

석사학위논문

디지털 역량이 고용가능성에 미치는 영향

-경력적응성 매개효과를 중심으로-

2023년

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

스마트융합컨설팅학과

스마트융합컨설팅전공

심 은 경

석사학위논문
지도교수 주형근

디지털 역량이 고용가능성에 미치는 영향

-경력적응성 매개효과를 중심으로-

The Impact of Digital Capabilities on
Employability

-Focusing on the mediating effect of career adaptability-

2023년 6월 일

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

스마트융합컨설팅학과

스마트융합컨설팅전공

심 은 경

석사학위논문
지도교수 주형근

디지털 역량이 고용가능성에 미치는 영향

-경력적응성 매개효과를 중심으로-

The Impact of Digital Capabilities on
Employability

-Focusing on the mediating effect of career
adaptability-

위 논문을 컨설팅학 석사학위 논문으로 제출함

2023년 6월 일

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

스마트융합컨설팅학과

스마트융합컨설팅전공

심 은 경

심은경의 컨설팅학 석사학위 논문을 인준함

2023년 6월 일

심사위원장 주 형 근 (인)

심 사 위 원 정 진 택 (인)

심 사 위 원 이 형 용 (인)

국 문 초 록

디지털 역량이 고용가능성에 미치는 영향 -경력적응성 매개효과를 중심으로-

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원
스 마 트 융 합 컨 설 팅 학 과
스 마 트 융 합 컨 설 팅 전 공
심 은 경

4차산업혁명과 코로나19로 디지털화로 변화된 경영환경에서 개인의 디지털 역량이 고용가능성에 미치는 영향에 대해 연구하기 위해 시작되었다. 디지털 경영환경의 변화로 조직은 디지털 역량을 가진 개인을 우선적으로 고용하고, 디지털 역량이 부족한 개인은 산업 변화에 대응하기 어려워 고용가능성이 저하될 수 있다는 시사점이 발견되었다. 환경에 유연하게 대처할 수 있는 개인의 주도적인 경력관리가 필요한 상황이고 지속적 고용가능을 유지하기 위한 핵심 요소로 작용할 수 있다.

본 연구는 디지털 역량과 고용가능성 사이의 관계를 조사하고, 디지털 역량과 고용가능성 사이에서 경력적응성이 매개 효과를 발휘하는지 검증하는 것을 목표로 한다. 이를 통해 고용가능성을 향상시키기 위한 방향성을 도출하여 지속적인 고용이 가능한 방안에 대한 시사점을 제시하고자 한다.

실증분석 연구를 통해 가설을 검증한 결과, 디지털 역량은 고용가능성에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 디지털 역량을 하위 요소로 구분해 볼 때, 디지털 사고역량은 고용가능성에 긍정적인 영향을 미치지만, 디지털 기술활용역량은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 디지털 역량은 경력적응성에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 경력적응성도 고용가능성에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 경력적응성의 하위 요소 간에는 차이가 있었다. 관심, 자기통제, 자신감은 고용가능성에 긍정적인 영향을 미쳤으나, 호기심은 유의한 영향을 나타내지 않았다. 또한, 경력적응성은 디지털 역량과 고용가능성의 관계에서 완전매개의 결과가 도출되었으며 경력적응성이 실행되었을 때 고용가능성의 효과가 발생한다는 것을 확인했다.

본 연구 결과에 대한 시사점은 다음과 같다.

첫째, 현대 사회는 디지털 역량을 갖춘 인재가 필수요소가 되었다. 산업의 변화로 인해 디지털 역량은 더욱 요구될 것으로 예상된다. 디지털 역량을 보유한 사람은 기업의 디지털 전환 과정에 기여할 수 있으며 이는 직장에서의 성장에 긍정적 영향을 미쳐 경력적응성을 향상하는 데 도움이 될 것으로 판단된다.

둘째, 고용가능성을 개발하고 향상시키기 위함은 조직이나 개인 관리에 중요한 시사점을 제공한다. 조직은 개인의 심리적인 요소인 관심, 자기통제, 자신감을 지원하고 강화하기 위한 프로그램 및 정책을 개발해야 한다. 개인은 자기 발전을 위해 이러한 요소들을 인지하고 강화하는 노력을 해야 한다. 이를 통해 개인은 고용가능성을 향상시키고, 조직은 적합한 인재를 유치하고 유지할 수 있게 되는 것이다.

셋째, 경력적응성이 디지털 역량을 통해 고용가능성에 직간접적으로 영향을 미치는 역할을 한다는 연구 결과는 개인이 디지털 역량을 향상시키고 고용가능성을 개발할 수 있도록 노력해야 한다는 시사점을 제시할 수 있다.

【주요어】 디지털 역량, 고용가능성, 경력적응성

목 차

제 1 장 서 론	1
제 1 절 연구 배경	1
제 2 절 연구 목적	3
제 3 절 논문 구성	4
제 2 장 이론적 배경 및 선행 연구	5
제 1 절 디지털 역량	5
1) 디지털 역량의 개념	5
2) 디지털 역량의 구성요소	6
제 2 절 고용가능성	8
1) 고용가능성의 개념	8
2) 고용가능성의 구성요소	10
제 3 절 경력적응성	12
1) 경력적응성의 개념	12
2) 경력적응성의 구성요소	13
제 3 장 연구의 설계	15
제 1 절 연구모형 및 가설 설정	15
1) 연구모형 설정	15
2) 연구가설 설정	16
제 2 절 변수의 조작적 정의와 특징	17
1) 디지털 역량	17
2) 고용가능성	17
3) 경력적응성	18
제 3 절 설문지의 구성	19
제 4 절 연구대상 및 자료수집	20

제 5 절 자료 분석 방법	20
제 4 장 실증분석 결과	21
제 1 절 표본의 인구통계학적 특성	21
제 2 절 신뢰성 검정 및 타당성 분석	23
제 3 절 상관관계 분석	27
제 4 절 연구모형의 가설검증 및 결과 요약	28
제 5 장 결 론	35
제 1 절 연구 요약 및 시사점	35
제 2 절 연구의 한계 및 제언	37
참 고 문 헌	38
부 록	45
ABSTRACT	51

표 목 차

[표 2-1] 디지털 역량 구성요소 정리	7
[표 2-2] 고용가능성 개념 변화	8
[표 2-3] 고용가능성 구성요소	11
[표 3-1] 측정도구 구성	19
[표 4-1] 표본의 인구통계학적 분석	22
[표 4-2] 디지털 역량 타당성 및 신뢰성 검증 결과	24
[표 4-3] 경력적응성 타당성 및 신뢰성 검증 결과	25
[표 4-4] 고용가능성 타당성 및 신뢰성 검증 결과	26
[표 4-5] 변수간 상관관계 분석 결과	27
[표 4-6] 디지털 역량과 고용가능성간의 회귀분석 결과	29
[표 4-7] 디지털 역량과 경력적응성간의 회귀분석 결과	30
[표 4-8] 경력적응성과 고용가능성간의 회귀분석 결과	31
[표 4-9] 경력적응성 매개효과 회귀분석 결과	32
[표 4-10] 가설 검정 결과 요약	34

그림 목 차

[그림 3-1] 실증연구 모형	15
------------------------	----

제 1 장 서 론

제 1 절 연구 배경

4차산업혁명과 코로나19의 영향으로 인해 경영환경 변화에 따라 고용시장도 변화에 당면하고 있다. 조직과 개인은 경쟁력 향상을 위해 경력개발의 중요성을 강조하고 있으며, 평생직장 개념의 변화로 인해 경쟁이 심화하면서 개인은 스스로 경력을 책임지고 관리해야 하는 상황이다. 즉, 스스로 직접 경력을 관리하여 고용가능성을 확대해 나가야 한다(김은석, 2011).

코로나19로 고용가능성은 비교적 높은 연령대의 근로자들에게 영향을 크게 미쳤다. 코로나19로 사회적 거리 두기, 비대면 문화는 개인의 생활뿐 아니라 조직의 일하는 방식 변화에도 영향을 미쳤다(이재영·임지영, 2022). 비대면 회의 도구와 비대면 업무 도구를 활용하여 재택근무 및 비대면 상에서의 업무 효율화를 극대화하고, 시너지를 높이기 위해 빠르게 적응하고 있다. 기업들이 이러한 디지털 혁신으로 변화함에 따라서 정보 취약계층을 중심으로 디지털을 통한 접근 및 활용에 차이가 발생하고 있으며(김소영·정진택, 2021), 디지털 전환으로 인해 업무 자동화, 구조조정, 일자리 경력 양극화가 나타나고 있다(강경란, 2020). 즉, 코로나19로 인해 비대면이 강조되면서 개인의 생활과 조직의 일하는 방식은 디지털화로 변화되었음을 확인할 수 있다.

디지털 기술은 혁신과 발전에 이바지했지만, 사회적으로 일자리 감소라는 우려도 동반하였다. 통계청 [경제활동인구조사]에 따르면 코로나19 이전 취업자는 2017년 31.6만 명, 2018년 9.7만 명, 2019년 30.1만 명이 증가했지만, 코로나19 이후 2020년 21.9만 명이 감소했다. 또한, 실업률은 2017년 3.7%, 2018년 3.8%, 2019년 3.8%에서 2020년에는 4.0%로 증가하였다(통계청, 2021).

2019년 발표된 OECD의 디지털화 관련 주요 논의, 연구 결과에 따르면 오늘날 디지털 기술은 상호의존성이 크고, 다양한 분야에 걸쳐 영향을 미치는 변혁의 특성이 있기에 디지털은 인간의 삶과 노동, 경제적, 사회적 상호교류

에 큰 영향을 미치며 개인의 웰빙 향상, 기업의 혁신 기회, 사회적 문제해결 등에 기회를 제공할 것이라 발표했다(디지털화 관련 OECD 주요 논의. 연구 결과 및 시사점, 2019).

정보기술혁신재단(ITIF)에서 발표한 “Assessing the State of Digital Skills in the U.S. Economy” 보고서에 따르면 미국의 노동 연령 인구 중 1/3이 디지털 역량을 전혀 갖고 있지 않으며, 6명 중 1명은 이메일이나 웹 검색, 혹은 다른 기초적인 온라인 도구도 사용할 줄 모르는 것으로 조사되었다. 현재 미국은 디지털 역량을 갖춘 근로자에 대한 수요가 증가하고 있음에도 불구하고 인력 공급이 충분치 않아 양질의 일자리를 채우지 못하고 있는 상황이다.

브루킹스연구소(Brookings Institute)는 미국에서 중숙련-고숙련 디지털 역량이 요구되는 일자리의 비중이 2002년 44%에서 2016년 70%로 높아졌다고 분석했다. 디지털 역량이 뛰어난 근로자는 더 높은 임금을 받으며, ICT 집약도가 10% 증가함에 따라 평균 임금은 4%씩 증가하는 경향이 있다고 보고했다(과학기술정보통신부, 2021). 즉, 개인이 디지털 역량을 보유하고 있다면, 조직은 그 개인을 고용하기 위해 더욱 높은 우선순위를 부여할 가능성이 있다. 특히, 4차산업혁명과 비대면 경영환경의 확대에 의해 조직은 디지털 역량을 가진 개인을 필수적으로 요구하고 있다.

따라서, 개인이 디지털 기술에 대한 이해와 능숙한 활용능력을 갖추면, 고용가능성이 증가할 수 있다는 것이 시사되고 있다. 반면, 디지털 역량이 부족한 개인은 새로운 일자리나 산업 변화에 대한 대응력이 부족할 수 있으며, 이로 인해 고용가능성이 저하 될 수 있다는 시사점이 제시된다.

제 2 절 연구 목적

선행 연구에 의하면 고용가능성은 대학생, 실업자, 근로자, 조직 대상으로 다양하게 연구되었다. 고용가능성은 노동시장을 구성하고 있는 대상별로 고용을 유지하고 얻고자 하는 방향으로 교육 훈련 및 학습과 관련된 변인들에 중점을 두었다. 그 외 몰입 행동, 경력관리 변인, 조직운영의 효과성 변인에 관한 연구도 이루어지고 있다(강인주, 2020). 하지만, 경영환경의 변화 요인과 개인의 고용가능성 간의 관계를 규명하는 연구는 상대적으로 미흡하다. 코로나19 이후 조직의 업무 환경이 변화했고, 개인 생활의 디지털화에 대응하기 위한 연구가 필요한 시점이다. 디지털 환경이 조성된 급변적인 사회에서는 환경에 유연하게 대처할 수 있는 인재 양성이 중요하게 여겨진다(박지혜, 2017). 또한, 경력의 개념이 조직 중심에서 개인 중심으로 바뀌고 있는(김홍국, 2000). 시점에서 내, 외부 환경의 급격한 변화에 신속하게 적응할 수 있도록 개인 스스로가 주도적으로 경력을 관리해야 한다(이제복, 2018). 이러한 관점에서 디지털 역량이 미래의 고용시장에서 중요한 역할을 할 것으로 예측된다. 디지털 역량을 보유한 개인들은 새로운 디지털 직업이나 역할에서 경쟁력을 갖추게 되며, 기업들도 디지털 역량을 보유한 인재를 채용하여 기업의 디지털 전환을 이끌어 나갈 것으로 예상된다.

따라서 본 연구에서는 개인의 디지털 역량과 고용가능성 사이의 관계를 조사하고, 디지털 역량과 고용가능성 사이에서 경력적응성이 매개 효과를 발휘하는지 검증하는 것을 목표로 한다. 이를 통해 고용가능성을 향상시키기 위한 방향성을 도출하여 지속적인 고용이 가능한 방안에 대한 시사점을 제시하고자 한다.

본 연구에서는 다음과 같은 연구 문제를 살펴본다.

첫째, 디지털 역량은 고용가능성에 영향을 미치는가?

둘째, 디지털 역량이 경력적응성에 영향을 미치는가?

셋째, 디지털 역량과 고용가능성 관계에서 경력적응성이 매개 역할을 하는가?

본 연구에서는 설문 조사, 통계분석 등의 방법을 사용하여 연구 문제를 해결하고자 한다. 연구 결과는 디지털 역량과 고용가능성 간의 관계를 이해하고, 개인의 경력적응성이 이 관계에서 어떤 역할을 하는지 파악하는 데 도움을 줄 것으로 기대된다.

제 3 절 논문 구성

본 연구는 총 5장으로 구성되어 있다. 제1장은 연구의 배경, 목적과 구성, 제2장은 연구의 이론적 배경 및 선행 연구로 디지털 역량, 고용가능성, 경력적응성의 개념과 구성요소를 고찰하였다. 제3장에서는 연구모형 및 가설, 변수의 조작적 정의와 특징, 자료수집 및 분석방법을 제시하였고, 제4장에서는 연구 결과를 통해 연구가설을 검증하였고, 제5장은 결론으로 시사점을 도출하고, 연구의 한계점을 제시하였다.

제 2 장 이론적 배경 및 선행 연구

제 1 절 디지털 역량

1) 디지털 역량의 개념

Glister(1997)는 디지털 역량을 처음으로 언급했으며, 그의 정의에 따르면 ‘디지털 역량은 단순히 컴퓨터를 사용할 줄 아는 능력이 아니라 인터넷에서 찾아낸 정보의 가치를 비판적 사고력을 바탕으로 판단하고 자신의 목적에 맞는 새로운 정보를 조합해냄으로써 올바르게 사용하는 능력’으로 보았다(김지혜, 2021). Fastrez(2009)는 디지털 리터러시를 기술적, 인지적, 사회적 차원으로 구분하였다. 정보생산을 위한 기술적인 미디어 사용 능력인 기술적 차원, 정보를 생산하고 공유하려는 의도의 인지적 차원, 공동체 관계를 유지하기 위한 활동의 사회적 차원으로 정의하였다. Ferrari(2012)는 디지털 역량을 디지털을 포함한 IT기술 관련 능력으로, 정보 관리, 협력, 의사소통/공유, 내용/지식, 생산/창출, 윤리/책임성, 평가/문제해결, 기술적 운영 등 디지털 정보를 사용하는 측면과 연관이 있는 영역을 포함한다고 정의하였다. 디지털 역량을 적절한 정보를 평가 및 수집, 가공함으로써 단순히 문서 등의 자료가 아닌 미디어를 포함한 다양한 디지털 도구들을 이용하여 체계적인 사고를 수행하고, 복잡한 문제를 해결할 수 있는 능력이라고 정의하였다(박지혜, 2017). 디지털 역량은 디지털 정보 접근, 정보에 대한 비판적 분석 및 활용, 정보의 생산 등을 하는 데 필요한 능력이다(신명희, 류태호, 곽선헌, 2013).

디지털 역량에 대한 다양한 정의가 있으나 디지털 역량은 복합적이고 다양한 요인 및 수준들로 결합되어 있어서 학문적으로 합의되기는 어려운 개념이다(Cartelli, 2010). 선행 연구에 나타나는 디지털 역량에 대한 개념을 몇 가지 정리해보면, 첫째, 디지털 기기 및 정보에 대해 이해하고 이를 활용하여 사용할 수 있는 기술활용 능력. 둘째, 타인과 소통하고 협력하는 역량으로 구분될 수 있다.

2) 디지털 역량의 구성요소

초기의 디지털 역량을 진단하는 연구에서는 주로 사람들이 실제 사용하는 정보통신기술 및 활용 등을 주목하여 컴퓨터, 인터넷 등의 작동능력이나 작업 관리 능력, 정보검색 능력, 정보 수정 및 조작 능력, 저작권 지식 능력 등의 내용을 디지털 역량을 진단하는 구성요소로 담았다(Larson, 2000).

JISC(Joint Information Systems Committee)의 경우 디지털 리터러시 영역을 ① ICT 능숙도, ② 정보, 데이터, 미디어 리터러시, ③ 디지털 창조, 문제해결, 혁신, ④ 디지털 의사소통, 협력, 참여, ⑤ 디지털 학습과 개발, ⑥ 디지털 정체성과 웰빙(wellbeing)으로 구성하였다(최숙영, 2018).

EC(유럽집행위원회)에서는 디지털 역량을 ① 정보와 데이터 리터러시, ② 의사소통과 협동 역량, ③ 디지털 콘텐츠와 관련돼 역량, ④ 안전과 관련된 역량, ⑤ 문제해결 역량으로 정리하였다(김지혜, 2021).

한국교육학술정보원(ERIS)의 연구보고서(2017)에서 디지털 리터러시 영역을 ① 디지털 테크놀로지 이해와 활용, ② 디지털 의식·태도, ③ 디지털 사고 능력, ④ 디지털 실천 역량으로 구성하였다(최숙영, 2018).

최숙영(2018)은 5개의 역량을 제안하였는데 ① 디지털 시민의식, ② 디지털 의사소통, ③ 비판적 사고능력과 정보, ④ 컴퓨팅 사고와 문제해결, ⑤ 창의 융합적 사고와 콘텐츠 창작으로 제시하였다.

최근의 영국의 Welsh 정부(2015)에서도 디지털 역량 프레임워크를 4가지로 제안하고 있는데 ① 시민의식, ② 생산, ③ 의사소통과 협동, ④ 데이터와 컴퓨팅사고이다.

선행 연구에서 언급된 디지털 구성요소를 정리하면 다음 [표 2-1]과 같다.

[표 2-1] 디지털 역량 구성요소 정리

연구	구성요소
JISC	① ICT 능숙도 ② 정보, 데이터, 미디어 리터러시 ③ 디지털 창조, 문제해결, 혁신 ④ 디지털 의사소통, 협력, 참여 ⑤ 디지털 학습과 개발 ⑥ 디지털 정체성과 웰빙(wellbeing)
EC	① 정보와 데이터 리터러시 ② 의사소통과 협동 역량 ③ 디지털 콘텐츠 역량 ④ 안전과 관련된 역량 ⑤ 문제해결 역량
한국교육학술정보원	① 디지털 테크놀로지 이해와 활용 ② 디지털 의식·태도 ③ 디지털 사고능력 ④ 디지털 실천 역량
최숙영	① 디지털 시민의식 ② 디지털 의사소통 ③ 비판적 사고능력과 정보 ④ 컴퓨팅 사고와 문제해결 ⑤ 창의 융합적 사고와 콘텐츠 창작
Welsh 정부	① 시민의식 ② 생산 ③ 의사소통과 협동 ④ 데이터와 컴퓨팅 사고

출처 : 김지혜 (2021). 디지털 소비자역량 척도개발 및 진단 연구. p.37~39 참고하여 연구자 재구성

제 2 절 고용가능성

1) 고용가능성의 개념

고용가능성의 개념은 1950년대 처음 사용되었으나(Forrier & sels, 2003), 고용가능성 개념에 관한 본격적인 실증연구는 1990년대 후반이 되어서야 시작되었다(Van der Heijde & Van der Heijden, 2006). 고용가능성의 개념은 노동시장의 변화, 고용관점의 변화에 따라 지속해서 발전하고 있으며, 다양한 관점으로 정의되어왔다. Thijssen Van der Heijden & Rocco(2008) 연구에 따르면 고용가능성 개념은 1970년대 이전은 중앙정부 또는 지방단체가 주체가 되어 하위계층, 실업자 등을 대상으로 완전고용을 목적으로 사용되었으며, 정부 프로그램을 통해 하위계층의 노동시장 진입 독려의 개념이었다. 1980년대는 회사가 주체가 되어 회사 내부의 핵심인재 대상으로 인적자원의 효율적 관리를 목적으로 회사 내부에서 인적자원관리의 관점으로 보았다. 1990년대 이후는 고용을 원하는 모든 개인이 주체가 되어, 내외부 노동시장에서 개인의 기회를 목적으로 노동시장에 대응하기 위한 개인의 역량 향상 및 자기 계발의 활동으로 개인에게 집중되는 관점으로 발달되었다고 정리하였다.

[표 2-2] 고용가능성 개념 변화

구분	1970년 전	1980년대	1990년대
관점	▪ 사회적	▪ 조직적	▪ 개인적
목적	▪ 완전고용	▪ 조직 유연성 및 인적자원관리	▪ 내/외부 노동시장에서 개인의 기회확대
주체	▪ 정부	▪ 기업	▪ 개인
대상	▪ 소외계층 및 실업자	▪ 핵심인재	▪ 고용을 원하는 개인
활동	▪ 정부의 고용지원을 통한 일자리 제공 및 참여기회 확대	▪ 교육훈련으로 근로자의 역량 강화	▪ 개인차원의 역량 개발 및 경력개발

출처 : 서현주 (2021). 중장년 고용가능성 검사 개발 및 타당화 p.23~24, 재구성

Lees(2002)는 고용가능성 개발의 관점에서는 대학생이 고용될 수 있는 능력을 갖추는 교육적 관점, 졸업자의 취업률 등 성과지표를 높이는 정책적 관점, 대학 학업 중 참여한 프로그램이나 교육이 직업능력을 얼마나 향상시켰는지에 대한 만족도와 관련한 근로자의 관점에서 고용가능성을 정의하였다. Hillage & Pollard(1998)와 Fugate & Kinicki & Ashforth(2004)은 고용 확보를 위한 능력 중심의 개념으로 고용가능성을 정의하였다. Hillage & Pollard(1998)는 일자리에 처음으로 채용되고, 같은 조직 내에서 역할을 전환하며, 필요할 때 새로운 일자리를 찾아 유지하는 개인의 능력으로 정의하였다. Fugate & Kinicki & Ashforth(2004)는 근로자 개인의 경력발전 가능성을 파악하고, 목표를 달성하기 위한 일과 관련된 유연성과 적응력으로 정의하였다. 오성욱 외(2008)는 노동시장 내에서 취업과 재취업이 가능한 개인의 능력으로 신규 또는 전환을 통해 지속적으로 고용 가능한 직업으로의 이동 능력이라 정의하였다(강인주, 2020).

Rothwell 등(2017)은 자신의 자격 수준에 알맞은 지속 가능한 고용을 획득할 수 있다고 인식된 능력이라 정의하였다. 김성남(2009)은 노동시장과 직업 세계의 변화에 유연하게 대응하여 취업하고 유지하는 데 필요한 능력을 갖추며, 이를 통해 자신의 직업적 성공을 이룰 수 있도록 요구되는 능력이라 정의하였다.

강인주(2020)는 국내·외 선행 연구들의 다양한 정의를 참고로 고용가능성의 개념을 통합적으로 제시한 선행 연구(강인주, 2015; 정선정, 2014; 김성남, 2009)를 통해 고용가능성을 전 생애에 걸쳐 고용을 획득하고 유지하기 위한 역량을 개발하는 것은 물론 내·외부 노동시장과 연관된 맥락을 인식하여, 자신의 고용 및 경력목표에 부합되게 조정하는 능력과 신념이라 정의하였다.

선행 연구의 다수의 연구자는 고용가능성의 개념을 살펴보면 다음의 특징이 있다. 첫째, 고용가능성을 조직보다는 개인에 초점을 두었다. 둘째, 노동시장 및 직업 세계의 변화로 인해 개인에게 요구되는 능력, 필요한 역량 및 적응력을 강조하여 정의하였다. 이에 따라 본 연구에서는 선행 연구 내용을 기반하여 고용가능성을 개인이 지속적인 고용 획득 상태를 유지하기 위해 고용 조건 및 환경에 필요한 역량을 개발하고 관리하는 것이라 정의한다.

2) 고용가능성의 구성요소

고용가능성은 대상 및 관점에 따라 다양한 개념으로 정의되며, 이는 구성 요소에도 영향을 주어 고용가능성 영역에 대해 연구자마다 다른 구성요소를 제시한다(가혜영, 2019). Van der Heijde 등(2006)는 성인 근로자를 연구대상으로 고용가능성을 5개 차원으로 구성하였다. ① 직업 전문지식, ② 예측과 최적화, ③ 개인적 유연성 혹은 적응성, ④ 기업 감각, ⑤ 균형으로 제시하였다. Rothwell & Arnold(2007)은 고용가능성을 성인 근로자 대상으로 개인-직업 속성, 내부-외부 노동시장을 기준으로 사분면으로 구성하였다. 즉, ① 현재 조직 내부에서 자신에 대한 평가, ② 현재 조직 내부에서의 직업가치인식, ③ 현재 조직 외부에서 자신에 대한 평가, ④ 현재 조직 외부에서 직업가치 인식으로 제시하였다. Clarke(2008)은 성인 대상으로 고용가능성을 기술과 능력, 태도와 행동, 개별특성, 노동시장 여건의 4가지 구성요소로 제시했다. Fugate & Kinicki(2008)는 조직 내부 및 외부에서 지속적으로 경력 기회를 탐색하고 확인하며, 이를 통해 고용을 얻는 과정 및 이와 관련된 적응 능력을 갖추는 것을 정의하였다. 이를 바탕으로 구성요소를 경력 동기, 경력 주도성, 경력 탄력성으로 정하였고, 연구 결과를 토대로 국내에서는 조직구성원을 대상으로 한 연구에 활용되었다(박성혜, 2014; 이재욱, 2017).

성인을 대상으로 한 고용가능성 선행 연구의 구성요소를 정리하면 크게 4가지 구성요소로 정리할 수 있다. 직업능력, 적응성 및 유연성, 경력 정체성 및 자기관리, 노동시장에 대한 인식으로 설정된다. 직업능력은 개인이 지속해서 업무를 수행하고 일을 획득하는데 요구되는 지식, 능력 등을 보유하고 있는지 평가하는 요소이다. 두 번째 적응성과 유연성은 노동시장의 변화에 얼마나 유연하게 대응하는지 보여주는 요소로 개인의 적응 의지와 능력을 포함한다. 세 번째, 경력 정체성과 자기관리는 목표에 따른 계획과 수행을 얼마나 지속해서 노력하는지 정도이다. 네 번째 구성요소는 노동시장 변화에 대한 정보를 탐색하고 수집하여 얼마나 인식하고 있는지에 대한 정도를 말한다(서현주, 2021).

[표 2-3] 고용가능성 구성요소

구분	직업능력	적응성/ 유연성	정체성/ 자기관리	노동시장에 대한 인식
Van der Heijde 등(2005)	●	●	●	
Rothwell & Arnold(2007)				●
Clarke(2008)	●	●	●	●
Fugate & Kinicki(2008)		●	●	●

출처 : 서현주 (2021). 중장년 고용가능성 검사 개발 및 타당화 p.151, 재구성

제 3 절 경력적응성

1) 경력적응성 개념

Super와 Knasel(1981)에 의해 경력적응성의 개념이 처음으로 제시되었고, 기존 경력성숙의 개념은 성인 대상일 경우 경력적응성의 용어가 더 적절하다고 주장하였다. Savickas(1997)는 급변하는 기술과 경제 환경, 성인 발달에 관한 관심 증가의 맥락에서 경력적응성의 개념을 직무와 관련하여 예측가능한 과제 및 환경변화에 따른 예측 불가능한 상황을 대처하는 개인의 준비도라고 정의하였다. 경력적응성 개념은 초기에는 환경변화에 대처하기 위한 준비의 관점으로 보는 측면이 있었으며, 예측할 수 없는 상황에서 개인의 경력계획을 수정하는 데 영향을 미치는 개인적 성향으로 제시하였다(Rottinghaus 외, 2005). 이처럼 환경의 변화가 일어날 때 개인의 성향과 능력이 변화에 어떻게 적응하는지에 초점을 두는 연구 중 가장 대중적으로 받아들여진 연구는 Savickas와 Porfeli(2012)가 제안한 개념이다. Savickas & Porfeli(2012)은 경력적응성을 현재와 미래의 업무에 대한 과제, 직업 이동 및 직무상의 장애와 같이 복잡하고 불분명한 문제를 해결하기 위해 개인이 가진 자기규제 능력과 심리·사회적 자원으로 정의하였다. 윤석은(2017)은 경력적응성을 현대 사회의 급변하는 상황을 반영한 개념으로, 개인이 자신의 진로 행동이나 직업 경험에 의미를 부여하여 자신만의 진로를 구성하는 사고방식으로 정의하였다. 이상진(2011)은 경력적응성을 불확실한 시장 환경에서 개인과 환경 간의 상호작용을 통해 성장하고 발전하는 자기 주도적인 노력으로 정의하였다. 박은규(2015)은 경력적응성을 개인과 환경 간의 상호작용 속에서 예측 불가능한 환경에서의 문제에 대처하는 자기조절 전략이며, 이는 개인의 긍정적인 심리적 자원과 강점이라 정의했다. 신수진(2016)은 Super가 제안한 경력적응성의 정의인 직업 환경에 대처하는 준비도(readiness)에 자기조절전략 혹은 자기규제 능력이라는 역량 자원을 더한 것으로, 경력개발의 중요한 문제해결을 위한 개인의 심리·사회적 자원을 의미한다고 제시했다(이서윤, 2020).

Savickas & Porfeli(2012)는 전 세계 경제와 디지털 사회가 급속히 변화함에 따라, 개인들이 미래 경력에 대비하고자 하는 데 초점이 맞춰진 경력개발 지원이 강조되고 있다. 더욱이, 직무 이동이나 도전적인 과업에 더 잘 적응하기 위한 자기규제 능력을 평가하고 강화하는 것이 경력적응성을 강조하는 방향으로 제시되고 있다.

이에 본 연구에서는 Savickas & Porfeli(2012)의 경력적응성 정의에 따라 현재와 미래의 업무에 대한 과제, 직업 이동 및 직무상의 장애와 같이 복잡하고 불분명한 문제를 해결하기 위해 개인이 가진 자기규제 능력과 심리·사회적 자원으로 정의하고자 한다.

2) 경력적응성 구성요소

연구자들에 따라 경력적응성을 구성하는 하위 요인은 다양하게 제시되었다. 경력적응성의 개념을 처음 제시한 Super & Knasel(1981)의 연구에서는 경력적응성의 구성요소를 ① 일의 가치관, ② 일의 현저성, ③ 자율성, ④ 계획성, ⑤ 목표 설정, ⑥ 의사결정, ⑦ 경험의 성찰로 나누었다. Savickas(1997)는 경력적응성의 구성요소를 ① 환경 탐색, ② 자기 탐색, ③ 미래 경력 계획, ④ 의사결정으로 나누었다. Ashford와 Tayler(1990)는 낙관성, 일반적 자기효능감, 개방성, 학습 경향, 내적 통제 5가지로 경력적응성 구성요소를 나누었다. Savickas(2005)의 경력적응성의 구성요소를 관심, 통제, 호기심, 자신감의 4가지 범주로 구성하였다가 이후 몰입을 추가하여 5가지로 제시하였다. 다수의 연구자는 Savickas & Porfeli(2012)의 관심, 통제, 호기심, 자신감 4가지 구성요소를 사용하고 있다(신수진, 2016).

본 연구에서도 경력적응성에 대해 가장 보편적으로 활용되는 Savickas & Porfeli(2012)가 제안한 4가지 구성요소로 살펴보려고 한다.

첫째, 관심은 미래지향적인 관점으로, 미래 경력을 준비하고 관심을 기울인다는 뜻으로, 미래지향적 관점의 의미이다. 둘째, 통제는 미래 경력의 변화에 따라 요구되는 상황에 대해 적극적으로 대응하려는 노력과 자신과 자신의

주변 환경에 대한 책임을 지려는 의지이다(Savickas & Porfeli, 2012; Zacher, 2014). 셋째, 호기심은 다양한 상황에서 자신의 역할을 인식할 수 있도록 생각하는 것이며, 경력 상황에 대응하기 위한 가능한 대안을 찾을 수 있도록 한다(Savickas & Porfeli, 2012). 넷째, 자신감은 경력전환으로 인해 발생하는 다양한 장애를 이겨낼 수 있다는 기대를 의미한다(Negru Subtirica, Ioana Pop & Crocetti, 2015).

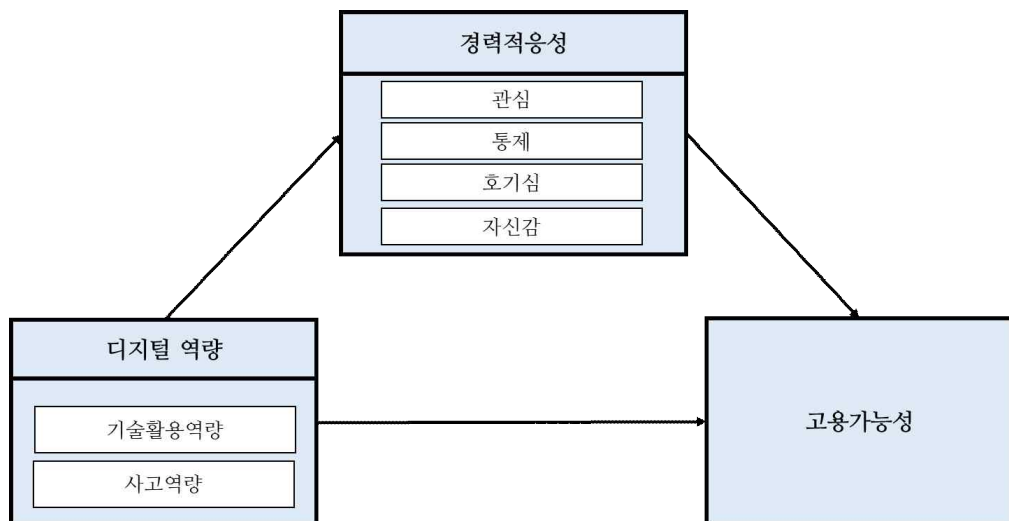
제 3 장 연구의 설계

제 1 절 연구모형 및 가설 설정

1) 연구모형 설정

본 연구에서는 성인 개인의 디지털 역량이 고용가능성에 영향을 미치는 요인에 관해 살펴보고자 독립변수는 디지털 역량의 하위 요소인 디지털 기술 활용역량, 디지털 사고역량으로 구분 지었고, 종속변수는 고용가능성으로 설계하였다. 이와 함께 이들 간의 사이에서 경력적응성이 매개 역할을 할 수 있는지 [그림 3-1]과 같은 연구모형을 수립하였다.

[그림 3-1] 실증연구 모형



2) 연구가설 설정

가설 1. 디지털 역량은 고용가능성에 영향을 미칠 것이다

1-1. 디지털 기술활용역량은 고용가능성에 영향을 미칠 것이다

1-2. 디지털 사고역량은 고용가능성에 영향을 미칠 것이다

가설 2. 디지털 역량은 경력적응성에 영향을 미칠 것이다

가설 3. 경력적응성은 고용가능성에 영향을 미칠 것이다.

3-1. 경력적응성 하위 요소 관심은 고용가능성에 영향을 미칠 것이다.

3-2. 경력적응성 하위 요소 자기통제는 고용가능성에 영향을 미칠 것이다

3-3. 경력적응성 하위 요소 호기심은 고용가능성에 영향을 미칠 것이다

3-4. 경력적응성 하위 요소 자신감은 고용가능성에 영향을 미칠 것이다

가설 4. 디지털 역량과 고용가능성의 관계에서 경력적응성이 매개할 것이다.

제 2 절 변수의 조작적 정의와 특징

1) 디지털 역량

본 연구에서 디지털 역량은 ‘디지털 기기 및 정보에 대한 이해를 기반으로 이를 사용할 수 있는 기술활용 능력뿐 아니라 디지털 기술활용 능력을 바탕으로 타인과 소통하고 협력하는 사고역량’으로 조작적 정의한다.

이 연구에 사용되는 디지털 역량을 척도는 ISTE(2016)의 학습자를 위한 디지털 역량기준과 Trilling & Fadel의 저서 <21세기 역량>(2009)의 설문 항목을 바탕으로 박지혜(2017)의 디지털 역량이 조직 효과성에 미치는 영향에 관한 연구와 오경택(2022)의 기업가 지향성이 창업 의도에 미치는 영향 - 디지털 역량의 조절 효과를 중심으로- 연구에서 검증된 조사 도구를 바탕으로 디지털 사고역량의 설문을 총 8문항으로 구성하였다. 디지털 기술활용역량을 측정하기 위한 척도는 임주희(2020)의 디지털 리터러시 역량이 노년기 삶의 질에 미치는 영향의 연구와 황지영(2023)의 중고령자의 디지털 역량이 삶의 만족도에 미치는 영향 연구에서 검증된 조사 도구를 바탕으로 총 10문항으로 구성하였다. 박지혜(2017)의 연구에서 디지털 역량의 신뢰도 Cronbach's α 는 0.930이었으며, 오경택(2022)의 연구에서 디지털 역량의 신뢰도 Cronbach's α 는 0.967이었으며, 임주희(2020)의 연구에서 기술 역량 및 활용역량의 신뢰도 Cronbach's α 는 각각 .939와 .919이었으며, 황지영의 디지털 역량의 Cronbach's α 값은 각각 .960과 .949로 나타났다.

2) 고용가능성

본 연구에서 고용가능성은 ‘개인이 지속적인 고용 상태를 유지하기 위해 고용 조건 및 환경에 필요한 역량을 개발하고 관리하는 것’으로 조작적 정의한다. 이 연구에 사용되는 고용가능성 척도는 Johnson(2001)이 개발한 척도를 오인용(2022)의 연구에서 역 번역하여 사용하여 검증된 조사 도구를 바탕으로 총 6문항으로 구성하였다.

3) 경력적응성

본 연구에서 경력적응성은 ‘현재와 미래의 업무에 대한 과제, 직업 이동 및 직무상의 장애와 같이 복잡하고 불분명한 문제를 해결하기 위해 개인이 가진 자기규제 능력과 심리·사회적 자원’으로 조작적 정의한다.

경력적응성 측정은 Porfeli와 Savickas(2012)가 개발한 경력적응성척도 (Career Adapt-ability Scale)를 Tak 외(2012)가 국문 번안하였으며, 신수진 (2016)이 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력 성공과 지속 학습활동, 경력 정체성 및 경력적응성, 프로티언 경력 지향성 간의 구조적 관계에 관한 연구에서 검증한 도구를 사용하였다. 4개 요소당 각각 6문항으로 총 24개 문항으로 구성되어 있다. Cronbach's α 계수는 위의 4가지 구성요소인 관심 0.85 , 자기통제 0.81, 호기심 0.75, 자신감 0.86의 신뢰도를 나타냈다.

제 3 절 설문지의 구성

선행 연구에서 확인된 타당한 설문 문항들을 참고하여 본 연구의 설문지를 구성하였다. 이 연구에서 사용된 변수와 도구의 설문지 구성은 [표 3-1]과 같다. 조사 내용은 총 54문항이며, 독립변인 디지털 역량 18문항, 종속 변인 고용가능성 6문항, 매개 변인 경력적응성 24문항, 인구 통계적 특성 6문항으로 이루어졌다. 문항은 ‘매우 그렇다’(5점), ‘전혀 그렇지 않다’(1점)의 리커트 척도를 사용했다.

[표 3-1] 측정도구 구성

척도			문항 수	해당 문항 번호	출처
독립 변인	디지털 역량	기술활용 역량	10	디지털_기술활용1~10	박지혜(2017), 오경택(2022), 임주희(2020)
		사고 역량	8	디지털_사고1~8	
종속 변인	고용가능성	-	6	고용가능성1~6	Johnson(2001) /오인용번역
매개 변인	경력적응성	관심	6	경력적응성1~6	Savickas & Porfeli(2012), Tak(2012), 신수진(2016)
		자기통제	6	경력적응성7~12	
		호기심	6	경력적응성13~18	
		자신감	6	경력적응성19~24	
인구통계적 특성			6	성별, 나이, 학위, 경력, 자격증, 지역	연구자 설정
총 계			54		

제 4 절 연구대상 및 자료수집

본 연구는 디지털화의 발전과 조직의 업무 환경 변화에 따라 개인의 디지털 역량이 고용가능성에 미치는 영향에 관한 연구조사로 불확실한 환경에서 개인과 환경 간의 상호작용에 영향을 주는 경력적응성을 매개 효과로 검증하고자 하였다. 본 연구에서는 연구 수행 시 표본의 접근 용이성으로 쉽게 설문 조사할 수 있도록 편의표집법(convenience sampling)을 통해 연구를 수행하였다. 이를 위해 현재 기업에 재직하고 있는 직장인 대상으로 2023년 5월 1일~5월 15일까지 15일간 Google 설문지를 기반으로 하여 온라인 설문 조사하였다. 설문 응답은 총 283개를 회수하였으나 이 중 부적절한 응답이나 지나치게 편의를 보인 설문지 22개를 제외한 261개를 실증분석에 사용하였다.

제 5 절 자료 분석 방법

본 연구에서는 온라인 설문 조사를 통해 수집된 자료는 IBM SPSS 22.0버전을 사용하여 분석하였다.

첫째, 본 연구에서 측정한 주요 변수의 인구통계학적 특성을 분석하기 위해 빈도분석 및 기술통계 분석하였다.

둘째, 본 연구에서 사용된 설문지의 타당성 검증을 위해 탐색적 요인분석을 하였으며, 신뢰성 분석을 위해 Cronbach' α 계수를 확인하였다.

셋째, 디지털 역량, 경력적응성 및 고용가능성과의 알아보기 위해 상관관계 분석을 하였다.

넷째, 디지털 역량과 고용가능성과의 관계에서 경력적응성의 매개 효과를 분석하기 위해 계층적 회귀분석(hierarchical regression analysis)을 실시하여 매개 효과를 검증하였다.

제 4 장 실증분석 결과

제 1 절 표본의 인구통계학적 특성

본 연구에 참여한 연구대상자들의 인구통계학적 특성은 [표 4-1]과 같다. 먼저 성별에서는 남성 147명(56.3%), 여성 114명(43.7%)으로 나타났다. 연령은 40세 이상 ~ 49세 이하가 108명(41.1%)로 가장 많았으며, 다음으로 50세 이상 ~ 59세 이하가 69명(26.4%), 30세 이상 ~ 39세 이하 51명(19.5%) 순으로 나타났다. 다음으로 학력 수준은 학사가 201명(77.0%)로 가장 많았으며, 석사 54명(20.7%), 박사 6명(2.3%)로 조사되었다. 현재 수행 직무를 살펴보면, 영업/마케팅 직무가 75명(28.7%)로 가장 많았으며, 경영지원/관리 69명(26.4%), 기획/전략 24명(9.2%) 순으로 나타났다. 다만, 직무 분류 시 해당 직무가 없는 경우, 기타로 선택한 인원이 60명(23.0%)으로 다소 높게 나타났다. 또한, 현재 개인이 취득한 다양한 자격증을 보유하고 있다고 응답한 인원이 177명(67.8%)로 응답하였으며, 미취득자는 84명(32.2%)로 많은 인원이 직무 관련 전문 자격증을 취득한 것으로 나타났다.

[표 4-1] 표본의 인구통계학적 분석

항목		빈도(명)	비율(%)
성별	남성	147	56.3
	여성	114	43.7
	합계	261	100.0
연령	30세 미만	18	6.9
	30세 이상 ~ 39세 이하	51	19.5
	40세 이상 ~ 49세 이하	108	41.4
	50세 이하 ~ 59세 이하	69	26.4
	60세 이상	15	5.7
	합계	261	100.0
학력	학사	201	77.0
	석사	54	20.7
	박사	6	2.3
	합계	261	100.0
직무	경영지원/관리	69	26.4
	기획/전략	24	9.2
	영업/마케팅	75	28.7
	생산/기술/품질	15	5.7
	연구개발	9	3.4
	전산/IT	9	3.4
	기타	60	23.0
	합계	261	100.0
자격	있다	177	67.8
	없다	84	32.2
	합계	261	100.0

제 2 절 신뢰성 검증 및 타당성 분석

본 연구에서 디지털 역량과 고용가능성 관계에서 경력적응성의 매개 효과를 검증하기 위해 조사 도구를 개발하였다. 조사 도구의 타당성과 신뢰성을 검증하였으며, 타당성 검증은 탐색적 요인분석을 하여 고유값(eigen-value)이 1.0 이상인 요인들을 분석하였다. 또한, 요인분석을 통해 검증된 측정 항목에 대한 신뢰성 검사는 Cronbach's α 계수로 확인하였으며, 각 측정 항목 간의 내적 일관성을 유지하기 위해 0.7 이상의 기준치를 적용하여 신뢰성을 검사하였다.

1) 측정 도구의 타당성 및 신뢰성 검증

본 연구에서 디지털 역량과 고용가능성 관계에서 경력적응성에 대한 차원을 알아보기 위하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 요인추출 방법으로는 표본의 분산을 가장 많이 설명해 주는 주성분분석(principle component analysis)을 사용하였고 회전방식은 카이저 정규화를 사용한 직각회전방식인 베리맥스 회전(varimax rotation) 방식을 통해 요인 간의 독립성을 유지하였고 요인적재치가 0.50이상을 기준으로 설정하였다.

측정 도구의 신뢰성을 검증하기 위해 내적 일관성을 나타내는 계수인 Cronbach's α 계수로 확인하였으며, Ven de Ven & Ferry(1980)에 의하면 사회과학에서 일반적으로 요구되는 Cronbach's α 계수가 0.60 이상이면 측정 도구가 문제가 없는 것으로 제시하였다.

[표 4-2]은 디지털 역량에 대한 타당성 및 신뢰성을 분석한 결과이며, 요인부하량 0.5 이상, 고유값 1.0 이상을 만족하는 문항으로 2개의 요인으로 나타났다. 디지털 사고 역량의 경우, 총 8개 측정 문항으로 구성되었으나, 1번 측정 항목의 요인적재량이 0.5이하로 나타나 이를 제외하고 7개의 문항으로 구성하였다. 즉, 척도 순화과정을 통해 타당성을 저해하는 요소는 삭제하고 타당성이 검증된 문항만을 최종 활용하였다. 디지털 역량에 의해 설명되는 설명량은 70.276%으로 나타났으며, KMO값이 0.860, Bartlett의 구형성 검증

유의수준이 0.000으로 요인분석이 적합하다고 볼 수 있다. 또한 신뢰성 검토한 결과, 디지털 기술활용 역량에 대한 Cronbach's α 값은 0.937, 디지털 사고 역량은 0.948로 나타나 신뢰성을 확보했다고 할 수 있다.

[표 4-2] 디지털 역량 타당성 및 신뢰성 검증 결과

	성분		고유값	설명량 (%)	신뢰도계 수
	1	2			
디지털_기술활용1	.922	.191	8.683	51.078	0.937
디지털_기술활용3	.921	.147			
디지털_기술활용4	.903	.140			
디지털_기술활용6	.871	.112			
디지털_기술활요5	.829	.190			
디지털_기술활용7	.822	.227			
디지털_기술활용8	.791	.069			
디지털_기술활용10	.775	.141			
디지털_기술활용2	.749	.302			
디지털_기술활용9	.592	.366			
디지털_사고6	.167	.869	3.434	20.198	0.948
디지털_사고4	.095	.857			
디지털_사고5	.206	.835			
디지털_사고7	.170	.833			
디지털_사고3	.165	.831			
디지털_사고8	.112	.810			
디지털_사고2	.287	.678			
KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) 표본 적합도			0.860		
Bartlett의구형성검정		Chi-Square	4641.432		
(Bartlett Test of Sphericity)		df(p)	136(.000)***		

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

[표 4-3]은 경력적응성에 대한 타당성 및 신뢰성을 분석한 결과이며, 총 24개의 측정 항목을 분석하였다. 이 중 요인적재량이 0.4이하인 6번 문항과 18번 문항을 제외하여 총 4개의 요인을 확인하였다. 4개의 요인들은 관심(1~6번 문항), 자기통제(7~12번 문항), 호기심(13번~18번 문항) 그리고 자신감(19번~24번 문항)의 구성되었으며, 경력적응성에 의해 설명되는 설명량은 64.387%이며, KMO값이 0.782, Bartlett의 구형성 검정 유의수준이 0.000으로 요인분석이 적합하다고 볼 수 있다. 또한, 신뢰성 검정한 결과, 모든 하위 요인들의 Cronbach's α 값은 0.7 이상으로 나타나 신뢰성을 확보했다고 할 수 있다.

[표 4-3] 경력적응성 타당성 및 신뢰성 검증 결과

	성분				고유값	설명량 (%)	신뢰도계 수
	1	2	3	4			
경력적응성22	.808	.187	.181	.039	9.003	40.921	0.906
경력적응성19	.778	.027	.377	.150			
경력적응성24	.775	.391	.119	.205			
경력적응성21	.755	.178	.168	-.037			
경력적응성23	.720	.362	-.092	.302			
경력적응성20	.718	.230	.249	.226	2.104	9.564	0.870
경력적응성11	.191	.781	.248	.140			
경력적응성10	.211	.706	.367	-.076			
경력적응성8	.039	.676	.287	.139			
경력적응성9	.338	.676	.151	.169			
경력적응성12	.247	.668	.272	.091	1.701	7.730	0.857
경력적응성7	.331	.641	.010	.272			
경력적응성16	.148	.186	.735	.322			
경력적응성15	.142	.264	.728	.247			
경력적응성13	.267	.338	.662	.025			
경력적응성14	.232	.357	.631	.220	1.358	6.172	0.769
경력적응성17	.172	.174	.619	.325			
경력적응성2	.015	.318	.095	.751			
경력적응성1	.153	.410	.039	.702			
경력적응성5	.129	-.033	.322	.637			
경력적응성3	.044	.137	.321	.599			
경력적응성4	.278	-.101	.205	.586			
KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) 표본 적합도					0.782		
Bartlett의구형성검정			Chi-Square		3862.864		
(Bartlett Test of Sphericity)			df(p)		231(.000)***		

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

[표 4-4]은 고용가능성에 대한 타당성 및 신뢰성을 분석한 결과이며, 총 6개의 측정 항목을 분석한 결과, 하나의 구성개념으로 나타났다. 고용가능성에 의해 설명되는 설명량은 46.403%이며, KMO값이 0.860, Bartlett의 구형성 검정 유의수준이 0.000으로 요인분석이 적합하다고 볼 수 있다. 또한 신뢰성 검정한 결과, Cronbach's α 값이 0.760으로 나타나 신뢰성을 확보했다고 할 수 있다.

[표 4-4] 고용가능성 타당성 및 신뢰성 검증 결과

	성분		고유값	설명량 (%)	신뢰도계 수
	1				
고용가능성2	.799	.191	2.784	46.403	0.760
고용가능성1	.697	.147			
고용가능성4	.691	.140			
고용가능성5	.691	.112			
고용가능성6	.596	.190			
고용가능성3	.592	.227			
KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) 표본 적합도			0.860		
Bartlett의구형성검정		Chi-Square	4641.432		
(Bartlett Test of Sphericity)		df(p)	136(.000)***		

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

제 3 절 상관관계 분석

각 변수간의 영향 관계를 확인하기 위해 상관관계 분석을 실시하였다. 상관관계는 변수들 사이의 연관성을 나타내며, 값은 -1에서 1 사이로 표현된다. 값이 -1에 가까울수록 강한 음의 상관관계를, 1에 가까울수록 강한 양의 상관관계를 나타낸다(강성천, 2015). [표 4-5]은 인구통계변수를 통제변수로 하였으며 나이, 학력, 성별은 명목척도로 측정되어 더미변수 변환하였다. 디지털 역량, 경력적응성, 고용가능성 요인 사이를 관계를 분석하기 위해 피어슨 상관관계 분석을 실시하였다.

[표 4-5] 변수 간 상관관계 분석결과

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(1)나이	1				1	
(2)학력	-.151*	1				
(3)성별	-.204**	-.208**	1			
(4)디지털역량	.029	-.126*	-.049	1		
(5)경력적응성	-.225**	.020	-.162**	.354**	1	
(6)고용가능성	-.115	.092	-.124*	.174**	.400**	1

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

통제변수와 각 변수들 간의 상관관계 분석결과, 디지털 역량은 경력적응성($r=0.354$, $p<0.01$), 고용가능성($r=0.174$, $p<0.01$)에 정(+)의 상관관계를 보이고 있다. 경력적응성과 고용가능성의 상관관계는 $r=0.400$ ($p<0.01$)로 정(+) 상관관계를 보여주고 있다. 통제변수의 경우, 변수간의 영향 관계를 확인하기 위해 상관관계 분석을 실시하였다. 통제변수의 경우, 각 변수 간 상관관계가 높을 경우 다중공성선 문제가 발생할 수 있으나 각 변수간의 관계성이 높지 않아 3개 통제변수를 투입하였다. 디지털 역량, 고용가능성, 경력적응성 변수들 간의 피어슨 상관계수가 정(+)의 상관관계를 보여 통계적으로 유의미하여 가설 검정을 위한 회귀분석하기에 적합하다고 판단된다.

제 4 절 연구모형의 가설검증 및 결과 요약

본 연구는 디지털 역량이 고용가능성에 미치는 영향관계에서 경력적응성의 매개효과에 대한 가설을 검증하는 것이다. 이를 위해 아래와 같은 절차를 따라 가설을 검증하였다.

첫째, 통제변수인 나이, 학력, 성별을 모형1에 투입하여 통제변수의 영향력을 최소화하였다.

둘째, 독립변수인 디지털 역량은 하위 역량인 디지털 사고와 디지털 기술활용을 동시 투입하여 다중회귀분석을 실시하였다.

셋째, 매개변수인 경력적응성은 4개 하위 요인인 관심, 자기통제, 호기심, 자신감을 동시 투입하여 다중회귀분석을 실시하였다.

넷째, 디지털 역량과 고용가능성 간의 영향 관계에서 경력적응성의 매개효과를 검증하기 위해 계층적 회귀분석을 실시하였다.

1) 가설 1의 검증 : 디지털 역량이 고용가능성에 미치는 영향

〈연구가설 1〉인 디지털 역량과 고용가능성 간의 관계를 알아보기 위해, 1 단계로 통제변수를 투입하고, 2단계로 디지털 역량을 독립변수로, 고용가능성을 종속변수를 설정한 후, 회귀분석을 실시하였다. 그 결과는 [표 4-6]와 같으며, 디지털역량은 고용가능성에 유의한 결과를 주는 것으로 나타나 가설 I 이 채택되었다.

[표 4-6] 디지털 역량과 고용가능성간의 회귀분석 결과

	고용가능성			
	Model I		Model II	
	표준화 β	t값	표준화 β	t값
나이	0.082	1.288	.078	1.226
학력	-0.081	-1.270	-.086	-1.377
성별	-0.089	-1.393	-.091	-1.465
디지털 사고	0.147	2.127**		
디지털 기술활용	0.074	1.073		
디지털 역량			.182	2.969***
R ²	0.062		0.166	
조정R ²	0.044		0.245	
F값	3.399***		4.082***	
ΔR^2	0.035***		0.0032***	

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

위의 [표 4-6]에서 알 수 있듯이 디지털 역량과 고용가능성간의 회귀분석 결과이다. 모형2에서 보여주는 것처럼 디지털 역량은 $\beta=0.182$, $p=0.000$ 이며 R^2 값이 0.166으로 설명력으로 나타나서 고용가능성에 정(+)의 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났다. 디지털 역량을 구성하는 하위 역량과의 관계를 상세히 살펴보면, 디지털 사고는 $\beta=0.147$, $p=0.000$ 으로 고용가능성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 디지털기술활용은 수준으로 $\beta=0.074$, $p=0.150$ 으로 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 또한 R^2 값이 0.062으로 설명력으로 나타났다. Cohen(1988)이 제시한 R^2 값의 크기에 따라 값이 0.02~0.13미만이면 작은 설명력을 보여주며, 0.13~0.26미만이면 중간 정도, 0.26이상이면 높은 설명을 갖는다고 하였다.

2) 가설 2의 검증 : 디지털 역량이 경력적응성에 미치는 영향

〈연구가설 2〉인 디지털 역량과 경력적응성 간의 관계를 알아보기 위해, 1단계로 통제변수를 투입하고, 2단계로 디지털 역량을 독립변수로, 경력적응성을 종속변수를 설정한 후, 회귀분석을 실시하였다. 그 결과는 [표 4-7]과 같으며, 디지털 역량은 경력적응성에 유의한 결과를 주는 것으로 나타나 가설2이 채택되었다.

[표 4-7] 디지털 역량과 경력적응성간의 회귀분석 결과

	경력적응성	
	Model I	
	표준화 β	t값
나이	0.015	0.253
학력	-0.080	-1.388
성별	-3.201	-3.201
디지털 역량	0.407	7.189***
R ²	0.060	
조정R ²	0.216	
F값	18.709***	
ΔR^2	0.158***	

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

위의 [표 4-7]에서 알 수 있듯이 디지털 역량과 경력적응성간의 회귀분석 결과이다. 모형1에서 보여주는 것처럼 디지털 역량은 $\beta=0.407$, $p=0.000$ 이며 R²값이 0.060으로 설명력으로 나타나서 고용가능성에 정(+)의 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났다.

3) 가설 3의 검증 : 경력적응성이 고용가능성에 미치는 영향

〈연구가설3〉인 경력적응성과 고용가능성 간의 관계를 알아보기 위해, 1단계로 통제변수를 투입하고, 2단계로 경력적응성을 독립변수로, 고용가능성을 종속변수를 설정한 후, 회귀분석을 실시하였다. 그 결과는 [표 4-8]과 같으며, 경력적응성은 고용가능성에 유의한 결과를 주는 것으로 나타나 가설3이 채택되었다.

[표 4-8] 경력적응성과 고용가능성간의 회귀분석 결과

	고용가능성					
	Model I		Model II		Model III	
	표준화 β	t값	표준화 β	t값	표준화 β	t값
나이	.045	.696	.027	.450	.067	1.119
학력	-.105	-1.648	-.031	-.520	-.050	-.836
성별	-.099	-1.548	.005	.088	-.015	-.242
관심			.315	4.242***		
자기통제			.177	2.252**		
호기심			-.123	-1.496		
자신감			.148	2.033**		
경력적응성					.387	6.509***
R ²	0.030		0.207		0.030	
조정R ²	0.018		0.185		0.169	
F값	2.580		9.313***		12.843***	
Δ R ²	-		0.177***		0.139***	

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

위의 [표 4-8]에서 알 수 있듯이 경력적응성과 고용가능성간의 회귀분석 결과이다. 모형3에서 보여주는 것처럼 고용가능성은 $\beta=0.387$, $p=0.000$ 이며 R^2 값이 0.030으로 설명력으로 나타나서 고용가능성에 정(+)의 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났다. 관심은 $\beta=0.315$, $p=0.000$ 으로 고용가능성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 자기통제 $\beta=0.177$, $p=0.025$, 자신감 $\beta=0.148$, $p=0.043$ 으로 유의수준 $p<0.05$ 에서 통계적으로 유의한 영향을 미치

고 있다. 반면, 호기심은 $\beta = -0.123$, $p = 0.136$ 으로 $p > 0.05$ 으로 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 반면, R^2 값이 0.185으로 설명력으로 나타났다.

하위 요인들간의 영향력을 비교해보면, 관심(0.315), 자기통제(0.177), 자신감(0.146) 순으로 나타났다.

4) 가설 4의 검증 : 경력적응성의 매개효과

〈연구가설4〉인 디지털 역량과 고용가능성 간의 관계에서 경력적응성의 매개효과를 검증하기 위해 계층적 회귀분석을 실시하였다. 매개효과를 검증하기 위해서는 세 가지 조건이 충족되어야 한다. 첫째, 독립변수와 매개변수는 각각 종속변수에 유의한 관계가 있어야 한다. 둘째, 독립변수와 매개변수 간에도 유의한 관계가 있어야 한다. 마지막 조건은 독립변수와 매개변수가 동시에 투입되었을 때 매개변수는 종속변수에 여전히 유의한 영향을 미치는 반면, 독립변수와 종속변수 간에는 매개변수가 투입되었을 때 보다 영향이 약화되거나 유의하지 않게 나타나야 한다. 그 결과는 [표 4-9]와 같으며, 매개변수인 경력적응성은 매개효과가 있는 것으로 나타났다.

[표 4-9] 경력적응성의 매개효과 회귀분석 결과

	고용가능성					
	Model I		Model II		Model III	
	표준화 β	t값	표준화 β	t값	표준화 β	t값
나이	.045	.696	.070	1.097	.073	1.211
학력	-.105	-1.648	-.090	-1.439	-.048	-.812
성별	-.099	-1.548	-.100	-1.599	-.019	-.317
디지털 역량			.181	2.943	.051	.818
경력적응성					.368	5.764
R2	0.030		0.062		0.171	
조정R2	0.018		0.047		0.155	
F값	2.580**		4.159***		10.395***	
ΔR^2	-		0.032***		0.109***	

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

경력적응성의 매개효과를 검증하기 위한 첫 번째 조건인 독립변수와 매개변수는 종속변수에 유의한 영향을 확인하였다. [표 4-6]의 모형2에서 디지털 역량은 고용가능성간의 관계에서 $\beta=0.182$, $p=0.000$, [표 4-8]의 모형3에서 적응가능성과 고용가능성간의 관계에서 $\beta=0.387$, $p=0.000$ 으로 유의한 영향을 주는 것으로 나타났으며, 첫 번째 조건을 충족하였다.

두 번째 조건은 독립변수와 매개변수 간의 유의한 관계를 갖고 있어야 한다는 조건으로 [표 4-7] 모형1에서 디지털 역량과 경력적응성 간에 $\beta=0.40$, $p=0.000$ 으로 유의한 관계를 보여주고 있어 두 번째 조건도 충족한다.

세 번째 조건은 독립변수와 매개변수가 동시에 투입이 되었을 때, 독립변수의 영향의 차이를 확인해야 한다. [표 4-9]의 모형3에서 디지털 역량과 적응가능성은 동시에 투입한 결과, 적응가능성은 고용가능성과의 관계에서 $\beta=0.368$, $p=0.000$ 로 유의하지만 독립변수인 디지털 역량은 $\beta=0.051$, $p=0.414$ 로 유의수준 $p>0.05$ 으로 유의하지 않은 것으로 나타나 세 번째 조건도 충족한다. 따라서, 디지털 역량과 고용가능성 간의 관계에서 경력적응성은 완전매개효과를 갖는 것을 나타냈다.

5) 연구가설 검정 결과 요약

본 연구에 대한 가설 검정 결과를 요약하면 [표 4-10]와 같다.

[표 4-10] 가설 검정 결과 요약

가설		β 값 (P-value)	검정결과
H1	디지털 역량은 고용가능성에 영향을 미칠 것이다	0.182	채택
H1-1	디지털 기술활용역량은 고용가능성에 영향을 미칠 것이다	0.074	기각
H1-2	디지털 사고역량은 고용가능성에 영향을 미칠 것이다	0.147	채택
H2	디지털 역량은 경력적응성에 영향을 미칠 것이다	0.407	채택
H3	경력적응성은 고용가능성에 영향을 미칠 것이다.	0.387	채택
H3-1	경력적응성 하위요소 관심은 고용가능성에 영향을 미칠 것이다.	0.315	채택
H3-2	경력적응성 하위요소 자기통제는 고용가능성에 영향을 미칠 것이다	0.177	채택
H3-3	경력적응성 하위요소 호기심은 고용가능성에 영향을 미칠 것이다	-0.123	기각
H3-4	경력적응성 하위요소 자신감은 고용가능성에 영향을 미칠 것이다	0.148	채택
H4	디지털 역량과 고용가능성의 관계에서 경력적응성이 매개할 것이다	0.368	채택 (완전매개)

제 5 장 결 론

제 1 절 연구 요약 및 시사점

본 연구는 4차산업혁명과 코로나19로 디지털화로 변화된 경영환경에서 개인의 디지털 역량이 고용가능성에 미치는 영향에 대해 연구하기 위해 시작되었다. 디지털 경영환경의 변화로 조직은 디지털 역량을 가진 개인을 우선적으로 고용하고, 디지털 역량이 부족한 개인은 산업 변화에 대응하기 어려워 고용가능성이 저하될 수 있다는 시사점을 제시한다.

첫째, 디지털 역량은 고용가능성과 경력적응성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 이 연구 결과는 박지혜(2017)의 선행 연구에서 개인의 디지털 역량이 조직 효과성에 미치는 영향에 대해 언급한 내용을 지지한다. 박지혜(2017)는 디지털 역량이 개인의 직무와 관련된 요인으로서 직무 내재적인 요소인 직무 만족에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 입증하였습니다. 황소영(2019)의 연구에서는 디지털 역량 수준이 높을수록 4차 산업 혁명 시대의 창업 의도에 긍정적인 영향을 미친다는 결과를 얻었다. 이러한 선행 연구들은 디지털 역량이 조직적인 영향을 미침을 다루고 있으며, 본 연구는 이와 유사한 결과를 찾아 디지털 역량을 기술활용 역량과 사고역량으로 구체화하여 고용가능성과의 관계를 분석하고 그 중요성을 입증하였다.

기업은 기술을 활용하여 비즈니스 프로세스를 개선하고 혁신을 이뤄야 하는 상황이다. 이에 따라 디지털 역량을 갖춘 인재를 필수적인 요소가 되었다. 디지털 역량을 갖춘 인재를 고용시장에서 경쟁 우위를 가지게 될 것이다.

둘째, 경력적응성은 고용가능성에 정(+)의 영향을 미친다. 이 연구 결과는 경력적응성이 고용가능성에 정(+)의 영향을 미친다는 선행연구(심미영, 2012; 홍경구, 2020)를 지지한다. 선행연구와 차별점은 본 연구에서는 경력적응성을 4가지로 구분했으며 경력적응성 전체는 고용가능성에 긍정적 영향을 미치지

만. 각각 하위 요소를 분석할 때 호기심은 영향이 없음의 결과가 도출되었다. 호기심을 제외한 관심, 자기통제, 자신감은 개인의 심리적 측면을 나타내는 요소들로 해석될 수 있다. 조직은 개인의 심리적인 요소를 지원하고 강화하기 위한 프로그램 및 정책을 개발해야 한다. 개인은 자기 발전을 위해 이러한 요소를 인지하고 강화하는 노력을 해야 한다. 경력적응성과 그 하위 요소들에 대한 통계분석 결과는 이론적으로 개인의 심리적 측면을 이해하고 개발하는데 도움을 주며, 실무적으로는 조직의 정책과 개인의 자기관리에 영향을 미치는 중요한 결과임을 시사한다.

셋째, 경력적응성은 디지털 역량과 고용가능성의 관계에서 완전매개한다. 이는 경력적응성이 디지털 역량과 고용가능성 사이의 관계를 조절하고 중재한다는 의미이다. 경력적응성은 개인이 조직에서의 경력발전과 성장을 위해 필요한 역량과 자원을 개발하고 활용하는 능력이다. 디지털 역량은 디지털 기술과 관련된 역량으로 이를 활용하고 사고할 수 있는 역량을 의미하며, 고용가능성은 개인이 고용될 수 있는 능력과 기회를 나타낸다. 이러한 관계에서 경력적응성이 디지털 역량을 통해 고용가능성에 직간접적으로 영향을 미치는 역할을 한다는 것을 의미한다.

제 2 절 연구의 한계 및 제언

본 연구의 한계점을 살펴보고, 향후 연구 과제를 제시하고자 한다.

첫째, 본 연구는 기업에 재직하고 있는 직장인 대상으로 설문조사를 진행하였다. 추가적인 연구에서는 다양한 연령대와 산업별, 직무별 대상을 확장하는 것이 필요하다. 비영리 및 공공 부문 등 다양한 조직에서의 연구도 필요하다. 이를 통해 조직차원에서 디지털 역량과 고용가능성의 관계를 더 잘 이해할 수 있을 것이다.

둘째, 본 연구는 코로나19 이후 디지털화의 경영환경을 기준으로 진행되었기에 다른 시기나 다른 환경에서의 연구를 통해 경영환경 변화가 변인에 미치는 영향을 더욱 명확히 파악하는 것이 필요하다.

셋째, 본 연구 설문지의 응답자의 대다수가 30~50대 였다. 중장년의 취업난의 사회적 이슈를 고려해서 대상을 중장년으로 제한하여 디지털 역량과 고용가능성에 대한 연구를 한다면 사회적 이슈를 이해하고 해결하는데 더욱 의미 있는 연구가 될 것이다.

마지막으로 본 연구는 개인 차원의 연구에 집중했다. 조직차원의 연구도 필요하다. 조직이 개인의 디지털 역량 향상과 고용가능성을 지원하는 방법에 대한 연구는 조직의 인재 채용 및 승진 등의 프로세스 구축 및 발전에 유용한 정보를 제공할 수 있을 것이다.

참 고 문 헌

1. 국내문헌

- 가혜영. (2019). 대학생의 프로티언 경력태도가 고용가능성과 창업의도에 미치는 영향에 관한 연구. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 강경란. (2020). 기업가정신과 사회적 이슈(코로나19)가 창업기회인식에 미치는 영향 연구: 디지털 리더러시의 매개효과. 경영교육연구, 35(5): 349-372.
- 강성천. (2015). 컨설턴트 역량이 중소기업 경영컨설팅 성과에 미치는 영향에 관한 연구, 한성대학교 대학원 석사학위논문.
- 강인주. (2020). The Theoretical Study of Employability Concepts. 성인계속교육연구. Korean Journal of Adult & Continuing Education Studies 제11권 제3호 (2020.9.30.), pp.21 - 45
- 강인주. (2015). 대기업 사무직 근로자의 이직의도와 경력학습, 경력동기, 조직지원인식, 조직몰입, 경력몰입 및 고용가능성의 관계. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 김경호. (2022). 중소기업의 성과에 영향을 미치는 디지털 역량과 디지털 리더십에 관한 연구: 기업의 동태적 역량의 조절 효과를 중심으로. 영남대학교 대학원 박사학위논문.
- 김교령. (2022). 유아교사의 디지털 역량 강화를 위한 교육 프로그램 개발. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 김성남. (2009). 대학생의 고용가능성 진단도구 개발. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 김소영, 정진택. (2021). 코로나 이후 정보취약 계층의 디지털인식변화에 관한 연구. 디지털융복합연구, 19(12): 531-539.
- 김윤경 (2017), 제 4차 산업혁명 시대의 국내환경 점검과 정책방향, 「KERI Brief」, 16-33[2017], 1-16.
- 김은석. (2011). 대기업 사무직 근로자의 프로테우스적 경력 태도와 개인 및 조직 특성의 위계적 관계. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 김재현. (2019). 디지털 역량과 고신뢰 조직 특성이 기업성과에 미치는 영향에 관한 연구: 금융기업대상으로 재무성과와 인지된 성과중심으로. 숭실대학교 대학

원 박사학위논문.

- 김지혜. (2021). 디지털 소비자역량 척도개발 및 진단 연구. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 김홍국. (2000). 경력개발의 이론과 실제. 서울: 다산출판사.
- 박성혜. (2014). 근로자의 고용가능성과 정의적 특성, 인지적 특성, 사회 및 인적자본 특성의 관계. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 박세진. (2020). 초등학생의 디지털 역량이 수업에 미치는 영향에 대한 교사의 인식. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 박영주. (2021). 신체장애인의 디지털정보화 역량수준이 일상생활 만족도에 미치는 영향: 디지털 기기를 이용한 온라인 사회참여의 매개효과. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 박은규. (2015). 대기업 사무직 근로자의 사회적 네트워크, 직무자율성 및 경력개발지원이 경력적응성에 미치는 영향. 서울대학교 농업생명과학대학원 석사학위논문.
- 박지혜. (2017). 디지털 역량이 조직효과성에 미치는 영향. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 박지혜. (2023). 노인의 디지털 역량에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 태백시 평생학습관 참여 노인을 중심으로. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 서현주. (2022). 중장년 고용가능성검사 개발 및 타당화. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 신명희, 류태호, 곽선훈. (2013). 소셜미디어시대의 e-러닝을 위한 미디어 리터러시 교육현황과 발전방안. 「사이버사회문화」, 4, 1-40.
- 신수진. (2016). 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공과 지속학습활동, 경력정체성 및 경력적응성, 프로티언 경력지향성간의 구조적 관계. 고려대학교 대학원 박사학위논문.
- 심미영. (2012). 프로티언 경력지향성과 경력성공. 고려대학교 대학원. 박사학위논문.
- 염서영. (2022). 아동청소년기의 디지털 역량강화를 위한 Grace&Force 프로그램 기반의 사례연구 : 메타버스활용. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 오경택. (2022). 기업가지향성이 창업의도에 미치는 영향-디지털 역량의 조절효과를 중심으로-, 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 오성옥 외. (2008). 구직자의 고용가능성 요인 탐색 및 취업효과 측정에 관한 연구: 인천지역 고용지원센터를 중심으로. 진로교육연구, 21(3), 87-103.

- 오인용(2022), 대기업 구성원의 핵심자기평가가 직무성과에 미치는 영향: 지속학습활동, 경력만족, 고용가능성의 다중매개효과를 중심으로, 한국기술교육대학교 대학원 박사학위논문.
- 윤석은. (2017). 특성화고 학생들의 부모애착, 경력적응성, 정서지능, 진로 결정자기 효능감의 구조적 관계 분석. 건양대학교 대학원 박사학위논문.
- 이대열. (2023). 초등교원의 디지털 역량 강화를 위한 단계별 교육 연수 내용 요소 개발. 공주교육대학교 대학원 석사학위논문.
- 이상진. (2011). 경력정체성과 경력적응성이 경력몰입에 미치는 영향, 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 이재욱. (2017). 피인수 기업내 리더의 변혁적 리더십과 조직구성원의 고용가능성간의 관계. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 이재영, 임지영. (2022). 뉴노멀 시대 비대면 실시간 교육에 대한 HRD 담당자 인식과 역할에 대한 탐색적 연구. 인적자원개발연구, 25(1): 81-111.
- 이제복. (2018). 기업 HRD 담당자의 사회적 네트워크와 경력적응성과의 관계. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 임주희. (2020). 디지털 리터러시 역량이 노년기 삶의 질에 미치는 영향. 공주대학교 대학원 석사학위논문.
- 정보기술혁신재단(ITIF). (2021). Assessing the State of Digital Skills in the U.S. Economy. 세종; 과학기술정보통신부
- 정성정. (2014). 실업자 직업훈련생의 고용가능성과 훈련생의 사회심리적 특성, 훈련 프로그램 특성, 학습몰입 및 경력계획의 관계. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 차은지. (2023). 고령층의 디지털 역량이 디지털 자기효능감에 미치는 영향: 온라인 사회참여활동의 매개효과를 중심으로. 부산대학교 대학원 석사학위논문.
- 최숙영. (2018). 제 4 차 산업혁명 시대의 디지털 역량에 관한 고찰. 컴퓨터교육학회 논문지, 25-35.
- 통계청. (2021). 경제활동인구조사. https://kostat.go.kr/board.es?mid=a10301030200&bid=210&act=view&list_no=387733.
- 황소영. (2019). 디지털교육 및 디지털 역량이 4차 산업혁명시대 창업의도에 미치는 영향에 관한 연구 : 초등학생들의인식 중심으로. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 황지영. (2023). 중고령자의 디지털 역량이 삶의 만족도에 미치는 영향: 사회적지지 의 조절효과 중심으로. 서울한영대학교 대학원 박사학위논문.

- 홍경구. (2020). 공공조직 사무직 근로자의 사회적 네트워크가 고용가능성에 미치는 영향과 경력적응성의 매개효과. 중앙대학교 대학원, 석사학위논문.
- OECD. (2019). 디지털화 관련 OECD 주요 논의. 연구 결과 및 시사점. Franc: 주 오이시디 대한민국 대표부.
- KERIS(한국교육학술정보원 2017). 디지털리터러시의 교육과정 적용방안 연구 . 연구 자료 RM 2017-4, 서울:한국교육학술정보원.

2. 국외문헌

- ATC21S. (2012). Assessment and teaching of 21st century skills.
- Cartelli, A. (2010). Frameworks for digital competence assessment: - 194 -
-Proposals,instruments, and evaluation. Retrieved April 6 2015
- Clarke, M.(2008). "Understanding and managing employability in changing career contexts". Journal of European Industrial Training, 32(4): 258-284.
- De Grip, A., van Loo, J., & Sanders, J.(2004). "The industry employability index: Taking into account of supply and demand characteristics". International Labour Review, 143: 211-233.
- European Commission. (2011). Consumer Empowerment in the EU. Commission staff working paper. SEC(2011) 469 final.
- Fastrez, P. (2009). Evaluating Media Literacy as Competences: What can we agree on?. In Euromeduc:
Second European congress on media literacy.
- Ferrari, A. (2012). Digital competence in practice: An analysis of frameworks.Retrieved Jan 26 2015.
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). Temporary employment and employability: Training Opportunities and Efforts of Temporary and Permanent Employees in Belgium. Work, Employment and Society, 17(4), 641-666.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psychosocial construct, its dimensions, and applications. Journal of Vocational Behavior, 65(1), 14-38.
- 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(3), 503-527.
- Heijde, C. M. V. D., & Van Der Heijden, B. I. (2006). A competence- based and multidimensional operationalization and measurement of employability. Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan

- and In Alliance with The Society of Human Resources Management, 45(3), 449–476.
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis*. London, UK: Department for Education and Employment.
- Jisc. (2017). *Building digital capability*. Retrieved Feb. 10, 2018, from <https://www.jisc.ac.uk/consultancy/building-digital-capability>
- Larson, L. (2000). *Digital Literacy*. Health Service University of Washington.
- Lees, D. (2002). *Graduate employability – Literature Review*. York, UK: LTSN Generic Centre.
- Negru Subtirica, O., Ioana Pop, E., & Crocetti, E. (2015). Developmental trajectories and reciprocal associations between career adaptability and vocational identity: A three wave longitudinal study with adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 131–142.
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23–41.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3–24.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). The Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behaviour*, 80, 661–673.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The career development quarterly*, 45(3), 247–259.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational behavior*, 80(3), 661–673.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior*, 16(3), 282–298.
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British journal of guidance*

and counselling, 9(2), 194–201.

- Thijssen, J. G., Van der Heijden, B. I., & Rocco, T. S. (2008). Toward the employability—link model: current employment transition to future employment perspectives. *Human Resource Development Review*, 7(2), 165–183.
- Welsh Government(2015). Digital Competence Framework. Retrieved Feb. 10, 2018, from <http://learning.gov.wales/resources/browse-all/digital-competence-framework/?lang=en>.
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self evaluation. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 21–30.

[설 문 지]

디지털 역량이 고용가능성에 미치는 영향

-경력적응성 매개효과를 중심으로-

안녕하십니까?

본 연구는 “디지털 역량이 고용가능성에 미치는 영향”에 관한 연구로서 한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원 석사학위 논문입니다.

연구를 위한 본 설문지는 디지털 역량이 고용가능성에 미치는 영향에 관해 살펴보고자 작성된 설문조사입니다.

모든 응답 내용은 통계법 제33조에 의거하여 연구목적으로만 사용되고 비밀이 보장되며, 통계분석을 위해 변환 처리되어 관련정보가 절대로 노출되지 않습니다.

귀중한 시간을 할애하여 설문에 응답해 주신 귀하께 감사드리며, 귀하의 무궁한 발전과 행복을 기원합니다.

감사합니다.

2023년 5월

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원
스마트융합 컨설팅학과
스마트융합 컨설팅전공

지도교수 : 주형근

석사과정 : 심은경

연락처 : 010-2710-2653

E-mail : ekshim2013@gmail.com

I. 다음은 디지털 역량 관련 질문입니다. 해당하는 번호 위에 √표를 하여 주십시오.

(1) 디지털 기술활용 역량

문 항	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통	그렇 다	매우 그렇 다
1. 컴퓨터 운영에 필요한 기본 프로그램이나 소프트웨어 설치 도는 삭제할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
2. 인터넷에서 사진, 문서등을 저장, 관리, 삭제할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
3. 스마트기기 사용에 필요한 앱을 설치 후 사용할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
4. 스마트기기에서 사진이나 영상 파일을 다른 사람에게 전송할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
5. 모바일데이터, Wifi등 네트워크 설정을 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
6. 생활에 필요한 물품이나 음식, 티켓 등 인터넷 구매/결재를 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
7. 음악 및 영화 등 영상물을 찾아 볼 수 있다.	①	②	③	④	⑤
8. 신문이나 방송뉴스 등을 찾아 볼 수 있다.	①	②	③	④	⑤
9. 교육 및 학습(업무/학업, 어학/자격증) 서비스 이용 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
10. 네비게이션, 온라인 지도서비스(구글맵, 다음거리뷰, 네이버지도 등) 및 교통정보 이용할 수 있다.	①	②	③	④	⑤

(2) 디지털 사고능력

문항	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통	그렇 다	매우 그렇 다
1. 나는 업무와 관련된 문제 해결을 위해 적절한 데이터를 찾을 수 있다	①	②	③	④	⑤
2. 나는 적절한 디지털 도구를 사용하여 데이터를 분석할 수 있다	①	②	③	④	⑤
3. 나는 데이터를 분석하여 문제해결과 의사결정을 가능하게 하기 위하여 다양한 방식으로 데이터를 가공할 수 있다	①	②	③	④	⑤
4. 나는 복잡한 시스템을 이해하거나 문제해결을 가능하게 하기 위하여 문제를 단순화하여 중요한 정보를 추출할 수 있다	①	②	③	④	⑤
5. 나는 다양한 소스로부터 얻어진 정보를 비판적이고 적절하게 평가할 수 있다	①	②	③	④	⑤
6. 나는 업무상 문제를 해결하기 위하여 필요한 단서를 효과적으로 포착하고 분석할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
7. 나는 다양한 정보를 수집하여 분석하고 평가할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
8. 나는 창의성을 증진하기 위하여, 나의 의견에 대하여 유연성을 가지고 개선하며, 이를 분석하고 평가할 수 있다	①	②	③	④	⑤

Ⅱ. 다음은 귀하께서 생각하시는 고용가능성에 관한 사항입니다.
해당하는 번호 위에 √ 표를 하여 주십시오.

문 항	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통	그렇 다	매우 그렇 다
1. 나는 내 직업 동향과 발전에 대한 최신 정보를 유지한다.	①	②	③	④	⑤
2. 나는 시장가치를 유지하기 위해 추가적인 전문교육을 받는 것에 찬성한다.	①	②	③	④	⑤
3. 나는 내 분야와 관련된 일자리에서 높은 경쟁력을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
4. 내가 현재 가지고 있는 기술들은 다른 조직에서 봤을 때 도 부가가치 차원으로 볼 가능성이 높다	①	②	③	④	⑤
5. 내 능력과 경험을 고려해 볼 때, 일 할 수 있는 곳이 많다	①	②	③	④	⑤
6. 필요한 경우, 나의 기존 기술을 가지고 다른 회사에서 비슷한 자리를 쉽게 얻을 수 있다.	①	②	③	④	⑤

Ⅲ. 다음은 귀하께서 생각하시는 경력적응성에 관한 사항입니다.
해당하는 번호 위에 √ 표를 하여 주십시오.

문 항	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통	그렇 다	매우 그렇 다
1. 나는 나의 미래 모습을 상상하곤 한다	①	②	③	④	⑤
2. 나는 현재 나의 선택이 나의 미래를 만든다는 것을 알고 있다	①	②	③	④	⑤
3. 나는 미래를 위한 준비를 하고 있다	①	②	③	④	⑤
4. 나는 목표달성을 위해 필요한 교육/경력활동에 대해 알고 있다	①	②	③	④	⑤
5. 나는 나의 목표를 어떻게 달성할 것인지 계획하고 있다	①	②	③	④	⑤

6. 나는 나의 경력에 대해 관심을 갖고 있다	①	②	③	④	⑤
7. 나는 긍정적인 태도를 유지한다	①	②	③	④	⑤
8. 나는 내 스스로 의사결정을 내린다	①	②	③	④	⑤
9. 나는 나의 행동에 책임을 진다	①	②	③	④	⑤
10. 나는 나의 신념을 지키며 산다	①	②	③	④	⑤
11. 나는 내 자신을 믿는다	①	②	③	④	⑤
12. 나는 나에게 적합하다고 판단되는 선택을 한다	①	②	③	④	⑤
13. 나는 내 주변의 경력환경을 탐색한다	①	②	③	④	⑤
14. 나는 개인적으로 성장할 수 있는 기회를 찾는다	①	②	③	④	⑤
15. 나는 어떠한 선택을 하기 전에 여러 대안들을 살펴본다	①	②	③	④	⑤
16. 나는 일을 처리할 때 다양한 방법들을 고려해본다	①	②	③	④	⑤
17. 나는 내가 가지고 있는 의문점에 대해 깊이 탐색한다	①	②	③	④	⑤
18. 나는 새로운 기회에 대해 호기심을 가진다	①	②	③	④	⑤
19. 나는 주어진 과제를 효율적으로 수행할 수 있다	①	②	③	④	⑤
20. 나는 내게 주어진 일을 잘 처리할 수 있다	①	②	③	④	⑤
21. 나는 새로운 일(기술)을 잘 배울 수 있다	①	②	③	④	⑤
22. 나는 내 능력을 전부 발휘할 수 있다	①	②	③	④	⑤
23. 나는 난관(어려움)을 잘 극복할 수 있다	①	②	③	④	⑤
24. 나는 문제를 잘 해결할 수 있다	①	②	③	④	⑤

IV. 다음은 귀하의 일반적 특성에 관한 문항입니다.
해당하는 번호 위에 $\sqrt{\quad}$ 표를 하여 주십시오.

1. 귀하의 성별은?

① 남성

② 여성

2. 귀하의 연령은?

① 30세 미만

② 30세 이상~39세 이하

③ 40세 이상~49세 이하

④ 50세 이상~59세 이하

⑤ 60세 이상

3. 귀하의 학력은?

① 학사

② 석사

③ 박사

4. 귀하의 경력은 어떻게 되십니까?

① 경영지원/관리

② 기획/전략

③ 영업/마케팅

④ 생산/기술/품질

⑤ 연구개발

⑥ 전산/IT

⑦ 기타

5. 귀하는 경력과 관련된 자격사항을 보유하고 있습니까?

① 있다

② 없다

6. 귀사의 거주 지역은 어디입니까?

① 서울

② 경기

③ 인천

④ 기타

※ 설문에 응해주셔서 진심으로 감사드립니다.

ABSTRACT

The Impact of Digital Capabilities on Employability –Focusing on the mediating effect of career adaptability–

Shim, Eun-Kyeong

Major in Smart Convergence Consulting

Dept. of Smart Convergence Consulting

Graduate School of Knowledge Service
Consulting

Hansung University

A study was initiated to examine the impact of individuals' digital capabilities on employability in the context of the changes brought about by the Fourth Industrial Revolution and the COVID-19 pandemic, which have led to a digital transformation of the business environment. It was found that organizations prioritize hiring individuals with digital capabilities, and individuals with limited digital capabilities may struggle to adapt to industrial changes, resulting in decreased employability. In this situation, proactive career management, which allows individuals to adapt flexibly to the environment, is necessary and can act as a key factor in maintaining sustainable employability.

The objective of this study is to investigate the relationship between digital capabilities and employability and to verify whether career

adaptability mediates the relationship between digital capabilities and employability. Through this research, we aim to derive directions for improving employability and provide insights for sustainable employment. It was confirmed that each of the factors has a positive influence on employability.

【Keywords】 Digital capabilities, Employability, Career adaptability.