

2021-2

산업인력개발 석사 세미나

구직효능감 관련 국내 연구 동향

Trends in Domestic Research on Job Search Efficacy

contents

I. 서론

1. 연구의 필요성
2. 연구 목적 및 목표
3. 용어의 정의

II. 이론적 배경

1. 구직효능감 개념
2. 선행연구 고찰

III. 연구방법

1. 자료수집 절차와 문헌선정
2. 자료 분석 기준

IV. 연구결과

1. 발행 연도별 연구 동향
2. 대상별 연구 동향
3. 변인별 연구 동향
4. 연구 방법별 연구 동향
5. 분석 방법별 연구 동향
6. 측정 도구별 연구 동향

V. 결론 및 제언

1. 결론
2. 제언

I. 서론

1. 연구의 필요성

- 4차산업혁명, 직업세계와 노동시장 급변 + 코로나 19의 확산으로 인한 경기침체 → 실업자 수의 증가
 - 2020년 실업자 수 112만 8천명, 전년 대비 9만 1천명 증가(통계청, 2020)
 - 2020년 구직단념자의 수 전년 대비 2만 4천명 증가(통계청, 2020)
- 실직 및 구직 실패는 생활고 및 사회문제를 불러올 수 있음.
 - 구직단념으로 인한 생활고를 겪는 인구 증가, 20대 청년층 한 명당 대출 증가폭이 전월 대비 4.08% 급증.
 - 구직으로 인한 심리적인 스트레스가 심한 경우 일자리와 교육의 기회가 와도 실행하지 못하게 될 수 있으며, 범죄나 자살같은 사회문제로 이어질 수 있음.
- 재직 중인 사람 역시 이직이 빈번해 졌으며 직업세계의 변화, 채용 방식의 변화 등에 대비하기 위한 준비가 필요함.
 - 직장인 경력연차별 평균 이직횟수(잡코리아, 2020)를 보면 신입사원의 이직횟수 1.8회, 10차 직장인의 이직 횟수가 4회
- 구직자들이 구직활동에 대한 효능감을 갖고 성공적인 구직을 할 수 있도록 하기 위해 구직효능감에 대한 연구 필요

1. 서론

2. 연구 목적 및 목표

연구목적

구직효능감과 관련된 국내 선행 연구를 분석함으로써 향후 연구를 위한 기초자료를 제공하고자 함.

연구목표

1. 구직효능감 관련 국내 연구의 발행시기별, 대상별, 변인별, 연구 방법별, 분석 방법별, 측정도구별 특징은 무엇인가?
2. 구직효능감 관련 국내 연구 분석을 통해 파악할 수 있는 시사점은 무엇인가?

1. 서론

3. 용어의 정의

구직효능감

- 구직효능감이란, 구직활동에서 나타나는 자기 관련 유능성이라 할 수 있고, 구직활동을 성공적으로 수행하여 구직목표를 달성할 수 있다는 믿음을 의미한다(Wanberg, Knafer, Roundo, 2009; Zikic, Saks, 2009).
- 바람직한 결과를 얻기 위해 요구되는 행동을 성공적으로 수행할 수 있을 것이라는 개인의 능력에 대한 믿음이 자기효능감이고, 이를 구직행동에 적용시킨것이 구직효능감(Saks et al., 2015).
- 구직효능감이란 구직에 대한 자신감 및 개인의 능력에 대한 믿음과 구직행동을 성공적으로 수행할 수 있을 것이라는 자신의 능력에 대한 확신(도유희, 2013)

II. 이론적 배경

1. 구직효능감 개념

- 바람직한 결과를 얻기 위해 요구되는 행동을 성공적으로 수행 할 수 있을 것이라는 개인의 능력에 대한 믿음이 자기효능감이고, 이를 구직행동에 적용시킨 것이 구직효능감이라 할 수 있음(Kanfer, Hulin, 1985).
- 자기효능감은 특정 과업을 달성할 수 있는 자신의 능력에 대한 믿음으로 정의되며(Bandura, 1986), 복잡하고 어려운 상황을 조절하고 대처할 수 있는 자신의 능력과 특정과제를 성공적으로 완수할 것에 대한 자신의 신념을 의미(Bandura, 1977).
- 구직효능감은 자기효능감에서 도출된 개념으로 구직효능감이 높은 사람은 적극적인 직업탐색 활동을 하고, 불안의 수준이 낮으며 높은 성취 욕구를 보이며 그로 인해 취업가능성도 높음 (Saks, Ashforth, 2000).
- 구직효능감이 구직 상황에서 중요한 이유는 기존의 여러 연구에서 자기효능감이 과제의 수행에 긍정적 효과를 주는 것이 일반적으로 밝혀졌기 때문임(국정화, 2014).

II. 이론적 배경

2. 선행연구 고찰

- 정선아(2004): 구직효능감이 높은 경우 도전적이고 구체적인 구직목표를 설정하고 구직활동에서 일관성 있는 모습을 보임
- 김태은(2006): 구직에 대한 명확한 경력계획을 가지고 자신에게 구직할 수 있는 능력이 있다는 믿음과 자신의 가치를 존중하는 사람은 자신의 직무에 만족하는 것으로 나타남.
- 구직효능감은 구직자의 구직능력에 대하여 긍정적인 인식을 조성하므로 구직동기를 높여준다(Wanberg et al., 2001).
- (김균, 2009): 구직효능감이 높은 구직자는 자신의 구직목표를 달성할 수 있다는 강한 믿음을 바탕으로 구직활동에 시간과 노력을 기울이게 됨. 구직효능감이 높을수록 ‘구직망의 폭’이 넓은 것으로 나타나고, 구직망의 폭이 넓다는 것은 구직정보를 얻기 위해 접촉한 기관이나 사람의 수가 더 많은 것을 의미하며, 구직망의 폭은 직무탐색의 빈도와 유의미한 상관을 보임.
- Saks, Ashforth(2000): 구직효능감이 높은 사람은 적극적인 직업탐색 활동을 하고, 불안의 수준이 낮으며 높은 성취 욕구를 보이며 그로 인해 취업가능성도 높아짐 청년구직자는 구직활동의 범위를 포괄적으로 설정하여 다양한 구직정보를 접할 수 있다.
- 도유희,(2013),배성숙(2013): 대학생들이 자신의 능력에 대한 긍정적인 믿음인 구직효능감을 지녀야 구직 성과에 지속적인 노력을 기울일 수 있다고 함.
- 많은 선행연구(곽혜정, 2011; 김한우, 1999;배성숙, 2013에서는 실직자를 대상으로 한 기존의 척도를 수정하거나 타당도 과정 없이 번안하여 사용하고 있었음.

Ⅲ. 연구방법

1. 자료수집 절차와 문헌선정

자료수집 절차와 문헌선정

1. 한국교육학술정보원(www.riss.kr)에서 “구직효능감”을 키워드로 검색하여 문헌 선정
2. 검색된 80개의 문헌 중 중복된 문헌 제외→79개
3. 79개의 문헌 중 제목, 초록, 키워드에 ‘구직효능감’을 포함하지 않는 문헌 제외→74개
4. 중 원문을 확인하기 어려운 문헌, 구직효능감이 하위요인으로 포함된 문헌을 제외→ 39개 문헌 선정

자료분석 기준

1. 선정된 문헌을 코딩하기 위하여 진로 관련 연구동향을 분석한 문헌(김수임, 김창대, 2009; 선혜연, 김계현, 2007)을 기반으로 최근의 연구 결과가 반영될 수 있도록 선행연구의 분석 틀을 수정·보완한 연구동향 분석을 문헌(이영광, 양인준, 이승엽, 2019)을 기반으로 ① 연도, ② 연구대상, ③ 연구변인, ④ 연구방법, ⑤ 분석방법, ⑥ 측정도구를 분석의 틀로 구성하였음.

IV. 연구결과

1. 발행 연도별 연구 동향

- 2005년부터 2021년 11월까지의 구직효능감 관련 연구를 볼 때 2017년부터 연구 문헌이 증가하고 있음.
- 2017년 이후의 연구가 전체 연구의 약 48.7%의 비율을 차지하고 있음.
- 최근 들어 구직효능감에 대한 관심이 높아지고 있음을 알 수 있음.

〈표 VI-1〉 연도별 논문수

단위: 개, %

연도	논문수	비율	연도	논문수	비율
2005	2	5.1	2014	4	10.3
2006	1	2.6	2015	1	2.6
2007	2	5.1	2016	2	5.1
2009	2	5.1	2017	7	17.9
2011	1	2.6	2018	6	15.4
2012	3	7.7	2019	5	12.8
2013	2	5.1	2020	1	2.6

IV. 연구결과

2. 대상별 연구 동향

- 연구대상별 논문 수를 확인할 결과 대학·전문대학생 (61.5%), 실직자(15.4%), 경력단절여성(5.1%), 여성결혼이민자(5.1%) 순으로 높은 비율을 보임.
- 기타에는 장애인, 취업커뮤니티 이용자 등이 포함 되어 있음.
- 취업에 어려움이 많은 취약계층을 대상으로 한 연구가 높은 것을 확인 할 수 있음.

〈표 VI-2〉 대상별 논문수

단위: 개, %

대상	실직자	경력단절 여성	여성 결혼이민자	대학·전문대 학생	청년	청소년	장애인	기타
논문 수	6	2	2	24	1	1	1	2
비율	15.4	5.1	5.1	61.5	2.6	2.6	2.6	5.1

Ⅳ. 연구결과

3. 변인별 연구 동향

- 변인별 연구 수를 확인해본 결과, 진로 및 취업 준비행동 관련 변인(13.4%), 정신건강 관련 변인(13.4%), 자존중감 관련 변인(10.4%), 직업기초능력 관련 변인(9.0%), 취업불안 관련 변인(9.0%) 순으로 많이 연구 되었음.
- 기타 변인이 21개로 68.7%를 차지하고 있어 다양한 변인이 연구 되고 있음을 알 수 있음.
- 변인 유형별 연구 수를 확인해본 결과, 종속변인(51.7%), 매개변인(32.8%), 독립변인(15.5%)의 순으로 많이 연구 되었음.

〈표 VI-23〉 변인별 연구 수

단위: 개, %

변인	논문 수	비율
진로 및 취업 준비행동 관련 변인: 진로준비행동, 취업준비, 취업준비도, 취업준비행동, 취업준비비용, 취업준비비용 지출의도	9	13.4
정신건강 관련 변인: 정신건강, 스트레스대처력, 회복탄력성, 자아탄력성, 마인드셋, 감사성향, 취업정신건강	9	13.4
자아존중감	7	10.4
직업기초능력 관련 변인: 직업기초역량, 직무준비역량, 직업기초능력에 대한 자기인식 정도, 직무향상	6	9.0
취업불안 관련 변인: 취업불안, 취업스트레스, 우울, 불안	6	9.0
진로성숙 관련 변인: 진로결정수준, 자기주도성, 진로정체감, 진로태도성숙도	5	7.5
전공만족 관련 변인: 전공선택, 전공교과만족도	4	6.0
기타	21	68.7

〈표 VI-4〉 변인 유형별 연구 수

단위: 개, %

구직 효능감	종속 변인	독립 변인	매개 변인
논문 수	30	9	19
비율	51.7	15.5	32.8

IV. 연구결과

4. 연구 방법별 연구 동향

- 연구 방법별 연구 수를 확인해 본 결과 인과-비교연구(64.2%), 실험연구(17.5%), 상관연구(12.3%) 순으로, 인과-비교 연구가 높은 비율로 연구되었음을 알 수 있음.
- 구직효능감에 영향을 주고 받는 변인 간의 상관을 확인하는 것을 넘어 인과관계를 확인하는데 중점을 두고 있는 것으로 이해할 수 있음.
- 실험연구는 교육프로그램 참여 전후의 구직효능감 변화를 측정하는 연구가 수행 되었음.

〈표 VI-5〉 연구 방법의 빈도와 비율

단위: 개, %

연구방법	기술연구	상관연구	인과-비교연구	실험연구	척도개발	계
빈도	3	7	36	10	1	57
비율	5.3	12.3	64.2	17.5	1.8	100

주) 기술연구란 어떤 현상이나 과정에 대하여 분명하고 정확한 기술을 제공하는 것을 목적으로 한 연구임(김석우, 최태진, 2007).

IV. 연구결과

5. 분석 방법별 연구 동향

- 분석 방법별 빈도와 비율을 확인해 본 결과, 회귀분석(27.8%), 상관분석(25.9%), 요인분석(15.7%), t검증(15.7%)의 순으로 활용되었음.
- 관계검증 분석이 전체 분석방법의 76.9%를 차지하고 있어, 구직효능감에 대한 분석 방법은 인과-비교 목적으로 수행됨을 알 수 있음.

〈표 VI-6〉 분석 방법별 빈도와 비율

단위: 개, %

분석방법	차이검증		관계검증				계
	t검증	분산 분석	요인 분석	상관 분석	회귀 분석	구조 방정식	
빈도	17	8	17	28	30	8	108
비율	15.7	7.4	15.7	25.9	27.8	7.4	100

IV. 연구결과

6. 측정 도구별 연구 동향

- 구직효능감 측정도구 활용 빈도를 확인해 본 결과, JOBS II Survey가 11건으로 가장 많은 문헌에서 사용 되었음.
- JOBS II Survey는 단일요인으로 구성된 설문지, 설문지의 일부 문항을 발췌하여 사용하거나 질문 내용을 수정하여 사용되기도 하였음.
- 김병숙(2009)이 개발한 구직효능감 측정도구의 경우 4개의 하위요인(구직목표, 구직동기, 구직강도, 구직기술)으로 구성되었음.

〈표 VI-7〉 측정도구 활용 빈도

단위: 개

변인	연구자	하위요인	빈도
구직 효능감	JOBS II Survey (Vinokur & Drie,1991)	-	11
	김병숙(2009)	구직목표, 구직동기, 구직강도, 구직기술	5
	청년패널2007	-	2

V. 결론 및 제언

1. 결론

1. 2017년 이후 구직효능감 관련 연구가 증가하고 있으나 구직효능감 관련 기존 연구는 국내학술지 기준 39편으로 많지 않음. 구직효능감 관련 연구를 위한 기초자료서 연구동향과 변인 간의 효과크기를 확인하기 위한 연구가 필요함.
2. 실직자, 경력단절여성 및 여성결혼이민자를 대상으로 한 연구는 사회적으로 취약한 대상을 위한 연구가 이루어졌다는 점에서 의미가 있고, 대학·전문대학생을 대상으로 한 연구가 압도적으로 많은 것은 학생들의 표집이 용이한 점이 영향을 기인한 것으로 추측해 볼 수 있음.
3. 구직효능감은 일자리가 없는 상태에서 측정 될 가능성이 높은 만큼 정신건강 및 스트레스 관련 변인, 취업을 위한 실질적인 준비 행동과 관련된 변인이 많이 연구 되었음. 그러나 68%를 차지하는 21개의 변인은 전체 연구에서 3회 이하로 다뤄져 한 변인에 대한 후속 연구가 많지 않은 것으로 추측할 수 있음.
4. 사회인지이론에서 효능감은 매개 역할을 하는 변인으로 설명되고 있는데 구직효능감에서는 종속변인으로서 가장 많이 연구되었다는 점이 특징적이라 할 수 있고, 구직효능감을 중요한 결과 변인으로 인식하고 있음을 알 수 있음.
5. 구직효능감이 변인 간 상관관계를 확인하는 것을 넘어 인과-비교연구를 상대적으로 많이 수행한 것을 알 수고, 교육 전후의 효과를 비교하기 위한 실험 연구가 많이 수행 되었음.
6. Jobs II Survey(1991), 김병숙(2009), 청년고용패널(2007) 이 측정도구로 많이 활용되고 있으나 단일요인으로 구성 돼 있거나 문항수가 적어 사용이 제한적임.

V. 결론 및 제언

2. 제언

1. 구직효능감과 관련 변인 간 효과 크기를 확인하기 위한 메타분석 연구가 필요하다. 구직효능감 관련 연구의 대부분이 인과-비교 연구인 만큼 변인 간의 효과 크기를 볼 수 있는 연구가 이루어진다면 보다 심화된 인과-비교 연구가 이루어질 수 있을 것이다.
2. 구직효능감의 연구 대상을 확대하여 연구할 필요가 있다. 구직효능감 연구의 대상은 대학·전문대학생, 실직자, 경력단절여성, 결혼이주여성에 집중 되어 있다. 구직활동은 대부분의 사람들에게 중요하고, 삶 속에서 반복적으로 발생할 수 있는 일인만큼 연구 대상의 폭을 넓혀 구직효능감을 연구하는 것이 필요하다.
3. 구직효능감의 연구 변인별 기존 연구에 대한 후속 연구가 필요하다. 구직효능감의 연구 변인은 그 종류가 많고 3회 이상 연구되지 않은 변인이 68.7%가 될 만큼 후속 연구가 지속되지 않고 있다. 변인에 대한 후속 연구가 축적 된다면 취업 문제를 해결하기 위한 연구 및 교육에 기반이 될 수 있을 것이다.
4. 구직효능감 측정 도구 개발이 필요하다. 구직효능감을 측정하기 위한 표준화된 측정 도구 개발이 필요하며 다양한 대상의 특성을 고려한 대상별 측정 도구가 개발된다면 연구뿐만 아니라 취업지원 현장에서도 의미 있게 사용 될 것이다.



Thank you

