

중·장년층 실직자의 구직강도 결정요인에 대한 탐색적 연구*

한영석** 탁진국* 유태용* 한태영* 안상수** 신강현*** 박혜정*
*광운대학교 **여성개발원 ***아주대학교

본 연구는 중·장년층 실직자를 대상으로 지금까지 실직 관련 연구에서 중요하게 나타났던 구직동기, 구직역량, 재취업 제한요건 및 성격요인이 구직강도에 어떤 관련성이 있는가를 파악하는데 그 목적이 있다. 이를 위해 실직자 1539명을 대상으로 설문을 실시하였다. 연구 결과는 구직동기요인의 하위요인인 고용몰입, 경제적 어려움, 경력계획 및 성취욕구, 다음으로 구직역량요인인 구직효능감, 사회적 자산, 마지막으로 성격요인에서는 성실성, 개방성, 원만성, 외향성 요인이 구직강도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이들 요인을 대상으로 단계적 회귀분석을 한 결과 구직강도에 가장 큰 설명량을 보이는 요인은 고용몰입, 구직효능감, 사회적 자산, 경력계획, 경제적 어려움 및 원만성 요인의 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 바탕으로 본 연구가 제공하는 시사점과 제한점을 논의하였다.

주요어 : 재취업제한요건, 성격, 고용몰입, 경제적 어려움, 경력계획, 구직효능감, 사회적 자산

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

* 교신저자 : 한영석, 광운대학교 산업심리학과, zshan@dreamwiz.com

IMF 이후, 우리나라 실업과 관련된 대표적인 용어로서 ‘청년실업’, ‘명예퇴직’, ‘정리해고’, ‘구조조정’이란 용어는 매우 일상적인 용어로 사용되고 있다. 이들 용어를 연령층으로 구분해 보면, ‘청년실업’은 학교를 졸업 후에 생애 첫 직장을 갖지는 못하는 청년층에서의 실업을 의미하며, ‘명예퇴직’, ‘정리해고’, ‘구조조정’은 과거에 직장을 다녔던 중, 장년층에서의 실업을 지칭하는 용어라 할 수 있다. 현재 청년실업이 사회의 큰 문제로 인식되고 있고, 이를 문제를 해결하기 위해 다방면에서 노력을 기울이고 있다. 그러나 이와 더불어 중·장년층에서의 실직 또한 결코 가벼운 문제가 아니며, 가정에 미치는 파급효과를 생각한다면, 중·장년층의 실업해소가 더 시급하다고 할 수 있다.

또한 청년층의 취업과 중·장년층의 재취업의 문제는 구직활동의 제약 요건이나 재취업하려는 새로운 직무를 선택하는 조건에서 또한 차이를 보인다. 국내의 중·장년층의 재취업결정요인을 분석한 김학주, 우경숙(2004)은 연구 결과, 중·장년층의 재취업 결정요인은 이전직장에서의 임금수준, 고용형태 및 실업급여 수급 등이 재취업에 결정요인에 유의미한 결과를 보인다고 주장한다. 또한 일본의 중·장년층의 실직자 직업훈련의 사례를 연구한 변숙영, 주인중(2002)은 중·장년층의 실직은 경력 인정 요구, 비교적 높은 임금 기대, 정보기술의 취약함, 자녀양육의 문제, 실업급여의 수령 등이 재취업 결정요인이라고 주장한다.

이와는 상대적으로 대학생의 취업전략요인에 대해서 김민수(2004)는 어학공부, 전공실력, 학점, 전산능력, 자격증 취득, 관련분야 경력, 등을 언급한다. 이와 같이 대학생과 중·장년층의 재취업 전략 또는 결정요인에 대한 인식

에 차이가 있는 것을 알 수 있다. 그러므로 중·장년층을 대상으로 한 실업연구는 매우 의의 있다고 할 수 있다.

지금까지 실업에 대한 국내 연구는 주로 사회학, 사회복지학적 관점에 초점이 맞춰져 있어 인구통계적 변인에 따른 재취업 성공여부의 차이를 밝히고자 하였다(김학주, 우경숙, 2004; 진재문, 2000; 김진구, 1999). 또한 심리학 분야에서의 실직자를 대상으로 한 연구는 정신건강과 스트레스에 관한 연구가 주를 이루고 있다(장재운, 장은영, 김범성, 노연희, 이지영, 한지현, 2004; 이민규, 2000; 장현갑, 1998). 비록 최근 산업심리학분야에서 실업에 대해 관심을 갖기 시작했지만, 앞서 언급한 청년실업에 초점을 두고 있다. 그러므로 이들의 결과를 취업 후에 실직하여 다시 재취업을 하려는 중·장년층의 실직에 직접적으로 대입하여 해석하기에는 매우 제한적일 수 있다. 따라서 본 연구는 연구대상으로 중·장년층으로 한정하고자 한다.

또한 본 연구는 이들의 재취업 성공에 영향을 미치는 중요 요인으로 구직강도를 설정한다. 구직강도는 일자리를 찾기 위한 구체적인 행동들을 의미한다(장재운, 신현균, 김은정, 신희천, 하재룡, 장해미, 2004). 직업탐색과정에 더 많은 시간과 노력을 기울이는 구직강도는 재취업 성공에 영향을 미치는 중요한 요인으로 볼 수 있다. Kanfer, Wanberg 및 Kantrowitz (2001)의 메타연구에서 구직강도와 이후의 고용상태간의 상관(21개 연구결과 통합)은 .21이었고 구직강도와 실직기간간의 상관은 -.12(9개 연구결과 통합)로 나타났다. 대표적으로 Wanberg와 그의 동료들의 연구에서(Wanberg, Kanfer, & Rotundo, 1999; Wanberg, Hough, & Song, 2002) 일관되게, 구직강도는 재취업의 성

공과 유의한 관련성을 보고하였다. 또한, 취업 공고에 관하여 고용자에게 직접 문의하는 것과 같은 적극적인 구직탐색활동은 개인의 능력을 통제하더라도 재취업 가능성을 의미로운 정도로 높여주었다(Schmit, Amel, 및 Ryan, 1993). 따라서 본 연구에서는 재취업성공과 가장 밀접하게 관련된 심리적 변인으로 구직강도를 설정하고, 구직강도 및 구직행동과 관련된 연구에서 다루었던 심리적인요인들과 상황적인 요인들을 통합하여 구직강도에 영향을 미치는 중요 선행요인을 탐색하고자 한다.

구직동기가 구직강도에 미치는 영향

재취업에 관련한 연구에서 연구자들은 새로운 직무를 찾고자 하는 성향으로 개인의 동기에 관심을 갖었다. Wanberg, Kanfer 및 Rotundo (1999)는 새로운 직무를 찾고자 하는 개인의 동기를 심리학적 관점과 경제학적 관점을 통합하여, ‘고용몰입(employment commitment)’과 ‘경제적 어려움(financial hardship)’을 제안하였다. 여기에 추가해서 본 연구는 구직자의 구직동기로서 ‘경력계획(career plan)’과 ‘성취욕구(achievement need)’를 포함하였다.

‘고용몰입(employment commitment)’은 일을 하는 것, 자체가 한 개인의 인생에서 얼마나 중요하고 의미있는 행위인가를 나타내는 것으로써, 일을 하는 것 자체가 중요하다고 생각하는 사람들은 그렇지 않은 사람들 보다 그들의 일을 통해서 정체성을 유지하는 것에 더 동기화되어 있다고 주장한다. 따라서 자신의 정체성을 확보하기 위한 동기화로써 새로운 직무를 찾겠다고 주장한다(Battista & Thompson 1996). 이와 같은 개념을 받아들인 Wanberg 등(1999)의 실증연구에서 고용몰입은 구직강도와 정적

으로 유의한 관련성을 보였다.

또한 이와 유사하게 Wiener, Oei 및 Creed (1999)는 낮은 고용몰입은 구직활동에 필요조건에 해당하는 시간계획 수립과 부적으로 관련된다고 주장하고, 높은 고용몰입은 보다 적극적인 구직활동과 관련된다고 주장한다. 따라서 본 연구에서 또한 고용몰입이 높을수록 구직강도가 높을 것으로 예측한다.

‘경제적 어려움(financial hardship)’은 일하고자 하는 동기에서의 개인차 변인인 고용몰입과는 반대로, 경제적 어려움은 상황적 변인을 의미한다. 경제적 어려움이란 현재 또는 미래에 삶에서 현재의 가구 수입으로 의식주와 관련하여 재정적 문제가 예상되는 정도를 의미한다. 따라서 경제적 어려움을 해결하기 위한 동기화로써 새로운 직무를 찾겠다고 주장한다(Wanberg et al, 1999). 이와 유사하게 실직기간 동안의 경제적 어려움은 구직자의 재취업욕구(Leana & Feldman, 1995), 구직노력(Vinokur & Caplan, 1987)과 정적인 관련성을 보였다. 또한 Kanfer, Wanberg, 및 Kantrowitz(2001)의 메타연구에서는 지각된 재정적 어려움과 실직기간과의 상관이 -.12로 나타났다. Barron과 Mellow (1981)의 연구와 Barron, Otis 및 Gilley(1979)의 연구에서는 실직보험액이 많고, 오랜 기간 동안 지급될수록, 구직강도는 낮아지고, 실직기간 또한 더 지속된다는 결과를 보고하였다. 또한 국내연구에서도 실직급여액과 실직기간을 다룬 유기철(1999)은 실직급여액이 큰 실직자일수록 실직상태가 장기화되는 연구결과를 보였다. 이와 같은 논리를 받아들여 본 연구는 경제적 어려움이 클수록 구직강도가 높을 것으로 예측한다.

‘경력계획(career plan)’은 경력에 관한 자신의 능력을 개발하기 위해 정보를 수집하고, 경력

목표를 설정하며, 목표를 달성하기 위한 노력의 과정을 의미한다(Feldman, 1988; 임범식, 2002 재인용). 따라서 구직자는 자신의 경력 상의 목표를 달성하기 위한 동기화로써 새로운 직무를 탐색하는데 동기화 될 것이다. 경력계획과 구직활동과의 직접적인 관계를 밝힌 연구는 아니지만, 임범식과 탁진국(2002)은 경력계획을 가지고 있는 사람일수록 조직 내 일련의 직무활동에서 스트레스를 덜 지각하는 것으로 보고했다. 이와 같은 결과에 따라, 경력계획을 가지고 있는 실직자는 그렇지 않은 실직자에 비해, 실직에 대한 스트레스를 덜 지각할 것이며, 자신의 경력계획을 달성하기 위해 구직활동에 적극적인 것이라고 예측할 수 있다.

‘성취욕구(achievement need)’는 누구나 탁월해 지려는 욕망, 즉 장애를 극복하고, 어려운 어떤 것을 가능한 빨리, 그리고 훌륭하게 하려는 욕구를 의미한다. Winer(1985)는 성공을 내적요인에 의해서, 실패는 불안정적인 요인에 의해서 일어난다고 지각하는 능력으로 정의한다. 이와 같은 정의와 성취동기와 관련된 선행 연구의 결과를 바탕으로 실직자를 대상으로 실직에 대한 원인을 해석해 보면, 성취욕구가 높은 실직자는 실직이라는 실패의 원인을 노력 부족 때문이라고 귀인하여 장래에 직업을 얻기 위한 노력을 배가할 것이다. 그러나 성취동기가 낮은 사람은 실직이라는 실패상황을 자신의 능력 부족 때문이라고 귀인하는 경향 때문에 직업을 얻기 위해 노력에 적극적이지 않을 것으로 예상할 수 있다.

구직역량이 구직강도에 미치는 영향

Wanberg 등(1999)은 인적자원 관련 문헌에서 ‘역량(competencies)’이란 용어를 이용하여, 구직

역량이란 용어를 처음 사용하였다. 구직역량이란 구직장면에서 구직을 잘 할 수 있도록 하는 개인의 특질, 특성, 능력 및 기술 등을 의미한다. 본 연구에서는 이들의 개념을 받아들여 구직역량으로 ‘구직효능감(job seeking efficacy)’과 ‘사회적 자산(social capital)’을 이용하여 구직강도와의 관련성을 살펴보고자 한다.

‘구직효능감(job seeking efficacy)’이란 구직장면에서 다양한 구직활동을 성공적으로 수행할 수 있다는 능력에 대한 개인의 신념이다(Wanberg, Wat, & Rumsey, 1996). 구직효능감은 Bandura가 제안한 자기효능감과 구분되는 개념으로 Woodruff와 Cashman(1993)가 제안한 영역효능감(domain efficacy)의 일부라고 할 수 있다. 영역효능감은 일반적 자기효능감에서 문제로 지적되어 왔던 자기존중감(self-esteem)의 개념적 중복성과 동기적 처치를 하기 힘들다는 문제를 넘어서는 유용한 개념이다(한태영, 안상수, 신강현, 한영석, 탁진국, 유태용, 이세란, 2005). 영역효능감이 활용된 예로서는 학교 상황(Mone, 1994), 산업훈련 장면(Tannenbaum, Mathieu, Salas, & Cannon-Bowers, 1991), 신체활동(Samuels & Gibb, 2002), 지역사회활동(McAvay, Seeman, & Rodin, 1996) 등에 활용되었다.

‘구직효능감’이 실직 상황에서 중요한 이유는 기존의 여러 연구에서 자기효능감이 수행에 긍정적인 효과를 주는 것이 일관적으로 밝혀졌기 때문이다. 즉, 자기효능감이 높은 사람일수록 보다 높은 과제 난이도를 선택하며, 어려운 장면에서도 노력을 한다. 이와 같은 맥락에서 구직효능감이 높은 사람일수록 직무탐색 행동의 빈도가 높고, 불안 수준이 낮으며, 취업통보서를 더 많이 받는다고 보고되고 있다(Saks & Ashforth, 2000). 또한 Rife 와 Kilty(1990)의 연구서는 실직한 종업원들 중에서 새로운

직업을 탐색하지 않은 실직자는 그렇지 않은 사람들보다 구직효능감이 낮았다. 또한 많은 실직자의 재취업 교육에서도 자기효능감 수준을 증진시키는 교육은 직무탐색 활동을 증진시키며, 구직효능감이 높은 사람들이 낮은 사람들보다 재취업 교육에 대하여 보다 긍정적인 평가를 하였다(Eden, & Aviram, 1993).

국내연구에서 또한 구직효능감을 높여주는 것이 구직기술을 연습하는 것(김명언, 장재운, 조성호, 및 노연희, 2003), 재취업에 대한 불안 및 우울 감소(노연희, 1998), 재취업 만족도(이지연, 1999)를 높이는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구에서 또한 구직효능감이 높을수록 구직강도가 높을 것으로 예측한다.

‘사회적 자산(social capital)’이란 구직을 하는데 도움을 줄 수 있는 충고, 상담, 및 정보를 제공해줄 수 있는 관계망(networking)을 가지고 있는 정도를 의미한다. Wanberg, Kanfer(2000)는 관계망은 다양한 분야에서의 사회적, 전문적 위치에 있는 사람들에게 접근할 수 있는 기회를 제공하고, 재취업과 관련한 다양한 정보를 제공할 수 있으므로 구직에 효과적이라고 주장한다. Sprengers, Tazelaar 및 Flap (1988)은 주변에서 정보를 주는 사회적 자원이 클수록 재취업 성공이 더 빠름을 보여주었다. Alison과 Christina(1994)는 관계망을 공식적 관계망과 비공식적인 관계망으로 구분하고, 비공식적인 관계망에 입각한 구직방법의 활용이 실직자의 재취업에 보다 효과적인 것으로 검증된다고 지적한다. 또한 한국노동패널 자료를 이용하여, 실직자의 구직 활동을 연구한 이병훈(2002)은 실직자가 유력인사를 알고 있거나 친인척 등과 원만한 관계를 유지할수록, 다양한 방법으로 구직활동을 하는 연구결과를 보였다. 즉 사회적 관계망이 강한 사람은 주변에 아는 사

람들이 많고 이들을 통해 재취업과 관련된 정보를 얻거나 추천을 받을 가능성이 높으며 이로 인해 재취업에 성공할 가능성이 높다고 볼 수 있다.

재취업 제한요건이 구직강도에 미치는 영향

‘재취업 제한요건(job search constraints)’은 구직자의 재취업 노력을 제한하고 억제하는 개인의 상황적 요인을 의미한다(Wanberg et al, 1999). 예를 들어, 고령층의 직업탐색에 관한 연구에서, Allan(1990)은 구직자의 질병이 재취업을 위한 노력을 지연시키는 것을 발견하였고, 이외에 많은 상황적 요인들(자녀양육, 부양 책임, 거주문제)이 개인의 취업에 장애가 되는 것으로 밝혀졌다(Brooks & Buckner, 1996). 그러나 구직자의 재취업노력을 제한하고, 억제하는 요인은 상황적요인 이외에도 구직자의 인구학적 요인들도 재취업의 노력을 제한할 수 있다. 재취업을 사회복지학과 사회학 분야에서 재취업을 다룬 연구에 재취업에 일관되게 영향을 미치는 요인들로 나타난 것은 구직자의 연령, 성별, 학력수준 등의 인구학적 요인들이었다. 따라서 이와 같은 인구학적 요인들이 재취업을 제한한다고 볼 수 있다. 즉, 구직자가 자신 스스로 재취업 제한요건을 크게 지각하면, 직무 탐색빈도를 낮추는 결과를 유도할 것이며, 더 나은 직무로 이직하려는 경향성이 낮추게 된다(Wanberg 등, 2002). 그러므로 본 연구에서는 재취업 제한요건을 크게 지각할수록 구직강도는 낮을 것으로 예측한다.

성격이 구직강도에 미치는 영향

본 연구에서의 성격구조는 성격 5요인(정서

적 안정성, 외향성, 개방성, 원만성, 성실성)으로 가정하고, 이들 성격요인과 구직강도와의 관련성을 살펴보고자 한다.

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 교제나 상호작용을 원하고 타인의 관심을 끌고자 하는 정도를 나타낸다. 외향성 요인과 관련된 특성들은 적극성, 사교성, 자기주장성, 활동성, 주도성, 집단성향성 등이 있다. Boswell, Roehling 및 Boudreau(2006)은 외향적인 사람은 조직의 내부뿐만 아니라 외부 사람에게 자신의 드러내 보이려고 하고, 타인과 상호작용하려는 경향이 강하므로, 새로운 직무탐색에 적극적이라고 주장한다. 그러므로 외향적인 구직자는 타인과의 관계를 넓히려 하고, 실적상황에서도 주위사람들과의 활발한 접촉을 하려 하므로, 구직과 관련된 활동에 보다 적극적이라고 예상할 수 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, 변덕이 심하고, 의기소침하고, 까다롭고, 화를 잘 내는 것 등이다. 그러므로 정서적으로 안정되어 있는 구직자는 실적상황에 대해서 덜 불안을 느끼고, 덜 위축될 것이므로 보다 적극적으로 구직과 관련된 활동을 할 것으로 예상할 수 있다.

‘원만성(agreeableness)’은 타인과 편안하고 조

화로운 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. 원만성과 구직강도와의 관계는 자신의 모습이나 걸음으로 드러난 행동을 관찰하는 정도를 나타내는 자기관찰의 개념에서 유추할 수 있다. 원만성이 높은 사람은 타인과의 조화를 위해 자신이 외부에 어떻게 보여지는가에 지속적으로 관심을 가지며, 자신의 내면보다는 외부의 비춰지는 자신에 모습에 항상 관심을 가지고 있다고 볼 수 있다(Boswell, et al, 2006). 그러므로 원만성이 높은 구직자는 사회적인 자긍심을 얻기 자신의 실적상태를 벗어나려 노력한다고 예측할 수 있다.

‘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. 그러므로 성실성이 높은 구직자는 실적이란 바람직하지 않은 상황을 벗어나려고 노력할 것이다. ‘개방성(openness)’은 지적 자극, 변화, 다양성을 좋아하는 정도를 나타낸다. Boswell 등(2006)은 개방적인 사람은 새로운 모험을 추구하고, 독립적인 성향을 추구하므로, 새로운 직무탐색과 정적으로 관련된다고 주장한다. 따라서 개방성 요인에서 높은 점수를 보이는 사람들은 상상력이 풍부하고, 창의적이고, 도전적이고, 교양이 풍부하고, 호기심이 많고, 새로운 것에 개방적이고, 지적으

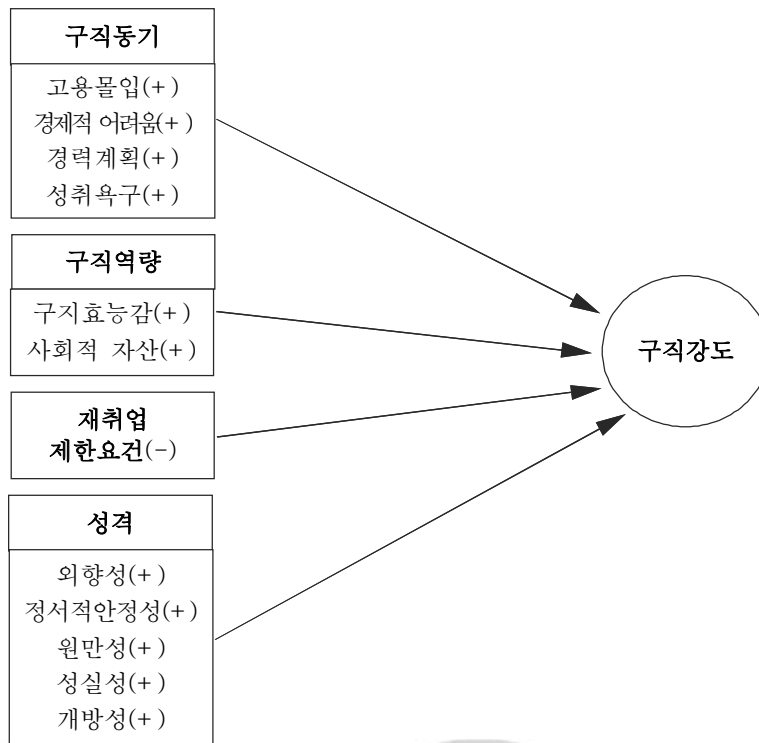


그림 1. 구직동기, 구직역량, 재취업제한요건 및 성격이 구직강도에 미치는 영향

로 민감한 특성을 지닌다. 그러므로 개방성이 높은 구직자는 새로운 직무라는 새로운 경험을 추구하려할 것이므로, 재취업과 관련한 일련의 활동에 적극적이라고 예측할 수 있다.

구직강도에 영향을 미칠 것으로 가정한 구직동기, 구직역량, 재취업제한요건 및 성격요인을 그림으로 표현하면, 그림 1과 같다.

자를 대상으로 온라인 취업 포털사이트를 통해서 자료를 수집하였다. 잠재적인 연구대상에게 이메일을 보내서 연구의 취지를 밝히고 연구 참여를 독려했으며, 연구에 참여한 응답자들에게는 5,000원 상당의 문화상품권을 보상으로 지급한다는 점을 안내하였다. 총 1728명이 설문에 응답하였고, 이 중에서 불성실 응답자와 30세 미만의 응답자를 제거하여 총 1539명을 분석하였다. 1539명의 조사 응답자의 인구통계 분포는 표 1에 요약되었다.

방 법

조사대상자 및 조사방법

본 연구는 2005년 2월-3월 두 달 동안에 취업경험이 있는 30세 이상의 중·장년층 실직

조사 도구

구직강도. Wanberg, Hough 및 Song(2002)의 연구에서 사용한 10문항을 사용하였다(예: ‘취

표 1. 응답자의 인구통계학적 특징 (단위: 명(%))

항 목	사례수 (%)	
	전체	
성별	여	400 (26.0)
	남	1139 (74.0)
연령	30-34세	986 (64.1)
	35-39세	297 (19.3)
	40-44세	134 (8.71)
	45세이상	122 (7.93)
결혼 여부	미혼	614 (39.9)
	기혼	896 (58.2)
	이혼	20 (1.30)
	기타	9 (0.58)
학력	고졸이하	287 (18.6)
	대졸	1112 (72.3)
	대학원졸 이상	140 (9.10)
최종 직장에서의 직급	사원	451 (29.3)
	대리	531 (34.5)
	과장	309 (20.1)
	차장	82 (5.33)
	부장	104 (6.76)
최종 직장에서의 직무	임원	62 (4.03)
	사무관리직	637 (41.4)
	판매영업직인원	241 (15.7)
	생산직	51 (3.31)
	서비스직	136 (8.84)
	기술직	231 (15.0)
근무경력	일용직	15 (0.97)
	연구개발직	117 (7.60)
	기타	111 (7.21)
	3년 미만	334 (21.7)
	3년-6년 미만	431 (28.0)
실직 전 직장에서의 급여 (연봉)	6년-9년 미만	307 (19.9)
	9년 이상	467 (30.3)
	2천 미만	543 (35.3)
	2천-3천 미만	608 (39.5)
과거 실직경험	3천-4천 미만	263 (17.1)
	4천-5천 미만	80 (5.20)
	5천 이상	45 (2.92)
	있다	1070 (69.5)
실직 종류	없다	469 (30.5)
	비자발적	524 (34.0)
본인 외 가정내 경제적 수입원	자발적	1015 (66.0)
	있다	805 (52.3)
전 체	없다	734 (47.7)
	전체	1539 (100.0)

업하고자 하는 회사에 이력서를 보내거나 지원서를 제출한다’, ‘구직을 위해 인터넷 검색을 한다’. 구직강도의 내적일관성 계수(Cronbach α)는 .77이었다.

구직동기

고용몰입. Wanberg 등(1999)에서 사용한 6문항을 사용하였다(예: ‘직업 없이 지내는 것은 지루하기 짝이 없다’, ‘직업을 가지는 것은 나에게 매우 중요한 일이다’).

경제적 어려움. Wanberg 등(2002)의 연구에서 사용한 2문항을 사용하였다(예: ‘경제적 어려움 때문에 향후 두 달 이내에 직업을 구해야만 한다’).

성취욕구. 최광신(2001)의 연구에서 사용한 5문항을 사용하였다(예: ‘출세를 위해 자진하여 어려운 일에 기꺼이 부딪힌다’, ‘수행해야 할 과제가 어려울수록 최선을 다하게 된다’).

경력계획. 임범식(2001)의 연구에서 사용한 6문항을 사용하였다(예: ‘앞으로의 경력에 대한 계획을 가지고 있다’, ‘경력목표를 달성하기 위해 무엇을 해야 할지를 알고 있다’).

고용몰입, 경제적 어려움, 성취욕구, 경력계획의 내적 일관적 계수는 각각 .84, .72, .79, .83이었다.

구직역량

구직효능감. 김명언 등(2003)의 연구에서 사용한 JOB II Survey(Vinokur & Price, 1991)의 6문항을 사용하였다(예: ‘취업에 도움이 되는 기술이나 자격을 갖추고 있다고 생각한다’).

‘유익한 취업정보를 구하는데 자신이 있다’).

사회적 자산. Wanberg 등(2002)에서 사용한 2문항을 사용하였다(예: ‘나는 새로운 직장을 잡도록 도와줄 사람들을 많이 알고 있다’).

구직효능감과 사회적 자산의 내적 일관성 계수는 각각 .85, .85였다.

재취업 제한요건

재취업 제한요건은 Wanberg 등(2002)에서 사용한 6문항 중에 5문항(예: ‘일하는 동안 아이들 맡길 마땅한 곳이 없다’)과 연구자들이 자체 개발한 6문항(예: ‘학벌 때문에 재취업하기 힘들다’)을 합하여 총 11문항으로 측정하였다(부록 참조). 재취업 제한요건의 내적일관성 계수는 .72였다.

성격 5요인

성격의 5요인(정서적 안정성, 외향성, 원만성, 성실성, 개방성) 이론에 기초한 Goldberg (1999)의 IPIP(International Personality Item Pool) 50개 문항에서 각 요인별로 선행연구에서(김도형, 유태용, 2002; 유태용, 김명언, 이도형, 1997) 신뢰도가 높게 나타난 문항들을 대상으로 성격심리학 전문가들이 각 문항이 요인의 대표하는 정도를 개발적으로 판단한 후, 의견이 일치되는 문항을 선정하였고, 요인별로 5개 문항씩을 선정하였다. 성격 5요인의 측정문항은 총 25개 문항이었다. 각 요인에 대한 내적 일관성 계수는 정서적 안정성이 .81, 외향성이 .69, 원만성이 .62, 성실성이 .56, 개방성이 .64로 성실성을 제외하고는 모두 .60이상의 신뢰도 값을 보였다.

위의 모든 측정도구는 리커트 5점 척도(1점:

전혀 그렇지 않다, 5점: 매우 그렇다)로 응답하게 하였고, 각 요인에 대한 점수는 개별문항의 평균점수로 계산하였다.

연구 결과

구직강도와 예측변인들 간의 상관분석

구직강도와 예언변인들 간의 관련성을 확인하기 위해 상관분석한 결과는 표 2에 제시되었다. 전체 실직자를 대상으로 한 상관분석에서 구직강도와 가장 높은 관련성을 보이는 예언변인은 구직동기요인인 고용몰입이 .44였으며, 구직역량요인인 구직효능감이 .37이었다.

세부적으로 살펴보면, 구직동기요인은 고용몰입, 경제적 어려움, 경력계획 및 성취욕구 모두에서 .20이상의 정적으로 유의한 관련성을 보였다. 즉, 중·장년층 구직자는 일이라는 것 자체를 통해서 자신의 정체성을 유지하려고 하고, 경제적인 궁핍과 자신의 경력 상의 계획과 목표를 달성하려고 하고, 실직이라는 어려움을 극복하려는 경향이 강할수록 새로운 직무를 탐색하는데 적극적이라고 할 수 있다. 다음으로 구직역량요인에서 살펴보면, 구직역량의 하위요인인 구직효능감과 사회적 자산 또한 .20이상의 유의한 관련성을 보였다. 즉, 새로운 직업을 찾을 수 있다는 자신감을 갖고 있으며, 주위에 직업탐색과 관련된 정보를 제공해 줄 수 있는 인맥을 갖고 있을수록 구직활동에 적극적임을 알 수 있다.

다음으로 재취업 제한요건은 구직강도와 유의한 관련성을 보이지 않았다. 마지막으로 성격 5요인에서는 정서적 안정성을 제외한 모든 성격요인에서 구직강도와 정적으로 유의한 관

표 2. 예측변인과 구직강도의 상관분석

		평균	표준 편차	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	구직강도	3.42	.53	-												
2	고용몰입	3.86	.69	.44	-											
3	구직 경제적 어려움	3.67	.88	.23	.34	-										
4	동기 경력계획	3.28	.63	.29	.21	-.04	-									
5	성취욕구	3.51	.56	.29	.41	.20	.33	-								
6	구직 구직효능감	3.33	.62	.37	.26	-.04	.50	.39	-							
7	역량 사회적 자산	2.86	.79	.20	.03	-.18	.27	.18	.41	-						
8	재취업 제한요건	2.49	.54	-.04	-.16	.09	-.35	-.23	-.34	-.23	-					
9	외향성	3.31	.58	.17	.17	-.01	.34	.34	.35	.24	-.26	-				
10	성실성	3.26	.56	.21	.26	.07	.30	.40	.22	.06	-.17	.30	-			
11	성격 개방성	3.18	.60	.10	.14	.07	.18	.27	.18	.05	-.04	.24	.25	-		
12	원만성	3.45	.48	.29	.37	.17	.26	.41	.27	.12	-.15	.31	.30	.29	-	
13	정서적 안정성	3.19	.69	.03	.07	-.13	.32	.18	.24	.23	-.38	.39	.27	.12	.26	-

주 1. 유의도 수준은 $r=.05$ 에서 $p<.05$, $r=.07$ 에서 $p<.07$, $r=.09$ 에서 $p<.001$ 에서 유의하였음.

런성을 보였다. 성격적으로 외향적이고, 성실하며, 개방적이고, 타인과의 관계에서 원만한 관계를 유지하려는 성향이 강할수록 높은 구직관련 활동을 보이는 것으로 나타났다.

구직강도에 대한 중다회귀분석

구직동기, 구직역량, 재취업 제한요건 및 성격요인들이 구직강도에 미치는 영향의 상대적 크기를 확인하기 위해 동시적 중다회귀분석(simultaneous multiple regression)과 예측변인들의 간명한 모형을 제안하기 위해서 단계적 중다회귀분석(stepwise multiple regression)을 실시하였다.

중다회귀분석을 하기에 앞서 본 연구에서

측정된 성별, 연령, 학력, 결혼여부 등의 인구통계적 변인과 고용형태(정규직 vs 비정규직), 실직경험(유 vs 무), 실직종류(자발적 vs 비자발적), 본인 외 경제적 수입원 등의 실직관련변인들이 구직강도에 차별적인 영향이 있는가를 확인하기 위해서 구직강도를 종속변인으로 하고 인구통계적 변인과 실직관련변인들을 독립변인으로 하여 중다회귀분석을 실시하였다. 이를 위해서, 성별, 결혼여부, 고용형태, 실직경험, 실직종류 및 본인 외 경제적 수입원을 가변수(dummy coding)로 변경하였다. 중다회귀분석한 결과는 표 3에 제시되었다. 표 3에 제시되었듯이, 구직강도에 영향을 미치는 변인은 실직종류에서만 유의미한 차이를 보였다. 따라서 이후 분석에서는 실직종류를 통제변인으로

표 3. 구직강도에 대한 인구통계적 및 실직관련 변인들의 동시적 중다회귀분석

변수	DF	B	표준오차	t
성별	1	-.018	.034	-0.52
연령	1	.001	.003	0.28
학력	1	-.020	.027	-0.73
고용형태	1	.021	.036	0.59
실직경험	1	-.001	.031	-0.02
실직종류	1	-.116	.029	-3.95***
본인 외의 경제적수입	1	-.022	.028	-0.76
최종직장의 급여	1	.023	.017	1.32
미혼-이혼기타	1	-.123	.101	-1.24
기혼-이혼기타	1	-.056	.099	-0.56

*** $p < .001$

하여, 동시적, 단계적 중다회귀분석을 실시하였다.

예측변인들의 구직강도에 대한 동시적 중다회귀분석 결과는 표 4에 제시되어 있다. 표 4에 제시되었듯이, 구직강도에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 구직동기요인이 고용몰입($Sr^2=.06$)과 구직역량요인인 구직효능감($Sr^2=.03$)이었다. 사회적 자산($Sr^2=.014$), 경제적 어려움($Sr^2=.013$) 및 경력계획($Sr^2=.011$)들 간에는 비슷한 정도의 중요성을 보였으며, 성격요인인 원만성($Sr^2=.005$)과 성실성($Sr^2=.002$)이 가장 낮은 중요도를 보였다. 그러나 동시적 회귀분석결과, 단순상관분석에서는 유의한 관련성을 보였던 성취욕구는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 또한 단순상관분석에서는 유의하지 않았던 재취

표 4. 구직강도에 대한 동시적 중다회귀분석

단계	변인	DF	B	표준오차	t	β	$Sr^{2\dagger}$
1	실직종류	1	-.127	.028	-4.49***	-.113	.013
$R^2=.013, Adj R^2=.012$							
2	고용몰입	1	.226	.020	11.46***	.292	.060
	경제적 어려움	1	.077	.014	5.37***	.128	.013
	경력계획	1	.107	.022	4.79***	.126	.011
	성취욕구	1	-.011	.026	-0.43	-.012	.000
	구직효능감	1	.189	.024	7.96***	.220	.030
	사회적 자산	1	.089	.016	5.49***	.133	.014
	재취업제한요건	1	.137	.024	5.72***	.140	.015
	외향성	1	.008	.023	0.34	.009	.000
	성실성	1	.052	.023	2.24*	.055	.002
	개방성	1	-.041	.020	-2.03*	-.047	.002
원만성	1	.092	.028	3.31**	.084	.005	
정서적 안정성	1	-.055	.019	-2.85**	-.072	.004	
$R^2=.332, Adj R^2=.326$							

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

† 동시적 준부분상관자승을 나타냄

표 5. 구직강도에 대한 단계적 중다회귀분석

단계	변인	DF	B	표준오차	t	β	$Sr^{2\ddagger}$
1	실직종류	1	-.127	.028	-4.49***	-.113	
$R^2 = .013, Adj R^2 = .012$							
2	고용 몰입	1	.224	.020	11.75***	.290	.184
	구직효능감	1	.163	.023	7.10***	.190	.070
	사회적 자산	1	.082	.016	5.09***	.122	.009
	경제적 어려움	1	.093	.014	6.63***	.155	.020
	경력계획	1	.070	.021	3.30**	.083	.006
	원만성	1	.059	.026	2.30*	.055	.002
$R^2 = .304, Adj R^2 = .301$							

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

† 순차적 준부분상관지수를 나타냄

업제한 요건과, 정서적 안정성, 낮은 상관성을 보였던 개방성에서 방향이 역전되어 유의하게 나타났다. 이와 같은 결과는 서프레션(suppression) 효과가 나타난 것으로 판단된다. 즉, 이들 변인이 구직강도와의 단순상관은 낮았지만, 이들 변인과 예측변인들 간의 관계가 높아서, 구직강도에 미치는 효과를 과장시킨 것으로 판단된다.

예측변인들의 구직강도에 대한 단계적 중다회귀분석 결과는 표 5에 제시되어 있다. 단계적 회귀분석결과, 최종모형에 포함된 요인은 구직동기요인에서 고용몰입, 경제적 어려움과 경력계획이 포함되었고, 구직역량요인은 구직효능감과 사회적 자산 모두가 포함되었다. 마지막으로 성격요인에서는 원만성만이 모형에 포함되었다. 이들 6개 하위요인이 구직강도에 미치는 전체 설명량은 30.4%였다.

논 의

본 연구의 목적은 중·장년층 구직자의 구직강도에 영향을 미치는 요인을 탐색적으로 살펴보는 데 있다. 이를 위해, 중·장년층 구직자의 구직동기(고용몰입, 경제적 어려움, 경력계획, 성취욕구), 구직역량(구직효능감, 사회적 자산), 재취업 제한요건, 성격 5요인(외향성, 성실성, 개방성, 원만성, 정서적 안정성)을 예측변인으로 하여 구직강도와의 관련성을 살펴보았다. 상관분석을 통해서 예측변인들과 구직강도의 관계를 살펴본 결과, 구직동기의 4요인과 구직역량의 2요인 그리고 성격에서는 정서적 안정성을 제외한 요인에서 구직강도와 유의한 관련성을 보였다.

예측변인들의 상대적 중요도를 살펴본 결과에서는 구직동기의 고용몰입요인과 구직역량의 구직효능감 요인이 가장 중요한 구직동기의 선행요인으로 나타났다. 또한 구직강도의 예측모형을 구성하기 위한 단계적 회귀분석결

과에서는 구직동기의 고용몰입과 경제적 어려움과 경력계획 요인이 포함되었고, 구직역량은 구직효능감과, 사회적 자산요인이 포함되었으며, 성격에서는 원만성 요인만이 최종 예측모형에 포함되었다.

먼저 구직동기요인인 고용몰입이 구직강도에 미치는 영향은 기존에 고용몰입을 연구 주제로 다루었던 연구들과 일관된다(Wanberg, et al, 1999; Wiener et al, 1999; Warr & Jackson, 1984). 즉, 실직자들이 구직을 위해 신문, 인터넷 및 인맥을 찾거나, 취업지원기관의 도움을 받고자 하는 일련의 취업관련 활동에 영향을 미치는 주요 요인은, 구직동기요인으로서 일 자체, 그리고 일하는 것 자체가 실직자 자신에게 의미있고, 가치있어 하는 사람일수록 그 활동에 적극적이라는 사실이 확인되었다. 또한 많은 예측변인 중에서 고용몰입이 가장 중요한 요인으로 나타난 것 또한 주목할 만한 사실이다. 지금까지 실직과 관련한 많은 연구들에서 구직강도에 가장 중요한 선행요인은 구직효능감 또는 자기효능감 측면이 부각되어 왔다. 비록 본 연구에서 또한 구직효능감이 고용몰입 다음으로 중요요인으로 등장했지만, 구직자가 적극적인 구직활동을 하기 위한 가장 큰 영향요인은 일을 하고자 하는 의욕, 욕구라고 할 수 있다. 이는 지금까지 구직관련프로그램에서 구직효능감을 높이는데 많은 주안점을 두어 왔지만, 더불어서 그들에게 일이 갖는 의미, 일하는 것 자체가 가지는 보람 등에 대해서도 효과적인 교육이 필요하다고 할 수 있다.

더불어서 전체 구직강도의 예측변인 중에서 고용몰입의 평균값이 5점 척도 상에서 3.87로서 가장 높은 평균값을 보인 결과와 환경적 변인인 재취업제한요인에서는 구직강도와 유의한 관련성이 없는 결과와 재취업제한요건의

평균값이 5점 척도 상에서 2.49로서 전체 예측변인 중에서 가장 낮은 값을 보인 결과로 볼 때, 실직자들이 단순히 일을 하기 싫어하는 사람이거나, 또한 자신의 내외 환경적 조건이 맞지 않아 실직자가 되었거나 실직상태를 계속 유지한다고 해석하는 것을 지양해야 할 것이다.

이와 같은 결과로 추론할 수 있는 한 가지는 실직자들의 실직원인이 그들에게 제공되는 일자리 자체가 없기 때문으로도 추론이 가능하다. 즉, 실직자들은 일을 하기 바라고, 또한 실직 유형에서 비자발적 실직유형이 34%인 결과를 볼 때, 본인의 의도와는 상관없이 실직했으며, 나이, 성별, 교육수준, 건강과 같은 개인 특성에서의 제약요건이나 급여수준, 근무시간, 특수한 직무 등과 같은 직무여건에서의 제약요건은 개인차는 있겠지만 전반적으로 큰 문제로 인식하지 못하지만, 그들이 실직상태에 놓여 있는 것은 일자리 자체가 없기 때문이라고도 추론할 수 있다. 비록 이와 같은 문제를 해결하기 위해서는 거시 경제학적 관점이 필요하겠지만, 이 부분 또한 실직문제를 해결하는데 주요하게 다루어야 할 문제라고 할 수 있다.

고용몰입 다음으로 구직강도에 중요한 영향을 미치는 요인은 새로운 일자리를 찾을 수 있다는 자신감을 의미하는 구직효능감 요인이었다. 이와 같은 결과는 구직효능감과 구직강도의 관계를 다룬 연구결과(Wanberg et al, 1999; Wiener et al, 1999; Nesdale & Pinter 2000) 등과 일관된다. 즉, 구직을 할 수 있다는 자신감이 있는 사람일수록, 구직활동에 적극적임을 알 수 있다. 이와 같은 결과는 현재 실직자들의 실직 문제를 해결하는 프로그램의 매우 중요한 위치를 차지하고 있는 자기효능감과 관

련된 교육이 매우 적절한 교육이라는 점을 지지한다고 볼 수 있다.

고용몰입과 구직효능감 다음으로 구직강도에 중요한 선행요인은 사회적 자산으로 나타났다. 이와 같은 결과는 사회적 자산과 구직강도(Wanberg et al, 1999), 사회적 자산과 재취업 이행기간(Tziner, Vered & Ophir, 2004)을 다룬 결과와 일관된다. 즉, 구직과 관련된 정보, 충고, 조언을 해줄 수 있는 사람이 주위에 많이 있을수록, 이들은 보다 적극적으로 구직활동에 참여한다고 볼 수 있다. Wanberg 등(2000)은 재취업을 위해서 사회적 관계망을 효과적으로 사용하기 위해서는 1) 가족, 친구 및 다양한 분야의 친분이 있는 사람들에게 연락을 할 수 있는 목록표를 준비하고, 2) 이들 사람들에게 자신이 직업을 찾고 있고 실직상태라는 것을 알려주며, 3) 그들에게 채용계획이 있는 직장이 있는 지를 소개받고, 또한 자신에게 도움을 줄 수 있는 사람들을 소개를 부탁하라고 제안한다.

사회적 자산 다음으로 중요한 요인으로 나타난 것은 경제적 어려움 요인이었다. 즉, 경제적으로 어려울수록, 적극적인 구직활동을 하는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 경제적 어려움을 다루었던 선행연구(Wanberg et al, 1999; Schwab, Rynes & Aldag, 1987)와 일관된다. 경제적으로 궁핍하면, 이를 해결하기 위해서 새로운 일자리를 찾는 것이 당연한 명제로 인식될 수 있으나, 이와 같은 해석은 다소 조심스러운 해석이 필요하다. 즉, 경제학이나 사회복지학 관점에서 실직자들의 경제적 어려움을 해소하기 위해 실업급여를 제공해야한다고 주장하는 연구자들은 실업급여의 긍정적인 측면으로 실업급여가 실직자들의 실직기간 동안 노동력 훼손을 완충시키고, 안정적인 구직활동

을 할 수 있는 토대를 마련해 준다는 점에서 실업급여를 긍정적으로 바라본다. 그러므로 실직자들의 보다 적극적인 구직활동을 위해 이들이 경제적으로 더욱 궁핍해야한다는 획일적인 생각은 지양해야 할 것이다.

경제적 어려움 다음으로 중요한 요인으로 나타난 것은 본 연구에서 처음 제안한 경력계획요인이었다. 즉, 구직자는 자신의 경력 상의 목표를 달성하기 위한 동기화로써 새로운 직무를 탐색하는데 동기화 될 것이다. 그러나 경력개발 차원에서 경력계획요인을 살펴보면, 최근 조직은 효과적인 인적자원활용을 위해 대부분의 조직들이 현직자들을 위한 경력개발계획을 수립하고 있다. 그러나 여기서 분명히 할 것은 이들 대부분의 경력개발계획은 조직 내의 현직자에게 초점이 맞춰져 있다는 점이다. 실제로 조직에서 해고자들의 경력개발을 위해서는 실직 전 직장에서 해고자들의 재취업을 위한 경력개발 프로그램이 전무한 실정에서 조직단위에서 실직자들의 경력개발을 위한 프로그램 개발은 기대하기 힘들다고 볼 수 있다. 그러나 인적자원의 효과적인 활용을 위해서 경력개발제도의 효과성이 입증된 만큼, 이는 공공기관인 정부차원에서의 경력개발계획에 대한 연구가 필요하다고 할 수 있다.

경력계획 다음으로 구직강도에 중요한 요인으로 포함된 요인은 성격요인인 원만성요인이었다. 즉, 타인과 편안하고 조화로운 관계를 유지하려는 사람, 자신의 내면보다는 외부의 비취지는 자신에 모습에 항상 관심을 가지는 사람일수록 실직상태를 벗어나려 노력하는 것으로 나타났다. 비록 단계적 중다회귀분석에서는 성격요인 중에서 원만성요인만이 포함되었지만, 단순 상관분석에서는 정서적 안정성요인을 제외한 요인이 모두 유의한 요인으로 나타

났다. 이와 같은 결과는 Kanfer 등(2001)의 연구결과와 일관된다. 그러나 성격 5요인의 상대적 중요도 측면에서는 이들 연구결과와 다소 차이를 보인다. 즉 본 연구에서는 원만성, 성실성, 외향성 및 개방성의 순으로 구직강도와 높은 관련성을 보였지만, 그들은 성격 요인과 직업탐색활동의 통합분석을 실시하였는데 통합분석 결과, 외향성(.46), 성실성(.38) 개방성(.27), 원만성(.15), 정서적 안정성(.07)의 순으로 높은 관련성이 있음을 보였다. Kanfer 등(2001)은 구직강도는 개인이 자기가 주도권을 가지고, 자신이 독자성을 자기는 자기 통제적 과업 활동이라고 가정하고, 성격요인이 직무수행에 영향을 미치는 방식과 유사한 방식으로 구직강도에서 영향을 미칠 것으로 가정하였다. 즉, 지금까지 성격과 직무수행과의 관계에서 높은 관련성을 보인, 성실성, 외향성, 정서적 안정성 요인이 개방성과 원만성에 비해서 상대적으로 더 높게 구직강도와 관련된 것으로 예측하였고, 이를 지지하는 결과를 얻었다.

또한 Tziner 등(2004)의 연구에서는 성격 5요인 중에서 외향성, 성실성, 개방성 3요인만을 가지고 구직강도와의 관련성을 살펴보았는데, 연구결과, 개방성만이 유의한 결과를 보였다. 이와 같이 성격요인들과 구직강도와의 연구결과들을 살펴볼 때, 원만성요인이 가장 중요한 요인이라고 단정하기는 어려울 것으로 판단된다. 이에 본 연구의 추후 연구주제로, 구직강도 및 구직성공과 실패에서 성격요인들의 상대적 중요도를 밝히는 것을 제안한다.

본 연구에서 구직강도의 중요요인으로 제안했던 재취업 제한요건은 구직강도에 유의한 영향을 미치는 않는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 재취업 제한요건이 실직자들의 구직노력에 어떠한 영향을 미칠지에 대한 사전

연구들이 매우 부족하여, 명확한 논리를 확보하지 못한 점과 다양한 제한 요건을 다루지 못한 채 연구를 시작한 점이 그 원인이 될 수 있다. 또한 통계적으로 볼 때, 재취업 제한요건이 전체 변인 중에서 가장 바람직성 수준이 낮은 변인으로 나타났고, 평균 2.49, 표준편차 .54로 나타나 범위의 제한 효과가 나타나, 재취업 제한요건이 구직강도에 유의한 영향을 미치지 못한 것으로도 해석할 수 있다. 재취업 제한요건의 이와 같은 낮은 기저율은 아마도 본 연구에서 제한한 제한요건을 제약으로 느끼는 사람들이 매우 드물었다는 것을 의미할 수 있고, 다른 관점에서 보면, 제한 요건에 응답하는 것이 사회적으로 바람직하지 않은 응답이므로 솔직하지 못한 응답을 했을 가능성이 있을 수 있다. 또한 본 연구에서 제안한 제약요건의 유형이 부족했을 가능성 또한 있다. 그러므로 본 연구의 제한점이자 추후 연구과제로서 구직자의 제약요건을 구체화하는 것이 필요할 것이다.

종합적으로 볼 때, 본 연구의 가장 큰 의의는 지금까지 인구통계적 요인 및 실직관련 요인을 통해서만, 실직자들의 문제를 다뤄왔던 실직문제를 해결하는 장면에서 심리적 요인의 중요성을 부각한 점이 가장 큰 의의라고 할 수 있다. 비록 심리학적 관점에서 실직자의 문제를 다뤄오기는 했지만, 대부분의 연구는 실직자의 스트레스와 정신건강에 초점이 맞춰져 왔다. 그러나 본 연구는 실직자의 재취업 성공과 실패를 가장 근접하게 예측하는 변인인 구직강도를 가지고 이에 영향을 미치는 심리특성요인들을 다룬 점과 이들 요인을 간결히 정리했다는 점에 가장 큰 의의가 있다고 할 수 있다.

또한 중·장년층의 재취업과 관련된 중요요

인으로 일이 자신에게 가지는 의미인 고용몰입을 발견한 점이 본 연구의 의의라고 할 수 있다. 이와 같은 결과를 직장이라는 곳에서 일이라는 것을 경험하지 못한 청년실업자들에게서는 나타나지 않는 결과라고 예측할 수 있다. 또한 고용몰입의 중요성을 청년실업에 적용해 보면, 청년실업자들이 그들의 적극적인 구직활동을 위해서는 사회에서 제도적으로 그들에게 직장에서의 일이라는 것을 체험할 수 있는 체험학습과 같은 프로그램이 필요하다고 할 수 있다. 그러나 좀 더 구체적이고 정확한 논의를 위해서는 청년실업집단을 대상으로 한 연구가 병행되어야 할 것이다.

그러나 본 연구에서 구직과 관련해서 가장 영향력이 큰 요인으로 구직강도를 설정하였으나, 이와 같은 요인이 실제적으로 구직성공에 직접적인 영향을 미쳤는지에 대한 실증연구를 하지 않은 점이 연구의 한계라고 할 수 있다. 따라서 본 연구의 추후 연구방향은 실제적인 구직성공을 준거변인으로 하는 종단적 연구를 통해, 본 연구에서 밝혀진 구직관련 선행요인들의 영향력을 밝히는데 있다. 또한 본 연구는 연구대상자인 중·장년층의 재취업자를 선정하기 위해서 취업관련 인터넷 포탈 업체에 등록된 회원을 대상으로 하였다. 비록 인터넷 조사가 조사의 실시에 있어서 매우 편리한 방법이기는 하나, 취업관련 인터넷 업체에 등록했다는 사실은 일정부분 재취업하려는 의지가 있는 사람이라고 가정할 수 있다. 그러므로 취업을 완전히 포기한 실직자를 다루지 못한 점이 연구의 한계라고 할 수 있다. 또한, 상대적으로 인터넷으로 설문을 진행하였으므로 인터넷환경에 많이 노출된 사람이 조사대상자에 많이 포함되었고, 이 부분이 재취업에 미치는 영향을 다루지 못한 점이 본 연구의 제한점이

라고 할 수 있다.

참고문헌

- 김도형, 유태용 (2002). 성격의 5요인과 조직에서의 맥락수행간의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 15, 1-24.
- 김명언, 장재윤, 조성호, 노연희 (2003). 성취프로그램의 효과: 구직효능감 변화를 중심으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 16, 181-204.
- 김민수 (2004). 대학생 취업인식실태를 통한 취업전략. 조선대 지역발전연구, 9, 435-463.
- 김진구 (1999). IMF 경제위기 이후 실업자들의 재취업 결정요인. 사회보장연구, 15, 43-64.
- 김학주, 우경숙 (2004). 중, 고령자의 재취업 결정 요인에 관한 연구. 한국노년학, 24, 97-110.
- 김학주, 우경숙 (2004). 중고령자의 재취업 결정요인에 관한 연구. 한국노년학, 24, 97-110.
- 노연희 (1998). 실직자의 정서적, 인지적, 신체화 반응 및 대처행동. 서울대학교 심리학과 석사학위 청구논문.
- 변숙영, 주인중 (2002). 일본의 중장년층 실직자 직업훈련정책 사례 및 시사점. 직업교육연구, 21, 269-281.
- 유기철 (1999). 실직급여 수급 실직근로자의 재취업 양상. 경제학연구, 47, 71-97.
- 유태용, 김명언, 이도형 (1997). 5요인 성격검사의 개발 및 타당화 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 10, 85-102.
- 이민규 (2000). 실직자의 정신건강과 강인성 및

- 사회적 지지간의 관계. 한국심리학회지: 임상, 19, 549-561.
- 이병훈 (2002). 구직활동의 영향요인에 관한 탐색적 연구. 노동경제논집, 25, 1-21.
- 이지연 (1999). 실업자의 직업훈련 이수 후 취업 경로분석. 한국직업능력개발원.
- 임법식 (2001). 고용형태와 직무형태에 따른 경력 관련 변인들에서의 관계. 광운대학교 대학원 석사학위논문.
- 임법식, 탁진국 (2002). 경력몰입의 선행변인: 고용형태와 직무형태에 따른 차이. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 15, 67-82.
- 장재윤, 신현균, 김은정, 신희천, 하재룡, 장해미 (2004). 대학 4학년생의 구직 행태에서의 성차. 한국심리학회지: 일반, 23, 145-161.
- 장재윤, 장은영, 김법성, 노연희, 이지영, 한지현 (2004). 청년실업이 정신건강에 미치는 영향에 대한 종단연구. 한국심리학회지: 일반, 23, 121-144.
- 장현갑 (1998). 경제불황의 심리적 영향: 실직자의 스트레스 대처 방안. 한국심리학회 춘계 심포지움, 207-220.
- 진재문 (2000). 구직 장기실업자들의 재취업에 관한 연구: 경남 지역 구직신청자들을 중심으로. 사회복지연구, 15, 241-266.
- 최광신 (2001). 팔로어십-리더십 유형 간의 조직 유효성에 미치는 영향에 관한 연구: 부서 문화, 임파워먼트, 성취욕구를 조절변수로 하여. 전남대학교 석사학위 청구 논문.
- 한태영, 안상수, 신강현, 한영석, 탁진국, 유태용, 이세란 (2005). 장년층 구직자의 구직 효능감에 대한 귀인과 강인성의 영향: 정신건강과 재취업 제한요건의 매개효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 18, 611-637.
- Alison, E. B. Christina, D. L. (1994). Job search activities: An examination of changes over time. *Personnel Psychology*, 47(4), 739-766.
- Allan, P. (1990). Looking for work after forty: Job search experience of older unemployed managers and professionals. *Journal of Employment Counseling*, 27, 113-121.
- Barron, J. M. & Mellow, W. (1981). Changes in Labor Force Status among the Unemployed. *Journal of Human Resources*, 16(3), 427-441.
- Barron, J. M. & Otis W. Gilley, O. W. (1979). The Effect of unemployment Insurance on the Search Process. *Industrial Relations Review*, 32, 363-66.
- Battista, M., & Thompson, D. E. (1996). *Motivation for reemployment: The role of self-efficacy and identity*. Paper presented at the annual meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, San Diego, CA.
- Boswell, W, R., Roeling, M, V., & Boudreau, J, W. (2006). The role of personality, situational, and demographic variables in predicting job search among european managers, *Personality and Individual Differences*, 40, 783-794.
- 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.
- Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417-440.
- Eden, D. & Aviram, A. (1993). Self-efficacy training to speed reemployment: helping

- people to help themselves. *Journal of Applied Psychology*, 78, 352-360.
- Goldberg, L. R., (1999). A broad-bandwidth, public domain, personality inventory 7, pp.7-28). Tilburg, The Netherlands: Tilburg University Press. Deary, F. De Fruyt, & F. Ostendorf (Eds.), *Personality psychology in Europe*(Vol. measuring the lower-level facets of several five-factor models. In I. Mervielde, I.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837-855.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837-855.
- Leana, C. R., & Feldman, D. C. (1995). Finding new jobs after a plant closing: Antecedents and outcomes of the occurrence and quality of reemployment. *Human Relations*, 48, 1381-1401.
- McAvey, 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.
- Nesdale, D., & Pinter, K. (2000). Self-efficacy and job-seeking activities in unemployed ethnic youth. *The journal of social psychology*, 140(5), 608-614.
- 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.
- 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.
- Schwab, D. P., Rynes, S. L., & Aldag, R. J. (1987). Theories and research on job search and choice. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 5, 129-166.
- Sprengers, M., Tazelaar, F., & Flap, H. D. (1988). Social resources, situational constraints, and re-employment. *The Netherlands Journal of Sociology*, 24, 98-116.
- Tannenbaum, S. I., Mathieu, J. E., Salas, E., & Cannon-Bowers, J. A. (1991). Meeting trainee's expectations: The influence of training fulfillment on the development of commitment, self-efficacy, and motivation. *Journal of Applied Psychology*, 76, 759-769.
- Tziner, A., Vered E., & Ophir, L. (2004). Predictors of job search intensity among college graduates. *Journal of Career Assessment*, 12, 332-344.
- Vinokur, A., & Caplan, R. D. (1987). Attitudes and social support: Determinants of job-seeking behavior and well-being among the unemployed. *Journal of Applied Social*

- Psychology*, 17, 1007-1024.
- Vinokur, A., & 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., Hough, L. M., & Song, A. (2002). Predictive validity of a multidisciplinary model of reemployment success. *Journal of Applied Psychology*, 87, 1100-1120.
- Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Rotundo, M. (1999). Unemployed individuals: motives, job-search competencies, and job-search constraints as predictors of job seeking and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 84, 897-910.
- Wanberg, C. R., Watt, J. D., & Rumsey, D. J. (1996). Individuals without jobs: An empirical study of job-seeking behavior and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 81, 76-87.
- Wanberg, C. R., Kanfer, R. (2000). Predictors and outcomes of networking intensity among unemployed job seekers. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 491-503.
- Warr, P., & Jackson, P. (1984). Men without jobs: Some correlates of age and length of unemployment. *Journal of Occupational Psychology*, 57, 77-85.
- Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Review*, 92, 548-573.
- Wiener, K. K. K., OEL, T. P. S., & Creed, P. A. (1999). Prediction job seeking frequency and psychological well-being in the unemployed. *Journal of employment counseling*, 360, 67-81.
- Woodruff, S. L., & Cashman, J. F. (1993). Task, domain, and general efficacy: A reexamination of the self-efficacy scale. *Psychological Reports*, 72, 423-432.

1차 원고접수 : 2006. 3. 27

2차 원고접수 : 2006. 5. 8

최종게재결정 : 2006. 5. 10

An Exploratory Study on the Determinants of Job-search intensity on Middle aged unemployed individuals

Youngseok Han* Jinkook Tak* Tae-Yong Yoo* Tae-Young Han*
Sang-Su Ahn** Kanghyun Shin*** HaeJeng Park*

*Kwangwoon University, **Korean Women's Development Institute, ***Ajou University

This study was intended to examine predictors of job-search intensity on middle aged unemployed individuals. Among people who unemployed for less than 2 months, 1539 unemployed individuals were surveyed. Results showed that the higher employment commitment, job-search self-efficacy, financial hardship, carrier planning, social capital, and agreeableness, the higher the job-search intensity. Implications and limitations of this study were discussed.

key words : job-search intensity, employment commitment, job-search self-efficacy, social capital, carrier planning, financial hardship, personality

부 록

재취업 제한 요건

Wanberg 등(2002)의 문항

- 내가 일할 수 있는 시간대가 회사에서 요구하는 시간대와 잘 맞지 않는다.
- 일하는 동안 아이를 맡길 마땅한 곳이 없다.
- 매우 특수한 일자리가 많지 않은 회귀한 형태의 직무를 찾고 있다.
- 내가 맡고자 하는 급여수준의 일자리를 찾기 힘들다.
- 재취업을 하는데 장애가 될 수 있는 신체적 장애 등 건강상의 문제가 있다.

연구팀이 제작한 문항

- 재취업 제한요건이란 구직자의 재취업을 규제하는 상황적 요인이라고 할 수 있다.
- 남녀 차별 때문에 재취업하기가 힘들다.
- 내 연령 때문에 재취업하기가 힘들다.
- 학벌 때문에 재취업하기가 힘들다.
- 재취업하기 위한 능력이 부족하다.
- 재취업을 하기 위한 정보가 부족하다.

K C I