한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2007. Vol. 20, No. 1, 57-80

재취업 질의 선행변인과 결과변인에 대한 종단적 연구*

김 태 은 탁 진 국†

광운대 산업심리학과

본 연구의 목적은 재취업 질을 직무만족, 개인-직무 및 개인-조직 부합도, 직무향상으로 규명하여 재취업 질의 중요성을 입증하고, 재취업 질의 선행변인 및 결과변인의 관계를 종단적으로 검증하는 것이다. 재취업 질을 결정하는 요인으로는 경력계획, 자존감, 구직효능감을 제안하였고, 재취업 질의 결과변인으로는 건강(신체화, 정신건강, 생애만족)과 이직의도를 제안하였다. 본 연구는 실직한 지 2개월 미만인 실직자 1858명을 1차 조사대상자로 했으며, 이 가운데 6개월 후인 2차 조사에서 재취업에 성공을 하고, 6개월 이후인 3차 조사시점까지 계속 취업상태를 유지하고 있는 총 289명을 분석하였다. 한편 재취업 질의 중요성을 분석하기 위하여 2차 조사시점에서도 계속 미취업 상태인 실직자 166명을 포함시켰다. 2차 조사시점에서 재취업 질이 낮은 집단과 높은 집단, 그리고 실직집단의 정신건강을 비교한 결과 재취업 질이 낮은 집단은 실직집단과 비교해 차이가 없었다. 그리고 경력계획, 자존감, 구직효능감은 재취업 질을 유의미하게 예측하였고, 재취업 질은 재취업 후 건강 및 이직의도에 유의미한 영향을 미쳤다. 선행변인과 결과변인의 관계에 있어서 재취업 질의 매개효과는 경력계획 및 구직효능감과 이직의도의 관계를 제외한 모든 관계에서 유의미한 것으로 나타났다. 이러한 연구결과를 토대로 연구의 의의와 시사점, 향후 연구과제를 논의하였다.

주요어 : 재취업 질, 경력계획, 자존감, 구직효능감, 신체화, 정신건강, 생애만족, 이직의도

---

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

† 교신저자 : 탁진국, 광운대학교 산업심리학과, tak@kw.ac.kr

www.kci.go.kr

외환위기 이후 국내기업들은 400%가 넘는 부채비율로 인해 부도를 맞이하게 되었고, 경제위기를 극복하기 위한 방안으로 신속한 구조조정을 단행하게 되었다. 그 결과, 1990년대 중반까지 2%대에 불과했던 실직률이 1998년 외환위기 이후 7%로 증가하였다. 이런 단기간 내의 급격한 실직증가는 중, 장년층의 실직을 증가시켰으며, 2002년 말까지 실직급여 신청자를 집계한 결과, 30대 이후의 실직자가 전체 실직자의 절반이 훨씬 넘는 68%인 것으로 나타났다. 그런데 경제가 다소 회복된 2001년 이후 실직률은 3%대를 유지해 오고 있지만, 2005년 6월 현재 실직자는 87만 8천명으로 신규실직자는 감소하였으되, 전직실직자는 증가된 것으로 나타나고 있다. 이를 통해 최근의 실직문제는 실직률 자체보다는 노동시장에서의 고용불안정성과 밀접한 연관성이 있음을 인지할 수 있다. 즉, 실직 후 재취업에 성공은 하였지만 또 다시 실직을 하게 되는 사례가 점점 많아지고 있다. 이러한 실직문제를 어떻게 접근해야 할까?

인제대 건강증진기금사업지원단이 2005년 8월 22일 보건복지부에 제출한 보고서에 따르면, 전국 3732명의 직장인을 대상으로 80여 개 항목을 조사하여 정신건강 수준을 병에 걸릴 가능성이 낮은 건강군과 아직 위험은 낮지만 관리하지 않으면 병에 걸릴 가능성이 있는 잠재군과 위험군 등 3개 집단으로 나눈 결과, 직장인의 22.2%가 불안장애 잠재군으로, 9.8%는 위험군으로 분류됐다. 그리고 잠재군 가운데 심각하게 이직을 고려하고 있다는 비율은 33.2%나 됐고, 위험군은 절반을 훨씬 넘는 57.6%에 달했다. 이러한 연구결과에서 살펴본 바와 같이 직장 내 정신건강은 실직률 증가에 지대한 영향을 준다고 볼 수 있다.

그런데 실직연구의 대부분은 재취업을 최종 결과로 보고 재취업 후에 발생되는 2차적인 문제에 대한 연구는 거의 이루어지지 않았다. 하지만 일부 실직연구에 따르면 불만족스럽고, 불완전한 재취업은 실직상태를 지속하는 사람들보다 건강이 좋지 않거나 비슷하다는 결과가 나왔다(O`Brien & Feather, 1990; Liem, 1992; Winefield, Winefield, Tiggemann, & Goldney, 1991; Wanberg, 1995). 또한 해고되었던 사람들의 취업경로를 검토한 선행연구들을 살펴보면 불완전 고용의 증거를 찾아볼 수 있다. 즉, 이전보다 낮은 보수를 받고 자신이 보유한 능력보다 낮은 수준의 기술이 요구되는 일자리에 재취업한 사람들은 또 다시 새로운 일자리를 찾아 나서게 되고, 현재 하고 있는 일에 대한 몰입수준이 낮았다(Leana & Feldman, 1995; Kaufman, 1982; Newman, 1988: 노연희, 김명언, 장재윤, 김민수, 2004에서 재인용). 따라서 실직문제는 단순히 재취업을 통해 해결되는 것이 아니라 개인에게 만족스런 재취업이 이루어져야 가능하다는 것을 알 수 있다. 이와 같이 재취업 질이 중요함에도 불구하고 재취업 질의 선행변인과 결과변인에 대한 연구는 거의 이루어지지 않았다.

그러므로 본 연구에서는 재취업 질(reemployment quality)에 초점을 두고 재취업 질에 영향을 미치는 선행변인과 결과변인을 종단적 연구를 통해 분석하고자 한다.

재취업 질의 정의

선행연구에서 재취업 질은 보통 재취업 만족, 재취업 성공 혹은 불완전 재취업을 통해 연구되어져 왔다. Winefield 등(1991)의 연구에서는 만족스런 고용집단을 구분하기 위해서 일

www.kci.go.kr

반적인 직무만족 척도가 사용되었고, Wanberg (1995)의 연구에서는 재취업 질을 전반적인 직무만족과 작업, 급여, 상사, 동료에 대한 만족, 직무특성(기술다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 피드백)이라는 3가지 변인을 중심으로 측정하였다. 그리고 Wanberg, Kanfer와 Rotundo (1999) 등의 연구에서는 직무만족, 직무향상, 이직의도로 재취업 질을 평가하였고, Saks와 Ashforth(2002)의 연구에서는 재취업 질을 직무만족, 조직몰입, 조직 정체성, 이직의도로 정의하였다. 국내 연구에서는 고용형태와 임금수준을 재취업자의 고용의 질이라고 정의하였다(강철희, 유정아, 2004).

Wanberg 등(2002)은 경제학적, 사회학적, 심리학적 입장에서 재취업 성공을 정의하면서, 직무향상과 직무 및 조직부합도, 이직의도를 재취업 질로 정의하였다. 직무향상은 실직 전 직무와 재취업 후 직무를 여러 가지 변인들(임금, 상사, 근무시간, 직무안전성, 경력개발 기회 등)을 기준으로 재취업 후에 얼마나 향상되었는지를 나타내고, 직무 및 조직부합도는 재취업 후 직무와 조직 환경이 구직자가 원하던 직무 및 조직과 얼마나 일치하는지를 나타내는 것으로서 개인-직무 및 개인-조직 부합도로 정의할 수 있다. 그리고 이직의도는 재취업 후 직무를 떠나고자 하는 의도이다.

그리고 선행연구에서는 고용의 질이 평균보다 낮은 상태를 '불완전 고용'이라고 정의하였다(Feldman, 1996: Feldman, Leana, & Turnley, 1997). 이것은 가정과 노동시장사이의 적절한 교환관계가 이루어지지 않는 상태를 말하는 것으로 적절한 교환관계의 기준은 작업시간, 수입, 기술 활용, 사회적 직위 등이 있다(Friedland & Price, 2003).

이상의 과거 선행연구를 바탕으로 본 연구에서는 개인의 건강(신체화, 정신건강 및 생애만족)과 밀접한 관련이 있는 것으로 나타난 직무만족, 개인-직무 및 개인-조직 부합도, 직무향상을 재취업 질의 하위요인으로 정의하고자 한다.

재취업 질의 중요성

Liem(1992)은 '어떤 직무의 형태든지 그리고 심지어 형편없는 직무일지라도 직업이 없는 것보다는 더 나을 것이다'라는 Jahoda(1982)의 모형에 문제를 제기하면서, 불만족스런 직무를 가진 사람들은 자신의 통제권한이 감소되고, 자기지각에 손상을 입게 된다고 주장하였다.

이와 관련된 연구를 살펴보면 Winefield 등(1991)의 연구에서는 만족스런 고용집단, 불만족스런 고용집단, 실직집단, 학생집단에 따라 사회적 무질서, 절망, 생애만족, 및 정신건강을 비교한 결과, 집단 간 유의미한 차이가 있었다. 즉, 만족스런 고용집단은 불만족스런 고용집단 및 실직집단보다 정신건강, 생애만족의 평균이 높았고, 절망, 사회적 무질서는 더 낮은 평균값을 보였다. 그러나 불만족 고용집단의 정신건강은 실직집단보다 더 낮았다.

Wanberg(1995)는 위 연구가 학생들을 대상으로 했다는 제한점을 제안하면서, 성인을 대상으로 정신건강, 생애만족, 낙관성에 대해 집단비교(만족스런 고용, 불만족스런 고용, 실직집단)를 실시하였다. 그 결과, 불만족스런 고용집단은 실직집단보다 생애만족, 낙관성의 평균값이 더 낮았다. 또한 Friedland와 Price (2003)의 연구에 따르면 불완전 고용될수록 생애만족, 긍정적 자기지각 수준은 떨어지고, 우울증상은 증가하는 것으로 나타났고, Feldman, Leana와 Bolino (2002)등의 연구에서도 불완전

www.kci.go.kr

고용은 상대적 박탈감(relative deprivation)과 관련이 있는 것으로 나타났다.

이상의 선행연구들에서 살펴본 바와 같이 개인들은 실직에 의한 심리적 비용보다 부적절한 직무를 수용함으로 인해 발생되는 심리적 비용을 더 크게 지각하는 것으로 보여진다(Hanisch, 1999). 따라서 재취업 질이 낮은 집단은 재취업 질이 높은 집단보다 재취업 후 개인의 건강(신체화, 정신건강 및 생애만족)수준이 더 낮고, 심지어는 실업상태를 유지하는 사람들보다 건강상태가 낮을 수 있다. 이에 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 검증하고자 한다.

가설 1. 재취업 질에 따른 집단 및 실직 집단에 따라 신체화 및 정신건강에서 유의미한 차이가 있을 것이다. 구체적으로 재취업 질이 낮은 집단의 신체적 건강 및 정신건강은 재취업 질이 높은 집단보다는 나쁘지만 실직 집단과 유사하거나 더 좋을 것이다.

재취업 질의 선행변인

근래 극소수의 재취업 질 관련연구를 살펴본 결과, 재취업 질을 결정하는 선행변인은 구직강도와 대처전략이었다. 하지만 대부분의 연구에서 구직강도와 직무만족, 개인-직무 및 개인-조직 부합도, 직무향상의 유의미한 관계를 검증하지 못하였다(Steffy, Shaw & Noe, 1989; Leana & Feldman, 1992; Werbel, 2000; Saks & Ashforth, 2002; Wanberg et al., 2002; McKee-Ryan et al., 2005). 이와 같은 결과는 구직강도가 재취업 성공여부 혹은 재취업 성공속도에는 유의미한 긍정적 영향력을 가지고 있지만 재취업 질과의 관계는 분명하지 않기 때문으로 보여진다. 또한 재취업 질은 구직강도가 아닌 다른 변인에 의해 예측될 수 있으며, 이에 대한 미래연구가 필요하다는 주장도 있다(Prussia, Kinicki, & Bracker, 1993; Schwab, Rynes & Aldag, 1987). 이에 본 연구에서는 실직을 대처하는 과정에서 개인이 보이는 성격, 태도 및 동기적 변인(강도뿐만이 아니라 방향과 지속성까지 고려)으로서 재취업 질에 영향을 줄 수 있는 변인들을 제안해보고자 한다.

경력계획

경력계획(career plan)은 경력에 관한 자신의 능력을 개발하기 위해 정보를 수집하고, 경력목표를 설정하고, 목표를 달성하기 위한 노력의 과정을 의미한다(임범식, 탁진국, 2002). 즉, 경력계획은 목표설정과 유사한 것으로 경력목표가 설정되면 이를 달성하기 위해 많은 노력을 하고 적응하는 단계를 겪게 된다. Saks와 Ashforth(2002)의 연구에 따르면, 경력목표와 경력전략을 개발한 사람들은 자신의 목표와 부합하는 직무 혹은 조직을 찾을 준비를 더 열심히 하고, 또 그 준비가 더 잘되어 있다. 따라서 경력계획은 재취업 후 새로운 직무 혹은 조직에 대한 부합도 지각과 긍정적 관련이 있을 것이다.

그리고 이지연(1999)의 연구에 따르면, 만족스런 재취업 집단이 보이는 특성 중 하나는 '자기활성화 의지'이다. 이는 일터에서의 성공은 무엇보다 자발적인 자기개발노력에 있다는 것을 의미하는 것으로, 자신의 경력계획이 뚜렷한 사람은 자기개발노력에 대한 의지가 높고, 이로 인해 자신의 직무에 만족하게 될 것이다. 이상의 이론적 배경을 바탕으로 다음과 같은 가설을 가정할 수 있다.

www.kci.go.kr

가설 2. 경력계획은 재취업 질과 정적으로 관련이 있을 것이다.

자존감

Bachman과 O`Malley(1977)에 따르면 직업의 질은 약하기는 하지만 자존감에 의해 결정된다고 주장하였다. 자존감이란 한 개인이 스스로를 얼마나 가치 있는 존재로 생각하느냐 하는 사적인 판단을 말하며, 개인의 발달적 변화와 적응에서 중요한 역할을 수행하며 개인의 만족감에 영향을 끼치는 심리적 변인이다. 따라서 스스로를 가치롭게 생각하는 구직자는 구직활동에 있어서 자신에게 필요한 것과 자신이 원하는 것을 명확히 알고 있고 자신의 노력으로 얻은 결과를 즐길 줄 알며 또 스스로 행복해 질수 있다고 믿는 경향이 있다(한영석, 탁진국, 유태용, 한태영, 안상수, 신강현, 박혜정, 2005).

Korman(1967)의 자기일치이론(self-consistency theory)에 따르면 자존감은 직업선택에 있어서 매우 중요한 변인이다. 왜냐하면 자존감이 높은 구직자들은 직업을 선택할 때 자신의 욕구가 충족되는 직업을 선택하려고 하는 반면에, 낮은 사람들은 자신이 지각한 특성과 일치하지 않는 직업을 선택하는 확률이 더 높기 때문이다. 그리고 높은 수준의 자존감을 가지고 있는 구직자들은 자신의 이미지와 맞는 조직을 선택하고, 낮은 자존감을 가지고 있는 구직자들은 자신의 이미지와 일치하지 않는 조직을 선택한다는 연구결과도 있다(Keon, Latack, & Wanous, 1982). 따라서 자존감이 높을수록 자신이 원하는 직무 혹은 직업을 선택할 것이다. 이상의 결과를 바탕으로 다음과 같은 가설을 가정할 수 있다.

가설 3. 자존감은 재취업 질과 정적으로 관련이 있을 것이다.

구직효능감

구직효능감은 구직장면에서 다양한 구직활동을 성공적으로 수행할 수 있다는 자기능력에 대한 개인의 신념을 말한다(Wanberg, Wat, & Rumsey, 1996). 이러한 구직효능감이 실직상황에서 중요한 이유는 결과기대와는 달리 "효능감 기대"는 활동과제의 선택, 노력의 양, 어려운 장면에서의 인내심 등을 결정하는 것으로 효능감이 높은 사람들은 보다 높은 난이도의 과제를 선택하고 어려운 장면에서도 더 많은 노력을 하기 때문이다(Bandura, 1995: 한태영 외, 2005에서 재인용). 즉, 실직상황에서 높은 구직효능감을 가지고 있는 사람들은 자신의 능력에 맞는 적절한 지원서를 준비할 수 있고, 어느 회사에서 선발공고가 났는지에 대한 구직탐색기술을 가지고 있어 자신에게 적절한 직무탐색활동의 빈도가 높고, 불안수준이 낮으며, 취업통보서를 더 많이 받을 수 있다(Saks & Ashforth, 2000).

이지연(1999)이 재취업 만족 집단과 재취업 불만족 집단의 차이를 분석한 결과, 집단 간 차이를 가장 잘 설명하고 있는 변인은 '구직효능감'이었다. 즉, 재취업을 하기 전 구직활동기간에 보인 구직자의 구직효능감은 재취업 질에 대한 강한 예측력을 가지고 있다고 볼 수 있다. 그리고 자기 효능감이 높은 사람들은 실패에 직면했을 때 좀 더 효과적으로 문제를 해결하고, 직무만족과 같은 가치 있는 결과를 달성하게 된다(Gist & Mitchell, 1992). 이상의 결과를 바탕으로 다음과 같은 가설을 가정할 수 있다.

www.kci.go.kr

가설 4. 구직 효능감은 재취업 질과 정적으로 관련이 있을 것이다.

재취업 질의 결과변인

건강

일반적으로 많은 연구들이 실직집단, 불만족스런 재취업 집단, 만족스런 재취업 집단으로 구분하여 재취업 후 개인의 신체화, 정신건강 및 생애만족이 유의미하게 집단 간 차이가 있는지를 검증하였다(O`Brien & Feather, 1990; Liem, 1992; Winefield et al., 1991; Wanberg, 1995). 그 결과 만족스런 재취업 집단에서만 건강이 향상되었고, 불만족스런 재취업집단과 실직집단은 비슷한 수준의 낮은 건강상태를 보였다.

Saks와 Ashforth(1997)의 연구에 따르면 개인-조직간 부합과 개인-직무간 부합은 스트레스 징후와 부정적으로 관련이 있다. 왜냐하면 재취업자는 새로운 직무 혹은 조직에 대한 부합수준이 높아야 긍정적 정서가 유발되고, 스트레스 관련 징후를 덜 보여 재취업 후 신체화 및 정신건강에 긍정적인 영향을 주기 때문이다. 그리고 자신이 원했던 직무 혹은 조직에서 일하는 사람들은 그렇지 않은 사람들보다 더 정적인 직무태도를 보이고, 스트레스 관련 징후를 적게 보이기 때문이다(Cable & Judge, 1996; Kristof, 1996).

또한 불완전 고용상태로 재취업에 성공한 개인들은 직무만족(Kahn & Morrow, 1991), 우울(Beiser, Johnson, & Turner, 1993; Johnson & Johnson, 1996), 생애만족(Feldman & Turley, 1995), 자존감(Johnson, 1986), 신체적 건강(Herzog, House, & Morgan, 1991)등 신체적, 심리적 건강수준이 낮다. 특히, 기술 혹은 임금에 있어서의 불완전 고용은 적절하게 고용된 사람들보다 생애만족이 낮고, 정신건강이 나쁘고, 유능감 지각이 떨어지고, 더 많이 우울해 하며, 통제권한이 외부가 있다고 지각하는 경향을 보였다(O`Brien & Feather, 1990: Friedland & Price, 2003에서 재인용). 왜냐하면 실직 후 다시 재취업을 한 사람들은 실직경험으로 인해 직무안정성에 대한 불안감을 가지고 있기 때문이다. 즉, 새로운 직무에 있어서 자신의 욕구 혹은 목표가 채워지지 않으면 심리적으로 자신과 고용주의 사이가 공정하지 못하다고 생각하기 때문에 새로운 고용주에 대해서 덜 신뢰할 확률이 높다(Rousseau, Sitkin, Burt, & Camerer, 1988). 따라서 자신이 여러 가지 직무특성에서 적절하지 않다고 지각하게 되면 개인들은 조직 및 직무에 대해 부정적 태도를 갖게 되고, 우울 및 부정적인 정서가 유발되고 신체적 건강도 악화될 것이다. 이에 본 연구에서는 신체화, 정신건강, 생애만족에 대한 재취업 질의 영향력을 다음과 같은 가설을 통해 검증하고자 한다.

가설 5. 재취업 질은 재취업 후 건강과 유의하게 관련될 것이다. 구체적으로는 신체화와는 부적으로, 정신건강 및 생애만족과는 정적으로 관련될 것이다.

이직의도

Wnaberg 등(2002)은 낮은 질의 재취업에 성공한 사람들이 재취업한 직무에 오랫동안 머무르지 못하고, 쉽게 다시 실직상태로 돌아오게 된다는 것을 입증하였다. Price(1977)가 개발한 이직과정모형에 따르면 이직은 조직 및 직무에 불만족한 사람에게서 발생할 가능성이 높다. 모형에 따르면 근로자는 자신의 직무와

www.kci.go.kr

관련된 직무만족의 결정요인들을 통해 직무만족 또는 불만족을 경험하게 되고, 이때 경험되는 직무만족정도가 이직에 직접적인 영향을 미친다고 하였다. Steers와 Mowday(1981)의 이직모형에서도 직무만족, 직무몰입, 조직몰입을 포함한 다양한 직무 및 조직에 대한 감정적 변수들의 순차적 진행이 종업원의 이직과 잔류를 결정한다고 하였다. 또한 Mobley(1977)의 이직모형을 살펴보면 현 직무에 대한 직무만족과 불만족의 결과는 이직의사에 영향을 미치게 된다. 따라서 재취업 후 새로운 직무에 대한 만족은 이직의도와 부적인 관계가 있을 것이다.

그리고 개인과 조직의 목표불일치는 이직의도와 긍정적 관계를 보이며, 조직의 가치와 일치하지 않는 사람들은 조직을 떠나려는 의도가 높았다(Cable & Judge, 1996; Kristof, 1996; Saks & Ashforth, 1997, 2002). 따라서 재취업 후 새로운 직무 및 조직과의 부합수준은 개인의 이직의도와 부적인 관련이 있을 것이다.

Feldman 등(2002)에 따르면 실직 후 불완전고용으로 인해 직무특성에 있어서 자신이 기대했던 만큼 향상이 이루어지지 않으면 개인들은 새로운 조직 및 직무에 대해 부정적인 태도를 갖게 되고, 결국 조직에 대한 기여도는 낮아 질 것이다. 즉, 재취업 후 여러 가지 직무특성에 있어서 향상의 욕구가 충족되지 못하게 되면 만족스런 재취업을 위해 구직활동을 지속하게 된다(Leana & Feldman, 1995). 따라서 재취업 후 직무향상이 이루어지지 않으면 재취업 후 이직의도는 향상될 것이다. 따라서 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 가정할 수 있다.

가설 6. 재취업 질은 재취업 후 이직의도와 부적으로 유의하게 관련될 것이다.

재취업 질의 매개효과

선행변인과 건강 및 이직의도의 관계

임범식과 탁진국(2002)은 경력계획을 가지고 있는 사람들은 조직 내 일련의 직무활동에서 스트레스를 덜 지각한다고 보고했다. 경력계획을 가지고 있는 개인들은 그렇지 않은 사람들보다 자신의 경력에 대한 몰입수준이 높고, 이러한 경력몰입은 개인의 이직의도와 강한 관련성을 가지고 있다(Morrow, 1983; Blau 1989; Aryee & Tan, 1992). 경력계획이 있는 사람들은 자신의 경력목표가 분명하고 이를 달성하기 위해 무엇을 해야 하는지를 알고 자신만의 경력전략을 가지고 있기 때문에 현재 하고 있는 활동에 있어서 스트레스와 이직의도를 덜 지각하게 된다.

자존감이 높은 사람들은 비현실적으로 자신을 긍정적으로 높게 평가하고, 삶을 긍정적으로 바라보기 때문에 스트레스를 유발하는 사건에 대해 효과적으로 대처하여 높은 수준의 건강상태를 보인다(Armstrong-Stassen, 1994; Aspinwall & Taylor, 1992). 그리고 Pierce와 Gardner(2004)연구에 따르면 자존감은 이직의도와 유의하게 관련되었다.

구직효능감은 개인의 핵심 자기평가(core self-evaluations)요인 중 하나로, 자기평가요인은 개인의 신체 및 정신건강에 있어 중요한 역할을 한다. 높은 수준의 자기평가요인들은 정신건강 수준을 높이고, 스트레스가 강한 사건(예: 실직)에 대해 좀 더 효과적으로 대처하도록 한다(Aspinwall & Taylor, 1992; Armstrong-Stassen, 1994). 따라서 구직 효능감이 높을수록 건강수준이 높을 것이다. 국내연구에서도 구직효능감

www.kci.go.kr

을 높여주는 것이 재취업에 대한 불안, 우울을 감소시키는 것으로 나타났다(노연희, 1998).

이상의 선행연구들을 바탕으로 경력계획, 자존감, 구직효능감은 건강 및 이직의도와 관련이 있을 것으로 가정할 수 있다. 즉, 경력계획을 가지고 있고, 자신의 가치를 소중히 하고, 재취업을 할 수 있는 능력에 대한 믿음을 가지고 있는 사람은 높은 수준의 정신건강상태와 낮은 이직의도를 보일 것이다.

재취업 질의 매개효과

Kinicki 등(2000)의 연구에 따르면 높은 수준의 정신건강과 대처자원을 가지고 있는 사람들은 재취업의 질을 고려하여 직무를 찾는다. Erison(1959)은 만족스런 직업 정체성 형성을 통해 만족스런 직업을 갖게 되면 건강한 심리적 발달이 이루어진다고 하였다. 따라서 자신의 직업에 대한 경력계획에 확신이 있고, 구직에 대한 자신감이 있는 사람들은 자신의 직업에 만족하고 건강한 심리적 발달이 이루어질 것이다. 또한 개인이 가지고 있는 여러 가지 특성(경력계획, 자존감, 구직효능감)이 재취업 후 건강 및 이직의도에 미치는 효과는 보통 재취업이 이루어진 후에 확인 할 수 있다.

따라서 경력계획, 자존감, 구직효능감이 직접적으로 재취업 후 건강 및 이직의도에 영향을 미치기보다는 재취업 질을 통해 재취업 후 건강 및 이직의도에 영향을 미칠 확률이 높다. 즉, 경력계획, 자존감, 구직효능감은 재취업 후에 자연발생적으로 발생되는 재취업 질을 통해 개인의 건강 및 이직의도에 영향을 미칠 것이다(Cook & Campbell, 1976; Dooley & Prause, 1997). 이에 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 검증하고자 한다.

가설 7. 재취업 질은 경력계획, 자존감, 및 구직효능감의 선행변인과 건강 및 이직의도의 관계를 매개 할 것이다.

연구방법

조사 대상 및 절차

본 연구는 2004년도 모 기관의 지원에 의하여 실시된 종단적 연구의 조사대상자를 사용하였다. 총 조사 대상자는 2005년 1월을 조사시점으로, 실직한지 2달 미만인 실직자를 대상으로 1차 설문조사를 시작하였다. 조사기간은 2월말까지 진행되었고, 그 결과 총 1858명이 1차 설문조사에 응답하였다. 그리고 6개월이 지난 2005년 8월을 기점으로 2차 조사를 실시하였다. 2차 설문조사는 1차 조사에 응답한 1858명중에서 불성실 응답자 319명을 제외한 1539명을 대상으로 이들의 재취업 성공여부와 재취업 질을 확인할 수 있는 취업자용 설문지와 미취업자용 설문지를 구분하여 실시하였다. 1539명중 2차 온라인 설문조사에 참여한 사람은 706명이었고, 이들 중 재취업에 성공한 사람은 443명(62.75%)이었고, 실패한 사람은 263명(37.25%)이었다.

그리고 6개월이 지난 2006년 3월을 기점으로 3차 온라인 설문조사를 실시하였다. 3차 조사에 참여한 총 인원은 980명으로 A형(실직->취업->취업, 실직->실직->취업)은 675명, B형(실직->실직->실직)은 123명, C형(실직->취업->실직)은 106명, D형(창업용)은 76명이었다. 그런데 1차, 2차, 3차 설문조사에 모두 참석한 인원은 총 520명이었다. 이들 중, 1차 조사시점에 실직상태였다가 2차 조사시점에 취업에

www.kci.go.kr

성공을 하고 3차 조사시점에 취업상태를 지속한 사람(실직-취업-취업)은 총 289명이고, 2차 조사시점에 취업에 성공을 했다가 3차 조사시점에 다시 실직한 사람(실직-취업-실직)은 총 28명이다. 그리고 2차 조사시점까지 실직상태를 유지하다가 3차 조사시점에 취업을 한 사람(실직-실직-취업)은 총 85명이고, 3차 조사시점까지 계속 실직상태를 유지하고 있는 사람(실직-실직-실직)은 총 81명이었고, 창업을 한 사람은 총 37명이었다.

본 연구는 재취업 질의 선행변인과 결과변인의 관계를 종단적으로 알아보는 것으로 총 520명 중에서 '실직-취업-취업'집단에 속하는 사람들(289명, 59.8%)을 대상으로 가설을 검증하였다. 단, 가설 1을 검증할 때는 2차 조사시점에서 실직상태였던 166명을 포함하였다.

표 1. 조사 대상의 인구통계학적 특성

인구통계학적 변인	구분	빈도(명)	백분율(%)
성별	남	249	86.2
	여	40	13.8
나이	범위	평균	표준편차
	29세~60세	34.71	5.79
학력	고졸이하	39	13.5
	대졸	214	74
	대학원졸이상	36	12.5
직급	사원	60	20.8
	대리	103	35.6
	과장	79	27.3
	차장	15	5.2
	부장	20	6.9
	임원	12	4.2
전 체		289	

분석에 포함된 응답자의 인구통계학적 특성을 살펴보면 남성이 249명(86.2%), 여성은 40명(13.8%)이었으며, 평균 연령은 34.71세(표준편차 5.79)이었다. 학력은 고졸이하가 39명(13.5%), 대졸은 214명(74%), 대학원졸 이상은 36명(12.5%)이었고, 직급은 사원급이 60명(20.8 %), 대리급이 103명(35.6%), 과장급이 79명(27.3 %), 차장급이 15명(5.2%), 부장급이 20명(6.9%), 임원급이 12명(4.2%)으로 나타났다. 본 연구의 응답자들에 대한 인구통계학적인 특성은 표 1과 같다.

측정도구

본 연구의 가설을 검증하기 위해 인구통계학적인 변인을 제외한 모든 변인은 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'까지 Likert식 5점 척도로 측정되었다. 단, 직무향상은 '매우 나빠졌다(1점)'에서 '매우 좋아졌다(5점)'까지 Likert식 5점 척도로 측정되었다. 모든 변인은 점수가 높을수록 각 변인의 수준이 높음을 나타낸다. 본 연구에 사용된 변인을 간략히 기술하면 표 2와 같다.

분석방법

재취업 질에 따른 집단은 직무만족, 개인-직무 및 개인-조직 부합도, 직무향상의 평균을 기준으로 평균이상은 만족스런 재취업 집단, 개인-직무 및 개인-조직 부합도가 높은 재취업집단, 직무특성이 향상된 재취업 집단으로 구분하였고, 평균 이하는 불만족스런 재취업 집단, 개인-직무 및 개인-조직 부합도가 낮은 재취업 집단, 직무특성이 저하된 재취업 집단으로 구분하였다. 그리고 2차 조사시점에서 재취업 질에 따른 집단 및 실직집단에 따라

www.kci.go.kr

표 2. 측정도구

변인	정의	출 처	신뢰도
경력계획	경력에 관한 자신의 능력을 개발하기 위해 정보를 수집하고, 경력목표를 설정하고, 목표를 달성하기 위한 노력의 과정	임범식(2001)의 연구에서 사용한 6문항	.83
자존감	한 개인이 스스로를 얼마나 가치 있는 존재로 생각하는 정도	Rosenberg(1965)의 연구에서 사용한 9문항	.78
구직효능감	다양한 직업탐색활동과 관련하여 성공적으로 직업탐색활동을 할 수 있다는 자신에 대한 신념	김명언 등(2003)의 연구에서 사용한 JOB Ⅱ Survey(Vinokur & Price, 1991)의 6문항	.84
직무만족	일반적으로 새로운 직무에 대해 개인이 가지고 있는 만족수준	Quinn와 Staines(1979)의 연구에서 사용한 2문항	.76
개인-직무 및 개인-조직 부합도	새로운 직무와 조직이 개인이 원하던 직무 혹은 조직과 얼마나 일치하는지를 나타내는 것	Saks와 Ashforth(1997)의 연구에서 사용한 2문항	.72
직무향상	여러 가지 직무특성(job characteristic)의 관점에서 새로운 직무와 실직 전 직무를 비교 한 것	Burke(1986)이 제안한 11문항	.86
신체화	부정적 신체적 징후를 주관적으로 측정한 것 (소화장애, 심현관계장애, 통증, 불면증)	한덕웅 등(1993)의 연구에서 사용한 8문항	.92
정신건강	긍정적 심리 건강 상태를 나타냄	신현균과 장재윤(2003)이 사용한 12문항	.80
생애만족	자신의 인생에 대한 전반적인 만족수준	Diener 등(1985)의 연구에서 사용한 5문항	.87
이직의도	직무를 떠나고자 하는 행동적 의도	Cammann 등(1983)의 연구에서 사용한 3문항	.75

신체화와 정신건강의 평균차이를 검증하기 위해 일원변량분석을 실시하였다. 집단 간 차이를 비교하기 위해 사후다중비교 분석으로 LSD 방식을 사용하였다.

각 척도의 신뢰도 분석을 위해 Cronbach alpha를 계산하였고 모든 변인간의 상관 및 선행변인과 재취업 질과의 관련성, 재취업 질과 결과변인과의 관련성을 알아보기 위해 상관분석을 실시하였다. 그리고 재취업 질의 매개효과를 검증하기 위해 Baron과 Kenny(1986)가 제안한 방식에 따라 회귀분석을 실시하였다. 모든 분석은 Window SPSS 12.0을 사용하였다.

결 과

재취업 질이 높은 집단과 낮은 집단 및 실직 집단에 따른 신체화 및 정신건강의 평균비교

조사 2시점에서 세 집단(재취업 질이 높은

www.kci.go.kr

표 3. 직무만족에 따른 집단 및 실직집단의 신체화 및 정신건강의 평균비교

변인	평균(표준편차)			F값	사후비교
	만족 재취업	불만족 재취업	실직 집단		
신체화	2.39(.77)	3.01(.66)	2.88(.82)	28.36**	만족<불만족***
정신건강	3.57(.52)	3.01(.43)	3.17(.54)	49.11**	만족>불만족*** 실직>불만족**
사례수	170	119	166		

*** p<.001, ** p<.01

표 4. 개인-직무 및 개인-조직 부합도에 따른 집단 및 실직집단의 신체화 및 정신건강의 평균비교

변인	평균(표준편차)			F값	사후비교
	부합도가 높은 재취업	부합도가 낮은 재취업	실직 집단		
신체화	2.31(.81)	2.91(.66)	2.88(.82)	27.79**	높은부합<낮은부합***
정신건강	3.57(.57)	3.16(.47)	3.17(.54)	26.88**	높은부합>낮은부합***
사례수	128	161	166		

*** p<.001, ** p<.01

표 5. 직무향상에 따른 집단 및 실직집단의 신체화 및 정신건강의 평균비교

변인	평균(표준편차)			F값	사후비교
	직무특성이 향상된 재취업	직무특성이 저하된 재취업	실직 집단		
신체화	2.36(.75)	2.95(.72)	2.88(.82)	26.01**	향상된특성<저하된특성***
정신건강	3.56(.54)	3.11(.48)	3.17(.48)	32.36**	향상된특성>저하된특성***
사례수	150	139	166		

*** p<.001, ** p<.01

집단, 재취업 질이 낮은 집단 및 실직집단)의 신체화 및 정신건강의 평균을 비교한 결과는 모두 유의미했다(표 3, 표 4, 표 5 참조). 표 3, 4, 5에서 보듯이, 재취업 질이 낮은 집단은 높은 집단에 비해 신체화는 유의미하게 높았고 정신건강은 유의미하게 낮았다. 또한 실직집단과 비교해서는 통계적으로 유의미한 차이는 아니었지만 신체화는 높았고 정신건강은 낮게 나타났다. 표 3에서 보듯이 재취업 질을 직무만족으로 측정한 경우 재취업 질이 낮은 집단

www.kci.go.kr

의 정신건강은 실직집단에 비해 유의하게 낮은 것으로 나타났다. 따라서 가설 1은 전반적으로 지지되었다.

각 변인들 간의 상호상관

본 연구에서 사용된 변인들의 평균과 표준편차, 상호상관계수는 표 6과 같다. 각 변인들 간의 상호상관분석을 실시한 결과, 경력계획은 직무만족(r=.29, p<.01), 개인-직무 및 개인-조직 부합도(r=.26, p<.01), 직무향상(r=.14, p<.05)과 유의미한 관련성이 있는 것으로 나타났다. 따라서 경력계획을 가지고 있는 사람일수록 재취업 질이 높다는 가설 2는 지지되었다. 자존감은 직무만족(r=.31, p<.01), 개인-직무 및 개인-조직 부합도(r=.26, p<.01), 직무향상(r=.13, p<.05)과 유의미하게 관련된 것으로 나타났으며, 따라서 자존감이 높을수록 재취업 질이 높다는 가설 3은 지지되었다. 구직효능감은 직무만족(r=.29, p<.01), 개인-직무 및 개인-조직 부합도(r=.35, p<.01), 직무향상(r=.20, p<.01)과 유의미하게 관련되었으며 따라서 구직효능감이 높을수록 재취업 질이 높다는 가설 4도 지지되었다. 특히, 재취업 질의 세 가지 하위요인 중에 직무만족은 자존감과 가장 높은 상관을 보였고, 개인-직무 및 개인-조직 부합도와 직무향상은 구직효능감과 가장 높은 상관을 보였다.

표 6에서 보듯이 재취업 질의 세 가지 하위요인들(직무만족, 개인-직무 및 개인-조직

표 6. 측정변인의 평균, 표준편차 및 상호상관

변인	평균	표준편차	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. 성별	1.14	0.35													
2. 나이	34.71	5.79	-.13												
3. 학력	1.99	0.51	-.03	-.08											
4. 직급	2.54	1.30	**-.21**	**.66**	.08										
5. 직무만족	3.41	0.79	.04	-.03	.10	.09									
6. 부합도	3.12	0.82	-.07	-.05	.14	.07	**.67**								
7. 직무향상	3.04	0.63	-.05	-.14	.09	-.08	**.59**	**.48**							
8. 경력계획	3.34	0.65	-.07	**.12**	**.15**	**.23**	**.29**	**.26**	.14						
9. 자존감	3.25	0.55	-.14	.10	.11	**.17**	**.31**	**.26**	.13	**.47**					
10. 구직효능감	3.40	0.60	-.10	.09	**.21**	**.21**	**.29**	**.35**	**.20**	**.51**	**.46**				
11. 신체화	2.63	0.80	.04	-.03	-.09	-.05	**-.29**	**-.30**	**-.22**	**-.15**	**-.21**	-.12			
12. 정신건강	3.31	0.50	-.09	.00	.04	.11	**.37**	**.29**	**.29**	**.31**	**.42**	**.32**	**-.60**		
13. 생애만족	2.66	0.72	-.07	.01	.08	.06	**.31**	**.32**	**.35**	**.15**	**.26**	**.25**	**-.26**	**.51**	
14. 이직의도	3.01	0.54	.13	.09	-.03	.01	**-.43**	**-.30**	**-.35**	-.07	**-.18**	**-.10**	.07	**-.17**	**-.16**

주 1. 성별에서 남자=1, 여자=2 임. 진하게: p<.01, 밑줄: p<.05.

www.kci.go.kr

부합도, 직무향상)은 개인의 신체화, 정신건강, 생애만족과 유의미하게 관련되었다. 따라서 재취업 질이 높을수록 개인은 신체적으로 정신적으로 더 건강해지고 생애만족도 향상될 것이라는 가설 5는 지지되었다. 특히 직무만족과 가장 높은 상관을 보인 건강변인은 정신건강(r=.37, p<.01)이고, 개인-직무 및 개인-조직 부합도와 직무향상은 생애만족(r=.32, p<.01/ r=35, p<.01)과 가장 높은 상관을 보였다. 그리고 재취업 질의 세 가지 하위요인들(직무만족, 개인-직무 및 개인-조직 부합도, 직무향상)은 모두 이직의도와 유의미한 부적 상관을 나타내어 재취업 질이 높을수록 이직의도는 낮아질 것이라는 가설 6은 지지되었다. 이직의도는 직무만족과 -.43(p<.01)으로 가장 높은 상관을 보였고, 직무 및 부합도와는 -.30(p<.01), 직무향상은 -.35(p<.01)의 상관을 보였다.

재취업 질의 매개효과 검증

선행변인(경력계획, 자존감, 구직효능감)과 결과변인(신체화, 정신건강, 생애만족, 이직의도)의 관계에 대한 재취업 질의 매개효과를 검증하기 위해서 Baron과 Kenny(1986)가 제안한 방식에 따라 회귀분석을 실시하였다. Baron과 Kenny의 매개분석에 있어서 전제조건은 다음과 같다. 선행변인(A)은 매개변인(B) 뿐만이 아니라 종속변인(C)을 유의미하게 예측해야 하며, 매개변인(B)은 종속변인(C)을 유의미하게 예측해야 한다. 이를 전제로 종속변인에 대한 선행변인의 유의미한 영향력(A->C)이 종속변인에 대한 매개변인의 영향력을 통제 한 후(A->C : B통제)에는 유의미하지 않을 경우에는 완전 매개효과가 있다고 말하고, 유의미하지만 영향력이 작아진 경우에는 부분 매개효과가 있다고 말한다.

표 7. 매개변인에 대한 선행변인의 영향력 및 종속변인에 대한 매개변인의 영향력

선행변인 (A)	경로	매개변인(B)			
		β 계수			
		직무만족	부합도	직무향샹	
경력계획	A ->B	.34**	.31**	.14*	
자존감	A ->B	.42**	.37**	.15*	
구직효능감	A ->B	.36**	.45**	.22**	
매개변인 (B)	경로	종속변인(C)			
		β 계수			
		신체화	정신건강	생애만족	이직의도
직무만족	B ->C	-.29**	.23**	.28**	-.29**
부합도	B ->C	-.29**	.17**	.28**	-.19**
직무향상	B ->C	-.29**	.24**	.41**	-.29**

** p<.01, * p<.05. 주. 인구통계학적인 변인(성별, 나이, 학력, 직급)을 통제하였음.

www.kci.go.kr

이에 본 연구에서는 표 7에 제시된 바와 같이 경력계획, 자존감, 구직 효능감은 재취업 질의 세 가지 하위요인들(직무만족, 개인-직무 및 개인-조직 부합도, 직무향상)을 유의미하게 예측하였고, 재취업 질의 세 가지 하위요인들(직무만족, 개인-직무 및 개인-조직 부합도, 직무향상)도 역시 신체화, 정신건강, 생애만족, 이직의도를 유의미하게 예측하였다. 따라서 매개효과 검증을 위한 필요조건이 충족되었다. 이후 재취업 질의 매개효과를 검증하기 위해 인구통계학적 변인을 통제하고 위계적 회귀분석을 실시하였다. 그 결과는 표 8, 표 9, 표 10과 같다.

표 8을 보면 경로 1에서 신체화에 대한 경력계획의 회귀계수가 유의하나(β=-.14, p<.05) 경로 2에서 직무만족(β=-.06, p>.05), 개인-직무 및 개인-조직 부합도(β=-.07, p>.05)의 효과를 통제하였을 때에는 경력계획의 회귀계수가 더 이상 유의미하지 않았다. 그리고 직무향상을 통제하였을 때는 경력계획의 회귀계수는 유의미했지만 감소하였다(β=-.11, p<.05). 또한 경로 1에서 정신건강에 대한 경력계획의 회귀계수가 유의하나(β=.30, p<.01) 경로 2에서 직무만족, 개인-직무 및 개인-조직 부합도, 직무향상의 효과를 통제하였을 때에는 경력계획의 회귀계수는 유의미했지만 감소하였다. 마지막으로 경로 1에서 생애만족에 대한 경력계획의 회귀계수가 유의했으나(β=.14, p<.05), 경로 2에서 직무만족, 개인-직무 및 개인-조직 부합도, 직무향상의 효과를 통제하였을 때에는 경력계획의 회귀계수가 더 이상 유의미하지 않았다. 즉, 재취업 질은 경력계획과 신체화 및 정신건강과의 관계를 매개하는 것으로 나타났다.

자존감과 종속변인 사이에서 재취업 질의 매개효과를 검증한 표 9를 살펴보면 경로 1에서 신체화(β=-.20, p<.01), 정신건강(β=.41, p<.01), 생애만족(β=.25, p<.01), 이직의도(β=-.17, p<.01)에 대한 자존감의 회귀계수는 유의미했으나 재취업 질(직무만족, 개인-직무 및 개인-조직 부합도, 직무향상)을 통제하였을 때는 회귀계수가 유의미하지 않거나 감소하였다. 즉, 재취업 질은 자존감과 건강 및 이직의도와의 관계를 매개하는 것으로 나타났다.

표 8. 경력계획과 종속변인의 관계에 관한 재취업 질의 매개효과

선행변인 (A)	매개변인 (B)	경로		종속변인(C)			
				β 계수			
				신체화	정신건강	생애만족	이직의도
경력계획	직무만족	1	A ->C	-.14*	.30**	.14*	-.07
		2	A -> C(B통제)	-.06	.22**	.06	.05
경력계획	부합도	1	A ->C	-.14*	.30**	.14*	-.07
		2	A -> C(B통제)	-.07	.25**	.07	.00
경력계획	직무향상	1	A -> C	-.14*	.30**	.14*	-.07
		2	A -> C(B통제)	-.11*	.26**	.09	-.02

** p<.01, * p<.05. 주. 인구통계학적인 변인(성별, 나이, 학력, 직급)을 통제하였음.

www.kci.go.kr

표 9. 자존감과 종속변인의 관계에 관한 재취업 질의 매개효과

선행변인 (A)	매개변인 (B)		경로	종속변인(C)			
				β 계수			
				신체화	정신건강	생애만족	이직의도
자존감	직무만족	1	A ->C	-.20**	.41**	.25**	-.17**
		2	A -> C(B통제)	-.12*	.34**	.17**	-.05
자존감	부합도	1	A -> C	-.20**	.41**	.25**	-.17**
		2	A -> C(B통제)	-.13*	.37**	.18**	-.10
자존감	직무향상	1	A -> C	-.20**	.41**	.25**	-.17**
		2	A -> C(B통제)	-.17**	.38**	.20**	-.13*

** p<.01, * p<.05. 주. 인구통계학적인 변인(성별, 나이, 학력, 직급)을 통제하였음

표 10. 구직효능감과 종속변인의 관계에 관한 재취업 질의 매개효과

선행변인 (A)	매개변인 (B)		경로	종속변인(C)			
				β 계수			
				신체화	정신건강	생애만족	이직의도
구직효능감	직무만족	1	A ->C	-.11*	.31**	.24**	-.10
		2	A -> C(B통제)	-.03	.23**	.17**	.02
구직효능감	부합도	1	A ->C	-.11*	.31**	.24**	-.10
		2	A -> C(B통제)	-.01	.25**	.15*	-.00
구직효능감	직무향상	1	A -> C	-.11*	.31**	.24**	-.10
		2	A -> C(B통제)	-.06	.26**	.17**	-.03

** p<.01, * p<.05. 주. 인구통계학적 변인(성별, 나이, 학력, 직급)을 통제하였음.

표 10을 살펴보면 경로 1에서 신체화(β= -.11, p<.05), 정신건강(β=.31, p<.01), 생애만족(β=.24, p<.01)에 대한 구직효능감의 회귀계수가 유의미했으나 재취업 질(직무만족, 개인-직무 및 개인-조직 부합도, 직무향상)을 통제하였을 때는 유의미하지 않거나 감소하였다. 즉, 구직효능감은 신체화, 정신건강, 생애만족에 직접적인 영향을 주는 것이 아니라 재취업 질을 통해 건강에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 이직의도(β=-.10, p>.05)에 대한 구직효능감의 회귀계수는 유의미하지 않았기 때문에 재취업 질의 매개효과는 지지되지 못했다. 이상의 결과를 종합할 때 재취업 질이 경력계획, 자존감 및 구직효능감의 선행변인과 건강 의 관계를 매개하는 것으로 볼 수 있다. 또한 재취업 질은 자존감과 이직의도의 관계

www.kci.go.kr

를 매개하는 것으로 나타났다. 따라서 가설 7은 전반적으로 지지되었다.

논 의

본 연구에서 재취업 질에 초점을 둔 이유는 오늘날의 실직문제가 낮은 질의 재취업으로 인해 재취업 후 건강이 더욱 악화되고, 쉽게 또 다른 곳으로 이직할 가능성이 높기 때문에 재취업 연구에서 재취업 질의 중요성을 강조하기 위해서였다. 본 연구에서는 재취업 후 건강과 이직의도에 직접적인 영향을 줄 것으로 예상되는 직무만족, 개인-직무 및 개인-조직 부합도, 직무향상을 재취업 질의 하위요인으로 제안하였다. 그리고 재취업 질의 중요성을 입증하기 위해 재취업 질에 따른 집단 및 실직집단의 신체화 및 정신건강의 평균을 비교하였다.

그리고 재취업 질의 선행변인으로는 경력계획, 자존감, 구직효능감을 제안하였고, 재취업 질의 결과변인으로 건강(신체화, 정신건강, 생애만족) 및 이직의도를 제안하였다. 나아가 경력계획, 자존감, 구직효능감이 재취업 질뿐만이 아니라 건강 및 이직의도에 미치는 영향을 알아보고 선행변인과 결과변인의 관계에 대한 재취업 질의 매개효과를 종단적으로 밝히고자 하였다.

연구결과 요약

첫 번째 연구결과, 재취업 질의 중요성을 입증하기 위해 재취업 질의 세 가지 하위요인들 직무만족, 개인-직무 및 개인-조직 부합도, 직무향상의 평균을 기준으로 재취업 질이 높은 집단과 재취업 질이 낮은 집단으로 구분하여 실직집단의 신체화 및 정신건강의 평균을 비교한 결과, 세 집단 간 신체화 및 정신건강은 유의미한 차이를 보였다. 재취업 질이 높은 집단은 재취업 질이 낮은 집단보다 신체적 징후는 더 낮게 나타났고, 정신건강은 더 높게 나타났다. 그리고 재취업 질이 낮은 집단은 재취업에 성공했음에도 불구하고, 실직집단과 비교 시 신체화 및 정신건강에서 유의미한 차이를 보이지 않았다. 세 집단에서 건강상태가 가장 좋지 않은 집단은 재취업 질이 낮은 집단이었다. 재취업의 질이 낮은 사람들은 실직한 사람들과 동일하게 통제권한이 감소하고, 자기지각의 손상에 의해 심리적 상실감을 느끼고 우울, 불안등의 부정적 정서를 느끼기 때문이라고 해석할 수 있다. 이는 과거 선행연구에서 불만족스럽고, 불완전한 재취업은 실직상태를 지속하는 사람들보다 건강이 좋지 않다는 연구결과와 일치한다(O`Brien & Feather, 1990; Liem, 1992; Winefield et al., 1991; Wanberg, 1995).

두 번째 연구결과, 선행변인은 모두 재취업 질과 유의하게 관련된 것으로 나타났다. 경력계획이 있는 사람들은 경력에 관한 자신의 능력을 개발하기 위해 정보를 수집하고, 자신이 원하는 것을 경력목표로 설정하고 이를 실현하기 위해 노력을 함으로써 이전 직무보다 임금, 경력기회 등 여러 가지 면에서 향상되고, 자신의 경력과 부합하는 만족스런 재취업을 할 가능성이 높은 것으로 해석할 수 있다. 그리고 자존감이 높은 사람들은 구직활동에 있어서 자신에게 필요한 것과 원하는 것을 명확히 알고 있으며, 직업을 선택할 때에도 자신의 욕구가 충족되는 직업을 선택하는 확률이 더 높기 때문에 재취업 질이 높아질 가능성이

www.kci.go.kr

있는 것으로 해석할 수 있다. 또한 구직효능감이 높은 사람들은 자신에게 구직활동을 성공적으로 할 능력이 있다고 믿기 때문에 실직상황에서도 도전을 하며, 인내심을 갖고 더 노력함으로써 자신에게 적합한 구직활동을 한다. 따라서 구직효능감이 높은 사람들은 자신에게 적합하고 이전보다는 더 나은 직무를 선택하고, 높은 직무만족을 보일 가능성이 높은 것으로 해석할 수 있다.

세 번째 연구결과, 재취업 후 직무에 만족할수록 그리고 자신에게 적합하고 이전보다는 향상된 직무로 재취업할수록 향후 개인의 건강은 향상이 되었고, 이직의도는 감소하였다. 이러한 결과는 자신의 직업에 만족하고 확신이 있는 사람들은 심리적으로 건강하다는 Erison (1959)의 연구결과와 개인-직무 및 개인-조직 부합도가 높을수록 스트레스 징후가 덜 나타나고 정적인 직무태도를 보인다는 Saks와 Ashforth(1997)의 연구결과와 일치한다. 또한 Friedland와 Price(2003)의 연구결과와 동일하게 불완전한 재취업(underemployment)을 한 집단은 생애만족이 낮고, 더 많이 우울해할 가능성이 높다.

네 번째 연구결과, 선행변인과 결과변인의 관계에 있어서 재취업 질의 매개효과는 경력계획 및 구직효능감과 이직의도의 관계를 제외한 모든 관계에서 유의미한 것으로 나타났다. 경력계획과 건강 및 이직의도의 관계에 있어서 재취업 질의 매개효과는 건강(신체화, 정신건강, 생애만족)에서만 유의미했다. 경력계획이 있는 사람들은 자신의 경력목표가 분명하고 이를 달성하기 위해 무엇을 해야 하는지를 알고 자신만의 경력전략을 가지고 있기 때문에 실직당시에 스트레스를 덜 지각하게 되고, 경력목표를 실현하기 위해 노력함으로써 높은 질의 재취업을 하게 된다. 이는 재취업 후 건강에 긍정적인 영향을 줄 가능성이 높다. 반면에 경력계획과 이직의도의 관계에 대한 재취업 질의 매개효과는 유의미하지 않았다. 그 이유는 기본적으로 경력계획과 이직의도의 관련성이 유의미하지 않았기 때문이다.

자존감과 건강 및 이직의도의 관계에 대한 재취업 질의 매개효과는 모두 유의미했다. 즉, 자존감이 높은 사람들은 실직상황에서도 삶을 긍정적으로 받아들이고 좀 더 적극적으로 대처하여 높은 질의 재취업 성공을 이루게 되고, 이를 통해 불안, 우울 및 이직의도가 감소하게 된다. 즉, 자존감은 직접적으로 재취업 후 건강 및 이직의도에 영향을 미치는 것이 아니라 재취업 질을 통해 영향을 줄 가능성이 높다.

마지막으로 구직효능감과 건강 및 이직의도의 관계에 있어서 재취업 질의 매개효과는 건강(신체화, 정신건강, 생애만족)에서만 유의미했다. 구직효능감이 높은 사람들은 구직활동을 성공적으로 할 능력이 자신에게 있다고 믿기 때문에 자신에게 적합하고 효과적인 활동을 통해 높은 질의 재취업에 성공을 하고, 이를 통해 재취업 후에도 신체적 징후는 덜 나타나고, 불안, 우울이 낮아지며, 생애만족은 높아질 가능성이 높다. 반면에 구직효능감과 이직의도의 관계에 있어서 재취업 질의 매개효과는 유의미하지 않았다. 구직효능감과 이직의도간의 매개효과가 나타나지 않은 이유는 기본적으로 구직효능감과 이직의도간의 상관이 유의하지 않았기 때문이다. 구직효능감과 이직의도의 단순상관은 유의미했지만, 인구통계학적인 변인들을 통제한 후에는 유의미하지 않았다.

www.kci.go.kr

연구의 시사점

이상의 연구결과를 바탕으로 다음과 같은 본 연구의 시사점을 제시할 수 있다. 첫째, 지금까지 한국에서 실시된 재취업 질의 개념은 고용형태와 임금수준에 머물러 있다. 즉, 재취업 질의 의미를 고용 안정성에 두고 있다. 하지만 재취업 질은 재취업 후에 자연발생적으로 발생되는 다양한 모습으로 나타날 수 있다. 과거 선행연구에서 논의된 재취업 질의 변인들은 매우 다양하며, 일정한 기준이 없다. 이에 본 연구에서는 재취업 후 개인의 건강 및 이직의도에 영향을 미칠 것으로 추론되는 직무만족, 개인-직무 및 개인-조직 부합도, 직무향상을 재취업 질의 구성개념으로 규명하였다는 것에 의의가 있다.

둘째, 오늘날의 실직문제는 한 번이상의 실직경험이 있는 사람들의 재 실직 사례가 증가하고 있다는데 있다. 이에 본 연구에서는 재취업 질의 건강 및 이직의도에 미치는 효과를 경험적으로 입증하여 이러한 문제를 해결할 수 있는 자료를 제시했다는 점에서 의의가 있다. 재취업 질을 고려하지 않고 재취업을 하게 되면 재취업을 했음에도 불구하고 신체적으로 좋지 않은 징후(소화불량, 두통, 불면증 등)들이 나타나고, 불안, 우울, 적개심 등과 같은 부정적인 정신건강상태를 보이게 된다. 또한 자신의 인생을 전반적으로 불행하다고 생각하고, 심지어는 충족되지 않은 욕구를 충족시키기 위해서 이직을 생각하기도 한다. 따라서 전직과정에 있어서 재취업 성공의 기준은 재취업 질을 통해 고려되어야 함을 시사한다.

셋째, 실직으로 인해 자신의 가치를 상실하고, 미래경력에 대한 명확한 계획이 없고, 구직에 대한 기대를 가지고 있지 않은 사람들은 실직경험으로 야기된 우울, 불안 등의 부정적인 정서상태가 지속되게 된다. 그렇게 되면 아무리 훌륭한 구직전략이라도 효과가 발휘되기 힘들다. 따라서 본 연구에서는 전직지원활동 및 프로그램에 있어서 실질적인 구직전략을 제공하기에 앞서 실직으로 인해 낮아진 자존감을 회복시키고, 스스로에게 구직할 능력이 있다는 믿음과 기대를 갖도록 하고, 자신에게 적합하고 명확한 경력계획을 갖도록 하는 지원서비스가 우선되어야 함을 시사한다.

연구의 제한점 및 추후과제

본 연구의 제한점과 추후 연구과제는 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 1차 조사에 비해서 2차 조사와 3차 조사에 상당히 많은 수의 대상자들로부터 응답을 얻지 못했다. 이에 3차 조사까지 지속적으로 참여하지 않은 사람들의 특성이 무엇인지 알 수가 없다는 제한점이 있다.

둘째, 본 연구에서 여성의 표집수는 남성에 비해서 상당히 작았다. 남성은 249명(86.2%)으로 표집의 80%이상을 차지하였고, 그에 반해 여성은 40명(13.8%)에 그쳤기 때문에 추후 연구에서는 여성의 경우 다른 결과가 나타날 수 있는지에 대한 검증이 필요하다.

셋째, 본 연구에서 제안한 재취업 질의 선행변인들은 1차 조사시점에서만 측정되고, 그 이후에는 측정되지 않았다. 이로 인해 선행변인들이 각 시점에 따라 어떻게 변화했는지는 알아볼 수 없다.

넷째, 본 연구에서는 과거 선행연구들을 바탕으로 재취업 후 개인의 건강 및 이직의도를 결정하는 변인으로 직무만족, 개인-직무 및 개인-조직 부합도, 직무향상을 제안하였다. 그러

www.kci.go.kr

나 실직경험이 있는 사람들은 고용 안정성에 민감하기 때문에 고용형태(정규직/비정규직), 임금소득 등과 관련된 변인들도 재취업 질의 요인으로 고려할 필요가 있을 것이다. 향후 연구에서는 재취업 질로서 이러한 객관적인 변인들을 포함시킬 필요가 있을 것이다.

참고문헌

강철희, 유정아 (2004). 재취업자의 고용의 질에 관한 연구: 재취업 고용형태와 임금수준 예측 요인에 대한 탐색. 사회보장연구, 20(1), 83-116.

김명언, 장재윤, 조성호, 노연희 (2003). 성취프로그램의 효과: 구직효능감 변화를 중심으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직. 16, 181-204.

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

노연희, 김명언, 장재윤, 김민수 (2004). 고용상태에 따른 심리적 안녕의 변화에 관한 종단 연구: 성취 프로그램 수료자들을 대상으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 17(1), 19-41.

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

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

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

임범식 (2001). 고용형태와 직무형태에 따른 경력관련 변인들에서의 관계. 광운대학교 대학원 석사학위논문.

임범식, 탁진국 (2002). 경력몰입의 선행변인: 고용형태와 직무형태에 따른 차이. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 15, 67-82.

한영석, 탁진국, 유태용, 한태영, 안상수, 신강현, 박혜정 (2005). 정규직과 비정규직 실직자의 구직강도 결정요인에 대한 탐색적 연구: 중, 장년층 실직자를 중심으로. 한국산업 및 조직심리학회 춘계학술대회 및 심포지움, 1-18.

한영석, 탁진국, 유태용, 한태영, 안상수, 신강현, 박혜정 (2006). 중. 장년층 실직자의 구직강도 결정요인에 대한 탐색적 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 19(2), 171-191.

한태영, 안상수, 신강현, 한영석, 탁진국, 유태용, 이세란 (2005). 장년층 구직자의 구직효능감에 대한 귀인과 강인성의 영향: 정신건강과 재취업 제한요건의 매개효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 18, 611-637.

한덕웅, 전겸구, 탁진국, 이창호, 이건효 (1993). 생활 부적응에 영향을 미치는 생활사건과 개인차 변인. 학생지도연구, 10, 1-35. 성균관 대학교 학생생활연구소.

Armstrong-Stassen, M. (1994). Coping with transition: A study of layoff survivors. *Journal of Organizational Behavior, 125,* 597-621.

Aryee, S., & Tan, K. (1992). Antecedents and outcomes of career commitmemt. *Journal of Vocational Behavior, 40,* 288-305.

Aspinwall, L. G., & Taylor, S. E. (1992). Modeling

www.kci.go.kr

cognitive adaption: A longitudinal investigation of the impact of individual differences and coping on college adjustment and performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, *63,* 989-1003.

Bachman, J. G., & O`Malley, P. M. (1977). Self-esteem in young men: A longitudinal analysis of the impact of educational and occupational attainment. *Journal of Personality and Social Psychology, 35,* 365-380.

Bandura, A. (1995). Manual for the construction of self-efficacy scales. *Department of Psychology,* Stanford University.

Baron, R. & Kenny, D. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51(6),* 1173-1182.

Beiser, M., Johnson, P. J., & Turner, R. J. (1993). Unemployment, underemployment and depressive affect among Southeast Asian refugees. *Psychology Medicine, 23,* 731-743.

Blau, G. (1989). Testing the generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover. *Journal of Vocational Behavior, 35,* 88-103.

Burke, R. J. (1986). Reemployment on poorer job after a plant closing. *Psychological Reports, 58,* 559-570.

Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person-organization fit, job chice decisions, and organizational entry. Organizational *Behavior and Human Decision Processes, 67,* 294-311.

Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., & Klesh, J. (1983). *Assessing the attitudes and perception og organizational members.*

Cook, T. D., & Campbell, D. T. (1976). *Quasi-experiment: Design and analysis issues for feild setting*. Chicago: Rand McNally.

Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment, 49,* 71-75.

Dooley, D., & Prause, J. (1997). Effect of favorable employment change on alcohole abuse: One-and five-year follow-ups in the National Longitudinal Survey of Youth. *American Journal of Community Psychology, 25,* 787-807.

Erikson, E. H. (1959). Identity and the life cycle. *Psychological Issues, 1*, 50-100.

Feldman, D. C., & Turley, W. H. (1995). Underemployment among recent business collage graduates. *Journal of Organizational Behavior, 16,* 691-706.

Feldman, D. C. (1996). The nature, antecedents and consequences of underemployment. *Journal of Management, 22,* 385-407.

Feldman D. C., Leana, C. R., & Turnley, W. H. (1997). A relative deprivation approach to understanding unemployment. In C. L. Cooper & D. M. Rousseau(Eds.), *Trends on Organizational Behavior, 4,* 43-60.

Feldman, D. C., Leana, C. R., & Bolino, M. C. (2002). Underemployment and relative depritation among re-employed executives. *Journal of Occupational and Organizational psychology, 75,* 453-471.

Friedland, D. S., & Price, R. H. (2003). Underemployment: Conseguences for the

www.kci.go.kr

health and well-being of workers. *American Journal of Community Psychology, 32(1/2)*, 33-45.

Gist, M. E., & Mitchell, T. R. (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management Review, 17,* 183-211.

Hanisch, K. A. (1999). Job loss and unemployment research from 1994 to 1998: Aa review and recommendations for research and intervention. *Journal of Vocational Behavior, 55,* 188-220.

Herzog, A. R., House, J. S., & Morgan, J. N. (1991). Relations of work and retirement to health and well-being in order age. *Pstchology and Aging,* 6, 202-211.

Jahoda, M. (1982). *Employment, and unemployment.* Cambridge, UK: Cambridge Univ. Press.

Johnson, G. J. (1986). The effects of underemployment and being underpaid on Psychological functioning among working men(Doctoral dissertation, University of Michigan, 1986). *Dissertation Abstracts International, 47(6-A),* 2339.

Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (1996). Perceived overqualification and psychological well-being. *Journal of Social Psychology, 136,* 435-445.

Kahn, R. L. (1981). Work and Health. New York: Wiley.

Kaufman, H. (1982). *Professional in search of work*. New York: Wiley.

Keon, T. L., Latack, J. C. & Wanous, J. P. (1982). Image congruence and the treatment of difference scores in organizational choice research. *Human Relations, 35,* 155-166.

Kinicki, A. J., Prussia, R. E., & McKee-Ryan, F. M. (2000). Panel Study of Coping with Involuntary Job loss. *Academy of Management Journal, 43,* 90-100.

Korman, A. K. (1967). Self-esteem as a moderator of the relationship between self-percieved abilities and vocational choice. *Journal of Applied Psychology, 51,* 65-67.

Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personal Psychology, 49*, 1-49.

Leana, C. R. & Feldman, D. C. (1992). *Coping with job loss : How individuals, organizations, and communities respond to layoffs.* New York: Lexington Books.

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.

Liem, R. (1992). Unemployed workers and their families: Social victims or social critics? In P. Voydanoff & L. C. Majka (Eds.). *Families and economic distress*(pp.135-151). Beverly Hills, CA: Sage.

McKee-Ryan, F. M., Kinicki, A. J., Song, Z., & Wanberg, C. R. (2005). Psychological and Physical Well-being During Unemployment: A Meta-Analytic Study. *Journal of Applied Psychology*, *90(1),* 53-76.

Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkage in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology, 62(2),* 237-240.

www.kci.go.kr

Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review, 8,* 486-500.

Newman, K. (1988). *Falling from grace: The experience of downward mobility in the American middle class.* New York: Vintage Books.

O`Brien, G. E., & Feather, N. T. (1990). The relative effects of unemployment and quality of employment on the effect, work value, and personal control of adolescents. *Journal of Occupational Psychology, 63,* 151-165.

Pierce, J. L., Gardner, D. G. (2004). Self-Esteem Within the Work and Organizational Context: A Review of the Organization-Based Self-Esteem Literature. *Journal of Management, 30(5),* 591-622

Price, J. L. (1977). *The study of turnover*, LA: Iowa State University Press.

Prussia, G. E., Kinicki, A. J., & Bracker, J. S. (1993). Psychological and behavioral consequences of job loss: A covariance structure analysis using Weinberg`s (1985) attribution model. *Journal of Applied Psychology, 78,* 382-397.

Quinn, R. P., & Staines, G. L. (1979). *The 1977 Quality of Employment Survey*. Ann Arbor: University of Michigan.

Saks, M. S., Ashforth, B. E. (1997). A longitudinal invewtigation of the relationships between job informantion sources, applicant perceptions of fit, and work outcomes. *Personnel Psychology, 50*, 395-426.

Saks, A. M. & Ashforth, B. E. (2000). Change in job search behavior and employment outcomes. *Journal of Vocational Behavior, 56,* 277-287.

Saks, A. M. & Ashforth, B. E. (2002). Is Job Search Related to Employment Quality? It All Depends on the Fit. *Journal of Applied Psychology, 87(4)*, 646-654.

Schwab, D. P., Rynes, S. L., & Aldag, R. J. (1987). Theories and research on jon search and choice. *Research in Personnel and Human Resources Management, 5*, 129-166.

Steers, R. M., & Mowday, R. T. (1981). Employee turnover and the post decision accommodation process. In B.M. Shaw & L. L. Cummings, (Eds.), *Research in organizational behavior, 3,* Greenwich, CT:JAI Press.

Steffy, B. D., Shaw, K. N., & Noe, A. W. (1989). Antecedents and consequences of job search behavior. *Journal of Vocational Behavior, 35,* 254-269.

Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self image.* Princeton, NJ: Princeton University Press.

Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S., & Camerer, C. (1998). Not so different after all: A cross-discipline view of trust. *Academy of Management Review, 23,* 393-404.

Wanberg, C. R. (1995). A Longitudinal Study of the Effects of Unemployment and Quality of Reemployment. *Journal of Vocational Behavior, 46,* 40-54.

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

www.kci.go.kr

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(6),* 897-910.

Wanberg, C. R. Hough, L. M, & Song, Z. (2002). Predictive validity of a multidisciplinary model of reemployment success. *Journal of Applied Psychology*, *87(6),* 1100-1120.

Werbel, J. D. (2000). Relationships among career explorarion, job search intensity, and jon search effectiveness in granding colleage students. *Journal of Vocational Behavior, 57,* 379-394.

Winefield, A. H., Winefield, H. R., Tiggemann, M., & Goldney, R. D. (1991). A Longitudial Study of the Psychological Effects of Unemployment and Unsatisfactory Employment on Young Adults, *Journal of Applied Psychology*, *76,* 424-431.

1차 원고접수 : 2007. 1. 21
2차 원고접수 : 2007. 2. 22
최종게재결정 : 2007. 2. 23

www.kci.go.kr

한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2007. Vol. 20, No. 1, 57-80

A longitudinal study on antecedents and outcomes of reemployment quality

Tae Eun Kim **Jinkook Tak**

Kwang Woon University

The purposes of this study were to examine importance of the quality of reemployment in an area of reemployment research and to analyze antecedents and outcome variables of the quality of reemployment with longitudinal data. Data were collected three times with six months intervals on each survey. For this study, 289 people who were unemployed at the first survey but reemployed at the second survey and remained reemployed at the final survey were analyzed. The main results were as follows: First, among the three groups(high quality of reemployment, low quality of reemployment, and continuous unemployment group) at the second survey, there were not much differences in mental health scores between the low quality group and the continuous unemployment group. Secondly, career plan, self-esteem, and job -seeking self-efficacy were significantly correlated with reemployment quality, and reemployment quality was significantly correlated with various outcome variables such as physical health, mental health, life satisfaction, and intention to turnover. Thirdly, generally reemployment quality mediated the relationships between antecedents and outcomes with some exceptions on the relationship between career plan and intention to turnover, and the relationship between job-seeking self-efficacy and intention to turnover. Based on these results, the implications and limitations of this study, and the direction for future research were discussed.

key words : reemployment quality, career plan, self-esteem, job-seeking self-efficacy, physical health, mental health, life satisfaction, intention to turnover

www.kci.go.kr