

노동정책연구  
2009. 제9권 제3호 pp.113~141  
© 한국노동연구원

연구논문

## 구직 강도의 선행요인과 구직 명료성의 관계에 관한 연구 : 고용지원센터 이용 구직자를 대상으로\*

김 균\*\*

본 연구는 구직자들의 구직 강도를 결정하는 결정요인으로 구직 효능감, 구직 명료성 그리고 고용 몰입을 제시하였다. 이러한 변수들 간의 구조적인 관계를 파악하고 아직까지 명확하게 밝혀지지 않은 구직 명료성의 특성을 이해하고자 연구 모형을 구성하였다. 이러한 목적을 달성하기 위하여 고용지원센터를 이용하는 구직자들을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 6개 청 소 속 17개 고용지원센터를 방문하여 구직자들을 대상으로 자료를 수집하였으며 최종 분석에는 800개의 자료를 사용하였다. 분석을 위하여 구조방정식 모형을 이용하였으며, 분석 결과에 따르면 구직자의 구직 강도에는 구직 효능감, 구직 명료성 그리고 고용 몰입이 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 구직 효능감은 구직 명료성에 긍정적인 영향을 미치지만, 동시에 구직 명료성을 통한 간접효과도 확인되어 구직 명료성의 매개효과를 확인하였다. 또한 구직 명료성은 고용 몰입에 긍정적인 영향을 미친다. 이러한 연구 결과는 구직자의 행동을 이해하고 고용지원센터 이용 구직자의 서비스 방향을 결정하는 데 시사점을 제공한다.

핵심용어 : 구직 강도, 구직 효능감, 구직 명료성, 고용 몰입

논문접수일: 2009년 1월 13일, 심사의뢰일: 2009년 2월 13일, 심사완료일: 2009년 6월 25일

\* 본 논문은 한국고용정보원의 2008년 고용지원센터 구직자 특성 실태조사 및 세분화에 따른 서비스 효율성 방안 연구의 일환으로 시행된 설문조사를 바탕으로 하였다.

\*\* 한국고용정보원 부연구위원(gyun12@keis.or.kr).

## I. 서론

근래 들어 고용의 어려움이 더욱 악화되고 있다. 중장년층보다는 청년과 고령층, 상근직보다는 임시·일용직, 제조업보다는 건설·서비스 부문이, 대기업보다는 소기업 종사자 등 취약계층의 고용 사정이 더 나쁘다(통계청, 2008. 6). 이른바 고용의 양극화 현상이 나타나는 것이다. 이처럼 고용의 문제점이 심각화되는 상황에서는 공공고용서비스가 갖는 역할과 책임의 중요성이 더욱 부각된다. 따라서 공공고용서비스를 이용하는 구직자들의 특성을 명확히 확인하고 구직 활동의 강도를 증가시킬 수 있는 방안들에 대한 고민이 필요한 시기이다.

이러한 시대적 변화들과 함께 구직 행동과 관련된 다양한 연구들이 진행되어 왔다. 신규 구직자와 재취업자들의 구직 행동에 영향을 미치는 선행변수들과 이들 간의 상관관계, 그리고 구직 행동의 결과변수들에 관한 연구들이 이루어졌다(Tracy, 2001). 다양한 연구들에도 불구하고 각 연구들의 결과는 다른 연구들과 연관성이 적으며 다루어진 연구 주제들이 다양한 연령대와 직종에 포괄적으로 적용되기에 부족한 면을 가지고 있다.

구직 활동과 관련된 연구가 증가하고 있음에도 불구하고 Schwab et al.(1987)의 연구에 의하여 이루어진 연구 이래로 구직 활동을 효과적으로 설명하는 연구들은 그렇게 많지 않다. Schwab et al. 연구에서는 구직 활동의 중요한 동기 요소로 경제적 필요성(financial need)과 자존감(self-esteem)이 다루어졌으며 Fryer(1998)와 Hanish(1999)의 연구에서 추가적으로 자기효능감(self-efficacy)이 구직 활동에 미치는 영향에 대하여 설명되었다. 하지만 구직 행동의 선행변수와 구직 행동의 결과변수 간의 관계를 규명하는 연구들은 아직도 부족한 것이 현실이다.

지금까지 구직 활동과 관련된 국내 연구들은 주로 사회학, 사회복지학적 관점에 초점이 맞춰져 있어 인구통계적 변인에 따른 취업 성공 여부의 차이를 밝히고자 하였다(김학주·우경숙, 2004; 진재문, 2000; 김진구, 1999). 또한 심리학 분야에서의 실직자를 대상으로 한 연구는 정신건강과 스트레스에 관한 연구

가 주를 이루고 있다(장재윤·장은영·김범성·노연희·이지영·한지현, 2004; 이민규, 2000; 장현갑, 1998). 또한 특정 계층이나 연령층에 초점을 맞추어 그들의 구직 강도에 영향을 미치는 요인들에 대하여 연구되곤 하였다(한영성·탁진국·유태용·한태영·안상수·신강현·박혜정, 2006). 이들의 연구에서는 중·장년층 실직자의 재취업을 위한 연구로 한정하여 이루어졌다.

수많은 연구들을 통하여 구직 활동 및 취업을 위한 다양한 변수들이 다루어졌으나 그 변수들의 구조적 관계를 밝히지 못하고 있으며, 여러 연령층을 동시에 고려하지 못하고 있는 것이 현실이다. 따라서 본 연구에서는 연구 대상으로 고용지원센터를 이용하는 다양한 연령층의 구직자들로 선정하였으며 그들의 구직 강도에 영향을 미치는 선행변수들과의 관계를 살펴보았다.

본 연구의 목적은 구직자의 구직 강도를 결정하는 요인 중 개인적 측면에 초점을 두고 선행변수들의 구조적 관계를 파악하고자 한다. Wanberg et al.(1996)의 연구에 의하면 개인적 측면에 있어서 구직자의 구직 강도를 결정하는 요인으로 구직 효능감과 고용 몰입을 제시하였으며, 본 연구에서는 이러한 변수들과 구직 명료성의 관계를 파악하고 결과적으로 구직 강도에 미치는 영향을 분석하고자 한다. 구직 명료성은 구직 행동과 관련된 중요한 개념이나 아직까지 구직 행동과 관련된 연구에서 많이 다루어지지 않고 있다(Wanberg et al., 2002). 따라서 구직 강도의 선행요인과 구직 명료성의 관계를 파악함으로써 개인적 측면에서의 구직 강도의 선행요인을 규명하고 이 연구의 결과를 통하여 고용지원센터 방문 구직자들에 대한 구직 강도를 높일 수 있는 방안들에 대하여 시사점을 제시하고자 한다.

## II. 문헌 고찰과 연구 모형 설정

### 1. 구직 강도에 영향을 미치는 요인

구직자들의 구직 행동과 관련된 연구들은 오랜 기간 동안 지속되고 있다. 고용지원센터 이용 구직자 및 일반 구직자들에게 있어서 구직 강도 증가의 중요

성은 취업 성공 가능성을 증가시키며, 구직 활동의 시간 및 노력을 감소시켜 주는 중요한 역할을 하게 된다(Kanfer et al., 2001). 대부분의 연구들은 구직 활동 결정요인과 실직 후 재취업을 위한 결정요인에 초점을 맞추고 있다(Kanfer & Hulin, 1985; Schwab, Rynes & Aldag, 1987). 이러한 연구들 중 Wanberg et al.(1996)은 구직 활동과 재취업의 선행변수로 6개의 변수를 제안하였다. 이 중 구직 효능감(job-seeking self-efficacy), 고용 몰입(employment commitment) 그리고 양심성(conscientiousness)을 ‘개인적 변수’로 분류하였으며, 사회적 지원(social support), 경제적 어려움(economic hardship) 그리고 실직의 부정성(unemployment negativity)을 ‘상황적 변수’로 분류하였다. 또한 Wanberg et al. 은 1999년 연구에서 구직 활동의 예측변수들을 ‘구직을 위한 동기’로 고용 몰입과 경제적 어려움으로 분류하였으며, ‘구직 역량’을 구직 효능감과 감정 통제(emotion control) 그리고 동기 통제(motive control)로 분류하였다. 그리고 ‘구직 제한요인’을 건강상태와 가족에 대한 책임으로 새롭게 분류하였다. Kanfer et al.(2001)은 메타분석을 통하여 구직 행동의 선행변수들을 성격요인, 일반화된 기대, 자기 평가, 동기, 사회 맥락 변수 그리고 경력 관련 변수 등의 총 6개의 카테고리 다시 분류하였다. 뿐만 아니라 Wanberget al.(2002)은 재취업 행동의 선행변수로 7개의 변수를 제안하였으며 이들의 매개효과와 조절효과를 통하여 변수들 간의 관계를 설명하였다. 이러한 연구들은 간단한 구직 활동의 관계에서부터 변수들 간의 복잡한 관계까지 포함하고 있으나 기본적인 맥락은 동일하다고 볼 수 있다(Branimir, Zvonimir, Darja & Mirta, 2008).

본 연구에서는 구직자들의 개인적 측면에서의 구직 강도에 영향을 미치는 요인으로 Wanberg et al.(1996, 2002)의 연구에서 다루어진 구직 효능감과 고용 몰입, 그리고 구직 명료성을 삼았으며 이들 간의 구조적의 관계를 밝히고자 한다.

## 2. 구직 효능감(job search efficacy)과 구직 강도

자기 효능감(self-efficacy)이란 성공에 필요한 신체적·지적·정서적 자원을 동원할 수 있는 자신의 능력에 대한 신념을 의미하며, 어떤 일에 자신을 기꺼이

몰입하도록 하는 중요 요인이다(Bandura, 1982). 구직 활동에서의 자기 효능감은 다양한 구직 활동을 성공적으로 수행하리라는 자기 능력에 대한 확신(Wanberg, Watt, & Rumsey, 1996)을 말한다. Ellis & Taylor(1983)는 구직 효능감과 과업 특유(task-specific) 자기 효능감은 가까운 개념이라고 했다. Kanfer & Hulin(1985)의 연구에서는 구직 효능감이 구직 행동과 정(+)의 관계가 있으며, 실직 후 4주 안에 취업된 개인의 경우 실직상태의 구직자보다 더 높은 구직 효능감을 갖는 것으로 나타났다. 또한 Eden & Aviram(1993)은 실직자들의 일반적인 초기의 자기 효능감이 구직 행동과 재취업에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다고 말했다. 또한 구직 효능감은 독단적인(assertive) 구직 행동과 긍정적인 관계를 갖는 것으로도 확인되었다(Schmit et al., 1993; Saks & Ahsforth, 1999). Kanfer & Hulin(1985)은 구직 효능감이 재취업과 관련될 것이고, 구직 효능감과 구직 행동의 빈도가 높을수록 비자발적 실직 이후에 재취업 가능성이 높을 것이라고 예측하였다. 연구 결과, 재취업된 사람들과 재취업이 안 된 사람들 사이에는 구직 효능감에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으나, 구직 행동이 재취업에 미치는 효과는 나타나지 않았다. 이들의 연구는 적은 표본 수(n=23)와 개인 병원이라는 특수 상황에서 이루어졌기 때문에 연구 결과의 일반화 가능성에 제한이 있다. Caplan, Vinokur, Price & Van Ryn(1989)은 구직 효능감, 구직 활동에 참여하려는 동기 및 재취업에 관한 개입프로그램(JOBS)의 효과를 검증하기 위해 무작위로 할당된 종단적 현장실험을 최초로 수행하였다. 개입 프로그램의 각 회기(session)는 문제 해결과 의사결정 과정, 좌절에 대한 면역, 사회적 지지, 훈련자와의 관계 및 구직 기술에 초점을 두었다. 연구 결과, 개입 프로그램에 참가한 사람들(실험집단)은 두 번의 사후 검사에서 교육용 자료로 스스로 학습한 통제집단보다 훨씬 더 높은 재취업률을 나타냈고, 구직 효능감을 더 높게 지각하고 있었다. 아울러 통제집단의 미취업자들은 구직 동기가 감소된 데 반해, 실험집단의 미취업자들은 구직 동기가 감소되지 않았다. Van Ryn & Vinokur(1992)의 연구는 구직 행동과 재취업의 결정요인을 설명하기 위해 Fishbein & Ajzen(1975)의 합리적 행동(reasoned action) 이론과 Ajzen의 계획된 행동(planned behavior)에 관한 이론을 구직 과정에 적용하였다. 이들의 연구는 구직 효능감, 태도, 규범 및 구직 의지가 구직 행동에

미치는 매개효과를 검토하였다. 연구 결과 구직 효능감은 구직 의지와 단기간의 구직 행동에 직접 영향을 미치고 구직 행동에 대한 주관적인 규범과 태도에 간접적으로 영향을 미침으로써 구직을 돕는 개입 프로그램의 효과를 증대하는 것으로 나타났다.

우리나라의 경우 비자발적 실직자들을 대상으로 한 김명언·노연희(1998)의 연구에 의하면, 구직 효능감이 높을수록 재취업에 대한 기대를 높게 하는 것으로 나타났고, 실직에 대한 ‘기능적 대처행동(예: 구직 활동에 시간과 에너지를 쏟거나, 바쁘게 살고 활동적으로 지내는 등)’을 많이 하는 것으로 나타났다. 또한 구직 효능감이 높을수록 ‘구직망의 폭’이 넓은 것으로 나타났다. 여기서 구직망의 폭이 넓다는 것은 구직 정보를 얻기 위해 접촉한 기관이나 사람의 수가 더 많은 것을 의미하며, 구직망의 폭은 구직 활동(구인업체의 방문 횟수, 지원 횟수, 면접 횟수 등)의 정도와 유의미한 상관을 나타냈다. 구직 활동의 시간과 지원 횟수가 많을수록 직장 제의를 받을 가능성이 높아진다는 연구 결과(금재호, 2001)를 고려해 볼 때, 구직 효능감이 구직자의 취업에 있어서 중요한 요소가 될 것이라고 예상할 수 있다.

구직 효능감이 실직 상황에서 중요한 이유는 기존의 여러 연구에서 자기 효능감이 수행에 긍정적인 효과를 준다고 일관적으로 밝혀졌기 때문이다. 즉 자기 효능감이 높은 사람일수록 보다 높은 과제 난이도를 선택하며, 어려운 장면에서도 노력을 한다. 이와 같은 맥락에서 구직 효능감이 높은 사람일수록 직무 탐색 행동의 빈도가 높고 불안 수준이 낮으며 취업 가능성이 높아진다고 할 수 있다. 이상의 논의를 통하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. 구직 효능감은 구직 강도에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

또한 구직 효능감은 자신이 특정 업무를 잘 수행할 수 있고 따라서 취업을 할 수 있게 될 것이라는 신념을 의미한다(Saks & Ashforth, 1999). 이러한 구직 효능감은 자기 효능감에 근간을 두고 있다. 구직 효능감과 구직 명료성 간의 관계에 대하여 명확한 규명이 이루어진 연구는 적으나 자기 효능감과 목표 달성 간의 관계를 다룬 선행연구에 따르면 높은 구직 효능감을 가진 사람들은 그렇지 않은 사람들에 비하여 구직에 대한 명료한 생각을 가질 가능성이 높다는 것을 알 수 있다. 또한 Cote(2006)의 연구에서는 구직 효능감이 구직 명료성에

긍정적인 영향을 미친다는 연구 결과를 이끌어냈다. 따라서 다음과 같은 가설을 설정할 수 있을 것이다.

가설 2. 구직 효능감은 구직 명료성에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

### 3. 구직 명료성(job search clarity)과 구직 강도

구직 명료성은 원하는 직무, 직업 등에 대하여 얼마나 명확한 생각을 가지고 있는지에 관한 것으로, 구직자들은 취업을 위해서는 무엇이 필요하며 언제쯤 자신이 취업할 수 있을지 아는 것을 의미한다. 다시 말하자면, 구직 명료성이 낮은 구직자들은 자신이 선호하는 직업이나 혹은 구직 활동의 시기에 대하여 명확한 생각을 가지고 있지 않다. 구직 명료성은 실업과 관련한 연구에서는 다소 소홀하게 다루어지고 있으나 실업자들이 얼마나 분명한 구직 목표를 가지고 있는지는 사실 매우 중요하다(Wanberg et al., 2002).

명료한 구직 목표를 갖지 못해 생기는 개인의 우유부단함이나 불확실성은 자신에 대한 이해 부족(개인의 관심사, 목표, 추구 가치에 대한 이해 부족), 구직 환경과 기회 등에 관한 정보 부족, 심리적 갈등(일과 가족생활의 균형 등) 또는 의사결정과 선택에서의 일반적인 어려움 등에서 기인할 수 있게 된다.

자신이 흥미를 갖는 일자리가 무엇인지 모르거나 경력 변화에 심사숙고한 개인은 구직을 하는 데 꽤 오랜 시간이 걸릴 수 있다. 또한 직업의 탐색과 결정에 많은 시간을 소비함으로써 효과적으로 일자리에 지원할 수 없게 되기도 한다. 나아가 모호한 구직 목표로는 만족스럽지 못한 일자리에 재취업되기 십상이다. 스스로의 정확한 목표가 없다면 아마 흥미와 적성에 맞지 않는 일자리를 택할 가능성이 높아지게 되어 고용의 질이 떨어지게 된다.

Cote et al.(2006)은 구직자들이 자신이 원하는 일자리, 언제 어떻게 구직할지에 관한 계획 등에 얼마나 명확한 목표를 가지고 있는지에 대한 정도로 구직 명료성을 정의하였다.

Lock & Latham(2002)은 목표와 행동과의 관계를 설명하였으며 이 연구에 따르면 구직 명료성은 구직 강도와 관련이 있다는 것을 알 수 있다. 구직에 대한 명료성은 구직자가 적극적으로 구직 활동에 참여하도록 만들기 때문에 궁극

적으로 구직 강도에 영향을 미칠 수 있다. 구직 명료성이 낮은 구직자들은 여러 조건들을 따지기 때문에 시간을 소비하게 되고 적극적인 구직 활동에 나서지 않는다(Wanberg et al., 2002). 따라서 명확한 구직 목표를 가지는 구직자들은 그렇지 않은 구직자들에 비하여 더욱 열정적으로 구직 활동을 하게 된다. 이상의 논의를 통하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 3. 구직 명료성은 구직 강도에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

구직 명료성과 고용 몰입의 관계에 대하여 명확하게 규명하는 연구는 아직 없다. 하지만 고용 몰입은 구직자의 구직 행동을 결정짓는 중요한 동기 요소로 작용한다(Wanberg et al., 1999). Mel et al.(1984)에 의하면 목표에 대한 명료성은 행동의 동기에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 따라서 구직 행동의 명료성은 구직 행동의 동기가 되는 고용 몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것이다. 즉 자신이 원하는 직업이 무엇이고 이를 획득하기 위하여 어떤 활동을 해야 할지 명확히 아는 구직자는 고용을 더욱 중요하게 생각할 것이다. 따라서 다음과 같은 가설을 설정할 수 있을 것이다.

가설 4. 구직 명료성은 고용 몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

구직 명료성의 매개효과에 대해 Lee et al.(2003)의 연구는 구직 효능감이 구직 강도에 영향을 미치는데 있어서 명확한 목표를 가질수록 높은 구직 강도를 보인다는 점을 밝히고 있다. 또한 Cote et al.(2006)의 연구에서는 구직 강도의 선행변수는 구직 강도에 있어서 매개효과를 보인다고 주장하였다. 그리고 영업 목표는 성실함(conscientiousness)과 영업 성과의 관계에 긍정적인 매개효과를 가진다는 간접적인 증거도 존재한다(Barrick et al., 1993). 따라서 다음과 같은 가설을 설정할 수 있을 것이다.

가설 5. 구직 명료성은 구직 효능감과 구직 강도의 관계에 긍정적인 매개효과를 가질 것이다.

#### 4. 고용 몰입(employment commitment)과 구직 강도

고용 몰입(employment commitment)은 일을 하는 것 자체가 한 개인의 인생



에서 얼마나 중요하고 의미 있는 행위인가를 나타내는 것으로서, 일을 하는 것 자체가 중요하다고 생각하는 사람들은 그렇지 않은 사람들보다 그들의 일을 통해서 정체성을 유지하는 것에 더 동기화되어 있다고 주장한다(한영석 외, 2006).

Battista & Thompson(1996)은 일이 인생의 주요 관심사라고 생각하는 실직자가 보다 덜 중요하다고 생각하는 개인보다 자신의 직업에 대한 정체성을 유지하기 위해 동기부여된다고 하였으며, 이러한 정체성을 확보하기 위한 동기화로서 새로운 직무를 찾는다고 주장하였다. Battista & Thompson은 250명의 실직자를 대상으로 직무에서의 개인 차이는 구직 강도에 긍정적인 영향을 미친다는 사실을 검증했다. 이와 같은 개념을 받아들인 Wanberg et al.(1999)은 자신의 연구에서 고용 몰입은 구직 강도와 정적으로 유의한 관련성을 보였다. 또한 이와 유사하게 Wiener, Oei & Creed(1999)는 낮은 고용 몰입은 구직 활동에 필요조건에 해당하는 시간계획 설립과 부(-)의 관계를 갖는다고 주장하고, 높은 고용 몰입은 보다 적극적인 구직 활동과 관련된다고 주장하였다.

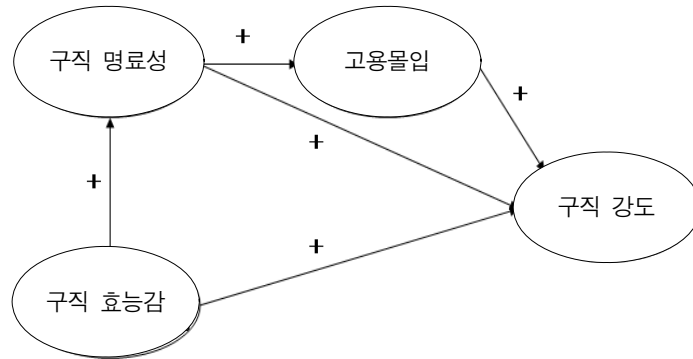
Feather & O'Brien(1987), Rowley & Feather(1987), Ullah(1990), Vinokur & Caplan(1987)도 고용 몰입과 구직 행동 간의 유사한 정(+)의 효과를 밝힌 바 있다(Wanberg & Kanfer, 1999). 이러한 선행연구들을 기반으로 하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 6. 고용 몰입은 구직 강도에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

## 5. 연구 모형

선행연구들을 기반으로 [그림 1]과 같이 본 연구의 연구 모형을 설정하였다. 구직 강도에 영향을 미칠 수 있는 선행변수로 구직 효능감과 구직 명료성, 고용 몰입을 설정하였다. 또한 구직 효능감은 구직 강도와 구직 명료성에 긍정적인 영향을 미치며, 구직 명료성은 고용 몰입과 구직 강도에 긍정적인 영향을 미치며 구직 효능감과 구직 강도에 있어서 매개효과를 가질 것이다. 마지막으로 고용 몰입은 구직 강도에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 설정하였다.

(그림 1) 연구 모형



### Ⅲ. 자료의 조사와 측정

#### 1. 자료 수집 방법

본 연구의 자료를 위하여 7개 청(서울, 인천, 대구, 부산, 대전, 광주, 울산) 소속 17개 고용지원센터 방문 구직자들을 대상으로 대인인터뷰를 실시하였으며 인터뷰 대상에게는 소정의 보상금을 지급하였다. 조사 기간은 2008년 7월 16일(수)~7월 29일(화)까지이며 조사 기간 동안 총 810부의 설문응답을 받았으나 이들 표본 중에서 불성실한 데이터 10부를 제외한 800부(98.76%)의 데이터를 분석에 사용하였다.

#### 2. 조사 도구

##### 가. 구직 효능감

구직 활동에 대해 얼마나 자신감을 갖고 있는지를 의미하는 ‘구직 활동의 자기효능감’은 Saks & Ashforth(1999, 2000)의 연구에서 사용된 10개 문항 중 중복되는 의미를 가지는 문항을 제거하고 8개 문항을 사용하였다. 이 척도는 구직 행동을 예측하는 여러 연구에서 사용된 것이며(Crossley & Stanton, 2005;

Alan, 2006), 응답자에게 주어진 설명에 얼마나 동의하는지를 물어보아 측정하였다. 구체적인 문항을 살펴보면, “나는 취업 정보를 찾는 방법을 잘 알고 있다”, “나는 내가 지원하는 직업의 종류를 잘 알고 있다”, “나는 취업 지원서 작성하는 방법을 잘 알고 있다”, “나는 취업에 도움이 되는 기술이나 자격을 갖추고 있다”, “나는 구인자에게 내가 적합한 사람임을 설득시킬 자신이 있다”, “내가 어떤 종류의 직업을 원하는지 나도 잘 모르겠다”, “나는 이력서를 제출하고 인터뷰하는 방법을 잘 안다”, “나는 직장을 찾는 데 있어서 다른 사람들만큼 할 수 있다”의 8개 문항에 대하여 5점 리커트 척도로 측정하였다.

#### 나. 구직 명료성

구직 명료성은 최근에 등장한 개념이기에 이와 관련된 척도는 아직 널리 이용되지 않고 있다. 본 연구에서는 구직 활동을 하는 실직자를 대상으로 구직 명료성을 측정하기 위하여 개발된 4개 문항을 이용하였다(Wanberg et al., 2002). 이러한 척도는 구직 활동의 결과변수를 예측하는 연구에서도 사용되었다(Cote, 2006). Cote의 연구에서는 Wanberg의 연구에서 사용된 척도가 실직자들을 대상으로 이루어진 설문조사였기 때문에 일반적인 구직자들에 맞는 형태로 문항을 변화시켜 사용하였다. 따라서 본 연구에서도 Wanberg의 연구에서 사용된 척도를 고용지원센터 이용 구직자들의 특성에 맞게 변화시켜 사용하였다. 구체적인 설문 문항을 살펴보면 “나는 내가 구하고자 하는 직업에 대하여 정확히 알고 있다”, “나는 내가 진정으로 원하는 직업이 무엇인지 알고 있다”, “나는 내가 원하는 직업을 얻기 위하여 구체적인 계획을 세워놓았다”, “나는 내가 원하는 직업을 얻기 위해서 어디서 정보를 얻어야 하는지 알고 있다”와 같다. 이렇게 4개 항목으로 구성하여 5점 리커트 척도로 구직 명료성을 측정하였다.

#### 다. 고용 몰입

고용 몰입은 삶에 있어서 직업이 가지는 중요성에 대한 개념이다. 이를 측정하기 위하여 Wanber et al.(1999)의 연구에서 사용한 6개 문항 중 의미가 중복되는 문항을 제거하고 3개 문항을 사용하였다. 구체적인 문항을 살펴보면 “갑

자기 로또에 당첨되어도 나는 계속해서 일하기를 원한다”, “직업이 없이 지내는 것은 지루하기 짝이 없다”, “직업을 가지는 것은 나에게 매우 중요한 일이다”와 같다. 이 3개 항목에 대해 5점 리커트 척도로 측정하였다.

#### 라. 구직 강도

구직 강도는 이력서를 준비하거나 또는 구직 기관에 연락을 하는 것과 같이 구직 행동을 하는 것을 의미한다(Kanfer et al., 2001). 구직 강도는 두 가지 형태로 구분되어 측정될 수 있다(Blau, 1994). 하나는 예비 구직 강도(preparatory job search intensity)로 구직 활동 계획 중에 구직 정보를 습득하거나 적절한 직업을 명확히 하는 과정에서의 구직 강도이다. 또 하나는 활동적 구직 강도(active job search intensity)로 이력서를 작성하거나 인터뷰에 참가하는 것과 같이 실제 구직 활동의 강도를 의미한다. 대부분의 연구에서는 예비 구직 강도와 활동적 구직 강도를 혼합하여 사용하였다. 따라서 본 연구에서도 두 가지 구직 강도를 혼합하여 사용한 Saks & Ashforth(2002)의 연구와 같이 10개의 구직 강도 척도 중 중복되는 의미를 가지는 항목을 제거하고 8개 항목을 5점 리커트 척도를 이용하여 측정하였다. 구체적인 측정 항목으로는 “신문이나 직업 정보지의 구인광고를 본다”, “주변 사람들에게 구인 정보를 물어본다”, “이력서를 작성한다”, “헤드헌터나 구직 기관에 도움을 요청한다”, “기업에 지원하여 이력서를 제출한다”, “내가 지원한 기업들에 대한 정보를 학습한다”, “지원이 가능한 기업에 전화를 걸거나 방문한다”, “내가 원하는 직업이나 산업에 대하여 잘 아는 사람에게 물어본다”와 같다.

## IV. 실증 분석

### 1. 표본의 특성

전체 응답자들 중에서 남자는 414명(51.8%), 여자는 386명(48.2%)으로 응답

〈표 1〉 표본의 일반적 특성

(단위 : 명, %)

		사례수	비율(%)
전 체		800	100.0
성별	남성	414	51.8
	여성	386	48.2
연령별	10~19세	6	0.8
	20~29세	212	26.5
	30~39세	245	30.6
	40~49세	180	22.5
	50~59세	120	15.0
	60세 이상	37	4.6
학력별	고졸미만	58	7.3
	고졸	345	43.1
	전문대졸	168	21.0
	대졸	208	26.0
	대학원졸 이상	21	2.6
자격증	없음	444	55.5
	있음	356	44.5
결혼유무	미혼	337	42.1
	기혼	463	57.9

자들의 성별 비율은 비슷한 것으로 나타났다. 응답자의 연령은 10대가 6명(0.8%), 20대가 212명(26.5%), 30대가 245명(30.6%), 40대가 180명(22.5%), 50대가 120명(15.0%), 60대 이상이 37명(4.6%) 등으로 나타나 응답자 중 30대가 가장 많으며 다음으로 20대, 40대 순으로 나타났다. 학력은 고졸 미만이 58명(7.3%), 고졸 345명(43.1%), 전문대졸 168명(21.0%), 대졸이 208명(26.0%), 대학원졸이 21명(2.6%) 등으로 나타나 응답자 중 고졸이 가장 많으며, 다음으로 대졸, 전문대졸 순으로 나타났다. 자격증을 소유한 응답자가 356명(44.5%), 자격증이 없는 응답자가 444명(55.5%)으로 나타나 자격증 소유 비율은 비슷한 것으로 나타났다. 또한 미혼자가 337명(42.1%), 기혼자가 463명(57.9%)으로 나타났다.

## 2. 타당성과 신뢰성 검증

가설 검증에 앞서 각 개념의 타당성과 신뢰성을 검증하였다. 타당성 검증에서

〈표 2〉 구성 개념의 탐색적 요인분석 결과

요인	구성항목	1 요인	2 요인	3 요인	4 요인
구직 효능감	취업 지원서 작성 방법	.777	.141	.053	.053
	취업정보 찾는 방법	.751	.038	.079	.012
	이력서 제출과 인터뷰 방법	.739	.170	.149	-.029
	구인자의 직접 설득	.628	.103	.282	.041
	지원하는 직업의 종류	.621	-.028	.422	.231
	정보탐색을 다른 사람만큼 가능	.610	.100	.294	.037
	기술과 자격 보유	.561	.096	.302	.103
구직 강도	지원과 이력서 제출	.349	.733	-.052	-.017
	이력서 작성	.248	.713	-.021	.036
	전화 및 방문	-.045	.702	.210	.098
	구직 기관에 요청	.078	.664	-.055	-.071
	기업 정보 학습	.247	.638	.221	.074
	직업과 산업에 대해 질문	-.037	.597	.329	.129
구직 명료성	원하는 직업을 잘 알	.238	.101	.835	.111
	구하는 직업에 대한 명확함	.321	.124	.777	.145
	구체적인 계획 수립	.279	.224	.727	.049
	정보 원천을 잘 알	.377	.168	.674	-.019
고용 몰입	직업 없인 지루한 삶	.010	.050	.135	.838
	직업의 중요성	.028	.091	.167	.795
	계속적인 직업 추구	.146	.067	-.059	.717

의 각 개념의 측정치를 대상으로 확인적 요인분석(confirmatory factor analysis)을 활용하여 집중타당성을 검증하였다. 확인적 요인분석을 실시하기 전에 탐색적 요인분석을 통하여 단일차원성을 검증하였으며, 탐색적 요인분석 결과, 요인을 저해하는 구직 효능감 6(원하는 직업)과 구직 강도 1(신문 구인정보 확인), 2(지인들에게 구인정보 확인)는 확인적 요인분석에서 제외시켰다. 탐색적 요인분석의 결과를 <표 2>로 정리하였다.

AMOS를 활용한 확인적 요인분석 결과는 <표 3>에 제시되어 있다. 확인적 요인분석 결과,  $\chi^2=1106.032$ , d.f.=183, p=.000, RMSEA=.079, GFI=.870, AGFI=.836, NFI=.841, TLI=.843, CFI=.864로 나타났다.  $\chi^2$ 의 p값이 .05보다 커야 바람직하다는 기준치를 충족시키지는 못하지만  $\chi^2$ 는 표본의 크기가 클 경우 기준치를 충족시키기 어렵다(Byrne, 1994)는 한계점을 감안할 때 수용할 만한

수준으로 판단하였다. 추정된 계수 값들은 모두 .9의 기준치보다 약간 떨어지지만, 이들 통계량은 구성 개념별 측정변수들이 많을수록 적합도 지수가 떨어짐을 감안할 때 수용할 만한 수준인 것으로 판단할 수 있다(Browne & Cudeck, 1993). RMSEA 값도 .1보다는 낮은 것으로 나타나 모형의 전반적 적합도에는 별문제가 없는 것으로 나타났다.

각 개념별 측정 항목들의 일관성을 파악하기 위해 Cronbach's α를 이용한 신뢰도 분석을 실시하였는데, 그 결과는 <표 3>에 제시되어 있다. 구직 효능감, 구직 강도, 구직 명료성, 고용 몰입 모두 Cronbach's α 값이 .6 이상의 값을 보여 척도의 신뢰성에 문제가 없는 것으로 나타났다. 확인적 요인분석과 신뢰성에 대한 검증 결과를 토대로 이하 가설검증에서는 각 개념의 측정치의 합산치를 활용하였다.

<표 3> 확인적 요인분석 결과

요인	요인계수	표준화 요인계수	표준오차	t 값	cronbach's α
A1← 구직 효능감	1.000	.648			.848(7개 문항)
A2← 구직 효능감	1.129	.709	.068	16.709**	
A3← 구직 효능감	1.114	.693	.068	16.408**	
A4← 구직 효능감	1.034	.615	.069	14.884**	
A5← 구직 효능감	.931	.668	.058	15.928**	
A6← 구직 효능감	1.045	.703	.063	16.596**	
A7← 구직 효능감	.896	.646	.058	15.495**	
B1← 구직 명료성	1.000	.862			.874(4개 문항)
B2← 구직 명료성	1.071	.867	.036	29.809**	
B3← 구직 명료성	.886	.746	.037	24.188**	
B4← 구직 명료성	.850	.712	.038	22.621**	
C1← 고용 몰입	1.000	.521			.698(3개 문항)
C2← 고용 몰입	1.288	.803	.109	11.867**	
C3← 고용 몰입	.961	.728	.079	12.194**	
D1← 구직 강도	1.000	.721			.804(7개 문항).
D2← 구직 강도	.688	.519	.052	13.119**	
D3← 구직 강도	.847	.678	.050	16.829**	
D4← 구직 강도	.574	.448	.050	11.377**	
D5← 구직 강도	.911	.684	.054	16.943**	
D6← 구직 강도	.820	.634	.052	15.856**	
D7← 구직 강도	.671	.562	.047	14.161**	

$\chi^2=1106.032$ ,  $df=183$ ,  $RMSEA=.079$ ,  $GFI=.870$ ,  $AGFI=.836$ ,  $NFI=.841$ ,  $TLI=.843$ ,  $CFI=.864$

주: \*:  $p<.05$ , \*\*:  $p<.01$ .

### 3. 상관관계 분석

<표 4>는 연구 모형에 포함된 개념 간의 상관관계를 보여주고 있다. 여기서 보면, 모든 개념 간에 유의적인 관계를 맺고 있는 것으로 나타나고 있다. 구체적으로는 구직 효능감은 구직 강도와 긍정적인 상관관계를 가지고 있는 것으로 나타났다( $r=.342, p<.01$ ). 또한 구직 명료성( $r=.597, p<.01$ )과 고용 몰입( $r=.187, p<.01$ )에도 긍정적인 상관관계를 보였다. 구직 강도는 구직 명료성( $r=.394, p<.01$ )과 고용 몰입( $r=.186, p<.01$ )에 긍정적인 관계를 가지는 것으로 나타났다. 마지막으로 구직 명료성도 고용 몰입과 긍정적인 관계를 가지는 것으로 나타났다( $r=.229, p<.01$ ).

<표 4> 상관관계 분석

요인	구직 효능감	구직 강도	구직 명료성	고용 몰입	N	평균	표준편차
구직 효능감	1.00				800	3.27	.66
구직 강도	.342**	1.00			800	3.17	.61
구직 명료성	.597**	.394**	1.00		800	3.49	.76
고용 몰입	.187**	.186**	.229**	1.00	800	4.00	.75

주: 양측검정, \*:  $p<.05$ , \*\*:  $p<.01$ .

### 4. 가설 검증

본 연구의 연구 모형은 총 6개의 가설로 구성되어 있으며, 이들 가설의 검증에는 구조방정식 모형(structure equation model)을 활용하였다. 개인적 요인인 성별, 연령, 학력, 자격증 유무, 결혼 유무의 측정변수를 고용 몰입, 구직 명료성, 구직 강도에 대한 통제변수로 함께 분석하였다. [그림 2]는 분석에 활용된 구조방정식 모형을 보여주고 있으며, <표 5>는 추정된 파라미터 값을 보여주고 있다. 분석 결과 모형의 적합도를 나타내는 통계량은  $\chi^2=545.359, d.f=128, RMSEA=.064, GFI=.925, AGFI=.900, NFI=.908, TLI=.913, CFI=.928$ 의 값으로 제안한 연구 모형과 자료가 높은 적합도를 보여 연구 모형을 수용할 수 있는 것으로 판단하였다.



〈표 5〉 모형 분석 결과

가설	경로				표준화 경로계수	표준오차	t값	
가설 1	구직 효능감→구직 강도				.141	.041	2.511*	
가설 2	구직 효능감→구직 명료성				.680	.051	17.286**	
가설 3	구직 명료성→구직 강도				.294	.035	4.737**	
가설 4	구직 명료성→고용 몰입				.332	.035	7.293**	
가설 5	구직 효능감→구직 명료성→구직 강도 <sup>1)</sup>				.200		7.093*	
가설 6	고용 몰입→구직 강도				.138	.041	2.511*	
모형 적합도	$\chi^2$	d.f	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	TLI	CFI
	545.359	128	.064	.925	.900	.908	.913	.928

주: \*: p<.05, \*\*: p<.01.

1) MacKinnon, Lockwood, Hoffman, West, & Sheets(2002)에 제시된 Aroian의 표준오차공식(standard error formula)을 통해 검증하였음  $z = \frac{\alpha\beta}{\sqrt{\alpha^2\sigma_\beta^2 + \beta^2\sigma_\alpha^2 + \sigma_\alpha^2\sigma_\beta^2}}$

자료: 본 연구의 분석에 있어서 성별, 연령, 학력, 경력, 자격증 유무, 혼인 여부를 통제변수로 함께 분석하였으며, 연령의 구직 명료성, 구직 강도에 대한 표준화 경로계수는 .078(C.R.=2.618), -.13(C.R.=-2.764), 자격증 유무의 구직 강도에 대한 표준화 경로계수는 .078(C.R.=2.195), 혼인 여부의 구직 강도에 대한 표준화 경로계수는 .102(C.R.=2.199)의 값을 보였음.

개별 추정 파라미터의 통계적 유의성을 보면 구직 효능감이 구직 강도에 미치는 영향을 나타내는 경로계수는 .141로 유의수준 .05에서 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나(t=2.511) 가설 1은 지지되었으며, 구직 효능감이 구직 명료성에 미치는 영향을 나타내는 경로계수는 .680으로 유의수준 .01에서 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나(t=17.286) 가설 2도 지지되었다.

가설 3은 구직 명료성이 구직 강도에 긍정적인 효과를 미친다는 것이다. 구직 명료성이 구직 강도에 미치는 효과는 경로계수 .294이며, t값은 4.737로 유의수준 .01에서 유의하게 나타났다.

가설 4는 구직 명료성과 고용 몰입의 관계에 대한 것으로서 분석 결과 구직 명료성이 고용 몰입에 미치는 영향을 나타내는 경로계수는 .332, t값은 7.293으로 유의수준 .01에서 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 4는 지지되었다.

가설 5는 구직 명료성이 구직 효능감과 구직 강도의 관계에 있어서 매개효과에 관한 것이다. 구직 효능감과 구직 명료성의 관계와 구직 명료성과 구직 강도

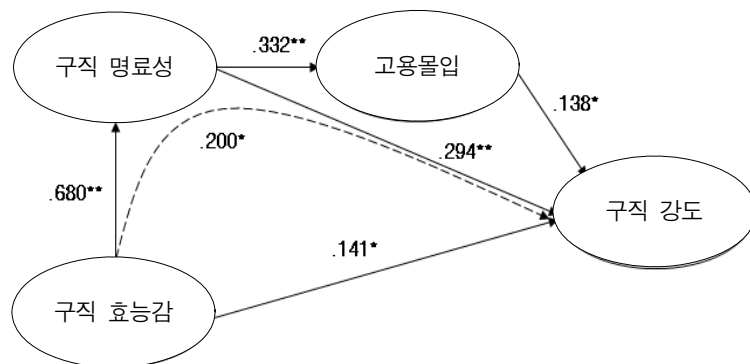
와의 관계는 위의 가설검증과 마찬가지로 긍정적인 관계가 있는 것으로 나타났다. 따라서 구직 명료성의 간접효과에 대하여 검증을 실시하였다. 구직 효능감이 구직 명료성을 통해 구직 강도에 미치는 간접효과는 표준화 경로계수는 .200이며, 이 간접효과의 유의성을 판단하기 위해 MacKinnon, Lockwood, Hoffman, West, & Sheets(2002)가 제시한 Aroian의 표준오차공식을 이용하여 계산하였다. 그 결과 Z값이 7.093으로 유의수준 .05에서 유의한 것으로 나타났다. 따라서 구직 효능감이 구직 강도에 영향을 미치는 데 있어서 구직 명료성을 통한 간접효과도 존재한다는 것을 확인하여 가설 5는 지지되었다.

가설 6은 고용 몰입이 구직 강도에 긍정적인 효과를 미친다는 것이다. 분석 결과 고용 몰입이 구직 강도에 미치는 효과는 경로계수 .138, t값은 2.511로 유의수준 .05에서 구직 강도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 6 역시 지지되었다.

구조방정식 모형에 의한 이상의 가설검증 결과는 선행변수 모두가 구직 강도에 영향을 미치며 구직 효능감은 구직 명료성에 그리고 구직 명료성은 고용 몰입에 영향을 미치는 것과 동시에 구직 효능감과 구직 강도 사이에 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 그리고 고용 몰입은 구직 강도에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

지금까지의 분석 결과를 요약하여 정리하면 [그림 2]와 같다.

[그림 2] 연구모형의 추정결과



자료: 제시된 숫자는 표준화된 경로계수임, \*: p<.05, \*\*: p<.01.

### 5. 추가 분석

본 연구는 고용지원센터 이용 구직자를 대상으로 구직 강도의 선행요인과 구직 강도의 관계에 대해 살펴보았다. 본 연구에서 구직 명료성의 중요성과 함께 구직 강도에 미치는 영향들에 대하여 주장하였기에 구직 명료성과 고용 몰입 간의 차이가 구직 강도에 차이가 있는지를 분산분석(ANOVA)을 통해 추가 분석을 실시하였다. 구직 명료성과 고용 몰입의 매칭관계를 살펴보기 위해 2X2 매트릭스를 활용하여 집단을 나누고 이 집단 간의 구직 강도에 있어서의 평균 차이를 검증하였다. 집단은 중위수(median)를 중심으로 구직 명료성의 고·저와 고용 몰입의 고·저로 구분하였다. 구직 명료성과 고용 몰입의 고·저에 따른 집단 간 분산분석의 결과를 <표 6>으로 정리하였다. 이 표에서 보듯이 구직 명료성과 고용 몰입의 고·저에 따라 구직 강도에 유의한 차이가 있었다.

구직 강도에 대한 분산분석의 결과 집단 간 차이는 F값이 31.693(p<.01)로 유의한 것으로 나타났다. Turkey test를 통한 사후검증 결과 p<.05 수준에서 1분면의 高구직 명료성-高고용 몰입(평균=3.48)이 가장 높게 나타났으며, 다음으로 高구직 명료성-低고용 몰입(평균=3.23)이 低구직 명료성-高고용 몰입(평균=3.065)과 低구직 명료성-低고용 몰입(평균=2.97)보다 유의하게 높은 구직 강도를 보였다.

<표 6> 구직 강도에 대한 구직 명료성과 고용 몰입의 분산분석 결과

분면	집단	N	평균	요인	제곱합	자유도	평균제곱
1	高구직 명료성-高고용 몰입	197	3.48	집단간	31.922	3	10.641
2	高구직 명료성-低고용 몰입	171	3.23				
3	低구직 명료성-高고용 몰입	160	3.06	집단내	267.252	796	.336
4	低구직 명료성-低고용 몰입	272	2.97				
전 체		800	3.17	총합	299.173	799	
F 값		31.693**		사후검증 결과		1>2>3=4	

자료 : \* : p<.05, \*\* : p<.01.

이러한 분석 결과는 다음과 같이 논의할 수 있다. 구직 명료성과 고용 몰입이 높은 구직자들은 다른 구직자들에 비하여 가장 높은 구직 강도를 나타냈다. 따라서 고용지원센터의 상담원들이 구직자들의 구직 강도를 높이기 위해서는 구직에 대한 명확한 목표를 부여하고 고용에 대한 중요성을 부각시켜 동기를 부여하는 것이 필요하다는 것으로 해석할 수 있다. 또한 구직 명료성과 고용 몰입의 관계를 보면 높은 구직 명료성을 가진 집단이 높은 고용 몰입을 가지고 있는 집단에 비하여 구직 강도가 높게 나타나는 것을 확인할 수 있다. 따라서 구직자들의 구직 강도를 결정하는 데 있어서 구직에 대한 몰입보다 명확한 구직 목표를 가지는 구직 명료성이 중요한 선행요인으로 작용함을 보여준다. 이는 아직까지 많이 연구되지 않은 구직 명료성에 대한 명확한 규명과 함께 지속적인 연구를 통하여 실무적인 적용성을 높이는 데 관심을 가질 필요가 있는 것으로 보인다.

## V. 결론 및 시사점

### 1. 연구 결과 요약과 시사점

본 연구는 고용지원센터를 이용하는 구직자들을 대상으로 하여 구직 강도에 영향을 미치는 선행변수를 밝히고 이들 간의 구조적인 관계를 실증적으로 분석하는 데 그 목적이 있다.

먼저 구조방정식을 이용하여 구직 효능감과 구직 강도와의 관계를 확인하는 가설 1에 대한 검증 결과, 구직 행동에 대한 많은 연구들에서 밝혀졌듯이 구직 효능감은 구직 강도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 구직 역량과 구직 활동의 기술을 가지고 있는 구직자들이 그렇지 않은 구직자들에 비하여 더욱 활발한 구직 활동을 한다는 것을 알 수 있다. 구직 강도를 높이기 위해서는 구직자들이 효율적인 구직 활동을 할 수 있는 역량을 키우는 것이 중요하다.

가설 2는 구직 효능감이 구직 명료성에 미치는 효과에 대한 것이다. 분석 결

과, 구직 효능감은 구직 명료성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 아직 많은 연구에서 검증되지 않은 결과이다. 따라서 구직자들의 역량이 높을수록 자신이 원하는 직업과 구직 활동의 시기를 명확히 알 수 있다는 것이다. 고용서비스를 제공하는 입장에서는 구직자들이 원하는 직업에 대한 파악도 중요하지만 구직자들이 원하는 직업과 구직자의 역량을 명확히 평가하는 것이 중요할 것이다.

가설 3은 구직 명료성이 구직 강도에 미치는 영향에 관한 것이다. 분석 결과에 의하면 구직 명료성은 구직 강도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 자신이 원하는 직업과 구직 활동의 적절한 시기를 명확히 알수록 구직 활동을 활발히 한다는 것이다.

가설 4는 구직 명료성과 고용 몰입에 관한 것으로, 분석 결과에 의하면 구직 명료성은 고용 몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과 역시 선행연구에 많이 다루어지지 않은 결과이다. 즉 구직에 대한 명확한 생각을 가지고 있을수록 취업하는 것이 중요하며, 인생에서 큰 의미를 가진다고 생각하게 된다는 것이다.

가설 5는 구직 효능감이 구직 강도에 미치는 영향에 있어서 구직 명료성의 매개효과에 관한 것으로 구직 명료성은 구직 효능감과 구직 강도의 관계에 있어서 긍정적인 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 즉 구직 능력이 높을수록 원하는 직업과 구직 시기에 대하여 명확한 생각을 가지게 되며, 이는 궁극적으로 구직 활동의 정도에 영향을 미친다는 것이다.

마지막으로 가설 6은 고용 몰입이 구직 강도에 미치는 영향이다. 고용 몰입은 오랜 기간 동안 구직 활동의 결정요인으로 사용되었으며, 본 연구 결과 역시 선행연구들과 같은 결과를 얻어냈다. 즉 고용 몰입은 구직 강도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

추가적인 분석을 통하여 구직 명료성과 고용 몰입을 높고 낮음으로 집단을 구분지어 구직 강도에 있어서의 차이점을 분석하였다. 그 결과 구직 명료성은 고용 몰입보다 구직 강도에 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 통하여 구직 강도의 선행요인으로써 구직 명료성의 중요성을 확인할 수 있었다.

이러한 연구의 결과는 학술적으로 그리고 실무적으로 몇 가지 시사점을 제시할 수 있다.

첫째, 학술적으로는 본 연구에서 다루어진 변수들은 많은 선행연구들에서 이용되어진 것들이다. 하지만 아직까지 이러한 변수들의 구조적인 관계를 분석하는 연구들은 많지 않다. 따라서 선행연구에서 검증된 변수들 간의 인과적인 관계를 밝힘으로써 좀 더 체계적으로 구직자들의 구직 행동을 이해하고 예측할 수 있을 것이다. 또한 본 연구에서 사용한 구직 명료성이라는 개념은 아직까지 구직 활동을 해석하는 데 많이 이용되지 않고 있다. 목표의식의 명확성은 성과에 긍정적인 영향을 미친다. 따라서 구직 명료성의 개념을 이용하여 구직 활동을 해석하는 다양한 연구들이 필요하다. 본 연구는 그런 의미에서 구직 강도를 결정하는 변수로써 구직 명료성의 중요성을 강조한 것이라 할 수 있다. 그리고 본 연구의 가설로 설정된 구직 명료성과 고용 몰입의 관계 역시 구직자 행동 연구에서는 아직 크게 다루어진 내용이 아니다. 따라서 목표와 동기와의 관계를 해석하는 데 본 연구의 결과가 중요한 의미를 가질 것이다.

둘째, 본 연구 결과는 구직 서비스를 제공하는 고용지원센터의 서비스 제공에 의미 있는 시사점을 제공한다. 고용지원센터는 기본적으로 소외계층과 실업급여 수급자를 대상으로 구직 서비스를 제공하고 있다. 따라서 충분히 구직역량을 가지지 못한 구직자나 실업급여 수급을 목적으로 고용지원센터를 방문하는 구직자에게 구직 정보와 서비스를 제공하는 것이다. 본 연구 결과에서 확인된 바와 같이 구직 강도를 결정하는 것은 동기에 의한 것만은 아니다. 따라서 근본적으로 구직자의 역량을 키우고 자신이 원하는 직장과 인생에 있어서 직장을 가지는 것에 대한 의미를 부여하는 것이 중요하다. 따라서 기계적인 서비스 제공보다 상담을 통한 구직자의 특성 파악과 그에 맞는 역량 강화 프로그램이 필요한 것이다. 구직자 각자가 원하는 직종의 특성과 함께 필요한 역량을 파악하여 이를 함양할 수 있는 방향을 제시하여야 하며, 지속적인 상담을 통하여 구직자가 고용에 대한 의미를 가질 수 있도록 만드는 과정이 필요한 것이다. 물론 구직 강도의 상승이 구직 성과와 일치하는 것은 아니지만 적극적으로 구직 활동을 하는 구직자가 그렇지 않은 구직자들에 비하여 더 많은 구직 기회를 획득할 수 있다. 따라서 고용지원센터는 구직자들이 자발적인 구직 활동을 강

화할 수 있도록 구직 정보를 제공하고 구직자 각자에 맞는 역량강화 프로그램을 개발하여 맞춤형 서비스를 제공함으로써 고용지원센터를 이용하는 구직자들의 구직 강도를 높일 필요가 있다. 이를 위해서는 구직자 특성별 세분화 작업이 선행되어야 하며, 이러한 과정을 거쳐 각 세분 집단의 상담 포인트와 성과 향상 방안들을 만들어 나가야 할 것이다.

## 2. 연구의 한계와 향후 과제

본 연구가 제공하는 결과와 시사점에도 불구하고 몇 가지 한계점을 가지고 있으며 이를 통하여 향후 연구의 방향을 제시할 수 있다. 첫째, 본 연구는 구직 강도를 설명하기 위하여 구직 효능감, 구직 명료성, 고용 몰입을 이용하였다. 하지만 오랜 기간 동안의 구직자 행동 연구를 통하여 다양한 선행변수들이 소개되었다. 따라서 본 연구 결과는 구직 강도 및 행동을 예측하는 데 한계점을 가질 수가 있다. 향후 연구에서는 본 연구에서 사용된 변수들뿐만 아니라 구직자 동기 요인, 상황적 요인 등의 포괄적인 선행변수를 활용한 인과관계의 분석이 필요할 것이다.

둘째, 본 연구의 대상은 고용지원센터를 이용하는 구직자들이다. 이들은 실업급여 수급을 목적으로 방문한 구직자들과 순수 구직자들로 나누어질 수 있다. 본 연구에서는 이러한 구직자들을 구분 짓지 않고 통합하여 수행하였다. 하지만 두 구직자 집단들은 근본적으로 차이점을 가질 수 있다. 실업급여 수급자는 당장 취업을 목적으로 방문하기보다는 실업급여 수급 기간 동안은 실업급여의 수급 자체가 목적이 될 수 있다. 따라서 구직 강도 역시 일반 순수 구직자에 비하여 낮을 가능성이 있다. 따라서 향후 연구에서는 실업급여 수급자와 순수 구직자를 구분지어 구직 강도의 차이점을 분석해 보는 것과 같이 표본 내의 차이를 분석해 구직 강도 선행요인의 중요성을 파악하는 연구들이 필요할 것이다.

셋째, 본 연구에서는 구직 강도와 선행요인의 단순 구조적 관계와 구직 명료성의 매개효과만을 분석하였다. 하지만 각 변수들끼리의 관계는 그렇게 단순하지 않다. 따라서 선행변수의 매개효과뿐만 아니라 조절효과에 대한 분석이 필요할 것이다. 본 연구의 모형에서 나타난 바와 같이 구직 효능감이 구직 강도에 영향을 미치는 데 있어서의 구직 명료성의 매개효과는 측정하였으나 구직 명료

성과 구직 강도에 있어서의 고용 몰입의 매개효과와 연령과 학력 등의 조절효과에 대한 분석과 같이 다양한 연구들이 이루어진다면 보다 가치 있는 연구 결과가 될 것이다.

## 참고문헌

- 금재호. 「여성인력과 생산성」. 한국생산성학회 정책 세미나, 2001.
- 김명언 · 노연희. 「일반 실직자의 정서적 · 인지적 신체화 반응 및 대처 행동」. 『한국심리학회지』 11 (1998): 181~204.
- 김진구. 「IMF 경제위기 이후 실업자들의 재취업 결정요인」. 『사회보장연구』 15 (1999): 43~64.
- 김학주 · 우경숙. 「중, 고령자의 재취업 결정 요인에 관한 연구」. 『한국노년학』 24 (2004): 97~110.
- 이민규. 「실직자의 정신건강과 강인성 및 사회적 지지간의 관계」. 『한국심리학회지: 임상』 19 (2000): 549~561.
- 장재운 · 장은영 · 김범성 · 노연희 · 이지영 · 한지현. 「청년실업이 정신건강에 미치는 영향에 관한 종단연구」. 『한국심리학회지: 일반』 23 (2004): 121~144.
- 장현갑. 「경제불황의 심리적 영향: 실직자의 스트레스 대처방안」. 한국심리학회 춘계 심포지움, 1998, pp.207~220.
- 진재문. 「구직 장기실업자들의 재취업에 관한 연구: 경남 지역 구직신청자들을 중심으로」. 『사회복지연구』 15 (2000): 241~266.
- 통계청. 「2008년 6월 고용동향」. 2008.
- 한영석 · 탁진국 · 유태용 · 한태영 · 안상수 · 신강현 · 박혜정. 「중 · 장년층 실직자의 구직 강도 결정요인에 대한 탐색적 연구」. 『한국심리학회지』 19 (2) (2006): 171~191.

Alan M. Saks. "Multiple Predictors and Criteria of Job Search Success." *Journal of*



- Vocational Behavior* 68 (2006): 400~415.
- Bandura A. "Self~efficacy Mechanism in Human Agency." *American Psychologist* 37 (1982): 122~147.
- Battista, M., & D. E. Thompson. "Motivation for reemployment: The role of self~efficacy and identity." Paper presented at the annual meeting of *the Society for Industrial and Organizational Psychology*. San Diego, CA. 1996.
- Blau, G. "Testing a Two-dimensional Measure of Job Search Behavior." *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 59 (1994): 288~312.
- Branimir, Zvonimir, Darja & Mirta. "Unemployed People in Search of a Job: Reconsidering the role of search behavior." *Journal of Vocational Behavior* 72 (4) (2008): 415~428.
- Browne, M. W., & R. Cudeck. "Alternative Ways of Assessing Model Fit." In K. A. Bollen & J. S. Long(Ed.), *Testing Structural Equation Model*. Sage, Newbury Park, California, 1993.
- Byrne, B. M. *Structure Equation Modeling with EQS/Windows: Basic concepts, applications, and programming*. Thousand Oaks CA: Sage, 1994.
- Caplan, R. D., Vinokur, A. D., Price, R. H., & van Ryn, M. "Job seeking, Reemployment, and Mental Health: A randomized field experiment in coping with job loss." *Journal of Applied Psychology* 74 (5) (1989): 759~769.
- Cote, S., Saks, A. M., & J. Zikic. "Trait affect and Job Search Outcomes." *Journal of Vocational Behavior* 68 (2006): 233~252.
- Crossley, C. D., & J. M. Stanton. "Negative affect and Job Search: Further examination of the reverse causation hypothesis." *Journal of Vocational Behavior* 66 (2005): 549~560.
- Eden, d., & A. Aviram. "Self~efficacy Training to Speed Reemployment: Helping people to help themselves." *Journal of Applied Psychology* 78 (1993): 352~360.
- Ellis, R. A., & M. S. Taylor. "Role of Self-esteem within the Job Search Process." *Journal of Applied Psychology* 68 (1983): 632~640.

- Feather, N. T., & G. W. O'Brien. "Looking for Employment: An expectancy-valence analysis of job-seeking behavior among school-leavers." *Journal of Occupational Psychology* 59 (1987): 121~144.
- Fishbein, M., & I. Ajzen. *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison-Wesley, 1975.
- Fryer, D. "Labour Market Disadvantage, Deprivation and Mental Health." In P. J. Drenth & H. Thierry (Eds.), *Handbook of Work and Organizational Psychology* 2: Work Psychology(2nd ed., pp.215~227). Hove, England: Psychology Press/ Erlbaum. 1998.
- Hanisch, K. A. "Job liss and Unemployment Research from 1994 to 1998: A review and recommendation for research and intervention." *Journal of Vocational Behavior* 55 (1999): 188~220.
- Kanfer, R., & C. L. Hulin. "Individual Differences in Successful Job Searches Following Lay-off." *Personnel Psychology* 38 (1985): 835~847.
- Kanfer, R., & C. R. Wanberg. "Job Search and Employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review." *Journal of Applied Psychology* 86 (5) (2001): 837~855.
- Lock, E. A., & G. P. Latham. "Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation: A 35-year odyssey." *American Psychologist* 57 (2002): 705~717.
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., Hoffman, J. M., West, S. G., & V. Sheets. "A Comparison of Methods to Test Mediation and other Intervening Variable Effects." *Psychological Methods* 7 (1) (2002): 83~104.
- Mel E. S., Stephen C. B., & S. Curran. "Internal Work Motivation and Intrinsic Job Satisfaction: The effect of goal clarity, goal difficulty, participation in goal setting, and task complexity." *Group & Organization Study* 9 (2) (1984): 201~219.
- Rowley, K. M., & N. T. Feather. "The Impact of Unemployment in Relation to Age and Length of Unemployment." *Journal of Psychology* 60 (1987): 323~332.

- Saks, A. M., & B. E. Ashforth. "Effects of Individual Differences and Job Search Behaviors in the Employment Status of Recent University Graduated." *Journal of Vocational Behavior* 72 (1999): 83~99.
- Saks, A. M., & B. E. Ashforth. "Is Job Search Related to Employment Quality? It all Depends on the Fit." *Journal of Applied Psychology* 87 (2002): 646~654.
- Schmit, M. J., Amel, E. L., & A. M. Ryan. "Self-reported Assertive Job-seeking Behaviors of Minimally Educated Job Hunters." *Personnel Psychology* 46 (1993): 105~124.
- Schwab, D. P., Rynes, S. L., & R. J. Aldag. "Theories and Research on Job Search and Choice." *Research in Personnel and Human Resources Management*. 1987.
- Tracy M. K. "Job Search and Employment: A Personality-motivational analysis and Meta-Analytic review." *Journal of Applied Psychology* 86 (5) (2001): 837~835.
- Ullah, P. "The Association Between Income, Financial Stain, and Psychological Well-being Among Unemployed Youths." *Journal of Occupational Psychology* 63 (1990): 317~330.
- Van Ryn M., & A. D. Vinokur. "How Did it Work? An Examination of the Mechanisms Through Which an Intervention for the Unemployed Promoted Job-search Behavior." *American Journal of Community Psychology* 20 (1992): 577~597.
- Vinokur, A., & R. D. Caplan. "Attitudes and Social Support: Determinants of job-seeking behavior and well-being among the unemployed." *Journal of Applied Social Psychology* 17 (1987): 1007~1024.
- Wanberg, C. R, Watt J. D, D. J. Rumsey. "Individuals Without Jobs: An empirical study of job-seeking behavior and reemployment." *Journal of Applied Psychology* 81 (1996): 76~87.
- Wanberg, C. R., Kanfer, R., & M. Rotundo. "Unemployed Individuals: Motives, job-search competencies, and job-search constraints as predictors of job

Seeking and Reemployment.” *Journal of Applied Psychology* 84 (6) (1999): 897~910.

Wanberg, C. R., Hough, L. M., & Z. Song. “Predictive Validity of a Multidisciplinary Model of Reemployment Success.” *Journal of Applied Psychology* 87 (2002): 1100~1120.

Wiener, K. K. K., Oei, T. P. S., & P. A. Creed. “Prediction Job Seeking Frequency and Psychological Well-being in the Unemployed.” *Journal of Employment Counseling*. 1999.

abstract

---

## A Relationship Between Predictors of Job Search Intensity and Job Search Clarity Among Job Seekers in Job Center

Gyun Kim

This study presented the determinants which decides job search intensity of the job seekers such as job search efficacy, job search clarity and employment commitment. The purpose of this study is to investigate the relationship between the determinants and job search intensity and to find out the characteristics of job search clarity which has not been clearly revealed yet. To achieve this purpose, data were collected through questionnaire instruments from job seeker whom visited job centers. To test the hypotheses, structural equation modeling was employed, and the model is shown as adequately fitting to the data. In compliance with an analytical result all the determining factors appeared with the fact that affects in job search intensity. Also job search efficacy was positively related with job search clarity which has a mediating effect of relationship between job search efficacy and job search intensity. Finally, job search clarity was positively related with employment commitment too. This results make some contribution to job seeker behavior literature and the service strategies of job center.

Keywords : job search intensity, job search efficacy, job search clarity, employment commitment