

# 성격이 실직자들의 행동, 생애만족 및 정신건강에 미치는 영향<sup>1)</sup>

유태용\*, 한태영\*, 안상수\*, 신강현\*\*, 한영석\*, 탁진국\*, 노혜미\*

\*광운대학교 산업심리학과 \*\*아주대학교 심리학과

이 연구의 목적은 실직자들의 성격이 재취업을 위한 구직강도, 부정적 행동, 생애만족 및 정신건강과 어떤 관련성을 지니는지를 탐색적으로 알아보는 데 있다. 인터넷에 의한 온라인 조사 방법에 의해 조사시점을 기준으로 최근 2개월 이내에 실직한 사람들 1671명을 대상으로 설문 조사를 실시하였다. 그 결과, 개방성을 제외한 성격의 5요인 대부분이 재취업을 위한 구직강도, 실직에 따른 부정적 행동, 생애만족, 정신건강과 유의한 관련성을 지니는 것으로 밝혀졌으며, 성격의 5요인 모두는 재취업 장애요인에 대한 지각과 생애만족간의 관계를 조절하는 역할을 하였다. 구체적으로 성실하거나, 외향적이거나, 개방적이거나, 원만하거나, 정서적으로 안정되어 있는 사람들에서는 재취업 장애요인에 대한 지각과 생애만족 간에 부적 상관이 나타났지만, 그렇지 않은 사람들에서는 유의미한 관계가 나타나지 않았다. 이러한 결과는 실직자들의 성격에 따라 재취업에 대한 장애요인 지각과 생애만족간의 관련성이 달라질 수 있다는 것을 의미한다. 이러한 연구결과를 토대로 연구의 의의와 시사점, 앞으로의 연구 과제를 논의하였다.

**주요어 : 정신건강, 실직, 성격, 구직강도, 재취업**

최근 국내 경제적 상황의 악화로 인하여 많은 기업들이 구조조정을 단행하고 인력을 감축함에 따라 과거 어느 때보다도 실직자들의 수가 증가하였다. 유럽에서는 1980년대 이후 실업에 대해 많은 연구가 이루어져오고 있지만 우리나라에서는 IMF 금융위기 이전에는 실업 문제에 대한 심리학적 연구는 거의 이루어지지 않았다(박영주, 2001). 하지만 우리나라에서 1997년 이후 경제난으로 실직이 급속하게 증가하면서 최근까지 실직과 관련된 심리학적 연구들의 수요도 증가하고 있다.

실직은 개인에게 경제적 어려움을 초래할 뿐만 아니라 실직자들의 행동, 인생에 대한 전반적 만족, 정신건강에 영향을 미친다. 특히, 사회경제적 변화에 따른 비자발적 실직이 야기하는 스트레스는 개인의 신체적 또는 정신적 건강에 심각한 영향을 미친다(예, 김명언, 노연희, 1998). 장재윤, 장은영, 김범성, 노연희, 이지영, 한지현(2004)은 대학생들을 대상으로 대학 졸업 후에 겪는 청년실업도 그들의 정신건강에 심각한 영향을 미친다는 것을 종단적 연구 설계를 통하여 실증적으로 밝혔다. Murphy와 Athanasou(1999)는 실직이 정신건강에 미치는 연구들을 통합분석 하여 실직이 정신건강에 미치는 효과크기가 .54라고 보고하였다. 오수성(2001)은 국제금융위기 이후의 실직자의 정신건강에 대한 연구를 실시한 결과, 사회적

1) 이 논문은 2004년 정부(교육인적자원부)의 재원으로 학술진흥재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (KRF-2004-074-HS0007).

역기능과 신체적 증상, 삶의 통제력 상실과 같은 정신건강과 관련된 문제를 경험한다는 것을 밝혔다. 또한 실직은 불안감, 우울, 공격성을 증가시키고 개인의 자존감을 저하시킨다(Hammarstrom & Janlert, 1997). Warr(1987)는 실직으로 인해 개인이 경제적 어려움, 지위의 상실, 통제감 상실을 경험하기 때문에 신체적 및 정신적 건강이 악화된다고 설명하였다.

하지만 실직자의 성격에 따라 실직에 대처하는 행동이나 재취업을 위한 구직행동, 생애만족, 정신건강 등이 다를 가능성이 있다. 또한 실직자의 성격에 따라 자신이 처한 환경에 대하여 다르게 지각하여 실제로 느끼는 생애에 대한 만족이나 정신건강이 달라질 수도 있을 것이다. 따라서 이 연구의 목적은 실직자들의 성격이 그들의 구직행동, 역기능적 행동, 생애만족, 정신건강과 어떤 관련성을 지니는지를 알아보고, 더 나아가 성격 요인이 재취업을 위한 장애요인에 대한 지각과 생애만족간의 관계를 조절하는지를 탐색적으로 알아보는 데 있다.

인간의 성격은 시간과 상황에 걸쳐 지속적이며 한 개인을 다른 사람과 구별해 주는 특징적인 사고, 감정 및 행동양식으로 정의되어 왔다(Phares, 1984). 개인의 성격은 자신이 종사하는 직업의 선택이나 성공적 직무수행에 영향을 미칠 뿐만 아니라 실직 후 행동이나 태도에도 영향을 미칠 수 있다. 예를 들어, 실직한 후에 참을성이나 성실성이 높은 사람들은 그렇지 않은 사람들보다 부정적 행동(예, 음주나 흡연)을 덜 하고 재취업을 위해 열심히 노력할 가능성이 클 것이라고 예상할 수 있다.

최근에 대부분의 성격심리학자들은 성격은 일반적으로 다섯 가지 강력한 요인(외향성, 정서적 안정성, 원만성, 성실성, 개방성)으로 구성되어 있다는 데 의견의 일치를 보이고 있으며 이러한 5요인이 성격특성들을 분류하기 위한 유용한 체계로 사용되고 있다(Digman, 1990). ‘외향성(Extraversion)’은 타인과의 교체나 상호작용을 원하고 타인의 관심을 끌고자 하는 정도를 나타낸다. 외향성 요인과 관련된 특성들은 적극성, 사교성, 자기주장성, 활동성, 주도성, 집단성향성 등이 있다. ‘정서적 안정성(Emotional Stability)’은 자신이 정서적으로 얼마나 안정되어 있고, 세상을 얼마나 통제할 수 있고, 그리고 세상을 위협적이지 않다고 생각하는 정도를 나타낸다. 정서적 안정성 차원에서 반대쪽 특성은 걱정이 많고, 긴장되어 있고, 불안하고, 우울하고, 번덕이 심하고, 의기소침하고, 까다롭고, 화를 잘 내는 것 등이다.

‘원만성(Agreeableness)’은 타인과 편안하고 조화로운 관계를 유지하는 정도를 나타낸다. 원만성 요인에서 높은 점수를 보이는 사람들은 정중하고, 협조적이고, 관대하고, 양보심이 많고, 인내심이 많고, 세심한 배려를 해주고, 부드러운 마음을 가지고, 이타적인 특성을 지닌다. 반면에 낮은 점수를 보이는 사람들은 적대적이고, 타인에 대하여 무관심하고, 자기중심적이고, 질투심이 많은 특성을 가진다. ‘성실성(Conscientiousness)’은 사회적 규칙, 규범, 원칙들을 기꺼이 지키려는 정도를 나타낸다. 성실성 요인에서 높은 점수를 보이는 사람들은 열심히 일하고, 신중하고, 철저하고, 책임감이 강하고, 계획성이 있고, 신뢰감을 주는 특성을 나타낸다. ‘개방성(Openness)’은 지적 자극, 변화, 다양성을 좋아하는 정도를 나타낸다. 개방성 요인에서 높은 점수를 보이는 사람들은 상상력이 풍부하고, 창의적이고, 도전적이고, 교양이 풍부하고, 호기심이 많고, 새로운 것에 개방적이고, 지적으로 민감한 특성을 지닌다.

지금까지의 성격 연구에서는 성격요인들이 주로 종업원의 직무수행을 예측한다는 것이 밝혀졌다(예, 유태용, 민병모, 2001). Barrick과 Mount(1991)는 통합분석을 사용하여 성실성 요인은 다섯 개 직업집단 모두에서 직무유능성과 관련되어 있고, 외향성 요인은 관리직과 영업직에서의 직무유능성과 관련되어 있음을 밝혔다. Kanfer, Wanberg 및 Kantrowitz(2001)는 73개의 실증연구를 통합분석 하여 성격의 5요인과 직무탐색행동 간의 관련성을 알아보았다. 이들은 직무탐색행동을 개인이 주도권을 지니고 행하는 자기주도적 활동이라고 개념화하여, 성격이 직무수행에 미치는 영향과 유사하게 직무탐색행동에도 영향

을 미칠 것이라고 가정하였다. 구체적으로, 성격과 직무수행간의 관계를 다룬 선행연구들에서 직무수행과 높은 관련성을 보인 성실성, 외향성, 정서적 안정성 요인이 개방성과 원만성 요인보다 직무탐색행동과 더 높은 관련이 있을 것이라고 가정하였다. 통합분석 결과, 성격의 5요인 모두는 구직강도와 모두 유의한 관련성을 나타냈으며, 외향성(.46), 성실성(.38), 개방성(.27), 원만성(.15), 정서적 안정성(.07) 순으로 높은 관련성을 보였다. 지금까지 국내에서는 실직자들의 성격특성이 그들의 다양한 태도나 행동과 어떤 관련성을 지니는지에 대해서 연구가 거의 이루어지지 않은 편이다. 따라서 이 연구에서는 성격의 5요인을 측정하여 성격요인이 실직자들의 태도나 행동과 어떤 관련성을 지니는지를 알아보고자 한다.

실직자들의 성격특성과 태도 및 행동 간의 관계를 실증적으로 밝힌 국내 및 국외의 선행 연구들이 매우 부족하기 때문에 이 연구에서는 Kanfer 등(2001)의 연구 결과에 근거하여, 외향적이고, 정서적으로 안정되어 있고, 원만하고, 성실하고, 개방적인 사람들이 그렇지 않은 사람들보다 실직 후에 재취업을 위해 보다 적극적으로 구직을 위한 활동을 더 많이 할 것이라고 추론하였다. Watson과 Hubbard(1996)는 정서적 안정성이 낮은 사람들이 스트레스를 느끼는 경우에 문제해결과는 관련이 없는 활동을 하거나 문제가 없는 것처럼 행동할 가능성이 크다는 것을 밝혔다. 반면에 성실한 사람들은 적극적으로 대처 전략을 세우고 문제해결을 위하여 적절한 행동을 할 가능성이 컸다. 또한 외향적인 사람들은 스트레스 상황을 긍정적으로 재해석하고 타인으로부터의 사회적 지지를 추구하는 경향이 강했다. 원만한 사람들 역시 긍정적인 관점에서 스트레스를 해석하려는 경향이 강했다. 개방성이 높은 사람들은 스트레스 경험을 자기를 성장시키는 기회라고 여기는 경향이 있었다. Diener, Suh, Lucas 및 Smith(1999)는 성격과 주관적 안녕감 간의 관계를 연구한 결과들을 개관하여, 성격이 주관적 안녕감을 예측하는 강력하고 일관성을 지닌 요인들 중의 하나라고 언급하였다. 주관적 안녕감은 개인의 인생에 대한 만족이나 정신건강과 깊은 관련을 지니는 개념이다. 이러한 연구결과들로부터 외향적이고, 정서적으로 안정되어 있고, 원만하고, 성실하고, 개방적인 사람들이 그렇지 않은 사람들보다 부정적이거나 현실도피적인 행동을 덜 하고, 인생에 대한 만족도가 상대적으로 더 높고, 정신건강도 더 좋을 것이라고 가정할 수 있다.

인간의 행동은 개인과 환경간의 상호작용에 의해 결정된다. Cullen과 Sackett(2003)은 개인이 처한 상황이 나쁘다고 지각할 때 개인의 성격에 따라 이러한 상황에 대한 반응이 달라질 수 있다고 제안하였다. 따라서 실직 후에 개인이 지각하는 재취업 장애요인 정도와 생애만족이나 정신건강 간의 관계는 개인의 성격에 따라 달라질 가능성이 있다. 예를 들어, 성실한 사람들은 재취업을 하기 위한 장애요인이 많다고 지각할 때 그렇지 않은 사람들에 비해 생애만족이 더 낮고 정신건강도 더 나쁠 수 있다. 왜냐하면 자신이 성실하다고 생각하는 사람들은 재취업을 위한 장애가 많다고 느낄 때 더 큰 좌절감을 경험할 가능성이 있고, 이러한 좌절감은 낮은 생애만족과 정신건강으로 연결될 가능성이 있기 때문이다.

행동에 대한 예측변인으로서 성격에 대한 관심이 부각되면서 성격과 행동간의 관계에 대한 연구들이 많이 이루어지고 있지만, 이러한 관계를 조절하는 상황이나 변인에 대해서는 아직까지 많은 연구가 이루어지지 않은 상태이다(유태용, 노혜미, 김은정, 2004). 더구나 실직자들의 상황에 대한 지각과 성격특성이 상호작용 하여 그들의 태도나 행동에 어떤 영향을 미치는지를 검증한 선행연구는 아직까지 없었다. 이 연구에서는 개인과 환경 간 상호작용 가설을 기초로, 실직자들이 처한 상황을 나쁘게 지각하는 경우에 개인의 성격에 따라 이러한 상황에 대한 반응이 달라질 수 있다고 가정하였다. 즉 성격특성이 실직자들의 상황에 대한 지각과 태도 및 행동 간의 관계를 조절할 수 있다고 가정하였다. 구체적으로, 성격 요인들이 실직자들이 지각하고 있는 재취업에 대한 장애요인과 생애만족간의 관계를 조절하는지를 탐색적으로 알아보고자 한다. 외향적이고, 정서적으로 안정되어 있고, 원만하고, 성실하고, 개방적

인 사람들은 그렇지 않은 사람들에 비해 자신이 재취업을 하기 위하여 장애요인이 많다고 지각할 때 세상에 대한 불공정성을 더 심하게 느껴서 생애만족이 더 낮고 정신건강도 더 나쁠 가능성이 있다고 예상하였다.

## 방 법

### 조사대상자 및 자료수집방법

이 연구는 2005년 2월~3월 두 달 동안에 온라인 취업 포털 사이트를 통해서 실직기간이 2개월 미만인 실직자들에게 이메일을 보내서 연구의 취지를 밝히고 연구 참여를 독려했으며, 연구에 참여한 응답자들에게는 5,000원 상당의 문화상품권을 보상으로 지급한다는 점을 안내하였다. 연구에 참여할 의사가 있는 사람들은 연구팀이 안내한 웹 사이트에 접속하여 온라인 설문에 응답하였다. 온라인 설문을 실시한 결과 총 1728명이 응답하였고 불성실한 응답자를 제외한 1671명을 분석에 사용하였다. 응답자들의 인구통계학적 특성을 살펴보면, 남자는 1217명(72.8%)이고 여자는 454(27.2%)이었으며, 이들의 평균연령은 34.57세(표준편차는 5.79년)이었다. 학력은 고졸이 319명(19.1%), 대졸이 1206명(72.2%), 대학원졸 이상이 146명(8.7%)이었다. 실직 전 고용형태는 정규직이 1314명(78.6%), 비정규직이 357명(21.4%)이었고, 실직의 종류는 자발적 실직이 1103명(66%), 비자발적 실직이 568명(34%)이었다. 결혼 여부는 미혼이 675명(40.4%), 기혼이 962명(57.6%), 이혼이 24명(1.4%), 기타가 10명(0.6%)이었다.

### 측정도구

#### 재취업 장애요인

Wanberg, Hough, 및 Song(2002)의 연구에서 사용한 6개 문항 중 5개 문항(예: 일하는 동안 아이를 맡길 마땅한 곳이 없다)과 연구자들이 자체 개발한 6개 문항(예: 학벌 때문에 재취업하기 힘들다)을 합하여 총 11개 문항으로 측정하였다. 리커트 5점 척도(1점: 전혀 그렇지 않다, 5점: 매우 그렇다)로 응답하게 하였고, 신뢰도 계수(Cronbach  $\alpha$ )는 .72였다.

#### 성격 5요인

최근에 대부분의 성격심리학자들은 성격이 다섯 가지 요인(외향성, 정서적 안정성, 원만성, 성실성, 개방성)으로 구성되어 있다는 데 의견의 일치를 보이고 있기 때문에(Digman, 1990), 이 연구에서도 이러한 5요인을 성격특성들을 분류하기 위한 체계로 사용하였다. 성격의 5요인을 측정하는 데 사용되는 대표적인 검사로서 Costa와 McCrae(1992)의 NEO-PI와 Goldberg(1999)의 IPIP(International Personality Item Pool)가 있다. NEO-PI-R은 성격의 5요인과 각 요인에 대한 6개 하위요인을 측정하는 240개 문항으로 구성되어 있다. 반면에 IPIP는 하위요인에 대한 측정 없이 각 요인 당 10개 문항씩 총 50개 문항으로 구성되어 있다. 국내에서 IPIP를 사용하여 성격을 측정한 연구들은 IPIP가 적은 문항으로 구성되어 있음에도 불구하고 각 요인의 내적일치 신뢰도가 .70대 이상의 양호한 결과를 보고하고 있다(예, 유태용, 이기범, Ashton, 2004). 이 연구의 목적은 성격 5요인의 하위수준이 아니라 상위수준의 5요인이 실직자들의 행동과 태도에 미치는 영향을 알아보는 것이었으므로 이 연구에서는 IPIP 50개 문항으로부터 각 요인별로 5개 문항씩 총 25개 문항으로 성격의 5요인을 측정하였다. 각 요인

별로 5개 문항을 추출할 때는 연구자들이 각 문항이 요인의 내용을 대표하는 정도를 개별적으로 판단한 후, 의견이 일치되는 문항을 선정하였다. 응답자들은 문항의 내용에 대해 리커트형 5점 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다)를 사용하여 평정하였다. 각 요인에 대한 점수는 5개 문항 점수의 총점으로 계산하였다. 각 요인에 대한 내적일치 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ )는 정서적 안정성이 .81, 외향성이 .69, 원만성이 .62, 성실성이 .55, 개방성이 .64로 성실성을 제외하고는 모두 .60이상의 신뢰도 값을 보였다.

#### 재취업을 위한 구직강도

재취업을 위한 구직강도는 Wanberg, Hough, 및 Song(2002)이 개발한 5개 문항을 사용하여 측정하였다. 문항의 예는 “구직을 위해 인터넷 검색을 한다”, “취업하고자 하는 회사에 이력서를 보내거나 지원서를 제출한다” 등이다. 리커트형 5점 척도를 사용하였으며, 구직강도 척도의 내적 일치 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ )는 .80이었다.

#### 부정적 행동

실직 후에 실직자들의 부정적(역기능적) 행동을 측정하기 위하여 Kinicki와 Lateck(1990)이 개발한 실직 대처행동척도(Coping with Job Loss Scale: CWJLS) 중에서 역기능적 대처와 관련된 6개 문항을 사용하였다. 문항의 예는 “술을 이전보다 많이 마신다”, “신경 안정제와 같은 약을 복용하면서 기분을 전환한다” 등이다. 리커트형 5점 척도를 사용하였으며, 부정적 행동 척도의 내적 일치 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ )는 .76이었다

#### 생애만족

자신의 인생에 대한 전반적 만족도는 Diener, Emmons, Larsen, 및 Griffin(1985)이 개발한 5개 문항으로 구성된 생애만족척도(SWLS: Satisfaction with Life Scale)를 사용하여 측정하였다. 문항의 예는 “내 삶에 만족한다”, “다시 태어난다 해도 바꾸고 싶은 것이 거의 없다” 등이다. 리커트형 5점 척도를 사용하였으며, 생애만족 척도의 내적 일치 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ )는 .83이었다.

#### 정신건강

Goldberg(1972)가 개발한 GHQ(General Health Questionnaire)의 12개 문항으로 정신건강을 측정하였다(문항 예: 부지런히 생활하며 일에 전념할 수 있다). 리커트 5점 척도로 응답하도록 하였으며, 척도의 점수가 높을수록 정신건강이 좋다는 것을 의미한다(1점: 전혀 그렇지 않다, 5점: 매우 그렇다). 신뢰도 계수(Cronbach  $\alpha$ )는 .84였다.

## 결 과

### 성격의 5요인과 실직자들의 행동, 생애만족, 정신건강간의 상관 분석

연구변인들 간의 관련성을 살펴보기 위한 상호상관이 표 1에 제시되어 있다. 외향성 요인은 부정적 행동( $r=-.279$ ,  $p<.001$ )과는 부적 상관을 나타내었고, 구직강도( $r=.183$ ,  $p<.001$ ), 생애만족( $r=.138$ ,  $p<.001$ )과는 정적 상관을 나타내었다. 이것은 외향적인 사람들이 부정적인 회피행동을 덜 하고, 재취업을 위해 보다 적극적으로 행동하고, 인생에 대해 더 만족한다는 것을 의미한다. 성실성 요인은 부정적 행동( $r=-.274$ ,  $p<.001$ )과는 부적 상관을 나타내었고, 구

직강도( $r=.269, p<.001$ ), 정신건강( $r=.134, p<.001$ )과는 정적 상관을 나타내었다. 이것은 성실한 사람들이 그렇지 않은 사람들보다 부정적인 회피행동을 덜 하고, 재취업을 위해 보다 적극적으로 행동하고, 정신건강이 더 좋다는 것을 의미한다.

**표 1. 성격의 5요인과 실직자들의 행동, 생애만족, 정신건강간의 상관계수**

태도 및 행동 성격 5요인	부정적 행동	구직강도	생애만족	정신건강
1. 외향성	-.279***	.183***	.138***	.026
2. 성실성	-.274***	.269***	.009	.134***
3. 개방성	-.152***	.127***	.048	.116**
4. 원만성	-.255***	.317***	.002	.212***
5. 정서적 안정성	-.392***	.059*	.212***	.334***

\* $p<.05$ , \*\* $p<.01$ , \*\*\* $p<.001$ ,  $N=1,671$ .

개방성 요인은 부정적 행동( $r=-.152, p<.001$ )과는 부적 상관을 나타내었고, 구직강도( $r=.127, p<.001$ ), 정신건강( $r=.116, p<.01$ )과는 정적 상관을 나타내었다. 이것은 개방적인 사람들이 그렇지 않은 사람들보다 부정적인 회피행동을 덜 하고, 재취업을 위해 보다 적극적으로 행동하고, 정신건강이 더 좋다는 것을 의미한다. 원만성 요인은 부정적 행동( $r=-.255, p<.001$ )과는 부적 상관을 나타내었고, 구직강도( $r=.317, p<.001$ ), 정신건강( $r=.212, p<.001$ )과는 정적 상관을 나타내었다. 이것은 원만한 사람들이 그렇지 않은 사람들보다 부정적인 회피행동을 덜 하고, 재취업을 위해 보다 적극적으로 행동하고, 정신건강이 더 좋다는 것을 의미한다. 정서적 안정성 요인은 부정적 행동( $r=-.392, p<.001$ )과는 부적 상관을 나타내었고, 구직강도( $r=.059, p<.05$ ), 생애만족( $r=.212, p<.001$ ), 정신건강( $r=.334, p<.001$ )과는 정적 상관을 나타내었다. 이것은 정서적으로 안정된 사람들이 그렇지 않은 사람들보다 부정적인 회피행동을 덜 하고, 재취업을 위해 보다 적극적으로 행동하고, 인생에 대해 더 만족하고, 정신건강이 더 좋다는 것을 의미한다. 성격의 5요인과 실직자들의 태도 및 행동간의 관계를 종합해 보면, 성격의 5요인은 전반적으로 실직자들의 태도 및 행동과 유의한 관련성을 지니고 있음을 알 수 있다.

### 성격의 5요인이 실직자들의 태도 및 행동에 미치는 영향에 대한 회귀 분석

앞의 표 1에서 제시한 단순상관 분석에서 성격의 5요인이 실직자들의 태도 및 행동과 전반적으로 유의한 관련성을 나타냈기 때문에, 성격의 5요인을 회귀방정식에 동시에 예측변인으로 투입하여 종속변인(실직자의 태도 및 행동변인)에 미치는 상대적 영향력을 알아보기 위해 표준 다중회귀분석을 실시하였다. 표 2에는 성격의 5요인이 실직자의 행동 및 태도에 미치는 영향에 대한 표준 회귀분석 결과가 제시되어 있다.

**표 2. 실직자의 행동 및 태도에 영향을 미치는 성격의 5요인의 회귀분석**

종속변인	독립변인 (성격의 5요인)	$\beta$	$R^2$	수정된 $R^2$	F 변화량
부정적 행동	외향성	-.086**	.206***	.204	86.57***
	성실성	-.131***			
	개방성	-.035			

	원만성	-.104***			
	정서적 안정성	-.293***			
재취업을 위한 구직강도	외향성	.077**	.143***	.140	55.57***
	성실성	.194***			
	개방성	-.002			
	원만성	.259***			
	정서적 안정성	.089***			
생애만족	외향성	.091**	.058***	.055	20.33***
	성실성	-.062*			
	개방성	.036			
	원만성	-.072**			
	정서적 안정성	.208***			
정신건강	외향성	.069**	.239***	.237	
	성실성	.154***			
	개방성	.046*			
	원만성	.254***			
	정서적 안정성	.472***			

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

표 2에서 보듯이, 성격의 5요인은 실직자들의 부정적 행동에 대한 변량을 통계적으로 유의하게 설명하였다( $R^2 = .206$ ,  $p < .001$ ). 각 요인별로 살펴보면, 5요인들 중 개방성 요인만을 제외하고 모두 부정적 행동을 유의하게 예측하였다. 정서적 안정성의 표준회귀계수가  $-.293$ ( $p < .001$ )으로 가장 컸고, 그 다음이 성실성( $\beta = -.131$ ,  $p < .001$ ), 원만성( $\beta = -.104$ ,  $p < .001$ ), 외향성( $\beta = -.086$ ,  $p < .01$ ) 순이었다. 이러한 결과로부터 정서적으로 안정되어 있고, 성실하고, 원만하고, 외향적인 사람들일수록 실직 후 부정적 회피행동을 덜 한다는 것을 알 수 있다.

표 2에서 보듯이, 성격의 5요인은 실직자들의 재취업을 위한 구직강도에 대한 변량을 통계적으로 유의하게 설명하였다( $R^2 = .143$ ,  $p < .001$ ). 각 요인별로 살펴보면, 5요인들 중 개방성 요인만을 제외하고 모두 구직강도를 유의하게 예측하였다. 원만성의 표준회귀계수가  $.259$ ( $p < .001$ )로 가장 컸고, 그 다음이 성실성( $\beta = .194$ ,  $p < .001$ ), 정서적 안정성( $\beta = .089$ ,  $p < .001$ ), 외향성( $\beta = .077$ ,  $p < .01$ ) 순이었다. 이러한 결과로부터 원만하고, 성실하고, 정서적으로 안정되어 있고, 외향적인 사람들일수록 실직 후 재취업을 위한 구직행동을 더 많이 한다는 것을 알 수 있다.

표 2에서 보듯이, 성격의 5요인은 실직자들의 생애만족에 대한 변량을 통계적으로 유의하게 설명하였다( $R^2 = .058$ ,  $p < .001$ ). 각 요인별로 살펴보면, 5요인들 중 개방성 요인만을 제외하고 모두 생애만족을 유의하게 예측하였다. 정서적 안정성의 표준회귀계수가  $.208$ ( $p < .001$ )로 가장 컸고, 그 다음이 외향성( $\beta = .091$ ,  $p < .01$ ), 원만성( $\beta = -.072$ ,  $p < .01$ ), 성실성( $\beta = -.062$ ,  $p < .05$ ) 순이었다. 흥미로운 결과는 표 1에 제시된 단순상관 결과에서는 원만성과 성실성이 생애만족과 유의한 상관이 없었는데, 성격의 5요인의 영향력을 동시에 고려한 표준회귀 분석에서는 원만성과 성실성의 회귀계수가 부정(-)인 값으로 나타났다는 것이다. 이에 대한 한 가지 가능한 설명은 원만하고 성실한 사람들이 실직 후에 그렇지 않은 사람들보다 더 큰 심리적 충격을 경험하고 자신의 인생에 대해 불만족스럽게 생각한다는 것이다. 하지만 보다 타당한 설명을 위해서는 추후 연구가 요구된다. 이러한 결과로부터 정서적으로 안정되어 있고, 외향적인 사람들이 그렇지 않은 사람들보다 실직 후 생애만족이 상대적으로 더 높고, 원만하거나 성실한 사람들이 그렇지 않은 사람들보다 생애만족이 더 낮다는 것을 알 수 있다.

표 2에서 보듯이, 성격의 5요인은 실직자들의 정신건강에 대한 변량을 통계적으로 유의하

게 설명하였다( $R^2=.239, p<.001$ ). 각 요인별로 살펴보면, 5요인 모두가 정신건강을 유의하게 예측하였다. 정서적 안정성의 표준회귀계수가 .472( $p<.001$ )로 가장 컸고, 그 다음이 원만성( $\beta=.254, p<.001$ ), 성실성( $\beta=.154, p<.001$ ), 외향성( $\beta=.069, p<.01$ ), 개방성( $\beta=.046, p<.05$ ) 순이었다. 이러한 결과로부터 정서적으로 안정되어 있고, 원만하고, 성실하고, 외향적이고, 개방적인 사람일수록 실직 후 정신건강이 상대적으로 더 좋다는 것을 알 수 있다.

### 성격 5요인의 조절효과 분석

성격의 5요인이 재취업 장애요건에 대한 지각과 생애만족 및 정신건강 간의 관계를 조절하는지를 알아보기 위하여 위계적 회귀 분석을 실시하였다. 먼저 생애만족과 정신건강에 대한 회귀분석에서 1단계로 재취업 장애요건에 대한 지각과 성격 요인을 투입하고, 2단계에서는 재취업 장애요건에 대한 지각과 성격 요인간의 상호작용항을 추가로 투입하여 이로 인한 종속변인에 대한 설명변량의 증분이 유의한지를 검증하였다. 그 결과 정신건강에 대해서는 성격 5요인의 조절효과가 모두 유의하지 않았지만, 생애만족에 대해서는 재취업 장애요건에 대한 지각과 성격 5요인간의 상호작용이 모두 유의하였다. 표 3, 표 4, 표 5에는 생애만족에 대한 성격 5요인의 조절효과 분석 결과가 제시되어 있다.

표 3에서 보듯이, 생애만족에 대한 예측에 있어서 1단계에서 재취업 장애요건에 대한 지각과 외향성 요인을 투입하고, 2단계에서 재취업 장애요건과 외향성을 곱한 상호작용항을 추가함으로써 증가한 설명량이 유의하였다( $\Delta R^2=.005, p<.01$ ). 또한 1단계에서 재취업 장애요건에 대한 지각과 성실성을 투입하고, 2단계에서 이들을 곱한 상호작용항을 추가함으로써 증가한 설명량도 역시 유의하였다( $\Delta R^2=.019, p<.001$ ).

이러한 상호작용효과를 해석하기 위해 Aiken과 West(1991)가 제안한 방식에 의해 조절변인의 값이 높은 경우(평균보다 1 표준편차 윗값)와 낮은 경우(평균보다 1 표준편차 아랫값)로 나누어 재취업 장애요건과 생애만족간의 관계를 회귀선으로 나타내었다. 그림 1을 보면 외향성이 낮은 사람들은 재취업 장애 요건에 대한 지각과 생애만족 간에 의미있는 관련성이 없었지만, 외향성이 높은 사람들에게서는 재취업 장애 요건에 대한 지각과 생애만족 간에 부적 관련성이 나타났다. 이러한 결과는 외향성이 높은 사람들이 낮은 사람들보다 재취업 장애요건에 대한 지각에 따라 생애만족이 더 민감하게 영향을 받아서, 재취업 장애요건이 강하다고 느낄수록 생애만족이 더 낮다는 것을 의미한다.

표 3. 재취업 장애요건과 생애만족간 관계에서 외향성과 성실성의 조절효과 분석

단계	생애만족			생애만족		
	b	$\Delta R^2$	F변화량	b	$\Delta R^2$	F변화량
1	상수	2.255***		상수	2.85***	
	재취업 장애요건(A)	-.116**	.026***	재취업 장애요건(A)	-.158***	.014***
	외향성(B)	.136***		22.28	성실성(B)	
2	상수	.939		상수	.241	
	재취업 장애요건(A)	.383*	.005**	재취업 장애요건(A)	.839***	.019***
	외향성(B)	.522***		8.35	성실성(B)	
	A * B	-.148**		A * B	-.306***	

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



그림 2를 보면 외향성의 조절효과와 마찬가지로, 성실성이 낮은 사람들은 재취업 장애 요건에 대한 지각과 생애만족 간에 의미있는 관련성이 없었지만, 성실성이 높은 사람들에게서는 재취업 장애 요건에 대한 지각과 생애만족 간에 부적 관련성이 나타났다. 이러한 결과는 성실성이 높은 사람들이 낮은 사람들보다 재취업 장애요건에 대한 지각에 따라 생애만족이 더 민감하게 영향을 받아서, 재취업 장애요건이 강하다고 느낄수록 생애만족이 더 낮다는 것을 의미한다.

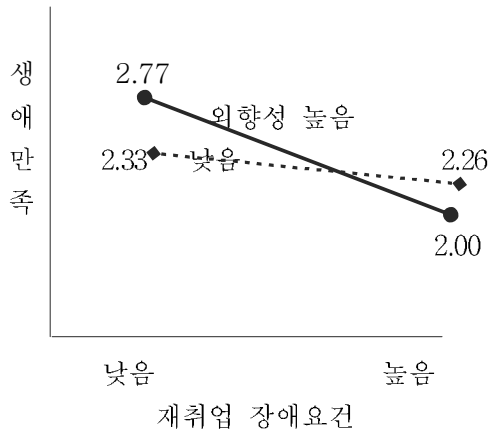


그림 1. 생애만족에 대한 재취업 장애요건과 외향성간 상호작용 효과

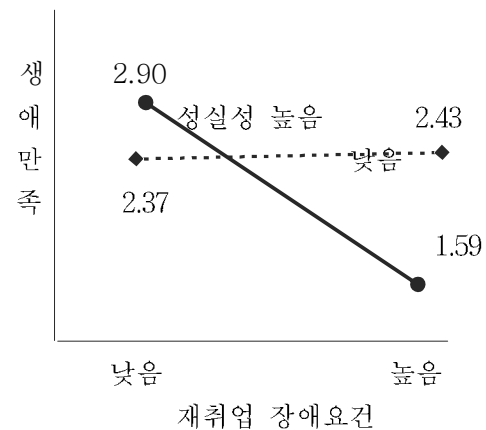


그림 2. 생애만족에 대한 재취업 장애요건과 성실성간 상호작용 효과

표 4에서 보듯이, 생애만족에 대한 예측에 있어서 1단계에서 재취업 장애요건에 대한 지각과 개방성 요인을 투입하고, 2단계에서 재취업 장애요건과 개방성을 곁한 상호작용항을 추가함으로써 증가한 설명량이 유의하였다( $\Delta R^2=.008, p<.01$ ). 또한 1단계에서 재취업 장애요건에 대한 지각과 원만성을 투입하고, 2단계에서 이들을 곁한 상호작용항을 추가함으로써 증가한 설명량도 역시 유의하였다( $\Delta R^2=.017, p<.001$ ).

이러한 상호작용효과를 해석하기 위해 조절변인의 값이 높은 경우(평균보다 1 표준편차 윗값)와 낮은 경우(평균보다 1 표준편차 아랫값)로 나누어 재취업 장애요건과 생애만족간의 관계를 회귀선으로 나타내었다. 그림 3을 보면 개방성이 낮은 사람들은 재취업 장애 요건에 대한 지각과 생애만족 간에 의미있는 관련성이 없었지만, 개방성이 높은 사람들에게서는 재취업 장애 요건에 대한 지각과 생애만족 간에 부적 관련성이 나타났다. 이러한 결과는 개방성이 높은 사람들이 낮은 사람들보다 재취업 장애요건에 대한 지각에 따라 생애만족이 더 민감하게 영향을 받아서, 재취업 장애요건이 강하다고 느낄수록 생애만족이 더 낮다는 것을 의미한다.

그림 4를 보면 원만성이 낮은 사람들은 재취업 장애 요건에 대한 지각과 생애만족간에 의미있는 관련성이 없었지만, 원만성이 높은 사람들에게서는 재취업 장애 요건에 대한 지각과 생애만족 간에 부적 관련성이 나타났다. 이러한 결과는 원만성이 높은 사람들이 낮은 사람들보다 재취업 장애요건에 대한 지각에 따라 생애만족이 더 민감하게 영향을 받아서, 재취업 장애요건이 강하다고 느낄수록 생애만족이 더 낮다는 것을 의미한다.

표 4. 재취업 장애요건과 생애만족간 관계에서 개방성과 원만성의 조절효과 분석

단계	생애만족			생애만족		
	b	$\Delta R^2$	F변화량	b	$\Delta R^2$	F변화량
1	상수	2.64***	.016*** 13.38	상수	2.86***	.014*** 11.72
	재취업 장애요건(A)	-.155***		재취업 장애요건(A)	-.158***	
	개방성(B)	.052		원만성(B)	-.014	
2	상수	1.141	.008** 13.58	상수	-.378	.017*** 28.87
	재취업 장애요건(A)	.422**		재취업 장애요건(A)	1.057***	
	개방성(B)	.517***		원만성(B)	.905***	
	A * B	-.179***		A * B	-.346***	

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

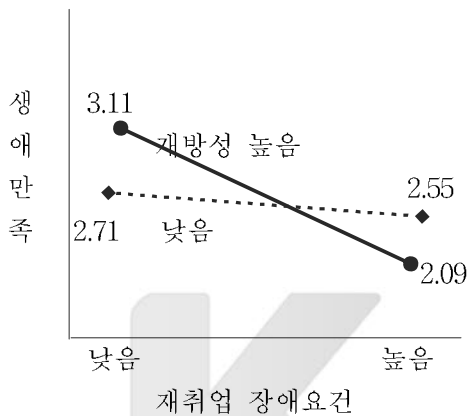


그림 3. 생애만족에 대한 재취업 장애요건과 개방성간 상호작용 효과

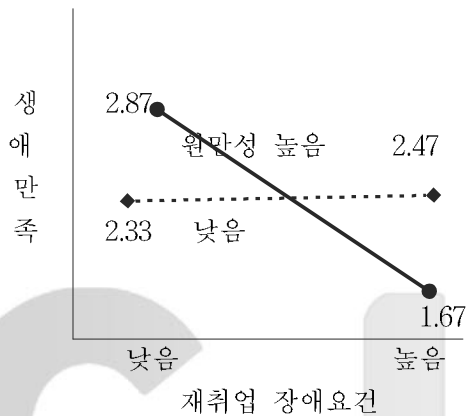


그림 4. 생애만족에 대한 재취업 장애요건과 원만성간 상호작용 효과

표 5에서 보듯이, 생애만족에 대한 예측에 있어서 1단계에서 재취업 장애요건에 대한 지각과 정서적 안정성 요인을 투입하고, 2단계에서 재취업 장애요건과 정서적 안정성을 곁한 상호작용항을 추가함으로써 증가한 설명량이 유의하였다( $\Delta R^2 = .005$ ,  $p < .01$ ). 그림 5를 보면 정서적 안정성이 낮은 사람들은 재취업 장애 요건에 대한 지각과 생애만족 간에 의미있는 관련성이 없었지만, 정서적 안정성이 높은 사람들에게서는 재취업 장애 요건에 대한 지각과 생애만족 간에 부적 관련성이 나타났다. 이러한 결과는 다른 성격요인들과 마찬가지로 정서적 안정성이 높은 사람들이 낮은 사람들보다 재취업 장애요건에 대한 지각에 따라 생애만족이 더 민감하게 영향을 받는다는 것을 의미한다.

## 논 의

이 연구의 목적은 실직자들의 성격이 재취업을 위한 구직강도, 부정적 행동, 생애만족 및 정신건강과 어떤 관련성을 지니는지를 알아보고, 성격이 재취업 장애요건과 생애만족 및 정신건강 간의 관계를 조절하는지를 탐색적으로 알아보는 데 있었다. 연구 결과, 성격 5요인 중 개방성을 제외한 성격 요인들이 재취업을 위한 구직강도, 실직에 따른 부정적 행동, 생애만족과 정신건강을 유의하게 예측하는 것으로 밝혀졌다. 외향적이고, 성실하고, 원만하고, 정서적으로 안정성이 높은 사람들은 전반적으로 그렇지 않은 사람들에 비해 재취업을 위한 구직강도가 강하고, 실직에 따른 부정적 행동을 덜 하고, 생애만족도가 더 높고, 정신건강도

표 5. 재취업 장애요건과 생애만족간 관계에서 정서적 안정성의 조절효과 분석

단계	생애만족		
	b	$\Delta R^2$	F변화량
상수	2.34***		
1	재취업 장애요건(A)	-.125***	.016*** 15.33
	정서적 안정성(B)	.052	
2	상수	.741	.005** 11.58
	재취업 장애요건(A)	.322**	
	정서적 안정성(B)	.625***	
	A * B	-.179***	

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

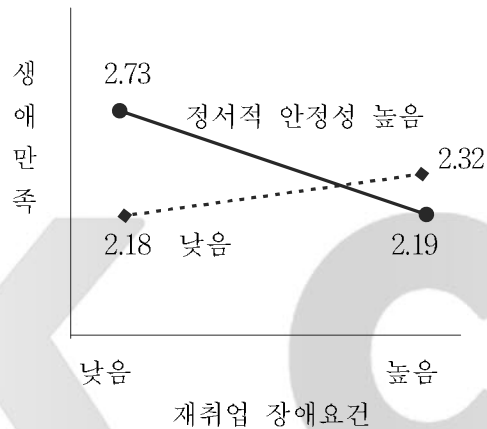


그림 5. 생애만족에 대한 재취업 장애요건과 정서적 안정성간 상호작용 효과

더 좋았다. 성격 요인들과 구직강도 간에 정적인 상관관이 나타난 이러한 결과는 성격의 5요인과 직무탐색행동 간의 유의한 관련성을 밝힌 Kanfer, Wanberg 및 Kantrowitz(2001)의 연구 결과와 일치한다. Kanfer 등(2001)은 73개의 개별연구들의 결과를 통합분석하여 외향성, 성실성, 개방성, 원만성, 정서적 안정성 순으로 성격이 직무탐색행동과 관련되어 있음을 보여주었다.

또한 성격의 5요인 모두는 재취업 장애요건에 대한 지각과 생애만족간의 관계를 조절하는 역할을 하였다. 이러한 결과는 Cullen과 Sackett(2003)의 제안처럼 개인이 처한 상황이 나쁘다고 지각하더라도 개인의 성격에 따라 이러한 상황에 대한 반응이 달라질 수 있다는 것을 의미한다. 구체적으로 성실하거나, 외향적이거나, 개방적이거나, 원만하거나, 정서적으로 안정되어 있는 사람들에서는 재취업 장애요건에 대한 지각과 생애만족 간에 부적 상관관이 나타났지만, 그렇지 않은 사람들에서는 유의미한 관계가 없었다. 성실하거나, 외향적이거나, 개방적이거나, 원만하거나, 정서적으로 안정되어 있는 사람들은 그렇지 않은 사람들에 비해 재취업 장애요건에 대한 지각에 따라 생애만족이 더 민감하게 영향을 받아서, 재취업 장애요건이 강하다고 느낄수록 생애만족이 더 낮았다. 이 연구의 결과는 실직자들의 성격에 따라 재취업에 대한 장애요건 지각과 생애만족간의 관련성이 달라질 수 있다는 것을 시사한다.

성격 5요인의 개념적 특성(Costa & McCrae, 1985; Digman, 1990; Norman, 1963)과 형평

이론(Adams, 1965)에 근거하여 잠정적으로 이러한 결과를 해석해 볼 수 있겠다. 성실한 사람들은 열심히 일하고, 신중하고, 철저하고, 책임감이 강하고, 계획성이 강한 경향이 있다. 또한 형평이론에 따르면 자신의 투입(예, 노력)에 대한 결과와 타인의 투입에 대한 결과를 비교하여 공정성 또는 불공정성을 지각한다. 예를 들어, 실직자들이 자녀의 육아문제 때문에 재취업하기 어렵다고 느낄 때(재취업 장애요건 지각), 성실한 사람들은 상대적으로 성실성이 낮은 사람들보다 이러한 상황에 대하여 좌절감을 더 느끼고 생애만족이 낮아질 가능성이 있다. 왜냐하면 성실성이 높은 사람들은 자기 스스로 성실하다고 여기지만 자신이 통제하기 힘든 외부적 요인에 의해 다시 직장을 갖는 것이 어렵다고 지각할 때 불공정하고 억울하다고 느낄 가능성이 크기 때문이다. 이러한 불공정성 지각은 낮은 생애만족과 정신건강으로 연결될 가능성이 있다. 어떤 성격특성이 보다 바람직한지를 모든 상황에 일반화시키기는 어렵더라도 대체로 외향성, 개방성, 원만성, 정서적 안정성이 높은 사람들이 사회적으로 바람직하게 여겨지기 때문에, 이러한 해석을 다른 성격요인인 외향성, 개방성, 원만성, 정서적 안정성의 조절효과를 설명하는 데도 잠정적으로 적용해 볼 수 있겠다. 하지만 실직자들을 대상으로 한 선행연구들에서 이러한 성격의 조절효과를 다룬 적이 없기 때문에 이러한 결과에 대한 보다 설득력 있는 이론적 설명을 위해서는 후속 연구가 더 필요하다.

지금까지의 국내와 국외에서 이루어진 성격 연구는 성격요인들이 주로 종업원의 직무수행을 예측한다는 것을 밝혔다. 유태용과 민병모(2001)는 성격의 5요인과 수행간의 관계를 알아보기 위해 국내에서 수행된 10개의 연구들에서 보고된 15개의 타당도 계수를 통합분석하여 다섯 가지 요인들 중 정서적 안정성, 외향성, 성실성 요인이 다양한 수행준거에 대한 타당한 예측변인이라는 것을 밝혔다. 또한 Barrick과 Mount(1991)는 성격과 직무수행간의 관계를 다룬 117개의 연구결과를 통합분석하여 성격의 5요인과 다섯 개 직업집단(전문직, 경찰직, 관리직, 영업직, 기술직)의 직무수행간의 관계를 연구하였다. 그 결과, 성실성 요인은 다섯 개 직업집단 모두에서 직무수행수준과 정적으로 관련되어 있었고, 외향성 요인은 관리직과 영업직에서의 직무수행수준과 정적 상관을 나타냈다. 경찰직군에서는 호감성과 정서적 안정성이 준거측정치와 높은 정적 상관을 보였고, 전문직에서는 외향성, 정서적 안정성, 이지성이 준거측정치와 부적 상관을 나타냈다.

하지만 직무수행 이외에 성격특성이 실직자들의 태도나 행동과 어떤 관련성을 지니는지에 대해서는 국내에서 아직까지 실증적 연구가 이루어지지 않았고 국외에서도 매우 드문 실정이다. 따라서 이 연구 결과는 성격의 5요인이 실직자들의 태도나 행동을 예측하는 데 사용될 수 있다는 것을 밝혔다는 데 의의가 있다. 뿐만 아니라 성격 요인이 실직자들의 재취업 장애요건과 생애만족간의 관계를 조절한다는 것을 보여줌으로써 앞으로의 실직자들에 대한 연구에서 성격 요인의 조절효과를 다룰 필요성을 제기했다는 데도 의의가 있다. 이 연구결과에 의하면 실직자들이 재취업에 대한 제약을 동일한 정도로 지각하더라도 개인의 성격에 따라 생애만족 수준이 달랐다. 이러한 결과는 앞으로의 연구에서 실직자들이 지각하는 환경과 그들의 태도 및 행동 간의 관계에서 성격을 중요한 조절변인으로 고려할 필요가 있다는 것을 시사한다. 왜냐하면 개인의 성격에 따라 재취업 여건에 대한 지각과 개인의 태도 및 행동 간의 관계가 달라질 수 있기 때문이다. 또한 이 연구는 실직자들을 대상으로 실시된 선행연구들과 비교해 볼 때, 약 1,700명 정도의 실직자들을 대상으로 대규모 조사를 실시함으로써 결과 해석을 위해 충분한 표본 크기를 확보했다는 장점을 지닌다.

하지만 개인의 성격과 실직 후의 태도 및 행동 간의 관계에 대한 연구가 많이 이루어지지 않았기 때문에 앞으로의 연구에서 다루어야 할 과제들이 있다. 첫째, 이 연구에서는 2개월 이내에 실직한 사람들만을 대상으로 조사하였다. 실직 후 초기와 시간이 어느 정도 경과한 시점에서 실직자들의 심리적 상태가 다를 가능성이 있다. 따라서 이 연구에서 나타난 결과

가 실직 후 시간이 지나더라도 일관되게 나타날 것인지 아니면 시간의 흐름에 따라 다른 결과가 나타날 것인지를 알아보기 위해 추가 자료 수집을 통한 종단적 연구가 요구된다.

둘째, 실직자들의 재취업 장애요건과 생애만족 및 정신건강 간의 관계에서 성격의 5요인이 생애만족에 대해서는 조절효과를 나타내었지만, 정신건강에 대해서는 유의한 조절효과가 없었다. 생애만족과 정신건강은 정적 관련성을 지니기 때문에 성격의 조절효과에서도 유사한 결과가 나타날 것이라고 예상했지만 실제로는 다른 결과가 나타났다. 따라서 앞으로의 연구에서는 이처럼 다른 결과가 나타난 원인을 규명할 필요가 있다. 즉 생애만족과 정신건강이 관련은 있지만 서로 다른 구성개념이기 때문에 이처럼 다른 결과가 나온 것인지 아니면 실직 후 비교적 짧은 기간인 2개월 이내의 사람들만을 대상으로 조사해서 이러한 결과가 나온 것인지를 앞으로의 연구에서 알아볼 필요가 있다.

셋째, 실직자들을 대상으로 실시한 연구에서 성격의 조절효과를 알아본 선행연구가 없었기 때문에 이 연구에서는 구체적인 가설을 설정하지 않고 탐색적인 접근을 시도하였다. 하지만 앞으로의 연구에서는 이 연구결과를 토대로 성격의 조절효과에 대하여 구체적인 가설을 설정하고 검증하는 보다 엄격한 연구 설계를 시도할 필요가 있다. 또한 성격의 조절효과를 해석하기 위하여 추후 연구에서는 재취업 여건에 대한 불공정성 지각 정도를 측정할 필요가 있다. 즉 성실하고, 원만하고, 개방적이고, 정서적으로 안정되어 있고, 외향적인 사람들이 그렇지 않은 사람들보다 재취업 장애요건을 강하게 지각할 때 생애만족이 낮아지는 한 가지 이유로서 이러한 성격의 소유자들이 세상에 대한 불공정성을 강하게 지각하기 때문인지를 규명하기 위하여 조사에서 재취업에 대한 불공정성 지각을 포함할 필요가 있다. 또한 실직 전에 종사했던 직업군(예, 전문직 또는 비전문직)에 따라 재취업 장애요건과 실직자들의 태도 및 행동 간의 관계가 달라지는지를 연구하는 것도 의미있을 것이다.

넷째, 이 연구는 (주)인쿠르트에 등록된 회원들 가운데 실직자들만을 대상으로 이루어졌다. 취업포털 사이트인 인쿠르트에 등록된 사람들은 그렇지 않은 사람들에 비해 상대적으로 더 적극적으로 구직활동을 하고 있거나 하려는 사람들로 간주할 수 있다. 따라서 앞서 기술한 것처럼 이 연구의 표본이 충분히 크더라도 국내의 모든 실직자들의 특성을 대표하는 표집으로 보기에는 제한이 따른다.

다섯째, 이 연구에서 성격의 5요인을 측정하기 위해 사용했던 문항들의 내적일치 신뢰도가 선행연구들(예, 유태용, 이기범, Ashton, 2004)에 비해 전반적으로 낮았다. 각 요인의 내적일치 신뢰도가 낮았던 한 가지 가능성으로 각 요인을 측정할 때 선행연구들보다 문항이 적었던 것을 들 수 있다. 어떤 구성개념을 측정하는 문항들의 심리측정적 속성이 동일하다면 문항의 수가 적을수록 내적일치 신뢰도는 작아질 가능성이 크기 때문이다. 이 연구는 실직자들을 대상으로 한 대규모 설문조사의 일환으로 실시되었기 때문에 전체 문항수의 제약으로 인하여 성격의 5요인을 측정할 때 각 요인 당 5문항만을 사용하였다. 따라서 앞으로의 연구에서는 성격의 5요인 측정을 위하여 보다 많은 수의 문항을 사용하여 측정의 신뢰도를 높일 필요가 있다.

결론적으로, 실직자들의 성격이 그들의 태도나 행동에 어떤 영향을 미치는지에 대해서는 연구가 많이 이루어지지 않았기 때문에 이 연구는 탐색적 성격을 띠고 진행되었다. 따라서 이 연구에서 나타난 결과를 해석하는 데는 한계를 지닌다. 앞으로 보다 많은 연구 결과가 축적된다면 성격이 실직자들의 태도나 행동에 미치는 영향이나 성격의 조절효과에 대하여 보다 타당한 해석이 가능할 것이다.

## 참고문헌

- 김명연, 노연희(1998). 실직자의 정서적, 인지적, 신체화 반응 및 대처행동. **한국심리학회지: 일반**, 제 17권 제 1호, 115-137.
- 박영주(2001). 사회적 지지가 실직자의 정신건강, 스트레스 대처 및 구직활동에 미치는 영향. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 제 14권 제 3호, 109-126.
- 오수성(2001). 국제금융위기 후 실직자의 정신건강에 대한 연구. **한국심리학회지: 일반**, 제 20권 제 2호, 481-496.
- 유태용, 노혜미, 김은정(2004). 성격과 직무태도 및 수행간의 관계에서 정서지능의 조절효과. **2004년 한국심리학회 연차학술발표대회 논문집**, 223-224.
- 유태용, 민병모(2001). 다양한 장면에서 수행을 예측하기 위한 5요인 성격모델의 사용가능성과 한계: 국내 연구결과의 통합분석. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 제 14권 제 2호, 115-134.
- 유태용, 이기범, Ashton, M. C.(2004). 한국판 HEXACO 성격검사의 구성타당화 연구. **한국심리학회지: 사회 및 성격**, 제 18 제 3호, 61-75.
- 장재운, 장은영, 김범성, 노연희, 이지영, 한지현(2004). 청년실업이 정신건강에 미치는 영향에 대한 중단연구. **한국심리학회지: 일반**, 제 23권 제 2호, 121-144.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz(Ed.), *Advances in experimental social psychology*(Vol. 2, pp. 267-299). New York: Academic Press.
- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park, CA: Sage.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1985). *The NEO Personality Inventory*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *NEO-PI-R professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Cullen, M. J., & Sackett, P. R. (2003). Personality and counterproductive workplace behavior. In M. R. Barrick & A. M. Ryan(Eds.), *Personality and work*(pp. 150-182). San Francisco: Jossey-Bass.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.
- Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417-440.
- Goldberg, D. P. (1972). *The detection of psychiatric illness by questionnaire*. London: Oxford University Press.

- Goldberg, L. R., (1999). A broad-bandwidth, public domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models. In I. Mervielde, I. Deary, F. De Fruyt, & F. Ostendorf(Eds.), *Personality psychology in Europe*(Vol. 7, pp.7-28). Tilburg, The Netherlands: Tilburg University Press.
- Hammarstrom, A., & Janlert, U. (1997). Nervous and depressive symptoms in a longitudinal study of youth unemployment: Selection or exposure? *Journal of Adolescence*, 20, 293-305.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837-855.
- Kinicki, A. J., & Latack, J. C. (1990). Explication of the construct of coping with involuntary job loss. *Journal of Vocational Behavior*, 36, 339-360.
- Murphy, G. C., & Athanasou, J. A. (1999). The effect of unemployment on mental health. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 83-99.
- Norman, W. T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66, 574-583.
- Phares, E. J. (1984). *Introduction to personality*. Columbus, OH: Charles E. Merrill.
- Wanberg, C. R., Hough, L. M., & Song, Z. (2002). Predictive validity of a multidisciplinary model of reemployment success. *Journal of Applied Psychology*, 87, 1100-1120.
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford, Clarendon Press.
- Watson, D., & Hubbard, B. (1996). Adaptational style and dispositional structure: Coping in the context of the five-factor model. *Journal of Personality*, 64, 737-774.

## Abstract

### Effect of Personality on Behaviors, Life Satisfaction, and Mental Health of Unemployed Individuals

Tae-Yong Yoo\*, Tae-Young Han\*, Sangsoo Ahn\*, Kanghyun Shin\*\*,  
Youngsug Hahn\*, Jinkook Tak\*, Hyemi Roh\*

\*Kwangwoon University    \*\*Ajou University

This purpose of this study was to examine the effect of personality on behaviors, life satisfaction, and mental health of unemployed individuals. Among people who unemployed for less than 2 months, 1671 involuntary unemployed individuals were surveyed. Results indicated that Big 5 personality factors except openness were significantly related to job-searching intensity for reemployment, negative behaviors followed by unemployment, life satisfaction, and mental health. In addition, all of Big 5 personality factors moderated the relationship between the perceived barriers to reemployment and life satisfaction. Specifically, there was negative relationship between the perceived barriers to reemployment and life satisfaction among people who were high in Extraversion, Emotional Stability, Agreeableness, Openness, and Conscientiousness factors. But there was no significant relationship between the perceived barriers to reemployment and life satisfaction among people who were low in Extraversion, Emotional Stability, Agreeableness, Openness, and Conscientiousness factors. Based on these results, implications and limitations of this study, and future research tasks were discussed.

**Key words:** mental health, unemployment, personality, job-searching intensity, reemployment