

제대군인의 긍정심리자본이 재취업 의지에 미치는 영향 -정보보안관련업체 취업희망자를 중심으로-

김 보 램*, 한 재 필**

요 약

군 조직은 타 조직에 비해 엄격한 계급으로 구성되어 있고, 다른 분야의 공무원들에 비해 은퇴하는 연령이 낮은 편이다. 경제의 급격한 변화와 실업률이 높은 사회에서 개인의 긍정적인 강점을 향상시켜 스스로 자기 관리를 할 수 있도록 심리적 자원을 마련하는 것은 구직활동 뿐만 아니라 삶 전체에 걸쳐 매우 중요한 일이다. 따라서 사회의 변화에 대응하기 위해 긍정적인 자원의 강점을 중요시하고, 이러한 관점에서, 생산성 향상에 기여한다는 긍정심리자본과 취업, 생산성에 관한 다각적인 연구가 시도되고 있다. 본 연구에서는 제대군인의 긍정심리자본이 재취업 의지에 미치는 영향에 대해 전역자를 대상으로 설문을 통해 조사하여 연구를 실시하였다. 그 결과 재취업 의지의 희망과 자기효능감, 복원력, 낙관주의 순으로 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

The Effect of Veterans' Positive Psychological Capital on the Will to Re-employment

Kim Bo Ram*, Hahn Jae Phil**

ABSTRACT

Military organizations have stricter ranks than other organizations, and the age of retirement is lower than that of civil servants in other fields. In a rapidly changing society with a high unemployment rate, it is very important to prepare psychological resources for self-management by improving individual positive strengths throughout life, including job search activities. Various studies are being attempted on positive psychological capital, employment, and productivity that emphasize the strength of positive resources and, from this point of view, contribute to productivity improvement. In this study, the effect of the positive psychological capital of discharged soldiers on their will to re-employment was investigated through questionnaires targeting actual veterans. As a result, it is found that hope, self-efficacy, resilience, and optimism influenced the will to re-employment in the order.

Key words : Veterans, Positive Psychological Capital, the Will to Re-employment

접수일(2023년 08월 18일), 수정일(1차: 2023년 09월 20일),
(2차: 2023년 10월 18일), 게재확정일(2023년 10월 25일)

* 중실대학교 국방산업정책통상학과 박사수료

** 중실대학교 국방산업정책통상학과 교수(교신저자)

1. 서 론

군 조직은 타 조직에 비해 비교적 정형화되고 엄격한 계급 체계로 되어 있고, 타 분야의 공무원들에 비해 은퇴하는 연령이 낮은 편이다. 중·장기 복무 제대군인의 정년중 부사관을 보면 하사는 40세, 중사는 45세, 상사는 53세, 원사·준위는 55세이다. 장교는 대위 43세, 소령은 45세, 중령은 53세, 대령은 56세로 대부분 40~50대에 있는 것을 볼 수 있다[1]. 군인들은 계급 및 연령 정년으로 전역을 하는데, 근무 기간이 19년 6개월 이상일 경우부터 연금이 복무연한과 계급에 따라 차등 지급되고 있다. 이들의 대다수가 비자발적으로 제대를 하는 비율이 높아서 불안정한 심리상태를 경험하게 되며, 재취업과 경제적인 어려움과 더불어 가족에 대한 어려움까지 경험한다[2]. 또한 현역복무 중에 전역 후의 진로의 문제를 먼저 논의하는 경우 군사대비태세와 기강 유지를 저해하는 것으로 인식하는 군 조직문화와 분위기는 전직을 사전 준비하는데 미흡하게 하는 요인이 되고 있다[3]. 또한 전역 후 재취업에 성공하더라도 군인이라는 직업이 속한 조직 특성과 조직 문화 등으로 인하여 새 직장에 취업하더라도 정착과 적응에 많은 어려움을 겪는다[4].

이러한 중년의 제대군인이 가장 많이 취업하는 곳이 경호·경비관련 정보보안업체라 할 수 있다. 이유는 군출신은 보안의식과 책임의식이 강하기 때문에 관련 직종의 업체들이 채용을 선호한다. 이 계통의 선배들에 의해 채용이 유도되기도 하고, 기밀이 특히 중요한 방산업체의 경우는 모두 제대군인을 선택할 수 밖에 없다.

재취업 준비와 관련하여, 긍정심리자본은 원래 가지고 있던 자질적인 것이 아니라 학습이나 훈련을 통해 후천적으로 변화가 가능한 상태적인 자본[5]이라는 점에서 재취업을 준비하는데 영향을 미치는 것으로 연구되고 있다. 긍정심리자본은 인적 자본과 사회적 자본 등에서도 가능한 자신의 활동 또는 발전을 이끌어내기 때문에 조직 안에서의 인적 자산에 대한 이해를 하고 자본화할 수 있는 포괄적인 상위의 개념적 틀을 제공할 수 있다[6].

급격한 변화와 실업률이 높은 사회에서 개인의 긍정적인 강점을 향상시켜 스스로 자기 관리를 할 수 있도록 심리적 자원을 마련하는 것은 구직활동을 포함한 삶 전체에 걸쳐 매우 중요하다 할 것이다[7]. 이러한 관점에서, 긍정적인 자원의 강점을 중요시하고, 생산성 향상에 기여하는 긍정심리자본과 취업, 생산성에 대한 다양한 연구가 시도되고 있으며[8-12], 긍정심리자본이 재취업의지[8], 경력 만족도[11], 업무 성과[9, 10]에 영향을 미치는 연구 사례를 살펴볼 수 있다.

긍정심리학에 기반을 둔 긍정심리자본이란 개인이 가지고 있는 잠재력의 발전을 추구하는 긍정적인 심리상태를 말하는데[6], 긍정심리학의 관점에서 보면 긍정심리자본은 주관적 웰빙을 개인의 인지적, 정서적인 삶에 대한 평가로 고찰할 수 있다[12]. 이러한 차원에서 긍정심리자본의 구성개념은 4가지로 자기효능감, 희망, 복원력, 낙관주의이다. 자기효능감은 도전적인 업무를 성공적으로 수행하는데 필요한 자신감을 갖게 하며, 성공적으로 업무를 수행할 수 있다는 희망을 갖게 한다. 또 어떤 문제나 역경에 당면했을 때 그 상황을 극복하고 본래의 상태로 되돌아가갈 수 있도록 하는 복원력, 성공할 수 있다는 낙관주의가 있다[6, 8].

선행연구를 보면 긍정심리자본이 직무만족과 조직몰입에 유의미한 영향이 있는 것으로 연구결과가 나왔다[9, 10]. 또한, 병원 종사자들을 대상으로 한 연구에서 직원의 참여와 경력만족도에 긍정심리자본이 미치는 영향이 부분적으로 있다고 하였다[11]. 신중년의 긍정심리자본이 재취업의지에 미치는 영향에 대한 연구에서도 긍정심리자본이 유의미한 영향을 미친다고 하였다[8]. 20대 청년을 대상으로 재취업 태도에 미치는 영향을 파악하는 논문에서는 학력수준이 높을수록 긍정심리자본이 높고 재취업 태도가 긍정적인 것으로 나타났다[7]. 은퇴자를 대상으로 연구한 경력코칭을 기본으로 한 긍정심리자본이 은퇴 후의 재취업 의도에 미치는 영향에 관한 연구에서는 긍정심리자본의 하위요소 중 자기효능감 및 희망, 낙관주의가 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 복원력(회복탄력성)은 영향이 없는 것으로 나타나 긍정심리자본의 하위

요소별로 차별화된 접근이 필요하다고 하였다[13].

이와같이 재취업과 관련한 선행연구들은 다양한 자본과 대상에 대한 연구가 이루어져 왔지만, 제대군인을 대상으로 하여 긍정심리자본과 재취업 의지에 미치는 영향을 분석하여 유의미한 학문적 정책적 시사점을 제공하고자 한다.

2. 연구방법

2.1 연구절차

본 연구의 대상자는 중·장기복무 제대군인으로, 중기복무 제대군인은 5년이상 10년미만, 장기복무 제대군인은 10년이상 현역으로 복무하고 전역한 군인이다. 설문조사는 각 군에서 전역한 중·장기 근무했던 제대군인 중 정보보안관련업체 취업희망자를 대상으로 실시하였다.

설문조사는 2023년 1월부터 7월까지 무작위로 추출한 350여명의 대상자에게 직접 배포하여 작성 후 회수하는 방법으로 실시하였다.

2.2 조사도구

본 연구는 재취업 의지와 긍정심리자본의 분석을 위해, 전문가들이 검토 이후 학자들이 선행연구에서 제시한 내용 타당성을 확보한 설문지를 구성하여 활용하였다. 설문조사 대상자는 군에서 중·장기로 근무하고 전역한 제대군인으로 설문지는 연구대상자의 계급, 복무기간, 병과 등의 일반적 특성변인과 긍정심리자본 및 재취업 의지 관련 변인으로 구성하였다.

긍정심리자본의 변인은 선행연구[10-11]에서 제시한 자기효능감, 희망, 복원력, 낙관주의 등의 4가지 하위요인으로 구성하였다. [14]의 연구에서는 측정도구의 신뢰도가 0.9이상의 신뢰도를 나타냈다. 본 연구에서도 0.7이상의 신뢰도 분포를 보였다.

재취업 의지는 [14], [15] 등의 연구를 토대로 현재나 미래에 재취업하겠다는 의지를 측정하기 위한 3개의 문항으로 설문지를 구성하였다.

긍정심리자본 및 재취업 의지와 관련된 변인들

은 리커트(Likert-type) 5점척도로 구성하였다.

연구대상자의 일반적인 특성은 연령, 계급, 병과, 근무기간 변인으로 구성하였고, 긍정심리자본 변인인 자기효능감, 희망, 복원력, 낙관주의의 4개 영역과 이들의 하위변인 24개 및 재취업 의지 3개 등 총 31개 변인으로 구성하였다.

<표1>과 같이 각 변인들에 대해 신뢰도 분석을 실시하였는데, 자기효능감 관련 7개 변인들의 신뢰도 분석 결과 Cronbach α 통계량이 .769로 나타났다. 희망관련 하위 변인 5개의 Cronbach α 는 .755로 나타났다. 복원력 관련 하위 6개의 Cronbach α 는 .799, 낙관주의의 6개의 Cronbach α 는 .803로 나타났다. 재취업 의지에 관련 3개 변인 Cronbach α 은 .878로 나타났다.

<표1> 조사도구의 구성 및 신뢰도

	항목	변인 수	Cronbach α
통제변수	연령, 계급, 병과, 근무기간	4	-
독립변수	자기효능감	7	.769
	희망	5	.755
	복원력	6	.799
	낙관주의	6	.803
종속변수	재취업 의지	3	.878
	계	31	-

설문지의 문항구성은 <표1>과 같이 앞선 연구에서 내용 타당성이 입증된 문항을 구성하였고, 긍정심리자본은 관련 선행 연구에서 구인타당성이 입증된 4가지 영역인 자기효능감, 희망, 복원력, 낙관주의로 구성하였다.

자기효능감에는 7문항으로 장기적 문제분석 자신감(x1), 업무 자신감(x2), 전략논의 도움 자신감(x3), 목표설정 도움 자신감(x4), 외부인과 접촉 자신감(x5), 동료 정보제공 자신감(x6), 곤경대처 자신감(x7)으로 구성하였다. 희망은 5문항으로 업무목표 추진(x8), 문제해결 다양함(x9), 스스로 업무만족(x10), 업무목표 성취 방안(x11), 업무목표 달성(x12)으로 구성하였다. 복원력은 6문항으로 좌절극복(x13), 현장 어려움 극복(x14), 업무 처리방식(x15), 스트레스 받아들임(x16), 역경극복(x17), 많은 업무 처리(x18)로 구성하였다. 낙관주의는 불확실 상태 해결기대(x19), 긍정적 방향 해결

기대(x20), 긍정적 기대감(x21), 희망적 미래(x22), 원하는 대로 해결(x23), 긍정적 업무태도(x24)으로 구성하였다.

재취업의지는 3개의 변인으로 구성되었으며, 재취업에 대한 시간과 의지(y1), 재취업에 최선(y2), 재취업 준비 의지(y3)으로 구성하였다.

2.3. 분석방법

제대군인을 대상으로 총 350부의 설문지를 배포하여 308부를 수거하였으나, 이중 제대로 응답하지 않은 18부를 제외하고 290부를 대상으로 일반 기술 통계량 분석, t 검증, 분산분석, 상관관계 분석, 다중회귀분석 등으로 분석하였다.

3. 연구결과

연구대상자의 일반적 특성은 <표 2>이 나타났다. 연령은 20대 1.4%(4명), 30대 4.8%(14명), 40대 5.5%(16명), 50대 70.3%(204명), 60대 이상 17.9%(52명)로 나타났다. 계급은 부사관 59.3%(118명), 장교 40.7%(172명)으로 나타났다. 병과는 전투병과 50.3%(146명), 기행병과 49.7%(144명)으로 나타났다. 근무기간은 5~9년(9%(26명), 10~19년은 6.9%(20명), 20~29년은 23.4%(68명), 30~39년은 60.7%(176명)으로 나타났다.

<표2> 연구대상자의 일반적 특성

		빈도	비율(%)
연령	20대	4	1.4
	30대	14	4.8
	40대	16	5.5
	50대	204	70.3
	60대이상	52	17.9
	계	290	100
계급	부사관	118	59.3
	장교	172	40.7
	계	290	100
병과	전투병과	146	50.3
	기행병과	144	49.7
	계	290	100

		빈도	비율(%)
근무기간	5~9년	26	9
	10~19년	20	6.9
	20~29년	68	23.4
	30~39년	176	60.7
	계	290	100

제대군인의 긍정심리자본과 재취업의지는 <표3>과 같이 나타났다. 긍정심리자본 4개 영역의 평균에서 복원력이 4.36로 가장 높게 나타났으며, 자기효능감 4.25, 희망 4.31, 낙관주의 4.11 순으로 나타났다. 편차는 .603에서 .855까지 분포를 보였다.

자기효능감에서 x7(곤경대처 자신감)이 4.32로 가장 높게 나타났으며, x2(내 업무영역 대변 자신)과 x3(전략논의 기여 자신감)이 각각 4.2로 가장 낮게 나타났다. 희망에서는 x11(업무목표 성취 방안)이 4.33으로 가장 높았고, x8(업무목표 추진)이 4.28로 가장 낮았다. 복원력에서는 x14(현장 어려움 극복)과 x17(어려움을 잘 극복가능)이 동일하게 4.44이 나와서 가장 높았고, x18(많은 업무 처리)는 4.16으로 가장 낮았다. 낙관주의에서는 x22(희망적 미래)가 4.24로 가장 높았고, x20(긍정적 방향 해결기대)는 3.96으로 가장 낮았다. 재취업 의지에서는 y2(재취업에 최선)이 4.61로 높았으며, y3(재취업 준비 의지)가 4.55로 가장 낮았다.

<표3> 긍정심리자본과 재취업 의지

변수	평균값	표준편차
자기효능감	4.25	.608
x1(장기적문제분석 자신감)	4.23	.673
x2(내 업무영역 대변 자신)	4.2	.750
x3(전략논의 도움 자신감)	4.2	.721
x4(목표설정 도움 자신감)	4.27	.625
x5(외부인과 접촉 자신감)	4.24	.763
x6(동료 동료 정보제공 자신감)	4.28	.722
x7(곤경대처 자신감)	4.32	.724
희망	4.31	.616
x8(업무목표 추진)	4.28	.751
x9(문제해결 다양함)	4.3	.764
x10(스스로 업무만족)	4.32	.662
x11(업무목표 성취 방안)	4.33	.656
x12(업무목표 달성)	4.3	.677

변수	평균값	표준편차
복원력	4.36	.484
x13(좌절극복)	4.36	.625
x14(현장 어려움 극복)	4.42	.646
x15(업무 처리방식)	4.38	.612
x16(스트레스 인정)	4.43	.603
x17(역경극복)	4.44	.743
x18(많은 업무 처리)	4.16	.764
낙관주의	4.11	.700
x19(불확실 상태 해결기대)	4.12	.788
x20(긍정적 방향 해결기대)	3.96	.855
x21(긍정적 기대감)	4.12	.844
x22(희망적 미래)	4.24	.780
x23(원하는 대로 해결)	4.05	.826
x24(긍정적 업무태도)	4.19	.744
재취업의지	4.58	.699
y1(재취업에 대한 시간과 의지)	4.59	.721
y2(재취업에 최선을)	4.61	.699
y3(재취업 준비 의지)	4.55	.823

계급에 따른 긍정심리자본 하위 변인에 대한 분석결과는 <표4>와 같다. 긍정심리자본의 하위변인 중 자기효능감과 복원력만 계급 분석에서 유의한 차를 보였으며, 자기효능감, 희망, 낙관주의는 장교가 높은 수치를, 부사관은 복원력, 재취업 의지가 장교보다 높은 수치를 보였다.

<표4> 계급에 따른 긍정심리자본

변수		빈도	M	SD	t	p
자기효능감	장교	172	4.31	.575	2.23	.026*
	부사관	118	4.15	.644		
희망	장교	172	4.31	.613	0.07	.943
	부사관	118	4.30	.622		
복원력	장교	172	4.30	.521	-2.55	.011*
	부사관	118	4.45	.410		
낙관주의	장교	172	4.14	.748	0.77	.445
	부사관	118	4.07	.626		
재취업의지	장교	172	4.53	.797	-1.54	.125
	부사관	118	4.66	.519		

제대군인의 근무연수에 따라 재취업의지가 <표5>와 같이 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 분석결과 재취업의지의 유의확률은 0.010으로 근

무연수에 따라 재취업의지가 차이가 있는 것으로 보였다. 세부적으로 살펴보면, 10~19년에서 가장 높은 평균점수로 나타났으며, 30~39년, 20~29년, 5~9년 순으로 나타났다. 집단 간의 유의한 차이를 확인하기 위하여 사후검정인 Dunnett T3 검증을 실시한 결과, 5~9년, 10~19년 집단 간의 유의한 차이가 있었다. 이는 중기복무자에 비해 장기복무자의 연령이 가족생활주기에 있어서 경제적인 부담이 생기는 시기일 가능성이 높아서 차이가 나는 것으로 분석된다.

긍정심리자본과 재취업 의지 간 상관관계는 <표6>과 같다. 긍정심리자본과 재취업 의지는 유의수준 $p < .01$ 에서 서로 상관이 있음을 확인

<표5> 근무연수에 따른 재취업 의지

종속변수	근무연수	평균	표준편차	F값/유의확률	사후검증결과
재취업의지	5~9년	4.41	.655	3851.001*	a>b (Dunnett T3검증)
	10~19년	4.97	.103		
	20~29년	4.43	.740		
	30~39년	4.62	.710		

* $p < 0.05$

할 수 있었다. 긍정심리자본 하위 변인중 희망은 0.411로 상관관계 중 가장 높게 나타났으며, 다음으로 자기효능감 0.383, 복원력 0.300, 낙관주의 0.259의 순이었다.

변인들의 상관관계를 살펴보면 자기효능감과 희망이 0.778로 가장 높게 나타났으며, 다음으로는 희망과 복원력이 0.735로 나타났다.

<표6> 긍정심리자본과 재취업 의지 간 상관관계

구분	재취업의지	자기효능감	희망	복원력	낙관주의
재취업의지	1				
자기효능감	.383**	1			
희망	.411**	.778**	1		
복원력	.300**	.691**	.735**	1	
낙관주의	.259**	.600**	.647**	.690**	1

다중회기분석을 실시한 결과는 <표7>과 같다. 수정된 결정계수 R^2 가 0.182로 나타나 4개의 긍정심리자본 변인들이 재취업 의지에 대한 영향력을 약 18%정도로 설명하고 있다. 즉, 자기효능감, 희망, 복원력, 낙관주의가 재취업 의지에 약 18%정도 영향을 주고 있다고 볼 수 있다. 계수들의 유의미성을 살펴보면, 자기효능감은 $p < 0.05$, 희망이 $p < 0.01$ 의 유의수준에서 재취업 의지에 영향을 미치고 있었다.

재취업 의지에 영향을 주는 긍정심리자본 변인들의 표준화 회귀계수(베타 회귀계수)는, 희망이 0.352로 가장 높았으며, 자기효능감 0.200, 복원력 -0.020, 낙관주의 -0.38의 순으로 나타났다. 이는 재취업 의지에 희망, 자기효능감, 복원력, 낙관주의 순으로 영향을 미치고 있음을 의미한다.

<표7> 긍정심리자본과 재취업 의지의 다중회기

모형	B	S.E	베타	t	p
(상수)	2.459	.346		7.104	.000***
자기효능감	.200	.102	.174	1.963	.051*
희망	.352	.105	.310	3.260	.001**
복원력	-.020	.112	-.014	-.181	.857
낙관주의	-.038	.075	-.038	-.503	.615

R= 0.425 R²= 0.180
Adj R²= 0.169 F= 15.684 p= 0.000***

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

4. 결론 및 제언

이 연구는 긍정심리자본이 제대군인의 재취업 의지에 미치는 영향을 파악하기 위해 제대군인을 대상으로 연구를 실시하였다.

연구결과는 다음과 같다. 첫째, 재취업 의지에 영향을 미치는 긍정심리자본은 평균 4.0이상으로 영향력이 있는 것으로 나타났으며, 4개의 하위 변인 중 복원력이 가장 높았고 낙관주의가 가장 낮게 나타났다. 직업군인은 예측하기 어려운 상황에서도 최선의 방책을 선택하기 위하여 객관적이고 합리적으로 문제에 대처하는 직업군인의 특성을 가지고 있다. 따라서 적절한 상황 대처 후에 이전의 상태로 돌아가고자 하는 복원력이 높게 나왔다고 볼 수 있으며, 낙관주의가 낮게 나온 것은 재

취업에 대한 의지가 긴장감으로 작동한 것으로 해석된다. 그럼에도 이 연구에서 나타난 제대군인의 긍정심리자본은 평균은 4.26점으로 [16]에 나타난 기업체 연구대상자들의 긍정심리자본 평균점수인 4.14점보다 높게 나타났다. 선행연구의 대상자가 제조업, 서비스업, 금융업 등 업종이 다양한 구성원들인 반면, 본 연구의 대상자는 제대군인으로 재취업의 필연성 인식과 다양한 구직 시장에서 작용하는 적극성이 긍정심리자본에 반영된 것으로 보인다[17]. 둘째, 계급에 따른 긍정심리자본 분석에서는 자기효능감과 복원력이 유의한 차가 나타났다. 자기효능감, 희망, 낙관주의는 계급이 높은 집단인 장교가 높은 수치를 보였다. 이는 장교가 비상계획관이나 예비군지휘관 등 군내 직위의 진출이 부사관보다는 기회가 많다는 이유가 작동한 것이라고 볼 수 있다. [17]의 연구에서도 계급과 복무기간에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었으며, 하위요인 중에서도 가장 높은 점수로 나타났던 것은 자기효능감이었다. 일반 기업체의 근로자를 대상으로 한 [16]의 연구에서는 연령과 학력이 증가할수록 긍정심리자본은 높아지는 것으로 나타났다. 셋째, 근무연한에 따른 긍정심리자본 분석에서는 5~9년, 10~19년 집단 간의 유의한 차이가 있었다. 중기복무자에 비해 장기복무자의 연령이 가족생활주기에 있어서 경제적인 부담이 생기는 시기일 가능성이 높아서 차이가 나는 것으로 분석된다. 넷째, 긍정심리자본은 4개의 변인이 재취업 의지에 약 18%정도 영향을 주고 있으며, 재취업 의지에 희망, 자기효능감, 낙관주의, 복원력 순으로 영향을 미치고 있다.

본 연구의 한계점과 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 연구참여자가 이미 제대를 경험한 군인 중 290명을 대상으로 하였기에 일반화하는 한계점이 있으므로 향후 연구대상자의 범위를 확대하여 연구를 진행할 필요가 있다.

둘째, 본 연구는 긍정심리자본과 재취업 의지에 대해 알아보았으나, 향후 연구에서는 인적자본이나 사회적 자본, 지적자본, 진로자본 등을 적용하여 연구할 필요가 있다.

셋째, 긍정심리자본은 개인의 환경적 요인에 따

라 심리적으로 다르게 작용할 수 있다. 만족한 구직이나, 또는 구직은 하였으나 불만족하나에 따라 심리적 변화가 생길 수 있으므로 심층 상담을 통한 내러티브 연구도 필요하다.

넷째, 긍정심리자본이 높은 사람은 재취업이 어려운 상황에서도 구직 장애를 극복하고 재취업 가능성이 높기 때문에[18], 재취업을 해야하는 제대군인들에게 긍정심리자본을 높일 수 있는 직업교육이나 전직지원제도를 개선하는 것이 필요하다.

다섯째, 긍정심리자본의 구성요소 중인 자기효능감이 높으면 정보보안 행위에 영향을 미치는 요인으로 나타난 [19]에 따르면, 지각된 자기효능감이 개인의 정보보안 행위에 대한 주관적 규범과 정보보안 인식에 영향을 미치는 중요 요인임으로 나왔으며, 이는 기존의 선행 연구의 결과들과 일치하는 것으로 나타났다([20], [21], [22], [23], [24]). 이러한 태도는 제대군인들이 많이 취업하게 되는 방위산업체 혹은 보안 관련 업무에서 중요한 역할을 할 수 있기 때문에 추후에 재취업 시에도 개인은 보안에 대한 인식과 중요성을 인지하고, 안전한 작업 환경을 유지하기 위해 적절한 보안 조치를 취할 가능성이 높아질 수 있다고 볼 수 있으므로 추후에 긍정심리자본이 재취업 성공 이후 보안의식에 어떠한 영향을 미치는 지에 대한 추후 연구도 필요할 것으로 보인다.

참고문헌

[1] 양혜원·유근환, 제대군인의 복지향상 방안 연구: 취업지원을 중심으로, 인문사회 21, 14(3), 5659-5670, 2023.

[2] 정철영, 방재현, 임정훈, 이영광, 이승엽, 김동주, 중·장기복무 제대군인 지원 인식 및 요구에 관한 질적 연구, 농업교육과 인적자원개발, 54(2), 51-81, 2022.

[3] 남응우, “제대군인 전직지원정책에 관한 연구”. 건양대학교 박사학위논문, 2014.

[4] 구영희, “제대군인 전직지원 교육프로그램의 효과분석 및 발전방안 연구”. 목원대학교 박

사학위논문, 2012.

[5] 조윤서, “대학생의 긍정심리자본 향상 프로그램 개발 및 효과 분석.” 한국산학기술학회 논문지 17.4 ,p.529-546, 2016.

[6] F. Luthans, C. M. Youssef, B. J. Avolio, “Psychological capital: Developing the human competitive edge”. New York: Oxford University Press, 2007.

[7] 최영준·박금주, 20대 청년들의 긍정심리자본이 재취업 태도에 미치는 영향, 한국산학기술학회논문지, 20(10), p. 40-46, 2019.

[8] 이한석·이영균, “중년의 긍정적 심리적 자본이 재취업에 미치는 영향”, 디지털융복합연구, 17(5), pp.33-40, 2019.

[9] F. Luthans, B. J. Avolio, J. B. Avey & S. M. Norman, Psychological Capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction”. Gallup Leadership Institute, University of Nebraska-Lincoln. 2006.

[10] F. Luthans, S. M. Norman, B. J. Avolio & B. James Avey, “The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate: Employee Performance Relationship”. Journal of Organizational Behavior, Vol.29, No.2, pp.219-238, 2008.

[11] 박민영, 장영철, 이근환. “긍정심리자본이 종업원 인게이지먼트와 경력 만족도에 미치는 영향”.대한경영학회지, 28(12), p. 3095-3130, 2015.

[12] E. Diener, “Subjective well-being: The science of happiness an a proposal for national index”. American Psychologist, Vol.55, No.12, pp.34-43, 2000.

[13] 권혁채. “경력코칭 기반 긍정심리자본이 은퇴 이후의 재취업의도에 미치는 영향에 관한 연구.” 국내박사학위논문 숭실대학교 대학원, 2021.

[14] 이한석. “신중년의 인적자본 및 사회적자본이 은퇴 후 재취업 의지에 미치는 영향에 관한 연구.” 국내박사학위논문 가천대학교, 2019.

- [15] Van Hooft, E. A. J., & De Jong, M., “Predicting job seeking for temporary employment using the theory of planned behaviour: The moderating role of individualism and collectivism”. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 82(2): 295-316, 2009.
- [16] 강호철· 이도화. “긍정심리자본의 선행요인과 행위결과에 관한 연구”. *인적자원관리연구*, 23(2), 129-151, 2016.
- [17] 전소연, 최희승. “해군간부의 긍정심리자본과 이직의도:우울과 조직몰입의 이중매개효과”. *군진간호연구*. 39권 2호. p.1-16, 2021.
- [18] Chen D J ,Lim V K . “Strength in adversity: The influence of psychological capital on job search” *Journal of organizational behavior* : 811-839, 2012.
- [19] 전동진. “개인의 정보보안 행위에 대한 연구”. 인천대학교 박사학위논문, 2020.
- [20] Johnston, A. C. & Warkentin, M. “Fear Appeals and Information Security Behaviors : An Empirical Study”, *MIS Quarterly*, 34(3), 549-566. 2010.
- [21] Anderson, C. L. & Agarwal, R. “Practicing Safe Computing :A Multimethod Empirical Examination of Home Computer User Security Behavioral Intentions”, *MIS Quarterly*, 34(3), 613-643. 2010.
- [22] 지범석. “건강심리이론 관점에서 본 개인의 정보보호행위”, *경희대학교 박사학위 논문*. 2012.
- [23] 신호영. “스마트폰 이용자들의 정보보안 행위의도에 관한 실증연구”, *영남대학교 박사학위논문*. 2012.
- [24] 신혁. “계획행동 요인을 매개로 경영진 역할과 보호동기가 정보보안정책 준수에 미치는 영향”, *건국대학교 박사학위논문*. 2018.

【 저 자 소 개 】



김 보 람 (Bo Ram Kim)
 2009년 2월 총신대학교 사회복지학과 (문학사)
 2013년 2월 남서울대학교 복직경영학과(문학석사)
 2023년 2월 숭실대학교 국방산업정책 통상학과 (박사수료)
 email : qhfka1502@naver.com



한 재 필 (Jae Phil Hahn)
 1991년 2월 중앙대학교 경영대학 무역학과 (경영학 학사)
 1995년 8월 중앙대학교 대학원 무역학과 (경영학 석사)
 1998년 4월 The University of Nottingham (UK), School of Law, LLM (Master of Law in International Commercial Law)
 2004년 4월 The University of Nottingham (UK), School of Law, Ph.D in Law
 2009년 3월~현재 숭실대학교 경제통상대학, 국방산업정책통상학과 교수
 email : jphahn@ssu.ac.kr