

## 청년취업인턴제 참여자의 직업탐색행동과 고용가능성의 관계에서 인턴활동 만족도의 조절효과 연구

이상훈\* · 윤천성\*\*

### 초 록

본 연구는 청년취업인턴제 참여자의 고용가능성에 영향을 미치는 직업탐색행동과 인턴활동 만족도의 조절효과를 알아보고자 한 것이다.

연구를 위하여 서울지역 중소기업의 청년취업인턴제에 참여하는 인턴 243명을 대상으로 2016년 4월 8일에서 2016년 4월 28일까지 3주에 걸쳐 설문조사를 진행하였다. 측정도구로는 Fugate & Kinicki(2008)와 박성혜(2014)의 고용가능성 측정도구, 김영주(2015)의 인턴활동 만족도 측정도구를 활용하여 설문조사를 실시하였다.

연구결과 직업탐색행동은 하위요인인 예비적 직업탐색행동과 적극적 직업탐색행동 모두 고용가능성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, 인턴활동 만족도는 예비적 직업탐색행동과 고용가능성의 관계를 조절하는 것으로 나타났다.

이에 따라 청년구직자의 취업을 위한 고용가능성을 높이기 위하여 정보탐색행동을 유도하고, 인턴활동 만족도를 제고할 수 있는 방안을 제시하였다.

**주제어** : 청년취업인턴, 직업탐색행동, 인턴활동 만족도, 고용가능성

## I. 서 론

청년 일자리 증가와 중소기업 인력난 해소를 위하여 정부는 2009년부터 청년취업인턴제를 운영하고 있다. 청년취업인턴제를 통하여 일자리를 찾는 청년들은 자신들이 원하는 취업분야의 업무특성과 기업분위기를 체험하여 향후 진로를 계획하고, 기업의 입장에서는 인턴참여자의 업무수행능력과 태도 등을 관찰하여 인턴 종료 후 우수인력을 정규직으로 채용할 수 있는 이점을 얻게 된다.

\*서울벤처대학원대학교 HRD리더십전공 박사과정 (E-mail: shjwyh24@nate.com)

\*\*서울벤처대학원대학교 HRD리더십전공 교수(교신저자) (E-mail: staryoun@hanmail.net)

투고일: 2016년 5월 27일, 수정일: 2016년 6월 5일, 게재확정일: 2016년 6월 15일

학교와 기업조직은 환경적으로 다른 요소가 많으므로 인턴참여자는 조직생활을 통하여 노동시장이 요구하는 지식과 기술, 태도 등을 익혀 자신이 취업할 수 있도록 능력을 향상할 필요가 있다. 이는 고용가능성의 문제이며, 인턴참여자는 고용가능성을 통해 자신이 원하는 진로를 선택하고, 성숙한 직업인으로서 주도적인 삶을 영위할 수 있다.

청년취업인턴제도는 높은 고용효과(2012~2014년 평균 정규직 전환율 89.9%)로 실질적인 일자리 창출에 기여하고 있는 것으로 평가받고 있지만 이는 단순히 통계수치를 정리한 것이며, 인턴참여자의 고용가능성을 높이는 핵심요인이 무엇인지를 설명하기 어렵다는 아쉬움이 있다.

이에 본 연구에서는 청년취업인턴제 참여자들의 고용가능성을 중심으로 다음과 같이 연구의 목적을 설정하였다.

첫째, 고용가능성에 영향을 주는 요인으로 청년취업인턴제 참여자의 직업탐색행동을 살펴보고자 한다.

둘째, 직업탐색행동과 고용가능성의 관계에서 인턴활동 만족도의 조절효과를 분석한다.

이를 통하여 청년구직자의 고용가능성의 수준을 높이고, 기업의 입장에서는 인턴활동을 수료한 우수인력을 확보하여 조직의 생산성 있는 구성원으로 변화하는데 있어서 청년취업인턴제 참여자의 인턴활동 만족도를 높일 수 있는 방법을 모색하고자 한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 청년취업인턴제

인턴사원제도란 학생들이 재학 중에 학교에서 배운 지식을 산업체에서 직접 적용해 봄으로써 현장에서 바로 활용 가능한 실무능력을 개발하고, 자신의 경력을 탐색하고, 취업 경쟁력을 향상시킬 수 있는 제도이다(Callaman, G., & Benzing, C. 2004).

인턴사원제도는 기업 이미지 제고, 기업에 대한 친근감과 신뢰감 조성, 참가자들에게 건전한 기업관 주입, 우수인력확보, 기업 홍보 등의 장점으로 일부 기업에서 시행중이며, 또한 실습 기간 동안 각 개인의 기업관과 능력, 인성을 파악할 수 있다는 점과 공채 출신보다 이직률이 훨씬 적다는 점에서 이 제도를 선호하고 있다. 참가자들의 경우도 막연하게 생각하고 있던 해당기업의 분위기나 업무 특성 등을 미리 파악함으로써 자신의 적성에 맞는 직업을 선택할 수 있을 뿐 아니라, 입사시 빨리 회사 생활에 적응할 수 있는 장점이 있다. 무엇보다 날로 치열해지고 있는 취업전선에서 학생들은 졸업 전에 취업을 보장받을 수 있다는 점이 큰 매력이다(나명엽, 2012).

청년취업인턴제는 청년들의 취업난, 실업난을 해소하기 위하여 시행한 정책 사업으로, ‘청년 구직자’중 중소기업을 지원하는 사람들을 기업에서 인턴으로 채용하면 정부에서 일

정금액을 보조하고, 정규직 전환 후에도 지원하는 제도이다. 이로써 청년실업도 일정부분 해소하고, 중소기업 인력난도 해결한다는 취지로 시작되었다(이상준·김미란, 2009). 국회에 산처에 보고된 바에 의하면 청년취업인턴제에 참여한 기업은 2012~2014년 평균 15,278개 기업이었으며, 3년간 평균 정규직 전환률은 89.9%(2012년 90.4%, 2013년 90.0%, 2014년 89.2%)인 것으로 나타났다(강세욱, 2015년). 이에 따라 청년취업인턴제도는 높은 정규직 전환률로 실질적 일자리 창출에 기여하고 있으며, 제조업 기능인력 부족해소에도 상당한 성과를 거둔 것으로 평가된다.

## 2. 직업탐색행동

직업탐색행동은 미래의 경력기회 획득을 위한 다양한 정보를 수집하고, 취업을 위하여 적극적인 방법을 모색하는 행동이다(Barber et al., 1994). 또 잠재적 직업에 대한 정보획득과 이를 통한 합리적인 대안을 평가하며, 이를 기반으로 직업을 얻는 일련의 활동이다(Barber, 1994).

직업탐색활동은 예비적 직업탐색활동(preparatory job search behavior)과 적극적 직업탐색활동(active job search behavior)으로 나누어 볼 수 있다. 예비적 직업탐색활동은 취업을 준비하기 위한 정보를 탐색하는 활동이며, 책, 신문, 인터넷 검색 등을 활용하여 직업과 관련한 다양한 정보를 수집하는 것이다. 적극적 직업탐색활동은 실제 취업을 희망하는 기업의 구인정보를 찾는 것이며, 사설 또는 공공 취업기관이나 학교의 취업지원부서 등을 방문하는 등의 활동이다(Blau, 1993). 직업탐색기간 중에 구직자들은 보다 효과적이고 확률이 높은 방법을 학습하기도 하며, 결과를 낼 수 있도록 탐색방법을 변화시키려 한다(Barber et al., 1994).

## 3. 고용가능성

고용가능성이란 개인이 자신의 고용될 능력을 획득, 유지, 관리함으로써 실제 노동시장에서 고용될 수 있는 가능성을 인지하는 것이라 할 수 있다(김성남, 정철영, 2010)

고용가능성에 대한 개념이 발전한 것은 Johnson(2001)에 의한 것으로 그는 기업과 피고용자 사이의 전통적인 심리적 계약에 기초한 조직중심의 경력 대신, 평생학습에 기반을 둔 프로티언 경력(Hall, 1996)과, 경계를 초월하여 이루어지는 경력개발을 의미하는 무경계 경력이론(Arthur & Rousseau, 1996)을 토대로 고용가능성을 ‘현재 소속된 조직 밖에서 필요할 경우 구성원들이 자신의 고용이 보장될 기회를 느끼는 정도’로 정의하였다.

Fugate(2001)는 고용가능성을 전 진로과정에 걸쳐 조직 내·외에서 직업기회를 확인하고 실현할 수 있게 하는 개인의 능력으로 정의하며, 고용가능성의 하위요소로 경력 동기(career motivation), 경력주도성(work and career proactivity), 경력탄력성(work and

career resilience)을 제시하였다. 경력 동기는 진로 및 직업과 관련한 목표를 설정하고 경력관리를 실시하려는 경향을 의미하고, 경력주도성은 개인의 진로 및 직업과 관련한 정보를 주도적으로 얻는 행동이며, 경력탄력성은 자신의 경력 및 진로 기회에 있어 긍정적이고, 경력을 통제하거나 조절할 수 있으며, 직업과 관련하여 진심으로 가치 있는 기여를 할 수 있다고 느끼는 정도를 의미한다.

고용가능성의 개념은 ‘노동시장 내에서(재)취업이 될 수 있는 능력, 즉 실직으로부터 지속가능한 직업으로의 이동능력을 말하는 것’으로 고용에 실질적으로 영향을 미칠 수 있는 노동수요조건 및 직업탐색조건뿐만 아니라 노동공급측면에서의 고용능력, 속성 등이 결합된 개념으로 확장되었다(오성욱, 유지현, 2008).

김성남(2009)은 고용가능성을 고용기회를 확인할 수 있는 다양한 구직활동을 포함할 뿐 아니라 조직 및 노동시장에서 요구되는 지식, 기술, 태도와 더불어 노동시장의 급격한 변화에 대처하기 위한 적응력까지도 포함하는 개념이라고 보았다.

#### 4. 인턴활동 만족도

산학실습은 학교에서 배운 이론적 지식을 실제 기업 현장에서 적용해 볼 수 있는 기회를 제공한다. 허용덕·원철식(2000)은 산학실습을 통해서 이론적 지식과 실기 수행능력을 하나로 통합하고, 현장 업무수행 능력의 향상과 직장근무 태도를 익히며, 이러한 산학실습의 경험을 통해 학습동기 유발과 진로결정에 도움이 된다는 이유로 궁극적인 목적을 두었다.

인턴십(Internship)은 산학실습의 한 종류로, 인턴십이란 학생들이 보통 재학 중에 학교에서 배운 지식을 산업체에서 직접 적용해 봄으로써 현장에서 바로 활용 가능한 실무능력을 개발하고, 자신의 경력을 탐색하고 취업경쟁력을 향상시킬 수 있는 제도이다(Callanan & Benzing, 2004).

인턴십 참여는 몇 가지 긍정적인 효과를 얻을 수 있다. 첫째, 직업에 대한 실질적 정보 습득으로 진로계획 수립 및 재조정에 도움이 된다. 인턴십을 통해 실제 직무를 체험함으로써 본인이 생각한 진로가 본인에게 맞는지 여부를 판단할 수 있고, 향후 진로계획을 세우는데 도움이 된다. 둘째, 직업 적응능력 및 업무수행 능력 배양에 도움이 된다. 인턴과정을 통해 현장을 미리 경험함으로써 향후 직업세계에 진출했을 때 업무 등에 대한 적응도 및 수행력 등에 도움이 되는 것이다. 셋째, 인턴십 자체는 자신에게 중요한 이력이 되고, 알게 된 사람들과의 네트워킹은 향후 관련 분야로의 진출에 직간접적으로 도움이 된다. 또한 대학 졸업 전에 인턴기관이나 인턴기간 동안 접촉했던 다른 기관으로부터 채용 제의를 받을 가능성을 높여 준다(Fledman and Weitz, 1990).

인턴이 인턴활동에 대하여 높은 만족도를 얻게 되면 향후 자신의 진로설정을 명확하게 하고, 자신이 일하고자 하는 분야에서 필요한 지식과 경험을 습득, 강화하여 업무수행에 자

신감을 갖게 하는 긍정적인 효과를 얻을 수 있다.

## 5. 변수간의 선행연구

### 가. 직업탐색행동과 고용가능성

사람들은 자신의 특정행동에 대한 결과가 명확하고 긍정적이라고 예측될 때 자기 자신을 동기화하여 행동을 촉진하게 된다. Vroom(1964)은 행동수행 후 자신이 원하는 결과가 달성될 것이라는 믿음이나 기대가 수반될 때 행동을 촉진한다고 하였다. 이는 고용가능성에 대한 믿음과 기대가 명확하고 긍정적일수록 고용을 위한 준비와 직업탐색행동이 증가할 수 있음을 의미하며, 직업탐색행동의 강화는 고용가능성을 높이게 된다. Kanfer et al.(2001)의 연구에서 직업탐색행동을 강화하는 구직자일수록 면접기회나 입사제안을 더 많이 받게 되고, 원하는 직업을 선택할 수 있는 기회가 높아지는 것으로 나타났다.

한편 여대생을 대상으로 실시한 양기종(2015)의 연구에서 여대생의 직업탐색행동이 진로결정 자기효능감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 비서사무전공 전문대학생을 대상으로 한 김희동(2014)의 연구에서는 진로결정 자기효능감이 고용가능성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이러한 이유에서 개인은 직업탐색행동을 수행하여 더 많은 고용의 기회를 얻을 수 있을 것으로 추론할 수 있으므로 직업탐색행동은 고용가능성의 선행변인이 될 수 있을 것이다.

### 나. 인턴활동 만족도와 고용가능성

인턴활동 만족도가 고용가능성에 미치는 영향에 대한 직접적인 연구는 없으나, 교육훈련 프로그램의 현장지향성과 고용가능성의 관계를 토대로 두 변인간의 관계를 유추해 볼 수 있을 것이다.

Dykman(1996)은 현장지향적 직업교육훈련 제도를 통하여 학교와 현장 간의 연계를 강화하고, 현장상황을 반영한 통합적인 학습경험을 제공하여 학생들의 긍정적인 진로발달과 고용가능성을 향상시켜줄 수 있다고 하였다.

정선정(2014)의 연구에서 실업자 직업훈련생을 대상으로 고용가능성을 연구하여 훈련프로그램의 현장지향성이 고용가능성에 긍정적인 영향을 미치는 것을 밝혀냈다. 특히 현장지향성의 하위요인 중 자신이 배운 기술을 실무에 활용해볼 수 있는 기회가 제공될수록, 그리고 훈련과정에서 다루고 있는 훈련내용이 실용적일수록 고용가능성에 높은 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이는 훈련프로그램의 현장지향성과 인턴사원제도가 유사한 의미를 갖는다고 볼 수 있다. 인턴사원제도가 학교에서 배운 지식을 산업현장에 직접 적용하여 현장 활용이 가능한 실무능력을 개발하고, 자신의 취업 경쟁력을 향상할 수 있는 제도라는 점에서 유사한 개념으로

볼 수 있는 것이다.

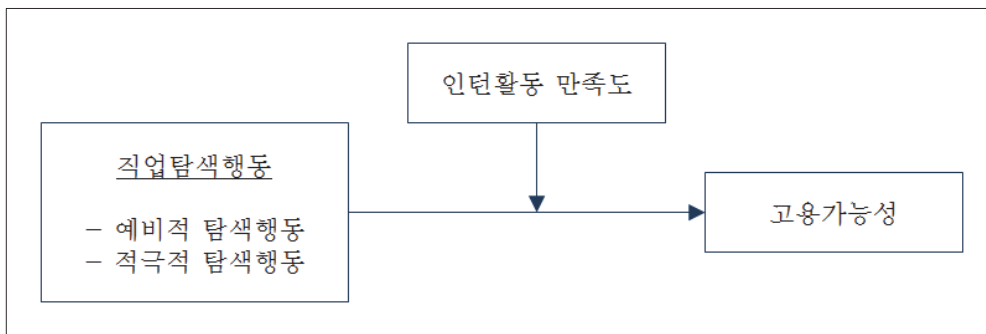
따라서 인턴활동의 만족도가 높을수록 즉, 학교교육을 통하여 배운 지식과 기술을 실무에 활용해 볼 수 있는 기회가 증가하고, 인턴활동 내용이 실용적이고 만족스러울수록 인턴 참가자의 고용가능성은 증가할 것으로 유추할 수 있을 것이다.

### III. 연구방법

#### 1. 연구모형

##### 가. 연구모형

본 연구는 청년취업인턴제 참여자의 직업탐색행동과 고용가능성의 관계에서 인턴활동 만족도의 조절효과를 알아보기 위한 것으로 연구의 모형은 <그림 1>과 같다.



<그림 1> 연구모형

##### 나. 가설 설정

가설 1. 직업탐색행동은 고용가능성에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1. 예비적 직업탐색행동은 고용가능성에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2. 적극적 직업탐색행동은 고용가능성에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 인턴활동 만족도는 직업탐색행동과 고용가능성의 관계를 조절할 것이다.

가설 2-1. 인턴활동 만족도는 예비적 직업탐색행동과 고용가능성의 관계를 조절할 것이다.

가설 2-2. 인턴활동 만족도는 적극적 직업탐색행동과 고용가능성의 관계를 조절할 것이다.

## 2. 측정도구 및 조작적정의

### 가. 직업탐색행동

직업탐색행동은 미래의 경력기회 획득을 위한 다양한 정보를 수집하고, 취업을 위하여 적극적인 방법을 모색하는 행동으로 정의하고, 직업탐색행동을 측정하기 위하여 Blau(1993), Barber et al.(1994)의 이론에 따라 예비적 직업탐색행동과 적극적 직업탐색행동으로 구성된 양기종(2015)의 연구에 사용한 10개 문항 중 예비적 직업탐색행동과 적극적 직업탐색행동을 각각 5문항씩 구성하여 Likert 5점 척도로 측정하였다.

### 나. 고용가능성

고용가능성이란 개인이 자신의 고용될 능력을 획득, 유지, 관리함으로써 실제 노동시장에서 고용될 수 있는 가능성을 인지하는 것으로 정의하고, 고용가능성을 측정하기 위하여 Fugate와 Kinicki(2008)가 개발한 고용의 성향 측정(dispositional measure of employability: DME)을 박성혜(2014)가 변안한 내용을 수정하여 사용하였다. DME는 경력 동기, 경력주도성, 경력탄력성 등을 측정하는 11문항으로 Likert 5점 척도로 측정하였다.

### 다. 인턴활동 만족도

인턴활동 만족도는 청년취업인턴제 참여자가 인턴기간을 통하여 직무내용을 파악하고, 기업의 문화를 체험하는 과정에서 얻는 만족감의 정도로 정의하고, 인턴활동 만족도를 측정하기 위하여 김영주(2015)가 대학생들의 산학실습 만족을 측정한 척도를 기준으로 본 연구에 적합하도록 수정하였다.

인턴십은 실습훈련기간, 연구기간을 나타내는 것으로 인턴으로 일하는 기간을 의미한다

〈표 1〉 설문지 구성

구분	변수명		설문			출 처
			항목	번호	문항수	
독립 변수	직업탐색 행동	예비적 직업탐색행동	I	1-5	5	양기종(2015)
		적극적 직업탐색행동		6-10	5	
종속 변수	고용가능성		II	1-11	11	Fugate & Kinicki(2008), 박성혜(2014)
조절 변수	인턴활동 만족도		III	1-10	10	김영주(2015)
인구통계학적 변수			IV	1-6	6	연구자
총 문항수					37	

(김태희 등, 2001). 따라서 인턴활동은 산학실습의 한 가지 형태로 이해할 수 있으며, 산학실습 만족을 측정하는 도구로 인턴활동의 만족도를 측정하는 것은 적합하다고 할 수 있다. 인턴활동 만족도를 측정하는 문항은 10개 문항으로 Likert 5점 척도로 측정하였다.

### 3. 연구대상 및 절차

본 연구는 청년취업인턴제 참여자들을 대상으로 조사를 실시하였다. 이를 위하여 한국생산성본부에서 운영하는 청년취업인턴제 교육과정 중 서울지역에 참여한 인턴들을 대상으로 2016년 4월 8일에서 2016년 4월 28일까지 3주간에 걸쳐 진행하였다.

대상자들의 이해 증진과 성실한 응답을 유도하기 위하여 연구자 본인이 직접 대상자들에게 연구의 목적과 의미를 설명하였다. 이를 통하여 총 254부의 설문지를 배포하고 251부를 회수하여 이 중 응답의 누락 및 부실한 응답이라고 판단된 8부를 제외하고 243부의 설문을 대상으로 분석을 실시하였다.

### 4. 자료 분석 방법

수집된 자료의 통계처리는 데이터 코딩과 데이터 크리닝 과정을 거쳐, SPSS v. 21.0 통계 패키지 프로그램을 활용하여 분석하였다.

첫째, 표본의 일반적 특성을 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 측정도구의 타당성 검증을 위해 탐색적 요인분석을 실시하였으며, 신뢰도 검증을 위해 Cronbach's  $\alpha$  계수를 산출하였다. 셋째, 각 변수간에 상관관계를 알아보기 위하여 상관관계분석을 사용하였다. 넷째, 가설검증을 위하여 선형회귀분석을 실시하였으며, 청년인턴 만족도의 조절효과를 검증하기 위하여 조절회귀분석을 실시하였다.

## IV. 연구결과

### 1. 표본의 일반적 특성

표본의 일반적 특성을 알아보기 위하여 빈도분석을 실시한 결과는 표 2와 같다.

### 2. 측정도구의 타당성 및 신뢰도 검증

변수의 타당성을 검증하기 위해 본 연구에서는 구성개념 타당도를 검증하기 위한 탐색적 요인분석(Exploratory Factor Analysis)을 사용하였다. 특히, 요인의 수를 최소화하여 정보의 손실을 최소화하기 위해 주성분분석(principal components analysis)방식을 이용하였고, 회전방식은 직각회전인 베리맥스(varimax)방식을 사용하였다. 요인의 수 결정은 고유값(eigen value)이 1 이상인 요인만은 선택하였으며, 각 변수와 요인간의 상관관계를 나타내



〈표 2〉 표본의 일반적 특성

구분		빈도(N)	퍼센트(%)	구분		빈도(N)	퍼센트(%)
성별	남자	135	55.6	업무 분야	사무관리	81	33.3
	여자	108	44.4		제조/생산	26	10.7
연령	25세 미만	109	44.9		재무/회계	10	4.1
	25-30세 미만	106	43.6		영업/마케팅	41	16.9
	30세 이상	28	11.5		디자인	19	7.8
최종 (예정) 학력	고졸	45	18.5		품질관리	9	3.7
	전문대졸	57	23.5		전산	11	4.5
	대졸	126	51.9		연구개발(R&D)	29	11.9
	대학원 이상	15	6.2		기타	17	7.0
인턴 활동 기간	1개월 이하	162	66.7		조직 규모	10인 이하	31
	1-2개월	33	13.6	11-50인 이하		110	45.3
	2-3개월	27	11.1	51-100인 이하		40	16.5
	3개월 이상	21	8.6	101인 이상		62	25.5
계		243	100.0	계		243	100.0

주는 요인 적재치(factor loading)는 그 값이 0.4 이상인 경우를 유의한 것으로 판단하였다. 요인분석 결과, 본 연구에서는 측정도구의 타당성을 높이기 위하여 요인적재량이 0.4 이하인 항목을 제거하였다.

### 1) 직업탐색행동에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

직업탐색행동에 대한 타당성 및 신뢰도 검증에서 Bartlett의 단위행렬 점검 결과  $\chi^2=1051.848$ (Sig.=0.000)이므로 변수들 사이에 요인을 이룰만한 상관관계가 충분하고, KMO의 표본적합도 점검결과 KMO 값이 0.832로 나타났으며, 공통성 등을 점검한 결과에서도 측정 자료의 요인분석 가정을 만족시키므로 다음과 같이 요인분석을 실시하였다. 그 결과 표 3과 같이 총 2개 요인이 도출되었고 각 요인을 구성하는 문항들의 중심개념을 바탕으로 요인명을 부여하였다. 요인 1(33.600%)은 ‘적극적 탐색행동’으로 명명하였고, 요인 2(29.556%)는 ‘예비적 탐색행동’으로 명명하였다. 이 2개의 요인 적재 값이  $\pm 0.4$  이상으로 나타나 추출된 요인은 타당성이 확보된 것으로 분석되었으며, 신뢰도 또한 .60 이상으로 나타나 신뢰할만한 수준인 것으로 볼 수 있다.

〈표 3〉 직업탐색행동에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

구분	성분	
	적극적 탐색행동	예비적 탐색행동
9. 취업을 위하여 학교 내 경력개발센터나 고용노동부 취업지원센터, 산업인력공단 등의 취업알선기관을 방문하였다.	.860	.084
6. 오프라인, 온라인의 구인정보를 찾아 지원서를 접수하였다.(인턴 포함)	.814	.140
7. 지원을 고려하고 있거나 채용 가능성이 있는 기업이나 기관의 인사담당자 혹은 재직 선배와 면담하거나 전화통화를 시도하였다.	.810	.220
8. 인터넷(SNS)이나 이메일을 이용하여 어떤 기업체나 기관의 인사 담당자와 접촉하여 취업정보를 확인하거나 요청한 적이 있다.	.796	.026
10. 고용노동부 워크넷 등 취업알선기관과 취업포털사이트에 회원가입을 하였거나 채용관련 정보를 제공받고 있다.	.787	.026
2. 인턴, 장기 아르바이트, 공채지원 등을 위해서 이력서나 자기소개서를 작성하였다.	.028	.813
1. 직무경험이나 공채지원을 준비하기 위해서 채용공고를 읽어 본적이 있다.	.078	.776
5. 취업에 대비하여 토익/토익스피킹 시험이나 인·적성검사준비를 경험하였다.	.124	.744
3. 자기소개서, 면접, 기업소개/분석, 영어면접, 공모전 준비를 위해 관련서적을 읽어 본적이 있다.	.053	.732
4. 친구나 사회 진출한 친척들과 취업에 관한 정보를 이야기한 적이 있다.	.153	.726
고유값	3.360	2.956
분산설명(%)	33.600	29.556
누적설명(%)	33.600	63.156
신뢰도	.878	.800

KMO=0.832, Bartlett's test  $\chi^2=1051.848$  (df=45, Sig.=0.000)

## 2) 고용가능성에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

고용가능성에 대한 타당성 및 신뢰도 검증 결과는 다음 표 4와 같다. 먼저 Bartlett의 단위행렬 점검 결과  $\chi^2=1343.774$ (Sig.=0.000)이므로 변수들 사이에 요인을 이룰만한 상관관계가 충분하고, KMO의 표본적합도 점검결과 KMO 값이 0.905로 나타났으며, 공통성 등을 점검한 결과에서도 측정 자료의 요인분석 가정을 만족시키므로 다음과 같이 요인분석을 실시하였다. 그 결과 총 1개의 요인이 도출되었고, 요인 1(50.838%)은 ‘고용가능성’으로 명명하였다. 이 1개의 요인 적재 값이 ±.4 이상으로 나타나 추출된 요인은 타당성이 확보된 것으로 분석되었으며, 신뢰도 또한 .60 이상으로 나타나 신뢰할만한 수준인 것으로 볼 수 있다.

〈표 4〉 고용가능성에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

구분	성분
	고용가능성
7. 나는 향후 만족스러운 경력기회를 얻을 것으로 자신감을 가지고 있다.	.853
4. 나는 우리 회사의 최근 발전 동향을 잘 알고 있으며, 발전 동향에 맞도록 나 자신을 준비하고 있다.	.773
6. 나는 내가 수행하는 직무의 발전 동향을 잘 파악하고 있으며, 발전 동향에 맞추어 나 자신을 준비하고 있다.	.761
5. 나는 내가 속한 산업분야의 최근 발전 동향을 잘 알고 있으며, 발전 동향에 맞도록 나 자신을 준비하고 있다.	.740
9. 나는 나의 경력을 주도적으로 관리할 수 있다.	.731
11. 나는 내가 하는 일을 긍정적으로 생각한다.	.702
2. 나는 나의 직업적 목표를 이루기 위한 구체적인 계획이 있다.	.700
8. 나는 직장에서 가치 있는 직원이라고 생각한다.	.692
3. 나는 나의 직업적 목표를 달성하는데 도움이 될 직무를 추구하여 왔다.	.656
1. 나는 나의 직업적 목표를 이루는데 도움이 될 훈련 또는 학업에 참여해 왔다.	.612
10. 나의 과거 경력경험들은 대체적으로 긍정적이었다.	.585
고유값	5.592
분산설명(%)	50.838
누적설명(%)	50.838
신뢰도	.900

KMO=0.905, Bartlett's test  $\chi^2 = 1343.774$  (df=55, Sig.=0.000)

### 3) 청년인턴 만족도에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

청년인턴 만족도에 대한 타당성 및 신뢰도 검증 결과는 표 5와 같다. 먼저 Bartlett의 단위행렬 점검 결과  $\chi^2=1471.640$ (Sig.=0.000)이므로 변수들 사이에 요인을 이룰만한 상관관계가 충분하고, KMO의 표본적합도 점검결과 KMO 값이 0.903으로 나타났으며, 공통성 등을 점검한 결과에서도 측정 자료의 요인분석 가정을 만족시키므로 다음과 같이 요인분석을 실시하였다. 그 결과 총 1개의 요인이 도출되었고, 요인 1(57.388%)은 ‘청년인턴 만족도’로 명명하였다. 이 1개의 요인 적재 값이  $\pm 0.4$  이상으로 나타나 추출된 요인은 타당성이 확보된 것으로 분석되었으며, 신뢰도 또한 .60 이상으로 나타나 신뢰할만한 수준인 것으로 볼 수 있다.

〈표 5〉 청년인턴 만족도에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

구분	성분
	청년인턴 만족도
6. 인턴 경험은 단체생활을 통한 유대감 형성에 유익하다고 생각한다.	.812
7. 인턴 경험은 직원/동료 관계를 이해하는데 도움이 된다.	.786

구분	성분
	청년인턴 만족도
8. 인턴 경험을 통하여 중소기업에 대한 이미지가 좋아졌다.	.781
2. 인턴 경험은 나의 전공분야에 대한 업무 자신감 향상에 도움이 된다.	.775
9. 인턴 생활 중 상사나 관리자의 관심도 및 평가는 공정하다고 생각된다.	.769
3. 인턴 경험은 새로운 실무지식과 기술 습득에 도움이 된다.	.756
1. 인턴 경험이 전반적으로 만족스럽다.	.736
10. 인턴 활동을 수행한 회사의 배려와 지원은 만족스럽다.	.732
5. 인턴 경험은 새로운 인맥형성에 도움이 된다.	.713
4. 인턴 경험은 비교적 다양한 직무경험을 얻을 수 있는 기회라고 생각한다.	.710
고유값	5.739
분산설명(%)	57.388
누적설명(%)	57.388
신뢰도	.916

KMO=0.903, Bartlett's test  $\chi^2 = 1471.640$  (df=45, Sig.=0.000)

### 3. 기술통계 및 상관관계 검증

주요 변수의 기술통계 및 각 변수간 상관관계를 분석한 결과는 표 6과 같다. 먼저 주요 변수의 기술통계분석 결과 직업탐색행동은 하위요인별 '예비적 직업탐색행동'(M=3.86), '적극적 직업탐색행동'(M=3.35) 순으로 나타났고, 고용가능성은 평균 3.47점으로, 조직사회화는 평균 3.37점으로, 청년인턴 만족도는 평균 3.74점으로 나타났다.

각 변수간 상관관계를 분석한 결과 직업탐색행동의 하위요인별 예비적 직업탐색행동, 적극적 직업탐색행동은 고용가능성과 통계적으로 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났고(p<.01), 청년인턴 만족도와도 통계적으로 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다(p<.05). 또한 고용가능성, 조직사회화는 청년인턴 만족도와 통계적으로 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다(p<.001).

〈표 6〉 기술통계 및 상관관계 검증

구분	M±SD	직업탐색행동		고용가능성	청년인턴 만족도
		예비적 직업탐색행동	적극적 직업탐색행동		
예비적 탐색행동	3.86±.720	1			
적극적 탐색행동	3.35±.971	.236***	1		
고용가능성	3.47±.588	.258***	.248***	1	
청년인턴 만족도	3.74±.589	.282***	.132°	.534***	1

°p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

#### 4. 가설의 검증

##### 1) 가설1의 검증

H1. 직업탐색행동은 고용가능성에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

H1-1. 예비적 직업탐색행동은 고용가능성에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

H1-2. 적극적 직업탐색행동은 고용가능성에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

직업탐색행동이 고용가능성에 미치는 영향을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 표 7과 같다. 분석결과 회귀모형의 설명력은 10.4%이고, 회귀식은 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다( $F=13.901$ ,  $p<.001$ ). 독립변수별로는 예비적 직업탐색행동, 적극적 직업탐색행동이 고용가능성에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다( $p<.01$ ). 즉, 예비적 직업탐색행동이 높아지면 고용가능성은 .211의 상승이 있는 것으로 나타났고, 적극적 직업탐색행동이 높아지면 고용가능성은 .199의 상승이 있는 것으로 나타났다. 따라서 고용가능성에 있어서는 직업탐색행동의 하위요인별 예비적 직업탐색행동, 적극적 직업탐색행동이 중요한 요인임을 알 수 있다.

〈표 7〉 직업탐색행동이 고용가능성에 미치는 영향

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	p	F	R <sup>2</sup> (Adj. R <sup>2</sup> )
	B	표준오차	베타				
(상수)	2.398	.212		11.320	.000		
예비적 직업탐색행동	.172	.051	.211	3.357**	.001	13.901***	.104 (.096)
적극적 직업탐색행동	.120	.038	.199	3.159**	.002		

종속변수: 고용가능성

\*\*p<.01, \*\*\*p<.001

##### 2) 가설2의 검증

H2. 청년인턴 만족은 직업탐색행동과 고용가능성의 관계를 조절할 것이다.

H2-1. 청년인턴 만족은 예비적 직업탐색행동과 고용가능성의 관계를 조절할 것이다.

H2-2. 청년인턴 만족은 적극적 직업탐색행동과 고용가능성의 관계를 조절할 것이다.

고용가능성에 영향을 미치는 직업탐색행동이 청년인턴 만족도에 의해 조절되는지를 알아보기 위하여 조절회귀분석을 실시한 결과는 표 8과 같다. 먼저 고용가능성에 영향을 미치

는 직업탐색행동이 청년인턴 만족도에 의해 조절되는지를 확인하기 위해 독립변수로 직업탐색행동을 모델 I 에, 조절변수로 청년인턴 만족도를 모델 II 에, 직업탐색행동과 청년인턴 만족도의 상호작용 변수를 모델 III에 차례로 투입하여 위계적 회귀분석을 실시하였다.

모델 I 의 설명력은 10.4%로 나타났고, 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다(F=38.063, p<.001). 독립변수별로는 예비적 직업탐색행동( $\beta=.211$ , p<.01), 적극적 직업탐색행동( $\beta=.199$ , p<.01)이 고용가능성에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

청년인턴 만족도가 추가적으로 투입된 모델 II 의 설명력은 32.3%로 21.9%가 추가적으로 증가하였고, 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다(F=38.063, p<.001). 즉, 추가적으로 투입된 청년인턴 만족도( $\beta=.490$ , p<.001)라는 변수가 고용가능성에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

청년인턴 만족도가 가지는 조절효과를 검증하기 위해 직업탐색행동과 청년인턴 만족도의 상호작용 변수를 추가적으로 투입한 모델 III의 설명력은 33.7%로 1.4%가 추가적으로 증가하였고, 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다(F=24.051, p<.001). 즉, 추가적으로 투입된 예비적 직업탐색행동과 청년인턴 만족도의 상호작용 변수( $\beta=.128$ , p<.05)가 통계적으로 유의미한 것으로 나타나, 청년인턴 만족도는 직업탐색행동의 하위요인별 예비적 직업탐색행동과 고용가능성 간의 관계를 조절하는 것으로 볼 수 있다.

〈표 8〉 직업탐색행동과 고용가능성 관계에서 청년인턴 만족도의 조절효과

구분	모델 I			모델 II			모델 III		
	$\beta$	t	p	$\beta$	t	p	$\beta$	t	p
예비적 직업탐색행동(A)	.211	3.357**	.001	.081	1.427	.155	.085	1.503	.134
적극적 직업탐색행동(B)	.199	3.159**	.002	.165	3.002**	.003	.159	2.899**	.004
청년인턴 만족도(M)				.490	8.805***	.000	.449	7.663***	.000
(A)×(M)							.128	2.138*	.034
(B)×(M)							-.020	-.356	.722
<i>F-value(p)</i>	13.901*** (.000)			38.063*** (.000)			24.051*** (.000)		
<i>R<sup>2</sup></i>	.104			.323			.337		
<i>Change of R<sup>2</sup></i>	-			.219			.014		

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

### 3) 가설검증 결과요약

이상의 가설검증 결과를 요약하면 다음 표 9와 같다.

〈표 9〉 가설검증 결과 요약

구분	가설	채택여부
H1	직업탐색행동은 고용가능성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H1-1	예비적 직업탐색행동은 고용가능성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H1-2	적극적 직업탐색행동은 고용가능성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H2	청년인턴 만족은 직업탐색행동과 고용가능성의 관계를 조절할 것이다.	부분채택
H2-1	청년인턴 만족은 예비적 직업탐색행동과 고용가능성의 관계를 조절할 것이다.	채택
H2-2	청년인턴 만족은 적극적 직업탐색행동과 고용가능성의 관계를 조절할 것이다.	기각

## V. 결 론

### 1. 연구결과 요약 및 시사점

본 연구는 청년인턴취업제 참여자를 대상으로 직업탐색행동이 고용가능성에 미치는 영향과 인턴활동 만족도의 조절효과를 살펴보았다. 연구결과 결론 및 시사점은 다음과 같다.

첫째, 직업탐색행동은 고용가능성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 미래의 경력기회 획득을 위하여 다양한 정보를 수집하고, 취업을 위해 적극적인 방법을 모색하는 참여자일수록 인턴활동을 통하여 자신이 원하는 취업분야에서 자신이 고용될 가능성을 높일 수 있는 능력을 획득, 유지, 관리함을 의미한다.

따라서 청년 구직자가 자신이 원하는 분야에 취업할 수 있는 가능성을 높이기 위해서는 학교의 취업지원부서에서 적극적인 직업탐색행동을 할 수 있도록 지도하고 정보를 제공하여야 할 것이다.

둘째, 인턴활동 만족도가 직업탐색행동과 고용가능성의 관계에서의 조절효과를 분석한 결과, 인턴활동 만족도의 하위요인 중 예비적 직업탐색행동의 조절효과가 유의미한 것으로 나타났다. 이는 취업을 위하여 책, 신문, 인터넷 등을 통하여 직업정보를 습득하는 참여자가 자신이 원하는 취업분야에 대한 정보를 바탕으로 인턴활동에 참여하고, 인턴활동 만족도가 높을수록 자신의 고용가능성을 높일 수 있는 능력을 획득, 유지, 관리하는 정도가 높다는

것을 의미한다.

따라서 기업의 입장에서는 인턴참여자가 인턴활동 중 높은 만족도를 얻을 수 있는 인턴 프로그램을 구성하고, 멘토 등을 이용한 전담지도사원을 배치하여 업무 내·외적으로 구성된 간 관계개선을 도모하여야 한다.

## 2. 연구의 한계점 및 제언

본 연구는 몇 가지의 한계점을 가지고 있으며, 이에 따른 제언은 다음과 같다.

첫째, 인턴활동 참여 기간을 보면 1개월 이하의 참여자가 66.7%로 나타났다. 인턴활동 기간이 짧다는 것은 자신이 참여하는 기업이나 업무의 특성을 충분히 파악하지 못하고 있을 우려가 높아 인턴활동 만족도에 대한 이해가 부족할 수 있다. 이에 따라 후속연구에서는 인턴활동 참여기간이 2개월 이상인 참여자를 늘리거나 또는 인턴활동이 종료된 참여자를 대상으로 연구를 진행한다면 보다 명확한 결과를 얻을 것으로 판단된다.

둘째, 본 연구는 서울지역 인턴참여자를 대상으로 진행하였으므로 지역적 특수성이나 업무분야에 따른 결과 값의 한계가 존재할 수 있다. 본 연구 대상자들의 업무분야 중 사무관리, 영업, 연구개발 등에 종사하는 비율이 61.9%, 생산, 품질관련 비율은 14.4%로 나타나 사무직 관련 비중이 월등히 높았다. 따라서 향후 연구에서는 다양한 지역 및 업무분야로 연구의 범위를 확대하여 연구를 진행할 필요가 있을 것이다.

셋째, 독립변수로 직업탐색행동을 살펴보았는데, 이는 개인의 행위를 나타내는 변수이므로 행위를 가능하게 하는 태도나 인식 등의 선행변수가 존재할 것이다. 따라서 후속연구에서는 직업탐색행동을 선행하는 요인을 연구하면 연구의 의의를 더할 것이다.

## 참고 문헌

- 강세욱(2015). 취업취약계층 일자리사업 평가. 국회예산처.
- 김성남(2009). 대학생의 고용가능성 진단 도구 개발. 박사학위논문. 서울대학교 대학원.
- 김성남, 정철영(2010). 대학생의 고용가능성 진단 도구 개발. 농업교육과 인적자원개발. 42(2), 139-161.
- 김영주(2015). 산학실습이 대학생들의 직업의식 변화와 진로결정수준에 미치는 효과성 검증에 관한 연구. 석사학위논문. 경희대학교 관광대학원.



- 김태희, 이영남, 박홍현(2001). 인턴쉽 만족도가 입사지원의향에 미치는 영향 - 외식, 급식산업 중심으로. 한국호텔관광학회. 7(1). 203-228.
- 김희동(2014). 진로결정 자기효능감과 고용가능성과의 관계 연구: 비서학 전공 전문대학생을 중심으로. 비서학논총. 23(2). 93-110.
- 나명엽(2012). 인턴사원제도가 조직사회화와 개인-조직가치일치 및 성과에 미치는 효과에 대한 연구. 박사학위논문. 전남대학교 대학원.
- 박성혜(2014). 근로자의 고용가능성과 정의적 특성, 인지적 특성, 사회 및 인적자본 특성의 관계. 석사학위논문. 서울대학교 대학원.
- 양기종(2010). 직업탐색행동이 진로결정 자기효능감에 미치는 영향관계 연구. 박사학위논문. 경희대학교 대학원.
- 오성욱, 유지현(2008). 구직서비스 유형별 취업효과 평가에 관한 연구. 서울: 한국고용정보원.
- 이상준, 김미란(2009). 인턴제와 청년층 노동시장 이해. 한국직업능력개발원 Issue paper. 2009-1. 1-17.
- 정선정(2014). 실업자 직업훈련생의 훈련생의 사회심리적 특성. 훈련프로그램 특성. 학습몰입 및 경력계획의 관계. 박사학위논문. 서울대학교 대학원.
- 허용덕, 원철식(2000). 관광관련학과 산학협동 현장실습생들의 직무만족에 관한 실증적 연구. 관광경영학회. 7(0). 371-395.
- Arthur, M. B. & Rousseau, D. M.(1996b). The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era, New York: Oxford University Press.
- Barber, A. F. & Daly, C. L. & Giannantonio, C. M. & J. L., Philips.(1994). *Job search activities: An examination of changes over time*. Personnel Psychology. 47. 739-765.
- Blau, G.(1993). Further exploring the relationship between job search and voluntary individual turnover, Personnel Psychology, 46, 213-330.
- Callaman, G. & Benzing, C.(2004). Assessing the role of internship in the career oriented employment of graduation college students, Education training, 46(2), 82-89.
- Dykman, A.(1996). Powerful partnerships for school-to-career success through business and education cooperation, Alexandria, VA: American Vocational Association.
- Feldman, D. C. & Weitz, B. A.(1990). Summer interns: Factors contributing to positive developmental experiences, Journal of Vocational Behavior, 37(3). 267-284.
- Fugate, M.(2001). The role of employability in how people cope with organizational change, Doctoral dissertation, Arizona State University.
- Fugate, M. & Kinicki, A. J.(2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change, Journal of Occupational and Organizational Psychology, 81. 503-527.
- Hall, D. T.(1996). Protean careers of the 21st century, The Academy of Management Executive,

10(4), 8-16.

Johnson, C. D.(2001). In search of traditional and contemporary career success: What is an African American male to do? Doctoral dissertation, The University of Georgia.

Kanfer, R. & Wanberg, C. R. & Kantrowitz, T. M.(2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review, *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 837-855.

Vroom, V. H.(1964). *Work and motivation*, New York: Wiley.