

미취업 청년층의 진로탄력성이 진로결정자기효능감과 구직태도 및 구직행동에 미치는 영향

오현주(한신대학교 산학협력단)*, 오성욱(한신대학교 산학협력단)**

< 목 차 >

I. 서 론	
II. 이론적 배경 및 선행 연구	
2-1. 진로탄력성	3-3. 연구설계 및 연구도구
2-2. 진로결정 자기효능감	3-4. 자료분석
2-3. 구직태도 및 구직행동	IV. 연구결과
2-4. 선행연구	4-1. 신뢰성과 타당성 검증
III. 가설설정 및 연구방법	4-2. 연구모형 분석
3-1. 연구가설	V. 결론
3-2. 연구대상	참고문헌
	Abstract

< 요 약 >

본 연구는 외부환경(코로나19) 변화로 미취업 청년층의 진로탄력성이 진로결정자기효능감, 구직 태도, 구직행동에 미치는 효과에 대해 실증 분석하고자 하였다. 이를 위해 수도권 거주 미취업 청년층 295 명을 대상으로 온라인으로 설문조사를 실시하여 실증분석을 하였다. 이에 따른 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 미취업 청년층의 진로탄력성은 진로결정자기효능감, 구직태도 및 행동에 모두 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 미취업 청년층의 진로결정자기효능감은 구직태도를 매개로 해서 적극적인 구직행동에 유의한 영향을 미쳤다. 셋째, 미취업 청년층의 구직태도는 구직행동에 유의한 영향을 미쳤다. 그러나 미취업 청년층의 진로탄력성이 구직태도에 미치는 영향과, 진로결정자기효능감이 구직행동에 미치는 영향관계를 확인하지 못하였다. 이 연구를 통해 코로나19와 같은 예기치 않은 노동

• 논문투고일 : 2022-05-02. • 수정일 : 2022-05-24. • 게재확정일 : 2022-05-31.

** 주저자, 한신대학교 산학협력단 연구교수, 5amiga@naver.com

** 교신저자, 한신대학교 산학협력단 연구교수, ohosung@hanmail.net

시장의 내·외부 환경변화에 대응한 진로 및 취업준비에 필요한 주요 항목으로 진로탄력성임을 확인하였다. 따라서 진로탄력성을 기반으로 진로결정자기효능감을 증진시킬 수 있는 프로그램 개발 및 지원을 통해 긍정적 구직태도 개선 및 적극적인 구직행동을 촉진을 할 수 있도록 하는 방안이 적극적으로 모색되어야한다.

키워드 : 진로탄력성, 진로결정자기효능감, 구직태도, 적극적 구직행동

I. 서 론

세계보건기구(WHO)가 신종 코로나바이러스 감염증(이후 코로나19)을 공식적인 세계적 대유행(팬데믹)으로 선포한 지 2년이 지났다. 이제는 코로나19의 단계적 회복의 국면으로 전환되고 있고 코로나19 이전 일상회복에 대한 기대도 높아지고 있다. 그동안 계속 악화되던 최근 우리나라 고용동향 지표는 코로나 확산에 큰 타격받았던 업종을 중심으로 전체 취업자 수 증가 등 일부 개선되어 가고 있다(한국고용정보원 구인·구직 통계, 2022).

고용 지표의 양적인 회복에도 불구하고 일자리 질적인 측면에서는 부정적인 평가가 존재하는데 계층·업종별로 양극화를 보이는 등 지속 가능한 고용회복에 미치지 못하였다고 평가한다(김유빈, 2022). 청년층은 이번 위기에 가장 큰 타격을 입은 취약계층 중 하나로 꼽힌다(OECD, 2020). 이처럼 청년층이 위기에 취약한 집단이라는 점은 이전의 여러 경제위기에서도 밝혀진 바 있다(황수경 외, 2010; Bell & Blanchflower, 2011). 경제위기 시 기업은 현재 재직 중인 사람들을 내보내기보다는 신규 고용을 중단하는 방식으로 대처하기 때문이다. 이로 인하여 학교 졸업 이후 노동시장으로 이행하는 과정에 있는 청년층은 적절한 시기에 양질의 일자리로 진입할 수 없게 된다. 이러한 상황에서 구직 기간이 길어지거나, 불안정한 일자리에 진입하더라도 이후 상처 효과로 남아 부정적 영향을 장기적으로 경험하게 될 수 있다(함선유 외, 2021). 결론적으로 다른 경제주체에 비해 노동시장 내 직업경력이 없는 청년들에게 노동시장 진입 시점의 경기침체는 단기적으로 고용의 양과 일자리 질에 부정적인 영향을 미칠 수 있고, 이 영향은 이후 노동시장의 직업경력에까지 이어질 수 있기 때문이다(곽은혜, 2022).

한국고용정보원(2020)의 청년층의 구직준비와 관련된 애로사항에 대한 조사 결과에 따르면, 청년 구직자의 60.8%가 경제적인 문제를 겪고 있으며, 구직 기회 부족이 40.5%, 심리적 문제 즉, 불합격에 대한 불안감 등 구직 실패와 관련된 심리적 불안을 겪는 청년의 비율도 37.8%로 나타났다. 코로나19로 인한 청년고용 상황의 악화는 청년들의 경제적 상황의 문제뿐만 아니라 심리적 불안을 높이는 주요 요인으로 볼 수 있다. 고용시장의 불확실성으로 인해 경력이 전환되는 과정에서 개인은 단순히 실업과 재취업을 경험하는 것이 아니라 경제

미취업 청년층의 진로탄력성이 진로결정자기효능감과 구직태도 및 구직행동에 미치는 영향

적 위기와 심리적 고통으로 이어질 수 있다는 점에서 삶과 진로 혹은 경력관리에 중요한 전환점이 된다(홍성표·정진철, 2015). 이러한 맥락에서 미취업 청년 구직자에 대한 취업지원을 위해서는 일자리 확대 및 정보 제공 지원을 비롯해서 심리적 요인에 대한 적극적 처지와 개입의 필요성을 시사하고 있다.

최근 진로 및 취업 문제로부터 스트레스를 받는 상황에서 대처능력의 차이에 따라 개인의 결정 과정에 상이한 영향을 미칠 수 있고 이러한 대처 능력의 일환으로 진로탄력성이라는 개념이 대두되고 있다. 진로탄력성은 진로 선택의 과정에서 개인의 능력을 높이고, 스트레스를 효율적으로 대처할 수 있는 능력에 영향을 주는 변인으로 밝혀졌다(임주영·윤경자, 2013). 진로탄력성은 진로 및 경력 관리 과정에서 어려운 상황이나 위기에도 불구하고 자신이 수립한 진로 및 직업 목표의 방향을 조정하여 적응할 수 있는 능력과 태도를 의미한다. 기업 차원의 인적 자원 관리에서 있어 진로탄력성은 급변하는 기술 및 환경 변화 속에서 기업의 성과를 가져올 주요한 과업으로 볼 수 있다. 나아가 국가 차원에서 청·장년층의 실업률을 낮추어 국가적 손실을 줄이고, 국가 경쟁력을 유지하고 향상 시킬 수 있는 방안 가운데 하나는 성인의 경력개발을 위해 적응성 및 유연성을 가늠하는 척도로써 진로탄력성을 고려한 직업상담, 직업훈련 서비스를 제공하는 것이 중요하다(박정아·정철영, 2012).

코로나19의 불확실성 상황에서 청년층의 구직활동을 지원하기 위한 진로탄력성을 높여나갈 수 있는 방안에 대한 모색이 중요하다. 즉, 취업과 관련한 어려움을 극복하는 능력 및 태도는 개인의 진로를 결정 하고 준비하는데 있어서 행동으로 발현될 수 있도록 하기 때문에 진로탄력성을 높일 수 있도록 도와줄 필요가 있을 것이다. 이러한 진로탄력성에 대한 연구에서 진로발달 및 경력개발을 방해하는 요인인 진로장벽은 진로탄력성을 경험하게 하는 선행변인이 되고, 진로탄력성은 진로결정자기효능감 및 진로준비행동의 기반이 되는 요인임을 보여주고 있다(임소현·이영광, 2020). 그중에서 진로결정자기효능감은 취업과정에서 주요한 영향을 미치는 변인임이 다양한 선행연구들을 통해 밝혀졌다(구분용·유제민, 2010; 이기학·이학주, 2000; Hackett & Brayars, 1996; Taylor & Betz, 1983). 특히 자기효능감은 고정된 특질이 아니라 다른 사람, 행동, 환경 등과 상호작용 하여 수행에 영향을 미치는 변인이기 때문에(Lent, Brown & Hackett, 1994). 이처럼 진로결정자기효능감은 성격과 행동의 관계에서 실질적 개입을 통해 행동 수행의 향상을 이끌어낼 수 있는 중요한 변인으로 작용할 것으로 예측된다.

최근 급변하는 기술혁신으로 채용시장의 변화나 코로나19 등과 같은 예기치 않은 상황에서 적극적인 구직태도를 보이거나 구직행동을 하는 것이 어려울 것으로 보여 진다. 진로준비행동은 인지나 태도적인 차원뿐만 아니라 구체적이고 실제적인 행동 차원까지 포함한다(김봉환, 1997). 이러한 진로준비행동과 진로탄력성과의 선행연구에서는 어려운 취업시장에서 진로와 관련된 역경을 인내하고 적응해나가는 역량으로, 진로준비행동과 밀접한 관련이 있는 변인으

로 간주되고 있다(김은선 · 이희수, 2018). 일반 구직자를 대상으로 하는 구직태도 및 행동을 살펴보면 계획행동이론에서는 태도는 실제 행동에 대한 태도를 의미한다. 태도는 행동에 영향을 미치고, 일관성이 있으며, 학습가능하다는 특징을 가진다(최희철, 2010; Fishbein & Ajzen, 2010). 나아가 태도는 행동에 직접적인 영향을 주기보다 행동을 하게 되는 의도에 영향을 준다고 본다(Ajzen, 1991). 한편, Mcfadyen & Tomas(1997)은 상처 모델에서(Scarred Model)에서 심리적 요인을 강조하여 실직기간이 길수록 개인의 동기가 감소하여 구직행동이 줄어든다고 보았다. Maxwell(1989)은 실직기간이 길어질수록 실업자가 갖고 있던 기존의 작업능력이 쇠퇴하거나 뒤떨어지기 때문에 재취업이 힘들어지게 되며 취업에 대한 압박이 증가하여 의중임금도 낮춘다고 주장하였다. 즉 실직기간이 길어질수록 불완전한 취업이 일어날 가능성과 재취업에 영향을 줄 수 있음을 시사한다(오성욱, 2019).

기존의 선행연구에서 진로탄력성과 진로결정자기효능감에 대한 연구는 주로 대학생이나 경력구직자를 대상으로 진행한 연구이며 미취업 청년층을 중심으로 다룬 연구는 미흡하며 진로탄력성과 구직태도 및 행동에 대한 직접적인 연구는 거의 찾아보기 어렵다.

따라서 본 연구는 코로나19의 변화하는 노동시장에서 야기되는 혼란과 어려움 속에서 개인이 변화에 대처하고 적응하기 위한 능력 및 태도인 청년층들의 진로탄력성이 진로결정의 자기효능감과 긍정적인 구직태도 그리고 적극적인 구직행동에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 이 연구를 통해 외부환경 변화로 인한 불확실성이 높아지고 있는 상황에서 청년층이 유연하고 적극적인 구직활동을 촉진하고 지원하는데 있어 의미 있는 시사점을 제공할 수 있다고 기대한다.

II. 이론적 배경 및 선행 연구

2.1. 진로탄력성(career resilience)

진로탄력성이란 진로와 관련하여 외부환경의 변화로 인해 어려움이나 위기상황에서 개인이 이를 인내하고 유연하게 대처해나가는 것으로 진로탄력성은 진로동기이론과 진로구성중의 이론을 통해 설명할 수 있다. 진로동기이론(London, 1983)에서 동기 이론을 직업 검색 및 결정, 조직 유지 결정, 경력 계획 수정, 새로운 직업 경험 추구 및 설정, 경력 목표 달성을 위한 노력과 같은 종사자의 경력 계획, 행동 및 결정을 이해하는데 적용한다. 이중에서도 초기 관리자의 진로동기를 구성하는 기초적인 요인으로써 진로탄력성을 제안하였다.

진로탄력성은 개인을 둘러싸고 있는 상황 및 맥락과 해석의 중요성을 강조한

미취업 청년층의 진로탄력성이 진로결정자기효능감과 구직태도 및 구직행동에 미치는 영향

Savickas(2005)의 진로구성주의 이론을 통해 설명할 수 있다. 각자 다른 경험을 기반으로 생애주제를 가지고 있는 개인의 주체적인 진로발달을 강조하는 진로구성주의 이론은 개인이 진로와 관련한 어려움, 변화하는 노동시장 환경에 적응하고 역경을 극복하는 진로탄력성의 기반이 되는 이론으로 볼 수 있다(Watson & McMahon, 2017).

기존의 선행연구로 정의해보면 진로탄력성은 자신의 취업이나 진로목표를 성취하기 위해서 긍정적인 정서를 유지하고 적극적으로 자신의 진로를 관리해나가는 능력으로 정의된다(김미경, 2014; London & Noe, 1997).

진로탄력성을 적용한 선행연구에서 제시한 진로탄력성의 구성요인을 살펴보면 박정아, 정철영(2012)은 근로자를 대상으로 진로탄력성을 연구하였으며 자기인식도, 변화수용성, 자발성, 네트워크 활용성으로 구성됨을 제시하였다. 김미경(2014)은 전문대학생의 진로탄력성을 자기신뢰를 토대로 개인이 세운 진로목표를 성취하기 위한 열망과 이에 대한 노력으로 지속적인 학습과 기술 습득을 통하여 변화에 적극적으로 대처하며, 자신을 지지하는 긍정적인 대인관계를 활용하는 능력 및 태도로 정의하였다. 진로탄력성의 구성요인을 자기신뢰, 성취열망, 진로자립, 변화대처 및 관계활용의 다섯 가지로 구성됨을 구분하였다. 홍성표(2019)는 전직실업자 훈련생을 대상으로 한 연구에서 진로탄력성의 하위 요인을 현실인식, 자기신뢰, 진로 자립, 변화대처, 미래지향으로 구성하였다.

따라서 본 연구는 기술 혁신으로 인한 직업세계 변화와 코로나19로 인한 외부환경의 변화 등으로 불확실성이 높아지는 어려움 속에서 개인이 변화에 대처하고 적응하기 위한 능력 및 태도로 진로탄력성을 정의하고자 한다. 진로탄력성의 구성요인을 자기신뢰, 성취열망, 진로자립, 변화대처 및 관계 활용으로 보고 적용하였다.

2.2. 진로결정 자기효능감(Career Decision Self-Efficacy)

진로결정 자기효능감은 자기효능감이 진로 발달 분야에서 중요하게 작용할 수 있을 것이라는 새로운 관점에서 진로미결정을 이해하고 치료하기 위해서 자기효능감 이론을 응용하였다. 진로결정 자기효능감이란 진로결정과 관련된 과업들을 성공적으로 수행할 수 있다고 믿는 개인의 능력에 대한 신념이라고 할 수 있다(Hackett & Betz, 1981). 자기효능감의 주요요인은 과거의 성공경험, 대리학습, 언어적 설득, 정서적 각성을 제시하고, 이들 요인이 개인의 행동과 행동변화를 예측하는 데 중요한 역할을 한다고 강조하였다(Bandura, 1997). Taylor & Betz(1983)는 진로결정 자기효능감의 주요 요인을 자기평가, 직업정보, 계획수립, 목표설정, 문제해결을 제시하였다. 김현희(2016)는 진로결정자기효능감은 선택한 목표에 대한 직업적인 과제 수행, 직업관련 정보수집, 문제해결, 실현 가능한

계획 세우기, 자기평가를 통해 향상된다고 하였다. 그는 진로결정 자기효능감이 일반적인 자기효능감과 자아존중감, 자아 및 진로정체감, 성 역할, 진로선택유형, 고려되는 직업의 범위, 진로결정에 대한 몰입과 동기부여 등과 연관되어 있다고 하였다. 문윤경 외(2021)은 대학생 대상으로 진로 역량 기반 교과 과정 참여를 통해 진로역량과 진로결정자기효능감, 전공만족도를 향상시킨다고 연구하였다. 이와같이 진로결정자기효능감은 진로와 관련된 과정에서 성공적인 결과를 기대하는 개인적인 능력으로 개인의 행동과 행동변화를 이해하고 예측하는 중요한 요인으로 활용되고 있다.

2.3. 구직태도 및 구직행동

구직태도(job seek attitude)란 일자리를 구하는 과정에서 구직자들이 갖고 있는 마음이 짐과 자세 혹은 일자리에 대해 취하는 입장이라고 할 수 있다. 계획행동이론에서 태도는 실제 행동에 대한 태도를 의미한다. 행동에 대한 태도는 개인이 어떠한 행동을 하는 것에 대하여 호의적 혹은 비호의적인지를 나타내는 평가의 정도로 정의할 수 있다(Fishbein & Ajzen, 2010). 태도는 행동에 영향을 미치고, 일관성이 있으며, 학습가능하다는 특징을 가진다(최희철, 2010). 계획행동이론에서 태도는 행동에 직접적인 영향을 주기보다 행동을 하게 되는 의도에 영향을 준다고 본다(Ajzen, 1991).

구직행동(job search)은 잠재적인 취업에 관한 정보를 수집하는 과정이며, 대부분의 일자리는 구직행동을 통해 발견된다고 하였다(Steffy & Noe, 1989). Wanbeg & Rumsey (1996)은 구직행동을 구직의지와 구직활동의 결합이라고 보았으며 Taris, Heesink, & Feij 은 구직행동을 세 가지 차원으로 구분하였는데, 구직활동의 횟수, 지원노력의 범위, 구직 전략의 수를 의미한다. 이상의 연구들을 종합하여 볼 때 구직행동은 취업을 위한 잠재적 활동이며 구직행동을 측정하기 위해 공통적으로 제시되고 있는 요인은 구직자원의 이용과 활동 빈도임을 알 수 있다(오성욱, 2019). 구직행동의 구성요소를 선행연구에서 분석해 보면 Solberg(1967)는 계획적 직업탐색과 직업선택이라는 과정으로 이후에 준비단계와 활동단계라는 2가지 모형을 제시하였다. 준비단계는 신문, 잡지, 각종 취업지원기관을 방문하여 정보수집, 진로계획수립 및 진로 가능성을 점검하는 탐색적인 활동을 의미하고, 활동 단계는 실제 고용주를 만나거나, 회사에 자신의 능력을 제시하는 등 직접적으로 접촉하는 것을 의미한다(Solberg et al, 1995). Latham(1985)은 구직과정을 3단계로 구성하여 1단계인 구직준비는 자기분석 및 목표설정을 하고 잠재적인 고용주 또는 고용회사의 확인 및 이들에 대한 접촉, 고용업체 및 자신에 관한 정보수집 등의 활동을 포함한다. 2단계 구직활동은 구체적으로 직업을 구하는 전략 및 방법을 활용하는 단계이다. 마지막으로 구직평가단

미취업 청년층의 진로탄력성이 진로결정자기효능감과 구직태도 및 구직행동에 미치는 영향

계는 자신의 구직행동에 대한 평가를 통하여 구직활동의 전략을 점검하여 구직활동의 효과를 극대화하고 나중에 발생할 수도 있는 실직에 준비하는 것으로 재취업을 위한 구직설계 시에 중요한 기초자료로써 활용하기 위한 활동을 의미한다.

본 연구에서는 구직태도와 구직행동을 두 가지 구성요인으로 적용하여 스스로 일자리를 찾아내고 계획하고 도전하는 긍정적인 구직 태도 및 적극적인 구직행동으로 조작적 정의를 설정하였다.

2.4. 선행연구

진로탄력성이 진로결정자기효능감에 긍정적인 영향을 미쳤다는 다수의 연구 결과가 있다(김지연 외, 2014; 최유진 외, 2016; 염태영, 2017; 박태정, 2018; 임소현 외, 2020). 대학생을 대상으로 연구에서 자아탄력성이 진로결정자기효능감을 통하여 진로준비행동에 영향을 미치는 경로(매개모형)를 확인하였다(김지연 · 이기학, 2014). 임소현 외(2020)연구에서는 진로탄력성과 선행변인으로써 진로장벽이 유의미한 효과크기를 보였고, 결과변인으로써 진로준비행동, 진로결정수준 순으로 유의미한 효과크기를 보이는 것으로 나타났다.

경력단절 여성을 대상으로 진행한 연구에서 진로탄력성이 높을수록 진로결정자기효능감이 높아지며, 진로결정자기효능감이 높아질수록 진로준비행동이 증가한다고 보고하였다(최유진 · 손은정, 2016). 염태영(2017)은 전문대학생을 대상으로 진로탄력성은 진로준비행동에 직접효과를 보이기도 하지만, 진로결정자기효능감을 매개로 진로준비행동에 간접 영향을 미치기도 한다고 하였다. 유현경 · 남정민(2021)은 청년을 대상으로 한 창업 교육이 기업가정신과 자기효능감의 구성 요소에 미치는 영향에서 자기조절효능감, 과업도전감은 기업가정신에 유의한 영향을 주고 있으며 자기조절효능감과 과업도전감은 창업 교육 참여 횟수와 기업가정신을 매개하고 있다고 분석하였다.

구직행동에 대한 선행연구들을 살펴보면 재취업자에 대한 선행연구는 거의 찾아볼 수가 없으나 구직행동과 유사한 요인에 유의한 영향을 미치는 변수임이 확인되었다. 회복탄력성과 관련된 연구들은 취업, 스트레스, 진로준비행동 등과 많은 관계를 보이는 것으로 나타났다(강슬아 외, 2016; 방한승 외, 2017; 조현경 외, 2017; 장윙희 외, 2018; 신영식외, 2018). 최근 구직자를 대상으로 한 박혜경(2017)의 연구에서는 실업자의 실업기간별 심리적 변화와 구직행동분석에 대해 분석한 결과, 자기존중감과 진로효능감이 높을수록 구직행동이 적극적임이 확인되었다. 이는 심리적 변화가 구직행동에 영향을 미친다는 것을 의미한다. 박태정(2018)은 회복탄력성이 높으면 구직 행동이 높아지는 것을 알 수 있다. 즉 회복탄력성이 높을수록 긍정적인 구직태도(일자리의 수용자세)와 구직활동의 적극성이

높아지는 것을 확인하였다.

Ⅲ. 가설설정 및 연구방법

3.1. 연구가설

코로나19와 같은 갑작스러운 외부환경의 변화에서 미취업 청년들의 구직활동을 지원하는데 있어서 진로탄력성을 높여나가는 것이 무엇보다 중요하며 외부 노동시장의 급격한 변화에서 청년들이 보다 유연하게 대응하도록 하는 것이 필요하다. 따라서 진로탄력성과 진로결정자기효능감 그리고 진로준비행동 간의 선행연구에 기반 하여 코로나19 등의 환경변화에 따른 노동시장의 혼란과 어려움 속에서 개인이 변화에 대처하고 적응하기 위한 능력 및 태도인 청년층들의 진로탄력성이 진로결정 자기효능감과 긍정적인 구직태도 그리고 적극적인 구직행동에 미치는 영향을 살펴보고자 Ajzen(1991)이 제안한 행동신념→태도→의도→행동 간의 관계를 설명한 계획행동이론(Theory of Planned Behavior)에기반 하여 연구모형을 설정하고 다음과 같이 연구가설을 설정하였다.

가설 1. 미취업 청년층들의 진로탄력성은 진로결정 자기효능감과 구직태도 및 적극적인 구직행동에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 미취업 청년층의 진로결정 자기효능감은 구직태도와 적극적인 구직행동에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3. 미취업 청년층의 구직태도는 적극적인 구직행동에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2. 연구대상

본 연구에 참여한 연구대상은 수도권 소재 대학 및 지역에 거주하는 미취업 청년층 총 295명을 대상으로 실시하였다. 실시기간은 2021년 12월 15일부터 12월 29일까지 2주간 온라인 방식으로 진행되었다. 연구대상인 청년층의 연령에 대한 다양한 기준이 존재하고 있다. 상한선에 있어 통계청의 범위는 29세, 정책의 범위는 39세로 한정하고 있으며 2013년 출범

미취업 청년층의 진로탄력성이 진로결정자기효능감과 구직태도 및 구직행동에 미치는 영향
한 대통령직속 청년위원회는 19~39세까지의 남녀 모두를 정책 대상으로 정하고 있어 이를
기반으로 설정하였다. 본 연구에 선정된 총 295명에 대한 일반적 특성은 <표 1>과 같다.

<표 1> 연구대상의 일반적 특성

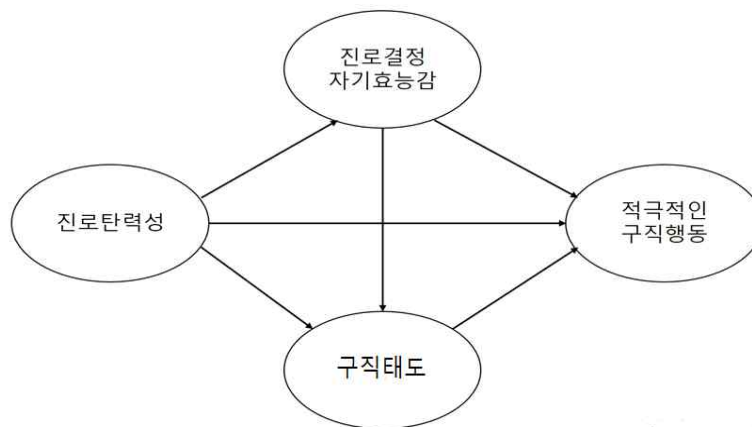
(N=295)

전체		N	%
성별	남	102	34.6
	여	193	65.4
연령	18~24세	42	14.2
	25~29세	90	30.5
	30~39세	163	55.3
학력	고졸	23	7.8
	대졸	263	89.2
	대학원졸	9	3
전공 계열	인문·사회·교육	155	52.5
	공학·자연·의학	91	30.8
	예체능	40	13.6
	기타	9	3.1
희망직종	경영·사무·금융·보험직	119	40.3
	연구직 및 공학기술직	33	11.2
	교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인	27	9.2
	보건·의료직	14	4.7
	예술·디자인·방송·스포츠직	29	9.8
	미용·여행·숙박·음식·경비·청소직	22	7.5
	영업·판매·운전·운송직	8	2.7
	건설·채굴직	3	1.0
	설치·장비·생산직	28	9.5
	창업	3	1.0
	미결정	9	3
	기타	14	4.8
희망연봉 (세전)	2,800만원 미만	56	18.9
	3,600만원 미만	134	45.4
	4,400만원 미만	58	19.6
	4,400만원 이상	33	11.3
	기타	14	4.8

3.3. 연구설계 및 연구도구

본 연구는 가설설정을 효과적으로 검증할 수 있도록 [그림 1]에서 보는 바와 같이 연구모형을 구성하였다.

[그림 1] 연구모형



본 연구는 진로탄력성을 측정하기 위해 김미경(2014), 박상란(2018)의 선행연구를 바탕으로 하위요인으로 자기신뢰, 성취열망, 진로자립, 관계활용 등으로 정하고 총 24개 문항을 구성하였다. 진로결정자기효능감은 하위요인으로 정보수집, 목표설정, 계획수립, 문제해결, 자기평가 등으로 Taylor와 Betz(1983)가 개발한 진로결정자기효능감 척도(Career Decision-Making Self-Efficacy Scale: CDMSES)의 단축형인 CDMSES-SF를 이기학, 이학주(2000)가 타당화 한 진로결정자기효능감 척도를 사용하여 총 25개 문항을 구성하였다. 구직태도 및 행동은 백인화(2016)와 박태정(2018)의 연구에서 활용된 구직활동의 적극성과 긍정적인 구직태도(일자리수용자세)로 구분하여 일부 수정하여 총 7개의 문항으로 구성하였다. 연구에 활용한 통계프로그램은 AMOS(21.0)을 활용하여 총 4개 영역 13개 항목에 63개 문항으로 나타난 문항들의 결과 값을 사용하였다. 문항의 척도는 모두 5점으로 동일하며 세부적인 연구 문항은 <표 2>와 같다.

<표 2> 문항 구성

영역	항목	문항	산출방법
진로탄력성	자기신뢰	6	잘할 수 있는 믿음, 진로 확신, 진로성공 자신, 나에 대한 믿음, 진로 성공 결여(reverse), 어려움 극복 자신 등

미취업 청년층의 진로탄력성이 진로결정자기효능감과 구직태도 및 구직행동에 미치는 영향

	성취열망	6	삶의 비전, 뚜렷한 목표 미설정(reverse), 구체적인 목표계획, 분명한 성공 기준 설정, 목표 달성욕, 목표의식 명확함 등
	진로자립	6	진로관련학습, 전문성 발전 노력, 전문가되기 위한 계속학습, 새로운 기술학습, 배우려하지 않음(reverse)등
	관계활용	6	재충전을 함께하는 동료, 친구나 가족 위로, 주위사람과 스트레스 해소, 스트레스를 해소해줄 수 있는 사람, 응원과 격려 없음(reverse), 주변사람 관심등
진로결정 자기효능감	정보수집	5	도서관,인터넷 탐색, 고용동향, 관심분야종사자 인지, 평균직업연봉, 전문교육기관 정보탐색 등
	목표설정	5	원하는 전공선택, 적합한 직업선택, 생활방식 고려한 진로, 진로결정에 대한 불안해소, 전공이나 진로선택 등
	계획수립	5	5년간 계획, 요구되는 교과과정, 이력서 작성, 적성.능력에 맞는 기업탐색, 취업면접절차 등
	문제해결	5	곤란문제조치방법, 전공.진로목표 지속적 수행, 불만족전공변경, 불만족 직업변경, 다른 전공.진로대안 탐색 등
	자기평가	5	능력평가, 이상적직업인식, 직업선택가치, 목표달성희생감수성, 원하는 생활방식 등
구직태도	일자리 수용태도 1	3	관심분야 취직태도, 능력.경력 안맞는 일자리 거절(reverse), 자격요건미달시 지원 등
	일자리 수용태도 2	4	임시직도 취직의사, 기피직종도 취직의사, 취업조건 미흡해도 취업의사, 불만족 조건 수요의사 등
구직행동	구직활동의 적극성 1	4	취직노력 적극적, 누구에게나 도움요청, 구인정보수시탐색, 직장구하기 위한 노력 등
	구직활동의 적극성 2	3	취업행사 참석, 잡다한 일에 시간소비(reverse), 구직 전력투구 등
4개 영역 13개 항목		63	

3.4. 자료분석

본 연구를 수행하는데 있어서 회수된 자료에 사용된 구체적인 실증분석방법은 다음과 같다. 첫째, 조사대상자와 표본의 일반적인 특성을 알아보기 위하여 빈도분석과 기술통계 분석을 실시하였으며 둘째, 측정도구의 신뢰도를 검증하기 위해서 크론바하 알파계수(Cronbach Alpha)를 사용하여 신뢰도분석을 실시하였다. 셋째, 진로탄력성과 진로결정의 자기효능감이 일자리태도와 적극적인 구직행동 간의 인과관계를 규명을 위해서 요인들 간의 유목화, 요인수와 요인 구성 항목들의 타당도가 적합한지 판단하기 위해서 탐색적 요인분석을 실시하였다. 넷째, 연구모형의 검증을 위해 최대우도법(Maximum Likelihood Method)을 활용하였으며, 모형 적합성 평가는 보편적으로 사용하는 통계적 기준(d.f., p, GFI, NFI, IFI, TLI, CFI, RMSEA)을 적용하였다. 본 연구에 활용한 통계프로그램은

AMOS(21.0)을 사용하여 분석하였다.

IV. 연구결과

4.1. 신뢰성과 타당성 검증

본 연구를 수행하는데 있어서 측정도구의 신뢰도를 검증하기 위해서 크론바하 알파계수(Cronbach Alpha)를 사용하였다. 측정도구의 크론바하 알파계수가 .70이상이면 수용가능하다(Hair et al.,2013). 분석결과 크론바하 알파계수 >.70 이상으로 나타나 신뢰도가 수용 가능한 수준임을 확인하였다. 또한 분포의 정규성은 왜도와 첨도로 판단할 수 있는데 왜도는 절대값 $\pm 2-3$, 첨도는 절대값 $\pm 7-10$ 을 초과할 때 자료 분포의 정규성에 문제가 있다고 판단한다(Kline, 2011). 분석결과, 분석자료의 왜도, 첨도 모두 ± 2 이하로 나타나 자료 분포의 정규성 가정이 충족되는 것을 확인하였다.

〈표 3〉 기술통계치 및 측정도구의 신뢰도

영역	항목	평균	표준편차	왜도	첨도	크론바하 알파계수
진로탄력성	자기신뢰	3.580	0.670	-.068	-.195	0.832
	성취열망	3.504	0.662	.038	.651	
	진로자립	3.566	0.632	.169	-.340	
	관계활용	3.586	0.656	-.167	.487	
진로결정 자기효능감	정보수집	3.494	0.704	.107	.535	0.942
	목표설정	3.582	0.684	.120	.197	
	계획수립	3.432	0.737	.254	-.051	
	문제해결	3.588	0.658	.113	.303	
	자기평가	3.641	0.666	.124	.309	
구직태도	일자리수용태도 1	3.397	0.565	.161	.143	0.735
	일자리수용태도 2	2.874	0.871	-.270	.018	
적극적인 구직행동	구직활동의 적극성 1	3.408	0.733	.134	1.418	0.761
	구직활동의 적극성 2	2.858	0.613	.108	-.062	

진로탄력성과 진로결정 자기효능감이 긍정적인 구직태도와 적극적인 구직행동 간의 인과관계를 규명을 위해서 요인들 간의 유목화, 요인수와 요인구성항목들의 타당도가 적합한지 판단하기 위해서 탐색적 요인분석을 실시하였다. KMO 값이 1.0에 가까울수록 표본의 상관이 요인분석에 적합함을 의미하는데 분석결과 KMO 값이 .917로 1에 근접하므로

미취업 청년층의 진로탄력성이 진로결정자기효능감과 구직태도 및 구직행동에 미치는 영향
 자료가 요인분석을 하는데 적합한 것으로 판단하였다. Bartlett의 구형성 검증치는 변수
 간 상관이 0이라는 영가설을 기각하여 요인분석이 가능함을 확인하였다(Bartlett 구형성
 검증 : Appox. Chi-square 2514.145, df=78, p<.000).

진로탄력성, 진로결정 자기효능감, 구직태도, 적극적인 구직행동 등의 구성개념 항목 간
 상관관계수가 .04에 근접하거나 그 이상으로 나타나 상관관계수 추정에 의한 타당도는 확보한
 것으로 확인되었다.

또한 탐색적 요인분석을 실시한 결과, 4개 구성개념들 요인간의 설명변량은 76.668로 나
 타났으며 스크리(scree) 검사 결과 급경사가 4번째 요인에서 완만한 감소 경향을 보였으며
 요인 수를 4개로 추출 수 있다. 요인계수는 .30이상이면 보통, .50이상이면 엄격한 기준
 으로 판단하는데, 각 요인에 대한 개별항목의 요인계수가 .475이상이므로 각 측정변수들
 이 추출된 성분을 잘 설명하고 있음을 확인하였다.

〈표 4〉 측정도구의 설명된 분산

요 인	초기 고유값			추출제곱합의 로딩			회전 제곱합의 로딩		
	총계	분산의 %	누적률 (%)	총계	분산의 %	누적률 (%)	총계	분산의 %	누적률 (%)
1	6.698	51.524	51.524	6.698	51.524	51.524	4.294	33.029	33.029
2	1.406	10.818	62.342	1.406	10.818	62.342	2.472	19.012	52.042
3	1.043	8.021	70.363	1.043	8.021	70.363	1.617	12.435	64.477
4	.820	6.306	76.668	.820	6.306	76.668	1.585	12.192	76.668

〈표 5〉 요인행렬

요인	항목	성분			
		1	2	3	4
진로결정 자기효능감	자기평가	.853			
	목표설정	.846			
	정보수집	.841			
	계획수립	.816			
	문제해결	.806			
진로탄력성	성취열망		.831		
	자기신뢰		.754		
	진로자립		.697		
	관계활용		.475		

구직태도	일자리수용태도 2			.862	
	일자리수용태도 1			.750	
구직행동	구직활동의 적극성2				.924
	구직활동의 적극성1				.666

요인추출 방법: 주성분 분석. 회전방법: Kaiser 정규화가 있는 베리맥스.

다음은 수렴타당도를 살펴보기 위해서 확인적 요인분석을 실시하여 구성개념의 타당도를 검토하였다. 추정법은 일반적으로 많이 사용하는 최대우도법(ML : Maximum Likelihood)을 사용하였다. 최대우도법을 포함함 구조방정식모형 추정은 연속형 결과변수의 다변량 정규성을 가정하는데, 모든 결합빈도를 분석하는 것은 현실적으로 한계가 있어 Kline(2011)의 권고에 따라서 일변량 정규성을 검토하여 다변량 정규성 충족여부를 판단한다. 따라서 확인적 요인분석을 위한 분포의 정규성을 판단한 결과 분석자료의 왜도와 첨도 모두 ± 2 이하로 나타나 자료 분포의 정규성 가정이 충족되는 것을 확인하였다. 확인적 요인분석 모형의 적합도는 X^2 , GFI, NFI, IFI, TLI, CFI, RMSEA로 판단하였다. X^2 는 사례수와 다변량 정규성 검증에 민감하여 X^2 검증결과만으로 모형을 평가하는데 한계가 있다. 따라서 모형이 분석자료에 잘 부합하여도 X^2 값은 통계적으로 유의하게 나타날 수 있으므로 다른 적합도 지수를 함께 고려하여야 한다. X^2 를 제외한 다른 적합도 지수는 표준적인 임계치가 정의되어 있지 않기 때문에 연구자마다 수용 가능한 기준이 상이하다. 일반적으로 모형적합도 수용 가능 기준은 GFI, NFI, IFI, TLI, CFI는 .90 이상이면 모형이 대체로 적합하다 판단한다. RMSEA는 .50이하일 때 가장 이상적이지만 .10까지도 수용 가능하다(우종필, 2012; Kline, 2011). 본 요인모형의 적합도는 $X^2 = 130.089(df=59, N=384, p<.000)$ GFI=.937, NFI=.949 IFI=.972, TLI=.962, CFI=.971, RMSEA=.064(90% CI= .78 - .103)로 X^2 가 ‘모형이 변수 사이의 관계를 완벽히 설명한다’는 영가설을 기각하였기는 하였으나 다른 적합도 지수는 수용할 만한 수준으로 분석되었다.

확인적 요인분석 결과를 바탕으로 수렴타당도를 살펴본 결과 측정항목간의 상관관계가 높고 잠재변수에서 관측변수로 가능 요인부하량이 중간수준이상의 상관관계가 나타날 때(.05 이상)수렴타당도가 있다고 판단한다. 그리고 특정항목의 요인부하량 외에도 평균분산추출(AVE)이 .50이상 일 때 개념신뢰도가 .70이상일 때도 수렴타당도가 있는 것으로 판단한다(우종필, 2012). 모든 경로의 표준화된 요인 부하량이 .48, 평균분산추출 .50, 개념신뢰도가 .68이상으로 나타나 바람직한 수치에 근접하거나 이상으로 나타나 본 분석에서 예측하려는 3개요인 측정도구는 수렴타당성이 확보된 것으로 확인하였다.

미취업 청년층의 진로탄력성이 진로결정자기효능감과 구직태도 및 구직행동에 미치는 영향

〈표 6〉 수렴타당도

경로구간			비표준화 계수	표준 오차	임계값 (t값)	표준화 계수	평균분산 추출	개념 신뢰도
관계활용	<--	진로 탄력성	1			0.614	0.577	0.804
진로자립	<--		1.427	0.123	11.647	0.910		
성취열망	<--		1.275	0.12	10.623	0.776		
자기신뢰	<--		1.175	0.118	9.937	0.707		
정보수집	<--	진로결정 자기효능감	1			0.874	0.768	0.889
목표설정	<--		1.023	0.044	23.408	0.919		
계획수립	<--		1.07	0.049	21.988	0.893		
문제해결	<--		0.856	0.048	17.765	0.800		
자기평가	<--		0.963	0.044	21.801	0.890		
수용태도2	<--	구직 태도	1			0.476	0.513	0.679
수용태도1	<--		1.219	0.238	5.13	0.894		
적극적구직2	<--	적극적인 구직행동	1			0.554	0.646	0.853
적극적구직1	<--		2.141	0.292	7.32	0.993		

그리고 서로 다른 두 개념을 측정할 때 양쪽의 결과가 유의하게 달라지는지를 확인하기 위해서 판별타당도를 살펴보았다. 판별타당도는 서로 독립적 잠재변수 간 상관이 너무 높지 않으면 판별타당도가 있다고 본다(.90이하). 아울러 판별타당도는 구성개념 간 상관관계수 이외에 잠재변수 간 상관관계수 제공이 평균분산추출보다 작고, 잠재변수 간 상관관계수의 신뢰구간이 1을 포함하지 않을 때 판별타당도가 있다고 판단한다(우종필, 2012).

상관계수가 가장 높은 진로탄력성과 진로결정의 자기효능감 두 잠재변수들의 상관계수가 .0741이며, 상관계수의 제공 값이 .55로 진로탄력성의 평균분산추출 .58, 진로결정 자기효능감의 평균분산추출 .77보다 작으며 잠재변수 간 상관관계수의 신뢰구간이 1를 포함하고 있지 않아 판별타당도가 있다고 판단하였다.

또한, 법적 타당도는 이론적 배경을 바탕으로 하나의 구성개념이 다른 구성개념을 정확히 예측하는지 평가하는 척도가 된다(우종필, 2012). 이론적으로 설정된 잠재변수 간 관계의 방향성이 통계적으로 유의하게 나타났을 때 법적타당도가 있다고 판단한다. 확인결과 모든 잠재변수 간 상관관계가 정(+)의 방향을 나타내고 있고 있으며 모든 상관계수가 통계적으로 유의하게 나타나므로 법적 타당도가 있는 것으로 확인하였다.

〈표 7〉 변별타당도

상관구간	상관계수	표준 오차	잠재변인 간 상관계수 ²	평균분산 추출	잠재변인 간 상관계수 ± 2 $\times$ 표준오차
진로탄력성 $\leftrightarrow$ 자기효능감	.741**	.03	0.55	진로탄력성 .58 자기효능감 .77	.80 ~ .68
진로탄력성 $\leftrightarrow$ 구직태도	.292**	.05	0.09	진로탄력성 .58 구직태도 .51	.39 ~ .19
진로탄력성 $\leftrightarrow$ 구직행동	.486**	.04	0.24	진로탄력성 .58 구직행동 .65	.57 ~ .41
자기효능감 $\leftrightarrow$ 구직태도	.300**	.05	0.09	자기효능감 .77 구직태도 .51	.40 ~ .20
자기효능감 $\leftrightarrow$ 구직행동	.466**	.05	0.22	자기효능감 .77 구직행동 .65	.57 ~ .37
구직태도 $\leftrightarrow$ 구직행동	.377**	.05	0.14	구직태도 .51 구직행동 .65	.48 ~ .28

** . 상관계수는 0.01 수준(양쪽)에서 유의.

4.2. 연구모형 분석

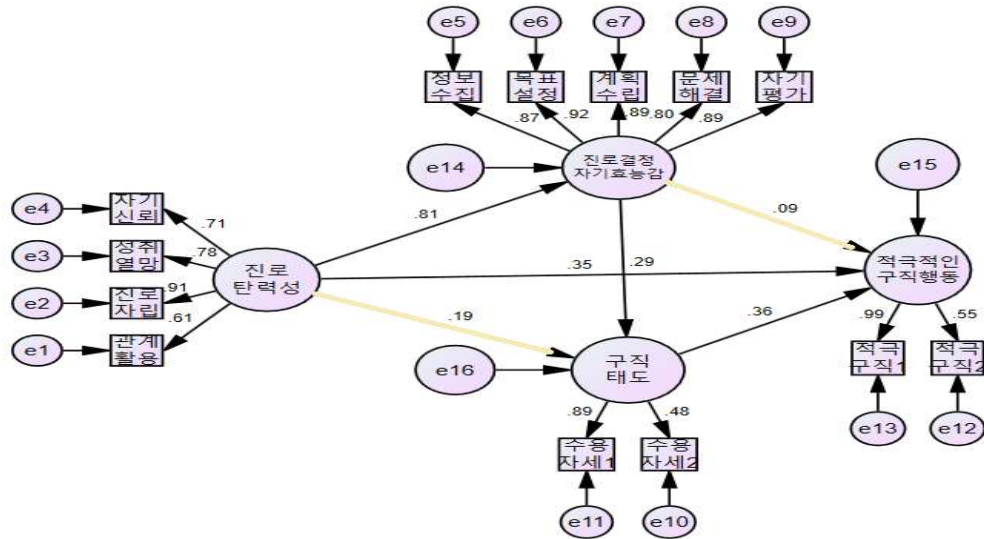
본 연구에서는 연구모형의 검증을 위해 최대우도법(Maximum Likelihood Method)을 활용하였으며, 모형 적합성 평가는 보편적으로 사용하는 통계적 기준(d.f., p, GFI, NFI, IFI, TLI, CFI, RMSEA)을 적용하였다. 그 결과를 보면, 연구모형의 적합도는 (130.089/d.f.(59), $p > .000$) GFI(.937), NFI(.949), IFI(.972), TLI(.962), CFI(.971), RMSEA(.064)으로 바람직한 적합도 지수(카이스퀘어/자유도 비율 2.0이하, GFI 0.9이상, NFI 0.9이상, IFI 0.9이상, IFI 0.9이상, TLI 0.9이상, CFI 0.9이상, RMSEA 0.05이하)수준에 근접하거나 또는 충족하므로 연구모형은 적합하다고 판단할 수 있다. 통계의 검증결과는 [그림 2]와 <표 8>에서와 같다.

전체적으로 코로나이후 청년층의 취업준비 실태와 관련하여 진로탄력성이 진로결정 자기효능감과 구직행동에 영향을 미치고, 진로결정 자기효능감은 구직태도에 영향을 미쳤으며 구직태도는 적극적인 구직행동에 영향에 대한 경로계수 값은 모두 통계적으로 유의한 영향을 주는 것으로 확인되었다. 다만, 진로탄력성이 구직태도에 미치는 영향과, 진로결정 자기효능감이 적극적인 구직행동에 미치는 영향관계를 확인하지 못하였다.

구체적으로 살펴보면 진로탄력성이 진로결정 자기효능감에 미친 계수 값은 0.811이었으며 적극적인 구직행동에 미친 영향의 계수 값은 0.353이었다. 그리고 진로결정 자기효능감이 구직태도에 미친 영향의 계수 값은 0.290이었으며 구직태도가 적극적인 구직행동에

미취업 청년층의 진로탄력성이 진로결정자기효능감과 구직태도 및 구직행동에 미치는 영향
미친 영향의 계수 값은 0.358로 나타났다.

[그림 2] 경로 추정결과



<표 8> 구조공분산 경로 추정치

개념 간 경로구분			표준적재치	측정변수 오차	C.R.	p값
진로결정 자기효능감	<---	진로탄력성	0.811	0.121	10.206	***
	<---		0.190	0.133	1.475	0.14
구직태도	<---	진로결정 자기효능감	0.290	0.089	2.202	0.028*
	<---		0.353	0.094	3.169	0.002**
구직행동	<---	진로결정 자기효능감	0.092	0.054	0.943	0.346
	<---	구직태도	0.358	0.072	4.053	***

* p<0.05, **p<0.01, *** p<0.001

또한 진로탄력성이 진로결정자기효능감과 긍정적 구직태도 그리고 적극적인 구직행동 간의 매개효과 유의성을 검증하기 위해 부트스트랩 검증을 실시하였다. Preacher & Hayes(2008)의 부트스트랩(bootstrap samples = 5000) 검증을 실시한 결과 매개효과 크기는 .0071이며 하한값은 .007, 상한값은 .214로 0을 포함하지 않는 것으로 나타나 매개효과가 통계적으로 유의함이 확인되었다.

〈표 9〉 부트스트랩을 통한 매개효과 검증

경로	estimate	Boot S.E.	95% 신뢰구간
진로탄력성→진로결정자기효능감→구직태도 →적극적인 구직행동	0.071***	0.048	0.007-0.214

*** p<0.001

V. 결 론

본 연구는 미취업 청년층의 진로탄력성의 진로결정 자기효능감과 구직태도, 그리고 적극적인 구직행동 간의 영향관계를 실증 분석하여 코로나19와 같은 급격한 외부환경 변화에 따라 취업을 위한 대응방법에 많은 어려움을 겪고 있는 미취업 청년층에게 효과적인 취업준비를 지원하고자 하였다. 이를 위해 수도권 거주 미취업 청년층을 대상으로 설문조사를 실시하였고 이에 따른 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 미취업 청년층들의 진로탄력성은 진로결정자기효능감, 적극적인 구직행동에 있어 유의한 영향을 미친 것으로 나타났다. 기존의 선행연구에서 진로탄력성이 진로결정자기효능감 및 진로준비행동 등에 긍정적인 영향을 미쳤다는 다수의 연구 결과(김애심, 장진이, 2018; 김주석, 2019; 임소현, 이영광, 2020)와 회복탄력성이 높을수록 구직활동의 적극성과 일자리 수용자세가 높아진다는 연구(박태정, 2018)를 지지하는 결과임을 설명할 수 있다. 다만, 진로탄력성과 구직태도에서는 영향 관계를 확인하지 못했다. 둘째, 미취업 청년층의 진로결정 자기효능감은 구직태도에 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되었으나 적극적 구직행동에는 영향관계를 확인하지 못했다.

셋째, 청년층의 구직태도는 적극적인 구직행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 결론적으로 본 연구모형의 검증을 통해 진로탄력성은 진로결정자기효능감, 일자리태도를 매개변수로 하여 적극적인 구직활동에 영향을 미칠 수 있음을 확인할 수 있었다.

결론적으로 진로탄력성과 적극적인 구직행동 사이에 진로결정자기효능감과 긍정적인 구직태도가 매개하여 적극적인 구직행동에 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인하였다.

이러한 연구결과를 토대로 시사점을 살펴보면, 첫째, 코로나19와 같이 외부환경변화가 내·외부 노동시장에 크게 영향을 미치는데 이러한 변화에 대응한 진로 및 취업준비를 위해서 필요한 주요 항목으로 자기신뢰, 성취열망, 진로자립, 관계 활용에 근거한 탄력적 진로와 취업준비활동을 지원할 필요가 있다. 노동시장은 경기변동의 영향에 따라 나타나는 후행변수인 점을 고려한다면 코로나19 등 외부환경변화는 노동시장에서 채용 축소 등에 영향을 미친다. 따라서 청년들이 이러한 변화에 대해 적극적으로 대처할 수 있도록 미취업 청년층을 대상으로 진로탄력성을 향상시킬 수 있는 취업 프로그램을 개발하고 이를 적

미취업 청년층의 진로탄력성이 진로결정자기효능감과 구직태도 및 구직행동에 미치는 영향
극적인 구직행동으로 이어질수록 해야 할 필요성이 있다.

둘째, 취업을 준비하는 청년들이 구직행동에 영향을 미치는 매개변수로서 진로결정 자기효능감이 영향을 미친다는 점을 고려할 필요가 있다. 현재 고용노동부를 비롯하여 각 부처별로 청년층을 대상으로 한 취업지원을 실시하고 있는데 주로 입사지원이나 채용정보 등의 정보 제공 위주로 프로그램이 운영되고 있어 실질적인 구직활동으로 연결되지 못하고 있는 한계점이 있다. 이를 위해서는 진로결정을 위한 자기효능감과 관련하여 정보수집, 목표설정, 계획수립, 문제해결, 자기평가 등의 항목에 대한 효과적인 개입으로 긍정적인 구직태도와 적극적인 구직행동에 긍정적 영향을 미칠 수 있는 청년층 취업 프로그램을 다각화하는 방안을 마련할 필요하다.

셋째, 청년층이 취업을 준비하는데 있어 일자리에 대한 수용자세에 있어 긍정적인 구직태도가 무엇보다 중요하며 이를 위한 지속적인 지원 관리가 필요하다. 이는 노동시장에서 효과적인 구직활동을 할 수 있도록 구체적인 구직활동지원방안을 마련하여 지원할 필요가 있음을 시사한다. 즉, 코로나19 장기화와 경기침체 등 외부환경변화에 부합한 청년 취업지원 정책과 어려움을 겪는 청년층의 노동시장 이행이 보다 원활하게 작동될 수 있도록 탄력적인 방향 설정과 이에 부합한 프로그램을 개발하여 제공하여 지속적인 구직활동을 통해 노동시장에서 안정적으로 자리매김할 수 있도록 할 필요가 있다.

이상과 같은 논의에도 불구하고 본 연구의 한계점과 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 연구 대상이 수도권 지역 미취업 청년층으로 한정되어 있고 제한적 특성이 있으며 그 결과를 일반화하기에는 한계가 있으므로 향후 연구에서는 이를 확대하여 연구할 필요가 있다. 둘째, 본 연구에서는 미취업 청년층의 진로탄력성이 구직태도에 미치는 영향과 진로결정 자기효능감이 적극적인 구직행동에 미치는 영향관계를 확인하지 못하였다. 이러한 점은 코로나19와 같은 급격한 환경변화가 미취업한 청년층을 중심으로 노동시장에 미치는 영향을 살펴보았기 때문인 것으로 판단되므로 취업한 청년층을 포함하여 노동시장의 영향관계를 종합적으로 살펴보기 위한 탐색적 연구가 필요하다. 나아가 향후연구에서는 코로나19 전과 이후의 영향력을 비교검증과 이에 따른 진로탄력성의 영향요인 등을 보다 구체적으로 규명할 필요가 있다.

참 고 문 헌

1. 국내문헌

- 강슬아, 김효원, 박부진(2016), 대학생의 취업스트레스, 사회적으로 부과된 완벽주의, 우울의 관계에서 회복탄력성의 조절효과. **청소년학연구**, 23(1), 77-98
- 곽은혜(2022), 청년침체와 청년 노동시장, **월간 노동리뷰**, 2022년 제203호, 7-20
- 구본용, 유제민(2010), 부모의 긍정적 관여와 자기효능감이 대학생의 진로결정과 진로 준비 행동에 미치는 영향. **상담학 연구**, 11(1), 171-197
- 김미경(2014), **전문대학생 진로탄력성 척도 개발**, 박사학위논문, 경북대학교.
- 김봉환(1997), **대학생의 진로결정수준과 진로준비행동의 발달 및 이차원적유형화**, 박사학위 논문, 서울대학교
- 김유빈 (2022), 코로나19로부터의 고용회복, 청년고용은 어디쯤 있나?. **월간 노동리뷰**, 제203호, 3-4
- 김은선, 이희수(2018), 대학생의 기회불평등인식이 진로탄력성과 진로준비행동에 미치는 영향, **취업진로연구**, 8(1), 115-136
- 김애심, 장진이(2018), 경력단절여성의 진로탄 력성이 진로준비행동에 미치는 영향. **한국 심리학회지 여성**, 23(3), 525-548
- 김주석(2019), 대학생의 진로자기효능감 진로 탄력성이 진로정체감 및 진로결정수준에 미치는 영향. **학습자중심교과교육연구**, 19(9), 99-118
- 김지연, 이기학(2014), 자아탄력성 및 진로결정 자기효능감이 진로준비행동에 미치는 영향:성취동기의 조절된 매개효과 검증, **진로교육연구**, 27(3), 1-25
- 김현희(2016), **전문대학생이 지각한 사회적 지지, 진로결정수준, 진로결정자기효능감 및 진로준비행동 간의 구조관계분석**, 박사학위논문, 동아대학교
- 문윤경, 오현주, 김미경(2021), 대학생의 진로역량 기반 교과 개발 및 효과, **한국진로·창업경영연구**, 5(1), 76-96
- 박상란(2018), **대학생의 전공만족도, 진로탄력성, 사회적 지지, 진로결정자기효능감과 진로 준비행동 간의 구조적 관계**. 석사학위논문, 계명대학교
- 박정아, 정철영(2012), 대기업 사무직 근로자의 경력탄력성과 직무스트레스원, 자아존 중감, 자기효능감 및 조직 내 사회적지지의 관계. **진로교육연구**, 25(2), 59-80
- 박태정(2018), **재취업구직자의 진로정체감, 회복탄력성, 취업역량, 구직행동 간의 관계 연구**, 박사학위논문, 동방문화대학원대학교
- 박혜경(2017), **실업자의 실업기간별 심리적 변화와 구직행동 분석**, 박사학위논문, 경기대학교

미취업 청년층의 진로탄력성이 진로결정자기효능감과 구직태도 및 구직행동에 미치는 영향

방한승, 김영현(2017), 진로장벽이 취업스트레스에 미치는 영향에 있어 회복탄력성의 조절 효과에 대한 연구, *Tourism Research*, 42(3), 111-140

백인화 (2016), *경력단절 여성베이비부머의 구직결정 요인분석*, 숙명여자대학교대학원, 박사학위논문

신영식, 권오혁 (2018), 미용전공 대학생의 진로장벽, 회복탄력성이 진로준비행동에 미치는 영향, *한국디자인문화학회지*, 24(1), 343-353

염태영(2017), *전문대학생의 진로탄력성, 사회적 지지, 진로결정자기효능감, 진로준비행동 간의 구조적 관계*. 박사학위논문, 계명대학교

오성욱(2019), *고용서비스 정책과 경영*. 서울 : 한국학술정보

우종필(2012), *구조방정식 모델 개념과 이해*. 서울 : 한나래출판사

유현경, 남정민(2021). 청년의 창업교육 참여가 기업가정신에 미치는 영향 : 자기효능감 구성 요소의 매개효과 검증, *한국진로·창업경영연구*, 5(2), 28-52

이기학, 이학주(2000), 대학생의 진로 태도 성숙 정도에 대한 예언 변인으로서의 자기-효능감 효과 검증에 대한 연구, *한국심리 학회지: 상담 및 심리치료*, 12(1), 127-136

임소현, 이영광(2020), 진로탄력성의 선행 및 결과변인에 대한 메타분석, *진로교육연구*, 33(1), 131-157.=

임주영, 윤경자 (2013). 대학생의 자아탄력성, 대학생활만족도 및 성취동기가 진로결정 자기효능감에 미치는 영향. *한국가족관계 학회지*, 18(3), 113-130.

장용희, 이재신, 신의수 (2018), 중·장년 실직자의 정서적 안정감과 구직강도의 관계에서 회복탄력성의 매개효과. *학습자중심교과교육연구*, 18, 195-211

조현경, 유금란 (2017), 재취업구직자의 진로장벽인식과 진로준비행동의 관계에서 진로 탄력성의 매개효과, *직업교육연구*, 36(6), 1-19

최유진, 손은정(2016). 경력단절여성의 배우자 지지와 진로탄력성이 진로준비행동에 미치는 영향. *한국심리학회지: 여성*, 21(4), 749-768.

최희철(2010), *계획적 행동 이론을 적용한 상담추구 의도 예측 모형*, 단국대학교 대학원 박사학위논문

황수경, 윤윤규, 조성재, 전병유, 박경로, 안주엽 (2010), *경제위기와 고용*. 서울: 한국노동 연구원

함선유, 이원진, 김지원 (2021), 코로나19의 확산과 청년노동시장 변화, *한국보건사회연구원*

홍성표 (2019), *전직실업자 직업훈련생의 경력탄력성 영향요인 분석*, 서울대학교 박사학위논문

홍성표, 정진철(2015), 자격취득이 장애인 재 취업 및 구직기간에 미치는 영향. *장애와 고용*, 25(3), 169-196

한국고용정보원(2020), 청년층 취업지원서비스 요구 조사결과, **한국고용정보원**
한국고용정보원 홈페이지, <https://www.keis.or.kr>, 고용DB분석자료, 구인구직통계

2. 국외문헌

- Ajzen, I.(1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Design Process*, 50(2), 179~211
- Fishbein, M. & Ajzen, I.(2010). Predicting and changing behavior: The reasoned action approach. *New York, Hove: Taylor and Francis Group*
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. Macmillan
- Bell, D., & Blanchflower, D. (2011). Young people and the great recession. *Oxford Review of Economic Policy*, 27(2), 241-267
- Hackett, G. & Bryars, A. M. (1996). Social cognitive theory and the career development of African American women. *Career Development Quarterly*, 44(4), 322-340
- Hair, J. F., W. C. Black, B. J. Babin and R. E. Anderson(2013) Multivariate Data Analysis(7th ed.), Pearson Education, *New Jersey: Upper Saddle River*
- Kline, R. B. (2011). Principles and Practice of Structural Equation Modeling. NY, London: Guilford Press
- Latham, V. M.(1985). The Role of Personality in the Job Search Process
- Lazarus, R. S.(1966). Psychological stress and the coping process
- Lent, R. W. Brown, S. D. & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of vocational behavior*, 45(1), 79-122
- London, M.(1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review*. 8(4), 620-630
- London, M., & Noe, R. A.(1997). London's career motivation theory: An update on measurement and research. *Journal of Career Assessment*, 5(1), 61-80
- Mcfadyen R. G. & Tomas, J, P.(1997). Economic and psychological models job Search Behavior of the Unemployed, *Human Relation*, 50(12), 1461-1484
- Maxwell, Nan, L.(1989). Labor Market Effects from Involuntary Job Losses in Layoffs, Plant Closings: The Role of Human Capital in Facilitating Reemployment and Reduced

미취업 청년층의 진로탄력성이 진로결정자기효능감과 구직태도 및 구직행동에 미치는 영향

- Wage Losses. *The American Journal of - Economics and Sociology*, 48(2), 129-141
- OECD(2020). OECD Employment Outlook 2020: WORKER SECURITY AND THE COVID-19 CRISIS. *Paris: OECD Publishing*
- Savickas, M. L.(2005). The Theory and Practice of Career Construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, John Wiley & Sons Inc
- Steffy, B. D., Shaw, K. N., & Noe, A. W. (1989). Antecedents and consequences of job search behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 35(3), 254-269
- Soelberg, P. O (1967). Unprogrammed decision-making. *Industrial Management Review*, 8, 19-29
- Solberg, V. S., Good, G. E., Fischer, A. R., Brown, S. D., & Nord, D.(1995). Career decision-making and career search activities: Relative effects of career search self-efficacy and human agency. *Journal of Counseling Psychology*, 42(4), 448-455
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 63-81
- Taris, T. W., Heesink, J. A. M., & Feij, J. A. (1995). The evaluation of unemployment and job-searching behavior: A longitudinal study. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 129(3), 301-314
- Wanberg, C. R., Watt, J. D., & Rumsey, D. J. (1996). Individuals without jobs: An empirical study of job-seeking behavior and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 81(1), 76-87
- Watson, M., & McMahon, M.(2017). Adult Career Counselling: Narratives of Adaptability and Resilience. In A. Maree, K. (Eds.), *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience* (pp.189-204). Switzerland: Springer

<ABSTRACT>

Effect of The Unemployed Youth Career Resilience on Career decision self-efficacy, Job Search attitude and Job Behaviors

Hyun Ju, Oh*. Sung Wook, Oh.**

The purpose of this study was to empirically analyze the effects of career resilience on career decision self-efficacy, job search attitude and behaviors for the unemployed youth job seekers to external environment change(COVID-19). This empirical analysis was conducted by the online survey targeting 295 young people living in the metropolitan area.

The results of this study are as follows. First, the career resilience of the youth was found to have a positive effect on career decision self-efficacy and active job search behavior. Second, the career decision self-efficacy of the youth had a significant effect on active job search behavior with job search attitude as a parameter. Third, the job search attitudes of the unemployed youth had a significant effect on active job search behavior. But, it was not confirmed the relationship between the effect of career resilience on job search attitudes and the self-efficacy of career decision on active job search behavior.

Through this study, it was confirmed that career resilience is a key item necessary for career and job preparation in response to unexpected internal and external environmental changes in the labor market such as COVID-19.

* First author, research professor of Industry-university cooperation foundation at Han shin University.
5amiga@naver.com

** Communication author, research professor of Industry-university cooperation foundation at Han shin University. ohosung@hanmail.net

미취업 청년층의 진로탄력성이 진로결정자기효능감과 구직태도 및 구직행동에 미치는 영향

Therefore, it is necessary to actively seek ways to improve job search attitudes and promote active job search behaviors through development and support of programs that can enhance career decision self-efficacy based on career resilience.

Keywords : Career resilience, Career decision self-efficacy, Job search attitude, Job search behavior