

기술활용도 측면의 불완전고용이 재취업자의 자아존중감과 정신건강에 미치는 영향: 일에 대한 몰입과 사회적 지지의 조절효과를 중심으로*

노 연 희[†]

연세대학교 심리학과

김 명 언

서울대학교 심리학과

본 연구는 기술활용도 측면의 불완전고용이 개인의 자존감과 정신건강에 미치는 영향과, 이러한 영향에 대한 일에 대한 몰입과 사회적 지지의 조절효과를 살펴보고자 수행되었다. 연구는 종단으로 설계되어 2회의 설문조사를 통해 자료가 수집되었다. 1차 조사 시점에서 실업 후 미취업 상태에 있었으나 2차 조사 시점에서 재취업에 성공한 153명의 자료를 사용하였다. 기술활용도 측면에서의 불완전고용은 두 가지 방식으로 측정되었다. 하나는 '학력격차비'로서 현재의 직업에 요구되는 학력을 기준으로 한 개인의 실제 보유학력의 비율(요구 학력/실제 학력)이고, 다른 하나는 자기보고 방식으로 측정된 '지각된 과잉자격'으로 '성장가능성 부재'와 '자격불일치'라는 하위요인으로 구성되었다. 학력격차비는 일에 대한 몰입 및 사회적 지지와 상호작용하여 정신건강에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 일에 대한 몰입 정도가 낮은 경우 학력격차비에 따른 불완전고용의 정도가 높아질수록 사회부적응과 우울·불안의 수준이 높아지는 것으로 나타난 반면, 일에 대한 몰입 정도가 높은 경우 사회부적응과 우울·불안의 정도에 유의미한 변화가 없었다. 사회적 지지도 학력격차비와 상호작용하여, 사회적 지지를 낮게 지각하는 경우 학력격차비에 따른 불완전고용의 정도가 클수록 우울·불안의 수준도 높아지는 것으로 나타났다. 이들 두 조절변인들은 지각된 과잉자격의 두 하위요인과의 상호작용하여 학력격차비와 유사한 패턴의 상호작용효과를 나타냈다. 일에 대한 몰입은 성장가능성 부재 및 자격불일치 요인과 상호작용하여 자존감과 우울·불안에 조절효과를 나타냈고, 사회적 지지는 성장가능성부재와만 상호작용하여 우울·불안에 조절효과를 나타냈다. 본 연구 결과는 개인 내적 변인인 일에 대한 몰입과 외부 상황적 변인인 사회적 지지가, 기술활용도 측면의 불완전고용이 자존감과 정신건강에 미치는 영향에 완충효과를 가짐을 시사하고 있다.

주요어 : 불완전고용, 기술활용도, 학력격차비, 성장가능성부재, 자격불일치, 자존감, 정신건강

* 이 논문은 2010년 연세대학교 BK21 사업단의 사업비 지원을 받음.

† 교신저자 : 노연희, 연세대학교 심리학과, E-mail : amie24@nate.com

향후 10년간 우리 경제의 인력에 대한 수요와 공급을 전망한 노동부의 '2008~2018년 중장기 인력 수급전망'에 따르면, 대학진학률의 급속한 상승으로 전문대 이상 고학력자 비중이 증가('08년 36.8% → '18년 44.0%)하게 됨에 따라 노동력의 고학력화가 지속될 것으로 예상되며, 전문대와 대학 졸업자는 연간 약 4만5천명 수준의 초과공급이 발생하여 인력수급 불균형을 심화시킬 것으로 전망되고 있다(노동부 보도자료, 2010.05.12). 이러한 전망은 향후 우리 사회가 노동력의 고학력화에 상응하는 일자리를 지속적으로 늘리지 않을 경우, 상당수의 노동인력이 자신들이 보유한 것보다 낮은 학력을 요구하는 일자리에 취업할 가능성이 있음을 시사한다.

개인의 학력과 일자리에서 요구되는 학력간의 격차는 지난 수십 년간 불완전고용을 정의하는데 주로 사용되어 온 임금, 시간 및 기술활용도의 세 요소 중 기술활용도와 관련이 있다. 기술활용도와 관련하여 Caplan, Cobb, French, Harrison과 Pinneau(1975)는 개인이 보유한 기술이 제대로 활용되지 못할 경우 높은 수준의 우울, 그리고 낮은 수준의 심리적 안녕 및 자존감을 경험할 수 있다고 제안하였다. Feldman, Bolino와 Leana(2002)의 연구에서도 기술활용도 측면의 불완전고용이 조직 몰입 등 조직 관련 변인에 부정적 영향을 미침으로써, 기술활용도가 임금의 감소나 지위의 하락보다 개인의 삶에 미치는 영향이 클 수 있음을 시사하였다. 이러한 선행연구가 있긴 하나 기술활용도 측면의 불완전고용이 개인의 삶에 미치는 영향력을 다룬 경험적 연구는 소수에 불과하며(예, Bolino & Feldman, 2000; Feldman, Leana, & Bolino, 2002; O'Brien & Feather, 1990), 기술활용도 보다는 임금의 감소나 고용형태의

변화 등이 더 많은 주목을 받아왔다.

본 연구는 기술활용도 측면에서의 불완전고용이 개인의 심리적 안녕에 미치는 영향을 다음 세 가지 면에서 살펴보았다. 첫째, 본 연구는 불완전고용의 범위를 기술활용도 측면으로 한정하고 불완전고용이 심리적 안녕, 특히 재취업자의 자존감과 정신건강에 미치는 영향을 알아보고자 하였다. 둘째, 기술활용도 측면의 불완전고용이 자존감과 정신건강에 미치는 영향에 있어서 일에 대한 몰입(employment commitment)과 사회적 지지가 가지는 조절변인의 효과를 살펴보았다. 이를 통해 기술활용도에 있어서 불완전고용이 자존감과 정신건강에 미치는 영향에 있어서, 일에 대한 몰입과 사회적 지지의 완충효과를 살펴봄으로써 개인 수준에서 불완전고용의 부정적 효과를 감소시킬 수 있는 방안을 모색하고자 하였다. 셋째, 기존의 기술활용도 측면의 불완전고용에 초점을 둔 연구들은 기술활용도 측면의 양적 혹은 질적 측면 중 하나만을 다루어왔다. 본 연구는 경제학 및 사회학에서 접근하는 객관적 방법과 심리학에서 접근하는 자기보고식의 주관적 방법 모두를 적용하였다. 이를 통해 기술활용도의 객관적 측정치와 주관적 측정치, 각각의 상대적 영향력에 대해 고찰하였다.

불완전고용의 정의

불완전고용은 사전적으로 '전일제 또는 정규직보다 못한 일자리에 고용되어 있거나 자신이 받은 훈련이나 경제적 요구에 비해 부적절한 일자리에 고용되어 있는 상황'¹⁾으로 정

1) the condition in which people in a labor force are employed at less than full-time or regular jobs or at jobs inadequate with respect to their training or

의된다(Merriam-Webster Online Dictionary, 2010). 이러한 사전적 정의 외에 연구자들의 연구만큼이나 수많은 불완전고용의 조작적 정의가 존재하지만(Friedland & Price, 2003), 불완전고용 정의에서 많은 학자들에 의해 공유되는 부분은 ‘비교가 되는 어떤 기준에 비해 낮은 질의 고용’을 뜻한다는 점이다(Feldman, 1996; Feldman, Leana, & Turnley, 1997; Friedland & Price, 2003).

불완전고용에 관한 초기의 접근은 임금, 근로시간 및 기술활용도라는 객관화할 수 있고 가시화할 수 있는 요소들을 기준으로 정의되어왔고, 이는 경제학과 사회학에서 주로 이루어져 왔다. 불완전고용의 정의에 사용되어온 이들 요소는 ‘노동력 활용 체계(LUF; Labor Utilization Framework, Clogg, 1979; Sullivan, 1978)’의 정의에 근간을 두고 있는데, LUF의 정의는 과거 수십 년간 노동사회학에서 발전된 개념으로 시간과 임금과 같은 객관적 수치로 불완전고용을 정의해 준다는 이점 때문에 널리 사용되어 왔다(Dooley, 2003). LUF에서 불완전고용은 ‘노동시장에서의 교환의 적절성’ 관점에서 정의되며, 여기서 교환의 적절성은 근로시간, 임금 및 기술활용도의 세 차원에 따라 결정된다(Friedland & Price, 2003). 따라서 LUF에 의하면 비자발적 시간제 근로, 저임금 근로, 기술의 불일치 중 하나라도 해당한다면 불완전고용이라 할 수 있다. 이에 대해 Friedland와 Price(2003)는 불완전고용된 대학 졸업자들의 상당수가 자신의 교육수준에 부합하는 사회적 지위를 갖지 못하고 있다고 느끼고 있음을 확인한 선행연구(Burris, 1983)를 근거로 제시하고, 불완전고용에 대한 LUF의 정의가 노동시장에서의 중요한 보상이라 할 수

economic needs

있는 사회적 지위(social status)를 간과하고 있음을 지적하였다. 더 나아가, 교육수준에 부합되지 않는 직업지위를 얻은 경우도 불완전고용에 해당한다고 보고 사회적 지위라는 차원을 추가함으로써 불완전고용에 대한 LUF의 정의를 확장하였다.

불완전고용의 측정에는 크게 두 가지 접근방법이 있어 왔다. 하나는 경제학 및 사회학적 접근으로서 이들 학문분야에서 전통적으로 사용해 온 시간, 임금, 기술활용 및 사회적 지위와 같은 변인들을 사용하고, 직업의 외적 조건에서 관찰되는 객관적인 특성만을 측정 한 연구들이 이에 속한다(Burris, 1983; Clogg, Sullivan, & Mutchler, 1986; Friedland & Price, 2003; Prause & Dooley, 1997; Sullivan & Hauser, 1979; Tipps & Gordon, 1985; Zvonkovic, 1988). 다른 하나는 자기보고 방식을 사용하여 불완전고용에 관한 개인의 주관적 지각 수준을 측정한 연구들이 이에 속하며, 이들은 지식, 기술 및 능력의 활용 정도 그리고 일이 제공하는 학습기회와 업무의 도전성을 강조해왔다(Bolino & Feldman, 2000; Borgen, Amundson, & Harder, 1988; Johnson, Morrow, & Johnson, 2002; Khan & Morrow, 1991; Mau & Kopischke, 2001; Maynard, Joseph, & Maynard, 2006).

기술활용도 측면에서의 불완전고용

기술활용도 측면에서는 개인의 교육수준, 훈련받은 내용, 그리고 경력 등의 활용도를 기준으로 불완전고용이 측정되고, 이는 객관적 수치를 사용한 경제학·사회학적 접근과 자기보고방식의 심리학적 접근으로 구별된다. 경제학·사회학적 접근을 유형별로 살펴보면, 첫 번째 측정치는 학력을 기준으로 하며 개인

이 속한 직업군의 종사자들의 평균 학력과 표준편차를 계산하여, 개인의 학력이 그가 속한 직업군의 평균 학력에서 1표준편차 이상인 경우 불완전고용으로 규정한다(Clogg, Sullivan, & Mutchler, 1986; Sullivan & Hauser, 1979). 두 번째 측정치 역시 학력을 기준으로 하는데, 개인의 학력이 직업사전에 기재된 특정 직업에 요구되는 학력을 초과할 경우 불완전고용이라고 규정한다(Friedland & Price, 2003; Tipps & Gordon, 1985). 세 번째 측정치는 개인이 보유한 기술을 개발·활용할 기회가 있는 일에 종사하는지 여부로, 직업사전(Dictionary of Occupational Titles)을 기준으로 3개월 이하의 숙련기간만 경과하면 누구나 할 수 있고 경력 개발의 기회가 없는 일을 하는 경우 불완전고용으로 규정된다(Tipps & Gordon, 1985). 첫 번째 기준은 시간의 흐름에 따라 직업에서 요구하는 교육수준이 변화할 수 있다는 점을 고려한 장점을 갖는다. 그러나 직업군 종사자들의 평균 교육수준보다 높다는 이유만으로 불완전고용으로 정의하기에는 의문의 여지가 있다. 이에 비해 두 번째 기준은 보다 명료하다. 직업에서 요구하는 수준보다 개인의 교육 수준이 높다는 것은 말 그대로 학력의 과잉을 나타내며, 이 경우 교육받은 내용을 일에서 활용할 가능성도 낮아지기 때문이다. 세 번째 측정치는 개인이 보유한 기술과 전문성의 수준을 정확히 측정하여 양화할 수 있을 때에만 유용한 측정치이다. 또한 기술활용도 측면에서의 불완전고용 여부는 알려주지만, 불완전고용의 정도에 관한 정보는 알려주지 못한다. 이상의 세 가지 측정치는 기술활용도 측면의 불완전고용을 측정하기 위해 개인의 교육수준에 관한 정보를 이용하여 기술활용도를 양화하여 왔다. 이 같은 접근은 훈련 및 경력을

통해 얻어진 기술의 활용도에 관한 측정은 이루어지지 못한다는 제한점을 가지고 있다.

공식적인 교육수준 이외의 측정치로 기술활용도에 접근하려면 ‘훈련 및 경력을 통해 보유하고 된 개인의 기술과 전문성 수준’을 정확하게 측정하여 양화하고, 직업에서 요구되는 기술과 전문성 수준 또한 정확하게 양화한 후 두 수준간의 비교가 이루어져야 한다. 그러나 개인은 다양한 범위의 기술과 다양한 수준의 전문성을 보유하고 있으므로 이를 정확히 측정하고 직업에서 요구되는 기술과 전문성 수준과 비교하는 데는 한계가 따를 수밖에 없다. 이러한 한계를 극복할 수 있는 차선의 방법은 취업자 본인에게 직접 물어보는 것으로, 이는 주관적 판단과 지각에 초점을 둔 심리학적 접근으로 가능하다. 심리학적 접근에서는 자기보고 방식을 주로 사용하여 지식·기술·능력의 활용도(Feldman & Doeringhaus, 1992; Feldman, Leana, & Bolino, 2002; Feldman & Turnley, 1995; Mau & Kopischke, 2001), 능력·경험의 일치도(Khan & Morrow, 1991; Johnson, Morrow, & Johnson, 2002; Bolino & Feldman, 2000; Maynard, Joseph & Maynard, 2006), 그리고 학습기회 제공 및 업무의 도전성(Khan & Morrow, 1991; Bolino & Feldman, 2000; Johnson, Morrow, & Johnson, 2002; Mau & Kopischke, 2001)과 같이 전문성 발휘 여부에 초점을 두어, 교육기간과 같은 객관적 측정치만으로는 다룰 수 없는 영역을 다루어 왔다.

Johnson, Morrow 및 Johnson(2002)은 불완전고용의 주관적 지각에 관한 Khan과 Morrow(1991)의 실증 연구를 토대로 하여 ‘지각된 과잉자격(perceived overqualification)’이라는 용어를 사용하여 불완전고용을 정의하였다. 이들이 사용한 지각된 과잉자격에는 두 가지 개념이 포함

표 1. 기술활용도 측면의 불안전고용의 측정 내용 및 접근 방식 분류

기준	측정 내용	경제학 및 사회학적 접근	자기보고 방식의 접근
자격 불일치	교육/능력/경험의 불일치	<ul style="list-style-type: none"> · 직업군에 속한 개인들의 평균학력과 표준편차 계산 후, 평균에서 1 표준편차 이상 벗어난 경우(Clogg, Sullivan, & Mutchler, 1986; Sullivan & Hauser, 1979) · 직업에서 요구하는 학력 초과(Friedland & Price, 2003; Tipps & Gordon, 1985) 	<ul style="list-style-type: none"> · 현재 업무 수행을 위해 자신이 보유한 학위, 학력의 필요성(Bolino & Feldman, 2000; Feldman & Doeringhaus, 1992; Feldman & Turnley, 1995; Johnson, Morrow, & Johnson, 2002; Khan & Morrow, 1991; Mau & Kopischke, 2001; Maynard, Joseph & Maynard, 2006) · 감독 기술, 프로젝트 관리 능력 등 9개 영역에서의 기술활용도(Feldman, Leana, & Bolino, 2002)
성장 가능성 부재	학습 기회 제공/업무의 도전성	<ul style="list-style-type: none"> · 3개월 이하의 숙련을 요하는 한계 직업(marginal jobs)에 종사 - 개인이 보유한 기술의 개발 및 활용 기회가 없는 일에 종사(Tipps & Gordon, 1985) 	<ul style="list-style-type: none"> · 업무가 새로운 것들을 배울 수 있는 기회 부여(Bolino & Feldman, 2000; Johnson, Morrow, & Johnson, 2002; Khan & Morrow, 1991; Mau & Kopischke, 2001)

되어 있다. 하나는 Feldman(1996)이 제안한 불안전고용의 다차원적 개념 중에서 교육, 기술 및 경험과 관련된 차원이고, 다른 하나는 Warr(1987)가 제안한 성장과 변화를 위한 기회를 의미하는 기술 활용의 개념이다. Warr에 의하면 자신이 보유한 기술을 사용하고 새로운 기술을 습득하도록 고무될 때 기술 활용의 기회를 지각하기 쉽다. Johnson 등(2002)은 이 두 가지 개념을 조합하여 ‘고용된 개인이 직업에서 요구하는 것 이상의 자격을 가졌다고 지각하거나 혹은 직무와 관련된 새로운 기술을 획득하고 사용하는 데 있어서 제한된 기회만을 갖는다고 지각하는 정도’로 불안전고용을 정의하고, 전자와 후자의 개념을 각각 자격불일치(mismatch)와 성장가능성부재(no-growth)로 명명하였다. 자격불일치가 경제학 및 사회학에서 교육기간을 기준으로 불안전고용을 규

정한 접근과 유사하다면(예, Sullivan & Hauser, 1979; Tipps & Gordon, 1985), 성장가능성부재는 인적 자본의 개발과 활용을 통한 경력발달의 기회가 거의 없는 일자리를 한계 직업(marginal job)이라 정의한 Tipps와 Gordon(1985)의 접근에 가깝다.

불완전고용이 자존감과 정신건강에 미치는 영향

실직에 대한 대부분의 연구들이 재취업을 최종 결과로 보고, 해고되었던 사람들이 새 일자리를 찾게 된 후의 경험에 관한 연구는 간과해 왔다(Leana & Feldman, 1995). 그러나 해고되었던 사람들의 취업경로를 추적해보면 불안전고용의 증거들을 발견할 수 있다(Kaufman, 1982; Leana & Feldman, 1995; Newman, 1988). 이전보다 낮은 보수를 받으며 자신이 보유한

수준보다 낮은 수준의 교육이나 기술이 요구되는 일자리에 재취업한 사람들, 즉 불완전고용된 사람들의 대부분은 또다시 새로운 일자리를 찾아 나서거나, 고용주가 기대하는 것보다 현재의 일에 노력을 덜 쏟는다. Prause와 Dooley(1997)는 대다수의 개인에게 실업은 일시적 상황이지만 부적절한 고용은 개인의 경력개발과 심리적 안녕 모두에 잠재적으로 오랜 기간 영향을 미친다고 보았고, Friedland와 Price (2003)도 실적이 단기적 스트레스 요인이 라면, 불완전고용은 장기적인 사회적 스트레스 요인으로 보았다.

불완전고용과 실업이 전반적인 삶의 만족에 미치는 상대적인 효과에 대해 두 가지 대비되는 입장이 있다. 그 하나는 Jahoda(1981)의 박탈이론으로 고용은 생계를 유지하는 경제적 기능 외에 한 개인을 현실과 연결시켜주어 정신을 건강하게 해주는 잠재적 기능이 있다고 보았다. 고용이 제공하는 잠재적 기능에는 하루의 구조화, 공유된 목표 추구, 타인과의 정기접촉, 자기 정체성 및 활동성의 제공이 있다(김명언, 1998). 또한 적은 보수를 받는 직업 일지라도 개인에게 중요한 관계욕구와 성장 욕구를 충족시켜 준다. 이러한 관점은 불완전 고용이 개인에게 주는 심리적 영향력에 있어서 실업상태보다 더 긍정적인 것으로 본다(Feldman, 1996, 김명언, 1998).

불완전고용에 대한 상반된 입장은 불만족스런 취업이 실직 상태보다 못할 수 있다는 입장이다. Leana와 Feldman(1995)은 불만족스럽지만 새 일자리를 받아들인 실직자들의 잠재적인 유해효과에 관한 연구(Liem, 1988)를 인용하며, 실직자들은 불만족스런 일자리를 택함으로써 자아개념에 손상을 입게 될 수 있음을 주장하였다. 또한 그들은 불만족스런 재취업

의 심리적 비용은 실직 상태에 있음으로써 초래되는 심리적 비용보다 더 클 수가 있다고 제안하였다. Winefield, Winefield, Tiggemann과 Goldney(1991)는 고교졸업생을 대상으로 한 종단 연구에서 네 개의 집단(즉, 만족스런 취업, 불만족스런 취업, 실업, 학생)으로 나누어 비교하였다. 그 결과 초기 측정치에서 차이가 나타나지 않았으나, 종단분석에서 불만족스런 취업 집단과 실업 집단은 만족스런 취업자와 학생신분 집단에 비해 낮은 자존감을 보였고, 높은 우울 정서와 외적 통제감을 보였다. Leana와 Feldman(1995)의 연구 결과에서도 미취업, 만족스런 재취업 및 불만족스런 재취업 집단을 비교한 결과, 불만족스런 재취업 집단은 만족스런 재취업 집단보다 삶의 만족도를 낮게 보고하였고 우울을 보다 많이 보고하였다. 이 집단은 불안, 심리적 및 신체적 스트레스의 반응 패턴에 있어서, 만족스런 재취업 집단보다는 미취업 집단과 훨씬 유사한 양상을 나타냈다. 불완전고용으로 범위를 축소시켜 선행연구를 살펴보면, Burriss(1983)는 자신의 보유 기술과 교육수준에 못 미치는 일을 한다고 지각하는 사람들이 심리적 고통을 경험한다는 사실을 발견하였고, Borgen, Amundson과 Harder(1988)도 유사한 결과를 보고하였다. Khan과 Morrow(1991)는 불완전고용 되었다고 느끼는 것이 직무만족과 부적 상관을 이루며, Tait, Padgett와 Baldwin(1989)은 삶의 만족도와도 부적으로 관련됨을 보고하였다. Zvonkovic(1988)은 소득의 감소로 측정된 불완전고용이 낮은 수준의 결혼 만족도와 관련됨을 발견하였다. Seligman(1975)은 만족스런 일자리 찾기의 어려움과 지속적 불완전고용은 '학습된 무기력'을 초래하며, 이는 다시 자존감 저하, 우울 증가 및 통제감 감소를 초래한다고 보았다.

이러한 연구결과들은 Jahoda의 주장과 달리, 불만족스런 재취업은 심리적 고통을 줄 수 있으며 어떤 사람들에게는 불완전고용이 실업상태보다 못할 수 있음을 시사한다.

구직자들을 대상으로 이루어진 국내 연구(노연희, 김명언, 장재윤, 김민수, 2004)도 Leana와 Feldman(1995)의 입장을 지지하는 결과를 보였다. 이 연구에서는 비정규직을 불완전고용으로 정의하고 고용상태(즉, 미취업, 비정규직, 정규직)에 따른 불안, 우울 및 자존감의 변화 양상을 살펴본 결과, 약 6개월 경과 후 비정규직 취업자들이 정규직 취업자들보다 높은 수준의 불안과 우울을 보였고, 비정규직과 미취업 집단이 정규직 집단보다 낮은 수준의 자존감을 나타냈다. 유사한 결과가 대졸 신규 취업자들을 대상으로 한 연구(노연희, 장재윤, 2006)에서도 나타났다. 이 연구는 대학 졸업을 9개월 앞둔 시점과 대학 졸업 후 3개월 경과 후 자존감 및 정신건강을 반복 측정하고, 기술활용도 측면에서의 불완전고용을 자기보고 방식으로 측정하였다. 연구 결과, 불완전고용 집단과 미취업 집단은 재학 시와 졸업 후 모두 낮은 자존감을 나타낸 반면 비불완전고용 집단은 재학 중일 때와 비교해 졸업 후에 보다 높은 자존감을 보였다. 우울·불안에 있어서 세 집단이 재학 중 차이를 보이지 않았으나, 불완전고용 집단과 미취업 집단은 2차 측정시 우울·불안이 심해진 반면 비불완전고용 집단은 우울·불안의 수준이 감소하였다. 이상의 연구 결과는 열악한 일자리에 재취업한 집단은 불안, 우울 및 자존감 수준에 있어서 미취업 집단과 유사한 양상을 보일 것임을 시사해준다.

그 밖의 연구들에서도 불완전고용은 낮은 자존감(Friedland & Price, 2003; Prause & Dooley,

1997; Winefield, Winefield, Tiggemann, & Goldney, 1991)은 물론, 정신건강의 약화(Bolino & Feldman, 2000; Feather & O'Brien, 1986; Friedland & Price, 2003; Leana & Feldman, 1995; Winefield & Tiggemann, 1989)와도 관련되어 있음이 밝혀져 왔다. 이러한 선행연구의 결과를 바탕으로 재취업자의 불완전고용이 삶 전반의 안녕에 미치는 영향에 관하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1-1. 불완전고용은 자존감에 부정적 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2. 불완전고용은 정신건강에 부정적 영향을 미칠 것이다.

일에 대한 몰입과 사회적 지지가 자존감과 정신건강에 미치는 조절효과

불완전고용이 자존감과 정신건강에 미치는 영향에 있어서 개인특성변인과 상황변인이 갖는 조절효과를 살펴보기 위해, 기존 연구결과들을 바탕으로 일에 대한 몰입(employment commitment)과 사회적 지지(social support)를 조절변인으로 선정하였다.

일에 대한 몰입

일에 대한 몰입은 태도와 관련된 변인으로 일 한다는 것 자체에 부여하는 중요성을 뜻하며, 이를 측정하는 전형적인 문항 예가 ‘실업급여가 아무리 높더라도, 난 여전히 일을 할 것이다’이다(Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz, 2001). 일에 대한 몰입은 주로 실직의 부정적 영향력에 관한 조절변인으로서(Jackson, Stafford, Banks, & Warr, 1983), 실업의 심리적 영향을 이해하는데 중요한 역할을 해왔다(Banks &

Henry, 1993). 일에 대한 몰입은 일 자체에 대한 애착을 나타내므로(Kanfer et al., 2001), 일에 대한 몰입 수준이 높은 경우 불완전고용 되더라도 미취업 상태보다 견디기 쉬울 것으로 예상할 수 있다. 따라서 불완전고용이 자존감과 정신건강에 미치는 부정적 영향에 있어서 일에 대한 몰입의 조절 효과에 대해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2-1. 일에 대한 몰입 수준이 높을수록 불완전고용이 자존감에 미치는 부정적 영향은 작아질 것이다.

가설 2-2. 일에 대한 몰입 수준이 높을수록 불완전고용이 정신건강에 미치는 부정적 영향은 작아질 것이다.

사회적 지지

사회적 지지의 중요성은 여러 주제의 연구들에서 확인되어 왔고(박영신, 김의철, 2008), 특히 실직과 같은 스트레스 상황에서 개인에게 대처 자원으로 중요한 역할을 해왔다(Kessler, Price, & Wortman, 1985). 실직이라는 스트레스 상황에서 사회적 지지의 완충효과를 보여준 선행 연구(박영신, 김의철, 2006; Vinokur & Caplan, 1987; Winefield, Tiggeman, & Winefield, 1990)는 불완전고용이 삶에 미치는 부정적 영향으로부터 개인을 보호하거나 이러한 영향을 약화시키는데 있어 사회적 지지의 조절변인으로서의 가능성을 시사한다. Johnson과 Johnson(1997)은 불완전고용의 측정치인 지각된 과잉자격이 건강에 미치는 영향에 있어서 사회적 지지의 조절효과를 살펴본 결과, 사회적 지지를 낮게 지각하는 집단에서 지각된 과잉자격이 건강에 미치는 부정적 영향이 더욱 큰 것으로 나타났다. 따라서 다음과 같

은 가설을 설정하였다.

가설 3-1. 사회적 지지를 높게 지각할수록 불완전고용이 자존감에 미치는 부정적 영향은 작아질 것이다.

가설 3-2. 사회적 지지를 높게 지각할수록 불완전고용이 정신건강에 미치는 부정적 영향은 작아질 것이다.

본 연구는 앞서 논의된 선행연구 결과와 제언을 토대로 기술활용도 측면에서의 불완전고용이 개인의 심리적 안녕을 나타내는 자존감과 정신건강에 미치는 영향을 살펴보고자 종단연구를 실시함으로써, 다음과 같은 물음을 답하고자 하였다.

첫째, 기술활용도 측면의 불완전고용이 심리적 안녕의 지표로서 자존감과 정신건강에 미치는 영향을 알아보려고 하였다. 과거 개인이 보유한 기술이 저활용될 때 우울과 정적으로 관련되고 자존감과 부적으로 관련된다고 제안된 바 있으나(Caplan, et al., 1975; Harvey, 1989), 기술활용도 측면의 불완전고용은 임금의 감소나 고용형태의 변화 등에 비해 주목받지 못하였고 그것이 개인의 삶에 미치는 영향력에 대해 비중 있게 다룬 연구는 소수에 불과하다(예, Bolino & Feldman, 2000; Feldman, Leana, & Bolino, 2000; Friedland & Price, 2003; O'Brien & Feather, 1990). 그리고 이러한 연구들은 기술활용도의 정의에 따라 상이한 결과를 나타내고 있다. 예컨대, Friedland와 Price(2003)는 직업군에 따라 어떤 교육과 훈련이 필요한지 분류하고 각 직업군에 필요한 최소 교육기간을 4개 범주(학사학위 이상, 2년제 대학졸업, 고교 졸업 후 1년간의 직업훈련, 고교졸업은 불완전고용으로 분류하지 않음)로 설정하여

최소 교육기간을 초과하는 경우 기술활용도 측면에서의 불완전고용으로 정의하였다. 심리적 안녕과 신체적 건강 등을 결과변인으로 설정하여 불완전고용의 영향을 살펴본 결과, 기술활용도는 어떤 결과변인에도 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 반면 Bolino와 Feldman(2002)의 연구에서는 불완전고용을 기술활용도에 초점을 두고 ‘업무의 도전성, 학습의 기회 제공 및 교육, 기술, 훈련 등의 활용 정도’로 측정하였고, 기술활용도가 낮을수록 정신건강에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

둘째, 기술활용도 측면의 불완전고용이 자존감과 정신건강에 미치는 영향에 대한 조절변인의 효과를 살펴보고자 하였고, 조절변인에 개인특성변인으로 일에 대한 몰입과 상황변인으로 사회적 지지를 설정하였다. 이를 통해 기술활용도 측면에서의 불완전고용이 심리적 안녕을 측정하는 자존감과 정신건강에 미치는 영향에 있어서 일에 대한 몰입과 사회적 지지의 완충효과를 살펴보고, 불완전고용의 부정적 효과를 감소시킬 수 있는 방안을 모색하고자 하였다.

셋째, 기술활용도를 포함한 불완전고용이 중요하게 여겨져 많은 연구자들이 일반적인 심리적 안녕을 나타내는 자존감 및 정신건강과 관련시켜 연구하여 왔고(노연희, 장재윤, 2006; Bolino & Feldman, 2000; Friedland & Price, 2003), 조직관련 변인, 직무몰입, 조직몰입, 직무만족 및 직무수행과 관련하여 연구하기도 하였다(Bolino & Feldman, 2000; Feldman, Leana, & Bolino, 2002; Maynard, Joseph, & Maynard, 2006). 그러나 기술활용도 측면에 초점을 둔 연구라 할지라도 기존 연구에서는 기술활용도의 양적 측면과 질적 측면이 함께 다루지지

못하였다는 한계를 지닌다. 본 연구는 이를 개선하고자 기술활용도의 측정 방법과 내용에 있어서 보다 체계적으로 접근하고자 한다. 먼저 측정방법에 있어서 기술활용도 측면의 불완전고용을 경제학 및 사회학에서 접근하는 객관적 방법과 심리학에서 접근하는 자기보고식의 주관적 방법으로 나누어 측정하였다. 객관적 방법의 측정치는 ‘학력격차비’로서 실직경험을 가진 재취업자들이 일자리가 요구하는 학력 수준보다 높은 수준의 학력을 가진 정도로 측정하였고, 자기보고 방법의 측정치는 ‘지각된 과잉자격’으로서 일자리에 비해 자신의 자격이 과잉되었다고 지각하는 정도를 나타낸다. 다음으로 본 연구에서 측정하고 있는 기술활용도 측면의 불완전고용은 그 내용에 있어서 자격불일치와 성장가능성부재 차원으로 구분된다. 즉 객관적 방법의 학력격차비와 지각된 과잉자격의 자격불일치 요인은 ‘개인이 직업에서 요구하는 것 이상의 자격을 가진 정도’에 관한 정보를 포함하며, 성장가능성부재 여부는 ‘직무와 관련된 새로운 기술을 획득하고 사용하는데 있어서 제한된 기회만을 갖는다고 지각하는 정도’를 나타낸다. 본 연구를 통해 기술활용도의 객관적 측정치와 주관적 측정치의 상대적 예측력과 자격불일치 요인과 성장가능성부재 요인의 상대적 영향력에 대해 자세히 살펴보고자 하였다.

방 법

조사방법

1차 조사는 2004년 10월~12월 전국의 20개 고용안정센터의 협조 하에 실시되어 905명이

참여하였다. 이중 60%는 실직한지 3개월 이상 경과된 집단으로 실업급여를 받기 위해 고용안정센터를 방문한 자들이었고, 40%는 구직자들의 구직효능감 증진 및 부정적 정서 완화를 목적으로 실시되는 성취프로그램 참가자들이었다. 1차 조사 시에 2차 설문조사를 예고하고 협조를 부탁했으며, 전화번호, 주소, 전자메일 주소를 적어줄 것을 요청하였다.

1차 조사와 2차 조사는 18개월의 시간 간격을 두고 이루어졌고, 이 기간은 실업 인정 후 최대 직업탐색기간을 1년 6개월로 설정한 김두순(2005)의 연구를 참고한 것이다. 본 연구는 재취업자들을 대상으로 하였고 ‘불완전고용은 보다 열등하고, 모자라거나 낮은 속성을 갖는 고용 유형으로, 어떤 기준과 비교하여 상대적으로 정의된다’는 Feldman(1996)의 정의를 기초로 하였으므로, 이전 직장에서 더 나아질 수 없을 만큼 열악한 조건에서 근무했던 근로자들은 조사 대상에서 제외하였다. 1차 조사에서 확보된 905명 중에서 몇 단계의 절차를 거쳐 본 연구에 부적절한 대상은 2차 조사 대상자에서 제외시켰다. 먼저 취업경험이 없는 121명을 제외시켰다. 다음으로 고용안정성이 확보되지 않은 고용형태의 근로자(파트타임, 아르바이트, 파견 용역직, 인턴직, 가업중사, 프리랜서, 학습지 교사 등) 및 고용형태 무응답자 97명을 제외하였고, 그 다음으로 최저 임금치로 계산된 연봉 7,702,080원²⁾ 이하

2) 조사 당시 최저임금법상 최저임금(2004년 1차 조사 시점 기준)은 시급 2,840원으로 주 44시간 근로시간제를 기준으로 연장근로, 휴일근로, 야간근로가 없다는 전제 하에 통상임금산정 기준근로시간을 월 226시간으로 산정하였다. 최저임금(시급)에 월 기준시간을 곱하면 $2,840 \times 226 = 641,840$ 원이며, 이는 다시 1년으로 환산하면 $641,840 \times 12 = 7,702,080$ 이 된다. 최저 연봉 미

의 연봉자와 임금 무응답자 102명을 제외하였다. 그런 후 단순노무자 31명과 직업 무응답자 9명을 제외하였고, 고졸 미만인자 및 학력 무응답자, 그리고 이름과 주소 미표기자 37명을 제외하였다. 2차 설문대상자로 남은 508명에게 2차 설문에 대한 안내와 독려 전화를 실시하여 총 221명과 접촉하였다. 이들 중 설문에 강한 거부감을 나타낸 32명과 주소 불명확자 4명을 제외하고 총 472명에게 2차 설문지를 발송하였고, 3개월이 경과된 시점에서 설문 회수를 중지하였다. 이 중 51부는 이사 등의 이유로 반송되었고, 252부가 최종 회수되었다(회수율, 53.39%). 2차 조사 시점에서 미취업자가 99명, 재취업자가 153명이었다. 1차 설문 조사 참가자에게 대학 연구소의 로고가 찍힌 답례품을 증정하였고, 2차 설문 조사 참가자에게 소정의 사례금을 지급하였다.

응답자 특성

2차 설문조사 참여여부에 따라, 응답자 252명(이후부터 ‘2차 응답 집단’이라고 명명함)과 무응답자 222명(이후부터 ‘2차 무응답 집단’)의 두 집단으로 나누어 1차 측정치에서 차이가 있는지 알아보았다. 성별, 연령 및 1차시기에 조사된 실직 전의 연봉에 있어서 응답자 집단과 무응답 집단 간 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 반면 학력에서 2차 응답 집단($M=14.49$)과 2차 무응답 집단($M=13.87$)간 유의한 차이가 있었고, $F(1, 470)=15.575, p<.001$, 1차시기에 조사된 실업기간에서도 2차 응답 집단($M=14.78$)과 2차 무응답 집단($M=19.73$)간 유의한 차이가 있었다, $F(1, 436)=10.601, p<.01$. 학력이 높을수록 응답률이 높게 나타나는 경향성은 설문연구에서 종종 나타난다(예, 만인 자(37명)와 무응답자(65명) 제외하였다.

Wanberg, Hough, & Song, 2002). 실업기간의 차이 역시 종단연구에서 발견되곤 하는데(예, Wanberg, 1995), 이는 실업기간이 길어짐에 따라 보다 나은 일자리를 구하기 위해 이주하는 경향이 있고 이로 인해 접촉하는데 어려움이 따르기 때문이다.

2차 설문 응답자 252명 중, 2차 조사 시점에서 재취업자는 153명(60.71%), 미취업자는 99명(39.29%)이었다. 2차 설문 시점에서 재취업자와 미취업자의 성별, 연령, 학력, 월평균 총 소득을 비교한 결과, 재취업 집단은 남성이 89명(58.17%), 여성이 64명(41.83%)이었고, 미취업 집단은 남성이 33명(33.33%), 여성이 66명(66.67%)이었으며, 카이검증에서 유의한 차이가 있었다, $\chi^2=14.846$, $df=1$, $p<.001$. 그리고 1차 조사시점에서의 실업기간에서 재취업 집단($M=9.85$ 개월)과 미취업 집단($M=22.15$ 개월)간 유의한 차이를 나타냈다, $F(1, 235)=25.286$, $p<.001$.

반면 연령에 있어서 재취업 집단($M=33.84$)과 미취업 집단($M=32.69$)간 유의한 차이는 없었고, $F(1, 250)=1.008$, *n.s.*, 학력에 있어서도 재취업 집단($M=14.56$)과 미취업 집단($M=14.38$)간 유의한 차이가 없었다, $F(1, 250)=.676$, *n.s.* 본 연구는 기술활용도 측면의 불안전고용이 재취업자의 자존감과 정신건강에 미치는 영향을 파악하는 것이 목적이므로, 2차 설문 응답자 252명 중에서 재취업자 153명만을 대상으로 하여, 이들의 1차와 2차 자료를 사용하였다.

질문지 구성

1차 조사에서는 개인의 인구통계학 특성, 자존감(이영호, 1993), 일반정신건강(신선인, 2001), 사회적 지지와 일에 대한 몰입을 측정

하였다. 2차 조사에서는 자존감 및 정신건강을 반복 측정하였고, 재취업 여부, 지각된 과잉자격(Johnson et al., 2002) 및 학력격차를 측정하였다.

측정

학력격차

2차 조사 당시 재취업한 직업에 요구되는 정규 교육 연수를 개인의 실제 학력으로 나눈으로써 학력격차비(요구 학력/실제 학력)를 산출하였다. 개인의 실제 학력은 연속 변수로 수집하였고, 중퇴한 경우라 하더라도 몇 년까지 수학하였는지 정확히 명기하도록 했다. 예컨대, 대학 1학년까지 마치고 중퇴한 경우 교육연수를 13년으로, 4년제 대학 졸업자는 16년으로 적도록 했다.

다음으로 개인의 현재 직업과 업무에 대한 자료를 수집하였다. 직업은 직업사전의 대분류를 기준으로 11개의 보기를 제시하고 선택하도록 했다. 업무는 담당했던 직무 내용을 구체적으로 기입하고 현재의 직급 및 고용형태도 기입하도록 하였다. 이에 더해 부가적으로 조사된 교육수준과 같은 인적자본 특성 및 연봉 등과 같은 근로조건과, 한국고용직업분류 해설집(한국고용정보원, 2006)에서 정의하는 직무 내용을 비교하여 정식 명칭을 부여하였다. 직업분류 및 정식명칭 부여 작업은 한국고용정보원의 직업분류 전문가 2인이 수행하였다. 전문가 2인이 각각 분류한 후 일치하는 것은 그대로 직업분류코드를 할당하고, 일치하지 않는 분류에 대해서는 전문가 2인의 논의와 합의를 통해 직업분류를 확정하였다.

다음 단계로 한국고용정보원의 취업포털사이트 워크넷(www.work.go.kr)에 제시된 한국직

업사전을 참고하여, 본 연구의 참여자들의 직업에서 요구되는 교육연수의 최대값을 이용하여 학력격차비를 산출하였다. 예컨대, 텔레마케터라는 직업에 필요한 정규교육은 한국직업사전에 '9년 초과~12년 이하(고졸 정도)'라고 명시되어 있다. 따라서 전문대졸의 개인이 텔레마케터라는 직업에 종사한다면, 학력격차비는 $.86(12 \div 14)$ 이 된다. 학력격차비가 1보다 큰 경우 개인의 실제 학력이 요구 학력 미만임을 의미하고, 1인 경우 요구 학력과 실제 학력이 일치하며, 1미만인 경우 실제 학력이 요구 학력을 초과함을 뜻한다. 다시 말해, 학력격차비가 작을수록 불완전고용 정도는 높다. 학력격차비의 평균은 $.96(SD=1.39)$, 최대값은 1.50, 최소값은 $.58$ 이었다.

지각된 과잉자격

Johnson, Morrow와 Johnson(2002)이 Khan과 Morrow(1991)의 척도를 확장하여 만든 지각된 과잉자격(POQ; perceived overqualification) 척도 10개 문항을 불완전고용의 심리적 척도로 사용하였다. Johnson 등(2002)의 연구에서 지각된 과잉자격을 측정하는 문항은 개인이 직업에서 요구하는 것 이상의 자격을 가졌다고 지각하는 자격불일치(mismatch)와, 직무와 관련된 새로운 기술을 획득하고 사용하는 데 있어서 제한된 기회만을 갖는다고 지각하는 성장가능성부재(no-growth)의 두 차원으로 구성되어 있다. Johnson 등(2002)은 Khan과 Morrow가 '주관적인 불완전고용의 정도'라고 조작적으로 정의한 8개 문항에 2개 문항을 추가하였다. 그들의 연구 표집이었던 우체국 직원들은 교육수준이 높고 기술적으로 훈련된 사람들이라는 판단 하에 "현재 내가 하고 있는 일을 더 잘하기 위해서는 보다 많은 교육이 필요하다"라는 문

항과 "내가 가진 기술을 고려하면, 나는 지금 하는 일에는 과분한 사람이다"라는 두 문항을 추가하였다.

불완전고용의 심리 척도가 성장가능성부재와 자격불일치 요인으로 구분되는지 검증하고자 CEFA(Comprehensive Exploratory Factor Analysis) 방법을 사용하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 지각된 과잉자격 10개 항목에 대해 2개 요인을 미리 지정하는 방식으로 최대우도법(Maximum Likelihood)을 사용하였고, 회전방식은 Quartimax 방식을 사용하였다. 요인분석 결과 성장가능성부재 요인에서는 '현재 내가 하는 일은 거의 변화가 없다' 문항이, 자격불일치 요인에서는 '나는 내가 하는 업무의 거의 모든 면을 숙달했다'라는 문항이 낮은 요인부하량(factor loading)을 보이며, 요인별 내적합치도를 떨어뜨려 이들을 제거한 8개 문항으로 AMOS를 이용한 확정적 요인분석을 실시하였다. 그 결과 두 요인으로 나뉘었고 모델 적합도 지수가 $TLI=.940$, $CFI=.968$, $RMSEA=.046$ 으로 양호하였다.³⁾ 지각된 과잉자격을 7점 척도로 구성되었고(1: '전혀 그렇지 않다', 7: '매

3) 모형을 제대로 평가하기 위해서 적합도 지수는 표본 크기에 민감하게 영향 받지 않아야 하고, 자료에 잘 부합되면서 동시에 간명한 모델을 선호해야 한다(홍세희, 2000). 이러한 조건을 충족시키는 적합도 지수로 NNFI(AMOS의 TLI), CFI 및 RMSEA 세 가지를 함께 고려하였다. NNFI와 RMSEA는 모형의 간명성을 고려한다는 점에서, CFI는 표본 크기에 영향을 받지 않고 모형오류를 측정한다는 점에서 모형의 적합도 평가에 유용한 지수이다. NNFI는 값이 높을수록 모형의 적합도가 좋은 것이며, 0.9 이상이면 적합도는 좋다고 볼 수 있다. CFI 값도 0.9 이상이면 모형의 적합도가 좋은 것으로 간주한다. RMSEA의 경우 .05보다 작으면 좋은 적합도(close fit)를 나타낸다.

우 그렇다), 점수가 높을수록 기술활용도 측면에서 불완전고용 되었음을 의미한다. 지각된 과잉자격 척도는 2차 조사에서만 측정되었다. 최종적으로 남은 8개 문항 전체의 내적합치도 계수(Cronbach α)는 .813이었고, 성장가능성부재 네 문항과 자격불일치 네 문항의 내적합치도 계수는 각각 .863과 .801이었다.

자존감

자존감(self-esteem)이란 한 개인으로서 그가 갖는 가치에 대한 종합적인 평가를 의미하고, 개인의 자기개념에 대한 평가적인 구성 요소로서 한 개인이 갖고 있는 수많은 역할에 대한 개개의 평가가 한데 어우러진 전체적인 평가이다(이민규, 2001). 자존감은 실직 연구에 중요한 변인으로 빈번히 사용되어 왔으며(예, Warr & Jackson, 1983; Schaufeli, 1992), 불완전고용과의 관계를 연구하는 데에도 사용되어 왔다(Friedland & Price, 2003; Prause & Dooley, 1997; Winefield, Winefield, Tiggemann, & Goldney, 1991). Friedland와 Price(2003)의 연구에서는 불완전고용이 건강과 심리적 안녕에 미치는 영향을 살펴면서 삶의 만족도, 우울 증상 및 긍정적 자기개념을 심리적 안녕의 지표로 사용하였고, 이 중 긍정적 자기개념의 측정을 위해 Rosenberg(1965)의 자존감 척도를 사용한 바 있다. 본 연구에서도 심리적 안녕의 인지적 측면인 긍정적 자기개념을 측정하고자 Rosenberg의 전반적 자존감(global self-esteem) 척도의 한국판(이영호, 1993)을 사용하였다. 이 척도는 자아 존중의 정도와 자아 승인 양상을 측정하는 검사로, 긍정적 자존감과 부정적 자존감 각각 5문항, 총 10문항으로 구성되어 있다. 본 연구에서는 긍정적 자존감과 부정적 자존감을 따로 구분하지 않고 부정적 자존감을 역점수

화 하여 10개 문항 평균을 하나의 점수로 사용하였다. 문항 예는 ‘나는 내가 다른 사람들 처럼 가치 있는 사람이라고 생각한다,’ ‘나는 자랑할 것이 별로 없다(역점수)’이다. 이 척도는 4점 척도(1: 그렇지 않다, 4: 매우 그렇다)이며 본 연구의 최종표집을 대상으로 1차, 2차 조사에서 얻은 내적합치도 계수는 각각 .78, .81이었다. 자존감은 점수가 높을수록 그 수준이 높은 것을 의미한다.

일반정신건강

실업이 정신건강에 미치는 영향을 알아본 많은 연구들에서 가장 대표적으로 사용되어온 척도는 일반정신건강질문지(GHQ: General Health Questionnaire)이다(Murphy & Athanassou, 1999). GHQ는 Goldberg(1972)가 개발한 척도로서, 현재를 포함해 지난 2-3주 동안의 심리적 상태를 응답자의 평소 심리상태와 비교함으로써 현재의 정신건강 상태의 문제점을 자기보고 방식으로 평가한다. 본 연구에서는 신선인(2001)이 한국판으로 제작한 KGHQ-30의 30문항 중 12문항을 사용하였다. 이 12문항은 우울·불안 요인 6문항, 사회부적응 요인 6문항으로 구성되어 있다. 우울·불안 요인의 문항 예는 ‘인생이 절망적이라고 느낀 적이 있습니까?’와 ‘신경이 쓰여서 힘들게 느껴진 일이 많았습니까?’, 사회부적응의 문항 예는 ‘매사에 올바른 결정을 잘 내릴 수 있었습니까(역점수)’와 ‘전반적으로 자신이 일을 잘하고 있다고 느꼈습니까(역점수)’이다. GHQ는 4점 척도로 측정되었고, 0점은 ‘매우 아니다’, 1점은 ‘아니다’, 2점은 ‘그렇다’, 3점은 ‘매우 그렇다’로 표시하였다. 우울·불안의 경우에 본 연구의 최종표집을 대상으로 1차, 2차 조사에서 얻은 내적합치도 계수는 .84, .81이었고, 사회

부적응의 경우에는 각각 .82, .84이었다. 우울·불안 6문항, 사회부적응 6문항, 각각 평균을 구하여 측정치로 사용하였고, 두 요인 모두 점수가 높을수록 우울·불안과 사회부적응 수준이 높은 것을 의미한다.

일에 대한 몰입

개인에게 있어서 일의 의미 또는 중요성을 평가하기 위해 Feather와 O'Brien(1986)의 일의 가치를 묻는 세 개의 문항을 사용하였다(예, 사람에게 일이란 단순히 돈을 버는 것 이상의 의미가 있어야 한다). 7점 척도 상에서 평가하도록 하였으며, 점수가 높을수록 일 하는 것 자체에 높은 가치를 부여하는 것을 뜻한다. 내적합치도 계수는 .81이었다.

사회적 지지

Abbey, Abramis, 그리고 Caplan(1985)의 사회적 지지 척도를 토대로 하여 Michigan 대학의 사회조사연구소(Institute for Social Research)에서 제작한 JOBS II Survey(Vinokur & Price, 1991)의 문항 중에서 정서적 지지와 자존감 지지에 관한 문항 세 개를 각각 선정하였다. 배우자가 있는 경우에는 배우자와 생활하면서, 배우자가 없는 경우에는 가족들로부터 사회적 지지를 얼마나 받고 있다고 느끼는지 응답하도록 하였다. 응답은 '1: 전혀 그렇지 않다'에서 '7: 매우 그렇다'의 7점 척도 상에서 답하도록 하였으며, 전체 6개 문항의 평균값이 높을수록 배우자 또는 가족으로부터 사회적 지지를 많이 받는 것으로 보았다. 문항 예는 '내가 뭔가에 관해서 화나거나 우울할 때, 내 기분을 풀어준다'이고, 내적합치도 계수는 .88이다.

분석방법

위계적 회귀분석

기술활용도의 주 효과 및 조절변인과의 상호작용 효과를 알아보기 위해 위계적 회귀분석을 사용하였다. 먼저 기술활용도의 주 효과를 알아보기 위해 위계적 회귀분석의 1단계에서는 통제변인으로 성별, 나이, 학력, 실업기간(T2) 및 경제적곤란도(T2)와 결과변인인 자존감과 정신건강의 1차 측정치를 투입하였고, 2단계에서는 기술활용도의 측정치를 투입하였다.⁴⁾ 다음으로 상호작용 검증에 1단계에서는 통제변인과 결과변인의 1차 측정치를, 2단계에서는 상호작용 검증을 위한 변인들(학력격차비, 일에 대한 몰입, 사회적 지지)을 투입하였으며, 3단계에서는 2단계에 투입된 변인들의 상호작용변인들 간의 상호작용 변인(예, 학력격차비×사회적 지지)을 투입하였다. 모든 위계적 회귀분석에는 z-점수를 사용하였다. 위계적 회귀분석 방법에 의해 분석된 상호작용효과를 시각화하기 위해 Frazier, Tix와 Barron(2004)이 추천한 방법을 사용하였다. 즉, 각 변인의 z-점수를 투입하여 산출된 비표준화된 회귀계수를 이용하여 회귀식을 만들고, 상호작용효과가 있는 각 변인의 평균에서 1표준편차 위의 값과 1표준편차 아래 값을 대입하여 y값을 산출한 뒤 네 개의 점을 연결하였다.

4) 학력격차비가 종속변인에 미치는 영향을 파악하는 분석에서 학력을 통제변인에서 제외시켰다. 왜냐하면 학력격차비의 분모가 개인의 실제 학력이기 때문에 학력을 통제할 경우 학력격차비의 영향이 아닌 요구 학력의 영향을 보는 것이기 때문이다. 나머지 변인의 경우 인구통계변인 다섯 개와 1차 측정치를 통제변인으로 모두 포함시켰다. 성별은 여성을 0, 남성을 1로 더미 코딩하였다. 현재 직장에서의 근속기간도 통제변인으로 포함시켜 분석해 보았으나, 포함 여부에 따라 결과상의 차이는 나타나지 않았다.

z-점수화하였으므로 1표준편차 위의 값은 1, 1표준편차 아래 값은 -1을 대입하였다.

결 과

기술활용도 측면의 불안전고용이 재취업자의 자존감과 정신건강에 미치는 영향

먼저 학력격차비가 자존감과 정신건강에 미치는 영향을 살펴본 결과가 표 2에 제시되어

있다. 학력격차비는 직업에 요구되는 학력을 실제 학력으로 나눔으로써 산출된다. 따라서 학력격차비가 낮을수록, 개인의 학력이 직업에서 요구하는 학력을 초과하여 불안전고용 정도가 높아진다. 학력격차비로 결과변인인 자존감과 정신건강을 예측한 결과, 학력격차비가 높을수록(즉, 불안전 고용 정도가 낮을수록) GHQ-우울·불안이 높아짐으로써($\beta=.150, p<.05$), 가설 1-2와 상충되는 결과를 보였고, 그 밖의 결과변인에는 유의미한 영향을 미치지 못하였다.

표 2. 2차 시점의 결과변인을 예측한 회귀계수(β) - 학력격차비

		2차자존감	2차 GHQ-부적응	2차 GHQ-우울·불안
1단계	성별	.158*	-.088	-.091
	나이	.086	-.147+	-.131+
	실업기간(T2)	.009	.000	-.095
	경제적곤란도(T2)	-.260***	.166*	.343***
	1차 측정치	.479***	.317***	.348***
2단계	학력격차비	.008	.019	.150*

+ $p<.10$, * $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

표 3. 2차 시점의 결과 변인을 예측한 회귀계수(β) - 지각된 과잉자격

		2차자존감	2차 GHQ-부적응	2차 GHQ-우울·불안
1단계	성별	.148*	-.073	-.078
	나이	.093	-.156+	-.138+
	학력	.039	-.053	-.046
	실업기간(T2)	.013	-.005	-.099
	경제적곤란도(T2)	-.258***	.160+	.339***
	1차 측정치	.471***	.317***	.344***
2단계	성장가능성부재	-.150*	.199*	-.043
	자격불일치	-.048	.043	-.071

+ $p<.10$, * $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

지각된 과잉자격이 자존감과 정신건강에 미치는 영향을 알아보기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 성장가능성부재 요인과 자격불일치 요인은 2단계에서 각각 하나씩 투입하였고, 1단계 통제요인의 회귀계수가 동일하므로 표 3에 함께 제시하였다. 성장가능성부재는 자존감에는 부적 영향을 미치는 것으로 나타났고 ($\beta = -.150, p < .05$), GHQ-부적응에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다 ($\beta = .199, p < .05$). 반면 자격불일치는 자존감과 정신건강에 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 이 같은 결과들은 재취업을 했더라도 성장가능성부재 정도가 높을수록, 즉 직무와 관련된 새로운 기술을 획득하고 사용하는 데 있어서 제한된 기회만을 갖는다고 지각할수록, 자존감은 낮아지고 사회 부적응 정도는 높아짐으로써 정신건강이 취약해짐을 시사한다.

불완전고용과 조절변인이 자존감과 정신건강에 미치는 상호작용효과

불완전고용이 자존감과 정신건강에 미치는 영향에 대한 개인특성변인 및 상황변인의 조

절 효과를 살펴보았다. 개인특성변인으로 일에 대한 몰입을, 상황변인으로 사회적 지지의 조절 효과를 살펴보고, 분석방법은 위계적 회귀분석을 실시하였다. 학력격차비로 측정된 불완전고용과 일에 대한 몰입 및 사회적 지지 간에 유의한 상호작용효과가 있었다. 결과변인별로 살펴보면 다음과 같다.

일에 대한 몰입은 학력격차비와 상호작용하여 GHQ-부적응에 있어서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다 ($\Delta R^2 = .032, \beta = 1.826, p < .05$). 그림 1에서 볼 수 있듯이 일에 대한 몰입수준이 낮을 경우, 학력 측면에서 불완전고용의 정도가 심할수록 GHQ-부적응 수준도 높아졌다. 반면 일에 대한 몰입 수준이 높을 경우, GHQ-부적응 수준은 학력격차비에 따라 크게 달라지지 않았다. 학력격차 측면에서 불완전고용 정도가 낮은 경우(非불완전고용), 일에 대한 몰입 수준의 높낮이에 관계없이 낮은 수준의 GHQ-부적응을 나타냈다. 일에 대한 몰입과 학력격차비는 GHQ-우울·불안에 유의한 상호작용효과를 나타냈고 ($\Delta R^2 = .036, \beta = 1.949, p < .01$), GHQ-부적응과 유사한 패턴을 나타냈다.

표 4. 학력격차비와 조절변인의 상호작용 효과

예언 변인			자존감		GHQ-부적응		GHQ-우울·불안	
			β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2
학력격차(A) 일에 대한 몰입(B1)	1.	A	.004	.011	.023	.008	.149*	.022
		B1	.104		-.090		.006	
	2.	A×B1	-.934	.008	1.826*	.032*	1.949**	.036**
사회적 지지(B2)	1.	A	.009	.002	.019	.001	.150*	.026+
		B2	-.050		-.013		-.072	
	2.	A×B2	.279	.001	.340	.001	1.353*	.023*

+ $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$

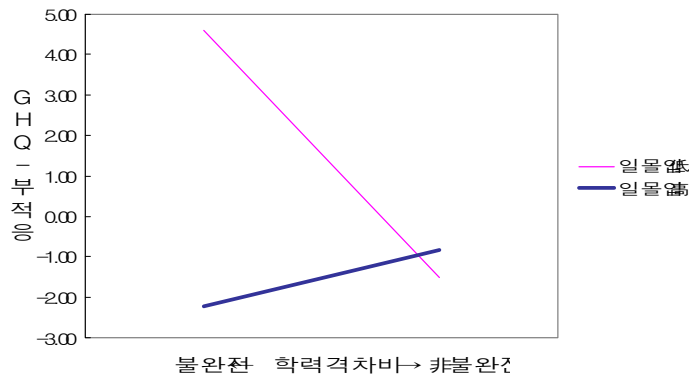


그림 1. 일에 대한 몰입과 학력격차비의 GHQ-부적응에 대한 상호작용

사회적 지지도 학력격차비와 상호작용하여 GHQ-우울·불안에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($\Delta R^2=.023$, $\beta=1.353$, $p<.05$). 그림 2에서 볼 수 있듯이 지각된 사회적 지지 수준이 낮을 경우, 학력격차비 측면에서의 불완전고용 정도가 심할수록 GHQ-우울·불안 수준도 높아졌다. 반면 지각된 사회적 지지 수준이 높을 경우, 학력격차비 측면에서 불완전고용 되더라도 낮은 수준의 GHQ-우울·불안을 나타냈다.

심리적으로 측정된 기술활용도 측면의 불완

전고용을 나타내는 지각된 과잉자격과 조절변인이 자존감과 정신건강에 미치는 상호작용 효과를 살펴본 결과, 지각된 과잉자격과 일에 대한 몰입 및 사회적 지지 간에 유의한 상호작용 효과가 있었다(표 5).

먼저 자존감에 있어서 지각된 과잉자격의 성장가능성부재 요인과 일에 대한 몰입의 상호작용효과가 있었다($\Delta R^2=.024$, $\beta=1.139$, $p<.05$). 일에 대한 몰입 수준이 높은 경우, 성장가능성부재 정도에 따라 자존감이 변화하지 않았다. 그러나 일에 대한 몰입이 낮은 경우,

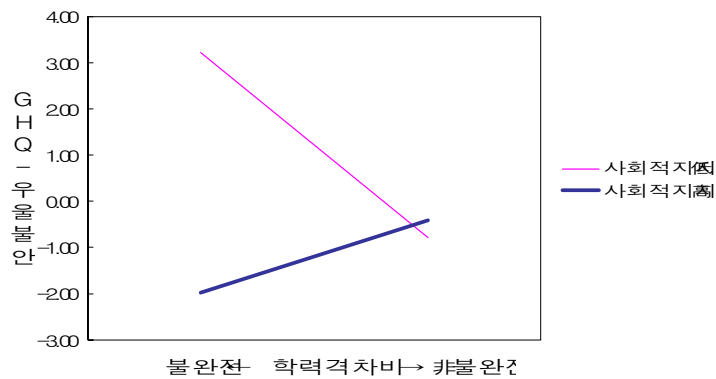


그림 2. 사회적 지지와 학력격차비의 GHQ-우울·불안에 대한 상호작용

표 5. 지각된 과잉자격과 조절변인의 상호작용 효과

예언 변인				자존감		GHQ-부적응		GHQ-우울·불안	
				β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2
성장가능성 부재(A)	일에 대한 몰입(B1)	1. A	-.145*	.030*	.196*	.043*	-.041	.002	
		B1	.099		-.079		.012		
	2. A×B1	1.139*	.024*	-.572	.006	-1.185*	.027*		
	사회적 지지(B2)	1. A	-.153*	.024+	.201*	.037*	-.046	.006	
		B2	-.062		.008		-.068		
	2. A×B2	.695*	.025*	-.085	.000	-.163	.001		
자격불일치(A)	일에 대한 몰입(B1)	1. A	-.062	.014	.056	.011	-.073	.005	
		B1	.113		-.096		.022		
	2. A×B1	1.050*	.023*	-.449	.004	-1.064*	.023*		
	사회적 지지(B2)	1. A	-.048	.005	.044	.002	-.068	.008	
		B2	-.056		-.004		-.062		
	2. A×B2	.177	.001	-.507	.008	-.276	.002		

+ $p < .10$, * $p < .05$

성장가능성부재를 높게 지각할수록 자존감이 낮아지는 것으로 나타났다(그림 3).

지각된 과잉자격의 자격불일치 요인도 일에 대한 몰입과 상호작용하여 자존감에 영향을

미치는 것으로 나타났다($\Delta R^2 = .023$, $\beta = 1.050$, $p < .05$). 상호작용 패턴은 그림 3과 유사하였다.

즉 일에 대한 몰입 수준이 높은 경우, 자격불일치의 높낮이가 자존감 수준에 영향을 미치

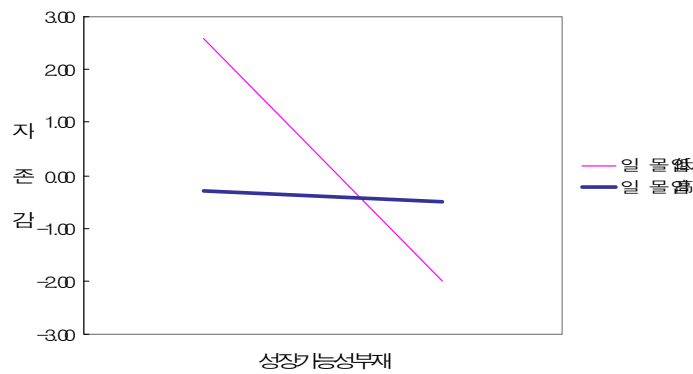


그림 3. 성장가능성부재와 일에 대한 몰입의 자존감에 대한 상호작용

지 못하고 평균 수준의 자존감을 나타냈다. 그러나 일에 대한 몰입 수준이 낮은 경우, 자격불일치를 높게 지각할수록 자존감이 낮아지는 것으로 나타났다.

자존감에 있어서 성장가능성부재와 사회적 지지 간의 상호작용효과가 유의하였다($\Delta R^2 = .025$, $\beta = .695$, $p < .05$). 사회적 지지를 많이 받는 경우 성장가능성부재에 의한 불완전고용의 정도가 자존감 수준에 거의 영향을 미치지 않았다. 그러나 사회적 지지를 적게 받는다고 지각하는 경우, 성장가능성부재를 높게 지각할수록 자존감 수준이 낮아지는 것으로 나타

났다(그림 4).

GHQ-우울·불안에 있어서 성장가능성부재와 일에 대한 몰입 간 유의한 상호작용 효과가 있었다($\Delta R^2 = .027$, $\beta = -1.185$, $p < .05$). 일에 대한 몰입 수준이 높은 경우, 성장가능성부재 정도에 따른 GHQ-우울·불안의 변화는 거의 없었던 반면, 일에 대한 몰입 수준이 낮은 경우 성장가능성부재를 높게 지각할수록 GHQ-우울·불안도 높아지는 것으로 나타났다.

GHQ-우울·불안에 있어서 자격불일치 요인과 일에 대한 몰입 간 상호작용효과가 유의하였다($\Delta R^2 = .023$, $\beta = -1.064$, $p < .05$). 일에 대한

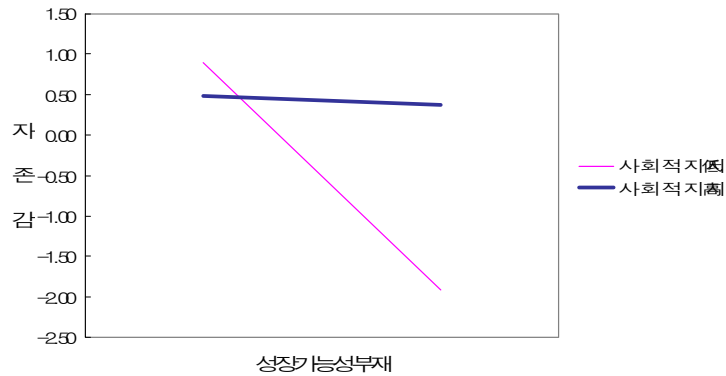


그림 4. 성장가능성부재와 사회적 지지의 자존감에 대한 상호작용

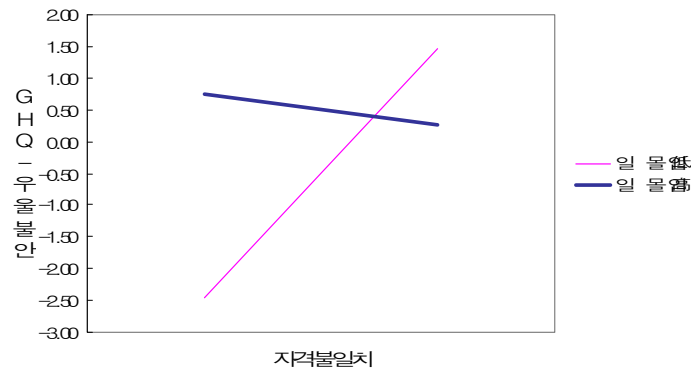


그림 5. 자격불일치와 일에 대한 몰입의 GHQ-우울·불안에 대한 상호작용

몰입 수준이 높은 경우, 자격불일치 정도는 GHQ-우울·불안에 거의 영향을 미치지 않았다. 그러나 일에 대한 몰입 수준이 낮을 경우, 자격불일치를 높게 지각할수록 GHQ-우울·불안 수준도 높아지는 것으로 나타났다(그림 5).

논 의

본 연구는 1차 조사 당시 실직을 경험한 구직자였지만, 2차 조사 시에는 재취업을 한 사람들을 대상으로 하여, 약 1년 6개월의 시간 간격으로 두 차례 측정된 자료를 사용하였다. 기술활용도 측면의 불완전고용이 재취업자의 자존감과 정신건강에 미치는 영향을 알아보고자 하였고, 이러한 영향에 대한 조절변인으로서 일에 대한 몰입과 사회적 지지의 완충효과를 살펴보았다. 본 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

첫째, 학력격차비가 높을수록, 즉 직업에서 요구되는 학력이 실제 학력보다 높을수록 우울·불안 수준이 증가하는 결과를 보여 가설 1-2와 반대의 결과를 나타냈다. 그러나 학력격차비는 일에 대한 몰입 및 사회적 지지와 상호작용하여 GHQ-우울·불안에 영향을 미침으로써, 학력격차비 자체의 주효과만을 해석하기 보다는 조절변인과의 상호작용과 함께 검토될 필요가 있음을 시사하고 있다. 학력격차비가 일에 대한 몰입과 사회적 지지 두 변인과 모두 상호작용했다는 점에서, 단독으로 정신건강에 영향을 미치지 보다는 제 3의 변인과 상호작용하고 조절될 가능성이 큰 것으로 판단된다. 기술활용도가 자기보고 방식의 지각된 과잉자격의 두 요인으로 측정된 경우,

성장가능성부재 정도가 높을수록 자존감이 낮아지고 GHQ-부적응 정도가 높아지는 것으로 나타났다. 즉, 재취업했다라도 직무와 관련된 새로운 기술을 획득하고 사용하는데 있어서 제한된 기회만을 갖는다고 지각할수록 자존감은 낮아지고 사회부적응 정도는 높아짐으로써 정신건강이 취약해지는 것으로 나타나 가설 1-1과 1-2를 지지하였다. 그러나 자격불일치 요인은 자존감과 정신건강 어느 것에도 유의한 영향을 미치지 못하였다. 기술활용도 측면의 불완전고용이 자존감과 정신건강에 미치는 영향을 요약하면 다음과 같다. 객관적 방법으로 측정된 학력격차비도 내용상으로 자격불일치 요인에 포함된다는 점을 고려하면, ‘개인이 직업에서 요구하는 것 이상의 자격을 가진 정도’를 나타내는 자격불일치 정도는 재취업자의 자존감과 정신건강에 직접 영향을 미치지 않는 것으로 보인다. 반면 ‘직무와 관련된 새로운 기술을 획득하고 사용하는데 있어서 제한된 기회만을 갖는다고 지각하는 정도’를 뜻하는 성장가능성부재 정도가 높을수록 재취업자의 자존감은 낮아지고, GHQ-부적응 수준은 높아져 자신의 일과 삶에서 자신의 역할을 잘해내고 있지 못한 느낌을 갖는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 기술활용도 측면의 불완전고용에 있어서 자격불일치 요인보다는 성장가능성부재 요인이, 자존감과 정신건강으로 측정된 재취업자의 주관적 안녕에 직접적인 영향을 미치고 있음을 보여주고 있다.

둘째, 기술활용도가 자존감과 정신건강에 미치는 영향에 있어서 개인특성변인인 일에 대한 몰입과 상황변인인 사회적 지지의 조절효과를 위계적 회귀분석을 통해 살펴보았다. 먼저 일에 대한 몰입의 경우, 학력격차비와 상호작용하여 정신건강의 사회부적응과 우

울·불안 측면 모두에 조절효과를 갖는 것으로 나타났다. 즉, 일하는 것 자체에 높은 가치를 부여할수록 학력격차비로 측정된 불완전고용의 높낮이와 관계없이 낮은 수준의 사회부적응과 우울·불안 수준을 나타냈다. 일에 대한 몰입의 조절효과는 심리척도로 측정된 성장가능성부재와 자격불일치 요인이 자존감과 우울·불안에 미치는 영향에서도 나타났다. 이는 일에 대한 몰입 정도가 높을수록 성장가능성부재 및 자격불일치의 높낮이에 따라 자존감과 우울·불안의 정도가 영향을 받지 않는 반면, 일에 대한 몰입의 정도가 낮을 경우 성장가능성부재 및 자격불일치 정도가 높을수록 자존감은 낮아지고, 우울·불안 수준은 높아지는 것을 뜻한다.

셋째, 사회적 지지는 학력격차비와 상호작용하여 정신건강의 우울·불안 측면에 조절효과를 갖는 것으로 나타났다. 이는 배우자 또는 가족들로부터 받는 사회적 지지를 높게 지각할수록 학력격차비로 측정된 불완전고용의 높낮이에 관계없이 낮은 수준의 우울·불안 수준을 나타냈음을 뜻한다. 반면 사회적 지지를 낮게 지각하는 경우, 학력격차비로 측정된 불완전고용의 정도가 클수록 우울·불안의 수준도 높아지는 것으로 나타났다. 사회적 지지의 조절효과는 심리척도로 측정된 성장가능성부재가 자존감에 미치는 영향에서도 나타났다. 즉, 배우자 또는 가족들로부터 받는 사회적 지지를 높게 지각할수록 성장가능성부재의 높낮이에 자존감이 영향 받지 않았던 반면, 사회적 지지를 낮게 지각하는 경우 성장가능성부재 정도가 높아질수록 자존감 수준이 낮아지는 것으로 나타났다.

이상의 결과는 기술활용도 측면의 불완전고용이 하위요소에 따라 자존감과 정신건강에

상이한 영향을 미치고 있음을 시사한다. 먼저 자격불일치 차원(학력격차비 포함)은 자존감과 정신건강에 직접적인 영향을 미치지 못하였으나, 일에 대한 몰입과 사회적 지지 변인과의 상호작용을 통해 자존감과 정신건강에 유의한 영향을 미쳤다. 성장가능성부재 차원은 자존감과 정신건강에 직접적인 영향을 미침과 동시에 일에 대한 몰입과 사회적 지지와 상호작용효과도 갖는 것으로 나타났다. 두 개의 조절변인들의 완충효과를 비교해보면, 일에 대한 몰입이 기술활용도의 세 측정치와 상호작용하여 결과변인 모두에 상호작용효과를 나타냈다는 점에서 일에 대한 몰입이 사회적 지지에 비해 보다 광범위한 영향력을 갖는 것으로 볼 수 있다. 이 같은 결과는 일하는 것 자체에 대해 높은 가치를 부여하는 것이, 기술활용도가 자존감과 정신건강에 미치는 부정적 효과를 완화시키는데 주요한 역할을 할 수 있음을 시사한다.

연구의 의의

본 연구의 첫 번째 의의는 기술활용도 측면의 불완전고용을 측정하는데 있어서 그 방법과 내용에 있어서 체계적으로 접근했다는 점에 있다. 기술활용도를 측정하는 방법에 있어서는 경제학 및 사회학에서 주로 사용해 온 객관적 방법과 심리학에서 주로 사용해 온 자기보고식의 주관적 방법 모두를 사용하였다. 전자에는 직업에서 요구되는 학력을 재취업자의 실제 학력으로 나눔으로써 산출한 ‘학력격차비’가 해당되고, 후자에는 일자리에 비해 자신의 자격이 과잉되었다고 지각하는 정도를 나타내는 ‘지각된 과잉자격’의 자격불일치와 성장가능성부재 요인이 해당된다(표1 참조).

기술활용도의 측정 내용에 있어서, 경제학 및 사회학적 접근에서 주로 다루는 ‘직업에서 요구하는 학력을 초과하는 정도(Friedland & Price, 2003 등)’ 또는 ‘특정 직업 종사자들의 평균 학력 초과 정도(Clogg, Sullivan, & Mutchler, 1986 등)’는 개인이 보유한 자격 수준과 직업에 요구되는 자격 수준 간 차이를 다룬다는 점에서 자격불일치(mismatch)로 분류될 수 있다. 반면 ‘직업사전을 기준으로 3개월 이하의 숙련기간만 경과하면 누구나 할 수 있고 경력 개발의 기회가 없는 일을 하는 경우 불완전고용으로 규정(Tipps & Gordon, 1985)’하는 것은 개인이 보유한 기술의 개발 및 활용 기회가 없는 일에 종사 여부를 나타내므로 성장가능성부재(no-growth)로 분류될 수 있다. 자기보고 방식의 심리학적 접근도 측정 내용에 있어서 크게 자격불일치와 성장가능성부재로 구분된다. 즉 자신이 가진 지식, 기술, 능력의 활용도(Feldman, Leana, & Bolino, 2002), 자신의 교육, 능력, 경험과 업무의 불일치 정도(Bolino & Feldman, 2000; Khan & Morrow, 1991; Maynard, Joseph & Maynard, 2006), 그리고 자신의 교육 수준이 업무에서 요구하는 교육 수준을 초과하는 정도(Mau & Kopischke, 2001) 등을 측정하는 경우 자격불일치 차원으로 묶일 수 있고, 업무를 통해 새로운 것을 배울 수 있고 배운 것을 활용할 수 있는 기회를 갖는 정도를 측정하는 연구들(Bolino & Feldman, 2000; Khan & Morrow, 1991)은 성장가능성부재 정도를 측정하는 것으로 구분된다. 이 같은 내용상의 분류에 비추어 볼 때 본 연구는 성장가능성부재 및 자격불일치(학력격차비 포함) 차원을 모두 포괄함으로써, 내용과 방법 측면에서 기술활용도로서 측정해야 할 부분들을 포괄하여 체계적으로 접근하였다는 점에 의의가 있다.

두 번째 의의는 불완전고용의 기술활용도 측면이 심리적 안녕의 지표로서 자존감과 정신건강에 미치는 영향을 알아보고자 실증적이고도 종단적인 연구를 실시하였다는 점이다. 기존의 연구에서는 취업의 만족도로 고용의 질을 측정하고 고용의 질이 개인의 불안이나 우울과 같은 정신건강, 삶의 만족도, 자존감 등에 미치는 영향을 살펴보았으나(김태은, 탁진국, 2007; Leana & Feldman, 1997; Winefield, Winefield, Tiggemann & Goldney, 1991), 불완전고용 자체를 조작적으로 정의하고 불완전고용이 개인의 삶에 미치는 영향에 관해 접근한 연구는 소수에 불과하다(예, Friedland & Price, 2003). 과거 개인이 보유한 기술이 저활용될 때 우울과 정적으로 관련되고 자존감과 부적으로 관련된다고 제안된 바 있으나(Caplan, et al., 1975; Harvey, 1989), 앞서 언급하였듯이 기술활용도 측면의 불완전고용은 임금의 감소나 고용형태의 변화 등에 비해 주목받지 못하였고 그것이 개인의 삶에 미치는 영향력에 대해 다룬 연구들이 일관되지 않은 결과를 나타내고 있다. 본 연구는 기술활용도 측면의 불완전고용이 심리적 안녕의 지표로서 자존감과 정신건강에 미치는 영향을 확인하고자 측정 방법과 측정 내용에 따라 체계적으로 접근하여 그 결과를 기술하였고, 종단으로 설계하여 자존감과 정신건강을 2회에 걸쳐 측정함으로써 사전 측정치의 부재로 혼란스런 결과를 얻을 수 있는 가능성을 최소화하였다.

세 번째 의의는 기술활용도 측면의 불완전고용이 자존감과 정신건강에 미치는 영향에 대한 조절변인의 효과를 다룸으로써, 불완전고용의 부정적 영향을 완화할 수 있는 방법을 모색하였다는 점이다. 기존 연구 중에 사회적 지지의 조절효과를 다룬 연구가 있긴 하나(예,

Johnson & Johnson, 1997), 이 연구는 자기보고 방식으로 측정된 지각된 과잉자격 척도만 사용하여 불완전고용을 측정하고, 조절변인과 결과변인이 모두 한 시점에서 측정되어 인과 관계를 확신하기 어렵다는 한계점이 있다. 본 연구는 조절변인으로 작용할 수 있는 변인 선정에 있어서 개인 내적 특성 중에서 동기적 측면에 해당되는 일에 대한 몰입과 외부 상황 변인으로서 사회적 지지를 선정함으로써, 불완전고용의 부정적 영향을 완화시킬 수 있는 방법을 개인 내적 요인과 상황 요인 양방향에서 모색하였다. 또한 기술활용도 측면의 불완전고용을 객관적 방법과 주관적 방법에 의해 측정하고 각각에 대한 조절변인의 효과를 밝힘으로써 조절변인의 효과에 대해서 보다 확장된 밑그림을 제공하였다.

그 밖에 연구 방법상의 의의로는 객관적 방식으로 기술활용도를 측정하고자 직업사전과 같은 객관적 지표를 적극 활용하고 해당분야 전문가의 확인을 통해 객관성을 확보하였다는 점이다. 또한 학력격차비 산출에 있어서 개인의 실제 학력에 대한 기준치로서 직업에 요구되는 학력 수준을 반영하기 위해 비율점수를 생성함으로써, 기준치와 측정치를 하나로 단일화하여 개인의 참조점을 반영하여 기술활용도 측면의 불완전고용을 연속선상에서 평가하였다.

향후 연구를 위한 제언

본 연구의 제한점과 향후 연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서는 기술활용도 측면의 불완전고용에 초점을 두고 기술활용도가 심리적 안녕에 미치는 영향을 집중적으로 고찰한 반

면, 근로시간, 임금변화 및 지위변화 차원에서의 불완전고용이 심리적 안녕에 미치는 영향에 대해서는 다루지지 않았다. 향후 재취업자를 대상으로 연구를 수행할 경우, 과거 실직한 직장과의 재취업한 직장에서의 업무, 근로조건 및 이에 대한 지각을 비교해 볼 필요가 있다. 또한 기술활용도 외에 근로시간, 임금변화 및 지위변화 측면에서의 변화와 불완전고용이 심리적 안녕에 미치는 주 효과와 함께 조절변인의 완충효과를 확인함으로써, 불완전고용의 각 차원이 심리적 안녕에 미치는 영향에 대한 이해를 확대할 필요가 있다.

둘째, 본 연구는 조절변인으로 개인특성의 동기적 측면인 일에 대한 몰입과 상황요인인 사회적 지지가 기술활용도와 상호작용하여 자존감과 정신건강에 미치는 영향을 살펴보았다. 개인에게 주어진 기술활용도 측면에서의 불완전고용이라는 현실은 단기간에 변화가능한 상황이 아니므로, 일 자체에 의미부여를 한다는 가 주변의 사회적 지지를 이끌어 냄으로써 자존감과 정신건강에 미치는 부정적 영향을 감소시킬 수 있는 방안이 될 수 있다. 그러나 현 시점에서 개인이 불완전고용의 문제를 개별적으로 해결하는 데는 한계가 있으므로, 향후 연구에서는 지역 사회나 정부 차원에서 지원 가능한 조절변인을 탐색하고 발굴하여 그 조절효과를 고찰할 필요가 있다. 이를 통해 불완전고용과 그 영향에 대해 개인적 노력으로 극복 가능한 부분과 지역 사회 및 정부의 개입에 의해 개선 가능한 부분을 구분하여 적극 지원하게 된다면, 불완전고용과 그 영향에서 벗어나 바람직한 고용을 향해 나아가는 것이 용이하리라고 예상된다.

셋째, 본 연구의 1차와 2차 조사에 모두 참여한 응답자 총 252명 중에 153명(60.7%)만이

2차 조사 시점에서 재취업 상태였고, 이들만이 분석에 포함되었다. 이러한 사례 수는 응답자 특성별로 기술활용도 측면의 불완전고용의 효과를 심층적으로 분석하기에 부족함이 있다. 이러한 한계를 극복하기 위해 기술활용도를 포함하여 불완전고용의 각 측면을 반영한 고용의 질에 관한 연구가 개인 수준이 아닌 국가 수준에서 중장기적으로 연구될 필요가 있다. 이를 통해 전국적인 규모의 표본이 확보되고 이를 기반으로 고용상황이 개인의 삶에 미치는 영향 및 선행요인에 관한 체계적인 연구가 이뤄진다면, 고용상황 개선의 중요한 자료가 될 것이고 근로자의 직장생활과 삶의 질 개선에 도움이 될 것이다. 2010년 2월 18일 국회 기획재정위 업무보고 자료에서, 통계청은 이르면 2010년 내에 ‘일자리 창출 정책을 충실하게 뒷받침할 수 있도록 새로운 고용통계를 만들 것이며 근속기간, 근로시간, 임금 등 고용의 질을 측정할 수 있는 지표와 사업체 규모에 따른 고용변동 상황을 파악할 수 있는 사업체 규모별 취업자 지표를 개발 하겠다’고 밝힌 바 있다(한겨레, 2010. 2. 19). 이러한 계획이 실행되는 것과 더불어, 객관적 고용 상황에 대한 개인의 주관적 해석과 결과변인으로 사용될 수 있는 심리척도를 추가한다면 향후 고용의 질이 개인의 삶의 질에 미치는 영향에 관한 연구가 활발히 이루어질 수 있을 것으로 본다.

본 연구의 결과에서 나타난 심리적 변인의 조절효과는 중요하지만, 개인의 심리적 변인이 불완전고용과 그 부정적 효과에 관한 궁극적 해결책이 될 수는 없다. 또한 불완전고용의 원인 및 해결방안을 개인의 몫으로 돌리는 근거로 이용되어서도 안 된다. 불완전고용과 그 부정적 효과를 감소시키기 위해 개인의 노

력과 의지 이외에 국가와 사회 차원에서선 양질의 일자리 창출 노력이 필요하고, 개인 차원에서는 쓰임새 있고 유용한 기술, 능력 및 지식 획득이 필요하다. 그런 다음에 개인이 보유한 기술, 능력, 지식 및 욕구에 가장 적절한 일자리를 연결시킴으로써, 불완전고용의 부정적 효과를 최대한 감소시켜야 할 것이다.

참고문헌

- 김두순 (2005). 한국의 고용구조, 실업급여통계 특성과 재취득률 분석. 한국고용정보원.
- 김명언 (1998). 조직감량의 희생자, 생존자 그리고 집행자. 한국심리학회 춘계 심포지움, 97-147.
- 김태은, 탁진국 (2007). 재취업 질의 선행변인과 결과변인에 관한 종단적 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 20(1), 57-80.
- 노동부 보도 자료 (2010년 5월 12일). 중장기 인력수급전망 및 정책과제.
- 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.
- 노연희, 장재윤 (2006). 대졸취업자의 지각된 과잉자격이 자존감과 정신건강에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 19(1), 59-83.
- 박영신, 김의철 (2006). 경제불황기의 실직자와 직장인 스트레스 경험, 대처와 사회적 지원: 토착심리학적 접근. 한국심리학회지: 사회문제, 6(1), 85-117.
- 박영신, 김의철 (2008). 배우자의 사회적 지원,

- 자녀에 대한 신뢰 및 자기효능감이 성인의 가정생활만족도에 미치는 영향. 한국심리학회지: 사회문제, 14(4), 71-101.
- 신선인 (2001). 한국판 일반정신건강척도 (KGHQ)의 개발에 관한 연구 I(KGHQ-20과 KGHQ-30을 중심으로). 한국사회복지학, 46(9), 210-235.
- 이민규 (2001). 현대생활의 적응과 정신건강. 서울: 교육과학사.
- 이영호 (1993). 귀인양식, 생활사건, 사건귀인 및 무망감과 우울의 관계: 공변량 구조모형을 통한 분석. 서울대학교 박사학위 청구논문.
- 홍세희 (2000). 구조 방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거. 한국 심리학회지: 임상, 19(1), 161-177.
- 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.
- Banks, M. H., & Henry, P. (1993). Change and stability in employment commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66, 177-184.
- Bolino, M. C., & Feldman, D. C. (2000). The antecedents and consequences of underemployment among expatriates. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 889-911.
- Borgen, S. A., Amundson, N. E., & Harder, H. G. (1988). The experience of underemployment. *Journal of Employment Counseling*, 25, 149-159.
- Burris, B. (1983). The human effects of underemployment. *Social Problems*, 31, 96-110.
- Caplan, R. D., Cobb, S., French, J., Harrison, R., & Pinneau, S. (1975). *Job Demands and Worker Health*. Department of Health, Education, and Welfare: Washington, U.S.
- Clogg, C. C. (1979). *Measuring underemployment: Demographic indicators for the U.S.* New York: Academic Press.
- Clogg, C. C., Sullivan, T., & Mutchler, J. (1986). Measuring underemployment and inequality in the work force. *Social Indicators Research*, 18, 375-393.
- Dooley, D. (2003). Unemployment, underemployment, and mental health: conceptualize in employment status as a continuum. *American Journal of Community Psychology*, 32, 9-20.
- Feather, N. T., & O'Brien, G. E. (1986). A longitudinal analysis of the effects of employment, different patterns of employment and unemployment on school-leavers. *British Journal of Psychology*, 77, 459-479.
- Feldman, D. C. (1996). The nature, antecedents, and consequences of underemployment. *Journal of Management*, 22, 385-407.
- Feldman, D. C., & Doeringhaus, H. I. (1992). Patterns of part-time employment. *Journal of Vocational Behavior*, 41, 282-294.
- Feldman, D. C., & Turnley, W. H. (1995). Underemployment among recent business college graduates. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 691-706.
- Feldman, D. C., Leana, C. R., & Bolino, M. C. (2002). Underemployment and relative deprivation among re-employed executives.

- Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 453-471.
- Feldman, D. C., Leana, C. R., & Turnley, W. H. (1997). A relative deprivation approach to understanding underemployment. In C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds.), *Trends on Organizational Behavior*, 4, 43-60.
- Frazier, P. A., Tix, A. P., & Barron, K. E. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 51(1), 115-134.
- Friedland, D. S., & Price, R. H. (2003). Underemployment: consequences for the health and well-being of workers. *American Journal of Community Psychology*, 32, 33-45.
- Goldberg, D. P. (1972). *The Detection of Psychiatric Illness by Questionnaire*. London: Oxford University Press.
- Harvey, M. G. (1989). Repatriation of corporate executives: an empirical study. *Journal of International Business Studies*, 20, 131-144.
- Jackson, P. R., Stafford, E. M., Banks, M. H., & Warr, P. R. (1983). Unemployment and psychological distress in young people: The moderating role of employment commitment. *Journal of Applied Psychology*, 68(3), 525-535.
- Jahoda, M. (1981). Work, employment and unemployment: Values, theories and approaches in social research. *American Psychologist*, 36, 184-191.
- Johnson, W. R., Morrow, P. C., & Johnson, G. J. (2002). An evaluation of a perceived over qualification scale across work settings. *The Journal of Psychology*, 136(4), 425-441.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job Search and Employment. A Personality-Motivational Analysis and Meta-Analytic Review, *Journal of Applied Psychology*, 86, 837-855.
- Kaufman, H. (1982). *Professionals in search of work*. New York: Wiley.
- 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.
- Khan, L. J., & Morrow, P. C. (1991). Objective and subjective underemployment relationships to job satisfaction. *Journal of Business Research*, 22, 211-218.
- 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. (1988). Unemployed workers and their families: Social victims or social critics? In Voydanoff and Majka (Eds.), *Families and economic distress*. Beverly Hills, CA: Sage, 135-151.
- Mau, W., & Kopischke, A. (2001). Job search methods, job search outcomes, and job satisfaction of college graduates: a comparison of race and sex, *Journal of Employment Counseling*, 38(3), p.141.
- Maynard, D. C., Joseph, T. A., & Maynard, M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions, *Journal of Organizational Behaviour*, 27, 509-536.
- Murphy, G. C., & Athanasou, J. A. (1999). The effect of unemployment on mental health.

- Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 83-99.
- 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 in the affect, work values and personal control of adolescents. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 151-165.
- Prause, J., & Dooley, D. (1997). Effect of underemployment on school-leavers' self-esteem. *Journal of Adolescence*, 20, 243-260.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- 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.
- Seligman, M. E. P. (1975). *Helplessness*. San Francisco: Freeman.
- Sullivan, T. (1978). *Marginal workers, marginal jobs*. Austin, TX: University of Texas Press.
- Sullivan, T. A., & Hauser, P. M. (1979). The labor utilization framework: Assumption, data, and policy implication. pp.246-270. in *National Commission on Employment and Unemployment Statistics Report, 1, Counting the labor force (Concepts and Data Needs)*. Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office.
- Tait, M., Padgett, M., & Baldwin, T. (1989). Job and life satisfaction: A reevaluation of the strength of the relationship and gender effect as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology*, 77, 502-507.
- Tipps, H. C., & Gorden, H. A. (1985). Inequality at work: Race, sex, and underemployment', *Social Indicators Research*, 16, 35-49.
- underemployment. (2010). In *Merriam-Webster Online Dictionary*. Retrieved June 23, 2010, from <http://www.merriam-webster.com/dictionary/underemployment>
- Vinokur, A., & Caplan, R. D. (1987). Attitudes and social support: Determinants of job-seeking behavior and well-being among the unemployed. *Journal of Applied Social Psychology*, 17, 1007-1024.
- Vinokur, A., & Price, R. (1991). *JOBS II Survey*. ISR: Michigan.
- 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., Hough. L. M., & Song. Z. (2002). Predictive Validity of a Multidisciplinary Model of Reemployment Success, *Journal of Applied Psychology*, 87, 1100-1120.
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford, U.K: Clarendon Press.
- Warr, P. B., & Jackson, P. R. (1983). Self esteem and unemployment among young workers. *Le Travail Human*, 46, 335-366.
- Winefield, A., & Tiggemann, M. (1989). Employment status and psychological well-

- being: A longitudinal study. *Journals of Applied Psychology*, 75, 455-459.
- Winefield, A., & Tiggemann, M. (1989). Job loss versus failure to find works as psychological stressors in the young unemployed. *Journal of Occupational Psychology*, 62, 79-85.
- Winefield, A., Tiggemann, M., & Winefield, H. (1990). Factors moderating the psychological impact of unemployment at different ages. *Personality and Individual Differences*, 11, 42-52.
- Winefield, A., Winefield, H., Tiggemann, M., & Goldney, R. (1991). A longitudinal study of the psychological effects of unemployment and unsatisfactory employment on young adults. *Journal of Applied Psychology*, 76, 424-431.
- Zvonkovic, A. M. (1988). Underemployment: Individual and marital adjustment to income loss. *Lifestyles: Family and Economic Issues*, 9, 161-178.

논문투고일 : 2010. 07. 01

1 차심사일 : 2010. 07. 09

게재확정일 : 2010. 08. 20

The effects of skill-utilization based underemployment on self-esteem and mental health: Employment commitment and social support as moderators

Youn-Hee Roh

Yonsei University

Myung Un Kim

Seoul National University

In this study, the effects of skill-utilization based underemployment on self-esteem and mental health were examined. Also the moderating effects of employment commitment and social support were verified. Data obtained by a longitudinally designed survey with the reemployed ($N=153$) after job loss were used. The skill-utilization based underemployment was measured in two ways. One is measured in the way that use objective data, the ratio of education - 'educational requirement for the current job' divided by 'individual educational attainment.' The other is measured in the way that use psychological and self-reported measure, two factors of overqualification - the absence of opportunity for growth (no-growth) and the occupational mismatch in educational attainment, skills and experiences (mismatch). The main effect revealed that the no-growth made self-esteem lower and mental health (GHQ-social maladjustment) worse. The significant interaction of the ratio of education and employment commitment indicates that the negative effects of underemployment measured by the ratio of education on mental health (GHQ-social maladjustment, GHQ-depression/anxiety) were greater for those perceiving low employment commitment than for those perceiving high employment commitment. The significant interaction of the ratio of education and social support indicates that the negative effects of underemployment measured by the ratio of education on mental health (GHQ-depression/anxiety) were greater for those perceiving low social support than for those perceiving high social support. The two moderators also interacted with the two factors of perceived overqualification. Employment commitment had significant interaction effects with the no-growth and the mismatch on self-esteem and mental health (GHQ-depression/anxiety), whereas social support had a significant interaction only with the no-growth on mental health (GHQ-depression/anxiety). The significant interactions show that employment commitment and social support function as buffers in reducing the negative effects of skill-utilization based underemployment on self-esteem and mental health.

Key words : underemployment, skill-utilization, the ratio of education difference, no growth, mismatch, self-esteem, mental health, employment commitment, social support