청년취업아카데미 참여자의 취업성취욕구 향상에 관한 연구

: ERP 실무자 양성과정을 중심으로

A Study on the Improvement of Employment Eagerness
of Participants in Youth Employment Academy

: Focused on the Training Course of ERP Practitioner

황유정 (Hwang, Yu - Jeong)*

〈요 약〉

본 연구는 청년취업아카데미 참여자의 취업성취욕구를 향상시키는 방안을 모색하였다. 연구의 대상은 ERP 실무자 양성과정 참여자이고 연구를 위하여 학습동기가 프로그램 교육성파에 미치는 영향과 프로그램의 교육성파가 취업성취욕구에 미치는 영향을 검증하였다. 가설검증을 위해 SPSSWIN 23.0과 AMOS 20.0을 이용하여 통계분석을 실시하였다.

연구결과 첫째, 내적 학습동기는 프로그램 교육성파에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 주었고 둘째, 외적 학습동기 역시 프로그램 교육성파에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 주었다. 즉, 프로그램에 대한 호기심, 가치 등의 내적 동기와 프로그램을 통해 성공적인 취업을 하고자 하는 외적 동기가 높을수록 프로그램의 교육성파 또한 향상됨을 알 수 있다. 셋째, 프로그램 교육성파는 취업성취욕구에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 주었고 이는 프로그램을 통해 전산회계 또는 ERP 자격증을 취득하거나 회계실무능력 등을 향상시키는 것은 취업성취욕구를 증진시킴을 알 수 있다.

본 연구는 청년취업아카데미 참여자의 취업성취욕구를 향상시키는 방안을 모색하였고 내적·외적 학습동기가 프로그램 교육성파에, 프로그램의 교육성파가 취업성취욕구에 긍정적인 영향을 주고 있음을 밝혔다. 따라서 취업에 임박한 다수의 회계 비전공자들이 참여하는 취업교육프로그램에서는 참여자의 학습동기전략 프로그램을 통해 프로그램 교육성파와 취업성취욕구를 높일 것을 제안한다.

한글검색어 : 청년취업아카데미, 취업성취욕구, 학습동기, ERP 교육성파

• 접수일자 : 2018.4.30 • 1차수정일 : 2018.6.9 • 최종수정일 : 2018.6.20 • 게재확정일 : 2018.6.27

* 대구가톨릭대학교 산학협력단 인제개발교육원 연구교수, e-mail : yjhwang@cu.ac.kr

I. 서 론

우리나라는 1998년 외환위기 이후 청년층 고용감소 현상이 지속되면서 청년층 고실업이 만성화되고 니트(NEET)족¹⁾이 증가하게 되었다. 이러한 청년실업은 청년층이 노동시장에 처음 진입하는 계층이라는 점과 중장년층보다 사고가 유연하고 발전가능성이 높다는 장기적인 측면에서 볼 때 개인적 문제에서 그치는 것이 아니라 사회적·국가적 자원의 낭비와 손실을 초래한다. 이에 따라 청년층 노동시장 진입 유인정책의 필요성이 증대되었고 정부는 청년층 실업해소와 고용촉진을 위해 청년층 직업경험 기회제공 및 청년창업지원, 해외취업지원, 직업 및 진로지도 프로그램 등을 운영하게 되었다(이유정, 2015).

고용노동부의 고용촉진정책 중 청년취업지원정책은 중소기업 청년취업인턴제, 행정인턴제, 청년 직장체험 프로그램, 글로벌 청년리더 양성사업, 청년취업아카데미, 내일배움카드제 등이 있다. 이 중 청년취업아카데미는 기업, 사업주단체, 대학 또는 민간 우수훈련기관이 직접 산업현장에서 필요한 직업능력 및 인력 등을 반영하고 청년 미취업자에게 대학 등과 협력하여 회계·금융·기계·자동차·IT 등 다양한 연수과정 또는 창조적 역량 인제과정(창직과정)을 실시한 후 취업 또는 창직, 창업활동과 연계하는 사업이다. 청년취업아카데미의 구체적 시행이유는 다음과 같다. 현재 대학 진학을 급상승으로 인해 고학력자는 급격히 증가하였으나 산업계 수요와는 거리가 있는 대학 교과과정으로 인해 일자리 미스매치의 문제가 발생하게 되었다. 따라서 기업 측에서는 신규직원보다는 경력자를 선호하게 되었고 이러한 현상을 해결하기 위해 시행되었으며 현재 다수의 대학에서 청년취업아카데미 과정을 직·간접적으로 운영하고 있다. 이처럼 청년실업을 해결하기 위해서는 정부의 지원정책도 중요하지만 취업을 원하는 대학생들의 강한 의지와 태도가 중요하다(김경화와 민하영, 2006). 그러나 대학생들의 취업의지는 떨어지고 있는 것으로 나타나(김재원, 2003) 무엇보다 취업의지나 취업성취욕구를 향상시키는 것이 중요하다.

따라서 본 연구는 청년취업아카데미 참여자의 취업성취욕구를 향상시키는 방안을 모색하고자 한다. 연구의 대상자는 대구경북 소재 D대학교에서 시행한 청년취업아카데미 ERP 실무자 양성과정 참여자를 대상으로 하였다. 이 프로그램은 취업준비 중인 인문사회계열(예술계열 포함)의 대학생들이 한국세무사회에서 시행하는 전산회계 1급, 전산세무회계 2

1) 니트(NEET)족이란 'Not in Education, Employment or Training'의 약자로 취업에 대한 의욕이 전혀 없는 청년 무직자를 뜻한다.

급 자격증과 한국생산성본부에서 시행하는 ERP 회계 1급 자격증 등의 취득과 회계실무능력을 향상시킴과 동시에 NCS를 기반으로 한 직업기초능력을 배양한 후 기업과의 연계를 통해 취업으로 연결시키는 과정이다. ERP 실무자 양성과정과 같이 취업관련 자격증의 취득은 노동시장에서 대체로 긍정적인 성과를 보이는 것으로 분석되고 있다. 강순희와 박성재(2002)의 연구에서는 자격증 취득이 미취업 대비 취업확률을 높이는데 도움이 된다고 보고하였고 김안국(2003)은 취업전문 자격증의 취득은 대학졸업 청년층의 취업의욕을 고취시키는데 중요한 역할을 하여 결과적으로 취업률 제고에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 특히, 회계관련 자격증의 취득이 취업에 도움을 준다고 하는 권극모(2016), 김승현과 전하성(2009)의 연구결과를 고려해 볼 때 대학교에서 취업교육으로서 전산세무회계, ERP등의 회계자격증을 취득하는 것은 취업성취욕구를 고취시켜 결국에는 취업률 제고에도 긍정적인 영향을 미친다는 것이다.

따라서 본 연구는 청년취업아카데미 참여자의 취업성취욕구를 향상시키기 위한 방안으로 프로그램을 통해 회계자격증을 취득하거나 회계실무능력 향상 등의 교육성과를 이루는 것이라 보았고 프로그램의 교육성과를 향상시키기 위해서는 근본적으로 학습에 대한 내적·외적 동기를 높이는 것이라고 보고 연구를 수행하였다. 본 연구는 고용노동부 주관 청년취업아카데미 참여자를 대상으로 하여 취업성취욕구를 향상시키기 위한 방안을 모색하였다는 것과 내적·외적 학습동기 모두가 프로그램 교육성과를 향상시킨다는 것 그리고 프로그램 교육성과 즉, 회계자격증 취득 및 회계실무능력 향상이 취업성취욕구를 제고시킨다는 것을 검증한 것이 기존연구들과의 차별점이다.

II. 이론적 배경과 선행연구

2.1 학습동기

학습자의 학습동기(Learning motivation)의 문제는 학습이 일어나게 하는 원동력으로써 학습자로 하여금 과제를 선택하게 하고 과제의 해결을 위해 노력하게 하며 학습상의 난관에 부딪힐 때에도 인내심을 갖고 학습을 지속하게 하는 것이다(한순미, 2004). 학습동기는 대표적으로 내적 동기(intrinsic motivation)와 외적 동기(extrinsic motivation)로 구분되는

데 내적 동기란 학습이라는 ‘활동 그 자체가 좋아서’ 하는 동기이고 외적 동기란 ‘다른 무엇을 위한 수단’의 의미로 행하는 것을 의미한다(Deci and Ryan, 1985). 내적 동기가 높은 사람들은 자기결정감, 호기심, 과제에 대한 몰입, 가치, 흥미 등의 요인에 영향을 받는 반면, 외적 동기가 높은 사람들은 경쟁, 평가, 인정, 금전, 타인의 통제 및 제약 등의 요인에 영향을 받는다(한순미, 2004).

내적 학습동기와 학업성취와 관련된 선행연구를 보면 김성일과 윤미선(2003)은 외적인 보상이 없어도 동기가 발현되는 내재적 동기형 학습자들만이 가치 있는 것으로 인정해 왔다고 한다. 조현철(2007)은 학습기술, 학습동기, 자기효능감과 학업성취와의 관계를 연구하면서 내적 동기 수준이 높을수록 학업성취 수준도 높다고 하였고 한영숙 외(2007)에 의하면 학습기술, 내적동기, 외적동기, 자기효능감과 학업성취의 영향을 분석한 결과 자기효능감과 학습기술 및 내적동기가 학업성취에 영향을 주는 것으로 나타났다. 학습동기와 학업성취의 관련성 연구는 주로 내적 동기가 학업성취의 주요변수임에 관한 연구가 주를 이룬다(양미경, 2012).

반면 Csikszentmihalyi(2000)는 학습상황에서 내적 보상과 외적 보상은 갈등을 일으키기도 하지만 내적 보상은 외적 보상과 연결될 때 보다 강력해진다고 하며 외적 동기의 중요성을 강조하였다. 안도희와 최혜림(2012)의 연구에서는 외재적 학습동기가 높을수록 학업성취도가 향상되는 것으로 나타났고 이경희와 김지연(2014)은 대학생의 학업적 자기효능감, 내재적 동기, 외재적 동기, 수업만족도와 학업성취도 간의 관계에 관한 연구에서 학업적 자기효능감과 외재적 동기만이 학업성취도를 유의미하게 예측하는 것으로 나타났다. 황유정과 이운상(2018)은 취업교육대상자의 외재적 동기가 자기효능감을 매개변인으로 교육성과에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 검증하였다. 이상의 선행연구에서는 학업성취를 향상시키는 변수로써 외적동기의 중요성을 강조하고 있다. 이상의 선행연구처럼 내적 동기만 또는 외적 동기만 강조한 연구들이 있는 반면 심우엽(2001)의 연구에서는 연령에 따른 학습동기의 변화를 검증한 결과 저학년일수록 학업의 내적 가치를 중요하게 생각하고 고학년은 사회적 동기와 외적 동기를 더 중요하게 생각한다는 결과를 보여주었고 안범희(2007)는 학습활동이 흥미나 호기심 등 내재적 동기에 의해 일어나는 것이 이상적이지만 실제로 많은 학습활동이 외재적 동기에 의해 이루어진다고 하였다. Moos(2010)는 내적 동기와 외적 동기가 모두 높을수록 보다 뛰어난 수행을 보이는 것으로 보고하였다. 따라서 학습동기는 내적 동기와 외적 동기 중 어떤 동기가 주요변수라고 일반화 할 수

없고 개인의 상황이나 환경에 따라 달라짐을 알 수 있다. 본 연구에서도 취업프로그램에 대한 흥미나 가치를 보여주는 내적 동기와 프로그램을 잘 이수하고 회계 자격증을 취득한다는 외적 동기 모두 프로그램 교육성과에 긍정적인 영향을 줄 것으로 가정하였다.

2.2 취업성취욕구

소득은 삶의 질을 보장하는 기본적 조건으로서 소득을 확보할 수 있는 하나의 방법이 바로 취업이다. 사람은 일을 통해서 성취와 생산 또는 봉사 등의 확실한 목표를 달성할 수 있으며, 일을 통해서 생계를 유지하고 인간 본연의 가치를 실현하게 된다. 따라서 취업욕구는 가장 근본적인 욕구라 할 수 있고(이상준, 2008) 직업활동은 근본적인 욕구와 관련되어 있으며 특정 직업을 갖게 되면 자기 자신의 욕구와 잠재적 욕구만족을 더 확인할 수 있게 됨으로써 적합한 직업을 선택하게 된다(Hoppock, 1935). 한편 Murray(1938)는 인간의 행동과 성격을 이해하려는 동기를 잘 이해하는 것이 중요하다고 보고 인간이 지니고 있는 많은 동기들을 분류하면서 일반적인 욕구를 지배, 자율, 성취 등 28개 요인으로 구분하여 성취욕구라는 개념을 처음 도입하였다(정향진과 류경민, 2010). 안관영과 이병직(2002)은 성취욕구를 '뭔가 어려운 일을 달성하려는 욕구와 장애 및 어려움을 이겨내고 자신이 원하는 것을 이루려는 욕구, 자신의 능력을 유감없이 발휘하여 자신의 가치를 높이려는 욕구'라고 정의하였고 김은광(2012)은 '자신이 가진 장애를 극복하여 높은 목표를 이루고자 하며 사물이나 사상을 철저히 이해하고 다른 사람과의 경쟁에서 이를 능가하고자 하며, 자신의 능력을 발휘하여 자신의 가치를 높이려는 욕구'라고 정의하였다. 취업욕구와 성취욕구에 관한 선행연구를 토대로 진서현 외(2015)는 취업성취욕구를 '현대 사회에서 인간 본연의 가치이자 생활의 기본조건이 되는 취업을 실현하기 위하여 치열한 경쟁과 높은 취업장벽을 극복하고자 하는 욕구'라 정의하였다. 취업성취욕구는 교육만족도와 관련된 연구가 주를 이루고 교육만족도가 취업성취욕구 또는 재취업욕구에 정의 영향을 주는 것으로 나타났다(김재우 외, 2016 ; 박옥경, 2016 ; 정종희와 김영준, 2017).

취업성취욕구와 관련된 선행연구는 부족하므로 비슷한 개념인 구직욕구와 취업의지에 관련된 연구를 살펴본다. 구직욕구란 구직활동을 성공적으로 수행하여 구직목표를 달성할 수 있다는 믿음을 의미하는데(Zikic and Saks, 2009) 청년구직자의 구직욕구가 높아지면 자신이 원하는 직업이 무엇이고 이를 얻기 위해 어떤 활동을 해야 하는지 등의 일자리에

대한 다양한 정보를 얻고자 노력할 것이므로 구직활동을 체계적으로 조직화하여 실행시킬 수 있다. 따라서 구직욕구는 구직자로 하여금 직무를 탐색하는 빈도가 늘어나고 구직활동에 대한 기대수준이 높아져 구직성과를 향상시킨다(김균, 2009 ; Saks, 2000). 최동욱(2016)은 취업성공패키지 청년층 참여자의 구직욕구(구직활동노력과 일자리수용자세)가 고용에 정의 영향을 미치는 있음을 검증하였다. 이상의 연구에서 구직하려는 욕구가 높을수록 구직성과 또는 고용을 향상시킴을 알 수 있다.

취업의지란 본인의 적성과 조건에 맞는 곳에 취업하기 위해서 구직활동을 할 것인지에 대한 의지로서 진로동기가 취업의지에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다(김진희, 2015) 반태현(2016b)은 전산세무회계 수강생들을 대상으로 취업의지를 향상시키는 방안을 모색한 바 교육성과가 전공몰입에, 전공몰입이 취업의지에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 이상의 연구에서 진로동기와 교육성과가 직·간접적으로 취업의지에 긍정적인 영향을 주고 있었다. 이상의 선행연구들을 종합해보면 교육프로그램의 만족도, 교육성과와 전공몰입, 진로동기가 취업성취욕구 또는 취업의지에 유의한 영향을 주고 있었으며 취업에 대한 욕구나 의지가 높을수록 구직성과가 높아지므로 취업성취욕구를 향상시키는 것은 무엇보다 중요하다고 할 수 있다.

2.3 전산회계 및 ERP 교육성과

본 연구의 대상자는 청년취업아카데미 ERP 실무자 양성과정 참여자로 전산회계와 전산세무회계, ERP 자격증을 동시에 준비하는 과정이므로 전산회계 교육성과와 ERP 교육성과와 관련된 선행연구를 모두 살펴본다.

먼저 전산회계와 관련한 선행연구는 전산회계교육의 발전방향, 전산회계 교육실태 및 개선방향, 활성화 방안 등을 주제로 다룬 연구들과(손성호와 정유석, 2004 ; 신건권과 정양현, 2006 ; 이상주, 2014) 개인적 특성과 환경 또는 상황적 특성을 교육성과와 관련시킨 연구들(이선표와 진동민, 2008 ; 장용운, 2009 ; 전춘옥, 2004)이 주를 이룬다. 반태현(2016a)의 연구에서는 전산회계 교육만족도와 교육성과가 취업가능성 인지에 유의적인 정의 영향을 미치고 이때 자기효능감이 조절효과를 보이는 것으로 보고하였다. 또한 반태현(2016b)은 전산회계 교육성과는 전공몰입에 정(+)의 영향, 전공몰입은 취업의지에 정(+)의 영향을 주며 개인의 긍정적인 마인드가 취업을 제고에 효과가 있는 것으로 나타났다. 황유정과 이

윤상(2018)은 취업교육에서 외재적 학습동기가 자기효능감을 통하여 교육성과에 정(+)의 영향을 주고 있음을 검증하였다.

ERP 교육과 관련된 선행연구로는 학습성과 측정에 관한 연구모형이 주를 이루고 있는데 사용자 만족을 통하여 학습성과를 측정한 최충현의 연구(2008)와 기술수용모형을 통한 학습성과 모형(안범진과 김태완, 2011), 계획행동이론을 이용하여 학습의도와 성과를 검증한 김소형의 연구(2013)가 있다. 또한 김명희, 라기례 및 박상봉(2012)은 대학에서 ERP 교육에 대한 개선방안을 연구하였고 김소형(2017)은 계획행동이론을 기반으로 한 전산회계프로그램 학습자와 ERP 프로그램 학습자들의 기술수용과 만족도에 대한 비교분석을 실시하였다. 김형완(2016)은 ERP 교육특성 중 사전지식, 학습동기, 전문성은 동화(assimilation)를 매개로 학습성과에 정(+)의 영향을 준다고 하여 ERP 교육과 관련된 선행연구는 ERP 교육의 개선방안, 성과, 만족도가 대부분이다. 따라서 본 연구는 청년취업아카데미 프로그램에서 ERP 교육성과가 취업성취욕구에 미치는 영향을 분석하였으므로 전산회계 및 ERP 자격증이 취업자격증으로의 역할을 하여 청년취업을 제고에도 도움을 줄 것인지도 검증해보는 것이라 할 수 있다.

III. 연구의 설계

3.1 가설설정과 연구모형

본 연구는 취업관련 전문자격의 취득이 대학 졸업 청년층의 취업성취욕구를 고취하는데 중요한 역할을 하여 결과적으로 취업에 긍정적인 영향을 미친다는 선행연구(김안국, 2003)에 따라 청년실업을 해결하기 위한 정부 정책의 하나로 시행하고 있는 청년취업아카데미 참여자를 대상으로 내적·외적 학습동기가 프로그램 교육성과를 높일 수 있는지와 프로그램의 교육성과가 취업성취욕구를 향상시키는지 검증하고자 하였다. 먼저 학습동기와 관련하여 내적동기는 '활동 그 자체가 좋아서' 하는 동기로서 학습자가 스스로 열의와 흥미를 가지고 공부할 때 더 쉽고 빠르게 학습하고 학업성취 수준이 더 높아진다(Bloom, 1976). 따라서 내적동기가 높은 사람은 호기심, 흥미, 과제에 대한 몰입도가 커져 학업성취에 긍정적인 영향을 미치므로(조현철, 2007 ; 한영숙 외, 2007) 본 연구에서도 학습에 대한 흥미와 호기심, 가치

등의 내적동기가 교육성과에 긍정적인 영향을 줄 것이라고 보고 다음과 같은 〈가설 1〉을 설정한다.

〈가설 1〉 내적 학습동기는 프로그램 교육성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

여러 학습상황에서 내적 보상과 외적 보상은 갈등을 일으키기도 하지만 내적 보상은 외적 보상과 연결될 때 보다 강력해진다고 하였고(Csikszentmihalyi, 2000) 여러 선행연구에서도 외적 동기가 학업성취에 긍정적인 영향을 주고 있음을 검증하였다(안도희와 최혜림, 2012 ; 황유정과 이운상, 2018). 또한 Moos(2010)는 내적 동기와 외적 동기가 모두 높을수록 학업 성취도가 높다고 검증하였다. 본 연구에서도 프로그램의 흥미나 몰입, 가치에 대한 내적 동기도 중요하지만 프로그램을 통해 전산회계 및 ERP 자격증을 취득하여 취업에 도움이 되고자 하는 외적 동기가 높을수록 교육성과도 높아질 것이라고 보고 다음과 같은 〈가설 2〉를 설정한다.

〈가설 2〉 외적 학습동기는 프로그램 교육성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

취업을 위해서는 노동시장 여건, 경기상황 등이 중요하지만 무엇보다도 취업을 원하는 청년들의 강한 의지와 태도가 중요하다(김경화와 민하영, 2006). 따라서 '취업을 실현하기 위하여 치열한 경쟁과 높은 취업장벽을 극복하고자 하는 욕구'인 취업성취욕구는 취업에 결정적 역할을 할 수 있다. 김승현과 전하성(2009)은 전산세무회계 교육이 취업에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 검증하였고 신건권과 정양현(2006)은 전산회계 교육을 받는 경우 자격증 취득이 주된 목표이며 진로결정에 도움이 된다고 밝혔다. 또한 권극모(2016)는 회계자격증 취득이 취업성과에 영향을 미치는지 연구한 결과 전산회계 자격취득자와 ERP 자격취득자가 취업에 유리한 것으로 나타났고 특히, ERP 자격취득이 취업에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반태현(2016b)은 전산세무회계 수강생의 교육성과가 전공몰입에, 전공몰입이 취업의지에 긍정적인 영향을 준다고 검증하였고 여러 선행연구에서도 취업 또는 재취업 프로그램의 교육만족도가 취업성취욕구에 의미있는 영향을 준다고 하였다(김재우 외, 2016 ; 박옥경, 2016 ; 정종희와 김영준, 2017). 이상의 선행연구를 볼 때 전산회계 자격증과 ERP 자격증을 취득하고 회계실무능력을 향상시키는 등의 프로그램 교육성과는 취업성취욕구에

정(+)¹⁾의 영향을 미칠 것으로 보아 다음과 같은 <가설 3>을 설정하고 본 연구의 모형은 [그림 1]과 같다.

<가설 3> 프로그램 교육성과는 취업성취욕구에 정(+)¹⁾의 영향을 미칠 것이다.

[그림 1] 연구모형

3.2 변수의 조작적 정의

학습동기 중 내적 동기는 학습자가 본질적으로 가지고 있는 동기로서 개인적인 흥미와 가치, 즐거움 등을 의미하고 외적 동기는 학습을 통해 얻게 되는 성적, 인정, 보상 등과 같은 것을 의미한다. 본 연구에서도 내적 동기는 학습을 통한 호기심, 흥미, 가치로 정의하였고, 외적 동기는 전산회계와 ERP 자격증을 취득하여 취업에 도움이 되는 것으로 정의하였다.

〈표 1〉 연구변수에 대한 측정항목

변 수	문항	측정항목	선행연구
내적 학습동기	A1	나는 수업에서 배우기가 어렵더라도 나 자신의 호기심을 자극하는 도전적인 강의를 선호하는 편이다.	Pintrich et al. (1993) 김세은(2002) 박용한(2010)
	A2	나는 수업에서 만족스러운 것 중 하나는 교수님이 가능한 한 철저하게 내용을 이해시키려고 하는 것이다.	
	A3	나에게 선택할 수 있는 과제가 주어졌을 때 좋은 점수를 받지 못할지라도 기회가 된다면 나는 무언가를 배울 수 있는 가치있는 과제를 선택하는 편이다.	
외적 학습동기	B1	나는 수업에서 좋은 성적(자격증 취득)을 얻는 것이 가장 만족스럽다.	
	B2	나는 좋은 점수(자격증 취득)를 얻으려는 나의 목표를 잘 알고 있다.	
	B3	할 수만 있다면, 나는 이 수업에서 대부분의 학생들보다 더 우수한 성적을 얻기를 원한다.	
	B4	나는 나 자신, 가족, 친구, 미래의 고용주 등에게 내 능력을 보여주고 싶기 때문에 이 수업에서 잘하고 싶다.	
취업성취 욕구	C1	프로그램 이수 후 더욱 취업에 매진하게 되었다.	김재우, 임재욱 및 김형재(2016) 정종희와 김영준 (2017) 진서현 외(2015)
	C2	프로그램은 취업욕구에 많은 자극을 주었다.	
	C3	프로그램은 취업과정에서의 도움을 요청하는 등 취업에 적극적으로 임하게 만들었다.	
	C4	프로그램 이수 후 취업성공에 대해 긍정적으로 기대하는 편이다.	
프로그램 교육성과	D1	프로그램을 통해 회계실무능력이 향상되었다.	이선표와 진동민 (2008) 반태현(2016b) 황유정과 김태성 (2017)
	D2	프로그램을 통해 학업성취도(자격증 취득)가 향상되었다.	
	D3	프로그램을 통해 회계에 대한 자신감이 이전보다 많이 향상되었다.	
	D4	프로그램은 취업에 실질적인 도움이 될 것이다(되었다).	
	D5	나는 본 프로그램이 미래 직장생활에 유용할 것이라 생각한다.	

학습동기를 위한 설문은 Pintrich et al.(1993)이 고안한 학습동기전략질문지(MSLQ : Motivated Strategies for Learning Questionnaire) 중 내적 동기 3문항과 외적 동기 4문항을 사용하였다. 프로그램 교육성과는 회계자격증 취득 및 회계실무능력 향상을 통하여 취업과 직장생활에 도움이 되는 것으로 정의하였으며 선행연구의 문항을 본 연구의 목적에 맞게 수정하였다. 취업성취욕구는 프로그램을 통하여 취업에 적극적으로 임하게 하고 취업성공을 긍정적으로 기대하게 만든 것이라 정의하였고 진서현 외(2015)의 연구를 토대로 김재우, 임재욱 및 김형재(2016)의 연구항목을 수정하여 사용하였다. 본 연구에서 사용되는 변수들에 대한 측정항목과 선행연구는 <표 1>과 같고 각 변수들은 리커트 5점 척도(1점 : 전혀 그렇지 않다, 5점 : 매우 그렇다)로 측정되었다.

IV. 실증분석 결과

4.1 연구대상과 분석방법

본 연구는 대구경북 소재 D대학에서 청년취업아카데미 ERP 실무자 양성과정 참여자를 연구대상으로 선정하였고 연구의 설문은 2017년 상반기와 하반기에 프로그램 참여자 70명을 대상으로 실시하였으며 실증분석을 위해 SPSSWIN 23.0과 AMOS 20.0을 분석도구로 이용하였다.

설문응답자의 일반적인 특성은 <표 2>와 같이 남학생이 31명(44.29%), 여학생이 39명(55.71%)이고 연령은 25세 미만이 26명(37.14%), 25세 이상이 44명(62.86%)이었으며 학년은 3학년이 12명(17.14%), 4학년이 58명(82.86%)으로 나타났다. 전공은 회계전공이 8명(11.43%), 회계전공이 아닌 경상계열이 21명(30%), 비경상계열이 41명(58.57%)이었다. 회계관련 과목을 수강한 적이 있는지 여부에 대해서는 '수강한 적이 있다'고 응답한 수강생이 30명(42.86%), '수강한 적이 없다'고 응답한 수강생이 40명(57.14%)이었다. 수강 전 회계, 관리, 총무 등 일반 사무직에서 사회경험을 한 적이 있는지에 대해서는 '사회경험이 있다'고 응답한 수강생이 7명(10%), '사회경험이 없다'고 응답한 수강생이 63명(90%)으로 나타나 취업에 임박한 4학년 학생의 참여률이 높았고 회계전공자가 아닌 학생이 88.57%나 차지하여 비전공자들도 회계자격증 취득 및 회계실무능력을 향상시키는 것이 취업에

도움이 된다고 인식함을 알 수 있다.

〈표 2〉 설문응답자의 일반적인 특성

구 분		N(명)	퍼센트(%)
성별	남성	31	44.29
	여성	39	55.71
연령	25세 미만	26	37.14
	25세 이상	44	62.86
학년	3학년	12	17.14
	4학년	58	82.86
전공	회계	8	11.43
	회계 아닌 경상계열	21	30
	비경상계열	41	58.57
기수강 여부	있다	30	42.86
	없다	40	57.14
사회경험	있다	7	10
	없다	63	90
합 계		70	100

4.2 연구변수의 타당성과 신뢰성 검증

본 연구는 내적·외적 학습동기가 프로그램 교육성과에, 프로그램 교육성과가 취업성취육구에 미치는 영향을 검증하고자 한다. 먼저 내적 학습동기, 외적 학습동기, 프로그램 교육성과, 취업성취육구라는 요인변수의 타당성을 검증하기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였고 탐색적 요인분석 방법은 주성분 분석 추출모델 회전방식은 베리맥스(Varimax) 방식, 요인수는 아이겐 값(eigen value)이 1이상인 것을 선택하였다.

본 연구에서 사용된 측정문항의 요인분석을 실시하는 과정에서 타당성이 확보되지 않은 내적 학습동기 문항 중 A2 문항을 제거한 후 탐색적 요인분석을 실시하였고 요인분석의 적합성을 판단하기 위해 KMO와 Bartlett 검정을 시행한 결과 KMO 값은 0.853으로 나타

났으며 Bartlett 구형성 검정치는 X^2 검정 통계량의 값이 588.349($P < 0.001$)로 상관관계행렬이 단위행렬이라는 귀무가설이 기각됨으로써 요인분석의 사용이 적합하고 공통요인이 존재한다는 결론을 내릴 수 있다.

〈표 3〉 탐색적 요인분석 결과

요인	측정항목	성분				Chronbach's α
		1	2	3	4	
프로그램 교육성과	C1	.829	.288	-.001	-.041	0.886
	C3	.791	.236	.162	.251	
	C2	.730	.208	.223	.232	
	C4	.689	.359	.171	.336	
	C5	.595	.204	.270	.404	
취업성취욕구	D2	.368	.854	-.012	.139	0.886
	D1	.190	.797	.283	.134	
	D3	.279	.788	.327	.143	
	D4	.302	.603	.280	.308	
외적 학습동기	B3	-.012	.066	.833	.109	0.751
	B4	.151	.311	.789	-.092	
	B2	.222	.195	.602	.290	
	B1	.434	.131	.553	.038	
내적 학습동기	A3	.118	.237	.007	.812	0.635
	A1	.259	.082	.132	.768	
	아이겐 값	3.357	2.921	2.447	1.902	
	설명분산율	22.383	19.474	16.315	12.681	
	누적백분율	22.383	41.858	58.173	70.854	

탐색적 요인분석을 실시한 결과와 신뢰도 분석 결과는 다음 〈표 3〉과 같다. 요인분석 결과, 15개의 변수에 대해 아이겐 값이 1이상인 요인이 4개로 추출되었으며 4개 요인의 누적분산비율은 70.854%로 나타났다. 요인1의 공통변량은 22.383%, 요인2의 공통변량은 19.474%, 요인3의 공통변량은 16.315%, 요인4의 공통변량은 12.681%를 차지하였고 아이겐 값이 1이상으로 나타났으며 요인적재값은 일반적으로 0.4이상이면 유의미한 것으로 볼 수 있는데 본 연구의 요인적재값은 0.553~0.854으로 구성되어 타당성이 확보되었다. 또

한 탐색적 요인분석을 토대로 추출된 문항 간의 신뢰도 분석을 실시한 결과, 프로그램 교육성과에 대한 신뢰계수가 0.886, 취업성취욕구의 신뢰계수가 0.886, 외적 학습동기의 신뢰계수가 0.751, 내적 학습동기의 신뢰계수가 0.635로 나타나 모든 요인에서 Chronbach's α 값이 0.6이상을 보였으므로 신뢰성이 확보되었고 각 문항 간의 내적 일치도가 높은 것으로 판단된다.

〈표 4〉 확인적 요인분석 결과

구성개념	항목	요인적재량	측정오차	t값	개념신뢰도 (CR)	평균분산추출 (AVE)
내적 학습동기	A1	0.724	0.293	3.679***	0.704	0.544
	A3	0.644				
외적 학습동기	B1	0.579	0.134	4.361***	0.836	0.564
	B2	0.600	0.144	4.516***		
	B3	0.658	0.159	4.911***		
	B4	0.806				
프로그램 교육성과	C1	0.715	0.191	5.888***	0.934	0.740
	C2	0.760	0.157	6.288***		
	C3	0.847	0.178	7.063***		
	C4	0.845	0.168	7.045***		
	C5	0.744				
취업성취욕구	D1	0.809	0.189	6.526***	0.930	0.770
	D2	0.853	0.205	6.882***		
	D3	0.889	0.174	7.145***		
	D4	0.724				
모형 적합도	X ² =131.033(df=84, p=0.000), RMR=0.049, IFI=0.916, TLI=0.891, CFI=0.913, RMSEA=0.09					

*** : $p < 0.01$

AMOS 20.0를 이용하여 확인적 요인분석을 한 결과는 〈표 4〉와 같다. 측정모형의 전반적인 적합도를 분석한 결과 $X^2=131.033(df=84, p=0.000)$, $RMR=0.049$, $IFI=0.916$,

TLI=0.891, CFI=0.913, RMSEA=0.09으로 나타나 대부분의 수치가 기준치를 충족하고 있어 측정모델이 대체적으로 적합한 것으로 나타나 수렴타당성이 확보되었음을 확인하였다. 또한 각 개념의 집중타당성을 확보하기 위하여 요인적재량은 통계적으로 유의하며 0.5 이상을 기준으로 하였으며 개념신뢰도(CR)와 평균분산추출(AVE)은 각각 0.7과 0.5이상을 기준으로 하였다(김계수, 2010). <표 4>와 같이 모든 측정문항에 대한 요인적재량이 0.5이상으로 유의확률 1% 수준에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났고, 개념신뢰도(CR)는 0.704~0.934로 기준치인 0.7보다 높은 것으로 나타났으며 평균분산추출(AVE)은 0.544~0.770으로 기준치인 0.5를 상회하는 것으로 나타나 모든 구성개념이 집중타당성을 확보한 것으로 볼 수 있다.

특정 구성개념이 다른 구성개념과 얼마나 다른가를 나타내는 판별타당성을 평가하기 위하여 평가의 대상이 되는 두 구성개념 각각의 평균분산추출(AVE)과 그 두 구성개념 간의 상관계수 제곱을 비교하여 두 평균분산추출(AVE)이 모두 상관계수 제곱보다 큰 가를 확인하였고 <표 5>와 같이 평균분산추출(AVE)의 최소값은 0.544이며 상관계수 제곱의 최대값은 0.446으로 각각의 평균분산추출(AVE)이 모두 상관계수 제곱보다 크게 나타나고 있어 판별타당성 확보에도 문제가 없음이 확인된다(김계수, 2010).

<표 5> 변수의 기술적 통계량 및 상관분석

변 수	평균	표준편차	내적 동기	외적 동기	교육성과	취업성취욕구
내적 동기	3.63	0.74	0.544			
외적 동기	4.05	0.61	0.080***	0.564		
프로그램 교육성과	4.13	0.62	0.263***	0.243***	0.740	
취업 성취욕구	3.90	0.69	0.194***	0.285***	0.446***	0.770

*** : $p < 0.01$

4.3 가설검증

가설검증에 앞서 연구모형의 적합도를 살펴본 결과 $X^2=120.162(df=85, p=0.007)$,

RMR=0.043, GFI=0.829, IFI=0.917, TLI=0.937, CFI=0.919, RMSEA=0.077로 나타나 대부분의 수치가 기준치를 충족하고 있어 측정모델이 대체적으로 적합한 것으로 보이며 가설의 검증결과는 <표 6>과 같다.

〈표 6〉 가설검증 결과

경로	비표준화 계수	표준오차	표준화 계수	t값
내적동기 ⇒ 프로그램 교육성과	0.493	0.188	0.475	2.628***
외적동기 ⇒ 프로그램 교육성과	0.559	0.199	0.508	2.806**
프로그램 교육성과 ⇒ 취업성취욕구	0.852	0.168	0.759	5.084***
모형적합도	X ² =120.162(df=85, p=0.007), RMR=0.043, GFI=0.829, IFI=0.917, TLI=0.937, CFI=0.919, RMSEA=0.077			

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

첫째, 내적 학습동기가 프로그램 교육성과에 미치는 영향(경로계수=0.475, $p < 0.01$)은 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 <가설 1>은 채택되었다. 이것은 프로그램 자체가 흥미가 있고 가치 있다고 판단되는 내적동기가 높을수록 프로그램 교육성과는 향상된다는 것이다.

둘째, 외적 학습동기가 프로그램 교육성과에 미치는 영향(경로계수=0.508, $p < 0.01$)은 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 <가설 2>는 채택되었다. 프로그램을 통해 전산회계 및 ERP 자격증을 취득하고 회계실무능력 등을 익혀 취업에 도움이 되고자 하는 외적 동기가 높을수록 교육성과는 향상된다고 할 있다.

셋째, 프로그램 교육성과가 취업성취욕구에 미치는 영향(경로계수=0.759, $p < 0.01$)은 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 <가설 3>은 채택되었다. 즉, 프로그램의 교육성과가 높을수록 취업성취욕구 역시 높아진다.

V. 결 론

본 연구는 청년취업아카데미 ERP 실무자 양성과정 참여자를 대상으로 내적·외적 학습 동기가 프로그램 교육성파에 미치는 영향과 프로그램 교육성파가 취업성취욕구에 미치는 영향을 분석하였다. 분석결과 첫째, 참여자의 내적 학습동기는 프로그램 교육성파에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 검증되었다. 즉, 프로그램에 대한 호기심 및 가치가 높을수록 교육성파도 향상된다는 것이다. 둘째, 참여자의 외적 학습동기는 프로그램 교육성파에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 검증되었다. 즉, 취업을 위해 전산회계와 ERP 자격증을 취득하려는 동기가 클수록 교육성파는 높아진다는 것이다. 셋째, 프로그램 교육성파는 취업성취욕구에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 검증되었다.

본 연구의 시사점은 다음의 2가지로 요약될 수 있다.

첫째, 정부의 청년층 취업지원정책 중 하나인 청년취업아카데미를 통해 취업성취욕구를 향상시키기 위해서는 프로그램의 교육성파가 높아야 한다는 것이다. 즉, ERP 실무자 양성과정의 경우는 ERP 자격증을 취득하고 회계실무능력을 향상시키는 등의 교육성파가 높아져야 취업성취욕구도 높아져 성공적인 취업이 가능하다는 것이다. 둘째, 청년취업아카데미 참여자들의 일반적인 특성을 보면 전공자가 11.43%, 비전공자가 88.57%로 비전공자가 월등히 많다는 것을 알 수 있다. 하지만 본 프로그램은 회계자격증 취득과 관련되나 회계학은 일반 경영학과 비교해 보아도 상대적으로 학습하기 어렵다는 인식이 있으므로(강철승, 2006) 비전공자가 대다수를 차지한 본 과정의 경우는 참여자들이 회계학을 더욱 어렵게 느낄 수 있다. 따라서 이러한 문제를 해결하기 위해 수강생들의 학습에 대한 근원적인 동기로 접근하여 교육성파를 향상시켜야 한다는 것이고 특히, 내적·외적 모든 동기가 프로그램 교육성파에 긍정적인 영향을 주고 있음을 알 수 있다. 따라서 취업절벽시대에 많은 대학들은 취업프로그램으로 진로 및 취업상담, 직업관교육, 인·적성검사, 취업역량교육 등의 다양한 프로그램을 운영하고 있으나 학습동기전략 프로그램은 취업교육차원에서는 이루어지지 않고 있으므로 학습동기전략 프로그램을 동시에 시행할 것을 제안하다.

본 연구와 관련한 한계점과 향후 연구에서 다루어져야 할 점은 다음과 같다. 첫째, 본 연구의 설문은 표본 자료가 70부에 그쳐 결과를 일반화하기 어려우므로 표본을 추가하여 연구해 볼 필요가 있다. 둘째, 본 연구의 대상은 대구경북 소재 D대학생으로 한정하여 특정 지역의 특성이 연구 결과에 반영되었을 가능성이 있으므로 후속 연구에서는 지역별 안

배를 통하여 대상자들을 선정하여 살펴 볼 필요가 있다. 셋째, 본 연구는 취업프로그램을 통해 취업성취욕구에 미치는 영향을 검증하였으나 프로그램의 결과는 궁극적으로 취업성
과로 이어져야 하므로 취업성취욕구가 직업탐색행동을 통하여 취업성으로 이어지는가의
추가적인 연구가 제기된다.

참고문헌

〈국내문헌〉

- 강순희, 박성재(2002), “청년층의 학교교육과 직무의 일치”, **제1회 산업·직업별 고용구조조사 및 청년패널 심포지엄 자료집**, 중앙고용정보원.
- 강철승(2006), “한국 회계교육의 바람직한 방향”, **경영관련학회 하계통합 학술대회 발표논문**.
- 권극모(2016), “회계자격증 취득이 취업성가에 미치는 영향에 관한 연구”, **조선대학교 대학원 석사학위논문**.
- 김경화, 민하영(2006), “대학생의 취업대처행동에 영향을 미치는 관련 변인의 탐색”, **한국가정관리학회지**, 24(3) : 73-82.
- 김계수(2010), **AMOS 18.0 구조방정식 모형 분석**, 한나래아카데미.
- 김 균(2009), “구직 강도의 선행요인과 구직 명료성의 관계에 관한 연구 : 고용지원센터 이용 구직자를 대상으로”, **노동정책연구**, 9(3) : 113-141.
- 김명희, 라기례, 박상봉(2012), “대학에서의 ERP교육의 문제점 및 개선방안”, **경영과 정보연구**, 31(2) : 41-59.
- 김성일, 윤미선(2003), “학습동기 유형에 따른 중·고생의 학업성취 및 학습전략의 차이”, **교육심리연구**, 17(4) : 455-466.
- 김세은(2002), “e-Learning 프로젝트 수행에 적용된 자기조절학습 촉진전략의 효과”, **이화여자대학교 대학원 석사학위논문**.
- 김소형(2013), “ERP교육에 대한 대학생의 학습의도와 성과에 관한 실증적 연구”, **상업교육연구**, 27(1) : 31-51.
- 김소형(2017), “대학생의 ERP교육과 전산회계교육에 대한 학습태도와 학습의도에 관한 차이분석”, **재무와회계정보저널**, 17(2) : 29-45.
- 김승현, 전하성(2009), “전산세무회계 교육의 기업실무능력 제고방안에 관한 연구”, **국제회계연구**, 27 : 99-120.
- 김안국(2003), “청년층 미취업의 실태 및 원인분석”, **노동경제논집**, 26(1) : 23-52.
- 김은광(2012), “사이버대학 교직원의 조직지원인식이 조직시민행동에 미치는 영향 : 성취욕구의 매개효과를 중심으로”, **한성대학교 대학원 박사학위논문**.
- 김진희(2015), “진로정체성, 진로통찰력과 진로탄력성이 대학생의 취업의지에 미치는 효과”, **직업과고용서비스연구**, 10(1) : 47-56.
- 김재우, 임재욱, 김형재(2016), “제대군인 취업프로그램 수강자의 만족도가 취업성취욕구에 미치는 영향에 대한 연구”, **취업진로연구**, 7(3) : 91-115.
- 김재원(2003), “대학생의 취업준비 및 근로형태에 관한 연구”, **직업능력개발연구**, 6(1) : 211-

- 242.
- 김형완(2016), “대학 ERP 교육에서 교육특성요인이 동화와 학습성과에 미치는 영향”, **회계연구**, 21(1) : 221-248.
- 박옥경(2016), “경력단절여성의 취업교육프로그램만족도가 재취업욕구 및 구직효능감에 미치는 영향”, **광주대학교 대학원 석사학위논문**.
- 박용환(2010), “협동학습이 대학생의 성취목표지향성, 학습동기, 학업성취도에 미치는 영향”, **아시아교육연구**, 11(1) : 91-119.
- 반태현(2016a), “교육만족도와 교육성과가 취업가능성 인지에 미치는 영향 : 통제위치와 자기효능감의 조절효과를 중심으로”, **경영교육연구**, 31(4) : 495-521.
- 반태현(2016b), “회계전공 대학생의 교육성결과 전공몰입이 취업의지에 미치는 영향—공정심리자본의 조절효과를 중심으로”, **국제회계연구**, 70 : 349-374.
- 손성호, 정유석(2004), “실업계 고등학교의 전산회계 교육실태 및 발전 방향”, **전산회계연구**, 3(1) : 233-263.
- 신건권, 정양현(2006), “4년제 대학 전산회계 교육의 실태와 개선방향 - 학습자를 중심으로”, **국제회계연구**, 16 : 387-409.
- 심우엽(2001), “연령에 따른 학습동기의 변화”, **초등교육연구**, 14(3) : 19-44.
- 안관영, 이병진(2002), “집단주의와 성취욕구가 조직시민행동에 미치는 효과 및 성의 조절효과에 관한 연구”, **경영학연구**, 31(3) : 1311-1334.
- 안도희, 최혜림(2012), “고등학생의 학업 동기 및 사회적 지지와 학업 성취와의 관계”, **한국교육문제연구**, 30(2) : 145-164.
- 안범진, 김태완(2011), “ERP시스템의 회계시스템 이용용이성과 유용성 지각에의 영향”, **세무회계연구**, 28 : 297-315.
- 안범희(2007), **학습이론 및 심리**, 도서출판 하우.
- 양미경(2012), “내재적 학습동기 연구의 동향과 과제”, **열린교육연구**, 20(4) : 187-209.
- 이경희, 김지연(2014), “대학생의 학업적 자기효능감, 학습동기, 수업만족도와 학업성취도 간의 관계에 관한 연구”, **Andragogy Today : International Journal of Adult & Continuing Education**, 17(4) : 33-57.
- 이상주(2014), “전산회계 교육실태와 개선방향에 관한 연구”, **전산회계연구**, 12(2) : 39-51.
- 이상준(2008), “성인학습자의 일반적 특성과 직업태도가 취업성취욕구에 미치는 영향”, **고려대학교 대학원 석사학위논문**.
- 이선표, 진동민(2008), “회계교육만족도에 대한 실증 연구—기초과정을 중심으로—”, **회계정보연구**, 26(4) : 97-112.
- 이유정(2015), “문화예술분야 청년층 고용현황과 정부 취업지원정책 효과분석”, **이화여자대학교**

정책과학대학원 석사학위논문.

- 장용운(2009), “전산회계교육 현황 및 활성화 방안에 관한 연구”, **상업교육연구**, 23(2) : 1-24.
- 전춘옥(2004), “회계교육에 있어서 학생특성과 학업성적과의 관련성 분석”, **세무와 회계저널**, 5(2) : 199-227.
- 정종희, 김영준(2017), “전직지원 교육생의 교육만족도가 취업성취욕구에 미치는 영향 : 방위산 업체 취업희망자 대상으로”, **생산성논집**, 31(1) : 143-170.
- 정향진, 류경민(2010), “호텔 조리사의 사회적 지원과 자기효능감이 성취욕구에 미치는 영향”, **관광연구저널**, 24(2) : 235-258.
- 조현철(2007), “학습기술, 학습동기, 자기효능감과 학업성취와의 관계”, **대구대학교 교육대학원 석사학위논문.**
- 진서현, 박찬수, 채영일, 이홍연(2015), “평생교육기관 청년층 취업프로그램 수강자의 취업성취 욕구에 관한 연구”, **취업진로연구**, 5(3) : 43-58.
- 최동욱(2016), “취업성공패키지 사업이 참여자의 구직욕구와 고용에 미치는 영향”, **가천대학교 경영대학원 석사학위논문.**
- 최충현(2008), “교육용ERP시스템의 학습자만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”, **성균관대학교 교육대학원 석사학위논문.**
- 한순미(2004), “학습동기 변인들과 인지전략 및 학업성취간의 관계”, **교육심리연구**, 18(1) : 329-350.
- 한영숙, 현성용, 이종구, 조현철(2007), “학습기술과 학습동기 및 자기효능감과 학업성취간의 관계”, **한국심리학회지**, 4(2) : 153-172.
- 황유정, 김태성(2017), “협동적 학습양식이 전산회계 교육성과에 미치는 영향 : 학습몰입의 매개 효과를 중심으로”, **전산회계연구**, 15(2) : 19-39.
- 황유정, 이운상(2018), “외재적 학습동기가 전산세무회계 교육성과에 미치는 영향 : 자기효능감의 매개효과를 중심으로”, **경영교육연구**, 33(1) : 23-46.

〈외국문헌〉

- Bloom, B. S.(1976), *Human Characteristics and School Learning*, 김호권 역(1977), 인간의 제특성과 학교학습, 서울 : 능력개발.
- Csikszentmihalyi, M.(2000), *Beyond Boredom and Anxiety : Experiencing Flow in Work and Play*, Jossey - Bass, Inc. 이삼출 역(2003), 몰입의 기술, 서울 : 더블어책.
- Deci, E. L. and Ryan, R.M.(1985), *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*, NY : Plenum.
- Hoppock, R.(1935), *Job satisfaction*, New York : Harper.

- Murray, H. A.(1938), *Explorations in personality*, Oxford University Press : N.Y.
- Moos, D. C.(2010), “Nonlinear ,Technology : Changing the Conception of Extrinsic Motivation?”, *Computers & Education*, 55(4) : 1640–1650.
- Pintrich, P. R., Smith, D. A. F., Garcia, T. and McKeachie, W. J.(1993), “Reliability and Predictive Validity of the Motivated Strategies for Learning Questionnaire ; MSLQ”, *Educational and Psychological Measurement*, 53(3) : 801–813.
- Saks, A. M.(2000), “Multiple Predictors and Criteria of Job Search Success”, *Journal of Vocational Behavior*, 68(4) : 400–415.
- Zikic, J., and Saks, A. M.(2009), “Job Search and Social Cognitive Theory : The Role of Career – relevant Activated”, *Journal of Vocational Behavior*, 74(1) : 117–127.

“본 논문은 학회윤리규정을 준수하였으며 논문에 대한 판권을 학회에 위임합니다.”

<Abstract>

A Study on the Improvement of Employment Eagerness of Participants in Youth Employment Academy : Focused on the Training Course of ERP Practitioner

Hwang, Yu - Jeong*

The purpose of the study is to investigate the improvement of employment eagerness of participants in youth employment academy. The research subjects are the participants of the training course of ERP Practitioner. For this purpose, I have analyzed the impact of the learning motivation on educational performance of programs and educational performance on employment eagerness. The statistical analysis was conducted using SPSSWIN 23.0 and AMOS 20.0. The first result showed that the intrinsic learning motivation had a significant effect on program's educational performance. Second, the extrinsic learning motivation had a significant effect on program's educational performance. Namely, the intrinsic learning motivation of program's curiosity, value and the extrinsic learning motivation of a successful employment have improved program's educational performance. Third, the program's educational performance had a significant effect on employment eagerness. Namely, the acquisition of ERP qualification and the improvement of practical accounting ability have improved employment eagerness. The study presents empirical evidence that one of the ways to improve employment eagerness is to increase the program's educational performance. Thus, it is suggested that job education programs should focus on improving employment eagerness and educational performance by introducing learning motivation strategy programs.

Key words : Youth employment academy, Employment eagerness, Learning motivation, ERP educational performance

* Research Professor, Human Resources Development Institute, Cooperative Foundation of Industry Academy, Catholic University of Daegu, e-mail : yjhwang@cu.ac.kr