 요인부하량, 공분산, 오차분산 제약	1610.123	322	0.831	0.061	$\Delta \chi^2(34)=62.22$ (model5-model1)	Sig*

p<0.05:*

* χ^2 분포표 p=0.05 유의기준 : df=14면 $\chi^2 > 23.69$, df=1 $\chi^2 > 3.84$, df=15 $\chi^2 > 25.00$, df=34 $\chi^2 > 48.60$

〈표 8〉 기업교육훈련 유/무 집단 경로계수 차이 검증 결과(요인부하량 제약 모델)

기업교육훈련	기업교육훈련유	①	②	③	④
① 진로준비행동 → 직무만족		-2.027*	1.490	3.606	3.310
② 내재적 직업가치 → 직무만족		-1.725	1.699	3.515	2.537
③ 외재적 직업가치 → 직무만족		-2.573	0.732	2.074*	-0.269
④ 구조적 직업가치 → 직무만족		-2.341	1.103	2.984	2.304*

p<0.05:*

나타났다. 즉, 기업교육훈련이 있는 집단과 없는 집단이 잠재변인을 동일하게 인식하고 있는 것으로 나타나 측정동일성이 확보되었다. 비제약 모델<model1>과 공분산 제약 모델<model3>의 χ^2 변화량은 0.39($\Delta df=1$)로 χ^2 분포표의 $\chi^2(p=0.05, df=1)$ 의 값 3.84보다 작기 때문에 통계적으로 유의하지 않게 나타났다. <model4>의 경우 역시, 비제약 모델<model1>간의 χ^2 변화량이 12.36($\Delta df=15$)으로 χ^2 분포표의 $\chi^2(p=0.05, df=15)$ 의 값 25.00보다 작기 때문에 통계적으로 유의하지 않게 나타나 측정동일성이 확보되었다.

반면, <model5>의 경우는 비제약 모델<model1>간의 χ^2 변화량이 62.22($\Delta df=35$)로 χ^2 분포표의 $\chi^2(p=0.05, df=35)$ 의 값 48.60보다 크기 때문에 통계적으로 유의하였다. 그러나 이 부분은 추후 구조모형방정식(SEM)으로 전환했을 때, 잠재변인 간 가설에 해당되는 영향관계로 변화되기 때문에 차이가 나더라도 집단 간 측정동일성에 위배되지 않는다.(우종필, 2012; Myers et al., 2000).

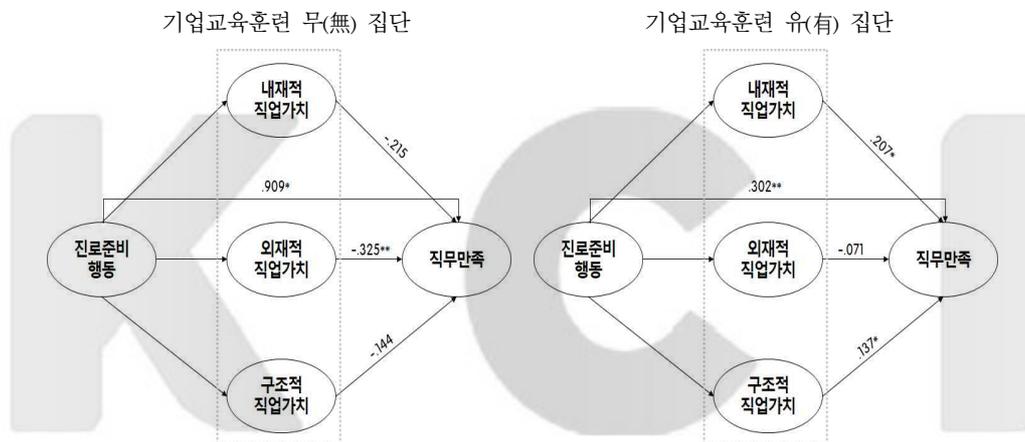
기업교육훈련이 있는 집단과 없는 집단의 측정동일성 검증이 확보되었기 때문에 다중집단 구조방정식 분석을 실시하였다. 다중집단 구조방정식 분석은 앞서 살펴본 측정동일성이 확보된 요인부하량 제약 모델<model2>에서 기업교육훈련 유무 집단 간 경로계수의 Critical Ratios of difference를 확인하여 C.R값이 |1.96| 이상이 되었을 때에만 통계적으로 유의미한 경로차이를 해석할 수 있다(우종필, 2012; Myers et al., 2000). 분석결과, 기업교육훈련이 있는 집단과 없는 집단 간, '진로준비행동→직무만족($r=-0.070, p>0.05$)', '진로준비행동→내재적 직무가치', '진로준비행동→외재적 직무가치', '진로준비행동→구조적 직무가치', '외재적 직업가치→직무만족', '구조적 직업가치→직무만족' 경로에서 유의한 차이가 나타났다. 반면, '내재적 직업가치→직무만족' 경로에서만 유의한 차이가 없었다. 즉, 기업교육경험 유무에 따라 신입사원의 진로준비행동, 외재적 및 구조적 직업가치가 직무만족에 미치는 영향이 달라질 수 있다.

기업교육훈련이 있는 집단과 없는 집단 간 경로계수 비교결과 첫째, '진로준비행동→직무만족' 경로의 경우, 기업교육훈련이 있는 집단은 $r=0.302, p<0.01$ 이고, 기업교육훈련이 없는 집단

〈표 9〉 기업교육훈련 유/무 집단 경로계수 비교 결과(요인부하량 제약 모델)

		표준화 경로계수		Critical Ratios of Difference	
		기업교육훈련 無	기업교육훈련 有		
진로준비행동	→	직무만족	.909*	.302**	yes
내재적 직업가치	→	직무만족	-.215	.207*	no
외재적 직업가치	→	직무만족	-.325**	-.071	yes
구조적 직업가치	→	직무만족	-.144	.137*	yes

p<0.01:**, p<0.05:*



(그림 3) 다중집단 구조방정식 모형에 대한 Path-diagram

은 $r=0.909$, $p<0.05$ 로 모두 통계적으로 유의하였다. 둘째, ‘내재적 직업가치→직무만족’경로의 경우, 기업교육훈련이 있는 집단은 $r=0.207$, $p<0.05$ 로 통계적으로 유의한 반면, 기업교육훈련이 없는 집단은 $r=-0.215$, $p>0.05$ 로 유의하지 않게 나타났지만, 위 경로는 집단 간 경로계수의 차이 검증결과 C.R값이 $|1.96|$ 미만으로 집단 간 유의미한 경로차이를 해석할 수 없다(우종필, 2012; Myers et al., 2000). 여섯째, ‘외재적 직업가치→직무만족’경로의 경우, 기업교육훈련이 있는 집단은 $r=-0.071$, $p>0.05$ 로 유의하지 않게 나타난 반면, 기업교육훈련이 없는 집단은 $r=-0.325$, $p<0.01$ 로 통계적으로 부정 영향을 미치는 것으로 나타났다. 끝으로, ‘구조적 직업가치→직무만족’경로의 경우, 기업교육훈련이 있는 집단은 $r=0.137$, $p<0.05$ 로 통계적으로 유의한 반면, 기업교육훈련이 없는 집단은 $r=-0.144$, $p>0.05$ 로 유의하지 않게 나타났다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 궁극적으로 신입사원의 인적자원을 효율적으로 관리함으로써 조직성과를 극대화할 수 있는 방안을 모색하기 위하여, 직업적응이론을 중심으로 신입사원의 진로준비행동이 직무만족에 미치는 영향관계를 살펴보고, 이때 직업가치의 매개효과를 분석하였다. 나아가, 이러한 영향관계 속에서 입사 후 기업교육훈련에 따른 진로준비행동, 직업가치, 직무만족 간의 영향관계의 차이를 분석하고자 하였다. 분석결과 연구문제별 주요 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 진로준비행동이 직무만족에 미치는 영향을 분석한 결과, '진로준비행동→직무만족' 경로는 통계적으로 정적 유의하였다. 즉, 신입사원의 입사 전 진로준비행동이 높을수록 입사 후 직무만족이 높아질 수 있음을 의미한다. 이는 진로준비행동이 개인의 삶에 있어 자신의 진로를 결정하여 준비하는 행동으로써 개인의 성공적인 취업에 영향을 미칠 뿐만 아니라, 취업 후에도 긍정적인 영향을 줄 수 있다는 선행연구(김봉환, 김계현, 1997; 조대연, 두민영, 2016; Lent et al., 2016)의 결과와 일치한다. 특히, 진로준비행동은 남기연과 김정아(2011)의 하위요인을 준용하여 '자기이해 및 탐색'과 '자기능력'측면으로 구분하여 검증하였는데, 분석결과 '자기능력'보다는 '자기탐색'이 진로준비행동 개념을 더 잘 지지하는 것으로 나타났다. 이는 개인의 자기탐색 시간이 자기능력을 갖추기 위한 시간보다 길수록 입사 후 직무만족으로 이어질 가능성이 보다 높을 수 있음을 시사하며, 소위 채용을 위한 '스펙'은 직장에서의 실무능력(적합성)과 괴리가 있다는 현실을 반영한다.

둘째, 진로준비행동이 직업가치에 미치는 영향을 분석한 결과, '진로준비행동→직업가치(내재적, 외재적, 구조적)'경로는 모두 통계적으로 정적 유의하였다. 신입사원의 입사 전 진로준비행동이 높을수록 개인이 직업에 대해 갖고 있는 가치관, 즉 직업가치는 높아졌다. 이는 개인의 직업가치가 명료하지 못할수록 진로선택 및 준비행동을 효과적으로 진행할 수 없다는 선행연구(Schulenberg, Vondracek, & Kim, 1993)의 결과와도 그 맥이 일치한다. 본 연구의 직업가치는 Kalleberg(1977) 등의 하위요인을 준용하여 '내재적 직업가치', '외재적 직업가치', '구조적 직업가치'측면으로 구분하여 분석하였는데, 분석결과 '외재적 직업가치 < 구조적 직업가치 < 내재적 직업가치'순으로 진로준비행동에 따른 영향관계가 높아졌다. 이는 개인이 진로준비행동을 하는 시간이 길어질수록 직업의 경제적 보수, 복리후생과 같은 일 외의 부가적인 요인을 중시하는 '외재적 직업가치'보다는 적성, 자아실현, 개인의 발전가능성과 같은 직업 내적인 요인을 중시하는 '내재적 직업가치'가 형성될 가능성이 높아 질 수 있음을 시사한다.

셋째, 직업가치(내재적, 외재적, 구조적)가 직무만족에 미치는 영향을 분석한 결과, '내재적 직업가치→직무만족'경로는 통계적으로 정적 유의한 반면, '외재적 직업가치→직무만족' 경로는 부적 유의하였으며, '구조적 직업가치→직무만족'경로는 유의하지 않았다. 즉, 신입사원의

내재적 직업가치가 높아질수록 조직 내 개인의 직무만족은 높아진 반면, 신입사원의 외재적 직업가치가 높을수록 개인의 직무만족은 낮아질 수 있음을 의미한다. 또한, 직업에 대한 사회평판, 미래전망과 같은 직업 외적인 환경요인을 중시하는 구조적 직업가치의 경우에는 직무만족과의 유의한 영향관계가 나타나지 않았다. 이러한 결과는 직업가치가 직무만족에 유의한 영향을 미치지만, 내재 혹은 외재적 가치에 따라 그 영향관계는 달라질 수 있다는 선행연구(오동근, 2004)와 일치한다. 환언하면, 내재 혹은 외재적 직업가치가 높을수록 일과 자신에 대한 가치가 높아지고, 이러한 긍정적인 정서를 유지하기 위해 개인은 더욱 자신의 직업에 몰입하고 동기 부여함으로써 직무만족을 경험하게 된다. 그러나 개인의 내재 혹은 외재적 직업가치에 따른 조직의 보상이 제대로 이뤄지지 않을 경우, 내재적 직업가치가 높은 개인은 현재 업무에 가치를 느끼지 못할지라도, 일 자체에 대한 기본적인 가치를 부여함으로써 일에 대한 만족을 느낄 수 있지만, 외재적 직업가치가 높은 개인은 일 자체에 대한 가치를 부여하지 않기 때문에 현재 조직의 외재적 보상이 기대만큼 이뤄지지 않을 경우 일과 자신에 대한 가치를 느끼기 어렵게 되고 부정적 정서를 경험하며 결국 직무만족이 낮아지게 된다. 끝으로 본 연구에서는 구조적 직업가치에 따른 직무만족 영향관계는 유의하지 않았는데, 이는 민간기업 내 직장에 대한 사회평판 및 미래전망 즉, 구조적 직업가치가 높을수록 직장만족이 높아진다는 선행연구(이혜영, 강순희, 2017)와는 다른 결과이다. 선행연구에서는 이에 대한 원인으로 민간기업의 경우, 조직문화가 생산성에 대한 인센티브 등의 동기부여가 강하고 타인으로부터의 인정 및 성장욕구가 높음에 따라 당면한 근무환경 보다는 미래전망과 개인발전을 중시함으로써 직장만족도가 높아질 수 있다고 보고 있다(김영진, 김화섭, 류상동, 박영계, 안병철, 이상진, 장상기, 2014). 그러나 선행연구에서의 '직장만족 개념'과 '직무만족 개념'은 일부 공통점이 있지만 전적으로 일치하지 않고 민간기업 및 재직사원 등의 변인특성에 따른 차이점이 존재할 수 있기에 후속연구를 통해 추가 검증할 필요가 있다.

넷째, 진로준비행동이 직무만족에 영향을 미칠 때 신입사원의 직업가치(내재적, 외재적, 구조적) 매개효과를 분석한 결과, '진로준비행동→내재적 직업가치→직무만족' 경로만 통계적으로 정적 유의하였으며 '부분매개(partial mediation)'하였다. 그 외, '진로준비행동→외재적 직업가치→직무만족', '진로준비행동→구조적 직업가치→직무만족' 경로는 유의하지 않았다. 즉, 진로준비행동은 신입사원의 직무만족에 직접적인 영향을 줄 뿐만 아니라, 내재적 직업가치를 매개하여 직무만족에 간접적인 영향을 줄 수 있다. 이는 진로준비행동이 높을수록 입사 후 직무만족이 높아지지만, 보다 중요한 것은 신입사원의 내재적 직업가치에 의해 직무만족은 더욱 높아질 수 있기에(Dawis & Lofquist, 1984), 개인은 자신의 내재적 직업가치와 일치하는 조직을 선택하고 조직은 지원자의 내재적 직업가치를 고려하여 선발(HRM) 혹은 교육(HRD)할 필요가 있음을 시사한다. 특히, 매개효과는 내재적 직업가치에서만 유의하게 나타났는데, 이는 직업가치 유형 중 내재적 직업가치만이 유일하게 직무만족에 일관되게 긍정적인 영향을 미치는 변수임

을 다수의 선행연구를 통해서도 밝히고 있다(오성욱, 이승구, 2009; Knoop, 1993; Mora, Aracil, & Vila, 2007). 내재적 직업가치가 높은 구성원일수록 근로조건 및 환경이 부족하더라도 일이 주는 만족감을 우선적으로 중요시 하여 직무만족에 이를 수 있기 때문이다.(Miller, 2002).

다섯째, 이 연구에서 관심을 가지고 있었던 가운데 하나는 진로준비행동, 직업가치, 직무만족 간의 영향관계 속에서 신입사원의 입사 후 기업교육훈련 따른 조절효과의 검증이다. 분석 결과, ‘기업교육훈련 즉, 기업교육훈련을 받은 집단(有)과 받지 않은 집단(無)간, ‘내재적 직업가치→직무만족’을 제외한 모든 경로에서 통계적으로 유의했다. 즉, 조직 내 기업교육훈련에 따라, ‘진로준비행동→직무만족’, ‘외재적 직업가치→직무만족’, ‘구조적 직업가치→직무만족’ 경로의 효과는 달라질 수 있다. 이는 진로발달이론(Super, 1970) 및 직업적응이론(Dawis & Lofquist, 1984)에 따라, 개인의 진로준비행동은 자신의 흥미, 적성, 가치 등에 따라 결정되며, 이 과정에서 개인의 가치에 맞는 훈련 또는 자신에게 필요한 교육을 통해 직업만족은 높아질 수 있다는 맥락과 일치한다. 특히 ‘내재적 직업가치→직무만족’ 경로에서만 집단 간 차이가 유의하지 않은 원인은 내재적 직업가치가 높은 사람일수록 외부의 영향을 적게 받기 때문이다(강원덕, 안귀여루, 2010). 또한 ‘구조적 직업가치→직무만족’, ‘외재적 직업가치→직무만족’ 경로에서는 기업교육훈련을 통해 부정적인 직무만족이 개선된 조절효과가 나타났다. 따라서 기업은 입사 1년 이내 조기퇴직비중(32.5%)이 상당히 높은 현실에서(한국경영자총협회, 2016), 신입사원의 조기퇴직을 보다 효율적으로 관리하고 전사(全社)적인 직무만족을 향상시키기 위해, 입사 초 외재적 직업가치 및 구조적 직업가치를 지닌 집단을 대상으로 보다 많은 관심과 정책적 지원이 필요함을 시사한다.

이러한 연구결과를 바탕으로 신입사원의 조직 내 직무만족을 높이기 위한 시사점을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 신입사원 측면에서는 구직활동에서부터 자기탐색을 통해 자신의 내재적 직업가치를 찾기 위해 노력해야 한다. 전술한 바와 같이, 진로준비행동을 하는 시간이 길어질수록 입사 후 직무만족이 높아졌다. 또한, 진로준비행동 과정을 통해 개인은 직업의 경제적 보수 등을 추구하는 ‘외재적 직업가치’ 보다는 개인의 적성, 자아실현을 중시하는 ‘내재적 직업가치’가 형성되며, 이는 결국 입사 후 개인의 직무만족을 더욱 높이게 하는 원인이 되었다. 둘째, 조직 측면에서는 신입사원의 직업가치를 효과적으로 파악하여 개인과 조직의 가치가 조화로운지 확인하는 선발체계가 필요하며, 입사 후 근무평가 시 개인의 직업가치를 고려한 보상 및 지원체계가 필요하다. 이는, 조직과 다른 직업가치를 가진 신입사원의 직업적응을 돕고 직무만족을 이끌어 내기 위해서는 신입사원의 노동시장 진입 단계뿐만 아니라 진입 이후의 관리가 더욱 중요함을 의미한다. 셋째, 조직 내 HRD 측면에서는 신입사원의 기업교육 참여의 기회를 확대해야 한다. 특히, 조직 내 기업교육을 통해 구조적 직업가치를 지닌 신입사원의 직무만족은 향상되고, 외재적 직업가치를 지닌 신입사원의 부정적인 직무만족은 조절되었듯이, 기업교육 참여유무만으로도 직무만족은 개선될 수 있다. 이는 일자리에 대한 사회적 평판 및 근로

소득, 근무환경 등의 직무 외적 요소를 중요시 하는 개인일수록 기업교육을 통해 본연의 직무 가치를 되새길 가능성이 높기 때문이다. 나아가, 대기업에 비해 중소기업의 신입사원 1년 이내 조기퇴직률은 높다. 그 원인으로 기업규모에 따른 보상 및 직장만족이 다르기 때문이기도 하지만, 중소기업의 경우 업무담당자의 수가 적어 교육훈련 참여에 따른 업무공백을 대체할 인원이 없고, 교육훈련을 체계적으로 관리할 수 있는 역량과 재원의 부족으로 인해 신입사원에 대한 기업교육의 기회를 지원하지 못하기 때문일 수도 있다(곽노학, 체령후, 장석인, 2016; 노무중, 2011). 따라서, 조직 내 HRD 담당자는 신입사원에게 있어 기업교육은 입사 전 형성된 직업가치를 바꿀 수 있을 뿐만 아니라 직무만족으로 직결되는 중요한 요소임을 재인식할 필요가 있다. 넷째, 본 연구에서는 직업가치를 선행연구와 같이 내재적 가치와 외재적 가치라는 개인차원의 구분을 넘어, 사회적 가치를 포함하여 직업가치의 개념을 확장하여 후속연구에 대한 활용도를 높였다. 이는 최근 인적자원개발 분야의 새로운 흐름인 기업의 사회적 책임을 강조하는 HRD성숙도와도 그 맥이 일치할 수 있다.

끝으로, 이 연구는 한국고용정보원에서 제공하는 '대졸자 직업이동 경로조사(GOMS: Graduates Occupational Mobility Survey)' 패널데이터를 활용하여 분석하였다. 이에 따라, 다양한 표본을 대상으로 분석이 용이한 장점이 존재하지만 기업교육경험에 대한 세밀한 조사가 제한적이다. 입사 초 신입사원의 조기퇴직이 높은 현실에서, 기업교육훈련에 대한 경험만으로도 조직사회화 과정에 도움을 줄 수 있음을 입증했지만, 추후 후속연구를 통해 기업교육 종류(OJT, Off-JT, 집체교육, 원격교육 등) 및 시기, 목표, 내용 등에 따른 직업가치, 직무만족 등의 영향관계를 살펴볼 필요가 있다. 둘째, 분석대상은 신입사원으로서 정규직/비정규직, 남성/여성 등의 개인특성이 존재하였다. 이 연구에서는 개인특성별 세밀한 분석을 위한 충분한 응답이 확보되지 못했지만, 후속연구에서는 인구학적 변인(성별, 연령, 직급, 부서 등)에 따른 차이점을 검증할 필요가 있다. 셋째, 신입사원의 직무만족에 영향을 미치는 가외변인을 통제하지 못한 한계가 있다. 조직 고유의 특성, 인간관계 및 환경특성 등 현실적인 측면을 보다 세밀히 고려한 입체적인 후속연구가 필요하다.

참고문헌

- 강대석 (2007). 인적자원개발 원리와 적용. 서울: 한경사.
(Translated in English) Kang. D. (2007) *Human resource development: principles and applications*. Seoul: Hankyngsa.
- 강원덕, 안귀여루 (2010). 성취동기, 내재적 직업가치, 진로장벽이 고등학생의 진로태도성숙 및 진로준비행동에 미치는 영향. *심리학회지: 건강*, 15(1), 161-175
(Translated in English) Kang. W., & Ahn. G. (2010). The effect of achievement motives, internal work value, and career barrier on high school Students` career attitude maturity and career preparation behavior. *Korean Journal of Health Psychology*, 15(1), 161-175.
- 강재태, 강은영 (1987). 공업고등학교 학생과 직업 훈련원생의 직업 가치관에 관한 비교연구. *경상대 새마을 연구*, 5, 109-127
(Translated in English) Kang. J., & Kang. E. (1987). A study on the comparison between technical high school students and vocational training school students in terms of vocational viewpoint. *Saemaul Res. Gyeongsang Nat'l. Univ.* 5, 109~127.
- 곽노학, 채령후, 장석인 (2016). 중소기업 사내 교육훈련이 직무만족 및 직무성과 향상에 미치는 영향. *산업진흥연구*, 1(2), 19-25.
(Translated in English) Kwak. N., Tsedendash. T., & Chang. S. (2016). A study on the effect of education and training of small businessess on improving job satisfaction and job performance. *Industry Promotion Research*, 1(2), 19-25.
- 권채영 (2005). 신입사원의 이직의도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 서울: 한국외국어대학교, 석사학위 논문.
- 김병숙 (2006). 직업상담심리학. 서울: 시그마프레스
(Translated in English) Kim. B. (2006) *Occupational counseling psychology*, Seoul: Sigma Press.
- 김봉환, 김계현 (1997). 대학생의 진로결정수준과 진로준비행동의 발달 및 이차원적 유형화. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 9(1), 311-333.
(Translated in English) Kim. B., & Kim. K. (1997). Career decision level and career preparation behavior of the college students. *Korean Journal Of Counseling and Psychotherapy*, 9(1), 311-333.
- 김봉환, 이제경, 유현실, 황매향, 공윤정, 손진희, 강혜영, 김지현, 유정이, 임은미, 손은령 (2013). 진로상담이론. 서울: 학지사.
(Translated in English) Kim. B., Lee. J., Yoo. H., Hwang. M., Kong. Y., Son. J., Kang. H., Yoo. J., Lim. E., & Son. E. (2013). *Career counseling*. Seoul: Hakjisa.
- 김영진, 김화섭, 류상동, 박영계, 안병철, 이상진, 장상기 (2014). 지식경영을 추구하는 공기업과

- 사기업의 조직문화 비교연구. 한국지방정부학회 학술대회자료집, 467-482.
- (Translated in English) Kim. Y., Kim. W., Ryu. S., Park. Y., Ahn. B., Lee. S., & Jang. S. (2014). Comparison of organizational cultures between public and private corporations for pursuit of knowledge management. *Proceedings of the Korean Association for Local Government Studies*, 467-482.
- 김은석 (2013). 취업 목표 및 진로준비행동이 고졸 취업자의 직장만족도에 미치는 영향. *진로교육연구*, 26(3), 43-60.
- (Translated in English) Kim. E. (2013). The effects of employment goal and career preparation behavior on workplace satisfaction of high school graduates. *The Journal of Career Education Research*, 26(3), 43-60.
- 김재철, 황매향, 김아영 (2011). 체험활동과 진로성숙 간의 관계에서 긍정적 자아관과 내적 직업가치관의 매개효과. *진로교육연구*, 24(1), 1-23.
- (Translated in English) Kim. J., Hwnag. M., & Kim. A. (2011). The mediating effects of positive self-observation and intrinsic work value between experiential activities and career maturity. *The Journal of Career Education Research*, 24(1), 1-23.
- 김태성 (2014). 개인-환경 (직무, 조직)적합성이 직무만족과 고객지향성에 미치는 영향: KTX 승무서비스 종사자를 중심으로. *고객만족경영연구*, 16(3), 87-104.
- (Translated in English) Kim. T. (2014). Effect of person-environment(job, organization) fit on job satisfaction and customer orientation: Mainly on KTX train attendants. *Academy of Customer Satisfaction Management*, 16(3), 87-104.
- 남기연, 김경아 (2011). 청소년의 셀프리더십이 진로준비행동에 미치는 영향. *청소년연구*, 18(7), 85-113.
- (Translated in English) Nam. K., & Kim. K. (2011). The influence of adolescent's self-leadership on the career preparation behavior. *Korean Journal of Youth Studies*, 18(7), 85-113.
- 남순현. (2005). 전공몰입과 직업가치. *교육심리연구*, 19(1), 223-242.
- (Translated in English) Nam. S. (2005) Major commitment and work values. *The Korean Society Of Educational Psychology*, 19(1), 223-242.
- 노경란, 박용호, 허선주 (2011). 대졸 청년층의 대학 재학 중 경험한 교육서비스와 직장이동과의 관계 분석: 첫 직장 만족도의 매개효과를 중심으로. *직업교육연구*, 30(1), 29-49.
- (Translated in English) Roh. K., Park. Y., & Hur. S. (2011). Analysis on the relationship between youth workers' experience in college education services and job transition. *The Journal of Vocational Education Research*, 30(1), 29-49.
- 노경란, 김미경, 변정현, 오성욱, 이효남, 전연진, 정명진, 조규필 (2008). 청년층 뉴스타트 프로젝트의 효과적인 추진 방안 연구. 서울: 한국고용정보원.

소병한 등 / 신입사원의 진로준비행동이 직무만족에 미치는 영향: 직업가치의 매개효과와 기업교육훈련의 조절효과 검증

(Translated in English) Roh. K., Kim. M., Byun. J., Oh. S., Lee. H., Jeon. Y., Jung. M., & Cho. K. (2008). *A study on the effective promotion of youth NEWSTART project*. Seoul: Korea Employment Information Service.

노무중 (2011). 기업교육훈련의 효과와 영향요인에 관한 실증적 연구: 중소기업 종업원을 중심으로. 박사학위논문, 서울: 서경대학교.

(Translated in English) No. M. (2011). An empirical study on the effectiveness of enterprise educational training and It's influential factors: *Focused on small and medium enterprise employees*. Ph.D Dissertation. Seoul: Seokyeong University.

박윤희, 장주희 (2014). 기업의 교육훈련 전이 인식과 측정 및 교육훈련 단계별 전이 촉진 활동에 관한 연구. *기업교육과 인재연구*, 16(1), 217-246.

(Translated in English) Park. Y., & Chang. J. (2014). A study on the perceptions and measurement of transfer of training and transfer-enabling activities in training phases. *Journal of Learning and Performance*, 1(1), 217-246.

송명자, 이현립 (2009). 대학의 교양강좌를 이용한 인간관계훈련 프로그램 개발 및 효과. *한국심리학회지*, 20(2), 269-291.

(Translated in English) Song. M., & Lee. H. (2008). The development and effects of a human relationship training program using a university liberal-art course. *Korean Journal of Counseling and Psychotherapy*, 20(2), 269-291.

오동근 (2004). 일가치감의 직무효과성에 미치는 영향. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 17(3), 375-399.

(Translated in English) Oh. D. (2004). Effect of perceived value of work(PVW) on job effectiveness. *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 17(3), 375-399.

오성욱, 이승구 (2009). 대학생의 직업가치 유형이 직무적합도 및 첫 직장만족도에 미치는 영향. *진로교육연구*, 22(2), 1-19.

(Translated in English) Oh. S., & Lee. S. (2009). The effects on the degree of job fit and first job satisfaction by the college students' job value type. *The Journal of Career Education Research*, 22(2), 1-19.

오화선, 박성민 (2014). 공직봉사동기가 직무만족에 미치는 영향력 분석. *현대사회와 행정*, 24, 51-82.

(Translated in English) Oh. H., & Park. S. (2014). The influence analysis of public service motivation on job satisfaction. *Modern Society and Public Administration*, 24, 51-82.

우종필 (2012). 우종필 교수의 구조방정식모델 개념과 이해. 서울: 한나레아카데미.

(Translated in English) Yu. J. (2012). *Yu Jong Pil professor's structural equation modeling concept and*

understanding. Seoul: Hannarae Publishing.

이정숙 (2016). 대학생의 직무능력 향상 교육이 첫 직장 만족에 미치는 영향. *한국산학기술학회 논문지*, 17(12), 542-550.

(Translated in English) Lee, J. (2016). The effect of job competencies education in first job satisfaction. *Journal of Academia-Industrial Technology*, 17(12), 542-550.

이제경, 김동일 (2004). 한국대학생의 취업준비행동과 심리적 특성. *상담학연구*, 5(4), 993-1016.

(Translated in English) Lee, J., & Kim, D. (2004). Employment preparation behavior of the college students: Focused on the psychological differences. *Korea Journal of Counseling*, 5(4), 993-1016.

이종건, 홍승근 (2014). LMX가 직무만족에 미치는 영향: 종업원 교육훈련의 조절역할 및 업무 몰입의 매개역할. *조직과 인사관리연구*, 38, 1-26.

(Translated in English) Lee, J., & Hong, S. (2014). The effects of leader-member exchange on job satisfaction: Moderating role of employee training and mediating role of work engagement. *Journal of Organization and Management*, 38, 1-26.

이지우, 장영혜, 강인호 (2016). 감정노동, 조직몰입, 삶의 만족의 관계. *관광연구*, 31, 277-295.

(Translated in English) Lee, J., Jang, Y., & Kang, I. (2016). The relationship between emotional labor, job involvement and life satisfaction, *Tourism Research*, 31, 277-295.

이혜영, 강순희 (2017). 대졸자의 직업가치와 첫 일자리 직업적응에서 기업특성이 미치는 영향. *취업진로연구*, 7(2), 125-149.

(Translated in English) Lee, H., & Kang, S. (2010). A study on the effect of company characteristics on the relationship between the job value and occupational adaptation of college graduates. *Journal of Employment and Career*, 7(2), 125-149.

임언, 정윤경, 상경아 (2001). 직업가치관 검사 개발 보고서. 서울: 한국직업능력개발원.

(Translated in English) Lim, U., Jung, Y., & Sang, K. (2001). *Technical report for the work values inventory*. Seoul: Korea Research Institute for Vocational Education and Training.

임정연, 이영민 (2013). 중소기업 대졸 초기 경력자의 자발적 이직의도, 교육-직무 일치도, 일자리 특성의 관계에서 근무환경, 인간관계, 자기개발 가능성의 조절효과: 기업교육에 대한 시사점. *기업교육과 인재연구*, 15(2), 155-181.

(Translated in English) Lim, J., & Lee, Y. (2013). Analyzing the Effects of Education and Skill match as well as Job Characteristics on Voluntarily Turnover Intention of Early Careers in Small and Midium-sized Corporations, Through the Mediating Effects of Workplace Environment, Workers' Relationships, and Individual Development. *Journal of Learning and Performance*, 15(2), 155-181.

임정연, 이영민 (2015). 기업근로자의 집체교육훈련 성과인식과 영향요인 분석. *산업교육연구*, 30, 61-85.

- (Translated in English) Lim, J., & Lee, Y. (2015). Identifying the employees' perceived performance of off job education and training and the influential variables on It. *The Journal of Training and Development, 30*, 61-85.
- 정주영 (2013). 대학교육만족도, 직업가치관, 직업만족도에 관한 구조적 분석. *교육행정학연구, 31*, 53-83.
- (Translated in English) Jung, J. (2013). The analysis on the casual model between university educational satisfaction and occupational satisfaction mediated by occupational values. *The Journal of Educational Administration, 31*, 53-83.
- 조대연, 두민영 (2016). 첫 일자리 만족도에 따른 대졸청년층 취업자의 유형 분류 및 특성 연구. *기업교육과 인재연구, 18*(1), 29-56.
- (Translated in English) Cho, D., & Doo, M. (2016). Classification of youth college graduates by job satisfaction and comparison of characteristics. *Journal of Learning and Performance, 18*(1), 29-56.
- 최윤경, 김성희 (2012). 대학생 진로준비행동 척도 개발 및 타당화. *상담학연구, 13*(5), 2085-2097.
- (Translated in English) Choi, Y., & Kim, S. (2012). Development and validation of the career preparation behavior scale for university students. *Korea Journal of Counseling, 13*(5), 2085-2097.
- 추스란, 조한익 (2016). 대학생의 미래지향목표, 자율성 및 진로준비행동 간의 구조적 관계. *중등교육연구, 28*, 57-98.
- (Translated in English) Chu, S., & Cho, H. (2016). The structural relationships among future-oriented goals, autonomy, and career preparation behavior of undergraduate students. *Secondary Education Research, 28*, 57-98.
- 통계청 (2012). 2012년 5월 경제활동인구조사 청년층 및 고령층 부가조사 결과. 서울: 통계청.
- (Translated in English) Statistics Korea. (2012). *Supplementary Results of the Economically Active Population Survey for the Young and Old Population in May*. Seoul: Statistics Korea.
- 한국경영자총협회 (2016). 2016년 신입사원 채용실태 조사. 서울: 한국경영자총협회.
- (Translated in English) The Korea Employers Federation. (2016). *The survey results of 2016 new employee recruitment*. Seoul: The Korea Employers Federation
- 황광훈, 신종각 (2014). 청년패널로 본 고졸 및 대졸취업자의 취업특성비교. 2014 고용패널브리프. 서울: 한국고용정보원
- (Translated in English) Korea Employment Information Service. (2014). *Comparison of employment characteristics of high school and university graduate' employees by Youth Panel. 2014 employment panel brief*. Seoul: Korea Employment Information Service.
- 황매향 (2011). 직업적응이론의 한국 구직자에 대한 적용가능성 탐색. *진로교육연구, 24*(3),

1-19.

- (Translated in English) Hwang, M. (2011). The implication of theory of work adjustment for adult career counseling in Korea. *The Journal of Career Education Research*, 24(3), 1-19.
- Allport, G. W. (1961). Values and our youth. *Teachers College Record*, 63(3), 211-219.
- Beatty, R. W., & Schneier, C. E. (1981). Personnel administration. *Reading, Mass.*
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173.
- Blustein, D. L. (1990). Explorations of the career exploration literature: Current status and future directions. In *Meeting of the American Educational Research Association*, Boston, MA.
- Davis, R. V. (1996). The theory of work adjustment and person-environment-correspondence counseling. *Career Choice and Development*, 3, 75-120.
- Davis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications*. Minneapolis: University of Minnesota.
- De Vaus, D. (2002). *Analyzing social science data: 50 key problems in data analysis*. CA: Sage.
- Elizur, D., & Koslowsky, M. (2001). Values and organizational commitment. *International Journal of Manpower*, 22(7), 593-599.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 39-50.
- Fort, I., Jacquet, F., & Leroy, N. (2011). Self-efficacy, goals, and job search behaviors. *Career Development International*, 16(5), 469-481.
- Ginzberg, E. (1952). Toward a theory of occupational choice. *Journal of Counseling & Development*, 30(7), 491-494.
- Goldstein, I. L., & Ford, J. K. (2002). *Training in organizations: Needs assessment, development, and evaluation (4th ed.)*. CA: Wadsworth.
- Josiam, B. M., Clements, C. J., & Hobson, J. S. P. (1994). Youth travel in the USA: Understanding the spring break market. *Tourism: The State of the Art*, 322-331.
- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American sociological review*, 124-143.
- Kinnane, J. F., & Pable, M. W. (1962). Family background and work value orientation. *Journal of Counseling Psychology*, 9(4), 320-325.
- Knoop, R. (1993). Work values and job satisfaction, *The Journal of Psychology*, 128(6), 683-690.
- Korman, A. K., & Korman, A. K. (1971). *Industrial and organizational psychology*. Englewood Cliffs, NJ:

Prentice-Hall.

- Lent, R. W., Miller, M. J., Smith, P. E., Watford, B. A., Lim, R. H., & Hui, K. (2016). Social cognitive predictors of academic persistence and performance in engineering: Applicability across gender and race/ethnicity. *Journal of Vocational Behavior, 94*, 79-88.
- Lim, H., & Dubinsky, A. J. (2005). The theory of planned behavior in e-commerce: Making a case for interdependencies between salient beliefs. *Psychology & Marketing, 22*(10), 833-855.
- Miller, A. H. (1974). Political issues and trust in government: 1964 - 1970. *American Political Science Review, 68*(3), 951-972.
- Miller, J. F. (2002). Motivating people. *Executive Excellence, 19*(12), 15-15.
- Mora, J. G., Aracil, A. G., & Vila, L. E. (2007). Job satisfaction among young european higher education graduates. *Higher Education, 53*, 29-59.
- Mullen, M. R. (1995). Diagnosing measurement equivalence in cross-national research. *Journal of International Business Studies, 26*(3), 573-596.
- Myers, M. B., Calantone, R. J., Page Jr, T. J., & Taylor, C. R. (2000). An application of multiple-group causal models in assessing cross-cultural measurement equivalence. *Journal of International Marketing, 8*(4), 108-121.
- Ravari, A., Bazargan-Hejazi, S., Ebadi, A., Mirzaei, T., & Oshvandi, K. (2013). Work values and job satisfaction: A qualitative study of Iranian nurses. *Nursing ethics, 20*(4), 448-458.
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel psychology, 40*(3), 437-453.
- Schulenberg, J. E., Vondracek, F. W., & Kim, J. (1993). Career certainty and short-term changes in work values during adolescence. *The Career Development Quarterly, 41*(3), 268-284.
- Schwab, D. P., Rynes, S. L., & Aldag, R. J. (1987). Theories and research on job search and choice. *Research in Personnel and Human Resources Management, 3*(1), 129-166.
- Spiker, B. (1990). *Quality of life assessments in clinical trials*. New York: Raven Press.
- Steers, R. M. (1984). *Introduction to Organizational Behavior. (2nd ed)*, Illinois: Scott, Foreman and Company.
- Super, D. E. (1970), *Manual, work values inventory*. Chicago, IL: Riverside
- Szalai, A. (1980). *The meaning of comparative research on the quality of life: The quality of life comparative studies*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Van Maanen, J. E., & Schein, E. H. (1979). *Toward a theory of organizational socialization. In B.M. Staw(Eds), research in organizational behavior*. Greenwich, CT: JAI Press.
- Wang, C. Y. P., Chen, M. H., Hyde, B., & Hsieh, L. (2010). Chinese employees' work values and turnover intentions in multinational companies: The mediating effect of pay satisfaction. *Social*

Behavior and Personality: An International Journal, 38, 871-894.

Weining, L., & Kunjin, W. (2011). The relationship between work values and work performance in communication enterprises. *In Artificial Intelligence, Management Science and Electronic Commerce(AIMSEC)*, 1733-1737.

Wexley, K. N., & Baldwin, T. T. (1986). Post-training strategies for facilitating positive transfer: An empirical exploration. *Academy of Management Journal*, 29, 503-520.

Wey Smola, K., & Sutton, C. D. (2002). Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 363-382.

Wilson, M. G., Dejoy, D. M., Vandenberg, R. J., Richardson, H. A., & McGrath, A. L. (2004). Work characteristics and employee health and well being: Test of a model of healthy work organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(4), 565-588.



신입사원의 진로준비행동이 직무만족에 미치는 영향: 직업가치의 매개효과와 기업교육훈련의 조절효과 검증*

소 병 한** 김 지 현*** 전 이 제*** 권 준 용*** 송 지 훈****

**한국전문대학교육협의회

***한양대학교

〈 요약 〉

본 연구는 신입사원의 진로준비행동이 직무만족에 미치는 영향관계를 살펴보고, 이 때 신입사원이 갖고 있는 직업가치의 매개효과와 입사 후 기업교육훈련의 조절효과가 직무만족에 실질적인 도움을 주는지 검증하기 위해 구조방정식 모형을 통해 분석했다. 연구대상은 2015년 대졸자 직업이동 경로조사(GOMS: Graduates Occupational Mobility Survey) 응답자 중 연구목적에 맞는 유효표본 843명이었다. 수집된 자료는 구조방정식(SEM)을 통해 영향관계 및 매개효과를 분석하였고, 다중집단분석(MGSEM)을 통해 조절효과를 검증하였다. 분석모형의 적합도는 92.6% 설명력을 나타냈다(GFI=0.926). 분석결과, 첫째 신입사원의 진로준비행동이 높을수록 입사 후 직무만족은 높아졌다. 둘째, 신입사원의 진로준비행동이 높을수록 개인이 직업에 대해 갖고 있는 가치관, 즉 직업가치는 높아졌다. 특히, 내재적 직업가치 > 구조적 직업가치 > 외재적 직업가치 순으로 진로준비행동에 따른 영향관계가 높아졌다. 이는 진로준비행동을 하는 시간이 길어질수록 외재적 직업가치 보다는 내재적 직업가치가 형성될 가능성이 높아질 수 있음을 시사한다. 셋째, 신입사원의 직업가치가 직무만족에 미치는 영향을 분석한 결과, '내재적 직업가치→직무만족' 경로는 정적 유의한 반면, '외재적 직업가치→직무만족' 경로는 부적 유의했고, '구조적 직업가치→직무만족' 경로는 유의하지 않았다. 이는 직업가치가 직무만족에 유의한 영향을 미치지 않지만, 직업가치 유형에 따라 그 영향관계는 달라질 수 있다는 선행연구 결과와 일치한다. 넷째, 신입사원의 진로준비행동이 직무만족에 영향을 미칠 때, '진로준비행동→내재적 직업가치→직무만족'의 매개경로만 정적 유의하였다. 이는 진로준비행동이 높을수록 직무만족이 높아지지만, 보다 중요한 것은 직업가치 유형 중 내재적 직업가치에 의해서만 직무만족은 더욱 높아질 수 있음을 의미한다. 끝으로, 진로준비행동, 직업가치, 직무만족 간의 영향관계 속에서 기업교육훈련의 조절효과를 검증한 결과, '내재적 직업가치→직무만족' 경로를 제외한 모든 경로에서 유의한 조절효과가 나타났다. '내재적 직업가치→직무만족' 관계 속에서 기업교육훈련의 조절효과가 유의하지 않은 이유는 직업가치가 높은 사람일수록 외부의 영향을 적게 받을 수 있기 때문이다. 특히 '구조적 직업가치→직무만족', '외재적 직업가치→직무만족' 경로에서는 기업교육훈련을 통해 부정적인 직무만족이 개선된 조절효과가 나타났다. 이상의 연구결과를 기반으로 합든 과정을 거쳐 직장생활을 시작하는 신입사원의 성장과 발전, 나아가 어렵게 채용한 기업의 인재손실을 최소화할 수 있는데 필요한 기초적인 정보를 제공하고자 한다.

주제어 : 진로준비행동, 직무가치, 직무만족, 기업교육훈련, 구조방정식 다중집단분석

* 이 연구는 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2015S1A5B8A02061908).

본 연구에서 제시된 정책 대안이나 의견 등은 교육부의 공식의견이 아니라 본 연구소의 견해임.

† 교신저자: 송지훈, 한양대학교 교육공학과 부교수, psu.jihoonsong@gmail.com

논문접수일 : 2017. 11. 11 / 논문수정일 : 2017. 12. 01 / 게재확정일 : 2017. 12. 07