JPEE 실천공학교육논문지
JOURNAL OF PRACTICAL ENGINEERING EDUCATION

산학연계 교육

J. Pract. Eng. Educ. 11(2), 231-237, 2019

대학의 취업지원 프로그램 참여자와 비참여자간 구직효능감과 성격 5요인의 차이: 경북지역 D대학을 중심으로[1)]

The Differences of Job-seeking Efficacy and Big 5 Personality Factors between University Job Support Program Participants and Non-Participants: Focused on D University in Kyungbuk Region

서영균[1]*, 강혜영[2]

[1]대구한의대학교 취업지원팀, [2]한국기술교육대학교 HRD전문대학원

Young-kyun Seo[1]*, Hye-Young Kang[2]

[1]Department of Employment Support Team, Daegu Hanny University, Gyeongsan 38610, Korea
[2]Department of Career Counseling, HRD Graduate School, Korea University of Technology and Education (KOREATECH), Cheonen 31253, Korea

[요 약]

본 연구의 목적은 대학의 취업지원 프로그램 참여자와 비참여자 간에 구직효능감과 성격 5요인에 차이가 있는지를 규명하는 데 있다. 이를 위해 경북지역에 소재한 D대학교 재학생 382명을 대상으로 연구를 진행하였으며, 취업지원 프로그램 참여자와 비참여자 간에 차이를 검증하였다. 분석 결과는 다음과 같다. 첫째, 취업지원 프로그램 참여자의 구직효능감이 비참여자에 비해 더 높은 것으로 나타났다. 둘째, 취업지원 프로그램 참여자와 비참여자 간 성격 5요인에 따른 차이가 발견되었다. 성격 5요인 중 외향성, 친화성, 성실성은 취업지원 프로그램 참여자가 비참여자에 비해 높게 나타났던 반면, 신경증과 개방성에 따른 차이는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 본 연구결과는 성격적 특성이 취업지원 프로그램 참여 여부에 영향을 미칠 수 있음을 시사함으로써 취업지원 프로그램 미 참여 집단이 취업지원 프로그램에 참여하도록 독려하기 위한 방안 마련이 필요함을 보여 주였다.

[Abstract]

The purpose of this study is to identify differences in job-seeking efficacy and personality five factors between participants in the college's job support program and non-participants. The survey was conducted on 382 undergraduate students from D University in North Gyeongsang Province. Also, the difference between participants and non-participants in the job support program was verified. The principal results were as follows. First, the results showed that job-seeking efficacy of participants in job support programs was higher than that of non-participants. Second, difference between participants and

[1)] 본 연구는 서영균(2019)석사학위 논문을 토대로 작성된 것임.

http://dx.doi.org/10.14702/JPEE.2019.231

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Received 25 October 2019; **Revised** 19 November 2019
Accepted 19 November 2019

***Corresponding Author**
E-mail: young2134452@hanmail.net

non-participants in the job support program. In other words, extroversion, agreeableness, and conscientiousness among the five personality traits showed that participants in the job support program were higher than non-participants, while neurology and openness were not significant. The findings of this study indicated that personality traits may affect that participants can influence whether or not they participate in job support programs, indicating the need to come up with measures to encourage non-participating groups in the job support program to participate.

Key Words: University students, Job support program, Job-seeking efficacy, Big 5 personality factors

I. 서 론

2015년 대학 구조개혁 평가를 받은 4년제 일반대학교 163개교가 제출한 평가보고서를 분석한 이강주 외(2015)의 연구 보고서에 따르면 대부분의 대학에서 다양한 진로 및 취업지원 프로그램이 운영되고 있는 것으로 나타났다[1]. 대학에서 취업지원 프로그램이 활발하게 운영되는 요인은 다음과 같다. 첫째, 자신의 진로를 계획 및 결정하고 직업 세계로의 진입을 준비해야 하는 대학생 시기의 특성이다[2]. 둘째, 점차 심화되는 청년취업문제 해결을 위해 대학에 지원하는 정부의 각종 재정지원사업의 확대이다. 셋째, 대학 취업률이 대학의 경쟁력을 나타내기 때문이다. 학령인구의 감소로 대학 간에 신입생 모집 경쟁이 가중되는 상황에서 대학의 취업률은 대학의 중요한 입시홍보자원이다. 이에 따라 대학에서는 취업지원 프로그램을 적극적으로 운영하고 있다. 대학에서 취업지원 프로그램 운영이 활성화 됨에 따라서 대학의 취업지원 프로그램 운영실태와 효과성에 관한 연구가 지속적으로 이루어 지고 있다[3-5]. 선행 연구에서는 취업지원 프로그램 참여가 취업을 앞둔 대학생들의 인지적 측면의 구직효능감 향상이나 실질적인 취업가능성을 높이는데 효과가 있다는 것을 규명한 다수의 연구결과를 볼 수 있었다[6-9]. 그러나 기존 연구에서 나타난 취업지원 프로그램 참여 차이에 따라 진로 및 취업의 인지적 측면인 구직효능감에서 차이가 난 것이 단순히 취업지원 프로그램에 참여한 효과인 것으로 단정하기에는 한계가 있다. 즉 보다 근본적으로 취업지원 프로그램에 참여하는 집단과 비참여 집단의 성격적 차이가 존재할 수 있음을 예견해 볼 수 있다. 따라서 이 연구에서는 기존 연구와 차별점으로 대학의 취업지원 프로그램 참여 여부에 따른 인지적 측면의 구직효능감과 성격적 측면의 성격 5요인의 차이를 함께 검증하여 향후 대학 취업지원 프로그램 운영에 실제적인 시사점을 제공하는 것을 목적으로 한다. 이러한 연구목적을 달성하기 위해 설정한 연구문제는 다음과 같다. 첫째, 취업지원 프로그램 참여자와 비참여자간 구직효능감에 차이가 있는가? 둘째, 취업지원 프로그램 참여자와 비참여자간 성격 5요인에 차이가 있는가?

II. 이론적 배경

A. 대학의 취업지원 프로그램

대학의 취업지원 프로그램은 대학생들에게 자신과 취업환경에 대한 이해를 돕고, 스스로 진로를 선택하고 실행하여 취업할 수 있도록 조력하기 위해 제공되는 구조화된 교육과정이라고 할 수 있다[10]. 대학에서 운영되고 있는 취업지원 프로그램은 대학별 규모와 특성별로 차이는 있으나 대부분의 대학에서 취업특강, 취업상담, 취업교과목, 취업캠프, 취업동아리 등의 5가지 형태의 취업지원 프로그램이 운영되고 있다[11]. 대구·경북지역 4년제 대학의 경우 취업캠프, 취업박람회, 취업특강, 취업강좌, 취업동아리의 형태가 보편적으로 진행되고 있었다[12]. 본 연구에서는 연구 목적 달성을 위해 지역과 규모, 대학별로 운영되는 취업지원 프로그램의 특성을 고려하여 경북지역 D대학의 취업지원 부서에서 운영하는 취업지원 프로그램 중 대학생들의 자발적인 참여로 신청 및 운영되는 취업지원 프로그램인 취업캠프, 취업특강, 취업동아리, 입사서류코칭, 면접코칭을 취업지원 프로그램으로 규정하여 연구를 진행하였다. 이상의 다섯가지 취업지원 프로그램의 내용은 표 1과 같다.

표 1. 취업지원 프로그램

Table 1. Job support program

연번	프로그램 명	내용
1	취업캠프	1박2일 또는 2박3일 과정의 집중적인 구직기술 향상 교육진행(입사지원서 컨설팅, 모의면접 등)
2	취업특강	전공 및 직무를 고려한 현직자 및 전문가 초청 특강 및 NCS 직업기초능력향상 특강
3	취업동아리	취업목표가 유사한 학생들이 그룹을 형성해 정보공유, 자격 취득 등을 중심으로 취업준비 진행
4	입사서류코칭	전문가에 의한 1:1 맞춤형 입사서류 컨설팅
5	면접코칭	모의면접 진행 후 개인별 면접컨설팅

B. 구직효능감

구직효능감은 다양한 상황에서 구직에 대한 활동을 성공적으로 이행할 수 있을 것이라는 스스로의 능력에 대한 믿음을 의미한다[13]. 취업에 있어 구직효능감이 중요한 이유는 직업선택에 관련 의사결정을 내리거나 취업활동을 하는데 상당한 영향력을 미치기 때문이다[14]. 구직효능감의 하위요인으로는 구직목표, 구직동기, 구직강도, 구직기술로 나누어진다. 구직목표는 희망하는 직무와 직업 등에 대해 얼마나 분명한 생각을 가지고 있는지에 관한 것이다[15]. 구직동기는 자신에 대한 부정적인 정서를 통제하고 미 취업 상태에 있는 개인이 일자리를 구하기 위해 현실적인 계획을 세워 실행하는 힘을 의미한다[16]. 구직강도는 직업을 구하는 개인이 일정한 기간 동안에 구직자원을 이용하여 기업에 원서를 내거나 면접을 본 횟수 등의 구직활동을 얼마나 충실히 했는지를 의미한다[17]. 구직기술은 직업인으로 생활하며, 맡은 바 직무를 성공적으로 수행하기 위한 기초적 능력으로서의 직업능력[18]과 효율적인 구직을 위해 구직방안 및 구직활동에 관한 인식과 실행능력을 포괄하는 개인의 구직역량을 뜻한다[19,20].

C. 성격 5요인

성격(personality)이란 타인과 구별되어 질 수 있는 개인이 순응하며 삶을 이어나가는 과정에서 지속적이며 일관되게 나타나는 개인의 사고와 정서에 영향을 주어 인간의 행동을 결정짓는 주요 원천으로 볼 수 있다[21]. 한 개인의 특성을 나타내고자 할 때 대부분의 사람들은 그 사람의 성격을 거론하게 되는데 성격을 기술하고 설명하는 성격의 개념과 측정은 어떠한 심리학적 이론을 배경으로 하는가에 따라 그 접근방법이 구분되어 진다[22]. 성격 5요인 이론은 특성이론에 기반하며, 성격 모형 중 가장 많이 이용되고 있다. 특히 성격 5요인은 직업의 선택과 이후 수행 모두를 예측할 수 있어 진로 및 취업상담에서 중요한 자료로 활용되고 있다[23]. Cost와 McCrae(1992)이 분류한 다섯 가지의 성격요인은 다음과 같다[24].

신경증(neuroticism: N)은 정서적 불안정을 뜻한다. 국·내외 대부분의 연구에서 심리적 부적응과 깊은 관련성을 보여주고 있다. 높은 신경증 척도를 임상적인 감정보다는 적응적인 면의 취약한 점으로 보는 것이 일반적이다. 즉, 적응에 대한 개념으로 자신이 주어진 환경을 얼마나 잘 통제할 수 있는지, 세상을 위협적으로 보지 않는지에 대한 정도를 나타낸다. 신경증 성향을 가진 사람들은 의기소침하고, 변덕이 심해 까다로우며, 화를 잘 내고 불안 및 우울을 보인다. 그 결과 일반적으로 신경증이 높은 개인들은 자신을 위한 매우 높은 목표를 설정하고 자신들의 성과를 과소평가하는 경향이 있다[25].

외향성(extraversion: E)은 타인과 상호작용을 원활하게 하고 다른 사람의 관심을 끌고자 하는 정도를 나타내며, 신경증과 더불어 사회적 적응과 관련된 요인이다. 외향성이 높은 개인은 인간관계에서 적극적이고 활동적이며 사교적이고 긍정적이다. 반면 외향성 점수가 낮은 사람은 타인과의 교류에 적극적이지 않고, 내성적이며 조용한 상황을 선호하고 혼자 있는 것을 편안하게 느끼는 경향이 있다. 외향성이 높은 사람은 일반적으로 낙관적인 성향을 띄며, 문제를 긍정적으로 평가하려는 경향이 있다[26].

개방성(openness: O)은 다양한 지적인 자극과 변화를 추구하며, 자신의 내·외부에 모두 관심을 가지고 풍부한 경험을 선호한다. 다양한 분야에서 재능을 발휘하며, 상상력과 아이디어가 풍부하고 개방적인 가치관을 가지고 있다. 반면 개방성 점수가 낮은 경우에는 한정된 공간이나 상황 및 가치에 머무르려는 경향을 보인다. 개방성은 지식과 현상뿐만 아니라, 감정에도 적용되는데, 개방성은 신경증과 마찬가지로 불안, 우울, 적대감 등의 부정적인 감정을 더 잘 느끼지만 기쁨, 경이, 환희 등의 긍정적인 감정도 잘 느낀다[27].

친화성(agreeableness: A)은 호감성으로도 불리며, 다른 사람과 친근하고 조화로운 관계를 가진다. 친화성이 높은 사람은 외향성과 더불어 대인관계 능력이 잘 발달되어 있고 대체로 타인을 신뢰하고 친밀한 관계 맺기와 공감능력이 높아 주변에 사람이 많은 경향이 있다. 또한, 사회적 참여, 고객에 대한 봉사적 행동과 조직규범을 준수하는 복종적 행동과 깊은 관련이 있다[28]. 반면 친화성이 낮은 사람은 타인에 대한 배려가 비교적 적으며 자기중심적인 성향이 있다.

성실성(conscientiousness: C)은 학업과 직업수행 성취도와 관련이 있으며 사회적 규칙과 원칙을 지키는 정도를 나타낸다. 주어진 과업에 대한 성취의지와도 관련이 있다. 성실성이 높은 사람은 책임감이 강하며 계획적이고 신중한 경향을 보인다. 성실성이 낮은 사람은 끈기가 부족하고 충동적인 성향을 보인다. 성실성은 대개 다양한 직업성과를 예측하는 요인으로도 알려져 있다.

이상의 내용들을 살펴볼 때 진로 및 취업을 준비하는 대학생에게 성격 5요인에 대한 탐색은 대학생들의 자기이해와 취업지원 프로그램 참여자와 비참여자간에 차이를 알아보기 위한 방법으로 가치가 있다.

III. 연구방법

A. 연구대상

본 연구의 대상은 경북지역 D대학 재학생 382명이다. 성별은 남성이 138명이며, 여성이 244명이다. 학년은 2학년이 84명, 3학년이 171명, 4학년이 127명이다. 전공계열은 인문·사회가 156명, 자연과학이 129명, 예·체능이 49명, 공학이 43명, 의학이 5명으로 표 2와 같다.

표 2. 연구대상
Table 2. Subject of study

항목	구분	빈도(명)	백분율(%)
성별	남성	138	36.1
	여성	244	63.9
학년	2학년	84	22.0
	3학년	171	44.8
	4학년	127	32.2
전공 계열	인문 · 사회	156	40.8
	자연과학	129	33.8
	예 · 체능	49	12.8
	공학	43	11.3
	의학	5	1.3
전체		382	100.0

B. 연구절차 및 측정도구

본 연구를 위해 2018년 10월 15일부터 10월 29일까지 2주간 경북지역 D대학 2학년 이상 재학생을 대상으로 연구자가 직접 설문을 실시하였다. 설문조사 기간에 취업지원 프로그램 참여자와 비참여자간 차이를 보다 명확하게 하기 위해 2번의 확인절차를 거쳤다. 1차로 학생들의 설문 결과를 바탕으로 취업지원 프로그램 참여 여부를 확인하였고, 2차로 설문 대상자들의 동의를 얻고, 경북지역 D대학의 종합정보시스템을 활용하여 설문 응답자들의 실제 취업지원 참여 여부에 대한 추가적인 확인 작업을 진행하였다.

구직효능감 측정을 위해 대구·경북지역 4년제 대학교 재학생을 대상으로 취업지원 프로그램 참여에 따른 구직효능감의 관계 분석한 조이슬(2012)이 사용한 척도를 사용하였다. 총 19문항으로 구성되어 있고, 5점 Likert 척도로 측정되고, 높은 점수가 나타날수록 구직효능감이 높은 것으로 해석하였다. 본 연구의 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .92로 적절하였다.

성격 5요인 측정을 위해 Goldberg(2001)가 개발한 IPIP(Interna-tional Personality Item Pool)를 유태용, 이기범(2004)이 번안한 도구를 사용하였다. IPIP는 신경증, 외향성, 개방성, 친화성, 성실성의 다섯 가지 요인으로 요인별 10개 문항으로 이루어져 총 50문항으로 구성되어 있으며, 측정 도구는 5점 Likert 척도로 측정되고 각 요인의 점수가 높게 나타날수록 성격적 특성이 높음을 의미한다.본 연구에서 IPIP의 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 신경증 .87, 외향성 .87, 개방성 .75, 친화성 .80, 성실성 .79으로 나타났다.

IV. 연구결과

A. 취업지원 프로그램 참여자와 비참여자 간에 구직효능감의 차이

취업지원 프로그램 참여자와 비참여자간에 구직효능감의 차이가 있는지를 확인하기 위해 독립표본 t검정(Independent sample t-test)을 실시하였다. 분석결과, 취업지원 프로그램 전체의 경우 참여자와 비참여자간에 구직효능감의 차이가 유의한 것으로 나타났다(t=5.359, p<.001). 취업지원 프로그램별로 살펴보았을 때도, 취업캠프(t=2.876, p<.01), 취업특강(t=4.666, p<.001), 취업동아리(t=2.666, p<.01), 입사서류코칭(t=3.699, p<.001), 면접코칭(t=3.278, p<.01) 등 모든 취업지원 프로그램에 대하여 프로그램 참여자가 비참여자에 비해 구

표 3. 취업지원 프로그램 참여자와 비참여자 간에 구직효능감의 차이
Table 3. The differences of job-seeking efficacy and Big 5 Personality Factors between University Job Support Program Participants and Non-Participan

구분	참여 경험	N	M	SD	t
취업지원 프로그램	있음	182	3.48	0.60	5.359***
	없음	200	3.14	0.63	
취업캠프	있음	90	3.47	0.62	2.876**
	없음	292	3.25	0.64	
취업특강	있음	124	3.51	0.61	4.666***
	없음	258	3.20	0.63	
취업 동아리	있음	77	3.47	0.66	2.666**
	없음	305	3.26	0.63	
입사서류 코칭	있음	39	3.65	0.52	3.699***
	없음	343	3.26	0.64	
면접코칭	있음	29	3.67	0.56	3.278**
	없음	353	3.27	0.64	

**p<.01 ***p<.001

직효능감이 높은 것으로 나타났다. 이상의 취업지원 프로그램 참여자와 비참여자 간에 구직효능감의 차이에 대한 내용은 표 3과 같다.

B. 취업지원 프로그램 참여자와 비참여자 간에 성격 5요인의 차이

취업지원 프로그램 참여자와 비참여자간에 성격 5요인의 차이가 있는지를 확인하기 위해 독립표본 t검정(Independent sample t-test)을 실시하였다. 분석결과, 취업지원 프로그램 참여자와 비참여자 간에는 성격 5요인 중 외향성(t=3.099, p<.01), 친화성(t=3.535, p<.001), 성실성(t=2.322, p<.05)에서 취업지원 프로그램 참여자 집단과 비참여자 집단 간에 차이를 보였다. 성격 5요인 중 신경증(t=-.571, p>.05)과 개방성(t=1.444. p>.05)은 취업지원 프로그램 참여자 집단과 비참여자 집단 간의 차이는 유의하지 않았다(p>.05). 취업지원 프로그램 참여자와 비참여자 간에 성격 5요인의 차이에 대한 내용은 표 4와 같다.

표 4. 취업지원 프로그램 참여자와 비참여자 간에 성격 5요인의 차이

Table 4. Differences of Big 5 personality factors between job support program participants and non-participants

구분	참여 경험	변수	N	M	SD	t
취업지원 프로그램	있음	신경증	182	2.89	0.74	-.571
	없음		200	2.93	0.72	
	있음	외향성	182	3.44	0.64	3.099**
	없음		200	3.22	0.70	
	있음	개방성	182	3.37	0.43	1.444
	없음		200	3.29	0.55	
	있음	친화성	182	3.72	0.51	3.535***
	없음		200	3.53	0.53	
	있음	성실성	182	3.52	0.55	2.322*
	없음		200	3.39	0.54	

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

V. 요약 및 제언

본 연구의 주요결과를 요약하고, 향후 연구에 대해 제언하면 다음과 같다. 첫째, 취업지원 프로그램 참여자는 비참여자에 비해 구직효능감이 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 취업지원 프로그램 참여경험이 대학생들의 구직효능감을 높인다는 선행연구들의 결과와 일치하는 것을 확인할 수 있었다[29-33]. 구직효능감은 자신이 하고 싶은 일에 대한 선택과 실행에 영향을 미치는 자기효능감을 직업을 구하는 활동에 적용한 것으로 취업에 대한 자신감으로 해석할 수 있다. 구직효능감은 시기적으로 취업이라는 과업을 수행해야 하는 대학생들에게 중요한 의미를 가진다. 수도권 지역에 비해 상대적으로 취업환경이 어려운 지방대학의 여건, 대학 입학 시 비교적 수도권 대학에 비해 낮은 학업성취로 자신감이 낮을 것으로 보이는 지방대학 학생들에게 구직효능감 향상은 더욱 중요한 의미를 지니며, 취업지원 프로그램 참여를 통한 구직효능감 증진은 지방 소재 대학생들이 취업을 준비하는데 있어 긍정적인 요인이 될 수 있을 것이다. 둘째, 취업지원 프로그램 참여자는 비참여자에 비해 성격 5요인 중 외향성, 친화성, 성실성이 높은 것으로 나타났다. 이는 취업지원 프로그램 참여집단과 비참여 집단의 성격적 특성이 다르다는 것을 의미한다. 즉 외향적이고, 친화적이며, 성실한 학생들이 취업지원 프로그램에 더 많이 참여할 가능성이 있다는 것이고, 내향적이고 대인관계에서 어울리기 어려워하고, 성실성이 낮은 학생들은 취업지원 프로그램에 참여할 가능성이 낮을 수 있다는 것을 예견해 볼 수 있다. 이에 대학에서는 취업지원 프로그램 참여를 학생 개인의 자발적인 참여에 맡기는 것에서 더 나아가 성격적으로 취업지원 프로그램 참여에 소극적인 학생들이 보다 쉽게 참여 할 수 있는 다양한 기회를 마련하는 것이 필요함을 시사하고 있다.

본 연구는 대학의 취업지원 프로그램 참여 집단과 비참여 집단을 대상으로 구직효능감과 성격 5요인의 차이를 함께 살펴보고, 대학의 취업지원 프로그램 참여자와 비참여자에 대한 특성을 이해할 수 있는 자료를 제시하였다는데 의의가 있다. 그럼에도 불구하고 다음과 같은 제한점이 있으며, 추후 연구에서는 이를 보완할 필요가 있다. 첫째, 연구대상이 경북지역 D대학의 재학생에 한정되어 있어 본 연구결과를 모든 대학으로 일반화하기에는 한계점이 있다. 추후 연구에서는 연구 대상을 확대하여 살펴볼 필요가 있다. 둘째, 취업지원 프로그램 참여가 대학생들의 구직효능감을 증진시킬 수도 있지만 구직효능감이 높은 학생들이 취업지원 프로그램 참여율이 높을 가능성도 있다. 이에 추후 연구에서는 보다 정교한 실험설계를 통해 취업지원 프로그램 참여자들을 대상으로 참여 전과 후의 변화를 검증하는 연구를 제언할 수 있다.

참고문헌

[1] G. J. Lee, E. J. Hur, S. W. Lee, and S. J. Park, “University

career education status and improvement plan," *Korea Educational Development Institute*, 2015.

[2] G. S. Hur, "The structural relationship among career preparation behavior, emotional intelligence, career decision-making autonomy, and career adaptability of undergraduate students," Seoul National University Master's Thesis, 2017.

[3] W. J. Kang, J. I. Kim, and J. W. Kim, "A study on the analysis and effectiveness of the job search supporting programs by universties," *Human Resource Management Research*, vol. 15, no. 1, pp. 17-36, 2008.

[4] W. J. Kang, "A study on the effects of university's job search programs on students' job success," Konkuk University Master's Thesis, 2008.

[5] S. S. Bea, "The effect of job search efficacy and job search outcomes obtained by partcipating in job search supporting programs," Gongjoo University Master's Thesis, 2013.

[6] C. W. Kim, "Study about job search supporting program influence on junior college students' job search efficacy and employment preparation," Kyunghee University Master's Thesis, 2015.

[7] H. N. Beom, "The effect of job application program on career decision-making self-efficacy, job-search efficacy, and employment preparation behavior based on job training," Ehwa Womens University Master's Thesis, 2018.

[8] S. E. Chang, "The effect of career counseling program on job seeking efficacy for junior college students," Kyonggi University Master's Thesis, 2007.

[9] J. Y. Jeon, "Verification of job search efficacy by university students participationin career support programs," Jeonju University Master's Thesis, 2014.

[10] J. K. Lee and H. Y. Seon, "Evaluation and improvement of university employment support program", Korea University of Technology and Education HRD Research Center, 2010.

[11] W. J. Kang, "A study on the effects of university's job search programs onstudents' job success," Konkuk University Master's Thesis, 2008.

[12] Y. S. Cho, "A study on the relationship university's job search supporting programs and job seeking efficacy," Daegu University Master's Thesis, 2012.

[13] C. R. Wanberg, J. D. Watt, and D. J. Rumsey, "Individuals without jobs: Anempirical study of job-seeking behavior and reemployment," *Journal of Applied Psychology*, vol. 81, pp. 76-87, 1996.

[14] B. S. Kim, "Occupational psychology," Seoul:Sigmapress, 2007.

[15] G. Kim, "A study on the relationship between job search priority and job search clarity: for job seekers using the employment support center," *Labor Policy Research*, vol. 9, no. 3, pp. 113-141. 2009.

[16] G. B. Park, "Job search efficiency test report," Seoul: Korea Human Resource Development Service Central Employment Information Service, 2001.

[17] H. R. Song, "The effect of repetitive job failure on job expectation level," Kyunggi University Master's Thesis, 2004.

[18] Korea Vocational Competency Development Institute. "Analysis of common national basis curriculum on vocational basis ability," *Korea Vocational Competency Development Institute,* 1998.

[19] V. M. Latham, "The role of personality in the job search process," *paper presented at the annual meeting of the Mid-western Psychological Association, 57th, Chicago,* II, ED259247, May 2-4, 1985.

[20] J. Y. Jeon, "Verification of job search efficacy by university students participationin career support programs," Jeonju University Master's Thesis, 2014.

[21] S. S. Park, "An exploratory study on the influence of the big five model on career behavior of university students," Chungbook University Master's Thesis, 2009.

[22] G. H. Lee, D. R. Lee, and S. S. Park, "Influence of personality 5 facors on career behavior," *Management and Information Research*, vol. 31, no. 4, pp. 397-432. 2012.

[23] H. A. Lee, "The relationship between big five personalty factors and career attitude maturity and individual characteristics of the university students," Kyughee University Master's Thesis, 2014.

[24] P. T. Costa and R. R. McCrae, "Professional manual: Revised NEO Personality inventory (NEO-PI-R) and NEO five-factor inventory (NEO-FFI)," Obessa, FL: Psychological Assessment Resources, 1992.

[25] H. J. Lee, "The effects of personality traits on job performance of hotel service employees," Kyonggi University Ph.D. Thesis, 2005.

[26] P. T. Costa and R. R. McCrae, Professional manual: Re-

vised NEO Personality inventory (NEO-PI-R) and NEO five-factor inventory (NEO-FFI). Obessa, FL: Psychological Assessment Resources, 1992.

[27] B. R. Little and C. S. Lee (Translated), “What is persnality,” Kim Yung Sa, 2015.

[28] C. H. Kang, “The effects of college students' five personality factors on career path decision types,” Mokwon University Master’s Thesis, 2012.

[29] C. W. Kim, “Study about job search supporting program influence on junior college students’ job search efficacy and employment preparation,” Kyunghee University Master’s Thesis, 2015.

[30] C. K. Park, “The effects of career coaching program on job-seeking efficacy and career preparation behavior of junior college students,” Kwangwoon University Master’s Thesis, 2012.

[31] S. S. Bea, “The effect of job search efficacy and job search outcomes obtained by partcipating in job search supporting programs,” Gongjoo University Master’s Thesis, 2013.

[32] S. E. Chang, “The effect of career counseling program on job seeking efficacy for junior college students,” Kyonggi University Master’s Thesis, 2007.

[33] J. Y. Jeon, “Verification of job search efficacy by university students participationin career support programs,” Jeonju University Master’s Thesis, 2014.

서 영 균 (Young-kyun Seo)_정회원

2019년 2월 : 한국기술교육대학교 HRD전문대학원 인력개발학과 석사
2012년 3월 ~ 현재 : 대구한의대학교 취업지원관
〈관심분야〉 진로상담, 진로교육, 취업지원

강 혜 영 (Hye-young Kang)_정회원

1990년 2월 : 이화여대 교육심리학과(문학사)
1995년 2월 : 서울대학교 교육학과(교육학 석사)
2005년 2월 : 서울대학교 교육학과(교육학 박사)
2005년 3월 ~ 현재 : 한국기술교육대학교 테크노인력개발전문대학원 교수
〈관심분야〉 진로상담, 청소년상담, 상담기법