



실직은 스트레스원의 하나이다. 실직은 불쾌감을 가져다주는 스트레스 유발 사건 중 상위에 속하며, 10대 외상적 경험의 하나이기도 하다(Spera, Buhrfeind, & Pennebaker, 1994). 직장이 갖는 유용성이라는 측면에서는 이혼이나 별거보다도 더 나쁜 경험일 수 있다(Clark & Oswald, 1994). 특히 타의에 의해 또는 나이가 들어 직장을 잃게 되면 모든 것이 공허하게 생각될 수 있다. 또한 실직자는 스트레스를 극복하고 재취업을 위한 활동을 하는 과정에서 주변과의 사회적 상호작용이 이전보다 급격히 줄어들고 혼자서 처리해야 하는 일이 많아진다. 그런 점에서 재취업을 할 수 있다는 신념, 즉, 구직효능감은 재취업 성공에 매우 중요한 요인이다. 개인의 효능감 기대는 주어진 과업에 대해 노력을 발휘하는 수준을 결정하고, 개인에게 방해되거나 혐오스러운 경험에 직면하였을 때, 얼마나 오랫동안 이러한 노력이 지속되는지를 결정한다(Bandura, 1995). 자기효능감이란 주어진 상황에서 어떠한 행동을 하기 위해서 필요한 동기, 인지적 자원, 행동절차를 개인이 얼마나 잘 발휘할 수 있는가에 대한 개인의 신념이다. 또한 특정한 과업의 수행을 조직화하기 위한 개인의 능력을 평가하는 것이다(Gist & Mitchell, 1992).

Bandura가 처음 개념화한 자기효능감은 특정한 과제에 대하여 가지는 구체적인 능력에 대한 신념이었으나, 이후의 연구자들은 일반적인 자기효능감 신념을 제안하여 여러 상황 또는 과제에 대한 행동을 이끄는 능력감을 설명하고자 하였다(Chen, Gully, & Eden, 2001; Eden & Aviram, 1993; Jones, 1986). 즉, 일반적 자기효능감은 새로운 상황에서 적용할 수 있는 전반적인 자신의 능력에 대한 신념이다(Tipton & Worthington, 1984).

그러나 원래 Bandura가 제안한 자기효능감은 감정가가 포함되어있지 않으며 항상 과제와 관련되어 특정과제의 수행에 대한 자기능력의 상태(state)에 대한 신념이므로, 개인의 가치에 대한 감정적 평가를 반영하는 자기존중감(self-esteem)과 명확히 구분되는 개념이었다. 그러나 산업심리학의 영역에서 성격변인의 중요성이 다시 대두된(Weiss & Adler, 1984) 이래, 자기효능감을 일반적 자기효능감(general self-efficacy)과 과제특정적 자기효능감(specific self-efficacy)으로 세분화하고자 한 노력(Tipton & Worthington, 1984; Eden & Kinnar, 1991)은 자기존중감과 개념적 중복을 초래하였으며, 실제로 Eden과 Aviram(1993)은 두 척도간 상관이크다는 것( $r=.75$ )을 발견했는데, 이런 현상은 자기(self)와 관련된 연구에서 종종 발견되는 것으로 자기효능감 구성개념의 범위에 대한 논의를 유도해 내었다. 즉, 특정한 세부과제와 관련하여 최초로 제안된 자기효능감의 범위가 확장되면서 자기와 관련된 다른 개념과 중복된다는 비판이 제기되었다.

또한 특성처럼 간주된 일반적 자기효능감이 Bandura가 제안한 자기효능감과 달리 동기적인 처치를 하기 힘들다는 유용성 측면이 제기되었다. 이러한 비판을 근거로 Woodruff와 Cashman(1993)은 중간정도의 과제특수성(mezzo-specific)에 작동하는 개념으로 영역효능감(domain efficacy)을 제안하여 구성개념의 범위를 좀 더 세분화 하였다. 영역효능감은 특정한 과업을 넘어서고 다른 특성변인과 구분되는 개념이면서도 여전히 처치를 통하여 변화시킬 수 있는 동기적 변수라는 측면에서 응용의 효용성(utility)이 높다고 할 수 있다. 영역효능감은 학교상황(Mone, 1994), 산업훈련 장면(Tannenbaum, Mathieu, Salas, & Cannon-Bowers, 1991), 신체활

동(Samuels & Gibb, 2002), 지역사회 활동(McAvay, Seeman, & Rodin, 1996) 등에 활용되었다.

실직 상황에서 사람들이 가질 수 있는 영역 효능감으로서 구직효능감을 고려할 수 있는데, 구직효능감이란 다양한 구직활동을 성공적으로 수행할 수 있다는 능력에 대한 개인의 신념이다(Wanberg, Wat, & Rumsey, 1996). 이러한 구직효능감이 실직 상황에서 중요한 이유는 기존의 여러 연구에서 자기효능감이 수행에 긍정적인 효과를 주는 것이 일관적으로 밝혀졌기 때문이다. 자기효능감은 어떤 행동으로 자신이 바라는 결과를 얻을 수 있을 것인가에 대한 판단에 해당하는 결과기대(outcome expectation)와는 구분되는 개념으로, Bandura는 인간이 일련의 행동이 어떠한 결과를 가져다 줄 것인가(결과기대)를 인지하고 있다고 하더라도 이러한 결과기대에 대한 정보는 그들의 행동에는 그다지 영향을 미치지 않는다고 보고 있다. 반면 효능감 기대는 활동과제의 선택, 노력의 양, 어려운 장면에서의 인내심 등을 결정한다는 것이다. 다시 말해서, 자기효능감이 높은 사람일수록 보다 높은 난이도의 과제를 선택하며 어려운 장면에서도 많이 노력한다고 보는 것이다. 자기효능감은 스포츠 수행향상(Weinberg, Gould & Jackson, 1979), 자기통제, 학업달성(Bandura & Schunk, 1981; Campbell & Hackett, 1986) 등의 행동변화 및 예언에 효과적임이 밝혀졌다. 또 조직 장면의 연구에서는 자기효능감과 직무와 관련된 다양한 수행과의 관계성이 탐색되었는데, 생명보험 세일즈(Barling & Beattie, 1983), 신기술에 대한 적응(Hill, Smith, & Maan, 1987), 목표설정수준과 분석적 사고에서의 차이(Bandura & Wood, 1989), 자원행동(volunteering)의 증가(Eden & Kinnar,

1991), 자기관리(Stevens & Gist, 1997) 등에 효과를 보였다. 목표지향성이 학습결과에 영향을 미치는데 있어서 매개역할을 하기도 한다(Kozlowski, Gully, Brown, Salas, Smith, & Nason, 2001; Phillips & Gully, 1997).

실직상황에서의 자기효능감인 구직효능감의 중요성에 대해서도 여러 연구에서 논의되었다. Moynihan, Roehling, LePine 및 Boswell(2003)은 구직효능감이 원하는 회사로부터 취업통보를 받는 것과 정적인 관련성이 있으며, 특히 효능감이 높은 구직자는 취업면접이 실제 구직으로 연결되는 경우가 더 많았다. Rife와 Kilty(1990)의 연구에서는 실직한 종업원들 중에 직무에 대해 탐색을 하지 않는 개인이 활동적으로 직무 탐색을 하는 개인보다 구직효능감이 낮았다. 실직자의 재취업 교육에서도 자기효능감 수준을 증진시키는 교육은 직무탐색 활동을 증가시키며, 구직효능감이 높은 사람들이 낮은 사람들보다 재취업 교육에 대하여 보다 긍정적인 평가를 하였다(Creed, Bloxsome, & Johnston, 2001; Eden & Aviram, 1993). Saks와 Ashforth(2000)는 높은 수준의 구직효능감을 가진 사람들은 직무 탐색 행동의 빈도가 높고, 불안 수준이 낮으며, 취업통보서를 더 많이 받는다고 하였다. 왜냐하면 자기효능감은 주어진 과업에 대해서 얼마나 유능한지에 대한 지각을 다루고 있기 때문에 좋은 지원서를 준비할 수 있고, 어느 회사에서 선발공고가 낮은지에 대한 구직 탐색 기술을 반영하는 것이다(Ellis & Taylor, 1983; Kanfer & Hulin, 1985; Saks & Ashforth, 2000). 이는 국내 실직자를 대상으로 한 연구에서도 유사하게 나타나고 있으며(한영석, 탁진국, 유태용, 한태영, 안상수, 신강현, & 박혜정, 2005), 구직효능감을 높여주는 것은 구직기술을 연습하는 것과 일관적인

정적관계가 있다(김명언, 장재윤, 조성호, & 노연희, 2003). Blau(1994)는 자기효능감과 유사한 과제 특정한 자기존중감(task-specific self-esteem)은 전반적인 자기존중감(global self-esteem)보다 실직한 관리자들의 직무탐색 행동을 잘 예측한다고 주장한다. 국내에서 실시된 연구들을 살펴보면, 구직효능감이 높을수록 재취업에 대한 기대가 높고, 불안이나 우울은 적게 경험하며(노연희, 1998), 이후 재취업에 대한 만족도가 높게 나타났다(이지연, 1999).

### 구직효능감에 영향을 주는 요인

위에서 기술한 여러 연구들에서 밝혀진 바와 같이 구직효능감이 실직 상태에서 재취업의 지위로 전환하는데 중요한 역할을 한다면, 무엇이 구직효능감을 증진시켜 줄 것인지를 밝히는 것은 재취업 성공에 실질적인 도움을 줄 수 있을 것이다. Bandura(1982)는 자기효능감을 증진시키는 원천에 대해 목표를 성취한 경험(performance accomplishment), 대리경험(vicarious experience), 타인의 언어적 설득(verbal persuasion), 정서적 각성(emotional arousal) 등 4가지를 거론한다. 목표성취의 경험은 개인의 직접경험에 근거하는 것으로 상당히 영향력이 강하다. 실직상황에서 개인은 자신이 실직하게 된 상황요인을 직접 경험하였기 때문에 이러한 경험이 구직효능감에 영향을 줄 것이며, 실직 후 구직활동을 하면서 부딪히는 경험들도 구직효능감에 강한 영향을 줄 것이다. 따라서 실직경험 및 구직활동에 대한 직접경험과 관련되는 요소들은 구직효능감을 저하시키거나 고양시키는 중요한 변수로 고려할 필요가 있다. 자기효능감 기대는 대리경험에 의해서도 생겨난다. 이는 사회적 비교(social comparison)에

대한 추론에 근거한다. 즉, 타인의 경험을 관찰하면서 자신도 유사한 과제나 상황에서 목표를 달성할 수 있을 것이라는 추론을 통하여 효능감을 형성하는 것이다. 대리경험을 통하여 자기효능감이 형성되는 것은 수행에서 성취/실패를 직접 경험하는 것보다는 덜 효과적이라고 알려져 있으나(Bandura & Wood, 1989), 실직은 자주 접하는 경험이 아니고 “구직”이라는 결과 또한 흔치 않으며 구직에 대한 연구의 최종결과로써 경험하기 때문에 구직효능감의 원천에 대한 연구는 구직과정 중에 발생하는 대리경험에 영향을 주는 요소도 고려할 필요가 있을 것이다. 세 번째로 자기효능감에 영향을 미치기 위한 시도로써 타인에 의한 언어적 설득은 쉽게 사용할 수 있기 때문에 광범위하게 쓰이지만, 행위자 자신의 진정한 경험에 기초하지 않기 때문에 직접 과업을 수행한 경험보다 자기효능감을 형성하는데 효과가 적다. 또한, 제안(suggestion)이나 칭찬 등으로 유발된 성공의 기대는 반복해서 실패를 직접 경험하게 되면 쉽게 사라진다. 그러나 실직상황에서는 구직효능감의 원천으로서 언어적 설득은 중요시할 필요가 있다. 이는 언어적인 영향이 주로 결과기대(outcome expectancy)를 증가시키는 효과가 있기 때문이다(Bandura & Wood, 1989). 즉, 실직상황처럼 복잡한 사회적 상황이 결부되어 있고 장기적인 과업상황 하에서는 행위자는 관찰 가능한 경험에만 의존하기보다 자신의 신념에 영향을 줄 수 있는 간접적인 정보들을 함께 고려하여 효능감 신념을 발전시킬 수 있기 때문이다. 이 점은 효능감 개념의 범위와도 관련이 있을 것인데, 앞에서 논의하였듯이 본 연구에서 다루는 구직효능감은 영역효능감으로서 최초로 세부과업을 중심으로 제안된 자기효능감보다 범위가 넓은 구성

개념이기 때문에 선행변인을 찾는데 중요한 원천으로 고려할 필요가 있다. 자기효능감의 또 하나의 원천은 정서적 각성(emotional arousal)이다. 목표를 달성하기 위한 과업 수행 상황에서 일반적으로 생리적인 변화를 통해 정서적으로 각성하게 된다. 스트레스와 수행이 곡선형 관계를 나타내듯이, 지나치게 높은 각성수준은 수행을 방해하므로 혐오적일 정도로 높은 수준의 각성이 일어나지 않을 때 성공에 대한 기대가 높아지므로 정서적인 측면을 조절하는 기제는 자기효능감을 변화시킬 수 있는 것이다.

위와 같은 자기효능감의 원천을 이용하여 실직자들의 구직효능감을 직접적으로 높여주고자 하는 훈련은 효과를 나타내는 것으로 보고 되고 있다(Sterrett, 1998). 구직효능감에 초점을 둔 실직자 훈련이 많이 개발되어 있지 않은 우리나라의 현실과 실직자들이 일반적으로 이러한 훈련에 접근하기가 용이하지 않다는 점을 감안할 때, 위에서 논의한 효능감의 원천과 관련이 있거나 유사한 요인들이 구직효능감에 영향을 주는 과정을 밝히는 것은 중요하며, 궁극적으로 구직성공에 중요한 시사점을 제공할 것이다. 그러한 원인들 중에서 본 연구는 개인특성 요인들(즉, 귀인양식과 강인성)이 사회적 맥락에 보다 영향을 받는 개인요인들(즉, 재취업 제한요건과 정신건강)을 통하여 최종적으로 구직효능감에 중요한 요인으로써 작용하는지를 밝히고자 하며, 이러한 관련성에 대한 논리적 근거를 다음 절에 제시하였다.

#### 구직효능감에 대한 귀인양식과 강인성의 영향

개인은 자신이 처한 상황이나 행동들이 내

적 요인에 의한 것인지 아니면 외부 환경적 요인에 의해서 발생하는지에 대해서 귀인을 한다(Heider, 1958). Weiner(1979)는 귀인양식을 3가지 차원으로 구분하였다. 첫째는 성공과 실패의 원인을 개인의 내부(능력, 노력)에서 찾거나 외부(과제의 난이도, 운)에서 찾는 원인의 소재(locus of control) 차원, 둘째는 어떠한 사건의 원인이 시간에 따라서 안정적(능력, 과제의 난이도)인지 아니면 일시적(노력, 운)인지에 대한 원인의 안정성(stability) 차원, 마지막으로 개인의 성공과 실패의 원인이 자신의 의지로 통제(노력)할 수 있는지 아니면 통제할 수 없는지(능력, 운, 과제의 난이도)를 나타내는 원인의 통제성(controllability) 차원이다.

이전에 성공적인 행동에 대해 내부로 귀인 하는 사람은 자신의 노력이 특정한 행동의 수준에 영향을 주었다고 지각하기 때문에 긍정적인 피드백의 결과로서 자기효능감의 수준이 높아진다(Schunk, 1982; Weiner, 1985). 반면에 이전 행동에 대해 외부로 귀인 하는 사람은 행동을 자신이 통제할 수 없다고 믿기 때문에 자기효능감의 수준이 떨어진다. 그러나 자기효능감의 본질, 근원, 그것이 행동에 영향을 미치는 과정 등의 차이로 통제소재(locus of control)나 학습된 무기력(learned helplessness) 현상과 다르다는 것을 개념적으로 밝히고 있다(Bandura, 1995; Tipton & Worthington, 1984).

또한 Weiner(1986)는 효능감 기대에 귀인의 안정성 차원이 큰 영향을 미친다고 보았다. 성공에 대해 안정된 요인(능력)에 대한 귀인은 기대감의 수준을 높이고 미래에 대한 확신을 갖게 한다. 반면에 실패에 대해 안정된 요인에 귀인 하는 것은 미래에도 실패가 계속 반복될 것이라고 생각하게 한다. 실적상황에서도 원인의 안정성에 대한 지각이 의미 있는 차원이

될 수 있을 것이다. 그러나 실직에 대한 어떤 원인이 안정적인가를 구분하는 것은 쉽지 않다. 예를 들어, 외부귀인 요소로 볼 수 있는 '경기하락'과 같은 요인이 안정적인가에 대한 판단은 실업과 관련된 정보의 유형에 따라 개인마다 다양할 수 있을 것이다. 본 연구에서는 실직과 관련하여 내부-외부 귀인 요인으로 분류할 수 있는 요인들을 안정성 차원과 함께 2차원적으로 판단하기 힘든 경우가 많다고 판단하고, 이러한 판단을 보강해 줄 사전연구가 전무하기 때문에 귀인을 다차원적으로 고찰하기 보다는 내부-외부 차원만을 고려하여 명확한 해석을 시도하고자 하였다.

실직이라는 부정적인 상황에서 귀인양식이 자기효능감에 미치는 영향에 대하여 Prussia, Kinicki와 Bracker(1993)의 연구에서는 실직의 원인을 내부요인(나이, 기술부족, 성실성 부족 등)과 외부요인(정부정책실패, 경영진의 개인적 이익추구, 국내 산업의 쇠퇴 등)으로 구분하여 실직자의 귀인 양식과 재취업에 대해 살펴본 결과, 능력, 성격과 같이 내부적이고 안정적인 면에 귀인하는 사람들은 재취업에 대해서 기대하는 수준이 낮고, 이러한 낮은 기대 수준은 재취업 성공에 부정적인 영향을 미친다고 보았다. Rodriguez(1997)는 외부귀인은 취업에 대한 기대감과 몰입을 높여서 구직동기를 높이고 부정정서를 덜 느끼게 되는 반면에 내부귀인은 반대로 재취업 성공에 대한 기대와 몰입을 낮추고 자신에 대한 적대감을 높인다고 하였다.

이러한 관계는 실직원인에 대한 귀인이 재취업 과정에서 구직효능감의 원천 중 성취경험과 직접적으로 관련되기 때문일 것이다. 예를 들어, 직무수행에 대한 '기술부족'을 실직 원인으로 생각한다는 것은 직무수행에서 자신

이 실패한 경험에 근거하게 되며, 이 경우 후속 수행에 대한 기대수준, 즉, 효능감 기대가 낮아지게 된다. 또한, 기술부족이나 회사에 대한 기여도 부족과 같은 내적 원인에 대한 귀인 판단은 비단 자신의 성취(또는 실패) 경험에만 의존하는 것이 아니고 동료나 상사의 평가정보에도 의존하므로 향후 비슷한 상황(즉, 구직상황)에서 구직효능감을 낮추는 영향력을 가질 수 있을 것이다. 따라서 실직의 원인을 자기 자신 내부에서 찾는 사람들은 구직효능감이 낮을 것으로 예상할 수 있으며, 외부귀인을 하는 사람들은 실직이라는 상황이 자신의 문제보다는 외부적인 여건에 의하여 발생하였다고 생각하므로 구직효능감이 상대적으로 높을 것이다.

한편, 강인성(hardiness)이란 스트레스에 잘 대처하는 사람들에게서 나타나는 성격특질 중의 하나로, 스스로 환경에 영향을 줄 수 있다고 믿고, 삶의 활동에 깊게 몰입되거나 관여하며, 변화를 도전으로 인식하는 성격특질로 정의된다(Kobasa, 1979; Rosenweig & Kast, 1984). 강인성은 세 가지 하위요인으로 구성되어 있는데, 첫째는 삶은 예측할 수 있고 통제할 수 있다고 생각하는 경향이며, 둘째는 삶의 변화는 위기가 아니라 도전을 의미하는 것이라고 믿는 것이다. 마지막으로 삶의 활동들이 의미가 있고 가치 있다고 믿는 삶에 대한 관여이다. 이러한 요인들은 스트레스 상황을 적응적인 방향으로 해석하도록 영향을 끼친다. 즉, 어떤 사건에 대한 스트레스를 감소시키고, 결국에는 건강에 영향을 미치는 스트레스 요인의 효과를 감소시킨다(Kobasa, Maddi, & Puccetti, 1982). 강인성은 스트레스와 피로의 관계에서 조절을 하고, 스트레스의 유해한 영향에 대하여 저항력을 발휘한다(Kobasa, 1979).

강인성이 높은 관리자는 스트레스를 많이 접하는 상황을 위협으로 바라보지 않고 도전으로 인식하는 경향이 있다. 또한, 강인성이 높은 사람은 낮은 사람에 비하여 직무에 대하여 만족하는 경향이 높았고, 신체적 질병이 없으며 우울과 불안의 수준도 낮다(Manning, Williams, & Wolfe, 1988).

현재까지 실직자가 재취업을 하는 과정에서 강인성이 어떤 영향을 미치는지에 대한 직접적인 연구는 없지만, 건강증진 프로그램의 연구에서는 강인성이 자기효능감에 유의미한 영향을 주는 것으로 나타난다(Oman & Duncan, 1995). 또한, 전술한 바와 같이 심리적으로 강인한 특성을 가진 사람이 삶의 변화에 대해서 낙관적으로 생각하고, 삶을 자신이 잘 통제할 수 있다는 신념이 강하다면, 성인의 삶 중에서 가장 급격하고 스트레스를 야기하는 사건 중의 하나인 실직상황에서도 영향력을 나타낼 것으로 예측할 수 있다. 더욱이, 지나친 정서적 각성이 효능감을 저하시킨다는 효능감의 원천에 대한 논의를 고려할 때, 강인성이 높은 사람은 정서조절이 적절하게 되어 구직효능감이 높거나 실직 때문에 효능감이 저하되는 효과가 적을 것으로 예상할 수 있다.

매개효과: 정신건강과 재취업 제한요건  
(reemployment constraints)

앞서 논의한 바와 같이, 귀인이 재취업 성공에 미치는 영향과 귀인과 구직효능감의 관계에 관하여 다소 논의가 있었으나, 귀인양식과 강인성이 어떠한 과정을 거쳐서 구직효능감에 영향을 미치는지에 대한 연구는 매우 드물다. 따라서 이러한 과정은 유사한 과정을 논의한 연구에서 추론할 수 있을 것이다. 먼

저 Abramson, Seligman 및 Teasdale(1978)의 제안을 통해 추론하자면, Abramson 등(1978)은 실패에 대한 원인을 어디에 돌리느냐에 따라 유사한 상황에서 성공할 가능성에 대한 신념이 달라지며, 이와 더불어 그들은 실패한 상황과 유사한 상황이 여러 가지 요인에 의하여 학습된 무기력감을 형성하고, 학습된 무기력감이 순차적으로 성공에 대한 신념에 영향을 미친다고 제안하였다. 그들의 논의에 기초하여 Thompson(1997)은 귀인양식에 따라서 내부귀인을 하는 실직자는 학습된 무기력을 더 많이 느끼며 외부귀인을 하는 실직자는 효과적인 대처방식(예, 직업훈련)을 보다 많이 선택할 것이라고 제안하여, 귀인양식에 따라 정서와 행동전략이 달라진다고 주장하였다. 학습된 무기력은 또한 직업탐색 포기와 관련이 되고(Zippay, 1996), 실직청년의 우울과 정서적 통제와 관련된다는(Heubeck, Tausch, & Mayer, 1996) 선행연구들을 고려하면, 본 연구에서 고찰하고자 하는 매개변인들이 귀인 및 강인성과 구직효능감의 관계를 매개하는 효과를 가설화할 수 있을 것이다.

먼저, 실직상황에 처하게 되었을 때 개인이 나타내는 심리적인 상황에 대한 변화 연구를 보면 대체로 우울, 불안, 긴장과 같은 부정적인 정서적 반응이 증가하는 경향이 있다(DeFrank & Ivancevich, 1986; Spera et al., 1994). 실직은 개인의 정신건강, 우울, 불안, 미래에 대한 불확실성, 화, 부끄러움 증가와 같은 부정적인 영향을 미치고(Barling, 1990; Feather, 1990; Feather & O'Brien, 1986), 특히 개인의 정신건강에 심각한 악영향을 초래한다(Murphy & Athanasou, 1999). 실직을 경험한 사람은 심리적 스트레스의 수준이 높고(Henwood & Miles, 1987), 일반적 자기효능감과 상관이 높은 자기

존중감이 낮았다(Feather, 1990; Muller, Hicks, & Winocur, 1993). 오수성(2001)은 국제금융위기 이후의 실직자들이 사회적 역기능과 신체적 증상, 삶의 통제력 상실과 같은 정신건강 문제를 경험하는 것으로 나타났다.

이러한 정신건강상 문제가 내부귀인을 하는 사람들에게 더 많이 발생하는 것은 다른 상황의 연구에서도 발견되며(예컨대 이혼, Barron, 1987), 실직상황에서도 실직이 정신건강에 미치는 부정적인 경향은 외부귀인을 하는 개인의 경우 덜 지각한다. 또한, 내부귀인을 하는 개인은 부정적인 상황에서 자기존중감이 저하되는데, 실직의 상황에서도 이러한 경향은 동일하다(Winefield, Tiggenmann, & Winefield, 1992). 따라서 기존 연구에서 관찰된 실직자의 정신건강 악화는 내부귀인을 많이 하는 개인에게 보다 심할 것으로 예측할 수 있다.

또한 강인성이 높은 사람이 동일한 스트레스 상황에 대해서 강인성이 낮은 사람과 다르게 평가하는 경향이 있고, 이러한 평가의 차이는 결과적으로 다른 생리적 결과를 나타내므로(Wiebe, 1991), 강인성이 정신건강에 영향을 줄 것이다. 강인성이 낮은 사람은 높은 사람에 비해서 환경의 변화를 야기하는 사건에 대하여 덜 긍정적이고 통제하기 힘들다고 믿는 경향이 있고, 보다 위협적인 것으로 지각한다(Allred & Smith, 1989; Rhodewalt & Agustsdottir, 1984). 일반적인 스트레스 상황에서 강인성은 정신건강에 영향을 주며(Beasley, Thompson, & Davidson, 2003; Maddi, Khoshaba, Persico, Lu, Harvey, & Blecker, 2002; Yuval, Guttman, Koenen, Levinovsky, Zakin, & Dekel, 2002), 국내에서 실시된 연구에서도 실직자의 정신건강에 개인의 강인성은 완충효과를 나타낸다고 보고하였다(이민규, 2000).

실직상태에서 재취업 제한요건이란 구직자가 구직기회를 갖기 위하여 필요하다고 지각하는 구직요건(reemployment demands)으로(Wanberg 등, 2002), 이는 상황요인에 대한 지각에서(예, “건강이 좋지 않다.” Allan, 1990; Brooks & Buckner, 1996) 구직자 스스로 만드는 지각요인에 이르기까지(예, “근무시간이 나와 맞지 않는다.” Warren, 1997) 다양하다. 재취업 제한요건을 크게 지각하면 직무 탐색의 빈도를 낮추는 결과를 가져오며, 더 나은 직무로 이직하려는 경향을 낮추게 된다(Wanberg 등, 2002). 이러한 요건은 실직상태의 처지를 부정적으로 평가하는 것이며 실직상태를 벗어나기 쉽지 않다는 무기력감과 관련되는 요소이고(Walker, 2004), 내부귀인과 밀접한 관련이 있는 사회적 낙인(stigma)과 관련되므로(Crocker, 1999; Prince & Prince, 2002) 내부귀인의 영향이 작용하기 쉬울 것으로 예상할 수 있다. 또한 강인성은 스트레스를 유발하는 사건에 대한 인지적 반응에 영향을 주므로(Kobasa, 1979), 실직 상황에서 강인성이 높은 개인은 자신의 상황을 통제하고 실직이라는 변화를 도전으로 보는 경향이 강하므로 재취업을 방해하는 장애요인을 덜 지각할 것이다.

매개변인과 결과변인의 관계에서, 실직이라는 사건이 야기하는 정서적인 반응(정신건강)과 인지적인 평가(재취업 제한요건)가 구직효능감에 대한 영향을 매개할 수 있을 것이다. 이것은 최초로 Bandura가 제안한 자기효능감의 원천 중 대리경험과 정서적 각성과 관련이 있다. 즉, 인지적 평가의 하나인 재취업 제한요건은 실직이라는 상황에 처한 타인을 관찰하여 재취업을 하는데 어려움을 느꼈던 부분을 대리적으로 관찰한 자신의 판단이 개입될 수 있다. 따라서 재취업에 대한 제한요건을



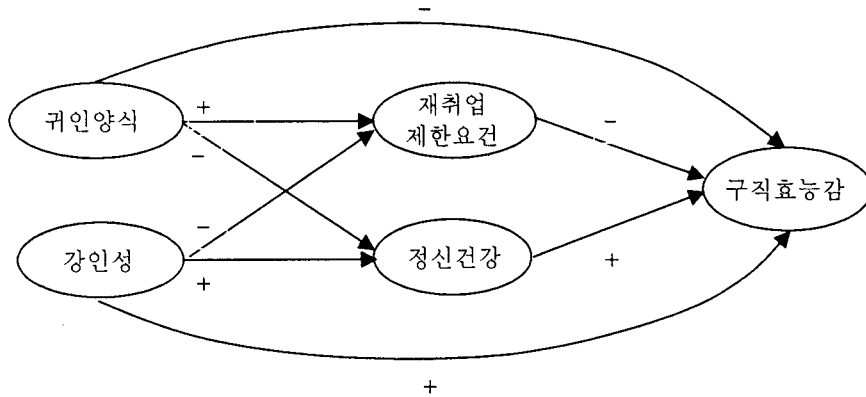


그림 1. 연구모형

더 크게 지각하는 사람들은 재취업에 대한 기대가 낮아서 구직효능감이 낮을 수 있을 것이다. 이는, 효능감기대가 노력-수행(E-P) 기대와 개념적으로 동일하기 때문이다. Waters와 Moore(2002)는 Kasl(1982)의 역인과 관계(reverse causation) 가설에 기초하여 실직 상태에서의 인지적 평가, 즉, 잠재적인 가치박탈감이 6개월 후 재취업 성공과 자기존중감을 유의미하게 예측하는 것으로 밝히고 있다. 이러한 결과로 볼 때 개인이 재취업에 제한요건이 많다고 인식하면 구직효능감이 낮아질 것으로 예상할 수 있다.

또한 정서적 각성은 스트레스의 경험에 대하여 견뎌낼 수 있는 개인적인 능력과 관련이 있는데, 지나치게 높은 각성 수준은 수행을 방해하고 혐오적인 수준의 각성이 일어나지 않을 때에 성공에 대한 기대가 높아지기 때문에, 실직에 대한 귀인으로 인하여 개인의 정신건강이 부정적으로 변화한다면 구직효능감은 낮아질 수 있을 것이다. 이러한 예측은 정신건강이 자기효능감과 관련이 있으며(Bernard, Hutchison, Lavin, & Pennington, 1996), 실직이 우울과 자기존중감 저하와 밀접하게 관련이

있다는 기존의 연구를 통하여 예측할 수 있다 (MacKay Lynd-Stevenson, 1996; Sheeran, Abrams, & Orbell, 1995; Vinokur, Price, & Schul, 1995). 이상의 논의는 그림 1과 같은 연구모형으로 표현할 수 있다.

통제변인: 나이, 성, 실직유형(자발/비자발 실직)

한편, 실직연구에 있어서 사회경제변인과 관련되는 인구통계 변인이 영향을 미칠 수 있다. 특히, 재취업 상황에서 나이는 취업용이성을 막는 중요한 변인이며(Wanberg 등, 2002), 국내 실정상 여성이 육아 후 재취업이 어렵다는 측면에서 성별 차이도 고려할 필요가 있는 변인이다. 또한 실직은 본인 스스로 회사를 그만두는 자발적(voluntary) 실직과 본인은 더 근무하고 싶지만 회사에서 해고 등의 이유로 어쩔 수 없이 그만두는 비자발적(invuntary) 실직으로 구분이 되는데, 이러한 실직유형에 따라 개인의 심리변화가 달라질 수 있을 것이다. 실제로, 비자발적 실직은 정신건강에 부정적인 영향을 미치고(Metzger, 1997; Vinokur, Price, & Caplan, 1996), 자존심과 자신의 역량에

대한 지각도 낮아지는 것으로 나타났다 (Hanisch, 1993). Hanisch(1999)는 지금까지 대부분의 실직연구들은 회사의 구조조정이나 다운사이징, 해고(lay-off) 등으로 인하여 비자발적으로 실직을 한 사람들을 대상으로 연구가 진행된 점을 지적한 바 있다. 따라서 본 연구에서는 이러한 변인들의 영향력을 통제하고 제안된 모형을 검증하였다.

### 연구 방법

#### 연구 대상 및 절차

본 연구는 2005년 2월~3월 두 달 동안에 취업경험이 있는 실직자들을 대상으로 온라인 취업 포털사이트 통해서 자료를 수집하였다. 잠재적인 연구대상에게 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. 이 설문에는 총 1728명이 응답하였고 불성실한 응답자를 제외한 1675명 중에 실직기간이 2달 미만인 사람과 나이가 30세 이상인 사람만을 분석에 포함시켜 총 1539명을 분석하였다. 응답자들의 인구통계학적 특성을 살펴보면, 남자는 1139명(74%)이고 여자는 400명(26%)이었다. 이들의 평균연령은 약 34.7세(표준편차는 5.6년)이고 30세에서 64세까지 다양하게 분포되어 연구대상으로 목표하였던 장년층이 표본에 포함되었으나, 30대가 약 80%로 편포된 경향이 있었다. 학력은 대졸이 1112명(72.3%)으로 가장 많

았고, 고졸이 287명(18.6%), 대학원졸 이상이 140명(9.1%)이었다. 실직 전 고용형태는 정규직이 1220명(79.3%), 비정규직이 319명(20.7%) 이었고, 실직의 종류는 자발적 실직이 1015명(66%), 비자발적 실직(해고나 강제퇴직)이 524명(34%)이었다. 결혼여부는 미혼이 614명(39.9%), 기혼이 896명(58.2%), 이혼이 20명(1.3%), 기타 9명(0.6%)이었다.

#### 측정도구

##### 구직효능감

구직효능감은 김명언 등(2003)의 연구에서 사용한 JOB II Survey(Vinokur & Price, 1991)의 6문항을 사용하였다(예: 취업에 도움이 되는 기술이나 자격을 갖추고 있다고 생각한다). 응답은 리커트 5점 척도(1점 : 전혀 그렇지 않다, 5점: 매우 그렇다)로 측정하였고, 내적일관성 신뢰도 계수(Cronbach  $\alpha$ )는 .85였다.

##### 귀인양식

김명언 등(2003)의 연구에서 사용한 귀인양식 문항 중에서 내부귀인 4문항(능력, 노력, 기술부족, 업적달성)을 사용하여 각 원인이 어느 정도 실직에 영향을 주었는지를 5점 척도로 측정하였다(1점: 전혀 그렇지 않다, 5점: 매우 그렇다). 따라서 척도점수가 높을수록 내부귀인 성향이 강한 것으로, 낮을수록 반대로 외부귀인이 강한 것으로 조작화 하였다. 이는 개념적으로 내부귀인과 외부귀인은 부적(-) 관계가 있기 때문이다. 척도의 신뢰도 계수(Cronbach  $\alpha$ )는 .81이었다. 이러한 조작화를 보다 분명히 하기 위하여 본 연구에서는 실직의 외부적 원인으로 간주되는 것도(경영악화, 경기하락, 구조조정) 측정하였는데(신뢰도 .67),

이 측정치는 내부귀인으로 측정된 귀인양식과 정적 상관관계가 관찰되었다( $r=.06, p<.05$ ). 이러한 상관은 외부적 원인이 개인과 관련 있는 요인일 수도 있기 때문으로 생각되며, 외부적 원인을 외부귀인 측정치로 보기 힘들다는 점을 나타낸다. 그러나 외부적 원인이 본 연구에서 살펴볼 변인간 관계에서 상호작용할 수 있는 가능성을 검토하였으며, 이는 결과 부분에 제시하였다.

### 강인성

강인성은 이민규(2000)의 연구에서 사용한 PVS-II(Personal View Survey-II; Maddi, 1987)의 50문항 중에 8문항(예: 최선을 다해 열심히 한다면 언제나 목표를 달성할 수 있다)을 사용하였다. 리커트 5점 척도(1점: 전혀 그렇지 않다, 5점: 매우 그렇다)로 응답하게 하였고, 신뢰도 계수(Cronbach  $\alpha$ )는 .78이었다.

### 재취업 제한요건

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

### 정신건강

Goldberg(1972)가 개발한 GHQ(General Health Questionnaire)에 기초하여 신선인(2001)이 한국 판으로 제작한 척도인 KGHQ-30의 30문항 중 신현균과 장재윤(2003)이 사용한 우울, 불안 요인 6문항, 사회부적응 요인 6문항 등, 12문

항으로 정신건강을 측정하였다(예: 내가 여러 면에서 쓸모 있는 역할을 잘 하고 있다고 느낀다). 리커트 5점 척도로 응답하며, 척도의 점수가 높을수록 정신건강이 좋다는 것을 의미한다(1점: 전혀 그렇지 않다, 5점: 매우 그렇다). 신뢰도 계수(Cronbach  $\alpha$ )는 .84였다.

### 분석방법

연구모형의 검증은 먼저 중다회귀분석을 이용하여 각각의 매개경로를 세부적으로 분석하였다. 이 분석은 Baron과 Kenny(1986)의 방식을 이용하였으며, 이 방법이 가진 문제점을 보충하기 위하여(MacKinnon, Lockwood, Hoffman, West, & Sheets, 2002) 회귀계수의 차이검증도 실시하였다. 모형의 전체 부합성은 구조방정식모형을 이용하여 검증하였다. 구조방정식모형은 Lisrel 8.3을 이용하여 분석하였는데, 재취업 제한요건은 Wanberg 등(2002)의 5 문항을 합산한 점수와 본 연구를 위하여 개발한 6문항을 합산한 점수 등 2개의 측정변수를 이용하였으며, 정신건강은 척도의 내적일치도가 비교적 높기 때문에 합산점수를 단일측정모형으로 활용하고 신뢰도와 공변량을 이용하여 측정오차를 직접 설정하였다. 나머지 변수들은 개별문항 모두를 측정변수로 활용하였다.

### 연구 결과

연구변인들의 기술통계치와 변인들 간의 전체적인 관련성을 살펴보기 위한 상호상관관계 표 1에 제시하였다. 구직효능감은 귀인양식( $r=-.34, p<.01$ )과는 부적상관을 강인성( $r=.44, p<.01$ )과는 정적인 상관을 나타내었다. 이것은

표 1. 전체 변인들의 평균, 표준편차, 신뢰도, 상관표

변 인	1	2	3	4	5
1. 귀인양식	(.81)				
2. 강인성	-.31**	(.78)			
3. 정신건강	-.27**	.45**	(.72)		
4. 재취업 제한요건	.34**	-.32**	-.39**	(.84)	
5. 구직효능감	-.34**	.44**	.37**	-.34**	(.85)
평균	2.12	3.57	3.17	2.66	3.33
표준편차	.76	.52	.57	.52	.62

주. \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , (신뢰도 계수 : Cronbach  $\alpha$ )

구직효능감이 실직의 원인을 내부로 귀인하는 것과 강인성과는 높은 관련성이 있다는 것을 보여준다. 또한 구직효능감이 재취업 제한요건( $r = -.34, p < .01$ )과는 부적상관을 나타내었지만 정신건강( $r = .37, p < .01$ )은 정적인 상관을 나타내었다. 실직자의 정신건강에 대해 살펴보면, 재취업 제한요건 지각( $r = -.39, p < .01$ ), 내부귀인( $r = -.27, p < .01$ )과는 부적 상관을 보였고 강인성( $r = .45, p < .05$ )과는 정적인 상관을 나타내었다. 이것은 실직자들의 정신건강에 실직의 원인에 대한 귀인양식과 재취업 제한요건에 대한 지각이 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 보여주는 것이다. 실직자들이 재취업에 제한요건에 대해서 지각하는 것과 귀인양식( $r = .34, p < .01$ )과는 정적인 상관을 나타내었고, 강인성( $r = -.32, p < .01$ )과는 부적 상관을 보였다. 내부귀인을 많이 하는 개인은 강인성이 낮은 것으로 부적 상관( $r = -.31, p < .05$ )을 나타내고 있다.

#### 연구모형의 검증

구직효능감에 대한 선행변인의 영향을 개별적으로 살펴보기 위하여 먼저 회귀분석을 실시하였다. 이때, 앞에서 논의한 바와 같이, 성, 나이, 실직 유형(자발/비자발 실직)의 영향은 통제하였다. 구직효능감에 대한 통제변인의 영향은 성별의 영향만 유의미하였으며( $\beta = .08, p < .01$ ; 남성을 1, 여성을 0으로 코딩), 실직유형은 약간 유의하였고( $\beta = -.05, p < .1$ ; 자발을 1, 비자발을 0으로 코딩), 연령의 영향은 유의하지 않았다( $\beta = .02, p > .05$ ).

표 2에 제시하였듯이, 실직에 대하여 내부귀인을 많이 하는 사람들은 구직효능감이 낮았고, 정신건강이 양호한 사람이 구직효능감이 높았다. 구직효능감에 대한 귀인양식의 영향은 정신건강을 통제하였을 때 그 효과가 감소함으로써( $\beta = -.34$ 에서  $-.25$ 로) 정신건강이 매개효과를 갖는 것으로 나타났다.

강인성의 효과는 표 2의 하단부에 제시되었는데, 강인성과 정신건강은 각각 구직효능감에 정적인 관계를 보이고 있다. 또한 강인성은 정신건강과는 정적인 관계가 있다. 즉, 강인성이 높다는 것은 정신건강에 긍정적인 영

표 2. 구직효능감에 대한 귀인양식, 강인성의 영향과 정신건강의 매개효과

선행변수 (A)	매개변수 (B)	분석 단계	경로	결과변수(C)	
				구직효능감	
				β계수	매개효과
귀인양식	정신건강	1	A→B	-.28**	3-4단계 차이 rd = -.09*
		2	B→C	.31**	
		3	A→C	-.34**	
		4	A→C(B 통제)	-.25**	
강인성	정신건강	1	A→B	.45**	3-4단계 차이 rd = .10*
		2	B→C	.22**	
		3	A→C	.44**	
		4	A→C(B 통제)	.34**	

성별, 나이, 실직유형(자발/비자발)을 통제한 후의 효과

주. rd는 Fisher's z전환을 이용하여 3단계와 4단계에서의 β계수간 차이를 계산한 값임

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

표 3. 구직효능감에 대한 귀인양식, 강인성의 영향과 재취업 제한요건의 매개효과

선행변수 (A)	매개변수 (B)	분석 단계	경로	결과변수(C)	
				구직효능감	
				β계수	매개효과
귀인양식	재취업 제한요건	1	A→B	.35**	3-4단계 차이 rd = -.09*
		2	B→C	-.24**	
		3	A→C	-.34**	
		4	A→C(B 통제)	-.25**	
강인성	재취업 제한요건	1	A→B	-.32**	3-4단계 차이 rd = .06*
		2	B→C	-.21**	
		3	A→C	.44**	
		4	A→C(B 통제)	.38**	

성별, 나이, 실직유형(자발/비자발)을 통제한 후의 효과

주. rd는 Fisher's z전환을 이용하여 3단계와 4단계에서의 β계수간 차이를 계산한 값임

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

향을 미치는 것이다. 강인성이 구직효능감에 영향을 미칠 때 정신건강을 통제한 결과 그 효과는 감소( $\beta=.44$ 에서  $.34$ )하였기 때문에 정신건강이 매개효과를 갖는 것으로 해석할 수 있다.

표 3에 제시하였듯이, 재취업 제한요건도 귀인양식의 영향을 부분 매개하는 것으로 나타났다. 재취업 제한요건을 통제하였을 때 내부귀인의 영향은 유의미하게 감소함으로써( $\beta=-.34$ 에서  $-.25$ 로), 내부귀인에 의한 부정적인 영향의 일부는 재취업 제한요건에 대한 지각을 통하여 나타난다고 볼 수 있다. 즉, 내부귀인을 많이 하면 재취업 제한요건을 크게 지각하고, 제한요건에 대한 지각은 귀인양식과 더불어 구직효능감에 부정적인 영향을 주게 되는 것이다.

구직효능감과 강인성의 관계에서 재취업 제한요건은 매개역할을 하였다. 강인성은 구직효능감에 긍정적인 영향을 미치고, 재취업 제한요건은 구직효능감에 부정적인 영향을 미친다. 이때 재취업 제한요건을 통제하였을 때, 강인성의 효과는 감소하기( $\beta=.44$ 에서  $.38$ )로) 때문에 재취업 제한요건이 매개한다고 볼 수 있다.

한편, 본 연구에서는 귀인양식을 선택형(ipsative) 응답방식이 아닌 내부원인에 대하여 리커트형으로 측정하였는데, 이것은 본 연구에서 사용한 귀인양식 척도가 내부귀인과 외부귀인이 개념적으로 반대 방향이라는 점을 조작화한 것이다. 그러나 내부귀인과 외부귀인이 독립차원일 가능성, 즉, 내부 원인도 낮게 지각하고, 외부적 실직원인도 낮게 지각하는 개인이 있을 가능성을 배제할 수 없다. 따라서 본 연구에서는 외부적 실직원인도 측정하여 귀인양식이 매개변인에 미치는 효과를 조절할 가능성을 부가적으로 살펴보았다. 표 4에서 보듯이, 내부귀인이 정신건강과 재취업 제한요건에 영향을 미칠 때, 외부적 원인들에 따른 조절효과는 나타나지 않았다.

그러나 외부적 요인은 내부귀인과 정적인 상관관을 보이고, 회귀계수도 동일한 방향의 효과를 나타내서 귀인양식의 측정에 대한 향후 연구에 시사점을 주고 있다. 즉, 일견 외부귀인 요소로 측정할 수 있는 실직의 외부요인 사건들이 실제로 응답자 자신과 무관한 요인이 아닐 수 있다는 측정의 문제를 생각할 수 있는 것이다.

한편, 본 연구에서 제안한 모형은 구조방정

표 4. 내부귀인과 구직효능감의 관계에서 외부적 원인의 조절효과

종속변인	예측변인	$\beta$	$R^2$	$\Delta R^2$	종속변인	예측변인	$\beta$	$R^2$	$\Delta R^2$
정신건강	귀인양식	-.28**	.09**	.00	재취업 제한요건	귀인양식	.34**	.15**	.00
	외적 원인	-.00				외적 원인	.11**		
	귀인양식(A)	-.28**	귀인양식(A)			.34**			
	외적 원인(B)	-.01	외적 원인(B)			.11**			
	A*B	-.03		A*B	.01				

성별, 나이, 실직유형(자발/비자발)을 통제한 후의 효과

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

표 5. 연구모형의 부합도

부합지수	$\chi^2$	CFI	GFI	RMSEA
부합도	736.3**	.95	.93	.08

주. \*\*  $p < .01$

식모형을 이용하여 전체적으로 검증하였다. 모형의 전체 부합성을 검증한 결과, 표 5에서 제시한 바와 같이 분석데이터는 제안한 모형을 잘 반영하는 것으로 나타났다( $\chi^2=736.3$ ,  $p<.01$ ; CFI=.95; GFI=.93; RMSEA=.08).  $\chi^2$  검증은 유의하게 나타났으나, 본 연구는 비교적 큰 표본을 이용하였기 때문에 이 지수는 지나치게 엄격해지는 경향이 있으므로(Bollen, 1996)

다른 지수를 참조하는 것이 바람직한데, 그 외의 지수들은 모두 모형의 부합도가 양호함을 보여주었다.

전체모형을 고려한 세부적인 경로계수는 표 6에 제시되었다. 모든 경로는 예측한 바와 같은 방향으로 유의미한 관계를 보여주었다. 귀인양식은 재취업 제한요건에 강한 영향을 주며( $\gamma=.38$ ,  $p<.01$ ), 구직효능감( $\gamma=-.13$ ,  $p<.01$ )에 부정적인 영향을 미쳤다. 또한, 정신건강에 대한 영향도 예상한 바와 같이 강한 부적 영향이 있었다( $\gamma=-.20$ ,  $p<.01$ ). 귀인양식의 구직효능감에 대한 영향은 직접효과도 제안하였으므로 총효과와 간접효과를 나누어 본 결과, 직접효과가 약간 큰 것으로 나타났다. 강인성의

표 6. 연구모형의 잠재변수간 경로계수

	귀인양식	강인성	제한요건	정신건강
제한요건	.38**	-.30**	-	-
정신건강	-.20**	.51**	-	-
구직효능감	-.13** (-.26**, -.12**)	.26** (.42**, .15**)	-.25**	.15*

주. \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , 괄호 안은 (총효과, 간접효과)

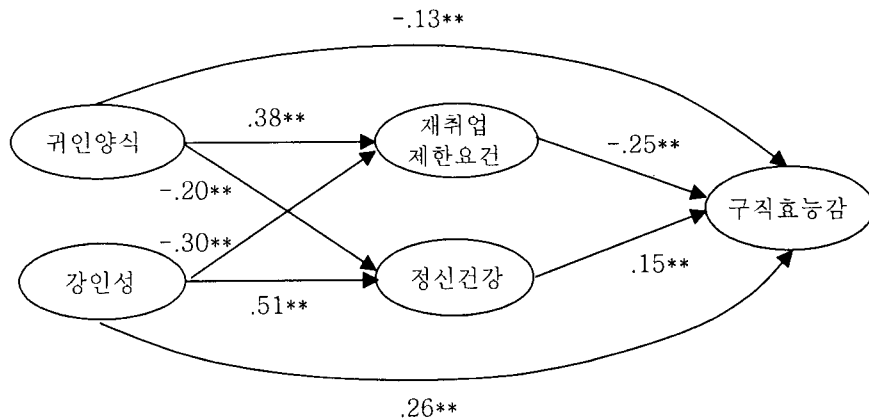


그림 2. 연구모형 검증의 결과

영향은 정신건강( $r=.51, p<.01$ )과 구직효능감( $r=.26, p<.01$ )에 정적이며, 제한요건에 대한 영향은 본 연구에서 예측한 바와 같이 부적이다 ( $r=-.30, p<.01$ ). 강인성의 구직효능감에 대한 영향은 직접효과가 더 커서 부분매개 효과가 있음을 나타내고 있다. 매개효과는 재취업제한요건이 구직효능감에 미치는 강한 부적영향 ( $\beta=-.25, p<.01$ )의 효과와 정신건강이 구직효능감에 주는 정적인 효과( $\beta=.15, p<.01$ )에 의해서 나타나는 것으로 볼 수 있다. 이상의 경로계수는 그림 2의 연구모형에 제시하였다.

## 결론 및 논의

본 연구는 구직의 성공에 중요한 선행변인인 구직효능감에 대한 영향요인을 밝혀보고자 하였으며, 연구결과는 본 연구에서 제안한 모형과 대체적으로 일치하는 것으로 나타났다. 즉, 실직자가 자신의 실직원인을 스스로의 탓으로 돌리는 경우 구직효능감을 낮추는 결과를 가져오는 것으로 나타났다. 어떤 양식의 귀인을 하는가에 대한 이러한 결과는 궁극적으로 재취업 효과성에 서로 다른 방향으로 영향을 미친다는 결론을 도출할 수 있다. 그리고 귀인양식의 영향에 관한 이러한 결과 중에서, 귀인양식의 효과 중 일부분은 재취업 제한요건과 정신건강이 매개하기 때문인 것으로 나타났다. 또한, 개인특성으로서 강인성은 내부귀인의 효과와 반대로 구직효능감에 정적인 영향을 주며, 이 영향의 일부 또한 두 매개변인을 통하여 이루어지는 것으로 나타났다. 본 연구가 제시한 연구모형의 바탕에는 실직이라는 경험 자체가 상당히 큰 스트레스인데 이 상황에서 그 탓을 자신에게 돌리기까지 하면

상황조건을 부정적으로 지각하고 정신건강이 악화되며 이는 구직에 대한 신념과 활동자세를 위축시키게 될 것이라는 생각이 존재하였다. 연구의 결과는 이러한 생각을 지지하고 있는 것으로 보인다. 또한, 개인이 심리적으로 강인한 특성을 가지면 실직이라는 상황에서도 향후 일자리를 구할 때 걸림돌이 존재한다는 인식을 상대적으로 줄여주고 정신건강이 쉽게 손상되지 않아서 강인성이 낮은 실직자보다 적극적으로 구직활동을 할 수 있는 신념을 갖게 되는 것으로 해석할 수 있다.

본 연구에서 나타난 이러한 결과는 몇 가지 시사점을 제공한다. 첫째, 실직자가 지나치게 내부귀인을 하게 되는 것을 피하도록 도와주고 실직을 도전의 기회로 바라보는 관점을 유지시켜 주는 것이 중요하다는 점을 보여준다. 실직자의 구직을 돕는 재취업 상담자나 주변의 중요한 타인이 실직자의 실직 원인에 대한 인식이 지나치게 자의식적으로 되지 않도록 해 준다면 재취업과 관련된 효과성을 높여주게 되는 것이다. 연구의 결과를 보면, 내부귀인을 하는 사람은 재취업성공과 관련된 대부분의 변인에 일관적으로 부정적인 영향을 보이고 있는 반면에, 강인성은 스트레스 상황을 효과적으로 다루는 데 도움이 된다.

둘째, 매개변인으로 고려한 정신건강은 실직자에게 일반적으로 강조된 부분으로, 본 연구에서도 그 효과가 분명하게 드러났다. 실직자는 사회적 상호작용을 할 기회가 급격하게 줄어들며 자신의 시간을 효과적으로 관리할 외부통제도 사라져서 모든 것을 자신이 꾸려나가야 한다. 실직자가 심리적 걱정, 우울, 무력감, 자기 존중감 등에서 직장인보다 더 나쁘다는 것은 여러 나라에서의 종단연구에서 일치되게 나타난다(Creed, Machin, & Hicks,



1999). 실직자의 정신건강이 악화되면 자기관리 활동이 약화되고 재취업의 신념이 줄어들어서 결과적으로 재취업의 가능성을 줄이거나 실직의 기간이 늘어날 수 있다. 본 연구에서도 부정적인 정서적 상태를 보일수록 재취업 효과성과 밀접한 관련이 있는 구직효능감에 부정적인 영향을 준다는 점이 밝힘으로써 기존의 연구와 일치하는 결과를 보여주었다.

실직상태에 의하여 경험하는 이러한 부정적인 심리를 줄일 수 있는 방법에 대한 연구는 상대적으로 적은 편인데, 본 연구는 인지-행동 훈련으로 실직자의 정신건강을 높여 주는 연구나(Creed 등, 1999), 강인성을 높여줄 수 있는 개념적 훈련의 연구와(Maddi, Kahn, & Maddi, 1998) 일맥상통하게 귀인을 보다 덜 내부적으로 하고 강인성이 높으면 정신건강에 긍정적인 영향을 준다는 결과를 보임으로써, 실직자의 관점을 변화시키는 훈련이 효과적일 수 있음을 시사하고 있다.

셋째, 재취업 제한요건에 대한 지각도 의미 있는 매개효과를 갖는 것으로 나타났다. 일반적으로 재취업에 대한 제한요건을 크게 지각하는 사람은 구직효능감이 낮아질 것으로 예측할 수 있다. 그런데, 실직과 같은 부정적인 사건에 대하여 내부귀인을 하게 되면 자신의 힘으로 현재의 상황을 타개해 나가기 어렵다고 생각하기 때문에(Weiner, 1985). 실직에 대하여 내부귀인을 많이 하는 실직자는 환경 재취업 제한요건을 더 크게 지각하게 된다. 결과적으로 내부귀인이 구직효능감에 대한 부적인 영향을 주는 것이며, 본 연구에서 이러한 매개과정은 지지되었다.

본 연구는 중장년 실직자의 심리경험에 대한 연구의 초기 단계에서 밝혀진 결과를 공유하고자 하는 것이며, 이러한 연구결과를 기초

로 몇 가지 후속 연구의 방향을 제안할 수 있다. 첫째, 본 연구에서 밝혀진 결과가 장기 실직자에게도 유사한지를 살펴보는 것은 흥미로운 부분이다. 본 연구의 대상은 취업의 경험은 있지만 대부분 실직한지 2개월 미만의 실직자로 구성되어 있으므로 실직과 관련된 단기적 반응을 주로 연구하였다. 현실적으로 국내에서 취업경험이 있으면서 재취업에 성공한 사람들을 대상으로 조사한 결과를 보면, 이전 직장 퇴직 후 3개월 이내에 재취업한 사람들은 약 40% 정도이며, 45% 정도는 3개월에서 1년 정도의 시간이 걸린다(잡링크, 2005, 1). 실직에 따른 심리적인 변화에 관한 연구들은 기간에 따라 활력, 분노, 좌절, 수용 등의 심리적인 진행단계를 나타낸다고 하며, 실직에 대한 정신적 고통은 실직통고를 받은 후 시간이 지날수록 커진다고 한다(예, Janice, McMillan, & Flowers, 2004). 이는 실직기간이 길수록 경제적 압박이 심하고 심리적 통제감이 더 줄어든다는 측면과 일맥상통한다(Price, Choi, & Vinokur, 2002). 이러한 측면에서 시간이 지남에 따라서 본 연구에서 살펴본 귀인성향과 매개변인의 효과가 장기 실직자의 구직효능감에 더 강하게 작용할지 또는 전혀 다른 역할을 할지에 대한 미래연구가 필요할 것이다.

둘째, 본 연구는 30대 이상의 중년층 실직자를 대상으로 한 연구로서, 최근 국내 사회 문제가 되고 있는 청년실직자와 어떤 독특한 면이 있는지를 밝히는 것은 현실적인 시사점을 제공할 것이다. 청년실직자들이 경험하는 문제들은 다양하지만 중년 실직자와는 다른 면이 존재한다. 청년실직자들도 취업자들에 비해서는 정신건강과 심리적 안녕감이 감소하고(Warr, Jackson, & Banks, 1988), 정신건강 수준이 낮으며, 자기존중감(self-esteem)도 실직의

기간과 관련하여 감소되는 경향을 보인다는 측면(Donovan & Oddy, 1982; Winefield & Tiggemann, 1990)은 중장년층 실직자에게서 관찰되는 현상과 유사하다. 그러나, 청년실직자들이 경험하는 부정적인 심리는 상대적으로 심하지 않다는 연구도 있다(예, Rowley & Feather, 1987; Broomhall & Winefield, 1990). 그 이유가 재정적, 사회적 측면에서 상대적으로 지원이 더 많으며, 실직을 자신의 탓으로 돌리지 않을 수 있는 여건이 더 많이 존재하기 때문이다. 국내 연구에서도 35세 이후의 중·장년층 실직자가 그 보다 젊은 실직자에 비해서 실직으로 인한 부정 정서를 더 많이 경험하며, 취업제한요건을 크게 지각할 뿐만 아니라 경제적 어려움도 많이 겪는 것으로 나타났다(안상수, 신강현, 한영석, 탁진국, 유태용, 한태영, & 황종오, 2005). 이러한 측면에서 보면 귀인양식의 영향이 존재한다면 중장년 실직자에게 그 영향이 더 뚜렷할 것으로 추론할 수 있으며, 향후 이들 집단의 차이에 대한 연구는 다양한 정책적 시사점을 제공할 수 있을 것이다.

셋째, 본 연구는 구직효능감을 초점 변인으로 고려하여 실직자가 재취업에 성공하는 과정을 예측하는 모형을 제안하고자 하였다. 즉, 구직효능감에 영향을 미치는 요인들을 파악하여 구직효능감이 높아지면 재취업성공의 가능성이 높다는 가정을 하고 있는 것이다. 그러나 실직자가 다시 일자리를 얻게 되는 것은 취업을 통하는 방법 외에도 스스로 창업하는 방향이 있다는 점은 전술한 가정이 적용되지 않는 부분이라고 할 수 있다. 우리나라에서 전체취업자 중 자영업자의 비율은 약 24%를 꾸준히 차지하고 있으며(통계청 고용동향, 2005.4.), 실업대책에 대한 설문에서도 약 33%는 창업지원을 꼽고 있다(통계청, 2002). 이러

한 사실은 일자리로 다시 돌아오는 방법으로써 창업이 피고용인으로 재취업하는 방법에 대한 대안으로 상당수의 구직자가 고려하고 있는 방향이라는 것을 방증하고 있다. 따라서 본 연구에서 살펴본 선행변인들이 창업 의도나 창업효능감, 또는 실제 창업행동에 어떤 영향을 미치는지 살펴보는 것도 실제적인 시사점을 제공하는 데 기여할 것이다.

이상의 발견과 시사점에도 불구하고, 본 연구의 결과를 해석하는 데는 몇 가지 제한점이 있으며 이는 향후 연구에서 극복되어야 할 과제이다. 첫째, 본 연구의 결과변인으로 다룬 구직효능감이 실제로 구직에 얼마나 영향을 주는가를 밝혀야 한다. 본 연구는 자기효능감에 대한 기존 연구를 근거로 구직효능감-재취업 간에 긴밀한 상관관이 있을 것으로 가정하였으며, 구직효능감에 영향을 주는 변인들은 궁극적으로 재취업 성공도 또한 간접적으로 영향을 줄 것이라는 생각에 기초하고 있다. 구직효능감을 높여주는 실질적인 처방도 이러한 관계가 담보될 때 비로소 의의가 있다. 구직효능감이 구직탐색행동과 밀접한 관련이 있다는 연구결과(한영석 등, 2005) 이러한 관련성에 대한 개념적 연결망(nomological network)이 존재한다는 것을 강하게 시사하고 있으나 취업성공으로 발현되지 않았다는 점에서 구직효능감-재취업에 대한 긴밀한 상관의 근거로는 여전히 부족하다. 따라서 미래연구에서는 구직효능감이 높을수록 재취업 성공 또한 높은지를 검증하여야 본 연구의 실제적인 가치가 확인될 것이다. 둘째, 본 연구는 매개과정을 검증하고자 하였으나, 연구의 설계는 횡단적으로 단일 시점에서 데이터를 수집하였다. 이러한 연구 설계에서는 매개효과가 검증되었다 하더라도 대안모형의 가능성을 부정하기가

어렵다(Stone-Romero, 2005). 따라서 미래연구는 장기적으로 실직 상태에서 벗어나지 못하는 실직자를 대상으로 한 종단연구로 귀인양식/강인성-매개변인-구직효능감 간의 인과적 관계를 밝힐 필요가 있다. 셋째, 본 연구에서 측정된 귀인양식은 일반적 귀인양식이 아닌 실직의 원인에 대한 귀인을 측정하고자 하였다. 실직 원인에 대한 귀인양식은 직접적인 원인을 보다 많이 반영한다고 본다면, 상대적으로 원인이 모호한 개인의 일반적인 귀인성향과 다를 수도 있을 것이다. 본 연구는 인생전체를 지배하는 '특성'으로서 귀인양식이 미치는 효과를 측정하지 않음으로써 일반화된 귀인 이론의 예측과 다를 가능성도 존재할 것이다.

결론적으로 요약하자면, 본 연구는 재취업에 중요한 역할을 하는 개인의 구직효능감이 기존의 자기효능감과 유사하게 실직상황에서도 개인특성 변인의 영향을 받는 점을 밝혔다. 또한, 매개과정을 담당하고 있는 변인들의 힘을 고찰하였다. 현재 국내의 노동시장은 과거 어느 때보다 유연해지고 있으며, 그에 따라 전직을 위하여 야기된 실직이든 정리해고를 통하여 발생한 실직이든 실직자들의 재취업을 도와주어야 할 필요성이 그만큼 증대되고 있다. 본 연구에서 밝혀진 결과는 실직자의 재취업을 도와야 할 사회의 여러 기관과 전문가들이 실직자의 구직효능감을 높여줄 수 있는 상담방향과 훈련방향을 모색하는데 시사점을 제공할 수 있을 것이다.

### 참고문헌

김명언, 장재윤, 조성호, 노연희 (2003). 성취프로그래밍의 효과: 구직효능감 변화를 중심

으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 16, 181-204.

노연희 (1998). 실직자의 정서적, 인지적, 신체화 반응 및 대처행동. 서울대학교 심리학과 석사학위 청구논문.

신선인 (2001). 한국판 일반정신건강척도(KGHQ)의 개발에 관한 연구 I(KGHQ-20과 KGHQ-30을 중심으로). 한국사회복지학, 46(9), 210-235.

신현균, 장재윤 (2003). 대학 4학년생의 성격특성과 성별에 따른 취업 스트레스 및 정신건강. 한국심리학회지: 임상, 22(4), 815-827.

안상수, 신강현, 한영석, 탁진국, 유태용, 한태영, 황종오 (2005). 중·장년층 실업자의 인구통계학적 특성에 따른 실업반응과 구직행태의 차이. 2005 한국산업 및 조직심리학회 춘계학술대회 및 심포지움 학술발표집.

오수성 (2001). 국제금융위기 후 실직자의 정신건강에 대한 연구. 한국심리학회지: 일반, 20(2), 481-496.

이민규 (2000). 실직자의 정신건강과 강인성 및 사회적 지지간의 관계. 한국심리학회지: 임상, 19(3), 549-561.

이지연 (1999). 실업자의 직업훈련 이수 후 취업 경로분석. 한국직업능력개발원.

잡링크 (2005. 1. 14.)

통계청 (2005). 2005년 4월 고용 동향.

중앙고용정보원 (2005). 2005년 3월 구인·구직 및 취업동향, 한국산업인력공단.

한영석, 탁진국, 유태용, 한태영, 안상수, 신강현, 박혜정 (2005). 정규직과 비정규직 실업자의 구직강도 결정요인에 대한 탐색적 연구: 중·장년층 실업자를 중심으로

- 로. 2005 한국산업 및 조직심리학회 춘계학술대회 및 심포지움 학술발표집.
- Allan, P. (1990). Looking for work after forty: Job search experience of older unemployed managers and professionals. *Journal of Employment Counseling*, 27, 113-121.
- Abramson, L. Y., Seligman, M. E., & Teasdale, J. D. (1978). Learned helplessness in human: Critique and reformulation. *Journal of Abnormal Psychology*, 87, 49-74.
- Beck, A. T. (1967). Depression: Clinical, experimental, and theoretical aspects. New York: Harper & Row.
- Allred, K. D. & Smith, T. W. (1989). The hardy personality: Cognitive and physiological responses to evaluative threat. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 257-266.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American psychologist*, 37(2), 122-147.
- Bandura, A. & Schunk, D. (1981). Cultivating competence, self-efficacy, and intrinsic interest through proximal self-motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41(3), 586-598.
- Bandura, A. & Wood, R. (1989). Effect of perceived controllability and performance standards on self-regulation of complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(5), 805-814.
- Bandura, A. (1995). Manual for the construction of self-efficacy scales. *Department of Psychology*, Stanford University.
- Baron, R. & Kenny, D. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bernard, L. C., Hutchison, S., Lavin, A., & Pennington, P. (1996). Ego-strength, hardiness, self-esteem, self-efficacy, optimism, and maladjustment: Health related personality constructs and "Big Five" model of personality. *Assessment*, 3(2), 115-131.
- Blau, G. (1994). Testing a two-dimensional measure of job search behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59, 299-312.
- Bollen, K. A. (1996). An alternative two stage least squares (2SLS) estimator for latent variable equations. *Psychometrika*, 61(1), 109-121.
- Brooks, M. G., & Buckner, J. C. (1996). Work and welfare: Job histories, barriers to employment, and predictors of work among low-income single mothers. *American Journal of Orthopsychiatry*, 66, 526-537.
- Broomhall, H. S. & Winefield, A. H. (1990). A comparison of the affective well-being of young and middle-aged unemployed men matched for length of unemployment. *British Journal of Medical Psychology*, 63, 43-52.
- Barling, J. & Beattie, R. (1983). Self-efficacy beliefs and sales performance. *Journal of Organizational Behavior Management*, 5, 41-51.
- Barling, J. (1990). Employment stress and family functioning, Wiley, New York.
- Barron, C. R. (1987). Women's causal explanations of divorce: Relationships to self-esteem and

- emotional distress. *Research in Nursing and Health*, 10(5), 345-353.
- Beasley, M., Tompson, T., & Davidson, J. (2003). Resilience in responses to life stress: The effects of coping style and cognitive hardiness. *Personality and Individual Differences*, 34(1), 77-95.
- Campbell, N. K. & Hackett, G. (1986). The effect of mathematics task performance on math self-efficacy and task interest. *Journal of Vocational Behavior*, 28, 149-162.
- Chen, G., Gully, M. S., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*, 4(1), 62-83.
- Clark, A. E., & Oswald, A. J. (1994). Unhappiness and unemployment. *The Economic Journal*, 104, 648-659.
- Creed, P. A., Machin M. A. & Hicks, R. E. (1999). Improving mental health status and coping abilities for long-term unemployed youth using cognitive-behaviour therapy based training interventions. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 963-978.
- Crocker, J. (1999). Social stigma and self-esteem: Social construction of self-worth. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35(1), 89-107.
- DeFrank, R. S. & Ivancevich, J. M. (1986). Job loss: An individual level review and model. *Journal of Vocational Behavior*, 28, 1-20.
- Donovan, A. & Oddy, M. (1982). Psychological aspects of unemployment: an investigation into the emotional and social adjustment of school leavers. *Journal of Adolescence*, 5, 15-30.
- Eden, D. & Aviram, A. (1993). Self-efficacy training to speed reemployment: Helping people to help themselves. *Journal of Applied Psychology*, 78, 352-360.
- Eden, D. & Kinnar, J. (1991). Modelinf Galatea: Boosting self-efficacy to increase volunteering. *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 770-780.
- Ellis, R. A., & Taylor, M. S. (1983). Role of self-esteem within the job search process. *Journal of Applied Psychology*, 68, 632-640.
- Feather, N. T. & O'Brien, G. E. (1986). A longitudinal study of the effects of employment and unemployment on school leavers. *Journal of Occupational Psychology*, 59, 121-144.
- Feather, N. T. (1990). *The psychological impact of unemployment*, Stringer Verlag, New York.
- Gist, M. E. & Mitchell. T. R. (1992). Self-Efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management Review*, 17, 183-211.
- Goldberg, D. P. (1972). *The detection of psychiatric illness by questionnaire*. London: Oxford University Press.
- Hanisch. K. A. (1999). Job loss and unemployment research from 1994 to 1998: A review and recommendations for research and intervention. *Journal of Vocational Behavior*. 55, 188-120.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New York: Willy.
- Henwood, F. & Miles, I. (1987). *The experience of unemployment and the sexual division of labour*. In D. Fryer, & P. Ullah, Unemployed Company Ltd.

- Heubeck, B. G., Tausch, B., & Mayer, B. (1995). Models of responsibility and depression in unemployed young males and females. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 5(5), 291-309.
- Hill, T., Smith, N. D., & Maan, M. F. (1987). Role of efficacy expectations in predicting the decision to use advanced technologies. *Journal of Applied Psychology*, 72(3), 307-314.
- Janice, B. O., McMillan, S. C. & Flowers, C. P. (2004). A preliminary investigation of factors associated with job loss grief. *Career Development Quarterly*, 53(1), 78-83.
- Jone, G. R. (1986). Socialization tactics, self-efficacy, and newcomer's adjustment to organizations. *Academy of Management Journal*, 29(2), 262-279.
- Kasl, S. V. (1982). Strategies of research on economic instability and health. *Psychological Medicine*, 12, 637-649.
- Kanfer, R. & Hulin, C. L. (1985). Individual differences in successful job searches following lay-off. *Personnel Psychology*, 38, 835-847.
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1-11.
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R. & Puccetti, M. C. (1982). Personality and exercise as buffers in the stress-illness relationship. *Journal of Behavioral Medicine*, 5, 391-404.
- Kozłowski, S. W., Gully, S. M., Brown, K. G., Salas, E., Smith, E. M. & Nason, E. R. (2001). Effects of training goals and goal orientation traits on multidimensional training outcomes and performance adaptability. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 85(1), 1-31.
- Mackay Lynd-Stevenson, R. (1996). A test of the hopelessness theory of depression in unemployed young adults. *British Journal of Clinical Psychology*, 35, 117-312.
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., Hoffman, J. M., West, S. G., & Sheets, V. (2002). A comparison of methods to test mediation and other intervening variable effects. *Psychological Methods*, 7(1), 83-104.
- Maddi, S. R. (1987). Hardiness training at Illinois Bell Telephone. In J. P. Opatz (Ed.), *Health Promotion evaluation*. Stevens Point, WI: National Wellness Institute.
- Maddi, S. R., Kahn, S., & Maddi, K. L. (1998). The effectiveness of hardiness training. *Consulting Psychology Journal*, 50, 78-86.
- Maddi, S. R., Khoshaba, D. M., John Lu, M. P., Harvey, R. & Bleecker, F. (2002). The personality construct of hardiness. *Journal of Research in Personality*, 36, 72-85.
- Manning, M. R., Williams, R. F., & Wolfe, D. M. (1988). Hardiness and the relationship between stressors and outcomes. *Work and Stress*, 2, 205-216.
- Metzger, C. (1997). Involuntary turnover of superintendents. *Thrust for Educational Leadership*, 26, 20-24.
- McAvay, G, Seeman, T. E., & Rodin, J. (1996). A longitudinal study of change in domain specific self-efficacy among older adults. *Journal of Gerontology: Series B: Psychological*

- Sciences and Social Sciences. Sep, 1996, 51B(5), 243-253.*
- Mone, M. A. (1994). Comparative validity of two measures of self-efficacy in predicting academic goals and performance. *Educational and Psychological Measurement, 54*, 516-529.
- Moynihan, L. M., Roehling, M. V., LePine, M. A. & Boswell, W. R. (2003). A longitudinal study of the relationships among job search self-efficacy, job interviews, and employment outcomes. *Journal of Business and Psychology, 18(2)*, 207-233.
- Muller, J., Hicks, R., & Winocur, S. (1993). The effects of employment and unemployment on psychological well-being in Australian clerical workers: Gender differences. *Australian Journal of Psychology, 45*, 103-108.
- Murphy, G. C. & Athanasou, J. (1999). The effect of unemployment on mental health. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 72*, 83-99.
- Oman, R. F. & Duncan, T. E. (1995). Women and exercise: An investigation of the roles of social support, self-efficacy, and hardiness. *Medicine, Exercise, Nutrition and Health, 4(5)*, 306-315.
- Phillips, J. M. & Gully, S. M. (1997). The role of goal orientation ability, need for achievement and locus of control in the self-efficacy and goal setting process. *Journal of Applied Psychology, 82*, 792-802.
- Price, R. H., Choi, J. N. & Vinokur, A. D. (2002). Links in the chain of adversity following job loss: How financial strain and loss of personal control lead to depression, impaired functioning, and poor health. *Journal of Occupational Health Psychology, 7(4)*, 302-312.
- Prince, P. N. & Prince, C. R. (2002). Perceived stigma and community integration among clients of assertive community treatment. *Psychiatric Rehabilitation Journal, 25(4)*, 323-331.
- Prussia, G. E., Kinicki, A. J. & Bracker, J. S. (1993). Psychological and behavioral consequences of job loss: A covariance structure analysis using Weiners(1985) attribution model. *Journal of Applied Psychology, 78*, 382-384.
- Rhodewalt, F. & Agustsdottir, S. (1984). On the relationship of hardiness to the Type A behavior pattern: Perception of life events vs. coping with life events. *Journal of Research in Personality, 18*, 212-223.
- Rife, J. & Kilty, K. (1990). Job search discouragement and the older worker: Implications for social work practice. *Journal of Applied Social Sciences, 14*, 71-94.
- Rodriguez, Y. G. (1997). Learned helplessness or expectancy-value? A psychological model for describing the experiences of different categories of unemployed people. *Journal of Adolescence, 20*, 321-332.
- Rosenweig, J. E. & Kast, F. E. (1984). *Managing Work-related Stress*. Chicago: Science Research Associates Inc.
- Rowley, K. & Feather, N. (1987). The impact of unemployment in relation to age and length of unemployment. *Journal of Occupational Psychology, 60*, 323-332.

- Saks, A. M. & Ashforth, B. E. (2000). Change in job search behavior and employment outcomes. *Journal of Vocational Behavior, 56*, 277-287.
- Samuels, S. M & Gibb, R. W. (2002). Self-efficacy assessment and generalization in physical education courses. *Journal of Applied Social Psychology, 32*(6), 1314-1327.
- Schunk, D. H. (1982). Verbal self-regulation as a facilitator of children's achievement and self-efficacy. *Human Learning, 1*, 265-277.
- Sheeran, P., Abrams, D. & Orbell, S. (1995). Unemployment, self-esteem, and depression: a social comparison theory approach. *Basic and Applied Social Psychology, 17*, 65-82.
- Spera, S. P., Buhreind, E. D., & Pennebaker, J. W. (1994). Expensive within and coping with job loss. *Academy of Management Journal, 37*, 722-733.
- Stevens, C. K. & Gist, M. E. (1997). Effects of self-efficacy and goal-orientation training on negotiation skill maintenance: What are the mechanisms? *Personnel Psychology, 50*(4), 955-978.
- Sterrett, E. A. (1998). Use of a job club to increase self-efficacy: A case study or return to work. *Journal of Employment Counseling, 35*(2), 69-79.
- Stone-Romero, E. (2005). Mediation and Moderation., *Presented at the 20th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology*, Los Angeles, CA.
- Tannenbaum, S. I., Mathieu, J. E., Salas, E. & Cannon-Bowers, J. A. (1991). Meeting trainees' expectations: The influence of training fulfillment on the development of commitment, self-efficacy, and motivation. *Journal of Applied Psychology, 76*, 759-769.
- Tipton, R. M. & Worthington, Jr. E. L. (1984). The measurement of generalized self-efficacy: A study of construct validity. *Journal of Personality Assessment, 48*(5), 545-548.
- Thompson, N. F. (1997). Coping with job loss: An attributional model. *Journal of Psychology, 131*, 73-80.
- Vinokur, A. D & Price, R. H. (1991). *JOBS II Survey*. ISR: Michigan.
- Vinokur, A. D., Price, R. H. & Schul, Y. (1995). Impact of the JOBS intervention on unemployed workers varying in risk for depression. *American Journal of Community Psychology, 23*, 39-74.
- Vinokur, A. D., Price, R. H., & Caplan, R. D. (1996). Hard times and hurtful partners: How financial strain affects depression and relationship satisfaction of unemployed persons and their spouses. *Journal of Personality and Social Psychology, 71*, 166-179.
- Wanberg, C. R., Watt, J. D., & Rumsey, D. J. (1996). Individual without jobs: An empirical study of job-seeking behavior and reemployment. *Journal of Applied Psychology, 69*, 111-121.
- Wanberg, C. R., Hough, L. M., & Song, A. (2002). Predictive validity of a multidisciplinary model of reemployment success. *Journal of Applied Psychology, 87*, 1100-1120.
- Warr, P., Jackson, P. R. & Banks, M. (1988). Unemployment and mental health: Some



- British studies. *Journal of Social Issues*, 44, 47-68.
- Warren, P. (1997). Choice or chance? A duration analysis of unemployment using information from "restart" interviews. *Labour*, 11, 541-559.
- Waters L. E. & Moore, K. A. (2002). Self-esteem, appraisal and coping: a comparison of unemployed and re-employed people. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 593-604.
- Weinberg, R. S., Gould, D. & Jackson, A. (1979). An empirical test of Bandura's self-efficacy theory. *Expectation and performance*, 1, 320-331.
- Weiner, B. (1979). A theory of motivation for some classroom experiences. *Journal of Educational Psychology*, 71, 688-700.
- Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Review*, 92, 548-573.
- Weiner, B. (1986). *An attribution theory of motivation and emotion*. Springer series in social psychology. Springer-Verlag NY: Prentice-Hall.
- Weiss, H. & Adler, S. (1984). Personality and organizational behavior. In Staw, B. M. & Cummings, L. L. (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (6th pp. 1-50). Greenwich, CT: JAI Press.
- Wiebe, D. (1991). Hardiness and Stress Moderation: A test of proposed mechanisms. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(1), 89-99.
- Winefield, A. H. & Tiggemann, M. (1990). Employment status and psychological well-being: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 75, 455-459.
- Winefield, A. H., Tiggemann, M. & Winefield, H. R. (1992). Unemployment distress, reasons for job loss and causal attributions for unemployment in young people. *Journal of Occupational and Psychology*, 65, 213-218.
- Woodruff, S. L., & Cashman, J. F. (1993). Task, domain, and general efficacy: A reexamination of the self-efficacy scale. *Psychological Reports*, 72, 423-432.
- Yuval, N., Guttman, S. S., Koene, K., Levinovsky, L., Zakin, G., & Dekel, R. (2001). Do attachment and hardiness relate to each other and to mental health in real-life stress. *Journal of Social and Personal Relationships*, 18(6), 844-858.
- Zippay, A. (1995). Tracing behavioral changes among discouraged workers: What happens to the work ethic? *Psychological Reports*, 76(2), 531-543.
- 1 차 원고접수 : 2005. 5. 30  
 2 차 원고접수 : 2005. 8. 30  
 3 차 원고접수 : 2005. 11. 2  
 최종 게재결정 : 2005. 11. 8

## The Effect of Attribution and Hardiness on Job-seeking Efficacy: Mediation Effects of Mental Health and Reemployment Barrier

Tae Young Han\*    Sang-su Ahn\*    Kang-Hyun Shin\*\*    Young-suk Han\*  
Jinkook Tak\*    Tae-Yong Yoo\*    Se-lan Lee\*  
\*Kwangwoon University                      \*\*Ajou University

The purpose of this study is to investigate factors that influence on the reemployment success. Based on previous findings regarding the efficacy-performance relationships, this research examined factors that are effective in increasing job-seeking efficacy. A survey research was conducted using 1539 adult job seekers, and we examined the extent to which job seekers' internal attribution and psychological hardiness in regards to their loss of employment affect their job-seeking efficacy via the two mediating variables, mental health and reemployment barriers. The results largely supported the suggested model. Job-seekers who attribute the cause of job lose internally showed lower job-seeking efficacy, while individuals with strong hardiness indicated higher job-seeking efficacy. Also, mental health after loss of employment and individuals' perception toward reemployment barriers mediated between the two antecedents (i.e., attribution mode and hardiness) and job-seeking efficacy. Implications were discussed based on the findings, and directions for future research and practical suggestions to help the successful reemployment were provided.

*key words* : reemployment, job-seeking efficacy, attribution mode, hardiness, mental health, reemployment barrier

부록. 재취업 제한요건 11문항

- 내가 일할 수 있는 시간대가 회사에서 요구하는 시간대와 잘 맞지 않는다.
- 일하는 동안 아이를 맡길 마땅한 곳이 없다.
- 매우 특수한(일자리가 많지 않은 희귀한) 형태의 직무를 찾고 있다.
- 내가 받고자 하는 급여수준이 일자리를 찾기 힘들다.
- 재취업을 하는데 장애가 될 수 있는 신체적 장애 등 건강상의 문제가 있다.
- 남녀 차별 때문에 재취업하기가 힘들다.
- 내 연령 때문에 재취업하기가 힘들다.
- 학벌 때문에 재취업하기가 힘들다.
- 재취업하기 위한 능력이 부족하다.
- 재취업을 하기 위한 정보가 부족하다.
- 내 자신의 적성에 대한 이해가 부족해서 재취업하기 힘들다.