

성취 프로그램의 효과: 구직효능감 변화를 중심으로

김 명 언 장 재 윤[†] 조 성 호 노 연 희
서울대학교 성신여대학교 가톨릭대학교 서울대학교

본 연구는 노동부에서 운영하는 실직자 재취업 훈련 프로그램인 성취프로그램의 효과를 조사하기 위한 목적으로 다음과 같은 주제들을 다루었다. 첫째, 성취프로그램과 같은 개입이 참가자들에게 인지적, 정서적, 행동적 측면들에 걸쳐 어떤 변화를 가져왔는지를 살펴보고자 하였다. 둘째, 성취 프로그램을 통하여 구직 기술 습득 및 구직효능감 증진이 이루어졌는지 알아보려고 하였다. 셋째, 구직효능감의 변화를 중심으로 한 성취프로그램의 효과가 참가자 특성(인구통계학적 특성 및 심리적 특성)에 따라 차이가 나는지 알아보려고 하였다. 자료는 2,517명의 성취프로그램 참가자들을 대상으로 설문조사를 통해 수집하였으며, 주요 분석 결과는 다음과 같다. 첫째, 성취프로그램 참가자들은 인지적, 정서적, 행동적 측면에 있어서 긍정적 개선 효과가 있었다. 둘째, 재취업 성공과 밀접한 관련이 있는 구직효능감을 유의하게 증가시키는 효과를 가졌다. 마지막으로 성취프로그램은 참가자 특성에 따라 일부 차별적 효과를 갖는 것으로 나타났다. 즉, 연령이 낮은 집단, 경제적 곤란도가 높은 집단, 실직 후 역기능적 대처를 많이 하고, 부정적 정서를 많이 경험하며, 자존감이 낮은 집단의 경우 구직효능감의 변화량이 더욱 큰 것으로 나타났다.

주요어 : 실업, 구직효능감, 심리학적 개입, JOBS

[†] 교신저자 : 장 재 윤, 성신여자대학교 심리학과, 02-920-7589, jaeyoonc@sungshin.ac.kr

'97년말 IMF 구제 금융 이후 대량실업이 한국 사회의 중요 현안으로 대두되었고, 이 문제에 대응 방안의 하나로 2000년부터 실직자들의 재취업 훈련 프로그램인 성취프로그램이 개발되어 노동부 산하 인력은행 및 고용안정센터에서 운영되고 있다. 미국의 JOBS를 근간으로 하여 개발된 성취프로그램은 실직자들의 실직 충격을 완화시키고 구직 기술 및 구직효능감 증진을 주요 목적으로 하는 5일 동안 진행되는 집단 워크숍 형태의 프로그램이다. 이 프로그램이 운영된 지만 3년이 되어가고 있고, 프로그램이 운영 범위도 점차 전국 각 지역으로 확대되고 있는 상황에 부합하여 성취프로그램의 효과에 대한 보다 구체적인 분석이 요구된다. 본 연구는 그러한 필요성에 따라 시도된 것으로, 다음과 같은 세 가지 물음에 대한 답을 찾고자 하였다. 첫째, 성취프로그램과 같은 개입이 참가자들에게 인지적, 정서적, 행동적 측면들에 걸쳐 어떤 변화를 가져왔는지를 살펴보고자 하였다. 둘째, 성취프로그램을 통하여 구직 기술 습득 및 구직효능감 증진이 이루어졌는지 알아보하고자 하였다. 셋째, 구직효능감의 변화를 중심으로 한 성취프로그램의 효과가 참가자 특성(인구통계학적 특성 및 심리적 특성)에 따라 차이가 나는지 알아보하고자 하였다. 이러한 세 가지 물음에 답하기 위해 먼저 스트레스 유발원으로서의 실직과 이에 대한 인지, 정서, 신체 및 행동적 반응에 관한 선행연구를 살펴보고, 실직에 대한 중요한 대처자원이자 성취프로그램에서 중점적으로 다루고 있는 구직효능감에 대한 선행연구를 살펴보았다.

실직에 대한 반응

스트레스 유발원으로서의 실직

스트레스(stress)는 환경의 요구에 대응할 수 있

는 개인의 자원과 환경간의 불균형에 의해 발생되며(Hobfoll, 1988, 1989; Kessler, Price, & Wortman, 1985), 실직 상태란 환경의 요구를 충족하기 위해 필요한 개인의 자원(수입, 자발적 교환관계, 소속조직 및 일)이 부족한 상태이기에 강한 스트레스를 유발하는 원천이다. 따라서 실직으로 인한 스트레스가 부정적인 개인의 반응(예, 우울, 불안, 신체화 증상, 적대감, 편집증, 음주문제 및 가족간 불화)을 예기한다는 것은 그리 놀랄만한 일이 아니다(Jahoda, 1982; Kessler, Turner, & House, 1987, 1988). 대부분의 기존 연구들은 비자발적 실직을 스트레스적인 삶의 사건으로 전제하고, 실직자의 정서, 인지 및 대처행동에 영향을 주는 환경 요인과 개인 특성 요인의 효과를 스트레스 대처 모델을 설정하여 조사하였다(예, Kinicki & Latack, 1990; Leana & Feldman, 1988, 1992; Schaufeli, 1992; Vinokur, Caplan & Williamson, 1987).

정서 반응

실직에 따르는 정서적 반응에 관한 일반적 견해는 불안과 긴장이 증가한다는 것이다(DeFrank & Ivancevich, 1986). Kasl과 Cobb(1982)의 연구에서도 실직 후 재취업이 된 집단보다 실직상태로 남아있는 집단에서 불안이나 긴장 수준이 유의미하게 높았다. Coates, Moyer, 및 Wellman(1969)은 성인들을 대상으로 불안 증상(예, 식은 땀, 만사가 항상 잘 안될 것으로 느낌)을 평가하였는데, 높은 수준의 불안 증상을 보고한 사람들이 전년도에 경험한 가장 많은 빈도의 사건은 실직과 강등이었다.

인지 반응

실직에 대한 주요 인지적 반응은 실직에 대한 귀인과 재취업에 대한 기대로 나누어 볼 수 있다(김명언, 1998). Prussia, Kinicki, 및 Bracker(1993)

의 연구에 의하면, 실직자들의 귀인요인은 내부와 외부로 나뉘며, 외부귀인 요인들에는 정부 정책 실패, 경영진의 개인적 이익추구, 외국과의 경쟁으로 인한 국내 산업의 쇠퇴 등이 있으며, 내부귀인 요인들에는 나이, 기술 부족, 성실성 부족 등이 있음을 확인하였다. Leana와 Feldman(1992)은 설문조사와 면접 자료를 분석한 결과, 거의 모든 실직자들이 자신의 실직에 대한 원인을 외부요인 탓으로 돌리는 경향이 있음을 발견하였다.

재취업에 대한 전망도 실직자의 인지적 귀인 반응의 결과로 간주하여 연구되어 왔다. Prussia 등(1993)은 실직에 대한 내부 귀인과 안정적 귀인은 재취업에 대한 기대에 부정적 영향을 미치게 되고, 이러한 부정적 기대는 새로운 직업을 찾는 행동에 부정적인 영향을 미친다고 하였다.

신체적 반응

Cook, Cummins, Bartley, 및 Shoper(1982)는 신체적 질병을 보고한 사람의 수가 실업률과 함께 증가함을 발견하였다. 이들은 실업자들이 비실업자들보다 기관지염, 심근경색, 그리고 장애성 폐병(OLD, obstructive lung disease)의 발병률이 높다고 하였다. O'Brien과 Kabanoff(1979)도 질병의 특성상 경미하긴 하나 실업자들이 보다 많은 신체적 이상 증상들(예, 기관지염, 알레르기, 코와 목에서의 질병)을 보고한다고 하였다. 또한 심장과 관련된 문제, 호흡의 가쁨, 시각에서의 문제 등도 약간 더 많이 보고하였다.

대처행동 반응

실직이 개인의 삶에 일어날 수 있는 가장 위상적인 사건 중의 하나로 간주될 수 있음(Holmes & Rahe, 1967)에도 불구하고, 사람들이 이러한 스트레스 사건에 어떻게 대처하는지에 관한 경험

적 연구는 극히 적었다(Leana, Feldman, & Tan, 1998). 이는 실직자를 단순히 자신이 통제할 수 없는 경제적 요인으로 인한 수동적 희생자로 보는 실직에 대한 '박탈(deprivation)' 모델(Jahoda, 1982)이 실직 연구에서 지배적인 관점이었기 때문이다. 그러나 보다 최근의 연구들은 실직자가 환경에 의한 희생양이라 하더라도 이들이 완전히 수동적이지는 않음을 주장하고 있으며(Leana et al., 1998), 실직에 어떻게 반응해야 할 지에 관해 구체적 대처 방략들을 선택하여 능동적으로 행동한다는 증거들이 제시되어 왔다(예, Caplan, Vinokur, Price, & van Ryn, 1989). 실직에 대한 대처는 실직에 의해 부과된 과중한 요구를 관리하려는 인지적이고 행동적인 노력이며(Latack, Kinicki, & Prussia, 1995), 실직 상황 속에서 심리적 안정감을 얻으려는 활동이라고 할 수 있다(Leana et al., 1998).

Leana와 Feldman(1990a, 1992)은 사람들이 실직에 대처하면서 여섯 가지의 행동 유형을 보일 수 있다고 하였다. 여섯 유형 중 세 가지는 '문제-초점적 대처 활동'으로, 자기 주도적 구직활동(예, 인력은행 찾아가기), 직업 재교육이나 훈련에 참가하기, 그리고 지리적 이동을 시도하기(예, 이사, 다른 지역에서 구직)가 있으며, 나머지 세 가지는 '증상-초점적 대처 행동'으로 실업보험 이상의 경제원조 신청(예, 미연방 정부가 저소득자에게 발행하는 식량배급표 신청), 지역 단체 활동(예, 공장폐쇄나 해직 반대를 위한 적극적 활동), 그리고 사회적 지지 추구(예, 가족, 친구들과 대화, 상담) 등이다. 그리고 실직상황에서 문제-초점적 대처 행동은 주로 재취업을 목적으로 하는 반면, 증상-초점적 대처 행동은 주로 실직과 관련된 부정적 감정(예, 고립, 불안 및 우울)을 완화시키는 것을 목적으로 한다.

한편 Kinicki와 Latack(1990)은 문제-초점적 대처

는 적극적이고 통제 지향적인 대처로 작용하는 반면, 정서-초점적 대처는 회피적인 대처로 작용할 수 있다고 하였다. 즉, 행동계획을 세우고, 자신에 대해 긍정적 사고를 하는 것은 통제 지향적 대처로, 사람이나 상황과 떨어져서 혼자 있고 자 하고 만사를 생각하지 않으려는 것은 회피적 대처로 분류될 수 있다고 보았다.

실직에 의한 경제적 곤란

비자발적 실직으로 인한 심리적 고통(psychological distress)은 경제적 곤란 때문이라는 주장과 그것 보다는 심리적 요인 때문이라는 주장간의 논쟁이 계속되고 있다(Winefield, 1995). 실업으로 인한 고통(unemployment distress)에 보다 잘 대처하도록 하는 것이 경제적 안정임을 보여주는 많은 연구들이 있다(Kessler, Turner, & House, 1988; Payne & Hartley, 1987; Leana & Feldman, 1988, 1990a). Jacobson(1987)은 미국의 전문 기술직 종사자들의 비자발적 실직에 대한 연구에서 욕구를 충족시킬 수 있는 경제적 자원이 있는 경우에는 실직에 효과적으로 대처하지만, 적절한 자원이 없는 경우 불안과 정서장애로 어려움을 겪음을 발견했다. Kessler, Turner, 및 House(1987)의 연구에서도 유사한 결과가 보고되었다. 이러한 경제적 곤란이 심리적 고통의 주요 원인이라는 시각은 행위자 제약이론(agency restriction theory, Fryer & Payne, 1986)으로 대표된다.

반면, Kieselbach와 Svensson(1988)은 실직자들이 경제적 어려움과 무관하게 정신적 고통을 경험한다는 주장을 제기하였다. 즉, 스웨덴의 실직자들을 대상으로 한 연구에서 실업 첫해에 실직 전 평균임금(net income)의 90%에 해당하는 보조금을 받음으로써 실직으로 인해 생활 수준이 급격히 떨어지지 않았음에도 불구하고, 실직으로 인해 상당한 심신의 고통을 호소하고 있음을 확

인하였다. Jahoda(1982)의 박탈이론(deprivation theory)은 이러한 시각에 대한 이론적 근거를 제시한다.

실직에 대한 대처 자원으로서의 구직효능감

Bandura(1986)는 어떤 일에 자신을 기꺼이 몰입하도록 하는 주요 요인으로, 성공에 필요한 신체적, 지적, 정서적 자원을 동원할 수 있는 자신의 능력에 대한 신념, 즉 자기효능감(self-efficacy)을 제안하였다. 구직활동에서의 자기효능감(job-seeking self-efficacy)은 다양한 구직활동을 성공적으로 수행하리라는 자기 능력에 대한 확신(Wanberg, Watt, & Rumsey, 1996)을 말한다. Kanfer와 Hulin(1985)은 구직효능감이 재취업과 관련될 것이고, 구직효능감이 높을수록 그리고 구직행동의 빈도가 높을수록 비자발적 실직 이후에 재취업 가능성이 높을 것이라고 예언하였다. 연구결과, 재취업된 사람들과 재취업이 안된 사람들 사이에서 구직효능감에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으나, 구직행동이 재취업에 미치는 효과는 나타나지 않았다. 이들의 연구는 적은 표본 수(n=23)와 개인병원이라는 특수 상황에서 이루어졌기 때문에 연구결과의 일반화 가능성에 제한이 있다. Caplan, Vinokur, Price 및 van Ryn(1989)은 구직효능감, 구직활동에 참여하려는 동기 및 재취업에 관한 개입프로그램(JOBS)의 효과를 검증하기 위해 무선 할당된 중단적 현장실험을 최초로 수행하였다. 개입 프로그램의 각 회기(session)는 문제해결과 의사결정과정, 좌절에 대한 면역, 사회적 지지, 훈련자와의 관계 및 구직 기술에 초점을 두었다. 연구결과, 개입 프로그램에 참가한 사람들(실험 집단)은 두 번의 사후 검사에서 교육용 자료로 스스로 학습한 통제 집단보다 훨씬 더 유의미하게 높은 재취업율을 나타냈고, 구직효능감을 더 높게 지각하고 있었다. 아울러 통제집단의 미취

업자들은 구직 동기가 감소된 데 반해, 실험집단의 미취업자들은 구직 동기가 감소되지 않았다. van Ryn과 Vinokur(1992)의 연구는 구직행동과 재취업의 결정요인을 설명하기 위해, Fishbein과 Ajzen의 합리적 행동(reasoned action) 이론과 Ajzen의 계획행동(planned behavior)에 관한 이론을 구직 과정에 적용하였다. 이들의 연구는 구직효능감, 태도, 규범 및 구직 의지가 구직행동에 미치는 매개효과를 검토하였다. 연구결과, 구직효능감은 구직 의지와 단기간의 구직행동에 직접 영향을 미침으로써, 그리고 구직행동에 대한 주관적인 규범과 태도에 간접적으로 영향을 미침으로써 구직을 돕는 개입프로그램의 효과를 증대하는 것으로 나타났다.

우리나라의 경우 비자발적 실직자들을 대상으로 한 김명언과 노연희(1998)의 연구에 의하면, 구직효능감이 높을수록 재취업에 대한 기대를 높게 하는 것으로 나타났고, 실직에 대한 '기능적 대처행동(예, 구직활동에 시간과 에너지를 쏟거나, 바쁘게 살고 활동적으로 지내는 등)'을 많이 하는 것으로 나타났다. 또한 구직효능감이 높을수록 '구직망의 폭'이 넓은 것으로 나타났다. 여기서 구직망의 폭이 넓다는 것은 구직 정보를 얻기 위해 접촉한 기관이나 사람의 수가 더 많은 것을 의미하며, 구직망의 폭은 구직활동(구인업체 방문 횟수, 지원횟수, 면접횟수 등)의 정도와 유의미한 정적상관을 나타냈다. 구직활동의 시간과 지원 횟수가 많을수록 직장 제의를 받을 가능성이 높아진다는 연구 결과(금재호, 1997)를 고려해 볼 때, 구직효능감은 실직자가 재취업하는데 있어서 중요한 자원이 될 것이라고 예상할 수 있다.

연구 주제

성취프로그램의 기본 목표는 실직자들의 실직

으로 인한 정신적 충격을 완화시키고, 재취업에 필요한 다양하고 구체적인 구직 기술들을 습득함으로써 구직효능감을 높이며, 궁극적으로 재취업을 촉진시키는 것이다. 본 연구에서는 성취프로그램의 효과를 체계적으로 분석함으로써 이와 같은 성취프로그램의 기본 목표가 제대로 달성되고 있는지를 확인하고자 하였다. 특히 성취프로그램 참가자들을 대상으로 조사한 양적 자료의 분석하여 다음과 같은 물음에 답하고자 하였다.

첫째, 성취프로그램 참가자들의 프로그램 참가 전과 후의 전반적 변화 양상을 살펴보고자 하였다. 프로그램을 통한 개입이 참가자들에게 인지적, 정서적, 행동적 측면 전반에 걸쳐 변화를 가져왔는지의 여부와 그 변화 방향을 살펴봄으로써, 성취프로그램의 기본 목표인 실직 혹은 실업상태로 인한 정신적 충격의 완화 효과가 있는지 알아보려고 하였다.

둘째, 성취프로그램의 기본 목표로서 정신적 충격의 완화와 함께 중요한 축을 이루는 구직활동의 자신감(구직효능감)과 구직 기술의 습득이 프로그램을 통하여 이루어졌는지 알아보려고 하였다. 정신적 충격의 완화는 수많은 종류의 집단 상담을 통해 가능한 목표이지만, 성취프로그램이 일반 집단 상담 프로그램과 다른 점은 구직효능감과 구직 기술의 습득을 목표로 한다는 것이다. 따라서 참가자들에게 있어 구직효능감의 변화가 어떠한 양상으로 나타나는 지를 알아보려고 하였다.

셋째, 구직효능감의 변화를 중심으로 한 성취프로그램의 효과가 참가자 특성에 따라 차이는 나는지 알아보려고 하였다. 즉, 참가자의 연령, 학력, 성별, 경제적 곤란도 등과 같은 인구통계학적 변인들과 프로그램 참가전의 부정적 정서, 대처행동 양식, 귀인양식, 자존감, 사회적 지지

등과 같은 개인 특성에 따라 구직효능감의 변화량이 달라질 수 있는지 알아보고자 하였다. 이것은 성취프로그램을 통해 더욱 도움을 많이 받을 수 있는 집단을 가려내는 데 유용할 것이다.

방 법

연구대상 및 절차

본 연구의 대상은 2000년 4월부터 2001년 7월에 이르기까지 노동부 소속의 서울·경인·대전·대구·부산·광주 지방노동청 산하 22개 인력은행 및 고용안정센터에서 진행된 성취프로그램에 참가한 실직자들 중에서 프로그램 참가 전과 후에 제시된 설문지에 성실히 응답한 총 2,517명으로 구성되었다.

전체 참가자들 중에서 남자는 1,319명(52.5%), 여자는 1,195명(47.5%)으로 참가자들의 성별 비율은 비슷한 것으로 나타났다. 참가자의 평균 연령은 33세였으며, 20대 이하(29세 이하)가 1,100명(43.8%)으로 가장 많았고, 다음으로 30대 737명(29.3%), 40대 490명(19.5%), 50대 이상이 187명(7.4%)이었다. 학력은 고졸이 1,047명(41.7%)으로 가장 많았고, 대졸과 전문대졸이 각기 760명(30.3%)과 529명(21.1%)이었으며, 중졸 이하가 134명(5.3%)이었다. 혼인상태는 미혼이 1,354명(53.9%)으로 가장 많았고, 결혼이 926명(36.8%)이었으며, 그 외에 이혼, 별거, 사별 등이 234명(9.3%)이었다. 참가자들의 실직기간을 살펴보면, 성취프로그램의 참가 이전 실직 기간이 4개월 이하가 679명(35.2%)이었고, 5~12개월이 664명(34.5%), 13개월 이상이 584명(30.3%)에 이르는 것으로 나타났다. 성취프로그램에 참가할 당시의 실직이 경제적으로 문제가 되는 정도(경제적 곤

란도)를 살펴보면 '전혀 문제가 안된다'와 '별로 문제가 안된다'는 응답이 198명(9.0%)이었고, '약간 문제가 된다'는 응답이 486명(22.0%), '문제가 된다'와 '대단히 문제가 된다'가 각각 892명(40.4%)과 632명(28.6%)이었다.

성취프로그램의 실시 및 구성요소

실직자들의 재취업 촉진을 위해 개발된 성취프로그램은 다음과 같은 주요 내용들로 구성되어 있다(김명언, 장재운, 김호평, 임지영, 2000). 최대 15명의 참가자들을 대상으로 5일간 두 명의 진행자에 의해 실시되는 성취프로그램의 각 마당별 주요 내용은 다음과 같다.

여는 마당(1회기). 참가자들과의 첫 대면을 통해 일주일 내내 지속될 사회적 지지 분위기를 조성한다. 진행자 소개 및 참가자들간에 서로 알고 지내기 위한 상호소개 활동을 시작으로, 회기별 교육 목표 설명, 생각 가다듬기, 참가자가 가져야 할 자세, 그리고 상식 넘어서기 활동이 이어진다. 마지막으로 구인자처럼 생각하기 활동을 할 때는 긍정적 강화를 제공하는 것이 꼭 필요하며, 면접 사례와 이력서 평가 등을 통해 참가자들이 다음날 다시 오도록 만드는 것도 여는 마당의 목표 중 하나이다.

알리는 마당(2회기). 이 마당에서는 참가자의 유능감과 자신감을 본격적으로 키워준다. 시작 전에 복식호흡훈련과 긴장이완훈련을 실시한다. 다음으로 자신이 보유한 능력/기술, 성격장점들을 적성검사 등을 통해 체계적으로 파악하고, 그것을 가장 효율적인(구체적인) 방식으로 나타내는 것을 연습하고, 좋은 인상을 주는 방법을 배운다. 그들은 또한 재취업하는데 가장 큰 걸림돌

이라고 스스로 생각하는 경력을 극복하는 방법들을 연습한다.

찾는 마당(3회기). 참가자들은 구직망 형성이란 구직 기법을 연습한다. 개인적인 구직망을 구축하고 그것을 활용하는 방법을 익히며, 구직망을 통해 소개받은 사람과 접촉하는 방법을 실제 역할연기를 통해 몸에 익힌다. 또한 자기 소개서와 이력서에 대한 다양한 아이디어들을 공유한다.

만나는 마당(4회기). 이 마당에서 집단 참가자들간의 응집력은 최고조에 이른다. 이력서와 자기소개서에 대해 검토하고 수정하기, 자주 나오는 면접 질문들 배후의 의도, 그리고 면접 마무리를 효과적으로 하는 방법 등을 배운다.

다지는 마당(5회기). 마지막 마당에서 참가자들은 일주일 동안 연습한 모든 기술들을 종합하고, 면접의 전과정을 연습해본다. 프로그램이 끝난 후에 일어날지도 모를 구직 걸림돌에 대해 미리 예상하고 그것을 극복할 방법들을 체계적으로 계획하는 것을 준비한다. 그리고 참가자들간에 취업 동아리를 구성하고 가족에게 편지를 씌으로써 변화된 자기 모습을 가까운 사람들에게 알린다. 참가자들이 프로그램에 대해 느낀 점을 표현하고, 수료증을 받는 것으로 종결한다.

측정

인지 반응

재취업 가능성. 인지반응으로 재취업에 대한 기대를 측정하였다. 재취업에 대한 기대는 응답자가 재취업할 가능성을, 전체를 100%라고 했을 때 얼마로 보는지 기입하게 하였다. 이러한 측정

방식은 Kinicki(1989)가 재취업에 대한 기대를 가능성 없음(1)에서 100%(5)로 5점 척도 상에서 측정한 것을 원 척도인 백분율로 기입하도록 한 것이다.

귀인양식: 내부 및 외부귀인. 실직의 원인들은 Prussia 등(1993)과 Leana와 Feldman(1992)이 설문조사와 인터뷰를 통해 얻어낸 연구결과를 토대로 하여 구성하였고, '실직한 아버지 모임'이라는 토론 모임에서 수집한 자료들을 추가 시켜, 18개의 실직의 잠재적 원인 목록을 작성하였다. 이렇게 얻어진 항목들에 대해 응답자들이 반응한 자료를 요인분석한 결과, 내부귀인 10개(예, 실직의 원인은 나의 노력부족), 외부귀인 8개(예, 정부의 외환정책실패)로 두 요인으로 나누어졌다. 내부귀인의 항목들에 대해 다시 요인분석한 결과, 안정적 내부귀인 5개(예, 나이, 학벌 등)와 불안정 내부귀인 5개(예, 노력 부족, 성실성 부족)의 두 요인으로 다시 나누어졌다. 외부귀인, 불안정 내부귀인, 안정적 내부귀인은 각각 .75, .82, .65의 신뢰도를 보였다. 각 원인 항목에 대해 실직(퇴직)의 원인이 아니면 0에, 어느 정도 원인이라면 1에, 상당부분 원인이라면 2에 표시하도록 하였다.

구직효능감 및 구직효능감의 변화량. 구직활동에 대해 얼마나 자신감을 갖고 있는지를 의미하는 '구직활동의 자기효능감(이하 구직효능감)'은 Michigan 대학의 사회조사연구소에서 제작한 JOBS II Survey(Vinokur & Price, 1991)의 6개 문항(예, 구인자에게 내가 적합한 사람임을 설득하는데 자신이 있다)을 사용하였다. 구직활동에 대해 얼마나 자신감을 갖고 있는지에 대해 성취프로그램이 실시되기 전과 종료된 직후에 주관적으로 평정하도록 하였고, 응답은 '1: 전혀 그렇지

않다'에서 '7:매우 그렇다'의 7점 척도 상에서 답하도록 하였다. 본 연구에서 주요 준거변인으로 사용된 '구직효능감의 변화량'은 성취프로그램의 실시 전과 후에 동일한 문항으로 측정된 구직효능감의 사후 점수에서 사전 점수를 뺀 값이다. 사전 구직효능감과 사후 구직효능감의 신뢰도는 각각 .84와 .87이었다.

정서 반응 및 신체화 반응

정서 반응. 정서 반응을 측정하기 위해 김광일, 김재환 및 원호택(1984)이 표준화한 간이 정신 진단 검사(Symptom Checklist-Revised; SCL-90-R)의 일부를 사용하였다. 본 연구에서는 실직과 관련하여 이전 연구자들이 주로 다루어온 불안(예로, 신경이 예민하고 마음의 안정이 안된다), 우울(예로, 기운이 없고 침체된 기분이다), 적대감(예로, 다른 사람들과 잘 다룬다)을 측정하는 하위척도에서 각각 일곱, 여덟, 다섯 문항씩을 사용하였다. 반응은 5점 척도 상에서 평정하도록 하였는데, 각 문항이 나타내는 증상이 전혀 없다면 0, 매우 심하다면 4에 평정하도록 하였다. 불안, 우울, 적대감의 내적 합치 신뢰도(Cronbach's α)는 각각 .87, .88, .80이었다.

신체화 반응. 신체화 반응 역시 간이 정신 진단 검사의 하위척도 중 신체화 척도 12문항을 모두 사용하였다. 이 척도는 개인이 주관적으로 경험하는 신체 증상들의 정도를 측정해 주는 문항들(예, 머리가 아프다)이 포함되어 있다. 정서 반응과 마찬가지로 증상이 전혀 없다면 0, 매우 심하다면 4에 평정하도록 하였다. 이 척도의 신뢰도(α)는 .89이었다.

행동 반응

대처 행동. 실직상황에 적합한 Kinicki와 Latack

(1990)의 대처행동 척도와 Leana와 Feldman(1992)의 척도 중, 우리나라 상황에 적합한 문항을 선택하여 총 19개 문항으로 대처행동 반응을 측정하였다. 응답은 '0: 전혀 그렇지 않다'에서 '4: 매우 그렇다'의 5점 척도 상에서 응답하도록 하였다. 이러한 행동반응들은 요인분석을 통해 역기능적 대처(8문항: 예, 보통 때보다 더 오래 잔다)와 기능적 대처(11문항: 예, 일자리를 찾는데 도움을 줄 수 있는 사람과 접촉하고 있다)로 분류되었고, 두 대처유형별로 합산하여 분석에 사용되었다. 기능적 대처행동 척도의 신뢰도는 .72였으나, 역기능적 대처행동 척도는 .49의 다소 낮은 신뢰도를 보였다.

구직 기술 연습 정도. 성취프로그램이 종료되는 날 참가자로 하여금 프로그램에서 학습한 구직 기술에 대한 연습 정도와 자신감을 평정하도록 하였다. '구인자에게 자신의 능력과 장점을 전달하는 방법 연습', '구직망 구축 연습', '사전탐방 연습', '구인자 접촉 연습', '면접 연습'의 정도를 5점 척도 상에서 평정하도록 하였고,¹⁾ 이력서와 자기소개서 작성에 자신감을 느끼는지 그리고 프로그램에서 제공된 이력서와 자기소개서 작성지침에 대한 보충자료가 도움이 되었는지 5점 척도 상에서 평정하도록 하였다.

1) '구직망 구축 연습'은 주변의 아는 사람들에게 자신의 실업 상황을 알리고 적합한 일자리 정보를 요청하는 것을 의미하고, '사전탐방 연습'은 지원하고자 하는 업종이나 회사의 정보를 얻기 위해 사업장을 방문하는 것을 의미한다. '구인자 접촉 연습'은 취업면접과는 별도로 구인자와 개별적으로 면담 기회를 갖기 위해 노력하는 것을 의미하며, '면접 연습'은 주변 사람들과 면접에 대비하여 질문하고 답하기 등의 연습을 의미한다. 이상의 내용들은 성취프로그램에서 특히 주안점을 두고 참가자들에게 교육하는 방법들이다.

기타 개인 특성변인 및 경제적 곤란도

자존감. 자존감은 Rosenberg(1965)의 전반적 자존감(global self-esteem) 척도를 번안하여 사용하였는데 6개 문항만을 사용하였다. 각 문항에 대해 전혀 그렇지 않다면 1에, 매우 그렇다면 7에 표기하도록 하였으며, 총점의 평균 점수가 높을수록 자존감이 높은 것을 나타내며, 신뢰도는 .80이었다.

배우자의 사회적 지지.²⁾ Abbey, Abramis, 및 Caplan(1985)의 사회적 지지 척도를 토대로 하여 Michigan대학의 사회조사연구소(ISR)에서 제작한 JOBS II Survey(Vinokur & Price, 1991)의 문항 중에서 정서적 지지(예, 내가 갖는 생각이나 느낌에 대해서 공감해준다)와 자존감 지지(예, 내 능력에 대한 신뢰감을 표현하고 격려해준다)에 관한 문항을 각각 세 문항씩 선정하였다. 그리고 사회적 지지 중 도구적 지지(예, 용돈이 떨어지지 않도록 신경을 써준다)와 정보적 지지(예, 나를 위해 구직 관련 정보들을 수집해 준다)도 각각 세 문항으로 Cohen과 Wills(1985)가 제시한 개념을 토대로 하되 실직 상황에 적합하도록 재구성하였다. 배우자로부터 받고 있다고 느끼는 사회적 지지를 주관적으로 평정하도록 하였고, 응답은 '1: 전혀 그렇지 않다'에서 '7:매우 그렇다'의 7점 척도 상에서 답하도록 하였다. 요인분석 결과를 토대로 정서적 지지와 자존감 지지를 하나의 요인으로 묶고, 정보적 지지와 도구적 지지를 다른 하나의 요인으로 묶었으며, 각각을 정서·자존감 지지와 정보·도구 지지로 명명하였다. 요인별

2) 배우자의 사회적 지지 문항에는 기혼자만 응답하도록 하였고, 본 연구 결과에서 사회적 지지와 관련된 결과는 기혼자들의 경우에만 해당하는 결과이다.

점수를 분석에 사용하였고, 각 요인별 신뢰도는 .84와 .81이었다.

경제적 곤란도. 실직에 따른 경제적 곤란 정도를 5점 척도로 측정하였는데, 전혀 문제가 안 된다면 1, 대단히 문제가 된다면 5로 평정하게 하였다. 이와 같은 주관적 경제적 곤란도와 함께, '현재의 가계 총재산으로 앞으로 얼마나 생활할 수 있는지'를 기입하게 하였다. 한달도 버티기 어렵다면 1, 1~2개월 생활할 수 있다면 2, 3~4개월은 3, 5~6개월은 4, 7개월 이상은 5, 생활하는데 어려움이 없다면 6에 응답하도록 하였다. 경제적 곤란도를 나타내는 두 지표는 -.34 ($p < .001$)의 상관을 나타냄으로써, 주관적으로 느끼는 경제적 곤란도와 객관적인 측면을 반영하는 지표간에 어느 정도 관련성이 있음을 알 수 있다.

결 과

성취프로그램 실시에 따른 인지적, 정서적, 행동적 측면의 변화

성취프로그램 참가를 전후하여 참가자의 인지적, 정서적, 행동적 측면 전반에 있어서의 변화를 알아보기 위해 실직 후의 인지반응, 정서반응 및 신체반응 및 대처행동을 성취프로그램 실시 전과 후에 반복 측정하고, 각각의 변화 정도를 쌍대 t-검증(paired t-test)을 통해 통계적으로 검증하였다. 표 1에서 볼 수 있듯이, 성취프로그램 참가자들의 인지, 정서, 신체 및 행동 반응에 있어서 전반적 개선이 있는 것으로 나타났다. 인지반응의 경우, 다양한 구직활동을 성공적으로 수행하리라는 자기 능력에 대한 확신을 의미하는

표 1. 참가자들의 인지적, 정서적, 행동적 반응의 평균 및 쌍대 t-검증결과

측정 변인		N	사전 검사		사후 검사		t
인지 반응	구직효능감	2391	3.78	(1.17)	5.26	(.99)	62.97 ***
	불안정 내부귀인	1926	.54	(.52)	.42	(.49)	-10.63 ***
	안정적 내부귀인	1910	.46	(.44)	.37	(.41)	- 9.14 ***
	재취업 가능성(%)	2215	67.56	(22.09)	78.23	(19.60)	29.47 ***
정서 반응	불안	2396	.84	(.75)	.53	(.60)	-24.50 ***
	우울	2214	1.07	(.81)	.63	(.65)	-29.21 ***
	적대감	2425	.73	(.70)	.43	(.53)	-25.19 ***
신체화 반응		2322	.56	(.59)	.41	(.52)	-16.92 ***
행동 반응	기능적 대처	1776	2.35	(.55)	2.81	(.55)	36.56 ***
	역기능적 대처	2075	1.02	(.48)	.82	(.49)	-18.59 ***

()안 수치는 표준편차, *** $p < .001$

구직효능감에 있어서 사전 검사의 평균은 중간 점수(3.78) 이하를 나타냈으나, 프로그램을 마친 후 구직효능감의 증가(5.26)가 있는 것으로 나타났다.

실직에 대한 귀인에 있어서 외부귀인의 정도에 있어서는 차이가 없었으나, 내부귀인에 있어서는 불안정 내부귀인이나 안정적 내부귀인 모두 감소한 것으로 나타났다. 참가자 자신이 재취업에 성공할 가능성을 확률로 표시하도록 하였을 때, 프로그램에 참가하기 전보다 참가한 이후에 재취업가능성을 10%이상 높게 보는 것으로 나타났다.

실직 이후의 정서 반응에 있어서는 불안, 우울, 적대감과 같은 부정적 정서가 프로그램에 참가한 이후에 유의하게 감소하는 경향이 나타났다. 심리적 고통이 신체적 고통으로 나타나는 신체화 반응 역시 프로그램 참가 후에 유의하게 감소한 것으로 나타났다. 행동 반응에 있어서 기능적 대처행동은 증가한 반면, 역기능적 대처행

동은 감소한 것으로 나타났다.

이러한 결과는, 성취프로그램은 실직 후 인지, 정서, 신체화 반응 및 행동반응에서 참가자를 긍정적인 방향으로 변화시키는 경향성이 있음을 보여주고 있다. 그 중에서도 특히 구직효능감의 변화 폭이 가장 큰 것으로 나타났다. 이러한 변화는 성취프로그램의 주요 목표 중 하나인 구직효능감 향상 측면에서 상당한 효과를 거두고 있음을 시사하는 결과이다.

프로그램에서 학습한 구직기술 연습과 구직효능감 변화의 관계

사후 구직효능감에서 사전 구직효능감을 빼 값(이하 구직효능감 변화량)의 범위는 -3.33에서 6.00으로 나타났다. 구직효능감이 증진된 참가자는 전체 참가자 중 89.5%이었고, 변화가 없는 경우는 3.3%이었으며, 감소된 참가자는 7.1%로 나타났다. 표 1에서 살펴보았듯이, 전체 참가자들

표 2. 구직효능감의 변화량과 구직 기술 연습 정도간 상관관계

	M	SD	1	2	3	4	5	6
1. 구직효능감 변화량	1.48	1.15						
2. 능력과 장점 전달 연습	3.69	.99	.22***					
3. 구직망 구축 연습	3.63	1.04	.17***	.65***				
4. 사전탐방 연습	3.37	1.20	.15***	.58***	.63***			
5. 구인자 접촉 연습	3.60	1.11	.17***	.64***	.67***	.72***		
6. 이력서/ 자기소개서 작성	3.93	.93	.23***	.51***	.46***	.42***	.46***	
7. 면접 연습	3.98	.96	.20***	.62***	.61***	.59***	.69***	.49***

*** $p < .001$

에게 있어 구직효능감의 변화는 사전 검사보다 사후 검사에서 높게 나타났으며, 이러한 변화는 유의한 것이었다.

이러한 구직효능감의 변화가 프로그램에서 학습한 구체적인 구직 기술과 관련된 것인지 아니면 시간의 흐름에 따른 자연적인 변화인지 보다 확실히 알아보기 위하여 구직효능감의 변화량과 프로그램에서 학습한 구직 기술의 연습 정도와의 관계를 살펴보고, 그 결과가 표 2에 제시되어 있다. 구직효능감의 변화량이 클수록 '구인자에게 자신의 능력과 장점을 전달하는 방법', '구직망 구축 연습', '사전탐방 연습', '구인자 접촉 연습', '면접 연습'을 많이 한 것으로 나타났고, 이력서와 자기소개서 작성에 자신감을 갖는 것으로 나타났으며, 이력서와 자기소개서 작성에 있어서 프로그램에서 배운 내용이 많은 도움이 되었다고 응답하였다. 이렇듯 성취프로그램을 통해 구직효능감의 변화량이 클수록 프로그램에서 학습한 내용들을 보다 많이 연습해보았다는 것은 구직효능감의 변화량이 단순히 시간상의 흐름에 따른 자연적인 변화가 아니라 구체적인 구직 기술의 학습과 관련된 것임을 시사한다.

또한 구직효능감 변화량과 각 세부 연습 활동들

간의 상관계수는 .15 - .23에 걸쳐 분포함으로써 비슷한 관계성을 보여주는 데, 이는 성취프로그램에 포함된 다양한 구직 기술 학습 및 연습 활동들이 구직효능감 증진에 유사한 수준으로 기여하고 있다는 것을 나타낸다.

개인 특성에 따른 프로그램의 차별적 효과: 상관관계 분석

개인특성에 따라 구직효능감을 준거로 한 프로그램 효과에 있어서 차이가 나는지 알아보고자, 구직효능감의 변화량과 인구통계학적 특성 및 개인의 심리적 특성간의 상관관계를 분석하였다.³⁾ 그 결과가 표 3에 제시되어 있는데, 참가자들이 나이가 어릴수록, 여자일 때, 경제적으로 어려울수록, 실직이후 기능적 대처는 적게 하고 역기능적 대처를 많이 할수록 구직효능감의 변화량이 큰 것으로 나타났다. 또한 불안, 우울, 적대감과 같은 부정적 정서를 많이 경험할수록, 신

3) 상관관계는 사후-사전 구직효능감, 즉 구직효능감 변화량과 프로그램이 시작되기 전에 측정된 개인 특성 변인들(인구통계학적 변인 및 심리적 특성 변인)간의 관계를 분석하였다.

표 3. 구직효능감의 변화량과 개인 특성들간 상관관계

	나이	성별(여자)	경제적 곤란도	기능적 대처	역기능적 대처	불안
사후-사전	-.15***	.09***	.07***	-.18***	.07***	.17***
구직효능감	우울	적대감	신체화 반응	자존감	불안정 내부귀인	도구·정보지지
	.18***	.13***	.11**	-.23***	.11***	-.13***

*** $p < .001$

체화 증상을 많이 나타낼수록 구직효능감의 변화 정도가 큰 것으로 나타났다. 또한 자존감이 낮은 참가자일수록, 실직의 원인을 자기의 변화 가능한 특성에 귀인하는 정도가 높을수록, 그리고 배우자로부터 도구·정보 지지를 적게 받을수록 프로그램 참가 전후의 구직효능감 변화가 큰 것으로 나타났다.

개인 특성에 따른 프로그램의 차별적 효과:
상호작용 분석⁴⁾

개인 특성에 따른 성취프로그램의 차별적 효과를 보다 구체적으로 알아보기 위하여 인구통계학적 변인(성별, 연령, 학력, 경제적 곤란도, 실업기간)과 개인특성변인들(인지, 정서, 신체화 반응, 대처 행동 및 사회적 지지)간 상호작용을 분석하였다. 분석방법은 위계적 회귀분석을 실시하였고, 1 단계에서는 상호작용 검증에 위한 변인들(예, 경제적 곤란도와 역기능적 대처)을 투입하였고, 2 단계에서는 1단계에 투입된 변인들의 상호작용 변인(예, 경제적 곤란도×역기능적 대처)이 투입되었다(부록 2 참조). 모든 위계적 회귀분석에는 입력방식을 사용하였다. 분석 결과, 다음 변인들간에 유의미한 상호작용효과가 있음이 발견되었다.

4) 회귀분석을 통한 상호작용 분석 결과가 부록에 제시되어 있다.

첫째, 대처행동 중 역기능적 대처와 경제적 곤란도의 구직효능감 변화량에 대한 상호작용효과가 있었다. 전체 빈도를 참조하여 응답자들이 실직으로 인해 경제적으로 '전혀 문제가 안된다', '별로 문제가 안된다', '약간 문제가 된다'고 답했다면 경제적 곤란도 '저'집단, '상당히 문제가 된다', '대단히 문제가 된다'고 답했다면 경제적 곤란도 '고'집단으로 나누었다. 역기능적 대처 역시 전체 빈도를 참조하여 하위 33%를 역기능적 대처 '저'집단으로, 상위 33%를 역기능적 대처 '고'집단으로 분류하였다. 그림 1에서 볼 수 있듯이 경제적 곤란도 수준의 고저는 역기능적 대처 수준이 높을 경우에만 구직효능감 변화량에 유의미한 효과를 보였다. 즉, 경제적 어려움을 심각하게 지각하면서 역기능적 대처 행동을 많이 하는 사람들에게 있어서 성취프로그램 참가를 전후로 한 구직효능감의 변화량이 상대적으로 큰 것으로 나타났다.

둘째, 구직효능감의 변화량에 있어서 우울 수준과 실업기간이 유의미한 상호작용효과를 보였다. 전체 응답자의 평균 우울 점수 중, 하위 33%를 우울 수준 '저'집단, 상위 33%를 우울 수준 '고'집단으로 분류하였다. 실업기간의 경우도 역시 전체 빈도를 참고하여 약 33%에 해당하는 실업기간이 4개월 이하 집단을 실업기간 '短'집단, 13개월 이상의 집단을 실업기간 '長'집단으로 분류하였다. 그림 2에서 볼 수 있듯이, 실업기간은

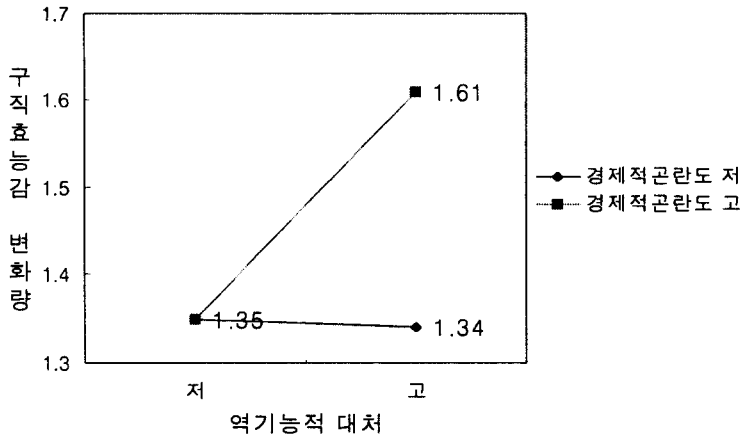


그림 1. 역기능적 대처와 경제적 곤란도의 구직효능감 변화량에 대한 상호작용

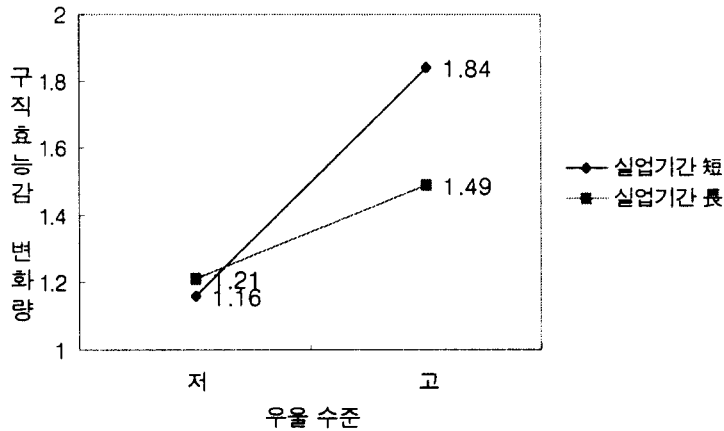


그림 2. 우울수준과 실업기간의 구직효능감 변화량에 대한 상호작용

우울 수준이 높은 경우에만 구직효능감의 변화량에 유의미한 효과를 보였다. 즉, 우울 수준이 높으면서 실업기간이 짧은 경우의 참가자들이 구직효능감 변화량이 상대적으로 큰 것으로 나타났다. 이러한 상호작용 패턴은 또 다른 정서적 반응 중의 하나인 적대감에서도 유사하게 나타났다(그림 생략, 분석 결과는 부록2 참조). 즉, 실

업기간이 긴 집단의 경우에는 적대감의 고저에 따라 구직효능감의 변화량에 유의한 차이가 없었지만, 실업기간이 짧은 집단의 경우 우울 수준이 높은 집단이 유의하게 높은 구직효능감 증가를 보였다. 따라서 비교적 실업기간이 짧으면서, 우울 및 적대감 등의 부정적 정서 수준이 높은 실직자들에게 성취프로그램 참가를 전후하여 구

직효능감의 변화가 더 크다는 것을 알 수 있다.

셋째, 구직효능감 변화량에 대해서 자존감 수준과 실업기간이 유의미한 상호작용효과를 보였다. 자존감 역시 하위 33%를 자존감 低집단으로, 상위 33%를 高집단으로 분류하였다. 자존감이 높은 집단은 실업기간에 관계없이 구직효능감의

변화량에 있어서 유의한 차이를 나타내지 못했으며 변화량 역시 낮게 나타났다. 반면, 프로그램 참가 전에 낮은 자존감을 보이던 참가자들은 프로그램 참가를 전후하여 구직효능감의 변화가 비교적 큰 폭으로 나타났고, 그 중에서도 실업기간이 짧은 참가자들에게 이러한 경향성이 두드러진 것으로 나타났다.

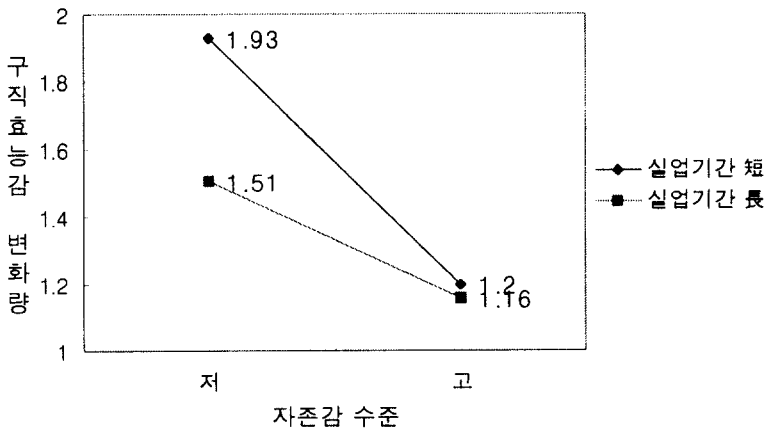


그림 3. 자존감 수준과 실업기간의 구직효능감 변화량에 대한 상호작용

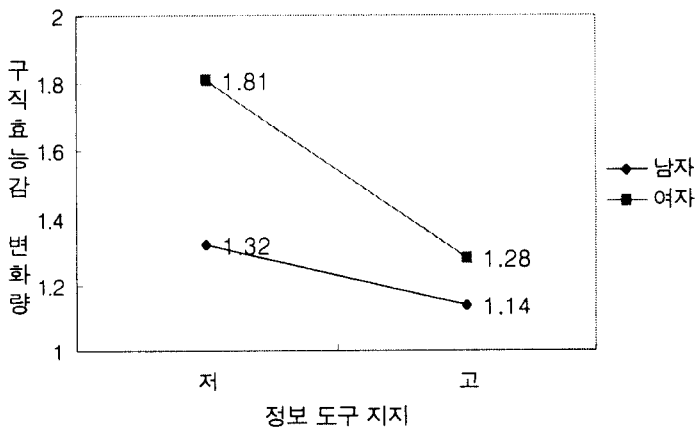


그림 4. 정보/도구 지지와 성별의 구직효능감 변화량에 대한 상호작용

마지막으로, 배우자로부터의 사회적 지지와 성별의 구직효능감 변화량에 대한 상호작용 효과를 분석하였다. 그 결과, 배우자로부터의 정보/도구적 지지와 성별이 상호작용하여 구직효능감의 변화량에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 배우자로부터의 정보/도구 지지 역시 평균 점수가 하위 33%를 차지하는 집단을 정보/도구 지지 低로, 상위 33%를 차지하는 집단을 정보/도구 지지 高로 분류하였다. 그림 4에서 볼 수 있듯이, 배우자로부터 정보/도구 지지를 비교적 많이 받는 집단의 경우 성별에 따른 유의한 차이가 발견되지 않았던 반면, 정보/도구지지를 적게 받는 집단의 경우 여자들의 경우 프로그램을 전후하여 구직효능감이 상대적으로 큰 폭으로 변화한 것을 알 수 있다.

논 의

본 연구는 2000년 4월 이후 실직에 대한 대처 방안으로 실시되고 있는 성취 프로그램의 효과를 구직효능감의 변화를 중심으로 조사하는 것을 목적으로 수행되었다. 본 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

첫째, 성취프로그램은 실직자들의 인지적, 정서적, 행동적 측면에 있어서 긍정적 개선 효과가 있는 것으로 나타났다. 인지 반응의 경우, 구직효능감에 있어서 프로그램이 시작되기 전보다 프로그램 종료 후에 유의하게 증가하였고, 재취업 성공 가능성 역시 프로그램 참가 전보다 종료 이후에 유의하게 높게 지각하는 것으로 나타났다. 실직에 대한 외부귀인에 있어서는 차이가 없었으나, 불안정 내부귀인과 안정적 내부귀인 모두 감소한 것으로 나타났다. Winefield, Tiggermann, 그리고 Winefield(1992)는 실직에 대해 내부 귀인하

는 사람들이 그렇지 않은 사람들보다 낮은 자존감을 보이고, 절망감을 더 많이 경험하며 실직에 대한 귀인을 내부에 하느냐 외부에 하느냐에 따라 대처행동이 달라진다는 귀인이론적 설명을 제시하였다. 또한 Prussia 등(1993)에 따르면 실직 원인에 대한 내부 귀인과 안정적 요인에 대한 귀인은 재취업에 대한 기대에 부정적인 영향을 미치게 되고, 이러한 부정적인 기대는 새로운 직업을 찾는 구직 활동의 감소로 이어지게 된다. 성취프로그램에서는 2회기 열리는 마당에서 자신이 보유한 기술, 성격 장점들을 체계적으로 파악한 후, 이를 효율적으로 나타내는 방식에 대해 연습하는 방법과 재취업에 있어서 가장 큰 걸림돌이라고 생각하는 것들을 극복하는 방법을 연습한다. 또한 다양한 구직 기술에 대한 연습(이력서 작성, 개인적 구직망 구축 등)은 구직효능감을 증진시킴으로써 실직의 원인이었던 자신의 단점이 극복 가능하고 개선의 여지가 있는 것으로 지각하도록 함으로써, 실직에 대한 내부 귀인과 안정적 귀인을 감소시키는 효과를 가져오게 된다. 따라서 성취프로그램에 참가한 후 실직에 대한 내부 귀인이 감소하였다는 사실은, 성취프로그램 참가를 통해 자존감 저하와 절망감의 심화를 방지함으로써 부정적 정서를 완화하는 효과를 가져올 수 있으며, 동시에 구직활동의 감소로 이어질 수 있는 재취업에 대한 부정적 기대를 차단함으로써 구직활동에도 긍정적 효과를 미칠 수 있음을 시사하는 결과라고 할 수 있다. 실직 이후의 불안, 우울, 적대감과 같은 부정적 정서도 프로그램 참가 이후 감소하였으며, 신체화 반응 역시 유의하게 감소한 것으로 나타났다. 행동 반응에 있어서 기능적 대처는 증가한 반면, 역기능적 대처는 감소하였다. 성취프로그램은 실직 후 인지, 정서, 신체화 반응 및 행동 반응에 있어서 참가자를 긍정적인 방향으로 변화시키는

경향이 있었으며, 특히 성취프로그램의 주요 목표 중 하나인 구직효능감 향상 측면에서 긍정적인 방향으로 변화 폭이 큰 것으로 나타났다.

둘째, 재취업 성공과 밀접한 관련이 있는 구직효능감의 변화가 프로그램의 효과인지 아니면 시간에 따른 변화인지 단순히 집단 프로그램의 결과인지 알아보고자, 구직효능감의 변화량과 프로그램에서 학습한 구직 기술 연습 정도간의 관계를 살펴보았다. 그 결과, 구직효능감의 변화량이 클수록 프로그램에서 학습한 구직 기술을 더 많이 연습한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 프로그램을 통한 구체적인 구직 기술을 학습함으로써, 참가자의 구직효능감이 긍정적 방향으로 개선되었을 가능성이 높음을 시사하는 결과이다. 구직효능감이 높은 수준의 구직활동과 관련 있음을 보여주는 많은 연구가 있다(예, Kanfer & Hulin, 1985; Eden & Aviram, 1993; Saks & Ashforth, 1999; Wanberg, Kanfer, & Rotundo, 1999). 성취프로그램 개발에 모델이 되었던 미국의 구직기술 훈련 프로그램인 JOBS I의 성과에 대한 몇몇 연구들(예, Caplan, Vinokur, Price, & van Ryn, 1989; Vinokur, van Ryn, Gramlich, & Price, 1991)은 JOBS I의 참가자들이 무선할당된 통제집단과 비교했을 때, 보다 더 빨리 재취업이 되고 높은 수준의 직장생활의 질을 보고하였으며, 동종 업계에서 보다 높은 급여의 일자리를 찾는 것으로 나타났다. 이와 같은 선행연구 결과와 성취프로그램 참가 이후에 구직효능감이 높아진 참가자가 더 많고 구직효능감의 변화량이 클수록 구직기술의 연습도가 높다는 사실은, 재취업 속도 및 재취업의 질을 결과변인으로 하였을 때 프로그램의 참가가 긍정적 효과를 가져올 수 있음을 시사하는 결과이다.

마지막으로 성취 프로그램은 참가자의 특성에 따라 일부 차별적 효과를 갖는 것으로 나타났다.

즉, 연령이 낮은 집단, 경제적 곤란도가 높은 집단, 실직 후 역기능적 대처를 많이 하고 부정적 정서를 많이 경험하며, 자존감이 낮은 집단의 경우 더욱 구직효능감의 긍정적 방향으로의 변화 폭이 큰 것으로 나타났다. 이러한 결과는 JOBS II⁵⁾의 성과에 대한 Vinokur, Price 그리고 Shul (1995)의 연구 결과와 일맥상통하는 결과로서, 이 연구에 따르면 JOBS II는 우울 증상 경험하고 구직효능감, 통제감 및 자존감의 수준이 낮은 사람들로 정의되는 취약계층에게 가장 유용한 것으로 나타났다. 이러한 성취프로그램의 차별적 효과는 인구통계학적 변인과 심리적 변인들간 다음과 같은 상호작용효과를 나타냈다. 먼저, 경제적 곤란도가 높으면서 역기능적 대처를 많이 한 참가자 집단에게 있어 구직효능감의 변화량이 큰 것으로 나타났다. 이것은 경제적 곤란과 같은 현실적인 어려움에 처해 있으면서도 그것을 역기능적으로 대처하는 '이중 위험' 집단에게 성취 프로그램은 더욱 큰 효과를 가지는 것으로 볼 수 있다. 둘째, 실업기간이 짧으면서 부정적 정서 수준이 높거나 자존감이 낮은 집단의 경우 상대적으로 구직효능감 변화량이 큰 것으로 나타났다. 실직에 대한 반응에 있어 단계론을 주장하는 학자들은 실직자들은 실직 기간이 장기화됨에 따라 단계적으로 서로 다른 심리적 경험을 한다고 전제한다. Eisenberg와 Lazarsfeld(1938)는 1930년대 실직자들에 대한 자료들을 분석한 결과를 토대로 충격, 소망, 비판, 운명론적 포기 4단계를 제시하였다. 즉, 실직 직후 충격을 경험하고 그 이후 희망을 가지고 재취업 노력을 보이며, 이 같은 노력이 수포로 돌아가면서 비판적이 되어가며, 실직이 장기화되면서 운명론적으로 받아들이는 단계로 들어서게 된다고 하였다. 이

5) JOBS I을 반복, 확장시킨 프로그램이다.

러한 단계론에서 구체적인 시간을 명시하지는 않았지만, 본 연구에서 실직 기간이 짧은 집단은 실직한 지 4개월이 되지 않은 사람들을 나타내므로 이들은 곧 실직에 의한 충격 단계에 있는 집단들이라고 볼 수 있다. 따라서 성취프로그램은 실직 직후 정신적 충격으로 인하여 자존감이 저하되고 높은 수준의 부정적 정서를 보이는 집단에게 특히 효과가 있다는 것을 보여 준다. 마지막으로 배우자로부터 정보/도구 지지를 적게 받는 여성들에게 있어서 프로그램 전후의 구직효능감 변화량이 큰 것으로 나타났다. 여성들의 경우, 일반적 성 역할 고정관념에 의하여 외부경제적 활동보다는 가사 전담에 우선 순위가 부여되므로, 구직 활동 자체에 대한 사회적 지지, 특히 정보/도구 지지를 받기가 남성들보다 어려운 여건에 있다고 볼 수 있다. 따라서 여성 집단들 중에 이러한 사회적 지지(특히 정보/도구 지지)를 제대로 받지 못하는 여성들에게 성취 프로그램은 더욱 효과가 있다는 결과이다. 이것은 성취프로그램의 기본적인 방향과 관련하여 해석될 수 있다. 성취프로그램의 대부분의 내용들은 실직자들이 보이는 부정적 증상에 초점을 맞춘(symptom-focused) 대처 보다 문제해결 중심적 대처를 강조하고 있다. 성취프로그램의 내용 및 활동들은 재취업 성공과 밀접한 관련이 있는 내용들이며, 이것들은 곧 참가자들에게 정보/도구 지지로 작용할 것이다. 따라서 정보/도구 지지를 받지 못하는 여성들에게 성취프로그램은 상대적으로 큰 효과를 나타낸 것이라고 할 수 있다.

전체적으로 보아 모든 상호작용 분석 결과들은 실직으로 인한 심리적 고통을 완화할 수 있는 자원이 부족하거나(경제적 곤란도, 사회적 지지, 여성 여부) 실직으로 인한 심리적 문제(우울, 자존감 저하, 역기능적 대처)가 심각한 집단들에게 성취프로그램은 더욱 효과가 있는 것으로 해

석할 수 있다.

연구의 제한점 및 추후 연구 방향

본 연구는 다음과 같은 제한점을 갖고 있다.

첫째, 통제집단 없이 한 표본의 실험집단을 대상으로 사전-사후 검사 방식의 연구설계에 의존한 것이다. 따라서 본 연구에서 나타난 효과들은 특수한 성취프로그램의 효과라고 보기보다는 실직자들에게는 어떤 형태의 개입 프로그램이든 효과가 있다는 것을 나타내는 결과라고 볼 수도 있다. 따라서 성취프로그램만의 차별적 효과를 조사하기 위해서는, JOBS 프로그램의 효과를 검증하기 위해 Caplan 등(1989)이 JOBS프로그램 실시 실험집단, 교재에 의한 개입 프로그램 실시 비교집단, 그리고 아무런 개입이 없었던 통제집단을 비교한 것과 같은 보다 정교한 연구설계가 요구된다.

둘째, 사전-사후 설문지에서 사후 설문을 프로그램 종료 직후에 측정하였다는 점이다. 대개 개입 프로그램의 효과를 종료 직후 측정하면 높은 교육 효과가 도출된다는 점을 감안할 때, 본 연구의 결과 해석도 문제점을 가진다. 사후 설문을 다른 연구들(예: Caplan et al., 1989)에서처럼 몇 개월 후에 실시하였을 때에도 동일한 결과가 나올 것인지를 확인하여야 할 것이다. 이러한 의문에 대한 해답은 성취프로그램 참가자들의 구직효능감은 시간의 흐름에 따라 하락하는 것이 아니라 지속된다는 김명언, 장재윤, 및 조성호(2000)의 조사 결과에서 찾을 수 있다. 이들은 성취 프로그램에 참가한 사람들의 참가 직전 구직효능감, 참가 직후(본 연구와 같음)의 구직효능감, 그리고 2-3개월, 6-7개월, 및 1년 경과 후의 구직효능감을 비교하였다. 결과에 의하면, 본 연구와 동일하게 참가 직전(19.43)보다 참가 직후

(27.53)가 더 높은 수준을 보였다. 그리고 참가 직후 가장 높은 수준을 보이다가 이후 하락하였는데, 이것은 앞에서의 지적과 일치하는 결과이다. 하지만, 그 이후의 시간 경과에 따라 더 하락하지는 않는 모습을 보였다. 즉, 2-3개월(23.09), 6-7개월(24.25), 및 1년 경과(24.06) 집단의 구직효능감은 거의 변화가 없었고 참가 직전보다 모두 유의하게 높은 수준을 보였다. 따라서 성취프로그램의 구직효능감 증진 효과는 참가 직후보다는 약간 떨어지지만 참가 직전보다 높은 수준으로 안정적으로(적어도 1년) 지속됨을 알 수 있다. 이외에도 대처 행동을 측정하는 하위척도인 역기능적 대처행동 척도의 신뢰도 계수가 .49로 낮게 나타났음을 제한점으로 들 수 있다. 신뢰도 계수가 이렇게 낮게 나온 원인으로 단일 척도를 사용한 것이 아닌 실직의 영향에 관한 두 연구에서 사용된 두 개의 척도 중 몇 개 문항을 선택하여 사용한 데에서 찾아볼 수 있다.

본 연구는 이러한 연구 설계상의 문제점에도 불구하고 실직자들을 위한 개입 프로그램의 효과를 체계적으로 밝히고자 노력했다는 점에서 의의가 있다. 성취프로그램이 가지는 가장 큰 의미는 이 프로그램이 실직자들에게 구직에 필요한 실질적인 도움을 제공한다는 것이다. 실직자들은 이 프로그램을 통해 실직으로 인한 부정적인 정신적 결과들(무력감, 패배주의 등)을 극복할 수 있게 되고, 자신의 직업 능력을 발휘할 수 있는 일자리를 찾는 방법을 제공받게 되며, 주어진 취업 기회를 성공적인 취업으로 연결시키기 위해 필요한 다양한 구직기술들(예: 이력서 작성, 취업 면접 기술 등)을 연습할 기회를 가지게 된다. 이러한 과정을 겪으면서 실직자들은 성공적인 재취업에 필요한 구직 능력과 기술, 그리고 자신감을 겸비한 '준비된 구직자'로 재탄생할 수 있게 되는 것이다.

따라서 성취프로그램의 유용성이 인정된다면 효과에 대한 보다 체계적이고 심층적인 분석은 이 프로그램의 개선 방향 모색 및 확대·보급 방안에 중요한 정보를 제공할 것이다. 왜냐하면 효과분석이 제대로 되어야 성취프로그램 자체와 성취프로그램의 지원 체계가 앞으로 어떤 식으로 확대, 발전되어야 하는지에 대한 계획 수립이 가능해지기 때문이다. 이러한 맥락에서 본 연구는 중요한 시사점을 주고 있고, 추가적인 분석 결과들이 계속 도출되어야 할 것이다.

참고문헌

- 금재호 (1997). 도시근로자의 실업실태와 정책과제. 한국노동연구원.
- 김광일, 김재환, 원호택 (1984). 간이정신진단검사 실시요강. 서울: 중앙적성출판사.
- 김명언 (1998). 조직감량의 희생자, 생존자 그리고 집행자. 경제 불황의 심리적 반응, 한국심리학회 춘계심포지움. 97-148.
- 김명언, 노연희 (1998). 실직자의 정서적, 인지적, 신체화 반응 및 대처 행동. 한국심리학회: 일반. 17(1), 115-137.
- 김명언, 장재윤, 김호평, 임지영 (2000). 실업자들의 성공적 취업을 돕는 성취프로그램의 이론적 배경 및 활동내용. 한국심리학회 연차 학술대회 발표논문집, 94-95.
- 김명언, 장재윤, 조성호 (2000). 성취 프로그램 효과분석 및 발전 방향 수립을 위한 연구 보고서. 한국산업인력공단 중앙고용정보원
- Abbey, A., Abramis, D. J., & Caplan, R. D. (1985). Effects of different sources of social support and social conflict on emotional well-being. *Basic and applied social psychology*, 6, 111-129.

- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social-cognitive view*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Caplan, R., Vinokur, A. D., Price, R. H., & van Ryn, M. (1989). Job seeking, reemployment and mental health: A randomized field experiment in coping with job loss. *Journal of Applied psychology*, 74, 759-769.
- Coates, D., Moyer, S., & Wellman, B. (1969). The Yorklea study of urban mental health: Symptoms, problems, and life events. *Canadian Journal of Public Health*, 60, 471-481.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98, 310-357.
- Cook, D. G., Cummins, R. O., Bartley, M. J., & Shoper, A. G. (1982). Health of unemployed middle-aged men in Great Britain. *The Lancet*, 3, 1290-1294.
- DeFrank, R. S., & Ivancevich, J. M. (1986). Job loss: An individual level review and model. *Journal of Vocational Behavior*, 28, 1-20.
- Eden, D., & Aviram, A. (1993). Self-efficacy training to speed reemployment: Helping people to help themselves. *Journal of Applied Psychology*, 78, 352-360.
- Eisenberg, P., & Lazarsfeld, P. F. (1938). The psychological effects of unemployment. *Psychological Bulletin*, 35, 358-390.
- Fryer, D., & Payne, R. (1986). Being unemployed: A review of the literature on the psychological experience of unemployment. In C. L. Cooper & I. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 235-278). London: Wiley.
- Hobfoll, S. E. (1988). *The ecology of stress*. Washington, DC: Hemisphere.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.
- Holmes, D. S., & Rahe, R. H. (1967). The social readjustment rating scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 11, 213-218.
- Jacobson, D. (1987). Models of stress and meanings of unemployment: Reactions to job loss among technical professions. *Social science and Medicine*, 24, 13-21.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Kanfer, R., & Hulin, C. L. (1985). Individual differences in successful job searches following layoff. *Personnel Psychology*, 38, 835-847.
- Kasl, S.V., & Cobb, S. (1982). The experience of losing a job: Some effects on cardiovascular functioning. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 34, 88-109.
- Kessler, R. C., Price, R. H., & Wortman, C. B. (1985). Social factors in psychopathology: Stress, social support, and coping process. *Annual Review of Psychology*, 36, 531-571.
- Kessler, R. C., Turner, J. B., & House, J. S. (1987). Intervening processes in the relationship between unemployment and health. *Psychological Medicine*, 17, 959-961.
- Kessler, R. C., Turner, J. B., & House, J. S. (1988). Effects of unemployment on health in a community survey: Main, modifying, and mediating effect. *Journal of Social Issues*, 44, 69-85.
- Kieselbach, T., & Svensson, P. G. (1988). Health and

- social policy responses to unemployment in Europe. *Journal of Social Issues*, 44, 173-191.
- Kinicki, A. J., & Latack, J. C. (1990). Explication of the construct of coping with involuntary job loss. *Journal of Vocational Behavior*, 36, 339-360.
- Latack, J., Kinicki, A. J., & Prussia, G. E. (1995). An integrative process model of coping with job loss. *Academy of Management Review*, 20, 311-342.
- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. New York: McGraw-Hill.
- Leana, C. R., & Feldman, D. C. (1988). Individual responses to job loss: Perceptions, reactions, and coping behavior. *Journal of Management*, 14, 375-389.
- Leana, C. R., & Feldman, D. C. (1990a). Individual responses to job loss: Empirical findings from two field studies. *Human Relations*, 43, 1155-1181.
- Leana, C. R., & Feldman, D. C. (1992). *Coping with Job Loss: How Individuals, Organizations, and Communities Respond to Layoffs*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Leana, C. R., Feldman, D. C., & Tan, G. Y. (1998). Predictors of coping behavior after a layoff. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 85-97.
- O'Brien, G. E., & Kabanoff, B. (1979). Comparison of unemployed workers on values, locus of control, and health variables. *Australian Psychologist*, 14, 143-154.
- Payne, R. L., & Hartley, J. (1987). A test of a model for explaining the affective experience of unemployed men. *Journal of Occupational Psychology*, 60, 31-47.
- 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, 382-394.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Saks, A.M., & Ashforth, B.E.(1999). Effects of individual differences and job search behaviors on the employment status of recent university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 335-349.
- Schaufeli, W. B. (1992). Unemployment and mental health in well-and poorly-educated school-leavers. In C. Verhaar & L. Jansma(Eds.), *On the mysteries of unemployment* (pp. 253-271). Den Haag: Kluwer Academic Publishers.
- Vinokur, A., Caplan, R. D., & Williams, C. C. (1987). Effects of recent and past stress on mental health: Coping with unemployment among Vietnam veterans and non-veterans. *Journal of Applied Social Psychology*, 17, 710-730.
- Vinokur, A., & Price, R. (1991). *JOBS II Survey*. ISR: Michigan
- Vinokur, A., 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.
- 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.

Winefield, A. H. (1995). Unemployment: Its psychological costs. In C. L. Cooper & I. Robertson(Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 169-212). London: Wiley.

Winefield, A. H., Tiggermann, M., & Winefield, H. R. (1992). Unemployment distress, reasons for job loss and causal attributions for unemployment in young people. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 213-218.

1 차원고접수 : 2003. 5. 28

수정원고접수 : 2003. 8. 11

최종게재결정 : 2003. 8. 25

The Intervention Effects of Korean JOBS Program on the Increase of Job Search Efficacy among Korean Unemployed Adults

Myungun Kim
Seoul National
University

Jae-Yoon Chang
Sungshin Women's
University

Sungho Cho
Catholic University
of Korea

Younhee Roh
Seoul National
University

The purpose of this study was to investigate the effects of the intervention program, 'Achievement' for unemployed people. The 2,517 participants in the program were surveyed twice before and after the intervention program. The main results were as follows: 1) The intervention brought about positive changes in cognitive, emotional, and behavioral aspects; 2) The program tended to increase job-seeking efficacy as the strongest predictor of reemployment; 3) The program had differential effects on participants according to their characteristics. Namely, there is more positive change of job-seeking efficacy for the kind of participants those who experienced more economic hardship, dysfunctional coping behavior, negative emotion and deteriorated self-esteem or who are young or women; 4) Four interaction effects were found significant. The findings are discussed in terms of the implications for further research.

key words : unemployment, job search efficacy, psychological intervention, JOBS

부록 1. 구직효능감의 변화와 개인 특성간 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1. 구직효능감 변화																	
2. 실업기간	-.04																
3. 나이	-.15 ^c	.21 ^c															
4. 성별(여자)	.09 ^c	.01	-.20 ^f														
5. 최종학력	.02	-.04	-.12 ^f	-.04 ^g													
6. 경제적곤란도	.07 ^b	.00	.16 ^f	-.09 ^f	-.02												
7. 기능적 대처	-.18 ^c	.02	.27 ^f	.00	-.01	.14 ^c											
8. 역기능적 대처	.07 ^c	-.06 ^b	-.01	-.21 ^c	-.01	.08 ^c	-.17 ^f										
9. 신체화 증상	.11 ^c	.02	.06 ^b	.14 ^c	-.07 ^c	.13 ^c	-.04	.26 ^c									
10. 불안	.17 ^c	.01	.04	.07 ^c	-.01	.19 ^c	-.10 ^c	.36 ^c	.62 ^c								
11. 우울	.18 ^c	.02	.08 ^c	-.01	-.02	.23 ^c	-.17 ^c	.41 ^c	.54 ^c	.81 ^c							
12. 적대감	.13 ^c	.02	.02	-.02	-.01	.20 ^c	-.10 ^c	.42 ^c	.52 ^c	.78 ^c	.74 ^c						
13. 정서자존감 지지	-.05	-.02	-.08 ^b	.04	.10 ^b	-.16 ^c	.20 ^c	-.24 ^c	-.27 ^c	-.33 ^c	-.38 ^c	-.35 ^c					
14. 도구정보 지지	-.13 ^c	-.04	.03	-.16 ^c	.11 ^c	-.08 ^b	.22 ^c	-.10 ^b	-.19 ^c	-.23 ^c	-.26 ^c	-.21 ^c	.66 ^c				
15. 자존감	-.23 ^c	.02	.00	-.03	.15 ^c	-.06 ^b	.38 ^c	-.24 ^c	-.23 ^c	-.40 ^c	-.50 ^c	-.33 ^c	.35 ^c	.29 ^c			
16. 외부귀인	-.04	-.02	.10 ^c	-.06 ^b	.02	.15 ^c	.05 ^a	.08 ^c	.17 ^c	.14 ^c	.16 ^c	.16 ^c	-.12 ^c	-.03	-.04		
17. 불안정 내부귀인	.11 ^c	-.00	-.13 ^c	.02	-.04	.02	-.17 ^c	.11 ^c	.12 ^c	.24 ^c	.24 ^c	.22 ^c	-.14 ^c	-.15 ^c	-.28 ^c	.24 ^c	
18. 안정적 내부귀인	.00	.01	.13 ^c	.04	-.11 ^c	.12 ^c	-.02	.13 ^c	.21 ^c	.23 ^c	.22 ^c	.23 ^c	-.22 ^c	-.18 ^c	-.14 ^c	.43 ^c	.51 ^c

^a $p < .05$ ^b $p < .01$ ^c $p < .001$

부록 2. 인구통계학적 변인들과 개인 특성 변인들의
구직효능감 변화량에 대한 상호작용

예언변인	Beta	ΔR	R ²
1. 경제적 곤란도(A)	.06*	.010***	.012
역기능적 대처(B)	.08***		
2. A×B	-.35*	.002*	

예언변인	Beta	ΔR	R ²
1. 실업기간(A)	-.06*	.043***	.047
우울(B)	.20***		
2. A×B	-.11**	.004*	

예언변인	Beta	ΔR	R ²
1. 실업기간(A)	-.05	.025***	.027
적대감(B)	.15***		
2. A×B	-.07*	.002*	

예언변인	Beta	ΔR	R ²
1. 실업기간(A)	-.04	.061***	.063
자존감(B)	.24***		
2. A×B	-.24*	.002*	

예언변인	Beta	ΔR	R ²
1. 성별(A)	-.13***	.031***	.036
도구/정보 지지(B)	-.10**		
2. A×B	-.29*	.005*	

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