

중장년 구직자의 사회적지지가 구직행동에 미치는 영향과 폐기학습의 매개효과*

김나래(한국직업능력개발원)*

홍아정(중앙대학교, 부교수)‡

요약

최근의 경제위기로 인하여 비자발적 퇴직을 겪은 중장년 세대는 사회경제적 불안과 심리적 갈등이 심화되는 상황에 처해 있다. 이러한 어려움을 극복하고자 다양한 기관에서 제공하는 전직과 취업 프로그램을 통해 구직준비와 교육활동에 참여하고 있다. 중장년 구직자가 취업이나 전직에 성공하기 위해서는 자신의 의지와 노력과 함께 주변으로부터의 심리적, 물리적 도움과 지원도 필요하지만 무엇보다도 기존에 답습한 사고습관과 학습방식에서 탈피하여 새로운 지식과 기술을 습득할 수 있는 개방적인 사고와 적극적인 자세가 전제 되어야 한다. 이에 본 연구는 구직준비를 하고 있는 중장년층을 대상으로 주변사람들로부터 인식한 사회적지지가 구직행동에 미치는 영향관계를 살펴보고, 이들 관계에서 폐기학습이 매개효과를 갖는지 검증하는데 목적을 두었다. 이를 위해 서울·수도권 소재 고용노동부, 시·구청 및 기타 공공기관의 재취업교육 프로그램에 참여중인 중장년 336명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 분석결과, 주변인들로부터 인식한 사회적지지는 중장년 구직자의 구직행동과 폐기학습에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 특히 구직행동에는 정서적지지와 정보적지지가 영향을 미쳤고, 폐기학습에는 정서적지지와 평가적지지가 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 폐기학습의 매개효과를 분석한 결과, 정서적지지와 구직행동 간에는 부분매개효과가 있었고, 평가적지지와 구직행동 간에는 완전매개효과가 있는 것으로 분석되었다. 이러한 연구결과를 통해 중장년층의 구직활동을 제고하기 위해서는 주변으로부터 심리적 지원을 바탕으로 기존의 습관과 학습방식에서 벗어나 새로운 것을 받아들일 수 있는 폐기학습을 고취시킬 수 있는 교육 및 지원 프로그램개발의 필요성을 제안하였다.

주제어: 중장년 구직자, 사회적지지, 구직행동, 폐기학습

* 이 논문은 저자의 학위논문을 수정, 보완한 것임

† 주저자: 김나래(339-007, 세종특별자치시 시청대로 370 한국직업능력개발원, knal63@krivet.re.kr)

‡ 교신저자: 홍아정(156-756, 서울특별시 동작구 흑석로 84 중앙대학교, ah454@cau.ac.kr)

I. 서론

최근 우리나라의 경제위기는 청년층을 비롯하여 모든 연령층으로 하여금 고용시장으로의 유입을 어렵게 하고 있다. 특히 우리나라의 베이비붐 세대(1955년 - 1963년 출생)는 전체 인구의 약 14.2%를 차지하며, 이들 중 비경제활동 수는 118천여 명에 달한다(통계청, 2015). 베이비붐 세대 즉 중장년층의 대규모 퇴직은 세대 간의 단절과 갈등, 노동력 공급부족, 생산인력 감소에 따른 국가 경쟁력 약화 등 여러 가지 사회문제를 야기하고 있다(손유미, 2013).

중장년층의 고용 문제를 해결하고자 고용노동부를 중심으로 정부와 공공기관은 물론 민간 기업들까지 구직과 전직을 위한 다양한 교육과 지원 프로그램을 제공하고 있다(오정은, 2014; 정기범, 2013). 이러한 프로그램은 비자발적인 퇴직에 대한 불만을 감소시켜주고 긍정적인 퇴직과 전직준비를 도와주는 역할을 한다(Heath, 1996). 즉 지원 프로그램에 참여했던 사람들은 참여하지 않은 사람들에 비해 심리적으로 긍정적이게 바뀌게 되어 적극적인 구직행동(job search behavior)을 펼치며 궁극적으로 구직에 성공하는 것으로 나타났다(Vinokur & Caplan, 1987).

중장년층의 구직행동을 촉진시키는 요인을 밝히는 것이 중요함에도 불구하고 구직행동에 관한 연구들은 대부분 사회진출을 앞둔 대학생들 연구대상으로 하고 있다. 장수현과 유성경(2014)의 연구에 따르면, 대학 4학년생의 진로결정 자기효능감은 구직행동과 유의미한 상관관계가 있으며, 전문대생을 대상으로 한 황정희와 임석빈(2015)의 연구에서도 진로결정 자기효능감이 구직행동을 높이는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과들은 대부분 대학생들의 구직행동에 영향을 미치는 심리적인 요인에 집중되어 있고, 이들을 둘러싼 맥락적 요인들에 대한 탐색은 미비하였다. 또한 연구대상에 따라 사회적지지의 하위변인의 영향력이 상이하게 나타났다. 요컨대, 청년층(대학생, 사회초년생)과는 달리 다양한 사회경험과 인간관계를 구축한 중장년 구직자에게 있어서는 개인의 심리적 특성도 중요하지만 이들을 둘러싼 환경요인과 함께 사회경험에서 축적한 사고 및 행동방식이나 학습경험이 구직행동에 더 많은 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있다.

비자발적 퇴직으로 구직에 어려움을 겪는 중장년에게 있어서는 여러 가지 맥락적 요인들 중에서 이들에게 제공되는 사회적지지(social support)가 중요하게 작용할 수 있다. 이들을 둘러싼 사회적 관계망을 통해 심리적, 물질적, 사회적 도움을 받아 긍정적인 효과를 갖게 되는 것이다(오가실 외, 1999). 사회적지지에 관한 선행연구에 따르면 미취업 기혼여성은 사회적 관계망을 통해 적극적인 구직활동을 보이며(김동숙, 이영민, 2011), 장년층 구직자는 외부로부터 인식한 정서적 안정과 자신의 노력이 구직행동을 높이는 효과가 있는 것으로 나타났다(한

태영 외, 2005). 즉 사회적지지는 중장년 구직자로 하여금 활발한 구직활동을 촉진시키는 기제가 될 수 있다.

구직행동을 촉진시키는 환경 요인과 함께 중요한 것은 구직에 필요한 학습활동에 적극적으로 참여하는 것이다. 일반적으로 학습활동을 통해 습득한 지식은 오래 기억될수록 좋은 것으로 알려졌지만, 빠르게 변화되는 현대사회에서는 기존의 지식, 습관, 관습 등이 학습활동의 방해요인으로 작용할 수 있다(Navarro & Moya, 2005). 다시 말해, 과거의 경력에 대한 성공경험과 기대감은 중장년 구직자에게 있어서는 취업의 실패요인(한태영, 2014)으로 작용하므로, 중장년층에게 있어서는 기존의 사회활동을 통해 답습한 학습방식과 관습에서 탈피하고 새로운 것을 추구하려는 학습행동이 중요하다. 새로운 것을 학습하기 위해 기존의 지식이나 사고 습관, 학습행태를 단절하려는 노력을 폐기학습(unlearning)이라고 한다(Navarro & Moya, 2005). 폐기학습은 계속해서 변화하는 환경에서 성공적인 변신을 도와주며(정영철, 2004) 다양한 변수와 접목하여 극대화할 수 있는 촉진요인으로(히명숙, 천면중, 2015) 다양성과 창의성을 높이는 효과가 있어 개인과 조직의 역량을 발전시킨다(권정언, 2011).

이상의 연구결과에서 볼 수 있듯이, 폐기학습은 성인학습에 있어 중요한 요인으로 강조되어 왔음에도 불구하고, 기존의 선행연구에서는 대부분 창의성이나 혁신 중심의 기업교육의 관점에서 적용되어 왔다(송미영, 유명만, 2008; 유혜식, 홍아정, 2015; 이홍, 2004; 조석현, 김태운, 2014; Becker, Hyland, & Acutt, 2006; Sinkula, 2002). 그러나 폐기학습의 중심이 되는 성찰행동이 활발할수록 학습동기와 진로동기가 높아지며(이지혜, 2013), 심리적 안녕감에도 긍정적으로 작용(최미옥, 홍아정, 2015)하는 등의 선행연구결과들을 보았을 때 폐기학습이 중장년층의 구직행동을 높일 것으로 유추할 수 있다. 즉 폐기학습은 학습자 스스로 자신을 비판적으로 조명하여 자아를 재형성하고 학습에 대한 가치를 얻는 지속적인 성찰 과정을 밟도록 이끌며 학습이 단지 지적 변화의 결과가 아닌 삶 전체의 변화과정(이지혜, 2000)에 영향을 미치므로, 중장년층의 구직행동을 촉진하는 요인으로 볼 수 있다.

따라서 이 연구는 중장년층의 구직행동을 높이는 환경요인인 사회적지지의 영향관계를 확인하고, 이들 관계에서 폐기학습활동이 매개효과를 갖는지 검증하는데 목적을 두었다. 연구결과를 통해 중장년층의 구직지원 프로그램과 개발 방안을 위한 시사점을 도출하는데 연구의 의의가 있다.

II. 이론적 배경

1. 사회적지지

사회적지지는 넓은 의미에서 타인들로부터 제공되는 각종 자원을 말한다(Cohen & Hoberman, 1983). 사회적지지의 구성요인은 크게 ‘지지원(支持源)’과 제공되는 ‘사회적지지의 구성요소’로 나눌 수 있는데, 지지원이란 대인 관계로부터 얻을 수 있는 모든 긍정적인 자원을 말한다. 지지원은 가족, 친구, 교수, 사회, 매스미디어 등 다양한 영역에서 형성될 수 있으며 지속적으로 관계를 맺고 있는 집단이나 사람들은 사회적지지에 중요한 영향력으로 작용한다(권현주, 남영희, 천의영, 2012). 사회적지지의 구성요소는 정보적지지, 정서적지지, 물질적지지, 평가적지지로 나눌 수 있다. 정보적 지지(informational support)는 문제를 해결하는데 사용할 수 있는 정보 제공을 포함하는 것을 말하며, 정서적지지(emotional support)는 관심, 신뢰감, 존경 등을 말한다. 물리적지지(tangible support)는 돈, 물건, 시간, 노동을 제공하는 것으로 경제적 측면에서 도움을 주는 것을 의미하며, 평가적지지(appraisal support)는 타인에게 받은 인정, 존중, 칭찬을 의미한다(박지원, 1985).

사회적지지는 중장년에게 가족관계와 친구관계, 신체적 노후준비에 영향을 준다(강신기, 2014). 경제적 측면에서는 노년기의 성공적인 삶을 제공하고, 정서적인 측면에서도 스트레스, 불안, 우울 등을 완화시키는 것으로 나타나 이들의 여가활동이나 전직활동 프로그램 등의 행동적인 측면까지도 변화시키는 것으로 나타났다(김숙경, 2004; 홍숙자, 2002). 즉 사회적지지는 중장년 구직자의 구직행동에 긍정적인 영향요인으로 작용할 것으로 예상할 수 있다.

2. 구직행동

구직행동은 개인의 일자리를 위해 정보를 획득하고 직업을 선택하는 직업탐색과정을 말한다(김효선, 이석준, 이현정, 2008; 이병준, 2002; Barber et al., 1994; Saks, 2005). 구직행동의 구성요소로 준비적(preparatory) 구직행동과 활동적(active) 구직행동으로 구분되는데 준비적 구직행동은 책이나 신문, 인터넷 등을 통해 구직과 관련된 정보를 탐색하는 활동을 말하며, 활동적 구직행동은 전직지원 프로그램을 운영하는 기관이나 취업진로센터를 통해 개인이 목표로 하고 있는 회사에 지원하기 위한 활동들을 의미한다(Blau, 1993). 이 두 가지 구직행동은 이후 활동적 구직행동을 추가적으로 세분화하여 공식적 구직행동(formal method/source), 비공식적 구직행동(informal method/source)과 직접지원(method of direct application)의 세 가지로 분류하였다(Blau, 1994). 공식적 구직행동은 광고, 신문, 인터넷과 회

사의 채용 등을 통해 얻는 정보를 의미하며 비공식 구직행동은 친구, 가족, 회사동료 등의 사회적 네트워크망을 통해 얻는 정보를 의미한다. 직접 지원은 구직자가 직접 구인을 원하는 고용주를 찾아가거나 전화나 우편을 통해 구인문의를 하고 지원하는 것을 의미한다(강은나, 맹진영, 2011).

구직행동에 영향을 미치는 요인으로는 심리적인 안정과 긍정적인 자아존중과 같은 심리적 요인들과, 주변인으로부터의 지지와 같은 환경요인으로 구분할 수 있다(권대봉, 2006; 장수현, 유성경, 2014). 또한 재취업 프로그램, 멘토링 등과 같은 학습활동 역시 구직행동의 선행요인으로 작용하였다(이현주, 한태영, 2014; 한태영, 2014). 구직행동은 잠재적인 일자리에 대한 정보를 수집하는 일련의 과정(Blau, 1994)이며 구직을 하고자하는 의지와 시기, 정보수집 등에 따라 그 결과도 달라질 수 있으므로 중장년 구직자에게 구직행동은 구직성공을 예측하는 중요한 요소로 볼 수 있다.

3. 폐기학습

오늘날의 경쟁사회의 핵심전략인 변화와 혁신이 강조됨에 따라 폐기학습(unlearning)에 대한 연구 역시 확대되고 있다. 1960년대 초반에는 인지심리학 분야를 중점으로 개인 학습과 조직 학습을 나누어 폐기학습을 연구하였고(Postman, Keppel, & Stark, 1965), 2000년대에 들어서면서 지식적 측면을 중심으로 낡은 지식과 학습을 폐기하거나 변화하는데 초점을 두는 연구가 이루어졌다(Becker, Hyland, & Acutt, 2006; Niri, Mehrizi, & Atashgah, 2009; Sinkula 2002).

이전의 경험이나 학습을 통해 축적된 지식은 내재화되어 자신도 모르게 무의식적으로 습관화 된다(Akgün, Byrne, Lynn, & Keskin, 2007). 이와 같은 무의식적인 습관은 급격한 환경 변화 속에서 더 이상 유용한 가치를 창출하지 못할 수 있다(Bergson, 2005). 기존의 사고방식에서 벗어나 새로운 역량을 개발하기 위해서는 새로운 것을 배우는 학습뿐만이 아니라, 낡은 것을 버리는 폐기학습을 전제로 한다(Prahalad & Hamel, 1994). Becker(2010) 역시 오늘날과 같은 무한경쟁사회에서는 경쟁력과 존립을 보장하기 위해 고정관념을 버려야 한다고 하였다. 즉 폐기학습은 자기개발을 위해 낡은 사고방식을 폐기하거나 변경하는 것이라고 볼 수 있다. 한승희(2001)는 학습을 정보와 지식의 신진대사로 항상 폐기학습을 수반해야한다고 강조하였고, 정영철(2004)은 새로운 지식과 정보를 습득하기 위해 과거와의 단절과 의식적인 노력이 폐기학습이라고 정의하였다.

특히 중장년에게 있어서는 과거의 성공경험이 구직의 방해요인으로 작용할 수 있으므로

과거에 축적한 학습행동이나 습관을 버리는 폐기학습이 더욱 중요할 수 있다. 조직측면에서 폐기학습을 연구한 허명숙과 천면중(2015)에 의하면 과거의 성공 경험을 의도적으로 버리는 폐기학습을 통해서 조직변화의 방해요인을 극복할 수 있다고 주장하였다. 권정언(2011)은 조직 내 구성원들의 폐기학습과 창의성과의 긍정적인 상관관계를 검증하였다. 이러한 맥락에서 중장년의 구직과 전직과 같은 문제에 있어서 폐기학습은 더욱 중요한 개념으로 볼 수 있다.

4. 주요 변인들 간의 관계

사회적지지는 우울증을 감소시키고 자신감이나 자아정체감을 유지하는데 영향을 미칠 뿐만 아니라 삶의 전환과 적응에 도움을 준다(김미령, 2005). 사회적지지는 개인의 삶에 있어서 중요한 요소로 작용하며 영향의 정도에 따라 미치는 효과도 달라질 수 있다. 사회적지지는 구직 및 진로에 정적인 영향관계가 있는 것으로 나타났다. 대학생을 대상으로 사회적지지와 진로준비행동 간의 관계를 연구한 송현심과 홍혜영(2010)은 지각된 사회적지지가 높을수록 진로준비행동이 증가하는 결과를 검증하였다. 청소년을 대상으로 사회적지지, 직업가치관, 진로태도와 진로준비행동에 관해 연구한 강란혜와 이미정(2011)은 사회적지지의 하위변인 모두 진로준비행동에 정적인 상관관계가 있음을 확인하였다. 즉 타인의 지지가 있을수록 진로활동의 수준이 높아지는 것으로 나타났다. 또한 부모와 교수의 정보적지지가 높을수록 진로준비행동에 효과가 높은 것으로 밝혀졌다(정대인, 홍아정, 2015; 한주원, 2013).

반면, 고령자를 대상으로 사회적 관계망과 재취업간의 관계를 연구한 김종향(2011)은 인적자본을 통한 관계에서가 아닌 제도적 사회자본을 통해 재취업에 성공한다고 주장하였다. 이는 고령자는 타인으로부터의 추천, 직원소개, 직접 면접을 통해 재취업에 성공하며 지인의 소개와 같은 비공식적 경로가 재취업 활동에 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다(권대봉, 2006; 문영미, 2005). 이와 같이 사회적지지와 구직행동 간의 영향관계는 조사 대상에 따라 다른 결과를 나타내고 있음에도 불구하고, 대부분의 연구대상은 대학생과 청소년에 집중되어 있고, 중장년을 대상으로 한 연구는 매우 미비한 실정이다. 이에 본 연구에서는 대학생과 다른 특성을 갖은 중장년을 대상으로 사회적지지와 구직행동 간에 영향 관계를 검증하고자 하였다.

사회적지지는 구직 관련 활동에 유의미한 영향을 미치는 것과 동시에 학습행동에도 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있다. 선행연구에 따르면 사회적지지가 높을수록 높은 진로적응성을 보이며 자아존중감과 자기주도학습이 간접적으로 정적인 영향을 보이는 것으로 나타났다(정지은, 정철영, 2015). 유아교사를 대상으로 연구한 김세루와 문병환(2015)에 의하면 사회적지지는 창의성과 자기주도학습능력에 큰 영향을 미쳤으며 사회적지지가 높을수록 기존의 사

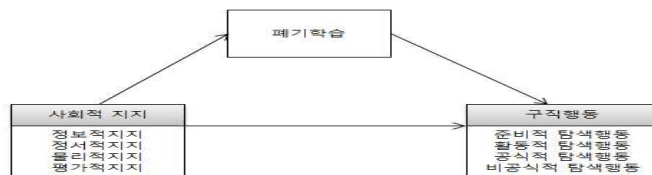
고에 업데이트 않고 창의적으로 탐색하는 태도를 보이는 것으로 나타났다. 폐기학습의 정도에 따라 혁신행동의 강도가 높게 나타났으며(유혜식, 홍아정, 2015; 허명숙, 천면중, 2015), 폐기학습이 높을수록 개인의 창의성에도 긍정적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다(권정인, 2011; 이호선, 이희수, 2016). 전술한 선행연구에서 확인하였듯이, 폐기학습의 전제가 되는 자기성찰을 바탕으로 하는 성찰학습, 자기주도학습, 자기조절학습 등에서 사회적지지가 선행요인으로 밝혀졌으므로 중장년의 폐기학습과 유의미한 관계가 있을 것으로 유추해 볼 수 있다.

구직 과정에서 겪는 갈등은 자기반성과 성찰로 이어지는 학습경험을 통해 기존의 모습에서 벗어나 새로운 자아형성과 자기이해, 자기조절, 자기탐색이 일어난다(위영은, 이희수, 2015; 이지혜, 2013; 황윤주, 이희수, 2015). 즉 새로운 환경적응을 위해서는 주위로부터 새로운 지식과 정보 지지를 통해 시대에 뒤떨어지는 낡은 사고의 틀을 과감히 버리고 탈피하는 폐기학습을 경험하게 된다(유영만, 2002; Akgün et al., 2007). 대학생을 대상으로 사회적지지와 성찰학습, 구직행동을 연구한 장현지와 홍아정(2014)에 의하면 사회적지지를 인지한 대학생은 스스로를 성찰하는 학습을 통해 진로준비에 적극적인 행동을 보이는 것으로 확인하였다. 이희수 외(2011)의 연구에서도 전직지원활동에 참여한 퇴직자는 전환학습을 통해 자신감이 향상되어 고용가능성을 높게 인지하였다. 이상의 연구결과를 토대로, 본 연구에서는 사회적지지가 중장년 구직자의 폐기학습을 매개로 구직행동과의 영향관계를 검증하는데 목적을 두었다.

III. 연구방법

1. 연구모형

이 연구는 중장년 구직자의 사회적지지와 구직행동 간에 영향관계를 파악하고 폐기학습이 이들 간에 매개효과를 갖는지 검증하는 것에 목적을 두었다. 이상의 변인간의 관계를 모형으로 나타내면 [그림 1]과 같다.



[그림 1] 연구모형

2. 연구대상

연구대상은 서울 및 수도권을 중심으로 고용노동부, 시·구청과 기타공공기관의 재취업 프로그램에 참여한 40대 중반~60대 초반인 중장년을 대상으로 2015년 1월과 3월, 두 달 동안 방문, 우편을 통해 설문을 실시하였다. 632부의 설문지를 배포하여 443부를 회수하였고, 응답이 불성실하거나 결측치가 있는 설문을 제외한 총 336부 설문지를 실제 분석에 활용하였다.

<표 1> 연구 대상의 인구통계학적 특성

구분		빈도(명)	비율(%)
성별	남자	101	27.45
	여자	267	72.55
연령	만45-50세	148	39.57
	만51-55세	72	19.25
	만56-60세	69	18.45
	만61-65세	47	12.57
	만66세 이상	38	10.16
학력	고졸이하	106	29.28
	전문대졸	66	18.23
	대학원졸 이상	158	43.65
배우자	유	32	8.84
	무	335	89.81
퇴직시직급	사장급	38	10.19
	부장급	24	7.08
	과장급	55	16.22
	사원급	47	13.86
	기타	98	28.91
총경력기간	11-15년	116	33.92
	16-20년	137	44.19
	21-25년	41	13.23
	26-30년	38	12.26
	31년 이상	38	12.26
이전종사직종	생산,기술직	56	18.06
	판매, 서비스직	37	11.01
	사무, 관리직	54	16.07
	단순, 생산직	129	38.39
	교원, 전문직	5	1.49
	기타	63	18.75
	합계	48	14.29
		336	100.00

3. 측정도구의 구성 및 분석방법

중장년 구직자의 타인으로부터 제공받은 각종 자원을 측정하기 위해 이숙자(2005)의 연구에서 사용된 척도를 기초로 하여 Likert 5점 척도를 이용하여 총 25문항으로 구성되어 있는 사회적지지의 하위변인인 정서적지지 7문항, 정보적지지 6문항, 물리적지지 6문항, 평가적지지 6문항으로 측정하였다. 사회적지지의 신뢰도 계수는 .83-.91로 나타났다. 구직행동은 한지현과 장재윤(2005)의 척도를 사용하여 Likert 5점 척도로 총 14문항으로 구성되어 있으며 구직행동의 하위변인인 준비적 구직행동 3문항, 활동적 구직행동 3문항, 공식적 구직행동 4문항, 비공식적 구직행동 4문항으로 구성되어 있다. 구직행동의 신뢰도 계수는 .81-.85로 나타났다. 매개요인인 폐기학습은 Navarro와 Moya(2005)의 문항을 추가, 수정하여 신뢰도와 타당도 검증을 거쳐 사용된 이효선과 이희수(2016)의 척도를 사용하여 단일요인으로 Likert 5점 척도 총 10개의 문항으로 이루어져있다. 폐기학습의 신뢰도는 .82로 나타났다.

본 연구의 측정도구의 타당성을 검증하기 위해 요인분석을 실시하였다. 요인분석방법으로는 최초의 정보를 최소한의 요인으로 압축하는 목적이 있는 주성분 분석(Principle component analysis)을 실시하였고, 요인회전방식은 각 요인의 특성을 알아보기 위해 직각회전 방법(orthogonal rotation)인 Varimax 방식을 사용하였다(허준, 2013). 추출한 요인을 구성하고 있는 측정항목들의 내적일관성을 알아보기 위한 신뢰도 검증을 위해 Cronbach α 값을 이용하여 검증하였다. 각 요인간의 상관관계의 정도를 나타내는 요인적재량(Factor loading)의 수용기준은 보통 ± 0.40 이상이면 유의하므로, 본 연구는 ± 0.40 이상을 기준으로 하였다. 각 변인들 간의 상관관계 정도를 나타내는 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)검증 및 Bartlett의 구형성 검증을 실시하였다.

중장년 구직자의 사회적지지 요인분석 결과를 보면, KMO=.954, Bartlett 구형성 검증 $\chi^2 = 6865.10(df=300, p=.000)$ 로 나타났다. 일반적으로 KMO값이 .5이상이고 Bartlett의 구형성 검증의 경우 p값이 유의수준 .1이하이면 적합한 상관관계가 존재한다고 볼 수 있다. 요인분석에서 관련요인들의 요인적재량(factor loading)은 .6이상을 기준으로 하였고, 고유값(eigen-value)이 1.0이상인 요인 3개가 추출되었으며 총 분산 설명력은 72.0%로 나타나 측정항목들의 타당도가 확보되었음을 알 수 있다. 추출된 사회적지지의 내적 일치도를 나타내는 신뢰도 검증 결과 Cronbach α 값이 정서적지지 요인은 .922, 정보적지지 요인은 .917, 물질적지지 요인은 .921, 평가적지지 요인은 .888로 각각 나타나 신뢰도를 확보하였다.

<표 2> 사회적지지의 요인분석 결과

변인	정보적 지지	정서적 지지	평가적 지지	물질적 지지	공통성	고유값	설명 분산	누적 분산
정보적 지지	사회적지지12	.737	.145	.253	.316	.664	4.985	19.940
	사회적지지13	.719	.204	.254	.359	.760		
	사회적지지10	.682	.409	.280	.190	.682		
	사회적지지11	.681	.361	.290	.252	.744		
	사회적지지9	.676	.373	.212	.285	.736		
	사회적지지8	.657	.363	.373	.083	.646		
정서적 지지	사회적지지2	.258	.771	.279	.148	.670	4.657	18.628
	사회적지지1	.139	.751	.181	.218	.710		
	사회적지지5	.328	.703	.295	.219	.723		
	사회적지지4	.327	.703	.331	.183	.747		
	사회적지지3	.271	.694	.234	.267	.742		
	사회적지지7	.523	.541	.199	.253	.729		
평가적 지지	사회적지지6	.500	.524	.287	.198	.753	4.209	16.838
	사회적지지25	.296	.265	.782	.119	.709		
	사회적지지24	.282	.348	.781	.163	.667		
	사회적지지23	.277	.392	.710	.213	.726		
	사회적지지22	.305	.236	.707	.350	.669		
	사회적지지21	.325	.282	.612	.390	.699		
물질적 지지	사회적지지14	.244	.087	-.029	.800	.691	4.156	16.624
	사회적지지19	.062	.240	.197	.768	.660		
	사회적지지15	.315	.198	.210	.696	.712		
	사회적지지18	.152	.273	.423	.650	.770		
	사회적지지16	.411	.247	.286	.643	.780		
사회적지지17	.472	.233	.387	.492	.784			

KMO=.954, 카이제곱=6865.10, df=300

매개변인인 폐기학습의 요인분석을 실시한 결과, 연구개념과 상이한 요인에 높은 적재량을 보이는 문항(6번~10번)을 추출하였다. KMO측도는 .821, 카이제곱 검증결과 562.58(df=10)로 나타났다. 고유값이 2.85로 나타났고 전체분산설명력은 57%가 나타났다. 요인적재량의 경우에는 .66이상으로 나타났다. 내적일치도를 나타내는 Cronbach's α 값이 .808로 나타나 내적 일관성이 있는 항목으로 구성되었음을 확인하였다.

중장년 구직자의 사회적지지가 구직행동에 미치는 영향과 폐기학습의 매개효과

<표 3> 폐기학습의 요인분석 결과

변인	폐기학습	공통성	전체	설명분산	누적분산
폐기학습4	.817	.530	2.852	57.050	57.050
폐기학습3	.785	.593			
폐기학습2	.770	.617			
폐기학습1	.728	.668			
폐기학습5	.667	.445			
KMO=.821, 카이제곱=562.58, df=10					

종속변인인 구직행동 요인분석을 통하여 KMO측도는 .936, 카이제곱 값은 3587.28(df=91), 고유값이 1.18이상으로 나타났으며, 전체분산설명력은 78%로 나타났다. 높은 설명력을 가지고 있는 것으로 나타났다. 각 요인들 간의 내적일치도를 나타내는 신뢰도 검증 결과 Cronbach's α 값이 준비적 구직행동은 .863, 활동적 구직행동은 .717, 공식적 구직행동은 .932, 비공식적 구직행동은 .689로 나타나 각 요인의 측정항목들이 내적일관성이 있는 항목으로 구성되었음을 확인하였다.

<표 4> 구직행동의 요인분석 결과

변인		준비적	활동적	공식적	비공식적	전체	설명 분산	누적 분산
		구직행동	구직행동	구직행동	구직행동			
준비적 구직행동	구직행동3	.786	.383	.145	.079	3.682	26.297	26.297
	구직행동2	.755	.060	.444	-.158			
활동적 구직행동	구직행동1	.727	.266	.417	.019	3.584	25.597	51.894
	구직행동5	.702	.432	.197	.238			
공식적 구직행동	구직행동6	.637	.306	.299	.234	2.536	18.115	70.009
	구직행동4	.598	.585	.086	.260			
비공식적 구직행동	구직행동8	.171	.850	.247	.105	1.184	8.454	78.463
	구직행동7	.331	.827	.249	.083			
	구직행동10	.370	.722	.429	.004			
	구직행동9	.351	.702	.438	.066			
	구직행동11	.296	.355	.720	.168			
	구직행동14	.211	.325	.694	.247			
	구직행동12	.414	.284	.677	.175			
	구직행동13	.086	.094	.228	.911			
KMO=.936, 카이제곱=3587.28, df=91								

IV. 연구결과

1. 기술통계 및 상관관계 분석

설정한 연구모형을 검증하기 위하여 기술통계 및 정규성을 검토하였으며, 연구변인들의 평균과 표준편차, 왜도 및 첨도를 분석을 실시하였다. <표 5>에서 평균을 보면 사회적지지 3.51, 폐기학습 3.62, 구직행동 2.82 로 나타났다. 중장년 구직자의 사회적지지, 폐기학습과 구직행동의 수준이 서로 비슷한 수준으로 나타나고 있으나, 그 중에서도 폐기학습이 다른 요인들보다 조금 더 높은 수준으로 나타났다. 따라서 중장년 구직자의 폐기학습이 높은 수준으로 나타나는 것을 알 수 있다. 사회적지지의 하위요인별로 각각 살펴보면 평가적지지가 정서적지지, 정보적지지, 물질적지지보다 높게 나타났다. 구직행동에서는 비공식적 구직행동이 가장 높게 나타났다.

<표 5> 측정변인의 기술통계 분석

변인	평균	표준편차	왜도		첨도		
			지수	CR.	지수	CR.	
사회적 지지	정보적지지	3.55	0.66	-0.32	0.12	0.58	0.25
	정서적지지	3.66	0.68	-0.44	0.12	0.80	0.25
	평가적지지	3.68	0.73	-0.59	0.12	0.58	0.25
	물질적지지	3.18	0.73	-0.12	0.12	0.00	0.25
	전체	3.51	0.63	-0.41	0.12	0.86	0.25
폐기학습	3.62	0.60	-0.43	0.12	1.33	0.25	
구직 행동	준비적 구직행동	3.14	1.09	-0.33	0.12	-0.71	0.25
	활동적 구직행동	2.73	1.21	1.54	0.12	11.24	0.25
	공식적 구직행동	2.51	1.11	0.26	0.12	-0.85	0.25
	비공식적 구직행동	2.86	1.13	2.49	0.12	24.58	0.25
	전체	2.82	0.96	-0.03	0.12	-0.53	0.25

일변량 정규성을 판단하는데 왜도와 첨도는 유의성에 민감하기 때문에 각 지수 값이 절대값으로 하여 판단하는 것이 바람직하므로, 지수 값 자체의 기준은 왜도 3이상, 첨도 10이상을 기준으로 한다(Kline, 2011). <표 5>의 왜도와 첨도를 절대값으로 보면 왜도의 지수는 $-0.59 \sim 2.49$ 이고, 첨도의 지수는 $-0.85 \sim 24.58$ 으로, 절대값 기준 1미만인 정규성을 나타내고 있다.

연구변인들 간의 상관관계를 분석하기 위해 Pearson의 상관계수를 이용하여 분석을 실시하였다. 상관관계 분석은 변인간의 영향관계의 유의성을 파악하고 이러한 유의한 상관관계를 전제로 하여 변인들 간의 영향 관계를 파악할 수 있다. 관련변수의 상관관계 분석을 실시한 결과, 사회적지지, 폐기학습, 구직행동 각 변인들간의 상관관계가 유의한 것으로 나타났다. 사회적지지와 구직행동의 경우에 .107로 유의한 상관관계를 보였다($p < .05$). 각 하위변인의 경우에도 유의한 상관관계를 보였음을 알 수 있다. 사회적지지와 폐기학습의 경우에는 .492로 나타나 유의한 정적(+) 상관관계를 보였다. 폐기학습과 구직행동의 경우에는 .106으로 정적 상관관계를 보였다.

<표 6> 측정변인의 상관관계

	정보적 지지	정서적 지지	평가적 지지	물질적 지지	사회적 지지	폐기 학습	준비적 구직 행동	활동적 구직 행동	공식적 구직 행동	비공식적 구직 행동	구직 행동
정보적지지	1										
정서적지지	.801***	1									
평가적지지	.745***	.746***	1								
물질적지지	.713***	.657***	.672***	1							
사회적지지	.912***	.901***	.892***	.880***	1						
폐기학습	.440***	.428***	.537***	.330***	.492***	1					
준비적구직행동	.031	-.043	.042	-.004	-.002	.131*	1				
활동적구직행동	.028	-.014	-.007	.024	.009	.101	.650***	1			
공식적구직행동	-.019	-.079	-.043	.004	-.037	.060	.671***	.638***	1		
비공식적구직행동	.087	.025	.062	.080	.069	.055	.557***	.518***	.629***	1	
구직 행동	.147*	.139*	.122*	.138*	.107*	.106*	.850***	.850***	.857***	.812***	1

* $p < .05$, *** $p < .001$

2. 연구모형 검증 결과

가. 사회적지지가 구직행동에 미치는 영향

중장년 구직자의 사회적지지가 구직행동에 미치는 영향관계를 살펴본 결과, 정적(+인 상관관계가 있었고($\beta=.107, p<.05$), 회귀식의 설명력은 22%로 나타났다. 이러한 결과는 사회적지지가 높을수록 구직행동이 높아지는 것으로 해석할 수 있다.

<표7> 사회적지지가 구직행동에 미치는 영향

	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률	공선성 통계량	
	B	표준오차	β			공차한계	VIF
(상수)	2.782	.285		9.776	.000		
사회적지지	.111	.080	.107	2.142*	.048	1.000	1.000
$R^2=.228, F=3.220, p=.048, Durbin-watson = 1.390$							

* $p<.05$

사회적지지의 하위변인 중 정보적지지($\beta=.158, p<.05$)와 정서적지지($\beta=.203, p<.05$)가 구직행동에 정적인(+ 영향)을 미치는 것을 알 수 있다. 그러나 평가적지지, 물질적지지의 경우 유의한 영향을 미치지 않았고, 회귀식의 설명력도 .4%로 낮게 나타났다. 이러한 결과는 사회적지지 하위변인 중 정보적지지와 정서적지지가 구직행동에 영향을 준다는 것을 알 수 있다.

<표8> 사회적지지의 하위변인이 구직행동에 미치는 영향

	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률	공선성 통계량	
	B	표준오차	β			공차한계	VIF
(상수)	2.786	.298		9.346	.000		
정보적지지	.228	.145	.158	1.967*	.050	.276	3.620
정서적지지	.292	.138	.203	2.122*	.035	.305	3.283
평가적지지	.035	.115	.027	.304	.761	.361	2.768
물질적지지	.055	.104	.042	.526	.599	.439	2.279
$R^2=.004, F=1.353, p=.250, Durbin-watson = 1.428$							

* $p<.05$

나. 사회적지지가 폐기학습에 미치는 영향

중장년 구직자의 사회적지지와 폐기학습의 영향관계를 살펴본 결과, 사회적지지는 폐기학습에 유의미한 영향관계($\beta=.492, p<.001$)가 있었고, 회귀식의 설명력은 20%로 나타났다.

<표 9> 사회적지지가 폐기학습에 미치는 영향

	비표준화 계수		표준화계수	t	유의확률	공선성 통계량	
	B	표준오차	β			공차한계	VIF
(상수)	1.986	.153		13.007	.000		
사회적지지	.465	.043	.492	10.876***	.000	1.000	1.000
		$R^2=.242$	$F=118.28, p=.000$	Durbin-watson = 1.878			

*** $p<.001$

사회적지지의 하위변인별 폐기학습에 미치는 영향관계를 살펴본 결과, 평가적지지($\beta=.443, p<.001$)와 정서적지지($\beta=.160, p<.05$) 모두 유의미한 영향관계가 있었고, 회귀식의 설명력은 29%로 나타났다. 즉 중장년 구직자에게 있어서는 사회적지지의 하위변인인 정서적지지와 평가적지지는 폐기학습에 유의한 영향을 미쳤으나, 물질적지지와 정보적지지는 유의미하지 않은 것으로 볼 수 있다.

<표 10> 사회적지지의 하위변인이 폐기학습에 미치는 영향

	비표준화 계수		표준화계수	t	유의확률	공선성 통계량	
	B	표준오차	β			공차한계	VIF
(상수)	1.887	.155		12.143	.000		
정보적지지	.044	.076	.049	.581	.562	.276	3.623
정서적지지	.153	.071	.160	2.449*	.041	.304	3.286
평가적지지	.363	.060	.443	6.010***	.000	.359	2.784
물질적지지	.015	.054	.018	.275	.784	.443	2.258
		$R^2=.293$	$F=37.50, p=.001$	Durbin-watson = 1.884			

* $p<.05$, *** $p<.001$

다. 폐기학습이 구직행동에 미치는 영향

폐기학습과 구직행동의 영향관계를 분석한 결과, 폐기학습($\beta=.106, p<.05$)은 유의미한 관계가 있었고, 회귀식의 설명력은 11%로 나타났다. 중장년 구직자의 폐기학습은 구직행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다.

<표 11> 폐기학습이 구직행동에 미치는 영향

	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률	공선성 통계량	
	B	표준오차	β			공차한계	VIF
(상수)	2.219	.305		7.267	.000		
폐기학습	.169	.083	.106	2.030*	.043	1.000	1.000
		$R^2=.11$	$F=4.122, p=.043$	Durbin-watson = 1.424			

* $p<.05$

라. 폐기학습의 매개효과

매개효과를 검증하기 위해서는 Baron과 Kenny(1986)의 매개효과 분석절차에 따라 세 가지 조건을 충족해야 한다. 첫째, 독립변인이 매개변인에 유의한 영향을 미쳐야 하고, 둘째, 독립변인은 종속변인에 유의한 영향을 미쳐야 하며, 셋째, 매개변인이 종속변인에 유의한 영향을 주어야 한다. 마지막 회귀분석에서 매개변인을 추가할 때 독립변인의 β 계수가 유의한 수준에서 무의미한 수준으로 떨어지는 경우에 완전매개(full mediation)관계, β 계수가 감소하기는 하나 무의미 수준으로 떨어지지 않는 경우는 부분매개(partial mediation)관계가 성립된다.

사회적지지와 구직행동 사이에서 폐기학습의 매개효과를 살펴본 결과, 독립변인인 사회적지지는 종속변인인 구직행동에 영향을 미치지 않았으나, 매개변인인 폐기학습이 유의수준 ($p<.05$)에서 정적인(+) 영향을 미치는 것으로 나타나 매개효과와 두 번째 조건을 만족시키는 것을 알 수 있다. 폐기학습은 구직행동에 유의미한 관계가 나타났으며, 설명력은 17%로 나타남에 따라 폐기학습이 완전매개효과가 있는 것으로 볼 수 있다.

<표 12> 사회적지지가 구직행동에 미치는 영향에서 폐기학습의 매개효과

모형		비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률	VIF
		B	표준오차	β			
1단계 (독립변인)	(상수)	1.986	.153		13.007	.000	
→ 종속변인)	사회적지지	.465	.043	.492	10.876***	.000	1.000
$R^2=.170, F=118.28***$							
2단계 (독립변인)	(상수)	2.782	.285		9.776	.000	
→ 매개변인)	사회적지지	.111	.080	.107	2.142*	.048	1.000
$R^2=.228, F=3.20*$							
3단계 (독립변인, 매개변인)	(상수)	2.353	.340		6.918	.000	
→ 종속변인)	사회적지지	-.083	.090	-.055	-.923	.356	1.310
	폐기학습	.214	.096	.134	2.236*	.026	1.310
$R^2=.014, F=2.517$							

* $p<.05$, *** $p<.001$

사회적지지의 하위변인과 구직행동 사이에서 폐기학습의 매개효과를 살펴본 결과, 정서적 지지와 평가적지지는 구직행동에 유의한 것으로 나타남으로써 매개효과의 첫 번째 조건을 만족시켰다. 독립변인이 매개변인에 미치는 영향관계를 살펴본 결과, 정서적지지와 평가적지지가 영향을 미치는 것으로 나타나 두 번째 조건을 만족시켰다. 3단계에서 매개변인이 추가로 투입되어 정서적지지와 폐기학습이 모두 정적인 영향을 미쳤고, 정서적지지의 영향력이 2단계보다 감소한 것으로 나타났다. 즉 폐기학습은 정서적지지와 구직행동에 부분매개효과가 있었고, 평가적지지와 구직행동에는 완전매개효과를 보이는 것으로 나타났다.

<표 13> 사회적지지의 하위변인이 구직행동에 미치는 영향에서 폐기학습의 매개효과

모형	비표준화 계수		표준화 계수		t	유의확률	VIF
	B	표준오차	β				
(상수)	1.887	.155			12.143	.000	
1단계 독립변인	정보적지지	.044	.076	.049	.581	.562	3.623
→ 종속변인	정서적지지	.153	.071	.160	2.449*	.014	3.286
	평가적지지	.363	.060	.443	6.010***	.000	2.784
	물질적지지	.015	.054	.018	.275	.784	2.258
$R^2 = .293, F = 37.508***$							
(상수)	2.786	.298			9.346	.000	
2단계 독립변인	정보적지지	.228	.145	.158	1.571	.117	3.620
→ 매개변인	정서적지지	.292	.138	.203	2.122*	.035	3.283
	평가적지지	.135	.115	.127	2.304*	.031	2.768
	물질적지지	.055	.104	.042	.526	.599	2.279
$R^2 = .215, F = 11.353***$							
(상수)	2.434	.351			6.935	.000	
3단계 독립변인, 매개변인	정보적지지	.226	.144	.158	1.564	.119	3.634
→ 종속변인	정서적지지	.302	.136	.112	2.214*	.027	3.291
	평가적지지	-.033	.120	-.025	-.274	.784	3.057
	물질적지지	.053	.103	.041	.514	.607	2.277
	폐기학습	.183	.100	.115	1.967*	.050	1.409
$R^2 = .225, F = 13.797***$							

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

V. 결론

이 연구는 중장년 구직자의 사회적지지가 구직행동에 미치는 영향관계를 확인하고 그 관계에서 폐기학습의 매개효과를 검증하였다. 연구결과 다음과 같은 결론을 도출하였다. 첫째, 중장년 구직자의 사회적지지는 구직행동에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 대학생과 고령자를 대상으로 한 선행연구결과(강란혜, 이미정, 2011; 김종향, 2011; 류진숙, 2012; 유수복, 2013; 정대인, 홍아정, 2015; 한주원, 2013)와 일치하는 것으로 나타났다. 특히 사회적지지의 하위변인 중 정서적지지와 정보적지지가 중장년 구직자의 구직행동에 영향을 주는 것으로 나타났는데, 이는 주변 사람들로부터 관심과 신뢰감 등을 인지하고 정보와 조언 등을 도움 받았을 때 구직활동에 적극적인 것으로 해석할 수 있다.

주목할 것은, 연구대상에 따라 사회적지지의 네 가지 하위요인(정보적지지, 정서적지지, 평가적지지, 물질적지지)이 구직 및 진로 관련 행동과 태도에 다르게 작용한다는 것이다. 예컨대, 송현심과 홍혜영(2010)의 연구에서는 사회적지지 중 정보적지지만이 진로준비행동에 영향을 미쳤고, 장현지와 홍아정(2014)의 연구에서는 물질적지지와 정보적지지가 대학생의 진로준비행동에 영향을 주는 것으로 나타남으로써, 본 연구결과와는 다른 점을 발견할 수 있다. 대학생의 경우 진로준비행동에 주변으로부터 구체적인 정보와 조언, 시간, 노력 등과 같은 물질적인 도움이 더 많은 영향을 미치지만, 경제 및 생활여건이 상대적으로 보장된 중장년 구직자의 경우에는 물질적인 지원보다는 정서적인 지원과 문제해결에 필요한 정보 등이 구직행동에 도움이 되는 것으로 볼 수 있다.

둘째, 중장년 구직자의 사회적지지가 폐기학습에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 사회적지지가 자기이해와 성찰학습에 영향을 미치는 요인임을 확인하였고, 이는 사회적지지를 높게 지각할수록 자기인식 수준이 높아진다는 Sarasson 등(1983)과 맥을 같이 한다. 구체적으로 살펴보면, 사회적지지의 하위변인 중 평가적지지와 정서적지지가 중장년 구직자의 폐기학습에 긍정적인 영향요인으로 작용하는 것을 확인할 수 있었다. 이처럼 타인으로부터 받은 관심과 신뢰, 인정이 높을수록 중장년 구직자의 심리적 안정감을 높임으로써 자신과 주변의 학습에 대한 성찰 수준도 높아지는 것으로 유추할 수 있다.

지금까지 사회적지지와 폐기학습간의 영향관계를 검증한 연구는 없었으므로, 이와 같은 연구결과를 통해, 자아존중감(Harter, 1983), 자기효능감(박헌일, 김기원, 2001), 진로자기효능감(유수복, 2013) 등과 같은 사회적지지의 결과변인을 보다 확대하였다는데서 의의가 있다. 예컨대, 유아교사의 사회적지지와 자기주도 학습능력 간에 정적 상관관계가 있다는 김세루와 문병환(2015)의 연구결과와, 대학생의 사회적지지와 자아존중감 및 자기주도학습의 관계를 밝

한 정지은과 정철영(2015)의 연구결과에서 유추할 수 있듯이, 주변사람들이 자신이 처한 상황과 문제에 대해 공감해 주고, 가치 있는 존재로서 하는 일에 자부심을 느끼게 하는 등의 심리적 도움과 객관적인 인정과 평가는 중장년 구직자에게 있어 성찰의 계기가 되어 새로운 지식을 학습하고 과거의 고정관념을 의도적으로 버리려는 노력을 가능케 할 것이다.

셋째, 중장년 구직자의 폐기학습은 구직행동에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구직을 방해하는 쓸모없는 정보나 기존의 사고습관 및 과거의 학습방식을 스스로 제거하고 새로운 지식이나 자원을 활용함으로써 새로운 목표를 갖고 구직과 재취업에 성공하는 것으로 해석할 수 있다. 이러한 연구결과는 폐기학습의 중심요소인 성찰을 기본전제로 하는 자기주도학습과 셀프리더십 등의 관계변인을 통해서 이해할 수 있다. 장은영(2011)과 박주연(2013)의 연구결과에 의하면, 자기주도학습은 진로결정과 진로준비행동에 긍정적으로 작용하였으며, 이종찬과 홍아정(2013)의 연구에서도 대학생의 셀프리더십이 진로결정자기효능감을 높여 궁극적으로 진로준비행동을 높이는 것으로 나타났다. 다시 말해, 중장년 구직자의 성공적인 구직을 위해서는 정확한 자기이해와 비판적 성찰이 전제가 되어야 함을 의미한다.

넷째, 중장년 구직자의 폐기학습은 사회적지지와 구직행동 관계에서 매개효과가 있는 것으로 나타났는데, 사회적지지의 하위요소인 정서적지지와 구직행동 관계에서 폐기학습이 부분매개하였고, 평가적지지와 구직행동 간에는 완전매개하는 것으로 확인하였다. 즉 사회적지지를 높게 지각할수록 구직행동에 긍정적으로 작용하며, 이러한 긍정적인 영향은 폐기학습을 통해 더욱 큰 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 중장년 구직자는 주변으로부터 관심과 신뢰, 인정과 존중을 통해 심리적인 안정감이 구축되어 기존의 학습경험이나 관습에서 벗어나 새로운 사고방식과 지식을 수용할 수 있게 하여 궁극적으로 구직행동의 촉진요인으로 작용한 것으로 볼 수 있다. 따라서 중장년 구직자가 비판적 자기성찰을 통한 폐기학습에 적극적으로 참여하기 위해서는 주위로부터의 재정적인 도움이나 직접적인 정보보다는 새로운 일에 도전할 수 있도록 가족과 친구, 동료 등으로부터 받는 심리적인 지원과 공정한 평가와 인정이 중요하며 이를 통해 구직에 성공할 수 있다.

유지원, 김보경, 강명희(2014)의 연구에 따르면, 대학생의 심리적자본이 학습참여 강화에 유의한 선행요인으로 작용하였으며, 학습참여를 통해 조직에서 책임감을 갖고 일을 수행하는 것으로 나타났다. 또한 성찰학습이 학습에 몰입하도록 하여 성인학습자의 심리적 안녕감을 높인다는 최미옥과 홍아정(2015)의 연구결과와 같은 맥락에서 이해할 수 있다. 따라서 중장년 구직자를 위한 전직과 구직 교육 및 지원 프로그램을 개발하는데 있어 심리적으로 안정할 수 있는 환경을 형성하고, 자신과 주변상황을 비판적으로 성찰할 수 있는 경험학습과 전환학습에 기반을 둔 학습활동과 교육방법을 구성하는 것이 중요하다. 폐기학습을 통한 성찰은 자신

과 자신을 둘러싼 맥락적 상황에 대한 이해는 물론 학습방식 즉, 자신의 지식형성 과정을 이해하고 조절(이영민, 2006)할 수 있게 되어, 구직과 관련된 잘못된 정보는 버리고 새로운 정보를 수용할 수 있는 학습역량을 높여 구직에 성공하는 것으로 볼 수 있다.

이상의 연구결과와 연구의 제한점을 중심으로 다음과 같은 시사점을 도출하였다. 첫째, 대부분의 선행연구는 조직의 유효성 측면에서 폐기학습과 혁신행동, 창의성 등의 관계를 검증하였고, 개인 수준에서 폐기학습의 결과변인을 검증한 연구는 미비하였다. 이 연구에서는 실제로 재취업 프로그램에 참여한 중장년 구직자를 대상으로 폐기학습의 선행요인과 효과를 분석하였으며, 중장년층을 대상으로 여가생활과 노후준비만을 다루었던 기존의 제한된 연구 주제를 확대하였다는데 의의를 찾을 수 있다. 향후 연구에서는 중장년을 대상으로 폐기학습에 영향을 미치는 영향요인과 결과변인을 다양화하고, 중장년의 특성을 고려한 여러 변인과의 관계를 보다 확대할 필요가 있다. 이러한 연구를 통하여 폐기학습을 전제로 다양한 전직 및 재취업 프로그램을 개발하고 적극적으로 지원하는데 기여할 수 있을 것이다.

둘째, 이 연구를 통해 대상에 따라 구직행동과 폐기학습에 영향을 미치는 사회적지지의 유형이 다르다는 것을 검증함으로써, 향후 연구에서는 연구대상의 개인 및 맥락적 특성에 대한 고려가 전제되어야 함을 시사하였다. 이 연구 역시 정부에서 제공하는 전직지원 프로그램에 자발적으로 참여한 중장년층을 대상으로 하였으므로 연구 결과를 일반화하여 적용하는데 한계가 있다. 성별, 연령, 학력, 경력, 교육경험 등의 개인 및 사회경제적 특성 등을 구분하여 분석하고, 중장년의 발달특성과 우리사회의 맥락적 상황 등을 연계하여 이들의 구직 성공 과정과 경로를 보다 체계적이고 심층적으로 이해하기 위해 참여관찰, 심층면접 등의 다각적인 자료수집과 종단연구와 같은 다양한 연구방법으로 고찰할 필요가 있다.

마지막으로 중장년 구직자가 구직에 성공하기 위해 과거의 사고 및 행동방식 등을 버리고 새로운 학습경험을 수용할 수 있도록 심리 강화 연구와 프로그램 지원방안 등을 개발하여 제공해야 한다. 연구결과에서 밝혀졌듯이, 과거의 경험과 고정된 사고습관에서 벗어나 새로운 지식을 수용하여 구직 실천행동으로 발현되기 위해서는 주위로부터의 객관적인 인정 및 평가와 더불어 정서적 지원이 필요하므로, 향후 연구에서는 중장년의 심리적 특성을 보다 구체적으로 분석하여 이를 토대로 심리 상담이나 치료 등의 학습자 중심의 맞춤형 프로그램 개발을 위한 시사점을 도출하는 것이 중요하다.

참고문헌

- 강관혜, 이미정(2011). 청소년의 진로준비행동에 관한 연구: 진로태도, 직업가치관, 사회적지지. **한국생활과학회지** 20(5). 941-953.
- 강신기(2014). 중년층의 재무교육, 은퇴기대, 사회적지지가 노후준비에 미치는 영향. 박사학위논문. 호서대학교.
- 강은나, 맹진영(2011). 실업 장애인의 구직행동에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: ICF 분석틀 적용. **장애와 고용** 21(2). 103-129.
- 권대봉(2006). 고령화 시대의 노동시장의 변화에 따른 중고령자 평생학습 모델. **한국교육학연구** 12(1). 103-127.
- 권정언(2011). 엔터테인먼트 미디어 기업에서 개인의 창의적 성향이 조직의 창의적 성과에 미치는 영향: 폐기학습과 흡수역량의 매개효과를 중심으로. 박사학위논문. 중앙대학교.
- 권현주, 남영희, 천의영(2012). 보건행정학과 대학생의 진로결정 자기효능감, 사회적지지, 직업교육경험과 진로태도성숙의 관계. **보건행정학회지** 19(3). 166-182.
- 김동숙, 이영민(2011). 미취업 기혼여성의 진로장벽과 사회적지지 인식이 진로결정수준에 미치는 영향. **한국HRD연구** 6(2). 21-39.
- 김미령(2005). 사회적 지지의 개념과 효과에 관한 이론 및 방법론적 고찰. **임상사회사업연구** 2(1). 99-121.
- 김세루, 문병환(2015). 유아교사가 지각한 사회적 지지와 자기주도 학습능력 및 창의성과의 관계. **한국교육문제연구** 33(22). 203-223.
- 김숙경(2004). 농촌노인의 삶의 질 향상에 영향을 미치는 요인. **노인복지연구** 23(단일호). 179-202.
- 김종향(2011). 사회적 관계망 요인이 고령자 재취업에 미치는 영향. **임상사회사업연구** 8(2). 47-70.
- 김효신, 이석준, 이현정(2008). 대졸예정자들의 개인적 특성이 진로미결정 및 직업탐색에 미치는 영향. **한국경영교육학회 학술발표대회논문집** 2008(4). 192-201.
- 문영미(2005). 고령자 취업영향요인 분석. **임상사회사업연구** 2(2). 77-93.
- 박주연(2103). 자기주도학습, 창의성, 대인관계능력이 대학생의 진로결정수준과 진로준비행동에 미치는 영향. 박사학위논문. 관동대학교.
- 박지원(1985). 사회적지지척도 개발을 위한 일 연구. 박사학위논문. 연세대학교.
- 박헌일, 김기원(2001). 지각된 사회적지지와 대학생의 자기효능감 간의 관계. **계명연구논총**

19(1). 7-23.

류진숙(2012). 여대생의 사회적지지, 가족탄력성, 자기결정성 및 진로결정 몰입과 진로준비행동 간의 구조적 관계. 박사학위논문. 충북대학교.

손유미(2013). **베이비붐 세대 기능인력 퇴직과 진로정책**. 서울: 한국직업능력개발원.

송미영, 유영만(2008). 자아창조와 공적연대를 지향하는 폐기학습 모델에 관한 연구. **Andragogy Today** 11(3). 29-56.

송현심, 홍혜영(2010). 대학상담: 사회적지지, 진로결정 자율성이 진로준비행동에 미치는 영향: 진로결정 자기효능감의 매개효과. **상담학연구** 11(3). 1325-1350.

오가실, 박영주, 오경옥, 김정아, 이숙자, 김희순, 정추자(1999). 한국인이 인지하는 사회적지지의 구성요소. **한국간호과학회** 29(4). 780-789.

오정은(2014). 중장년층 대상 전직지원서비스의 지속적 질 향상을 위한 논리주도평가모형 개발 연구. 박사학위논문. 한양대학교.

유수복(2013). 대학생의 진로장벽과 사회적지지가 진로자기효능감과 진로준비행동에 미치는 영향. 박사학위논문. 충북대학교.

유영만(2002). “학습”없는 e-learning과 “지식”없는 지식경영: 지식생태학적 관점에서 다시 생각해보는 e-learning과 지식경영의 본질과 지향성. **교육정보미디어연구** 8(3). 45-66.

유지원, 김보경, 강명희(2014). 대학생의 심리적 자본이 자기주도학습능력과 학습참여에 미치는 영향. **학습자중심교과교육연구** 14(3). 45-70.

유혜식, 홍아정(2015). 임파워링 리더십이 조직구성원의 혁신행동에 미치는 영향과 폐기학습의 매개효과. **한국HRD연구** 10(2). 101-127.

위영은, 이희수(2015). 재취업 및 퇴직교육 프로그램 참가자의 전환행동 분석. **농업교육과 인적자원개발** 47(2). 47-71.

이병준(2002). 구직활동의 영향요인에 관한 탐색적 연구. **노동경제논집** 25(1). 1-20.

이숙자(2005). 발달장애 아동 어머니의 양육 스트레스와 심리적 안녕감간의 관계: 적극적 대처방식과 사회적지지의 매개효과 검증. 박사학위논문. 전남대학교.

이영민(2006). 블로그 학습환경에서 질문제시전략이 학습자의 성찰적 사고와 동기에 미치는 영향. **교육공학연구** 22(2). 69-85.

이종찬, 홍아정(2013). 대학생의 셀프리더십이 진로준비행동에 미치는 영향: 진로결정자기효능감과 고용가능성의 매개효과. **진로교육연구** 26(1). 69-92.

이지혜(2000). 성인 학습자 성장과정 연구: 미용인의 직업발달을 중심으로. 박사학위논문. 서

- 울대학교.
- _____ (2013). 예비교사의 외현적 자기에, 자기성찰, 자기통제력이 진로동기에 미치는 영향. **교원교육** 29(1). 91-110.
- 이현주, 한태영(2014). 중장년 근로자의 퇴직 후 경력을 위한 주도적 경력행동에 관한 연구. **한국심리학회지: 산업 및 조직**. 27(1). 221-248.
- 이홍(2004). **지식창조의 금맥을 찾아서**. 서울: 삼성경제연구소.
- 이효선, 이희수(2016). 대학생의 다양성 수용도가 창의성에 미치는 영향: 협동학습역량과 폐기 학습역량의 매개효과. **평생학습사회** 12(1). 277-305.
- 이희수, 이은주, 송영선(2011). 진직지원활동에 참여한 퇴직자의 특성과 전환학습수준이 고용 가능성에 미치는 영향. **한국HRD연구** 6(4). 61-88.
- 장수현, 유성경(2014). 대학교 4학년의 구직행동과 일의목적/의미 및 부모지지의 관계에서 진로결정 자기효능감의 매개효과. **인간이해** 35(1). 1-17.
- 장은영(2011). 대학생의 진로결정 자율성, 자아분화, 자기주도학습능력 및 진로탐색행동 간의 구조관계 분석. 박사학위논문. 동아대학교.
- 장현지, 홍아정(2014). 대학생의 사회적지지가 진로준비행동에 미치는 영향과 성찰학습의 매개효과. **직업교육연구** 33(2). 17-40.
- 정기범(2013). 퇴직자의 재취업 교육프로그램의 교육만족도와 학습성과에 미치는 영향. **HRD 연구** 15(3). 189-213.
- 정대인, 홍아정(2015). 사회적지지와 일상적 창의성이 대학생의 진로준비행동에 미치는 영향. **한국교육문제연구** 33(2). 39-59.
- 정영철(2004). **혁신의 출발점, 폐기학습**. 서울: LG주간경제.
- 정지은, 정철영(2015). 대학생의 진로적응성과 사회적지지, 자아존중감 및 자기주도학습의 인과적 관계. **농업교육과 인적자원개발** 47(1). 79-96.
- 조석현, 김태운(2014). 폐기학습 이론의 우리나라 재해재난관리정책에의 함의: 예방계획 및 관리원칙을 중심으로. **한국행정학보** 48(4). 407-433.
- 최미옥, 홍아정(2015). 성인학습자의 성찰학습이 심리적 안녕감에 미치는 영향: 학습자 특성과 학습몰입의 매개효과. **평생학습사회** 11(2). 245-274.
- 통계청(2015. 12. 10). 한국의 사회동향 2015. <http://www.kostat.go.kr>에서 2015. 12. 25 인출.
- 통계청(2016. 01. 13). 2015년 12월 및 연간 고용동향. <http://www.kostat.go.kr>에서 2016. 02. 16 인출.
- 한승희(2001). **평생학습과 학습생태계**. 서울: 학지사.

- 한주원(2013). 비서학전공 전문대학생의 진로정체감과 사회적지지가 진로준비행동에 미치는 영향. **비서학논총** 22(2). 117-140.
- 한지현, 장재윤(2005). 남성 또는 여성중심적 직업을 희망하는 여대생들의 개인특성 및 구직행태 에서의 차이. **한국심리학회지: 산업 및 조직** 18(3). 585-609.
- 한태영(2014). 중장년 근로자의 가교일자리 전직 현상과 성공 요인. **조직과 인사관리연구** 38(2). 223-265.
- 한태영, 유태용, 이세란, 안상수, 한영석, 신강현, 탁진국(2005). 장년층 구직자의 구직효능감에 대한 귀인과 강인성의 영향: 정신건강과 재취업 제한요건의 매개효과. **한국심리학회** 18(3). 611-637.
- 허명숙, 천면중(2015). 구성원들의 학습관성, 폐기학습, 지식통합능력, 혁신행동 간의 관계에 관한 실증연구. **지식경영연구** 16(2). 249-278.
- 허준(2013). **Amos 구조방정식 모형: 기초편**. 서울: 한나래.
- 홍숙자(2002). 한국 주거 노인과 재미교포 노인의 생활만족도 비교 연구. 박사학위논문. 경희대학교.
- 황운주, 이희수(2015). 두 50대 여성의 전환적 생애경험에 관한 내러티브 연구: 웃음강사로 제 2의 인생 살기. **평생학습사회** 11(2). 215-243.
- 황정희, 임석빈(2015). 전문대학생의 진로결정수준, 고용가능성, 진로준비행동간 관계. **진로교육연구** 28(2). 87-105.
- Akgün, A. E., Byrne, J. C., Lynn, G. S., & Keskin, H. (2007). Organizational unlearning as changes in beliefs and routines in organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 20(6), 794-812.
- Barber, A. E., Daly, C. L., Giannantonio, C. M., & Phillips, J. M. (1994). Job search activities: An examination of changes over time. *Personnel Psychology*, 47(4), 739-766.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and social Psychology*, 47(4), 739-766.
- Becker, K. (2010). Facilitating unlearning during implementation of new technology. *Journal of Organizational Change Management*, 23(3), 251-268.
- Becker, K., Hyland, P., & Acutt, B. (2006). Considering unlearning in HRD practices: An Australian study. *Journal of European Industrial Training*, 30(8), 608-621.

- Bergson, H. (2005). 물질과 기억[*Matiere et memoire*]. (박종원 역). 서울: 아카넷. (원전은 1906에 출판)
- Blau, G. (1993). Further exploring the relationship between job search and voluntary individual turnover. *Personnel Psychology*, 46(2), 313-330.
- _____ (1994). Testing a two-dimensional measure of job search behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59(2), 288-312.
- Cohen, S., & Hoberman, H. M. (1983). Positive events and social supports as buffers of life change stress. *Journal of Applied Social Psychology*, 13(2), 99-125.
- Harter, S. (1983). The developmental perspectives on the self-system. In M. Hetherington (Ed.). *Handbook of child psychology*(pp.275-385). New York: Wiley.
- Heath, E. T. (1996). Do retirement preparation programs improve the retirement experience? *Benefits Quarterly*, 12(2), 40-46.
- Kline, R. B. (2011). *Principals and practice of structural equation modeling*(3rd Ed.). New York, NY: Guilford Press.
- Navarro, J. G. C., & Moya, B. R. (2005). Business performance management and unlearning process. *Knowledge and Process Management*, 12(3), 161-170.
- Niri, M. B., Mehrizi, M. H., & Atashgah, R. H. (2009). Let's learn unlearning: How top managers conceive and implement knowledge active forgetting. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 7(5), 605-614.
- Postman, L., Keppel, G., & Stark, K. (1965). Unlearning as a function of the relationship between successive response classes. *Journal of Experimental Psychology*, 69(2), 111-118.
- Prahalad, C. K., & Hamel, G. (1994). Strategy as a field of study: Why search for a new paradigm? *Strategic Management Journal*, 15(S2), 5-16.
- Saks A. M. (2005). Job search success: A review and integration of the predictors, behaviors, and outcomes. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp.155-190). Hoboken, NJ: John Wiley.
- Sarasson, I. G. Levine, H. M., Basham, R. B., & Sarasson, B. R. (1983). Assessing social support: The social support questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(1), 127-139.

- Sinkula, J. M. (2002). Market-based success, organizational routines, and unlearning. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 17(4), 253-269.
- Vinokur, A., & Caplan, R. D. (1987). Attitudes and social support: Determinants of job seeking behavior and well being among the unemployed. *Journal of Applied Social Psychology*, 17(12), 1007-1024.

- 논문 접수 2016. 4. 30. / 수정본 접수 6. 15. / 게재 승인 6. 25.
- 김나래: 중앙대학교에서 평생교육으로 석사 학위를 취득하였고, 현재 한국직업능력개발원에서 재직하고 있음. 주요 관심분야는 인적자원개발, 성인학습, 평생교육 등임.
- 홍아정: 미국 컬럼비아 대학교(Columbia University)에서 성인계속교육으로 박사 학위를 취득하였고, 현재 중앙대학교 교육학과에서 재직하고 있음. 주요 관심분야는 성인학습, 조직 학습 등임.

Abstract

**The Effect of Social Support on Job Search Behavior of
the Middle-Aged Job Seekers and the Mediating Effect of
Unlearning**

Kim, Na Rae(Korea Research Institute for Vocational Education & Training)

Hong, Ah Jeong(Chung-Ang University)

The recent economic crisis has been a major cause for low employment in all age groups. It is especially even harder for Korean baby-boomers who retired involuntarily. In order for middle-aged job seekers to find a new job, it is important to disconnect from their previous knowledge or learning habits as well as to seek support from others. In this vein, the purpose of this research is to confirm the impact of social support on job search behavior and to verify the mediating effect of unlearning. For the validation of the study, 336 survey questionnaire from middle-aged job seekers participating in workforce retraining programs, were analyzed. The following are the results of the study: First, based on the analysis of the impact of the social support on the job search and unlearning, emotional and informative support have a positive impact on preparation job search behavior, and emotional and evaluative support have positive impact on unlearning. Second, unlearning has a partial mediating effect between emotional support and job search behavior, and full mediating effect between evaluative support and job search behavior. The result draws implication for the development of educational and support programs for the middle-aged job seekers.

* Key words: Middle-aged job seekers, Social support, Unlearning, Job-searching behavior