

구조방정식을 이용한 대학졸업예정자들의 구직의도 영향요인 및 인과구조 분석

Analysis of Structural Equation Model on Affecting Factors and Causality of Job Search Intention among Expectant Graduates from University

유일*, 김소라**

순천대학교 경영학과*, 순천대학교 사회복지학부**

Il Ryu(iryu@scnu.ac.kr)*, Sora Kim(srkim@scnu.ac.kr)**

요약

본 연구는 대학졸업예정자들의 구직의도에 영향을 미치는 선행요인들을 밝히고, 요인들간의 구조적인 관계를 분석하는데 그 목적이 있다. 이를 위해 지방 국립대 4학년 재학생 231명을 대상으로 구조방정식 모델을 검증하였다. 통계분석은 SPSS 20.0 프로그램과 AMOS 18.0 프로그램을 사용하였다. 구조방정식을 이용한 주요 분석결과는 다음과 같다. 첫째, 구직효능감은 구직네트워크와 구직제약성의 구직의도에의 효과에 매개역할을 하고 있었으며, 구직명료성은 구직의도에의 직접 효과는 없었지만, 구직효능감을 통한 정(+)의 간접효과를 보여 주었다. 둘째, 구직태도와 구직효능감은 구직의도에 정(+)의 효과를 나타냈다. 셋째, 구직제약성은 구직태도에 부(-)의 영향을 주고 있으며, 구직네트워크와 구직제약성은 구직효능감에 유의한 정(+)적 효과를 나타내었다. 넷째, 구직네트워크와 구직효능감의 향상은 구직명료성을 상승시키는 효과를 보여 주었다. 다섯째, 본 연구결과를 통하여 대학졸업예정자들의 구직효능감 향상과 긍정적인 구직태도의 함양 및 구직관련 사회관계망의 확보가 요구됨을 확인할 수 있다.

■ 중심어 : | 구직의도 | 대학졸업예정자 | 구조방정식 | 구직효능감 |

Abstract

The objectives of the study are: 1) to explore the affecting factors on job search intention among expectant graduates from university and 2) to analyze their causal relationships. For the objectives, the Structural Equation Modeling was run using: AMOS 18.0 program. The analysis included total of 231 senior students from three national universities located in non-central regions. The main results are follows as: first, job search network showed a significant and positive indirect effect on job search intention implying the mediating roles of job search attitudes and job search efficacy. Second, job search attitudes and job search efficacy had positive and significant effects on job search intention. Third, job search constraints had a negative effect on job search attitudes, and job search network and job search constraints were positively associated with job search efficacy. Fourth, higher job search network and higher job search efficacy increased the levels of job search clarity, respectively. These results implied that the improvement of job search efficacy, positive attitudes toward job search and the security of social network for job are need for expectant graduates from university.

■ keyword : | Job Search Intention | Expectant Graduates from University | Structural Equation Model | Job Search Efficacy |

I. 서론

최근 우리 정부는 ‘일하고 싶으면 누구나 일할 수 있는 국민행복시대’라는 기치 아래 고용·노동·복지·교육 등 관계부처를 아우르는 고용률 70%를 위한 로드맵을 수립, 시행하고 있다. 우리나라의 고용률은 2003년 이후 정체되어 있는데, 특히 청년층의 고용률은 지속적으로 하락하고 있으며, 비경제활동인구 중 청년층이 차지하는 비중이 지속적으로 증가하고 있는 추세이다. 이러한 청년층의 비경제활동인구로의 편입은 사회 전체의 활력을 저하시킬 뿐만 아니라 복지비용의 증가, 노동시장의 노령화 및 생산성 저하, 국민 소득 감소 등 심각한 문제를 야기하고 있다.

청년층의 고학력화로 인해 노동시장 진입연령은 지속적으로 상승하는 반면 정부주도하에서 청년과 일자리간 미스매치 문제의 근본적 해결을 위한 대학교육, 직업교육 및 중소기업환경개선 등 정책변화 노력은 미흡한 것으로 평가되고 있다. 정부는 노동시장의 핵심인력인 청년층이 조기에 노동시장에 진입할 수 있도록 공공부문 일자리 확대, 해외 일자리 영역 확장, 창업활성화 등 취업기회 확대와 대학의 일-학습 연계 기능강화, 청년-중소기업간 미스매치의 근원적 해소 정책을 마련하여 청년층의 취업을 지원하고 있다.

구체적으로, 청년실업대책으로 직업소개소 등 민간 고용서비스 지원을 확대하고, 청년층의 중소기업 취업 시 인센티브 강화, 실업계 고등학교와 전문대 장려 등을 통한 눈높이 맞추기 등의 정책이 있다. 또한, 기업이 15-29세 청년을 고용할 경우, 세액공제 혜택을 추가하는 세계개편을 감행하였으며, 기술창업, 지식창업, IT응용의 3대 유망 분야를 설정, 분야별 창업자 양성사업 규모를 2배 이상 확대하였다[1]. 예산을 살펴보면, 2013년 고용노동부 소관 청년층 고용지원사업은 총7,668억원 규모로 전년 보다 8.9% 증가하였다. 청년취업진로사업 예산 79억, 청년취업아카데미 393억, 청년직장체험프로그램 91억, 청년취업인턴제 2,498억, 취업성공패키지Ⅱ 57억, 그 외에도 청년실업자 직업훈련, 청년 사회적 기업가 육성 등에 막대한 예산을 지원하였다. 그럼에도 불구하고 정책 수혜자가 적고 비정규직을 양산한다는

비판과 함께 정책 도입시 필요한 수요조사 미흡, 성과 목표치의 적정성과 타당성 저조, 사업계획 자체가 부실하게 수립되었다는 평가를 받고 있다.

그러나 무엇보다도 청년층의 취업, 일자리에 대한 인식과 태도를 정확히 파악하려는 노력이 선행되어야만 청년 개개인과 기업, 정부 등 각 주체들이 모두 만족할 수 있는 효과를 기대할 수 있을 것이다. 앞서 기술한 바와 같이 대학을 졸업한 고학력 실업자의 비경제활동인구로의 전환을 막기 위해서는 이들의 구직태도에 미치는 다양한 상황, 심리적인 요인들에 대한 보다 정확한 진단과 분석이 필요하다 할 것이다. 다시 말해 청년들이 가지고 있는 다양한 소셜 네트워크와 직장을 구하는데 장애가 되는 여러 가지 상황적 요소가 그들의 구직태도, 구직효능감, 구직명료성에 어떠한 영향을 미치는지, 또한 그런 심리적 요소들이 구직의도에 어떤 영향을 미치는지 보다 명확한 연구가 필요한 시점이다.

지금까지 대학생을 대상으로 수행된 구직관련 연구는 구직역량 분석 및 관련요인과의 관계, 고용가능성 및 직업기초능력 진단도구 개발, 진로선택 관련 요인들에 대한 연구, 구직활동 및 구직성취에 영향을 미치는 변인들에 대한 연구, 취업 시 요구되는 구직역량에 대한 대학생의 인식 수준 분석 등 다양한 연구가 이루어져 왔다[2-9]. 이처럼 구직 활동 및 취업과 관련하여 많은 연구들이 진행되어 왔지만, 실질적으로 구직의도 영향요인 간의 구조적 관계를 밝히고자 한 연구는 거의 수행되지 않고 있다.

따라서 본 연구에서는 합리적 행동이론[10]과 계획된 행위이론[11]을 이론적 기반으로 하고, 심리학 그리고 경제학의 직업탐색 문헌에서의 기존 연구를 종합하여 대학졸업예정자들의 구직의도에 영향을 미치는 요인들 간의 구조적 관계를 파악하고자 한다. 구직태도, 구직동기(구직명료성), 구직역량(구직효능감, 구직네트워크), 구직계약성 요인과 구직의도와 관계 규명은 대학생의 구직 연구에 중요한 시사점을 제공할 수 있을 것으로 생각한다.

II. 이론적 배경 및 연구가설

사회심리학 분야에서 신념, 태도, 행동의도, 행동 간의 관계를 설명하려는 대표적인 모형인 합리적 행동이론(Theory of Reasoned Action: TRA)과 계획된 행위이론(Theory of Planned Behavior: TPB)은 인간의 행동을 이해하고 예측하는데 유용하게 사용되었다. 이 모형에서 행동과 행동의도는 일치한다고 가정한다. 본 연구에서도 구직의도는 구직행동을 예측하기 위하여 측정된 요인으로 구직행동은 직업을 구하기 위한 실제적인 행위의 빈도와 강도를 뜻하는 개념이지만, 구직의도란 아직 실행되지 않은 구직행동을 원하는 심리적 상태를 말한다. TPB는 구직의도가 당장의 구직행동은 아니지만, 잠재적인 구직행위로 이어질 가능성이 높으며, 향후 구직행동의 빈도 및 강도와 밀접한 관련성이 있다고 본다[12]. 따라서 구직의도가 실제 구직 또는 구직행동을 예측하는데 유용한 지표가 될 수 있다. 여기서는 구직의도에 관련된 요인들을 살펴보고, 연구가설을 제시하였다.

1. 구직태도

합리적 행동이론에 의하면 특정한 행동의도는 행동과 관련된 태도 및 규범에 의해 일차적인 영향을 받는다[10]. 행동과 관련된 태도는 사람, 사건, 사물, 의견 등 어떤 대상에 대해 일관성 있게 호의적 또는 비호의적으로 반응하고자 하는 학습된 경향을 의미한다. 따라서 만약 태도가 긍정적일 경우 특정한 방식으로 행동하고자 하는 개인의 의도는 강해질 것이다. Van Ryn and Vinokur(1992)는 계획된 행위이론을 구직상황에 적용하여 구직행위와 재취업 영향요인을 분석한 결과, 구직태도가 구직의도를 예측하는 강력한 요인임을 발견하였다[13]. Van Hooft and Jong(2009)은 계획된 행위이론을 이용하여 실직자들의 구직행위를 예측하였는데, 연구결과에 의하면 구직태도가 구직의도에 매우 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다[14]. 이상과 같은 선행연구에 기초하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1: 구직태도는 구직의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2. 구직효능감

자기효능감(self-efficacy)은 개인이 특정 업무를 수행하는데 있어서 자신의 업무 수행 능력에 대한 믿음 또는 자신감으로 개인의 행동이나 성과에 영향을 주는 인지적 동기 요인이다[15]. 취업을 준비하는 대학졸업 예정자들이 가질 수 있는 효능감으로서 구직효능감(job-search self-efficacy)을 고려할 수 있다. 구직 상황에서 구직효능감은 다양한 구직활동을 성공적으로 수행하리라는 자신의 구직활동 능력에 대한 개인의 믿음 또는 자신감을 의미한다[12]. Bandura에 의하면 자기효능감은 성취 상황에서 개인이 어떤 과제를 선택하고 어느 만큼의 노력을 기울이며, 어려움에 직면했을 때 얼마나 지속적으로 노력할 것인가를 결정하는 중요한 요인이다[15]. 자기효능감 이론은 자기효능감이 높은 사람이 낮은 사람보다 효율적이고 적극적으로 사고하고 행동하기 때문에 보다 큰 성취를 이룰 수 있다고 가정한다. 이러한 신념 요인은 태도에 영향을 미친다. Van Ryn and Vinokur는 구직효능감이 구직태도와 정(+)의 유의한 상관관계가 있음을 발견하였다[13].

구직효능감과 구직명료성 간의 관계에 관해서는 많은 연구가 이루어지지 않았지만 높은 구직효능감을 가진 사람들은 그렇지 않은 사람들에 비하여 구직에 관한 명료한 생각을 가질 가능성이 높다[15]. 선행연구에서 구직효능감이 구직명료성에 정(+)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다[16][17].

Kanfer and Hulin(1985)에 의하면 구직자의 높은 구직효능감이 구직행위와 재취업의 증가와 관련되어 있으며, 실직 후 4주 안에 취업한 개인의 경우 실직상태의 구직자보다 더 높은 구직효능감을 갖는 것으로 나타났다[18]. Rife and Kilty(1990)는 구직을 단념한 실업자들은 적극적으로 구직을 하는 근로자보다 유의하게 낮은 구직효능감을 가진 것을 발견하였다[19]. Wanberg 등(1999)은 개인들이 효과적인 구직을 수행하고 유지하기 위해서는 세 가지 심리학적 역량(구직효능감, 동기통제, 감정통제)이 필요하다고 제안하고 이들의 역할을 조사하였는데, 실증분석 결과 구직효능감이 구직강도에 매우 유의한 영향을 미침을 검증하였다[20]. 반면 Wanberg 등(1996)은 구직행위와 재취업의 중단적 모

형을 검증하기 위한 연구에서 구직효능감이 구직의도에 유의한 영향을 미치지 못함을 발견하였다[12]. Van Hooft and Jong(2009)의 연구 또한 자기효능감이 구직의도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다[13]. 이러한 불일치한 연구결과들도 있지만 일반적으로 구직문헌에서의 광범위한 연구를 살펴보면, 높은 수준의 구직효능감을 보고한 개인들은 낮은 수준의 구직효능감을 보인 개인들에 비해 더욱 열심히 직업을 찾고 효과적인 탐색기법을 사용하는 것으로 나타났다[13][19][21][22].

이와 같은 맥락에서 구직효능감이 높은 사람은 구직에 대해 긍정적인 태도를 가지고, 목표가 명확하고, 직업탐색 활동의 빈도가 높고 취업가능성이 높아진다고 할 수 있다. 따라서 다음과 같은 가설을 추론할 수 있다.

가설 2: 구직효능감은 구직태도에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

가설 3: 구직효능감은 구직명료성에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

가설 4: 구직효능감은 구직의도에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

3. 구직명료성

구직명료성은 구직자 자신이 원하는 직무, 직업 등에 대해 명확한 생각을 가지고 있는 정도를 의미한다. Wanberg 등(2002)에 의하면 구직명료성이 높은 구직자는 자신이 원하는 직무나 직업의 유형 등에 관한 명확한 아이디어를 가지고 있다[23]. 즉 그들은 취업을 위해 무엇을 준비해야 하는지, 언제 취업을 할 수 있는지를 알고 있다. 직무명료성과 구직의도와의 관련성은 목표가 행동에 영향을 미친다는 Locke의 메커니즘으로 설명할 수 있다. 이 메커니즘에 의하면 구직자가 구직에 필요한 활동에 적극적으로 주의를 기울이고 노력할 수 있도록 방향을 제시해 주는 구직명료성은 구직행동으로 이어지는 구직의도에 영향을 미칠 수 있다[24]. Cote 등[17]과 김균[16]은 구직명료성이 구직강도에 정(+의 유의한 영향을 미침을 발견하였다. 이는 명확한 목표를 가진 구직자들은 그렇지 못한 구직자들에 비해 더욱 적극적인 구직의도를 가지고 구직 활동을 하게 될

을 의미한다. 이상과 같은 논의를 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정할 수 있다.

가설 5: 구직명료성은 구직의도에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

4. 구직네트워크

Bourdieu(1996)는 개인이 소유할 수 있는 자본의 형태를 크게 경제적 자본, 문화적 자본, 그리고 사회자본의 세 가지로 구분하고, 사회자본을 제도화된 사회적 관계로 구성되어지는 지속적인 연결망 하에서 얻게 되는 자원 및 기회로 정의하였다[25]. Coleman(1990)은 사회자본이 사회집단이나 공동체를 형성하고자 하는 모든 구성원들에게 거래비용을 감소시켜 주고, 정보의 원활한 소통을 가능케 해주는 기능을 수행하는 유용한 자원으로 규정하고 있다[26].

최근 개인의 구직역량 요인 중 그 중요성이 강조되고 있는 것이 사회자본(social capital)이다. 실직과 같은 스트레스 상황에서 사회자본은 개인을 위한 대응자원을 의미한다[27]. Lowstuter and Robertson(1995)은 직업탐색 상황에서의 관계망을 구직자가 구직에 필요한 정보, 단서, 또는 충고를 얻은 목적으로 참조할 수 있는 친구, 지인, 그리고 기타의 사람들과 접촉하는 개인의 활동으로 정의하였다[28]. 본 연구에서 사회자본은 구직을 하는데 도움을 줄 수 있는 충고, 상담, 정보 등을 제공해 줄 수 있는 관계망(networking)을 가지고 있는 정도로 대학졸업예정자의 구직네트워크로 볼 수 있다.

Wanberg 등(2000)은 관계망이 다양한 분야의 사회적, 전문적 위치에 있는 사람들에게 접근할 수 있는 기회를 제공하고 취업과 관련한 다양한 정보를 제공할 수 있으므로 구직에 효과적이라고 주장하였고[29], Mallinckrodt and Fretz(1989)는 사회적 지원과 구직행위 사이에 유의한 정(+의 관계가 있음을 발견하였으며[30], Vinokur and Caplan의 연구에서도 구직을 위한 구체적인 지원이 구직행위와 관련되어 있는 것으로 나타났다[31]. 직업선택 관련 연구에서도 관계망과 같은 비공식적인 방법들이 대학졸업생들의 구직에 중요한 역할을 하는 것으로 나타났다[32][33]. 국내의 연구에서

는 중·장년층 실직자의 구직강도 결정요인에 대한 탐색적 연구에서 사회적 자원이 구직강도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며[34], 2005년부터 2010년까지의 청년층(15~29세) 취업자의 취업경로를 조사한 자료에서도 가족·친지 소개, 직장근무자 소개 등의 연고취업이 취업의 40% 이상(고졸이하 52.9%; 대졸이상 35.6%)으로 나타났대[35]. 이러한 연구결과들을 토대로 구직네트워크가 다양한 구직활동을 성공적으로 수행할 수 있다는 구직효능감을 향상시킬 것이고, 구직에 대한 긍정적인 태도를 유발할 수 있으며, 구직에 대한 지원이 취업에 대한 준비사항, 로드맵 등 구직자의 직업과 관련된 명확한 생각에 영향을 미침을 추론할 수 있다. 따라서 다음과 같은 가설을 설정하였다.

- 가설 6: 구직네트워크는 구직태도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 7: 구직네트워크는 구직효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 8: 구직네트워크는 구직명료성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

5. 구직제약성

구직제약성은 개인의 구직 노력을 제한하고 억제하는 상황 요인이다. 예를 들어, Allan[36]은 고령층의 직업탐색 경험에 관한 연구에서, 질병 때문에 구직자의 직업탐색이 지연되는 것을 발견하였다. Brooks and Buckner의 연구에서도 자녀양육과 부양책임, 주거지의 교통제약, 종교문제 등 많은 상황적 요인들이 개인의 구직 노력에 장애가 되는 것으로 나타났대[37]. 그러나 Wanberg 등(1999)의 연구에서는 구직 제약요인이 구직강도에 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 나타났대[20]. 한영석 등(2006)의 연구에서는 재취업제한요인이 구직강도에 부(-)의 영향을 미칠 것으로 가설을 설정하고 이를 분석하였지만 정(+)의 유의한 결과가 나타났대[34]. 이러한 연구결과들은 구직제약성이 구직의도에 직접적인 영향을 미치지 보다는 구직태도, 구직역량(구직효능감), 구직동기(구직명료성)와 같은 변수들을 매개하여 영향을 미침을 가정해 볼 수 있다.

구직활동 동안에 건강, 질병, 학력, 가족갈등 등과 같은 구직제약성은 구직태도에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 구직에 대한 제약이 강하면 강할수록 개인이 구직에 투자하는 시간과 비용, 또는 신체적 조건 등에서 많은 제약을 받을 수 있으므로, 선호하는 직업에 대한 생각이나 구직활동이 미흡하여 구직에 대한 명확한 생각을 갖기가 어려울 것이다. 즉 개인의 구직 노력을 제한하고 억제하는 상황 요인이 많은 구직자는 자신이 원하는 직무나 직업의 유형 등에 관한 명확한 아이디어를 갖기가 어렵다고 예측할 수 있다. 따라서 구직에 대한 제한요인은 다양한 구직활동을 성공적으로 수행할 수 있다는 구직효능감을 제한시킬 것이고, 구직에 대한 부정적인 태도를 유발할 수 있을 것이다. 이러한 맥락에서 다음과 같은 가설을 설정하였다.

- 가설 9: 구직제약성은 구직태도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 10: 구직제약성은 구직효능감에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 11: 구직제약성은 구직명료성에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

이와 같은 가설을 연구모형으로 제시하면 [그림 1]과 같다.

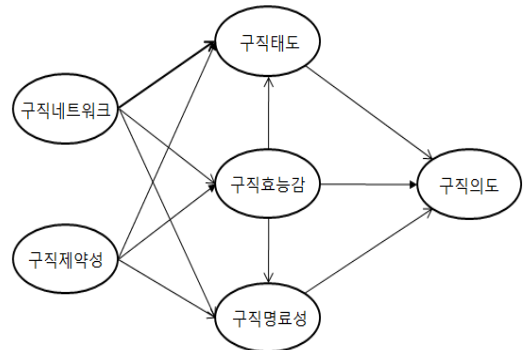


그림 1. 연구모형

표 1. 연구변수의 조작적 정의와 측정항목

연구변수	조작적 정의 및 설문항목	관련 연구
구직네트워크	구직을 하는데 있어 유용한 도움을 받을 수 있는 관계망을 가지고 있는 정도 1. 나는 원하는 직업을 가질 수 있도록 도와줄 수 있는 사람을 알고 있다. 2. 나는 직업을 구할 수 있도록 도와줄 수 있는 사람이 주위에 있다. 3. 나는 직장을 구하는데 도움을 줄 수 있는 사람을 알고 있다. 4. 나는 직장을 구하는데 도움을 줄 수 있는 사람이 전혀 없다.	[12][20][23][38]
구직제약성	개인의 구직활동에 제약을 줄 수 있는 환경적 요소들 1. 나는 신체적인 문제로 구직활동에 어려움이 있다. 2. 나는 학교, 종교 때문에 구직활동에 어려움이 있다. 3. 나는 구직활동 비용이 부족해서 어려움이 있다. 4. 나는 가족의 불화 때문에 구직활동에 어려움이 있다. 5. 나는 취업에 대하여 이야기할 친구나 가족이 없어서 구직활동에 어려움이 있다.	[20][23][34]
구직태도	구직에 대해 일관성있게 호의적 또는 비호의적으로 반응하고자 하는 학습된 경향 1. 내가 직장을 구하는 것은 현명한 일이다. 2. 내가 직장을 구하는 것은 좋은 일이다. 3. 내가 직장을 구하는 것은 흥미로운 일이다. 4. 내가 직장을 구하는 것은 멋진 일이다.	[14][40]
구직효능감	다양한 구직활동을 성공적으로 수행하리라는 자기 능력에 대한 개인의 믿음 또는 자신감 1. 나는 취업 정보를 찾는 방법을 잘 알고 있다. 2. 나는 내가 지원하는 직업의 종류를 잘 알고 있다. 3. 나는 취업지원서 작성하는 방법을 잘 알고 있다. 4. 나는 취업에 도움이 되는 기술이나 자격을 갖추고 있다. 5. 나는 구인자에게 내가 적합한 사람임을 설득시킬 자신이 있다. 6. 나는 이력서를 제출하고 인터뷰하는 방법을 잘 안다. 7. 나는 직장을 찾는 데 있어서 다른 사람들만큼 할 수 있다.	[12][16][20][41]
구직명료성	원하는 직무, 직업 등에 대해 명확한 생각을 가지고 있는 정도 1. 나는 내가 구하고자 하는 직업에 대하여 정확히 알고 있다. 2. 나는 내가 진정으로 원하는 직업이 무엇인지 알고 있다. 3. 나는 내가 원하는 직업을 얻기 위하여 구체적인 계획을 세워놓았다. 4. 나는 내가 원하는 직업을 얻기 위해서 어디서 정보를 얻어야 하는지 알고 있다.	[16][17][23]
구직의도	구체적인 구직행위에 대한 기대 및 신념 1. 나는 앞으로 3개월 내에 직장을 구하기 위해 많은 노력을 기울일 것이다. 2. 나는 앞으로 3개월 내에 직장을 구할 수 있다고 기대한다.	[14][40]

III. 연구설계

1. 연구변수의 조작적 정의

본 연구모형의 변수들에 대한 조작적 정의는 선행연구를 중심으로 대학졸업예정자의 구직상황을 고려하여 정의하였다. 본 연구모형을 검증하기 위하여 변수들에 대한 설문 문항을 개발하였는데 각 문항은 대부분 기존 연구에서 사용되었던 항목들을 기반으로 하여 대학생에 적합하도록 변형하였다. 구직의도는 계획된 행위이론에 따라 구직행동을 예측하기 위한 요인으로 의도에 대한 표준화된 질문유형은 없지만, 일반적으로 기간을 제한하여 응답자의 판단을 명확하게 하고자 하였다. 선행연구에서는 구직의도에 대한 기간을 2개월 내로 명시하였는데[14], 본 설문조사에는 3개월 내로 기간을 설

정하였다. 1차로 작성된 설문지에 대해 대학교 4학년 50명을 대상으로 예비조사(pilot test)를 실시하였다. 이와 함께 고용 및 취업전문가를 대상으로 면접 조사를 실시하여 설문지 구성 및 측정 방법에 관한 다양한 의견을 수집하였다. 이러한 사전조사 과정을 거쳐 부적절한 문항이나 모호한 항목 등을 제거하거나 수정하여 최종 실증조사를 위한 설문지 구성되었다. 본 연구에서 사용된 모든 설문항목의 응답은 전혀 그렇지 않다(1)부터 매우 그렇다(5)에 이르는 리커트형 5점 척도 하에서 이루어졌다. [표 1]은 연구변수들의 조작적 정의와 설문 항목을 나타낸 것이다.

2. 설문조사 및 분석방법

설문조사는 2012년 10월 중 지방 소재 3개 국립대학

의 4학년 재학생 237명이 참여하여 이 중 231명의 응답이 최종 분석에 사용되었다. 전체 응답자들 중에서 남자는 122명(52.8%), 여자는 109명(47.2%)이었다. 응답자의 연령은 평균 23.6세로 20세에서 29세까지 분포되어 있으며, 표본의 94% 이상이 21세에서 26세에 속해 있었다. 인문 사회계열이 134명(58.0%), 이공계열이 97명(42%)으로 나타났다.

설문지를 통해서 동일한 응답자로부터 독립변수와 종속변수를 모두 측정하였기 때문에 동일방법편의(common method bias)가 존재할 수 있다. 이에 대한 동일방법편의의 검증을 위해 Harmon's one-factor test를 실시하였다[42]. 모든 측정변수들을 투입하여 탐색적 요인분석을 실시하여 하나의 요인으로 모든 측정변수들이 수렴하거나 하나의 요인이 매우 많은 양의 분산을 설명하는 경우에는 동일방법편의 문제가 있을 수 있다. 본 연구에 사용된 측정변수들에 대한 탐색적 요인분석을 실시한 결과 제일 많은 양의 분산을 설명하는 요인이 15.8%이며, 모든 요인이 설명하는 샘플의 분산은 75.2%로서 동일방법편의 문제는 없다고 할 수 있다.

본 연구에서 제시된 11개의 가설을 검증하기 위해 구조모형을 설정하고, 이에 대한 분석을 위해 확인적 요인분석 및 구조방정식모형(SEM: Structural Equational Modeling)을 사용하여 모형을 검증하였다. 구성개념의 신뢰도와 타당도 검증을 위해 Cronbach's α 값, 탐색적 요인분석, 확인적 요인분석을 실행하였다. 본 연구의 측정모형에 대한 검증은 AMOS 18.0 프로그램을 사용하여 실시하였다. 모형적합도는 적합도지수, χ^2 값, RMSEA, GFI, CFI, IFI를 통해 평가하였다. 잠재변인간의 직접효과는 유의수준 .05에서 통계적 유의성을 검증하였으며, 간접효과는 AMOS의 Bootstrapping 절차를 이용하여 분석한 다음, 유의수준 .05에서 통계적 유의성을 검증하였다.

VI. 연구결과

1. 타당도와 신뢰도 검증

구조모형의 검증에 앞서 연구에서 사용된 구성개념

의 신뢰성과 타당성을 검증하였다. 각 개념의 집중타당성을 검증하기 위해 확인적 요인분석을 사용하였다. 1차적으로 탐색적 요인분석을 통해 구성개념의 단일차원성을 검증하여 요인을 저해하는 구직효능감 2문항(1. 나는 취업 정보를 찾는 방법을 잘 알고 있다; 7. 나는 직장을 찾는데 있어서 다른 사람들만큼 할 수 있다)과 구직네트워크 1문항(4. 나는 직장을 구하는데 도움을 줄 수 있는 사람이 전혀 없다)을 제외하였다.

집중타당성 검증을 위한 확인적 요인분석의 결과는 [표 2]에 제시되어 있다. 확인적 요인분석 단계에서는 수집된 자료의 신뢰성과 타당성을 파악하는데, 여기서는 다변량 정규성을 가정하는 최대우도법(Maximum Likelihood: ML)을 사용하였다. 구성개념과 변수구성의 내적 일치도를 평가할 수 있는 Cronbach's α 값은 0.734에서 0.986에 이르러 내적 일치도에 큰 문제가 없는 것으로 나타났다.

본 연구의 측정모형에 대한 확인적 요인분석을 통하여 잠재변수에 있어서 측정변수들의 표준화 계수인 요인부하량(factor loading)을 확인한 결과 모든 잠재변수에 있어서 측정변수들의 표준화 계수인 요인부하량이 모두 0.5 이상의 부하량을 가지는 것으로 나타났다. 개념신뢰도(composite reliability)도 모든 구성개념에서 0.7 이상으로 나타나 임계치 조건을 충족하였다고 할 수 있다. A.V.E.(분산추출지수) 값 역시 모두 0.5 이상으로 조건 임계치 이상을 충족하였다. 개념신뢰도와 분산추출지수 값은 PLS 2.0 프로그램을 통해 자동적으로 산출되었다[43]. 이에 따라 잠재변수들간의 인과적 관계를 설정한 구조모형의 모수치를 추정하여 가설을 검증하였으며, 최적상태 여부를 확인하기 위해 적합도를 평가하였다.

확인적 요인분석 결과, $\chi^2 = 527.402$ (df=215, p=.000), GFI=0.840, TLI=0.885, IFI=0.904로 나타났다. 추정된 계수 값들이 0.9의 기준치보다 떨어지는 경우도 있지만, 수용할 만한 수준인 것으로 판단할 수 있다[39].

구성개념간의 상호상관 정도를 검토하고 판별타당성을 확인하기 위해 상관계수와 분산추출지수를 [표 3]에 정리하였다. 모든 개념간에 유의한 관계를 맺고 있는 것은 아니나, 구직의도와 모두 긍정적인 상관관계를 가

지고 있는 것으로 보인다. 구직제약성을 제외하고, 모든 개념이 구직의도와 유의한 상관관계를 나타냈다. 구체적으로 구직의도는 구직효능감($r=0.280, p<.01$), 구직명료성($r=0.279, p<.01$), 구직태도($r=0.247, p<.01$), 구직네트워크($r=0.199, p<.01$)와 유의한 상관관계를 드러냈다. 자기 자신과의 상관관계에는 A.V.E. 값이 제시되었다. 각 요인 사이의 상관관계 계수의 제곱값(r^2)이 A.V.E. 값보다 작게 나타났으므로 판별타당성이 확보되었다고 판단할 수 있다.

2. 구조모형의 검증

본 연구에서는 [그림 1]의 연구모형과 제시된 11개의

가설을 토대로 구조방정식모형을 설계하였다. 구직효능감, 구직명료성, 구직태도를 구직의도에 대한 직접적인 변인으로 투입하고, 구직효능감은 직접적인 변인일 뿐만 아니라, 구직명료성과 구직의도에 대한 간접변인으로 작용할 것으로 보았다. 구직태도 역시 구직네트워크와 구직제약성의 매개 변인의 역할을 할 것으로 기대하였다. 구조모형에서 설명력이 낮은 두 개의 경로(구직네트워크 → 구직의도, 구직제약성 → 구직의도)는 모형 구성에서 제거하였다.

인과적인 연구모형을 검증하기 위해 AMOS 18.0 프로그램을 사용하여 구조방정식모형을 실행하였다. 먼저, 최적 모형을 제시하기 위한 단계적 χ^2 검증을 실시

표 2. 측정변수의 집중타당도 분석

	경로	표준화계수	S.E.	C.R.	개념 신뢰도	A.V.E.
구직제약성	→ constraint1	.735	-	-	.917	.688
	→ constraint2	.756	.089	11.247		
	→ constraint3	.782	.093	11.654		
	→ constraint4	.893	.099	13.271		
	→ constraint5	.778	.102	11.599		
구직명료성	→ clarity1	.812	-	-	.928	.763
	→ clarity2	.861	.080	14.987		
	→ clarity3	.860	.073	14.960		
	→ clarity4	.782	.076	13.172		
구직효능감	→ efficacy2	.665	-	-	.887	.610
	→ efficacy3	.690	.130	8.990		
	→ efficacy4	.772	.133	9.831		
	→ efficacy5	.712	.131	9.225		
	→ efficacy6	.753	.128	9.650		
구직태도	→ attitude1	.855	-	-	.915	.729
	→ attitude2	.853	.059	15.482		
	→ attitude3	.716	.072	12.133		
	→ attitude4	.814	.063	14.337		
구직네트워크	→ network11	.832	-	-	.935	.827
	→ network2	.901	.064	16.361		
	→ network3	.857	.061	15.465		
구직의도	→ intention1	.749	-	-	.883	.790
	→ intention2	.775	.208	5.499		

표 3. 구성개념간 상관계수 및 분산추출지수

요인	구직 제약성	구직 명료성	구직 효능감	구직 태도	구직 네트워크	구직 의도	문항 평균	표준 편차
구직제약성	.688						1.881	.832
구직명료성	-.066	.763					3.277	.872
구직효능감	-.102	.573**	.610				3.158	.705
구직태도	-.462**	.146*	.095	.729			4.234	.702
구직네트워크	-.018	.597**	.562**	.062	.827		3.121	.927
구직의도	.068	.279**	.280**	.247**	.199**	.790	3.383	.959

** p < .01 * p < .05, A.V.E.값이 이탤릭체로 제시됨

하였다. 연구모형에 투입된 모든 변수의 경로를 연결한 수정모형1(구직네트워크 → 구직의도, 구직제약성 → 구직의도)과 연구모형의 단계적 χ^2 검증을 통해 지지된 모형을 구직명료성과 구직태도의 경로를 추가한 수정모형2(구직명료성 → 구직태도)와 단계적 χ^2 검증을 통해 비교하였다. 연구모형과 수정모형1을 비교한 결과 [표 4]와 같이 자유도 2에서 χ^2 변화량(1.531)이 유의하지 않은 것으로 나타나 경로계수가 적게 설정된 연구모형이 더 우수한 모형으로 지지되었다. 첫 번째 단계에서 우수한 모형으로 판명된 연구모형과 수정모형2를 비교한 결과 χ^2 변화량(0.768)이 자유도 1에서 유의하지 않은 것으로 나타나 연구모형이 지지되었다.

표 4. 구조모형들의 단계적 χ^2 검증 결과

모형	χ^2	$\Delta\chi^2$	d.f.	p
연구모형	528.093		218	.000
수정모형1	529.624		216	.000
수정모형2	528.861		217	.000
연구모형 -수정모형1		1.531	2	p>.05
연구모형 -수정모형2		0.768	1	p>.05

구조모형의 적합도를 추정한 결과, $\chi^2=528.093$ (d.f.=218, p=.000)로 일반적으로 p값이 0.05보다 커야 한다고 하나, 다른 기준인 $\chi^2/d.f.=2.422<3$ 이므로 허용가능하다고 판단된다. 다른 적합도 지수들을 보면, RMSEA=0.062, GFI=0.839, CFI=0.903, IFI=0.904로 나타나 모든 적합도 지수가 기준에 양호하게 부합한 것은 아니었지만, 수용가능한 수준인 것으로 보인다[39]. 연구모형의 경로에 대한 통계적 유의성을 검증한 결과는 [표 5]에 제시되었다.

구조모형의 경로분석 결과, 총 11개의 가설 중 4개의 가설은 기각되었으며, 7개의 가설은 채택되었다. 다만 가설10에서 구직제약성은 구직효능감에 부(-)의 직접효과를 예상했지만, 본 구조방정식 분석결과에서는 구직제약정도가 클수록 구직효능감이 유의하게 상승하는 효과를 보였다. 구직네트워크와 구직태도의 경로, 구직제약성과 구직명료성의 경로, 구직명료성과 구직의도의 경로 세 가지는 통계적으로 유의하지 않은 것으로

나타났다. 구직명료성을 포함하고 있는 두 경로가 유의하지 않은 결과를 보여주었는데, 구직명료성은 구직의도에 직접효과는 없지만 구직효능감과 구직의도의 관계에 있어 매개효과를 보일 수 있을 것으로 사료된다.

표 5. 구조모형의 분석 결과

가설	직접효과	표준화 회귀 계수	추정 오차	C.R.
1	구직태도 → 구직의도(+)	.249	.087	3.098***
2	구직효능감 → 구직태도(+)	.212	.094	2.254*
3	구직효능감 → 구직명료성(+)	.422	.094	4.866***
4	구직효능감 → 구직의도(+)	.229	.121	2.038*
5	구직명료성 → 구직의도 (+)	.160	.109	1.469
6	구직네트워크 → 구직태도(+)	-.094	.073	-1.045
7	구직네트워크 → 구직효능감(+)	.630	.061	8.349***
8	구직네트워크 → 구직명료성(+)	.377	.071	4.626***
9	구직제약성 → 구직태도(-)	-.570	.078	-7.417***
10	구직제약성 → 구직효능감(-)	.140	.064	2.214*
11	구직제약성 → 구직명료성(-)	-.111	.062	-1.946

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

구직제약성과 구직효능감은 구직태도에 의미 있는 영향을 보여 주고 있었다. 구직제약성이 구직에 대한 긍정적인 태도를 감소시킬 것이라는 가설9는 -0.570의 비교적 높은 부(-)의 효과를 나타냈다. 구직효능감은 구직태도에 유의한 정(+)의 효과(0.212)를 보여 주었다. 구직효능감의 상승은 구직에 대한 태도에 긍정적인 영향을 주는 것으로 보인다. 구직네트워크(0.630)와 구직제약성(0.140)은 구직효능감에 정(+)의 효과를 주는 것으로 나타났다. 특히, 구직네트워크는 예상대로 구직효능감에 높은 정(+)의 효과를 보여주었지만, 구직제약성은 기대했던 방향과 다르게 구직효능감에는 정(+)적인 효과를 보였다. 구직제약정도가 심할수록 구직효능감이 상승한 것은 구직제한조건이 많은 대학생들이 구직효능감을 통해 제약성을 보완시키고자 하는 노력에서

비롯될 수 있다고 추측해 볼 수 있다.

구직네트워크(0.377)와 구직효능감(0.422)은 구직명료성에 긍정적인 직접 효과를 나타냈다($p < .001$). 구직네트워크가 구직효능감과 구직강도에 정(+)적인 영향을 주는 것을 보여준 선행연구[34]와 같은 맥락의 결과로서 볼 수 있다. 구직제약성은 구직명료성에는 의미 있는 효과가 없었다.

구직태도와 구직효능감은 구직의도에 모두 유의한 효과를 보여 주었다. 이는 선행연구[14]의 결과와 일관된 것으로 구직활동에 대한 긍정적인 태도가 구직의도를 향상시킨다고 볼 수 있다. 구직의도에의 직접효과는 구직태도가 0.249($p < .001$)로 나타났다. 구직효능감의 구직의도에 주는 긍정적인 직접효과(0.229)는 선행연구로부터 예측 가능했듯이[17], 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이와 같은 직접효과의 분석을 통해 선행변수 모두가 구직의도에 영향을 주는 것은 아니지만, 모든 변수가 구직효능감에 긍정적인 효과를 보여줌을 확인할 수 있었다. 구직효능감을 통한 간접효과의 가능성을 지닌 변수들을 예상할 수 있었다.

다음으로 간접효과와 총효과는 AMOS의 Bootstrapping 절차를 이용하여 유의수준 .05에서 통계적 유의성을 검증하였다. 본 연구모형에서의 직접, 간접, 총효과를 분석한 결과는 [표 6]에 제시되었다. 구직네트워크와 구직제약성이 구직의도에 미치는 효과는 직접경로는 설계하지 않았지만, 매개변수를 통한 구직네트워크의 간접효과가 0.257($p < .05$)로 나타나 구직네트워크는 구직의도에 긍정적인 효과를 보여주었다. 구직제약성은 구직의도에의 -0.111의 간접효과를 보였지만 통계적으로 유의하지 않았다.

구직제약성이 구직태도에 미치는 효과의 경우, 0.03의 정(+)적인 간접효과를 통해 부(-)의 효과를 일부 감소시켰다. 구직제약성의 구직명료성에의 효과 역시 구직효능감을 통한 정(+)의 간접효과(0.059, $p < .05$)를 통해 부(-)의 직접효과를 상쇄시키는 효과를 가져 왔다. 구직네트워크는 0.377의 직접 효과에 0.266의 간접효과까지 더해져 구직명료성에 총 0.630의 높은 정(+)적 효과를 보였다. 구직태도와 구직효능감을 통한 간접효과를 통해 구직의도에 보다 긍정적인 영향을 줄 수 있음

을 시사하고 있다.

표 6. 잠재 요인들의 효과 분석 결과

경로	직접 효과	간접 효과	총효과
구직네트워크 → 구직태도	-.094	.134	.040
구직제약성 → 구직태도	-.570***	.030*	-.540**
구직효능감 → 구직태도	.212*	0	.212*
구직네트워크 → 구직효능감	.630***	0	.630***
구직제약성 → 구직효능감	.140*	0	.140*
구직네트워크 → 구직명료성	.377***	.266***	.643***
구직제약성 → 구직명료성	-.111	.059*	-.052
구직효능감 → 구직명료성	.422***	0	.422**
구직태도 → 구직의도	.249***	0	.249***
구직효능감 → 구직의도	.229*	.120	.349**
구직명료성 → 구직의도	.160	0	.160
구직네트워크 → 구직의도	0	.257*	.257*
구직제약성 → 구직의도	0	-.111	-.111

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

구직효능감이 구직의도에 미치는 총효과는 구직태도와 구직명료성을 통한 0.120의 간접효과가 더해져 0.349의 정(+)적인 효과를 보여 주었다. 구직네트워크는 구직태도, 구직효능감, 구직명료성을 통한 0.257($p < .05$)의 정(+)적인 간접효과를 나타내어 간접효과의 중요한 역할을 보여주는 결과라고 할 수 있겠다. 간접효과분석의 결과를 통해 구직제약성은 구직효능감을 매개로 하여 구직태도, 구직명료성에 부(-)적 효과를 상쇄시킬 수 있음을 확인할 수 있었다.

VI. 결론 및 시사점

본 연구는 대학졸업예정자들을 대상으로 하여 생애 첫 취업을 위한 구직의도에 영향을 미치는 선행변수를 밝히고, 변수들간의 구조적인 관계를 분석하는데 그 목적이 있다. 구조방정식을 이용한 분석결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 구직태도와 구직효능감이 구직의도에 유의한 정(+)의 효과를 보여 주어 가설1과 가설4가 채택되었다. 구직명료성이 구직의도에 긍정적인 효과를 줄 것이라는 가설5는 기각되었다. 그러나 간접효과의 결과에서 볼 수 있듯이 구직효능감이 구직명료성의 구직의도에의 총

효과를 상승시키는 매개변수의 역할을 하고 있었다.

둘째, 구직명료성에 영향을 주는 요인과 관련된 세 개의 가설 중 구직효능감과 구직네트워크가 통계적으로 유의하여 가설3과 가설8이 채택되었다. 대학생들에게 구직효능감과 구직명료성의 향상에 있어서의 사회자본의 중요한 역할을 확인할 수 있었다.

셋째, 구직네트워크와 구직태도의 관계를 확인하는 가설6은 기각되었다. 반면, 구직계약성의 구직태도에의 부(-)적 효과(가설9)와 구직효능감의 구직태도에의 정(+)적 효과(가설2)는 지지되었다. 이는 바람직한 구직태도의 함양을 위해 구직효능감을 향상시키는 일이 중요함을 의미하는 결과이다.

넷째, 구직네트워크는 구직효능감에 정(+)의 효과를 보여 주고 있어 가설7은 채택되었으나, 구직계약성은 구직효능감에 유의한 정(+)의 효과를 나타내어 가설10은 기각되었다. 상대적으로 대학생들에게 취약할 것이라고 예상할 수 있는 구직네트워크가 구직효능감에 주는 효과가 상당히 높은 것으로 나타났다. 대학생들에게 구직활동에 도움을 줄 수 있는 관계망을 확충해주는 일이 필요할 것이다. 구직계약성의 경우, 구직활동에 제약을 주는 환경적 요소들이 구직역량 향상에 항상 장애요인이 되는 것은 아님을 보여준 결과이다. 즉, 구직제한요인들의 등장이 이를 극복하고자 하는 노력에서 구직역량을 키우는 노력으로 전환될 수 있다는 것이다.

본 모형에서 구직네트워크와 구직의도의 경로는 최적모형에서 제외되었는데, 다른 측면에서 보면, 사회자본의 양이 구직활동 의도를 향상시킬 수 있는 반면, 대학졸업예정자들에게 풍부한 사회자본이 오히려 구직의도를 감소시키고, 사회자본이 부족한 대학생이 더 큰 구직의도를 가질 수 있다고 유추해 볼 수 있겠다. 나아가서 구직네트워크는 구직의도 보다는 취업여부에 더 큰 영향을 줄 수 있다. 선행연구에서 비공식적인 인간관계망에 입각한 구직이 재취업에 효과적인 것으로 검증되었으며[44], 또 다른 연구에서는 주변에서 정보를 주는 사회적 지원이 클수록 취업성공이 더 빠름을 보여 주었다[45]. 본 연구에서는 지방대학생이라는 조건에서 오는 특수성이 더 클 수 있다고 조심스럽게 추측해 볼 수 있다. 개인적인 구직 역량이나 취업준비노력과는 별

개로 출신대학의 차이를 생각해 볼 필요가 있다. 교육에 투자하는 이유는 직무역량을 향상시킴으로서 좋은 일자리를 얻고 업무를 위해 필요한 기술과 전문성을 쌓기 위함이라고 볼 수 있는데[46], 한국사회에서의 대학서열화와 임금격차에서 볼 수 있듯이[47][48], 본 연구의 대상인 남부 지역에 위치한 3개의 지방 대학은 수도권에서와 같이 인근 산업이 발달하고 다양한 일자리가 존재하는 지역이 아니기에 졸업예정자들에게 구직의 기회가 부족할 수도 있을 것이다. 교육을 통해 향상시킬 수 있는 구직역량 요인들에 비해 다양한 취업의 기회는 쉽게 얻을 수 있는 것이 아니기 때문이다.

선행변수 모두가 구직의도에 유의한 영향을 주는 것은 아니었지만, 모든 변수들의 구직효능감에의 긍정적인 효과와 구직효능감의 구직의도에의 높은 직접효과를 통해 구직효능감 역할의 중요성을 확인할 수 있었다. 대학졸업예정자들의 구직효능감 향상이 활발한 구직활동을 가져올 수 있을 것이다. 즉, 대학생들의 구직역량이 높을수록 원하는 직업과 직무에 대한 이해가 높으며, 구직의도 역시 향상될 것이다.

구조방정식모형의 분석을 통하여 구직의도의 선행요인으로써 구직네트워크, 구직태도, 구직효능감의 중요성을 확인할 수 있었다. 이러한 결과는 대학 재학생 또는 졸업예정자들의 취업지도에 활용할 수 있을 것으로 기대된다. 현재까지 우리나라 교육이 진로·직업이 아닌 입시중심으로 되어 있어 학생들은 자신이 어떤 일에 흥미가 있는지, 능력을 갖추고 있는지 정확하게 인지하지 못하는 경우가 많다. 대학생활을 통해 학업과 스펙을 쌓는 것도 중요하고 또래집단과 상호작용하는 것도 중요하지만 취업·진로를 상의할 수 있는 멘토, 또는 전문가, 취업을 지원해주는 기관과의 소셜 네트워크도 매우 필요함을 시사하고 있다. 학생들이 '왜 나는 일을 해야 하는가, 무슨 일을 하고 싶은가, 어떻게 해야 행복할 것인가'에 대한 해답을 찾기 위한 행동에의 동기부여를 위해서는 주위 사람들의 지지와 보다 다양하고 정확한 정보를 제공할 전문적인 조력자가 중요하다. 앞서 서론에서 밝힌바와 같이 정부 및 지방자치단체에서 청년층을 대상으로 한 많은 프로그램들에 막대한 예산을 쏟아부어 시행하고 있으나 학생들이 찾지 않으면 아무

런 소용이 없게 되는 것이다. 이 연구를 통해 대학에서는 학생들의 생애 첫 취업을 위한 취업 및 진로지도와 관련한 진로대책과 교과목 설정에 있어 실무적 시사점을 제공할 수 있을 것이다. 즉, 학생 개인적 차원에서 구직역량을 향상시키고, 긍정적인 구직태도의 함양 및 구직관련 사회관계망 확보가 요구된다.

본 연구에서는 고정된 요인들보다는 교육을 통해 향상 가능한 요인들에 초점을 맞추어 구직의도의 영향요인을 살펴보고자 하였다. 따라서 대학에서 취업을 준비하는 학생들을 대상으로 구직 역량 강화 교육프로그램에 있어 실무적인 방향을 제시할 수 있을 것이다. 또한 원하는 직업과 일에 대해 구체화시키는 구직명료성의 효과는 기각되었지만, 구직네트워크와 구직효능감에 의한 매개효과로서 구직의도를 향상시키는데 기여할 것으로 본다.

본 연구가 제공하는 결과와 시사점에도 불구하고 몇 가지 한계점을 갖고 있는데, 첫째로 지방국립대학 졸업예정자만을 대상으로 하였기 때문에 연구결과의 일반화에 제한점을 가질 수가 있다. 후속 연구에서는 대상자들을 확대하여 대학졸업예정자들의 구직의도 선행요인의 영향력을 파악하는 일이 필요할 것이다. 둘째, 구직의도를 설명하기 위하여 구직효능감, 구직명료성, 구직태도, 구직네트워크, 구직제약성을 이용하였다. 실제 구직의도 및 행동을 예측하기 위해서는 구직동기, 환경요인 등 생애 첫 취업을 준비하는 대학졸업예정자들의 특성을 반영한 추가적인 변수들을 포함시킬 필요가 있다. 즉, 재취업을 준비하는 구직자들과는 다른 특성들을 반영한 연구가 요구된다.

참 고 문 헌

[1] 손민중, 류지성, 박준, 이찬영, 문외술, *청년실업의 경제적 파장과 근본 대책 - 교육시스템 혁신을 중심으로*, 서울: 삼성경제연구소, 2010,
 [2] 고재성, 이진남, 김성남, 변정현, “청년층 구직역량 개념 정의 및 가중치 분석”, *직업교육연구*, 제29권, 제2호, pp.17-42, 2010.

[3] 김성남, *대학생의 고용가능성 진단도구 개발*, 서울대학교 박사학위논문, 2009.
 [4] 김성남, “대학생이 인식하는 구직역량 요구 수준과 학업 및 기대고용수준의 관계 분석”, *HRD연구*, 제14권, 제2호, pp.139-162, 2012.
 [5] 박가열, 천영민, 조지혜, *대졸 청년층 취업가능성 지수개발 기초연구*, 서울: 한국고용정보원, 2008.
 [6] 박동열, “대학생의 직업기초능력 유형 진단 도구 개발과 타당화 연구”, *농업교육과 인적자원개발*, 제38권, 제2호, pp.225-245, 2006.
 [7] 이지영, 장재윤, 김명연, “대학 4학년생들의 진로미결정, 직업탐색행동 및 구직 성과 간의 관계”, *한국심리학회지*, 제11권, 제1호, pp.1-23, 2005.
 [8] 이형석, 박완성, “대졸 취업과 관련된 구직활동 요인에 관한 연구”, *진로교육연구*, 제21권, 제3호, pp.105-117, 2008..
 [9] 진미석, 이수영, 채창균, 유한구, 박천수, 이성, 최동선, 옥준필, *대학생 직업기초능력 선정 및 문항 개발연구*, 서울: 교육인적자원부, 2007.
 [10] M. Fishbein and I. Ajzen, *Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research*, MA: Addison-Wesley, 1975.
 [11] I. Ajzen, *From Intentions to Actions: A Theory of Planned Behavior, In Action Control: From Cognition to Behavior*, J. Kuhl and J. Beckmann (eds.), pp.11-39, NY: Springer-Verlag, 1985.
 [12] C. R. Wanberg, J. D. Watt, and D. Rumsey, “Individuals without Jobs: An Empirical Study of Job-seeking Behavior and Reemployment,” *Journal of Applied Psychology*, Vol.81, No.1, pp.76-87, 1996.
 [13] M. Van Ryn and A .D. Vinokur, “How Did it Work? An Examination of the Mechanism Through Which an Intervention for the Unemployed Promoted Job Search Behavior,” *American Journal of Community Psychology*,

- Vol.20, No.5, pp.577-597, 1992.
- [14] E. A. J. Van Hooft and D. M. Jong, "Predicting Job Seeking for Temporary Employment Using the Theory of Planned Behaviour: The Moderating Role of Individualism and Collectivism," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.82, No.2, pp.295-316, 2009.
- [15] A. Bandura, "Self-efficacy Mechanisms in Human Agency," *American Psychologist*, Vol.37, No.2, pp.122-147, 1982.
- [16] 김균, "구직 강도의 선행요인과 구직 명료성의 관계에 관한 연구: 고용지원센터 이용 구직자를 대상으로", *노동정책연구*, 제9권, 제3호, pp.113-141, 2009.
- [17] S. Cote, A. M. Saks, and J. Zikic, "Trait Affect and Job Search Outcomes," *Journal of Vocational Behavior*, Vol.68, No.2, pp.233-252, 2006.
- [18] R. Kanfer and C. L. Hulin, "Individual Differences in Successful Job Searches Following Layoff," *Personnel Psychology*, Vol.38, No.4, pp.835-847, 1985.
- [19] J. Rife and K. Kilty, "Job Search Discouragement and the Older Worker: Implications for Social Work Practice," *Journal of Applied Social Sciences*, Vol.14, No.1, pp.71-94, 1990.
- [20] C. R. Wanberg, R. Kanfer, and M. Rotundo, "Unemployed Individuals: Motives, Job-search Competencies, and Job-search Constraints as Predictors of Job-seeking and Reemployment," *Journal of Applied Psychology*, Vol.84, No.6, pp.897-910, 1999.
- [21] D. Eden and A. Aviram, "Self-efficacy Training to Speed Reemployment: Helping People to Help Themselves," *Journal of Applied Psychology*, Vol.78, No.3, pp.352-360, 1993.
- [22] R. A. Ellis and M. S. Taylor, "Role of Self-esteem within the Job Search Process," *Journal of Applied Psychology*, Vol.68, No.4, pp.632-640, 1983.
- [23] C. R. Wanberg, L. M. Hough, and Song, A. "Predictive Validity of a Multidisciplinary Model of Reemployment Success," *Journal of Applied Psychology*, Vol.87, No.6, pp.1100-1120, 2002.
- [24] E. A. Locke, "Toward a Theory of Task Motivation and Incentives," *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol.3, No.2, pp.157-189, 1968.
- [25] P. Bourdieu, *The Forms of Capital*, In G. Richardson(Ed.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology or Education*, New York: Greenwood, 1986.
- [26] J. S. Coleman, *Foundations of Social Theory*, Cambridge: Harvard University Press, 1990.
- [27] R. C. Kessler, R. H. Price, and C. B. Wortman, "Social Factors in Psychopathology: Stress, Social Support, and Coping Processes," *Annual Review of Psychology*, Vol.36, No.1, pp.531-572, 1985.
- [28] C. C. Lowstuter and D. P. Robertson, *Network Your Way to Your Next Job: Fast*, New York: McGraw-Hill, 1995.
- [29] C. R. Wanberg, R. Kanfer, and J. T. Banas, "Predictors and Outcomes of Networking Behavior among Unemployed Job-Seekers," *Journal of Applied Psychology*, Vol.85, No.4, pp.491-503, 2000.
- [30] B. Mallinckrodt and B. R. Fretz, "Social Support and the Impact of Job Loss on Older Professionals," *Journal of Counseling Psychology*, Vol.35, No.3, pp.281-286, 1989.
- [31] A. Vinokur and R. D. Caplan, "Attitudes and Social Support: Determinants of Job-seeking Behavior and Well-being among the

- Unemployed,” *Journal of Applied Social Psychology*, Vol.17, No.12, pp.1007-1024, 1987.
- [32] C. K. Stevens, D. C. Timauer, and D. B. Turban, “A Qualitative Study of Job Seekers’ Decision Process,” Paper presented at the meeting of the Academy of Management, Boston, MA, 1997.
- [33] P. G. Swaroff, L. A. Barclay, and A. R. Bass, “Recruiting Sources: Another Look,” *Journal of Applied Psychology*, Vol.70, No.4, pp.720-728, 1985.
- [34] 한영석, 탁진국, 유태용, 한태영, 안상수, 신강현, 박혜정, “중·장년층 실직자의 구직강도 결정요인에 대한 탐색적 연구”, *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 제19권, 제2호, pp.171-191, 2006.
- [35] www.kosat.go.kr
- [36] P. Allan, “Looking for work after forty: Job search experiences of older unemployed managers and professionals,” *Journal of Employment Counseling*, Vol.27, No.3, pp.113-121, 1990.
- [37] M. G. Brooks and J. C. Buckner, “Work and Welfare: Job Histories, Barriers to Employment, and Predictors of Work among Low-income Single Mothers,” *American Journal of Orthopsychiatr*, Vol.66, No.1, pp.526-537, 1996.
- [38] R. Kanfer and C. R. Wanberg, “Job Search and Employment: A Personality-Motivational Analysis and Meta-analytic Review,” *Journal of Applied Psychology*, Vol.86, No.5, pp.837-855, 2001.
- [39] M. W. Browne and R. Cudeck, “Alternative Ways of Assessing Model Fit,” In Bollen, K. A. and Long, J.S.(Ed.), *Testing Structural Equation Model*, Sage, Newbury Park, California, 1993.
- [40] G. Van Hove, E.A.J. Van Hooft, and F. Lievens, “Networking as a Job Search Behaviour: A Social Network Perspective,” *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.82, No.3, pp.661-682, 2009.
- [41] A. M. Saks and B. E. Ashforth, “Effects of Individual Differences and Job Search Behaviors in the Employment Status of Recent University Graduated,” *Journal of Vocational Behavior*, Vol.54, No.2, pp.335-349, 1999.
- [42] P. M. Podsakoff and D. W. Organ, “Self-Reports in Organizational Research: Problems and Prospects,” *Journal of Management*, Vol.12, No.4, pp.531-544, 1986.
- [43] C. M. Ringle, S. Wende, and S. Will, *SmartPLS 2.0(M3) Beta*, Hamburg, <http://www.smartpls.de>, 2005.
- [44] E. B. Alison and D. L. Christina, “Job Search Activities: An Examination of Changes over Time,” *Personnel Psychology*, Vol.47, No.4, pp.739-766, 1994.
- [45] M. F. Sprengers and H. D. Flap, “Social Resources, Situational Constraints, and Re-Employment,” *The Netherlands Journal of Sociology*, Vol.23, pp.98-116, 1988.
- [46] 박민아, “여성의 리더십역량이 직무 및 조직생활 만족, 경력 경로 개발의지에 미치는 영향, 중소기업 취업자의 직장선택과 이동 그리고 임금수준 분석”, *한국콘텐츠학회논문지*, 제11권, 제8호, pp.289-299, 2011.
- [47] 박재민, “중소기업 취업자의 직장선택과 이동 그리고 임금수준 분석”, *한국콘텐츠학회논문지*, 제10권, 제9호, pp.387-398, 2010
- [48] 오호용, 김승용, *대학서열화와 기업*, 서울: 한국직업능력개발원, 2006,

저 자 소 개

유 일(II Ryu)

정회원



- 1996년 8월 : 전남대학교 경영학 박사
- 1998년 3월 ~ 현재 : 순천대학교 경영학과 교수

<관심분야> : e-비즈니스, 정보화정책, 고용정책

김 소 라(Sora Kim)

정회원



- 2004년 12월 : 미국 오하이오 주립대학(소비자학 박사)
- 2009년 3월 ~ 현재 : 순천대학교 사회복지학부 교수

<관심분야> : 광고규제, 정보화정책, 소비자안전