



# 구직자의 사회적 지지와 자기효능감이 구직효능감에 미치는 영향

조정현 · 박종운<sup>†</sup> · 원효헌  
(부경대학교)

## The Effect of Self-efficacy and Social support on Job-seeking efficacy of Job Seekers

Jung-Hyun CHO · Jong-Un PARK<sup>†</sup> · Hyo-Heon WON  
(Pukyong National University)

### Abstract

The purpose of this study is to analyze the effect of self-efficacy and social support on job-seeking efficacy of job seekers. Through this study, I seek ways to improve the job-seeking efficacy and to provide basic data of effective employment education by applying necessary job training factors. The problem of this study is as follows. First, Is there a difference in job-seeking efficacy depending on the individual characteristics of job seekers? Second, What are the effects of job seekers' self-efficacy on job-seeking efficacy? Third, What are the effects of job seeker's social support on job-seeking efficacy? Fourth, What are the effects of job seekers' self-efficacy and social support on job-seeking efficacy?

The subjects of this study were job seekers from five universities, one female labor development center, and one job seeker center for middle-aged people in Busan. Data were analyzed by using SPSS 23 statistical program frequency analysis, correlation analysis, reliability analysis, t-test, ANOVA, multiple regression analysis. The result of this study is job seekers' self-efficacy and social support on job-seeking efficacy, the self-efficacy(sub-factors: academic efficacy, self-regulation efficacy) and social support(sub-factors: evaluation support). Therefore, when developing a career education program for job seekers, they should be structured into programs that can improve academic efficacy, self-regulatory efficacy, and provide evaluative support. In particular, in order to improve the academic efficacy that has the greatest effect on the job-seeking efficacy, it is necessary to analyze the characteristics of the learners and to plan the employment education program considering their education needs.

**Key words :** Self-efficacy, Social support, Job-seeking efficacy, Job seekers

## I. 서론

### 1. 연구의 필요성 및 목적

사회적으로 이슈가 되고 있는 실업인구에 대한 통계청 자료에 따르면 2017년 4월 기준 공식 실

업률이 4.2%로, 지난 2017년 2월의 실업률 5%에 비해 조금 낮아졌으나 여전히 심각한 상태이다. 실업자 수는 117만 4,000명가량으로(2011년 5월 기준) 관련 통계가 작성되기 시작한 이후 최대 수준이다. 취업을 준비 중인 다양한 구직자들이

<sup>†</sup> Corresponding author : ※개인정보 표시제한 1qpoqp1@naver.com

※ 이 논문은 2018년 조정현의 석사학위 논문을 수정·보완한 것임.

여러 가지 이유로 취업에 대하여 걱정과 불안을 느끼고 있으며, 이에 따라 (재)취업준비생들 및 취업 관련 교육 또한 꾸준히 증가하고 있다. 이들의 궁극적인 목표는 취업으로, 성공적인 취업을 위해 필수적인 요인에는 구직 효능감이 가장 중요하다. 특히 내면적으로 구직활동을 성공으로 수행할 수 있다는 스스로에 대한 확신(Wanberg et al., 1996), 다양한 구직행동을 성공적으로 수행할 수 있다는 자신의 능력에 대한 믿음(Bandura, 1986)과 같은 구직효능감이 중요하다. 구직자의 구직효능감이 높을수록 구직활동에 적극적이며(Nesdale & Pinter, 2000), 이러한 구직효능감은 재취업 기대와 노력에 영향을 미치고 이후 실제 재취업 가능성에도 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구직효능감이 높은 사람은 자신이 구직활동을 성공적으로 할 능력이 있다고 믿기 때문에 실직상황에서도 인내심을 가지고 도전과 노력을 기울인다. 또한 이전보다 더 적합한 직무를 선택하기 때문에 높은 직무만족도를 보일 가능성이 있다(Gang, 2012). 즉, 구직효능감이 높으면 구직활동에 적극적으로 참여하고 구직 중에 어려운 일이 생기더라도 포기하지 않고 끝까지 나아갈 수 있다.

자기효능감은 학습자의 수행과제를 위해 필요한 학습 자원의 조직화, 미래를 예측할 수 있는 판단 능력과 효율적인 실행력에 대해 자기 자신에게 갖는 믿음(Bandura, 1986)이다. 이러한 자기효능감은 직업선택에 관한 의사결정이나 구직활동 등에 상당한 영향력을 미치는 것으로 알려졌다(Kim, 2007). 사회적 지지는 개인이 다양한 대인관계로부터 받을 수 있는 모든 긍정적 도움을 말하며, Seo(2011)는 대학 졸업예정자를 대상으로 한 연구에서 사회적 지지가 구직효능감에 영향을 미친다고 하였다. 청년구직자를 대상으로 한 자기효능감, 사회적지지, 구직효능감에 대한 선행연구는 많았지만 다양한 연령층의 구직자를 대상으로 한 연구는 부족하다.

따라서 본 연구는 다양한 연령의 구직자의 자

기효능감과 사회적 지지가 구직효능감에 미치는 영향이 어떠한지 알아보는 것이 필요하다. 이를 통해, 취업에 중요한 요인인 구직효능감을 향상시키기 위한 방안을 모색하여, 향후 취업교육프로그램을 개발할 때 구직자들에게 필요한 요인을 교육내용에 적용하여 효과적인 취업교육의 기초 자료를 제공하는 것을 목적으로 한다.

## 2. 연구 문제

첫째, 구직자의 개인 특성에 따라 구직효능감에 차이가 있는가?

둘째, 구직자의 자기효능감이 구직효능감에 미치는 영향은 어떠한가?

셋째, 구직자의 사회적 지지가 구직효능감에 미치는 영향은 어떠한가?

넷째, 구직자의 자기효능감과 사회적 지지가 구직효능감에 미치는 영향은 어떠한가?

## II. 이론적 배경

### 1. 자기효능감

#### 가. 자기효능감의 개념

Bandura(1982)는 자기효능감이란 성공적으로 주어진 과제 및 행동을 실현할 수 있는 개인의 능력에 대한 신념으로, 행동의 선택과 수행 간에 직접적인 관련이 있어 행동의 변화를 예측하는데 유용하다고 하였다. 즉, 자신의 능력에 대한 믿음 뿐만 아니라, 구체적이고 실질적인 기술을 포함하는 개념(Lee, 2017)이며, 주어진 상황에서 얼마나 유능할 것인가에 대한 개인의 판단인 동시에 특정 행동을 수행할 수 있는가에 대한 개인의 신념 및 기대감을 말한다(Lee, 2017).

자기효능감이 높은 사람은 문제 상황을 두려워하거나 회피하지 않고, 적극적이며 인내심 있게 대처할 것이며, 자기효능감이 낮은 사람은 자신에 대한 부정적인 평가로 인하여, 극복할 수 있는 문제도 회피하려고 하고 조금 만 더 노력하면

성공할 수 있는 일도 쉽게 포기함으로써, 능력 신장의 기회를 놓치게 된다고 하였다(Bandura, 1982).

#### 나. 자기효능감의 구성요인

자기효능감은 보다 구체적인 상황에서 지각하는 능력으로 자기조절 효능감, 학업적 효능감, 매체 효능감 등으로 분류될 수 있다(Choi, 2010). 학업적 효능감과 자기조절 효능감을 살펴보면 다음과 같다.

Bandura(1986)는 학업적 효능감을 학업 상황에서 학습자가 과제 수행을 위해 관련 행위의 조직과 실행해 나가는 것에 대한 자신의 능력에 대한 판단이라고 정의하였다(Bandura, 1986).

자기조절 효능감이란 개인이 어떤 과제를 달성하기 위해 자아관찰, 자아판단, 자아반응과 같은 자기조절을 탁월하게 수행할 수 있는지에 대한 효능기대라 할 수 있으며, 개인이 어떤 과제를 달성하기 위해 자기 관찰인 인지과정과 자기 판단, 자기 반응인 동기과정을 잘 활용할 수 있는가에 대한 효능기대이다(Bandura, 1986).

본 연구에서는 Bandura의 자기효능감 정의를 바탕으로 자기효능감의 하위요인을 학업적 효능감과 자기조절 효능감으로 구성하고자 한다.

## 2. 사회적 지지

#### 가. 사회적 지지의 개념

사회적 지지는 타인으로부터 제공되는 각종 자원을 말하며 부모나 친구 등 주위로부터의 지지는 긍정적인 자아개념을 형성하고 향후 자신의 진로 결정에도 큰 영향력을 미치는 것으로 보고되고 있다(Park & Lee, 2008). 또한 사회적 지지는 사람들의 스트레스를 감소시키며 우울이나 불안 증상을 완화시킴으로써 적응을 돕는 중요한 사회적, 심리적 요인이라고 하였다(Kang, 2012).

#### 나. 사회적 지지의 구성요인

사회적 지지의 구성요인은 크게 지지의 제공자인 '지지원(支持源)'과 제공되는 '사회적 지지의 유

형'으로 나눌 수 있다. 지지원이란 한 개인이 가진 대인관계로부터 얻을 수 있는 모든 긍정적인 자원을 말한다(Kwon et al., 2012).

Park(1985)은 여러 학자의 연구를 분석하여 사회 지지 형태를 크게 네 가지 범주로 구분하였다. 첫째는 존경, 애정, 신뢰, 관심, 경험의 행위를 포함한 정서적 지지, 둘째는 직업의 기회를 알려주거나 직업을 구하는 방법을 가르쳐 주는 것 등과 같은 개인이 문제에 대처하는 과정에서 이용할 수 있는 정보를 제공하는 정보적 지지, 셋째는 일을 대신해 주거나 돈, 물건을 제공하는 등 필요시 직접적으로 돕는 행위를 포함한 물질적 지지이다. 넷째는 자신의 행위를 인정해 주거나 부정하는 등 자기평가와 관련된 정보를 전달하는 평가적 지지이다.

본 연구에서는 Park(1985)의 사회적 지지 개념을 바탕으로 구직자들의 내적, 감정적인 요인인 정서적 지지, 평가적 지지로 구성하였다.

## 3. 구직효능감

#### 가. 구직효능감의 개념

구직효능감이란 다양한 구직행동을 성공적으로 수행할 수 있을 것이라는 개인의 능력에 대한 믿음을 의미한다(Wanberg & Kammeyer-Mueller, 2000). 이러한 구직효능감은 많은 연구에서 취업 성과를 높이는데 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 구직효능감이 높은 구직자는 취업 면접이 실제 구직으로 연결되는 경우가 많았다(Seo, 2011). 이는 구직효능감이 높은 사람은 적극적인 직업탐색 활동을 하고, 불안의 수준이 낮으며 높은 성취 욕구를 보이며 그로인해 취업 가능성도 높아지기 때문이다(Saks & Ashforth, 2000).

#### 나. 구직효능감의 구성요인

구직효능감에 구성요인으로 구직목표, 구직 동기, 구직강도, 구직기술을 말할 수 있다.

구직목표는 원하는 직무, 직업 등에 대하여 얼마나 명확한 생각을 가지고 있는지에 관한 것이

고(Kim, 2009), 구직동기는 자신의 부정적인 감정을 다스리고 미취업 상태에 있는 개인이 직장 또는 직업을 찾기 위해 구체적 계획을 세워 실행하는 힘(Park, 2001)이다. 구직강도는 구직자가 일정한 기간 동안 다양한 구직자원을 이용하여 실제로 이행하는 구직활동의 정도를 의미하며, 이력서를 준비하거나 구직기관에 문의하는 등의 구직행동 말하며(Kanfer et al., 2001), 구직기술은 직업생활을 해나감에 있어 주어진 직무를 성공적으로 수행하는데 요구되는 기초적 능력으로서의 직업능력과 효과적인 구직을 위한 구직방법 및 구직활동에 대한 지식과 수행능력을 포괄하는 개인의 구직역량을 의미한다(Latham, 1984).

본 연구에서는 이러한 구직효능감의 하위요인 중 구직자의 심리적, 감정적인 요인으로 분류할 수 있는, 구직목표와 구직동기에 초점을 맞추어 연구를 진행하였다.

### Ⅲ. 연구 방법

#### 1. 연구 대상

부산광역시에 소재한 대학교 5곳, 여성인력개발센터 1곳, 중장년일자리희망센터 1곳에서 취업교육을 수강하며 구직활동을 하고 있는 남녀 구직자 총 300명을 대상으로 하였다. 설문은 2017년 10월 16일부터 10월 30일까지 설문지를 배부하여 251부를 회수하였고, 이 중 답변이 중복되고 불성실하게 응답한 설문지 27부를 제외한 최종 224부의 설문지를 분석하였다.

#### 2. 측정 도구

##### 가. 자기효능감 척도

자기효능감 측정도구는 Bandura의 자기효능감 이론의 개념에 근거하여 개발된 척도지를 Kim et al.(2001)와 Ha(2005)가 성인학습자에 맞게 수정하였다. 본 검사도구를 Jang(2016)이 학업적 자기효능감과 자기조절 효능감 2요인으로 재구성하여

사용한 검사지를 사용하였다. 본 설문지의 자기효능감은 두 가지의 하위요인 학업적 효능감(5문항), 자기조절 효능감(5문항)의 총 10문항으로 구성하였다. 자기효능감 측정도구의 신뢰도 검증결과는 <Table 1>과 같다.

<Table 1> Self-efficacy scale item composition and reliability by sub-factors

Sub- factor	Item	Item number	Cronbach's $\alpha$
Academic efficacy	1, 2, 3, 4, 5	5	.811
Self-regulated efficacy	6, 7, 8, 9, 10	5	.790
Total		10	.870

자기효능감 Cronbach's  $\alpha$  계수는 학업적 효능감이 .811, 자기조절 효능감이 .790, 문항 전체의 신뢰도가 .870으로 나타나 자기효능감의 측정변인 모두 내적 일관성이 있는 문항으로 구성되었음을 알 수 있어 측정도구의 신뢰성이 확보되었다.

##### 나. 사회적 지지 척도

사회적 지지 측정도구는 Park(1985)이 개발하고 Choi(2011)가 수정·보완하여 사용한 검사지를 본 연구의 목적에 맞게 재구성하여 사용하였다. 본 연구에서는 사회적 지지의 하위요인 가운데 감정적인 요인을 측정하기 위한 정서적 지지(7문항), 평가적 지지(6문항)의 총 13문항으로 설문지를 재구성하였다. 사회적 지지 측정도구의 신뢰도 검증 결과는 <Table 2>와 같다.

<Table 2> Social support scale item composition and reliability by sub-factors

Sub- factor	Item	Item number	Cronbach's $\alpha$
Emotional supports	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	7	.945
Evaluation support	8, 9, 10, 11, 12, 13	6	.949
Total		13	.967

사회적 지지 Cronbach's  $\alpha$  계수는 정서적 지지가 .945, 평가적 지지가 .949, 문항 전체의 신뢰도가 .967로 나타나 사회적 지지의 측정변인 모두 내적 일관성이 있는 문항으로 구성되었음을 알 수 있어 측정도구의 신뢰성이 확보되었다.

라. 구직효능감 척도

구직효능감 측정도구는 Yoon(2016)의 대학생의 구직효능감에 관한 연구에서 사용한 검사지를 본 연구의 목적에 맞게 재구성하여 사용하였다. 본 연구에서는 구직효능감의 하위요인 가운데 감정적인 요인을 측정하기 위한 구직목표(5문항), 구직동기(6문항)의 총 11문항으로 설문지를 재구성하였다. 구직효능감 측정도구의 신뢰도 검증 결과는 <Table 3>과 같다.

<Table 3> job-seeking efficacy scale item composition and reliability by sub-factors

Sub-factor	Item	Item number	Cronbach's $\alpha$
Job goal	1, 2, 3, 4, 5	5	.920
Job motivation	6, 7, 8, 9, 10, 11	6	.840
Total		11	.903

구직효능감 Cronbach's  $\alpha$  계수는 구직목표가 .920, 구직동기가 .840, 문항 전체의 신뢰도가 .903으로 나타나 구직효능감의 측정변인 모두 내적 일관성이 있는 문항으로 구성되었음을 알 수 있어 측정도구의 신뢰성이 확보되었다.

3. 자료 분석

수집한 자료를 분석하기 위해 SPSS 23 프로그램을 활용하였고, 유의수준 .05를 기준으로 통계적 유의성 여부를 판단하였다. 본 연구의 통계분석방법은 다음과 같다.

첫째, 측정도구의 신뢰도를 검증하기 위해 신뢰도 분석을 실시하여, 크론바흐의 알파 계수를 산출하였다.

둘째, 개인 특성에 따른 구직효능감의 차이를 알아보기 위해 독립표본 t-검정 및 일원배치 분산 분석을 실시하였다.

셋째, 자기효능감과 사회적 지지가 구직효능감에 미치는 영향을 알아보기 위해 중다회귀분석을 실시하였다.

IV. 연구 결과

1. 개인 특성에 따른 구직효능감의 차이

구직자의 개인 특성에 따른 구직효능감의 차이를 알아보기 위해, 구직효능감의 하위요인인 구직목표와 구직동기에 대하여 분석하였다.

가. 개인 특성에 따른 구직목표의 차이의 결과는 <Table 4>와 같다.

개인 특성(성별, 연령, 결혼상태, 최종학력, 취업 관련 자격증 유무, 취업경험 유무, 경력 기간)에 따른 구직목표에 대하여 집단별 평균비교를 실시한 결과 유의미한 차이가 없었다. 선행연구를 바탕으로 논의를 해보면, 4년제 대학생의 개인특성에 따라 구직목표에 차이가 있었던 Kwon(2016)의 연구결과와 일치하지 않았다. 이러한 연구결과의 차이는 연구의 대상이 다르기 때문으로 분석된다.

나. 개인 특성에 따른 구직동기의 차이의 결과는 <Table 5>와 같다.

개인 특성에 따른 구직동기에 대하여 집단별 평균비교를 실시한 결과 경력 기간에서만  $F=3.601, p=0.08 (p<.01)$ 로 유의미한 차이가 나타났다. 특히, 경력 15년 이상이 평균 3.71, 표준편차 .57로 가장 높게 나타났다. 이러한 결과는 자신의 능력에 대하여 더 큰 자신감을 가진 사람이 직면하는 도전이나 장애에 대하여 더 큰 노력과 지속성을 보인다(Cervone et al., 1991)는 연구결과와 맥을 같이 한다.

<Table 4> Difference of Job goal according to personal characteristics

division	Item	Average (Standard Deviation)	F/T
gender	man	3.64(.89)	1.049
	woman	3.44(.86)	
age	20's	3.58(.94)	.969
	30's	3.29(.81)	
	40's	3.45(.82)	
	50's	3.56(.77)	
	More than 60's	3.78(1.12)	
married	single	3.53(.92)	1.055
	married	3.50(.84)	
Final education	Less than middle School	3.00(1.36)	1.745
	high school	3.42(.87)	
	college	3.50(.71)	
	University	3.52(.91)	
	more than Graduate	4.00(.50)	
Employment certificate	have	3.53(.89)	.214
	none	3.51(.87)	
Work experience	have	3.50(.84)	1.224
	none	3.56(.95)	
Career duration	Less than 1 year	3.65(.68)	1.893
	1~5 year	3.47(.94)	
	5~10 year	3.33(.83)	
	10~15 year	3.25(.75)	
	more than 15 year	3.78(.74)	

<Table 5> Difference of Job motivation according to personal characteristics

division	Item	Average (Standard Deviation)	F/T
gender	man	3.44(.71)	2.739
	woman	3.30(.65)	
age	20's	3.34(.65)	.847
	30's	3.19(.66)	
	40's	3.41(.67)	
	50's	3.45(.70)	
	More than 60's	3.41(.93)	
married	single	3.36(.67)	.477
	married	3.35(.69)	
Final education	Less than middle School	3.23(1.39)	.232
	high school	3.29(.71)	
	college	3.36(.61)	
	University	3.37(.66)	
	more than Graduate	3.44(.57)	
Employment certificate	have	3.43(.70)	.689
	none	3.28(.65)	
Work experience	have	3.37(.71)	3.875
	none	3.32(.60)	
Career duration	Less than 1 year	3.29(.69)	3.601**
	1~5 year	3.29(.77)	
	5~10 year	3.37(.67)	
	10~15 year	3.00(.73)	
	more than 15 year	3.71(.57)	

\*\* p<.01

즉, 경력기간 15년 이상 구직자들은 자신의 오랜 경력에서 나오는 자신감이 구직의 원동력이 되어, 구직하면서 맞닥뜨리는 어려운 상황을 잘 극복하고 자신감 있게 임할 수 있었던 것으로 분석된다.

## 2. 자기효능감이 구직효능감에 미치는 영향

구직자의 자기효능감이 구직효능감에 미치는 요인을 알아보기 위해, 구직효능감의 하위요인인 구직목표와 구직동기에 대하여 분석하였다.

가. 자기효능감이 구직목표에 미치는 영향을 알아보기 위한 결과는 <Table 6>과 같다. 보이는 바와 같이 학업적 효능감은  $t=4.426, p<.001$ , 자기 조절 효능감은  $t=2.234, p<.05$ 로 이러한 결과는 자기효능감의 전체 하위요인이 구직목표에 유의한 영향을 주는 것으로 볼 수 있으며, 이들은 정적 상관관계로 나타나 자기효능감이 높아지면 구직목표도 함께 높아짐을 알 수 있다. 이러한 결과는 진로를 결정하였으나 진로준비행동에 소극적인 학습자의 학업적 자기효능감을 높이면 진로준비행동을 높일 수 있다(Kim, 2016)는 연구결과

와 맥을 같이 한다. 즉, 구직자의 학업적 효능감이 높아지면 스스로 학습하는 힘과 자신감이 생기는데, 이것이 구직을 준비하고 구직목표를 설정하는 데에 도움이 된 것으로 분석된다.

나. 자기효능감이 구직동기에 미치는 영향을 알아보기 위한 결과는 <Table 7>과 같다. 보이는 바와 같이 학업적 효능감은  $t=3.863, p<.001$ , 자기조절 효능감은  $t=6.129, p<.001$ 로 이러한 결과는 자기효능감의 전체 하위요인이 구직동기에 유의한 영향을 주는 것으로 볼 수 있으며, 이들은 정적 상관관계로 나타나 자기효능감이 높아지면 구직동기도 함께 높아짐을 알 수 있다.

이러한 결과는 구직자가 자신의 생각과 감정을 적절하게 조절할 수 있어야 구직활동이 꾸준히 지속될 수 있다(Kuk, 2014)는 연구 결과와 맥을 같이 한다. 즉, 자기조절 효능감이 높은 구직자는

구직 과정 중에 힘들거나 어려운 일이 생겼을 때, 자신의 생각과 감정을 조절하여 포기하지 않고 끝까지 구직을 위해 노력해나간다고 분석된다.

### 3. 사회적 지지가 구직효능감에 미치는 영향

구직자의 사회적 지지가 구직효능감에 미치는 요인을 알아보기 위해, 구직효능감의 하위요인인 구직목표와 구직동기에 대하여 분석하였다.

가. 사회적 지지가 구직목표에 미치는 영향을 알아보기 위한 결과는 <Table 8>과 같다. 보이는 바와 같이 정서적 지지는  $t=1.228, p=.221$ , 평가적 지지는  $t=1.870, p=.063$ 으로 유의수준이 .05보다 크게 나타났다. 이러한 결과는 사회적 지지의 전체 하위요인인 정서적 지지와 평가적 지지가 구직목표에 유의한 영향을 주지 않는 것으로 볼 수 있다.

<Table 6> Effect of Self-efficacy on Job goal

dependent variable	independent variable	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p
		B	S.E	$\beta$		
Job goal	(constant)	1.152	.306		3.772	.000
	academic efficacy	.457	.103	.345	4.426	.000
	self-regulated efficacy	.238	.106	.174	2.234	.026

<Table 7> Effect of Self-efficacy on Job motivation

dependent variable	independent variable	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p
		B	S.E	$\beta$		
Job motivation	(constant)	.878	.208		4.212	.000
	academic efficacy	.272	.071	.267	3.863	.000
	self-regulated efficacy	.445	.073	.423	6.129	.000

<Table 8> Effect of Social support on Job goal

dependent variable	independent variable	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p
		B	S.E	$\beta$		
Job goal	(constant)	1.900	.297		6.389	.000
	emotional supports	.170	.138	.145	1.228	.221
	evaluation support	.248	.133	.221	1.870	.063

나. 사회적 지지가 구직동기에 미치는 영향을 알아보기 위한 결과는 <Table 9>와 같다. 보이는 바와 같이 평가적 지지는  $t=3.310$ ,  $p<.01$ 로 구직동기에 유의한 영향을 주는 것으로 볼 수 있으며, 이들은 정적 상관관계로 나타나 평가적 지지가 높아지면 구직동기도 함께 높아짐을 알 수 있다.

하지만 정서적 지지는  $t=1.281$ ,  $p=.202$ 로 유의수준이 .05보다 크게 나타나 구직동기에 유의한 영향을 주지 않는 것으로 볼 수 있다. 선행연구를 바탕으로 논의를 해보면, 4년제 대학 졸업에 정자의 정서적지지가 구직동기에 영향을 미치고 있다(Seo, 2011)는 연구결과와 일치하지 않았다. 이러한 결과는 본 연구의 대상이 대학생을 포함함 다양한 연령층의 구직자들이기 때문에, 높은 연령과 경력 기간이 긴 구직자들의 경우 대학생들보다 상대적으로 가족이나 친구로부터 영향을

덜 받는다고 분석할 수 있다.

#### 4. 자기효능감과 사회적 지지가 구직효능감에 미치는 영향

자기효능감과 사회적 지지가 구직효능감에 미치는 요인을 알아보기 위한 결과는 <Table 10>과 같다. 보이는 바와 같이 학업적 효능감은  $t=4.422$ ,  $p<.001$ , 자기조절 효능감은  $t=3.662$ ,  $p<.001$ , 평가적 지지는  $t=2.791$ ,  $p<.01$ 로 구직효능감에 유의한 영향을 주는 것으로 볼 수 있으며, 이들은 정적 상관관계로 나타나 학업적 효능감, 자기조절 효능감, 평가적 지지가 높아지면 구직효능감도 함께 높아짐을 알 수 있다.

하지만 정서적 지지는  $t=-.603$ ,  $p=.547$ 로 유의수준이 .05보다 크게 나타나 구직효능감에 유의한 영향을 주지 않는 것으로 볼 수 있다.

<Table 9> Effect of Social support on Job motivation

dependent variable	independent variable	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p
		B	S.E			
Job motivation	(constant)	1.640	.214		7.672	.000
	emotional supports	.127	.099	.141	1.281	.202
	evaluation support	.315	.095	.365	3.310	.001

<Table 10> Effect of Self-efficacy and Social support on Job-seeking efficacy

dependent variable	independent variable	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p
		B	S.E			
job-seeking efficacy	(constant)	.688	.226		3.041	.003
	academic efficacy	.323	.073	.314	4.422	.000
	self-regulated efficacy	.273	.074	.258	3.662	.000
	emotional supports	-.055	.091	-.061	-.603	.547
	evaluation support	.238	.085	.274	2.791	.006

## V. 결론 및 제언

### 1. 결론

본 논문은 구직자의 자기효능감과 사회적 지지

가 구직효능감에 미치는 영향에 대하여 연구하였다. 연구 결과를 바탕으로 내린 결론은 다음과 같다.

첫째, 구직자의 개인 특성에 따른 구직효능감의 차이를 알아본 결과, 구직목표에서 유의한 차



이가 나타나지 않았지만, 구직동기에서는 유의한 차이가 나타났다. 자격증 유무에 따른 구직동기에 차이가 있었던 Yoon(2016)의 연구와 비교하여, 본 연구에서는 구직자의 경력 기간에 따른 구직동기에 유의한 차이가 있었다. 구직자 중, 경력 기간 15년 이상인 구직자의 구직효능감이 가장 높았다. Cervone et al.(1991)는 자신의 능력에 대하여 더 큰 자신감을 가진 사람은 직면하는 도전이나 장애에 대하여 더 큰 노력과 지속성을 보인다고 하였다. 이는 경력 기간 15년 이상 구직자의 오랜 경력에서 나오는 자신감이 구직의 원동력이 되어, 구직하면서 맞닥뜨리는 어려운 상황을 극복하고 자신감 있게 임할 수 있었던 것으로 분석된다.

둘째, 구직자의 자기효능감이 구직효능감에 미치는 영향을 알아본 결과, 자기효능감(하위요인: 학업적 효능감, 자기조절 효능감)이 구직효능감(하위요인: 구직목표, 구직동기)에 모두 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 구직효능감의 하위요인별로 살펴보면, 구직목표에는 학업적 효능감이 자기조절 효능감보다 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 Kim(2016)의 연구와 맥을 같이 하여 구직자의 학업적 효능감이 높아지면 스스로 학습하는 힘과 자신감이 생기는데, 이것이 구직을 준비하고 구직목표를 설정하는 데에 긍정적인 영향을 미친 것으로 분석된다. 구직동기에는 자기조절 효능감이 학업적 효능감보다 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 Kuk(2014)의 연구와 맥을 같이 하여 자기조절 효능감이 높은 구직자들은 구직 과정 중에 힘들거나 어려운 일이 생겼을 때, 자신의 생각과 감정을 조절하여 끝까지 포기하지 않고 구직을 위해 노력해나간다고 분석된다. 따라서 구직자들의 자기효능감을 향상시킬 수 있도록 학습자의 특성(연령별, 경력 기간별 등)에 따른 교육 요구를 분석하여 교육프로그램을 기획할 필요가 있다.

셋째, 구직자의 사회적 지지가 구직효능감에

미치는 영향을 알아본 결과, 사회적 지지(하위요인: 평가적 지지)만 구직효능감(하위요인: 구직동기)에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 구직자가 자신이 내린 선택에 대한 확신이 부족할 때, 가족이나 친구들이 그 결정에 대하여 공정하게 평가해주면 자기 확신을 갖고 더욱 자신감 있게 구직활동을 할 수 있는 것으로 분석된다. Kanfer & Hulin(1985)은 스스로 구직활동을 성공적으로 수행할 수 있다는 높은 자기 확신을 갖고 있는 실업자의 경우 구직강도가 높을 뿐만 아니라 구직 성공률도 높다고 하였다. 따라서 구직자들에게 취업 관련 멘토링이나 컨설팅을 통해 객관적이고 공정한 평가적 지지를 제공하여 이들의 구직효능감을 향상시킬 필요가 있다.

넷째, 구직자의 자기효능감과 사회적 지지가 구직효능감에 미치는 영향을 알아본 결과, 자기효능감(하위요인: 학업적 효능감, 자기조절 효능감)과 사회적 지지(하위요인: 평가적 지지)가 구직효능감에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 구직효능감에 미치는 영향은 학업적 효능감, 평가적 지지, 자기조절 효능감 순이었다. 따라서 구직자들을 위한 취업교육프로그램을 개발할 때, 학업적 효능감, 자기조절 효능감을 향상시킬 수 있고 평가적 지지를 제공할 수 있는 프로그램으로 구성되어야 한다. 특히 구직효능감에 미치는 영향이 가장 큰 학업적 효능감을 향상시키기 위하여, 학습자들의 특성을 분석하고 그들의 교육 요구를 고려하여 취업교육프로그램이 기획될 필요가 있다.

## 2. 제언

본 연구의 제한점을 밝히고, 향후 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 부산지역의 구직자를 대상으로 하였기에 연구 결과를 전국의 구직자로 일반화하여 해석하기에는 한계가 있다. 따라서 향후 표집대상을 전국적으로 확대하여 연구를 발전시

킬 필요가 있다.

둘째, 구직효능감과 실제 취업률과의 상관관계를 연구해 볼 필요가 있다. 구직효능감 수치와 실제 취업률과의 상관관계가 파악된다면 보다 실질적인 연구가 될 것이다.

## References

- Bandura, A.(1982). Self-efficacy mechanism in human agency, *American Psychologist*, 37, 122~147.
- Bandura, A.(1986). Social foundations of thought and action, Englewood Cliffs, NJ.
- Cervone, D. · Jiwani, N. and Wood, R.(1991). Goal setting and differential. influence of self-regulatory processes on complex decision-making performance, *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(2), 257~266.
- Choi, Bong-Ju(2010). Development of a Group Counseling Program using Mass Media to Improve Career Self-Efficacy Among Middle School Students.
- Choi, Sung-Han(2011). Mediating effect of ego-resilience on the relationship between social support and job stress of team members in the organization, Korea University.
- Gang, Gi-Sun(2012). Factors Associated with Employment Success Among Unemployed Youths, Kyungnam University.
- Ha, Yonug-Ja(2005). Civil Servants' Motivation and Self-Regulated Learning Capability as Predictors of Their Satisfaction, Achievement, and Job Involvement in Relation to Online Job Training, Ewha Womans University.
- Jang, Hee-Young(2016). The Effects of Lifelong Education Participative Motivation, Self-Efficacy, and Self-Directed Learning on Subjective Happiness of Middle and Older Adults, Dong-A University.
- Kanfer, R. and Hulin, C. L.(1985). Individual differences in successful job searches following lay-off, *Personnel Psychology*, 38(4), 835~847.
- Kanfer, R. · Wanberg, C. R. and Kantrowitz, T. M.(2001). Job Search and Employment: A Personality-Motivational Analysis and Meta-Analytic Review, *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 837~855.
- Kang, Seok-Hwa(2012). A Study on the Factors influencing the Suicide Ideation of University Students, Cheongju University.
- Kim, Byung-Sook(2007). Vocational psychology, Seoul:Sigmapress.
- Kim, Gyun(2009). A Relationship Between Predictors of Job Search Intensity and Job Search Clarity Among Job Seekers in Job Center, *Quarterly Journal of Labor Policy*, 9(3), 133~141.
- Kim, Ji-Yeon(2016). The Structural Relationship Among Career Identity, Learning Strategies, Academic Self-efficacy and Career Preparation Behavior of University Students, Daejin University.
- Kuk, Jung-Hwa(2014). The relationship of employees between the career decision-making self-efficacy, job search efficacy before get a job, and job satisfaction after find a job, Sookmyung Women's University.
- Kwon Hyun-Ju. · Nam Young-Hee. and Cheon Eui-Young(2012). A Study on Major Satisfaction according to Social Support Types of Students in the Dept. of Public Health Administration, *The Journal of Korean Society for School & Community Health Education*, 13(2), 17~27.
- Kwon, Me-Kyeong(2016). Effects of Path of University Students Seeking Employment Information on Job Search Efficacy, Kyonggi University.
- Latham, V. M.(1984). The role of personality in the job search process Paper presented at the annual meeting of the Mid-western Psychological Association. 57th, Chicago, II, May 2-4, 1985 ED259247.
- Lee, Na-Ra(2017). The Effects of Self-Efficacy, Social Support, and Career Identity of the Unemployed on Job-Seeking Stress, Yeungnam University.
- Lee, Sung-Mi(2017). The Influence of Family Strength and Social Support on the Self-Efficacy : Focusing on Children Using Community Children Centers in Busan, Pusan National University.
- Nesdale, D. and Pinter, K.(2000). Self-Efficacy and Job-Seeking Activities in Unemployed Ethnic Youth, *Journal of social psychology*, 140(5), 608~614.

- Park, Ji-Won(1985). A Study to Development a Scale of Social Support, Yonsei University.
- Park, Kwang-Bae(2001). Job-Search Efficiency Test Report, Seoul: Human Resources Development Service of Korea.
- Park, Mi-Kyung and Lee, Hyun-Rim(2008). The Influences of Career Barriers on Jobs Seeking Stress and Career Attitude Maturity of Undergraduate Students, Korean journal of youth studies, 2008-09(15), 239~259.
- Saks, A. M. and Ashforth, B. F.(2000). The Role of Dispositions, Entry Stressors and Behavioral Plasticity Theory in Predicting Newcomers' Adjustment to Work, Journal of organizational behavior, 21(1), 43~62.
- Seo, Seol-Hwa(2011). The Effects of Expectant University Graduates' Social Support on Their Job seeking Efficacy, Kyonggi University.
- Wanberg, C. R. and Kammeyer-Mueller, J. D.(2000). Predictors And outcomes of proactivity in the socialization process, Journal Of Applied Psychology, 85(3), 373~385.
- Wanberg, C. R. · Watt, J. D. and Rumsey, D. J.(1996). Without Jobs: An Empirical Study of Job-Seeking Behavior and Reemployment. Journal of Applied Psychology, Feb 1996, Vol. 81, Issue 1, 76~87.
- Woo, Moo-Hee(2017). A Study on the of Middle-Older aged Woman's Participative Motivation on Self-Efficacy and Successful Aging, Kyungsoong University.
- Yoon, Mi(2016). A study on the job-seeking efficacy of college students, Ewha Womans University.
- 
- Received : 15 January, 2018
  - Revised : 25 April, 2018
  - Accepted : 30 April, 2018