

실직자의 대처행동에 영향을 미치는 요인에 관한 연구

김용재** · 김종완*** · 김세환****

A Study on the Factors Affecting the Coping Behavior of the Unemployed

Young - Jae Kim · Jong - Wan Kim · Se - Hwan Kim

Abstract

The purpose of this study is to examine what sort of causes have the effect on the coping behavior of the unemployed against their job loss. For the purpose of the study, following independent variables have been selected, locus of control, self-efficacy and autotelic personality. As dependent variables, two types of coping behaviors of individual have been used, problem-focused coping strategies and symptom-focused coping strategies.

To test the hypotheses, structural equation modeling was employed. The model showed adequate fit to the data. The results of structural equation modeling exhibit that internal locus of control, self-efficacy and autotelic personality were positively related problem-focused coping strategies. And self-efficacy was negatively related to symptom-focused coping strategies. Implications are discussed and future research directions are outlined.

keyword 대처행동, 실직

I. 서론

* 본 연구는 2007년도 동남보건대학 연구비 지원에 의하여 수행된 것임.
** 동남보건대학 e-비즈니스과 조교수
*** 성균관대학교 대학원 경영학과 박사과정
**** 안산공과대학 산업경영과 부교수

IMF이후 기업은 상시적 구조조정체제로 되어감에 따라 실직문제가 대두되고 있다. 기업으로서는 경영환경이 급변하고 경쟁이 더욱 격화됨에 따라 사업구조 변화나 인력감축 등의 구조조정을 추진하지 않을 수 없는 처지에 있다. 그러나 구조조정이 이루어지는 과정에서 기업은 명예퇴직이나 정리해고 등의 구조조정 방식에서 부터 구조조정 대상자 선정, 퇴직 위로금 지급 등의 문제에 이르기까지 끊임없는 갈등과 분쟁이 발생하고 있어 예상치 못했던 코스트를 부담하고 있는 실정이다.

실직(Job loss)이란 개인의 의지와 관계없이 임금을 지불하는 고용상태가 제거되는 것을 말한다(Holmes & Rahe, 1967). 한편 이와 비슷한 개념의 실업(Unemployment)이란 실직이 지속되는 상태를 의미한다(Latack, Kinicki & Prussia, 1995; 김명인, 1998). 이러한 실직은 정서적 반응에 영향을 미치게 되는데, 실업상태의 결과로 불안과 긴장이 증가한다는 것이다(DeFrank & Ivancevich, 1986). 실직자에 대한 연구에서 실직 후 재취업에 성공한 집단보다 실직상태로 남아있는 집단에서 불안이나 긴장의 수준이 높은 것으로 나타났다(Kasl & Cobb, 1982)

실직으로 인한 피해자들은 외로움과 비관주의, 사회적 격리감과 실망을 종종 느끼게 된다(Leana & Feldman, 1992). 실직자 본인에게 미치는 효과로서 실직자의 심리적 상실감은 많은 부작용을 초래하게 된다는 것이다. 구체적으로 적대감, 불안감(Donovan & Oddy, 1982), 자아의 상실(Cohen, 1978), 보람감의 상실(Hepworth, 1980) 등을 초래하게 된다는 것이다.

그러나 이처럼 실업이 부정적인 영향만 있는 것은 아니다. 어떤 학자들은 특정 상황에 있는 어떤 사람들에게는 실업이 오히려 긍정적인 영향을 준다고 주장한다(Latack & Dozier, 1986). 예를 들면, 어떤 피해자들은 실업을 “기회” 그리고 경력과 삶의 방향을 바꿀 수 있는 계기로 바라본다.

실직에 대한 기존 문헌에 의하면 재취업은 대처성과의 궁극적인 기준이 된다(Kinicki et al., 2000). 그러나 실직에 대한 대처는 동적인 과정이며 재취업과 함께 끝나지 않는다는 현상에 주목할 필요가 있다. 많은 실직자들이 재취업을 하게 되지만 자신의 능력 이하의 일에 종사하는 문제에 직면하게 된다(Feldman & Leana, 2000). 자신의 능력 이하의 일에 종사하는 것은 직무만족, 작업동기, 심리적 안정 등에 부정적인 영향을 미치고, 그런 일에 종사하는 자는 자신의 기술과 능력에 맞는 직장을 구하기 위해 구직활동을 계속할 가능성이 있다(Feldman, 1994). 그렇다면 실직에 대한 대처과정에서 새로운 직장에 대한 만족도가 대처자원과 대처전략에 미치는 동적인 효과를 규명할 필요가 있다.

따라서 본 연구는 실직자가 실업을 극복하기 위한 행동과 관련된 제반 요인들을 규정

하고자 실직자의 실업대처행동에 영향을 미치는 요인에는 어떠한 것이 있는지를 알아보고자 한다.

II. 문헌 연구 및 가설설정

1. 실직자의 대처행동

Pearlin과 Schooler(1978)는 실직자가 실업을 극복하는 데 있어서 두 가지 유형의 극복 전략이 있다고 하였다. 하나는 환경을 변화시킴으로써 스트레스를 없앨 수 있는 문제 중심의 극복전략(problem-focused)이고 나머지는 스트레스가 많은 사건과 관련한 고통을 감소시키려는 시도를 하는 증상중심 극복전략(symptom-focused)이다. 실업에 관한 문제중심의 극복전략의 예는 자발적인 직업탐색 활동을 하거나, 구인광고를 찾아보고, 지방으로의 이사를 검토하고, 재훈련을 받는 것 등을 포함한다. 증상중심의 극복전략은 친구나 친척들에게 재정적인 도움을 요청하는 것에서부터 사회적 지원 또는 공동체에 참여하는 것까지의 범위를 말한다(Leana & Feldman, 1994,).

Leana와 Feldman(1994)의 연구는 사람들이 어떤 전략의 결합을 시도하는지, 문제 중심의 극복전략이 증상중심의 극복전략보다 만족스러운 재고용을 야기 시키는지에 대한 논쟁을 뒷받침 할 수 있는 경험적인 증거를 제시한다. 연구에 의하면 문제중심의 극복 전략을 시도하는 사람들이 증상중심의 극복전략을 시도하는 사람에 비해서 스트레스를 덜 받는다고 한다(Bennett et al., 1995).

이것은 증상 중심의 극복전략이 유용하지 않다는 것이 아니다. Carver 등(1989)은 증상 중심의 극복 전략은 사람들이 감정을 분출시킬 수 있도록 도와준다고 제안했다. 그렇게 하지 않았을 경우 불안울 더욱 악화시킬 수 있다. 동시에 이런 활동들이 화를 나게 하고 더 생산적인 문제 중심의 극복 전략으로부터 궁극적으로 더욱 멀어지게 한다고 경고한다(Bennett et al., 1995).

한편, Leana와 Feldman(1994)은 증상에 초점을 둔 전략을 고려하여, 실업의 경험 후에 재고용된 개인이 이 전략을 많이 사용했다고 보고했다. 즉 문제중심의 극복 전략이 재고용을 일으키지는 못한다는 것이다. 그리고 높은 수준의 근심이 재고용을 야기 시키

는 경향이 있다고 제안하면서 고통과 재고용의 긍정적인 관계를 보고하였다.

Leana 등(1998)은 실직자의 개별적 특성과 상황이 대처전략의 사용에 미치는 영향을 페널트사를 통하여 분석하였다. 이 연구의 대상업체는 전직지원이나 재훈련과 같은 지원은 제공하지 않고 해직수당만을 지급하였다. 해직수당은 일시불로 지급한 것이 아니고 주 단위로 지급하였는데, 1 방식은 직무분류, 기본급, 연공서열 등의 요인에 따라 일정한 액을 주 단위로 차등적으로 지급하였다. 당초 해직수당의 지급기간은 문제집중적 대처전략의 사용에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대되었지만, 연구결과를 살펴보면 해직수당은 오히려 구직활동에 부정적인 효과를 미치는 것으로 나타났다.

2. 통제위치와 대처행동

Folkman과 Lazarus(1984)는 개인이 스트레스 요인에 대해 어떤 조치를 할 수 있다고 느꼈을 때 문제중심의 극복전략을 더 많이 사용하고, 반면에 증상 중심의 극복 전략은 개인에게 선택권이 없다는 것과 그 스트레스 요인을 참아야 한다는 것을 반영한다고 하였다. 그래서 해고의 측면에서, 자신에게 책임을 많이 할당하는 개인이 작게 할당하는 사람보다 문제 중심의 극복전략과 연관되어 있는 경향이 있다(Bennett 등, 1995).

Bennett 등(1995)은 극복전략에 있어서 책임의 할당이 미치는 효과에 관한 가설을 위해 귀인이론을 이용하였다. 본질적으로, 안정적이고 통제 불가능하다고 인식된 불리한 경제 상황에 해고의 원인을 귀속시키는 사람은 새로운 직장을 찾을만한 동기부여가 잘 되지 않는다. 다시 말해, 문제 중심의 극복전략은 과실 없는 노력으로 보여질 것이며 증상 중심의 전략을 선호하는 경향이 있다(Leana & Feldman, 1992).

외부의 사건에 대한 개인의 인식은 개인이 이용 가능한 수단의 영향을 받는다. 외부의 사건에 의해서 발생한 요구에 대한 개인의 수단을 비교할 때, 이런 수단이 외부 사건의 요구보다 크다면 스트레스는 발생하지 않을 것이고, 반대의 경우라면 스트레스가 증가할 것이다. 따라서 이런 수단들은 실업으로 인한 추가적인 요구를 극복하기 위한 통로가 된다.

Prussia 등(1993)의 연구에 따르면 실직자들의 귀인요인은 내부와 외부로 나눌 수 있으며, 외부귀인의 요인에는 정부의 정책실패, 경영진의 개인이익 추구, 국제경쟁 심화 등을 들고 있고, 내부귀인의 요인에는 나이, 기술부족, 나쁜 운 등을 들고 있다. 또 Leana와 Feldman(1992)은 실직자의 대부분이 실직의 원인을 외부적 요인에서 찾는 경향이

있다고 주장한다.

Schaufeli와 Van Yperen(1992)는 통제의 위치는 실직과 개인간의 관계에서 조절효과를 갖지 못하고, 오히려 자존감과 신경증성이 조절효과를 갖는다고 주장하였다.

감정적인 반응과는 별개로, 실직에 대해서 피해자 자신의 탓으로 귀속시키는 것은 극복전략의 선택에 매우 중요한 요인인 반면, 해고에 대해 해고의 피해자들이 전형적으로 외부의 요인이나 사건을 탓한다(Leana & Feldman 1992). 실직자들이 해고의 원인을 자신에게 또는 외부의 상황에 어떻게 하느냐에 따라 극복전략에 영향을 미친다(Leana & Feldman 1992).

따라서 본연구에서는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1 : 내적통제위치를 가질수록 문제중심의 대처전략을 더 많이 사용할 것이다.

3. 자기효능감과 대처행동

자기효능감(self-efficacy)은 한마디로 특정한 일에 대한 자신감을 의미하는 것이라 할 수 있다. 보다 구체적으로 자기효능감이란 어떤 결과를 산출하기 위해 요구되는 행동을 개인이 성공적으로 수행할 수 있다는 신념을 말한다.(Bandura, 1986). 이는 특정 기술을 보유하는 것과는 상관없이 특정 상황을 처리할 수 있는 능력이 있는가에 대한 개인의 주관적 판단이라 할 수 있다.

이에 따라, Bandura(1986)가 제안한 자기효능감은 실직 후 개인의 행동에 영향을 미칠 수 있을 것이다. 재취업을 위한 활동에서 구직활동과 관련되는 자기효능감은 성공적으로 구직활동을 해낼 수 있다는 개인의 신념을 말한다(Wanberg et al., 1996). Kanfer와 Hulin(1985)은 자기효능감이 높을수록 구직활동을 보다 적극적으로 하고, 재취업률도 높아진다고 주장하였다.

Rife와 Kilty(1990)도 적극적으로 구직활동을 하는 사람이 소극적으로 구직활동을 하는 사람에 비해 높은 자기효능감을 가지고 있다고 주장하였다.

한편, 자기효능감을 높이는 훈련을 받은 실직자에 대한 연구결과 이들이 훈련을 받지 않은 실직자에 비해 성공적으로 재취업하였음을 발견하였다(Caplan et al., 1989).

따라서, 자신의 기술이나 능력에 대해 효능감을 가지고 있는 실업자는 도전 상황을 극복할 수 있을 것이다.

따라서 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 2 : 자기효능감이 높은 실직자일수록 문제중심의 대처전략을 더 많이 사용할 것이다.

4. 성격과 대처행동

각 개인의 성격유형과 행동과의 관련성에 대해서는 그동안 많은 연구가 이루어져 왔다. 각각의 개인들이 실직에 대해 각기 상이하게 반응하는 것만은 확실하며, 성격이라는 개인특성 변인이 실직의 효과와 관련이 있다(DeFranck & Ivancevich, 1986). DeFranck와 Ivancevich(1986)는 강인성이 낮은 사람이나 A타입의 행동을 나타내는 사람이 실직의 부정적 영향에 특히 취약하다고 주장하였다.

한편, Kirchler(1985)는 실직과 개인성향과의 관련성에 관한 연구에서 내향성(introversion)과 신경증성(neuroticism)이 높은 사람이 실직에 가장 큰 영향을 받는다는 사실을 발견하였다.

외향성의 특성들은 적극성, 사교성, 자기주장성, 활동성, 주도성 등으로 정리할 수 있고, 경험에 대한 개방성은 지적 자극, 변화, 다양성을 좋아하는 정도로 정의할 수 있다. 성실성이 높은 사람들은 열심히 일하고, 신중하고, 철저하며, 책임감이 강하고 계획성이 높다고 할 수 있다. 이와 같이 성격 5요인 중 외향성과 경험에 대한 개방성 그리고 성실성의 경우 Csikszentmihalyi(1990)가 몰입을 경험하는 사람들의 공통점을 설명하며 제시한 자기목적적 성격과 매우 유사하다고 할 수 있다. 즉, 자기목적적 경험을 빈번하게 갖는 사람들을 살펴보면, 성격적으로 적극적이며 창조적인 일에 대해 열성적인 모습을 보이는 특성이 있다는 것이다. 또한 Csikszentmihalyi(2003)의 설명과 같이 몰입의 산물인 자기목적적 경험을 가진 개인은 특별한 외적 보상이 주어지지 않더라도 동일한 경험을 반복하기 위해 내적으로 동기화되며, 그 결과로서 행복감과 만족감, 즐거움을 느끼게 된다는 것이다.

따라서, 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 3 : 자기목적적 성격을 가진 실직자일수록 문제중심의 대처전략을 더 많이 사용할 것이다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 자료수집 방법과 분석방법

본 연구의 대상은 기업에서 구조조정 등으로 인해 비자발적으로 퇴직한 실직자를 주요 대상으로 하였다. 여기서 비자발적 실직자만을 대상으로 선정한 이유는 자발적 이직자와 비자발적 이직자는 심리상태나 실업극복을 위한 대처행위에도 크게 차이가 있을수 있기 때문에 동일한 상황의 대상자를 선정하는 것이 타당할 것으로 판단되었기 때문이다.

본 연구에서 필요한 자료는 개인별 설문지와 아웃플레이스먼트 서비스 기간동안 축적된 자료를 통해 얻었다. 설문은 직접 배포하거나 이메일 등을 통해 총 240부를 배포하여 202부가 회수되었다. 이 중에서 응답내용이 부실한 설문지를 제외하고 최종적으로 156부가 본 연구의 분석자료로 활용하였다.

본 연구에서는 실증분석을 위하여 기초통계량 분석, 타당성분석 및 신뢰성분석에는 SPSS 10.0을 사용하였다. 측정도구의 타당성 분석을 위해서는 요인분석을 실시하였고, Cronbach 알파 계수를 통해 측정도구의 신뢰성을 분석하였다.

가설검증을 위해서 LISREL 8.3을 이용하여 공변량 구조방정식모형을 사용하였다. 구조방정식모형은 기존의 회귀분석이나 경로분석에 비해 구조방정식모형(Structural Equation Modeling)의 가장 큰 장점 중의 하나는 측정변수 뿐만 아니라 추상적 개념 또는 잠재변수를 동시에 모형에 포함하여 추정할 수 있다는 점이다(Fan, Thompson, & Wang, 1999).

2. 변수의 조작적 정의와 측정

연구목적을 위한 자료 수집 및 측정을 위한 설문조사는 Likert 5점 척도를 사용하였다.

대처행동은 해고와 실직에 대해 해당자들이 보이는 행동반응으로 정의하고 있다. 이러한 대처행동은 문제중심 대처행동과 증상중심 대처행동으로 분류되어질 수 있다. 문제중심 대처행동은 적극적인 구직활동과 구직관련 교육훈련에의 참여와 같은 궁극적으로 해고, 실직의 상태에서 벗어나고자 하는 대처전략인 반면, 증상중심 대처행동은 실직 등으로 인한 현재의 어려운 상황을 임시적으로 모면해보고자 하는 소극적인 대처행동이다.

이를 측정하기 위해 본 연구에서는 Kinicki 등(2000), Bennett 등(1995), Kinicki 등(2000)에서 사용되었던 설문항목들을 재구성하여 각각 4분항으로 구성하였다.

개인의 통제위치는 자신에게 영향을 미치는 사건들에 대해 어느 정도 스스로 통제를 할 수 있는가를 나타낸다. 이러한 개인의 통제위치는 내적 통제위치와 외적 통제위치로 구분되는데, 자신에게 영향을 미치는 사건들을 직접 자신의 행동을 통해 통제할 수 있다고 믿는 경우는 내적 통제위치를 가진 경우이고, 운·기회 그리고 기타 타인들의 행동들이 사건들을 통제한다고 여기는 경우를 외적 통제위치를 가진 경우라고 할 수 있다. 본 연구에서는 이러한 개인의 통제위치를 측정하기 위해 Burger(1986)가 사용한 5분항을 사용하였다.

자기효능감은 구직활동시 자기자신의 능력에 대한 믿음정도 혹은 인지정도이다. 일반적으로 자기효능감은 학습할 능력을 가지고 있는시에 대한 믿음정도를 의미하는데, 본 연구에서는 이러한 자기효능감의 개념을 구직활동시의 자기효능감으로 개념을 확장시켜 적용시켰다. 이러한 구직활동시의 자기효능감을 측정하기 위해, 자기효능감 효과적인 측정에 관한 Jones(1986)의 연구결과를 참고하여 자기효능감을 측정하는 설문이 효과적으로 측정되기 위해서 포함되어야 할 2가지 측면, 즉 자기효능감강도(self-efficacy strength)와 자기효능감크기(self-efficacy magnitude)를 바탕으로 4분항으로 구성하였다.

자기목적적 성격은 성격적으로 적극적이며 창조적인 성향으로 특별한 외적 보상이 주어지지 않더라도 동일한 경험을 반복하기 위해 내적으로 동기화되며 그 결과로서 행복감과 만족감 그리고 즐거움을 느끼는 성격을 말한다(Csikszentmihalyi, 2003). 이러한 자기목적적 성격은 성격 5요인 중 외향성과 경험에 대한 개방성 그리고 성실성과 매우 유사하기 때문에 유태용 등(2006)이 번안하여 사용한 측정척도를 이용하여 각각 2분항씩 선정하여 5집척도로 측정하였다.

IV. 실증분석

1. 표본의 특성

본 연구의 표본은 비자발적으로 퇴직하여 아웃플레이스먼트 서비스에 참여한 실직자들이다. 성별로는 남자가 135명으로 전체응답자의 86.5%를 차지하였고, 여자는 21명으로 전체의 13.5%에 불과하였다. 결혼여부는 116명이 기혼이었고 미혼자는 40명이었다.

학력별로는 대학원졸이 16.7%로 26명, 대졸이 57.1%로 89명, 전문대졸이 18.6%로 29명, 고졸이 7.7%로 12명인 것으로 나타났다. 직종별로는 생산/기술직이 38.4%로 가장 많았고, 다음은 사무직이 32.3%를 차지하였다. 직급별로는 차장이 전체응답자의 36.0%로 가장 많았고, 다음은 과장이 22.2%였다.

2. 타당성 및 신뢰성

연구변수에 대한 타당성과 신뢰성 분석결과는 아래의 <표1>, <표2>에 나타나 있다. 본 연구에서 사용된 항목들은 대부분 관련 문헌연구를 통해 추출되었으며, 항목의 정교화 등의 조정과정을 거쳤으므로 외적 타당성(face validity)은 확보하였다고 여겨진다. 하지만 판별타당성과 집중타당성은 아직 확보되지 않은 상태이므로, 여기서는 측정항목의 판별타당성과 집중타당성을 검증하기 위해 요인분석(Factor Analysis)을 실시하였다. 요인의 추출방법으로 가장 널리 사용되고 있는 주성분분석(Principle Component Method)을 사용하였으며, 요인회전방식으로는 요인들간의 상호독립성을 유지하여 회전하는 방법인 베리맥스각회전(varimax rotation)방식을 택하였다.

요인구분을 위해서는 일반적으로 고유값(eigen value)이 1보다 큰 경우에 해당하는 요인을 추출하는 방법을 많이 사용하지만, 이 방법은 어떠한 이론적 근거에 의하여 만들어진 규칙이 아니므로 무조건적으로 적용하는 것은 바람직하지 못하다 할 수 있다.

우선적으로 독립변수에 대한 요인분석결과를 살펴보면, 고유값이 1이상인 요인이 3개로 나타났다. 독립변수들에 대한 요인분석결과 연구가설에서 설정하였던 독립변수들과 동일하게 간주되는 것으로 판명되어, 요인별 변수명을 그대로 사용하기로 하였다.

〈표 1〉 독립변수들에 대한 요인분석 결과 및 신뢰도 검증 결과

	요인1	요인3	요인2
통제위치	0.693	-0.218	0.041
	0.867	-0.021	0.143
	0.825	0.006	-0.094
	0.580	0.162	-0.149
자기효능감	0.461	-0.186	-0.038
	0.050	0.596	0.239
	0.033	0.570	0.005
	-0.106	0.647	0.009
자기목적적 성격	-0.196	0.685	0.126
	0.181	0.147	0.623
	-0.133	0.144	0.648
	-0.038	-0.003	0.546
	-0.205	0.340	0.423
아이겐값	-0.212	0.126	0.539
	-0.115	0.005	0.505
아이겐값	4.245	2.678	1.426
설명비율	0.391	0.247	0.131
Cronbach's alpha	0.765	0.742	0.648

한편, 종속변수들에 대한 요인분석결과를 살펴보면, 연구기설에서 제시했던 것과 동일한 것으로 판명되어 요인변수명을 연구모형과 동일하게 사용하기로 하였다.

아래 〈표 2〉에서는 종속변수들에 대한 요인분석 결과 요인적재치를 보여주고 있는데, 요인으로 부인 행복들의 요인적재치는 모두 높게 나타났다.

<표 2> 종속변수들에 대한 요인분석 결과 및 신뢰도 검증 결과

	요인1	요인2
문제중심 대처행동	0.751	-0.001
	0.574	0.121
	0.584	0.133
	0.386	0.247
증상중심 대처행동	0.076	0.398
	0.081	0.573
	0.299	0.565
	0.087	0.527
아이젠값	1.776	1.129
설명비율	0.703	0.297
Cronbach's alpha	0.721	0.713

본 연구에서 다루고 있는 개념들은 가설적인 개념으로서 응답자들의 주관적인 평가에 의해 측정되었다. 따라서 이들 개념들이 어느 정도 응답자들에 의해 신뢰성 있게 측정되었는가를 살펴보기 위하여 요인분석을 통하여 최종적으로 선정된 변수들에 대하여 신뢰성 분석을 실시하였다.

신뢰성분석은 일반적으로 요인분석을 실행하여 몇 가지 요인들을 추출한 후 이들 요인들이 동질적인 변수들로 구성되어 있는지를 살펴보고자 할 때 사용되는데, 본 연구에서는 내적일관성을 측정하는 방법으로 잘 알려진 크론바하 알파(Cronbach's alpha)를 통해 수행하였다. 신뢰성 평가시 신뢰도, 즉 크론바하 알파계수가 어느정도여야 하느냐에 대해서는 통일된 기준은 없으나, 일반적으로 크론바하 알파값이 0.6이상이면 비교적 신뢰도가 높다고 평가할 수 있다(채서일, 1994).

신뢰성 검증결과를 살펴보면, 문제중심 대처행동은 0.721로 높은 신뢰도를 보여주었고, 증상중심 대처행동의 경우 0.713으로 나타났다. 통제위치는 0.765, 자기효능감은 0.742이며, 자기목적적 성격은 0.648로 상대적으로 낮은 신뢰도를 보여주고 있다.

3. 가설검증

본 연구는 실직자들의 대처행동에 실직자의 통제위치, 자기효능감, 자기목적적 성격이

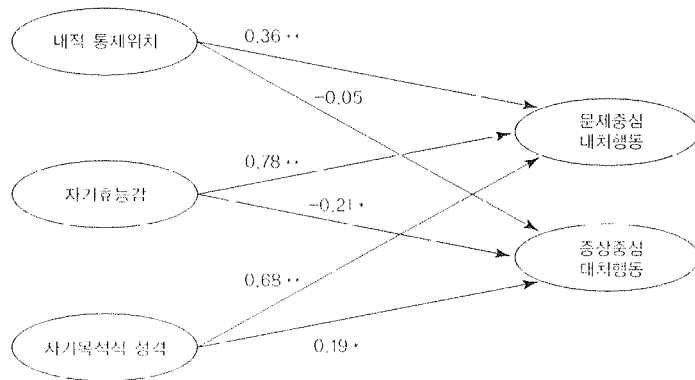
미치는 영향을 파악하는 연구이다. 이러한 관계는 구조방정식 모형을 이용하여 실증하였다. 본 연구에서 제시한 연구모형에 대한 적합도를 분석한 결과, <표 3>과 같이 모든 연구단위에서 전반적 적합도 지수가 평가기준을 대체로 만족시키는 것으로 나타났다. 예를 들어, 전체모형의 적합도는 $\chi^2=82.531(p<0.05)$, GFI=0.971, AGFI=0.956, NFI=0.966, CFI=0.987, RMR=0.044로 나타나 적합도 기준을 충족시키는 것으로 나타났다. 이러한 지수들은 전반적으로 수용가능수준을 상회하고 있는 것으로 나타나 연구모형이 실제 자료에 부합한다고 할 수 있다.

<표 3> 연구모형의 적합도 검증결과

χ^2	GFI	AGFI	NFI	CFI	RMR	RMSEA
82.531(p<.0.05)	.971	.956	.966	.987	.044	.042

구조모델의 전반적인 모델 적합도가 수용가능하므로 구조모델을 토대로 가설을 검증하였다. 구조모델에 따른 경로계수는 <그림 1>와 같다.

[그림 1] 구조방정식 모형에 의한 모수추정결과



가설1은 통제위치와 대처행동 간의 관계에 대한 가설로 내적통제위치를 가진 실직자는 문제중심 대처행동을 더 할 것이라하는 것이다. 분석 결과 내적 통제위치와 문제중심 대처전략의 표준화된 경로계수는 0.36(p<0.01)로 나타나 내적 통제위치는 문제중심 대처전략에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 내적 통제위치는 증상중심 대

처전략에는 영향을 미치지 않는 것으로 밝혀졌다. 따라서 가설1은 지지되었다.

가설2는 자기효능감과 대처행동 간의 관계에 관한 가설로, 자기효능감은 증상중심 대처전략보다 문제중심 대처행동에 더 큰 영향을 미칠 것이다라는 것이다. 분석결과 자기효능감과 문제중심 대처행동 간의 표준화된 계수는 $0.78(p < 0.01)$ 로 나타났고, 자기효능감과 증상중심 대처행동 간의 관계는 부의 관계($r = -0.21, p < 0.05$)인 것으로 나타나 자기효능감도 문제중심 대처행동에 더 큰 영향을 미친다라는 가설2 또한 지지되었다.

마지막으로 자기목적적 성격과 대처행동 간의 관계를 보면 자기목적적 성격은 문제중심 대처행동($r = 0.68, p < 0.01$)과 증상중심 대처행동($r = 0.19, p < 0.05$) 모두에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그렇지만, 자기목적적 성격과 문제중심 대처행동의 표준화된 경로계수 값이 더 크기 때문에 가설 3도 지지되었다.

V. 결론

본 연구는 실직자가 실업을 극복하기 위한 행동과 관련된 제반요인들을 규명하기 위한 것이다. 본 연구의 목적에 따라 설정된 연구가설에 대한 검증결과 내적 통제위치, 자기효능감 그리고 자기목적적 성격 모두 증상중심 대처행동보다는 문제중심 대처행동에 더 큰 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이러한 연구결과를 통해 다음과 같은 실무적 시사점을 도출해 볼 수 있다.

연구에서는 실직자의 통제위치와 자기효능감 그리고 자기목적적 성격은 실직상태를 극복하는데 있어서 중요한 영향요인이라는 것이다. 그러나 내적 통제위치나 높은 자기효능감 및 자기목적적 성격은 일시적으로 형성될 수 있는 성질의 것이 아니다. 따라서 기업에서는 조직구성원이 내적 통제위치와 높은 자기효능감 그리고 자기목적적 성격을 가질 수 있도록 평상시에 지속적인 교육훈련과 조직적 지원이 필요하다는 사실을 반증하고 있다.

그럼에도 불구하고 본 연구는 다음과 같은 연구의 한계를 가지고 있다.

첫째, 실업문제를 다루는 데는 종합적인 접근이 필요하다는 점이다. 실직자의 대처행동에는 경제사회적 변수는 물론 개인의 재정상태, 가족관계, 동료관계 등 다양한 변수들이 작용한다. 그러나 본 연구에서는 실업률과 같은 거시경제적 요인은 제외하였다. 둘째,

연구대상자의 선정문제이다. 연구의 대상자들은 전직지원전문기업 고객만을 대상으로 하였다. 그로인해 설문에 응답해준 대부분의 고객들은 보다 협조적이고 적극적인 성향을 가진 실직자들이라는 점이다. 이로인해 설문결과가 왜곡될 가능성을 완전히 배제하기는 어렵다.

향후 연구에는 퇴직과정이나 환경이 각각 다른 실직자 집단간의 차이가 실직자의 대처 행위에 어떻게 영향을 미치는지를 규명할 필요가 있다. 이러한 연구는 퇴직자 집단의 차이에 따라 효과적인 지원전략을 수립할 수 있도록 하는 데 도움이 될 것으로 기대된다. 또한, 실직자에 대한 연구는 종단적 연구(longitudinal study)가 더 효과적일 것이다. 실직 전부터 실직 후 전직에 성공하기까지의 과정을 장기적으로 추적함으로써 그 지원효과를 규명하는 연구도 대단히 의미있는 연구가 될 것으로 생각된다.

참고문헌

[1] 국내문헌

- 1) 김명언(1998). 「조직감량의 희생자, 생존자 그리고 집행자」, 한국심리학회 춘계 심포지엄.
- 2) 유태용, 한태영, 안상수, 신강현, 한영석, 탁진국, 노혜미(2006). “성격이 실직자들의 행동, 생애만족 및 정신건강에 미치는 영향.” 한국심리학회지: 건강, 11, 107-124.
- 3) 채서일. (1994). 『사회과학 조사방법론』. 학현사.

[2] 외국문헌

- 1) Bandura, A.(1986). *The Social Foundations of Thought and Action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- 2) Bennett, N., Martin, C. L. Bies, R. J., & Brockner, J.(1995). Coping with a layoff: A longitudinal study of victims. *Journal of Management*, 21, 1025-1040.
- 3) Caplan, R. D., 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.
- 4) Carver, C. S., Scheier, M. F., & Weintraub, J. K.(1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 267-283.
- 5) Cohen, R. M.(1978). The effect of employment status change on self-attitudes. *Social Psychology*, vol. 41, pp. 81-93.
- 6) Csikszentmihalyi, M.(1990). *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. New York: Harper Collins.
- 7) Csikszentmihalyi, M.(2003). *Good Business: Leadership, Flow, and the Making of Meaning*. New York: Harper Collins.

- 8) DeFrank, R. S., & Ivancevich, J. M.(1986). Job loss: An individual level review and model. *Journal of Vocational Behavior*, 28, 1-20.
- 9) 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.
- 10) Fan, X., Thompson, B., & Wang,L.(1999). Effects of sample size, estimation methods, and model specification on structural equation modeling fit indices. *Structural Equation Modeling*, 6, 56-83.
- 11) Feldman, D. C., & Leana, C. R.(2000). What ever happened to laid-off executives? A study of reemployment challenges after downsizing. *Organizational Dynamics*, 29, 64-75.
- 12) Feldman, D.C.(1994). The decision to retire early: A review and conceptualization. *Academy of Management Review*, 19, 285-311.
- 13) Folkman, S., & Lazarus, R. S.(1984). An analysis of coping in a middle-aged community sample. *Journal of Health and Social Behavior*, 21, 219-239.
- 14) Hepworth, S. J.(1980). Moderating factors of the psychological impact of unemployment. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 139-145.
- 15) Holmes, D. S., & Rahe, R. H. (1967). The social readjustment rating scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 11, 213-218.
- 16) Jones, G.R.(1986). Socialization tactics, self-efficacy, and newcomers' adjustments to organizations. *Academy of Management Journal*, 29, 262-279.
- 17) Kanfer, R., & Hulin, C. L.(1985), Individual differences in successful job searches following lay-off. *Personnel Psychology*, 38, 835-847.
- 18) Kasl, S. V., & Cobb, S.(1980). One experience of losing a job: Some effects on cardiovascular functioning. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 34, 88-109.
- 19) Kinicki, A. J., Prussia, G. E., & McKee-Ryan, F. M.(2000). A panel study of coping with involuntary job loss. *Academy of Management Journal*, 43, 90-100.
- 20) Kirchler, E. (1985). Job loss and mood. *Journal of Economic Psychology*, 6, 9-25.
- 21) Latack, J. C., & Dozier, J. B.(1986). After the ax falls: Job loss as a career transition. *Academy of Management Review*, 11, 375-392.
- 22) Latack, J. C., Kinicki, A. J., & Prussia, G. E.(1995). An integrative process model of

- coping with job loss. *Academy of Management Review*, 20(2), 311-342.
- 23) Leana, C. R., & Feldman, D. C.(1992), *Coping with Job Loss*. New York: Lexington Books.
- 24) Leana, C. R., & Feldman, D. C.(1994). The psychology of job loss. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 12, 271-302.
- 25) Leana, C. R., Feldman, D. C., & Tan, G. Y.(1998). Predictors of Coping Behavior after a Layoff. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 85-97.
- 26) Pearlin, L.I., & Schooler, C.(1978). The structure of coping. *Journal of Health and Social Behavior*, 19, 2-21.
- 27) Prussia, G. E., Kinicki, A. J., & Bracker, J. S.(1993). Psychological Behavioral consequences of job loss: A covariance analysis of using Weiner' s(1985) attribution model. *Journal of Applied Psychology*, 78, 382-394.
- 28) Rife, J., & Kilty, K.(1990). *Job Search Discouragement and Older Worker: Implications*.
- 29) Schaufeli, W. B., & Van Yperen, N. W.(1992). Unemployment and psychological distress among graduates: A longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 291-305.
- 30) 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.