

## 불완전고용의 선행요인 및 불완전고용이 조직 적응에 미치는 영향\*

노 연 희†

연세대학교 심리학과

김 명 언

서울대학교 심리학과

본 연구의 첫 번째 목적은 불완전고용에 영향을 미치는 선행요인에 대해 살펴보는 것이고, 두 번째 목적은 불완전고용이 조직 적응에 미치는 영향을 살펴보는 것이다. 연구는 종단으로 설계되어 2회의 설문조사를 통해 자료가 수집되었으며, 1차 조사 시점에서 미취업 상태에 있었으나 2차 조사 시점에서는 재취업한 153명으로부터 자료를 얻었다. 불완전고용의 측정치는 임금, 사회적 지위, 기술활용도 및 고용형태변화의 차원에서 여섯 개의 측정치-‘임금변화비(현재 임금/실직 전 임금)’, ‘지위변화비(현재 직업지위/실직 전 직업지위)’, ‘학력격차비(요구학력/실제학력)’, ‘정규직에서 비정규직으로 고용형태가 변화했는지의 여부’ 및 자기보고방식의 지각된 과잉자격 척도의 ‘성장가능성부재’와 ‘자격불일치’ 요인-로 측정되었다. 먼저 불완전고용에 영향을 미치는 선행요인의 효과를 살펴보고자, 선행요인으로 인구통계변인(성별, 연령, 학력 및 실업기간), 상황변인(경제적 곤란도와 부양가족 수), 개인특성변인(구직효능감, 우울·불안, 잠재적 기능)을 설정하였다. 주요 결과로는 연령이 높을수록 임금과 지위는 하향 변화하였고, 경제적 곤란도가 높을수록 자신의 학력보다 낮은 학력이 요구되는 직업에 재취업하였으며, 부양가족 수가 많을수록 직업지위가 하향 변화하였다. 개인특성변인 중 실업기간 동안 취업의 잠재적 기능을 유지할수록, 성장가능성부재로 측정된 불완전고용의 가능성을 낮추었고, 구직효능감이 높은 경우에도 마찬가지로 결과를 보였다. 실업기간 동안 우울·불안 수준이 높을수록 자신의 학력보다 낮은 학력이 요구되는 직업에 재취업할 가능성이 높아지는 것으로 나타났다. 다음으로 불완전고용이 직무-조직 적합도 지각, 조직몰입, 직무만족 및 이직의도로 측정된 조직 적응에 미치는 영향을 살펴본 결과 학력격차비 측면에서 불완전고용의 정도가 높을수록 개인-조직 적합도, 정서몰입 및 직무만족을 낮게 지각하였다. 또한 정규직에서 비정규직으로 변화할수록 정서몰입과 직무만족을 낮게 지각하였다. 그리고 성장가능성부재와 자격불일치는 조직 적응 전반에 걸쳐 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

주요어 : 불완전고용, 인구통계변인, 상황변인, 개인특성변인, 직무-조직 적합도 지각, 조직몰입, 직무만족, 이직의도

\* 이 논문은 연세대학교 BK21 인지 및 심리과학 사업단의 지원에 의한 논문임

† 교신저자 : 노연희, 연세대학교 심리학과 BK21 박사후 연구원, E-mail : amie24@nate.com

개인에게 일은 정체감, 자존감, 그리고 심리적 행복감에 매우 중요한 역할을 하여 삶의 중심이 되고 삶의 성질을 결정한다(Muchinsky, 2006). 따라서 자신이 원하고 자신에게 잘 맞는 일을 선택하며 산다는 것은 행복의 필요조건이라 할 수 있다. 그러나 우리나라의 고용 관련 통계자료에 따르면, 1997년 IMF 외환위기 이후 급격히 증가했던 실업률이 2002년 이후 외환위기 이전 수준으로 돌아섰지만 여전히 고용 상황이 좋지 않으며, 이로 인해 근로자들이 자신이 원하고 자기에게 맞는 일을 선택할 수 있는 상황이 아님을 보여주고 있다. 보다 구체적으로 비경제활동인구가 2003년 1,438만3천명에서 2010년 1,592만9천명으로 증가하였고, 비경제활동 인구 중 취업준비자는 2003년 2.4%에서 2010년 3.92%로, 구직단념자는 2003년 .63%에서 2010년 1.38%로 증가 추세에 있다(국가통계포털 참조, www.kosis.kr). 이 같은 실업률 감소의 이면에 존재하는 비경제활동인구와 취업준비자 및 구직단념자의 증가 추세는 실업 경험이 있는 구직자들이 노동시장에 재진입하여 자신이 원하고 자신에게 맞는 일을 선택하기 어려운 현실을 나타내고 있다.

실직 후 재취업을 한 근로자들의 경력을 검토한 연구에 의하면 재취업의 질이 차후 경력 경로의 주요 결정요인이며, 이들의 상당수가 불완전고용을 경험함을 보여주고 있다(Feldman, Leana, & Bolino, 2002). 즉 실직 경험을 가진 경우 자신들이 보유한 것보다 낮은 교육과 경험 수준을 요하는 일자리에 재취업하거나, 해고되기 전보다 훨씬 적은 임금을 받는 일자리에 취업하거나, 또는 이전보다 낮은 직급의 일자리에 취업하는 경우가 많다는 것이다. 조직의 중간관리자의 예를 들면, 기

업 조직은 경제적 압박에 대처하고 생존하기 위한 방법으로 직무를 없애므로써 경비를 줄이고자 감축(downsizing) 또는 감원(reduction-in-force)을 실시하는데, 일반적으로 중간관리자, 기술구조 인력, 지원스태프에서 가장 많은 감원이 있게 되며 특히 중간관리자 층에서 가장 많은 직무가 없어진다(Muchinsky, 2006). 감원이 일어나는 시기에는 사회 전반에서 중간관리자 직무의 수가 줄기 때문에, 일자리를 잃은 중간관리자들은 다른 회사에서 중간관리자로 재취업할 가능성은 희박해지며 자신이 과거에 했던 것과는 다른 직무를 찾아야 한다. 즉 임금, 지위, 또는 기술활용도 등의 측면에서 이전보다 못한 일자리에 취업할 가능성이 높아지게 된다. 그러나 문제는 사람들이 자신들에게 익숙한 이전의 보상과 현재의 보상 간에 커다란 격차를 느끼게 되면 고용주로부터 심리적으로 거리를 두고, 조직에 대한 기여도를 낮춤으로써 불형평(inequity)을 감소시키는 경향을 나타낸다는 것이다(Feldman, Leana, & Bolino, 2002). Borgen, Amundson과 Harder(1988)와 Leana와 Feldman(1995)의 연구에서 불완전고용된 근로자들이 주어진 의무 이상으로 기여하거나 직무에 몰입할 필요를 덜 느끼고 있는 것으로 나타나기도 하였다. 불완전고용은 높은 이직율과도 관련되고(Buzawa, 1984), 직무관련 스트레스의 원천으로서(Kaufman, 1982; Quick & Quick, 1984) 잠재적으로 심각한 결과를 초래할 수 있다(Kahn & Morrow, 1991). 궁극적으로 불완전고용은 기업조직에는 낮은 생산성으로, 개인에게는 상황-특정적 안녕(예, 직무만족 등)을 위협함으로써 주관적 안녕 및 삶의 질에 부정적 영향을 미칠 수 있다.

앞서 언급하였듯이 실직 경험을 가진 근로자의 재취업 특성이 그들의 경력 경로에 매우

중요함에도, 실업에 관한 연구와 비교할 때 불안전고용의 효과에 대한 연구는 상대적으로 극소수이다(Maynard, Joseph, & Maynard, 2006). 불안전고용과 관련된 연구만 놓고 보면, 불안전고용의 선행요인에 관한 연구는 극소수인 반면 불안전고용이 직무태도 및 전반적 정신건강에 미치는 영향에 관해서는 적지 않은 연구가 이루어져 왔다(Feldman, 1996). 그러나 기존 불안전고용과 선행요인 및 조직관련 변인들의 관계를 다룬 연구들은 불안전고용의 기술활용도를 주로 다룸으로써(예, 노연희, 김명언, 2010; Kahn & Morrow, 1991), 불안전고용의 단면만을 다루어 왔으며, 종단으로 접근한 많은 연구들이 고졸 또는 대졸 신규 구직자들을 대상으로 하고 있다(Friedland & Price, 2003).

이에 본 연구는 실업 경험이 있는 재취업자를 대상으로 종단 연구를 실시하여 불안전고용을 다각적으로 측정하고, 불안전고용의 선행요인 및 불안전고용이 개인의 조직 적응에 미치는 영향을 살펴보고자 하였으며 다음의 물음에 답하고자 하였다.

첫째, 임금, 지위, 기술활용도 및 고용형태 변화 측면에서 불안전고용을 다각도로 측정하고, 인구통계변인, 상황변인 및 개인특성 변인이 불안전고용에 미치는 영향을 알아보고자 하였다. 이를 통해 불안전고용에 취약한 개인들의 특성을 파악할 수 있으며, 궁극적으로 불안전고용에 취약한 집단을 이해하고 이들의 지원 방안을 이끌어내는 데 도움이 될 수 있을 것으로 본다.

둘째, 불안전고용이 개인-직무 적합도, 개인-조직 적합도, 조직몰입, 직무만족 및 이직의도로 나타나는 개인의 조직 적응에 미치는 영향을 알아보고자 하였다. 불안전고용이 사회적 문제가 될 수 있음에도 불구하고, 기업조직의

경영진은 종업원의 학력과잉이나 기술의 저활용 등 불안전고용이 문제가 될 것으로 생각하지 않는 경향이 있으며(Kahn & Morrow, 1991), 오히려 고용주는 직무에서 요구하는 것 이상의 학력을 갖는 사람들을 고용하고 있다(Howe, 1988). 이에 본 연구는 불안전고용이 조직관련 변인에 미치는 부정적 영향을 밝힘으로써, 기업조직과 사회적 차원에서 불안전고용을 지양하고 양질의 일자리를 만들어야 할 필요성이 있음을 경험적으로 밝히고자 하였다.

### 불안전고용(Underemployment)의 정의

불안전고용은 사전적으로 ‘전일제 또는 정규직보다 못한 일자리에 고용되어 있거나 자신이 받은 훈련이나 경제적 요구에 비해 부적절한 일자리에 고용되어 있는 상황<sup>1)</sup>으로 정의된다(Merriam-Webster Online Dictionary, 2010). 불안전고용에 관한 초기의 접근은 경제학과 사회학에서 주로 이루어져 왔으며, 임금, 근로시간, 기술활용 및 사회적 지위와 같이 객관화할 수 있고 가시화할 수 있는 요소들을 기준으로 정의하려 시도되어 왔다. 그 중에서도 임금, 시간 및 기술활용도의 세 요소는 연구초기부터 불안전고용을 정의하는데 사용되어 왔으며 ‘노동력 활용 체계(LUF; Labor Utilization Framework, Clogg, 1979; Sullivan, 1978)’의 정의에 근간을 두고 있다. LUF의 정의는 과거 수십 년간 노동사회학에서 발전된 개념으로서, 시간과 임금과 같은 객관적 수치

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 economic needs

로 불완전고용을 정의한다는 이유로 널리 사용되어 왔다(Dooley, 2003). LUF에 의하면 비자발적 시간제 근로, 저임금 근로, 기술의 불일치 중 하나라도 해당한다면 불완전고용이라 할 수 있다. 이에 대해 Friedland와 Price(2003)는 불완전고용을 평가하는 LUF의 정의가 포괄적이면서 경제적이기는 하나, 노동시장에서의 중요한 보상인 사회적 지위(social status)를 간과하고 있음을 지적하고, LUF의 불완전고용에 대한 정의를 확장하였고, 교육수준에 부합되지 않는 직업지위를 얻은 경우도 불완전고용에 해당한다고 보았다. 구체적 측정치들을 살펴보면 다음과 같다.

경제학 및 사회학에서 사용해온 소득 측면의 불완전고용 측정치로는, 전일제 근로를 함에도 특정 기준에 못 미치는 낮은 임금을 받는 경우(예, Clogg, Sullivan, & Mutchler, 1986; Friedland & Price, 2003; Prause & Dooley, 1997 등), 개인의 과거를 기준으로 하여 특정 비율 이상 임금이 감소한 경우(예, Zvonkovic, 1988), 또는 가계의 소득이 빈곤 수준에 못 미치는 경우(예, Tipps & Gordon, 1985) 불완전고용 되었다고 본다. 첫 번째 측정치는 불완전고용에 대한 분명한 기준을 제공하기는 하나, 임금 차원에서의 불완전고용에 영향을 미치는 요소로서 개인차(예, 개인의 교육수준, 경력 등)가 반영되지 않은 채 절대적 기준으로 이분함으로써, 불완전고용의 정도에 대한 정보를 제공하지 못한다. 두 번째 측정치는 교육 수준이나 경력 상에서 동일한 개인을 놓고 과거와 현재의 임금변화를 지표로 사용함으로써, 첫 번째 측정치가 개인차를 반영하지 못하고 불완전고용 여부만 결정함으로써 갖게 되는 문제에서 자유롭다. 세 번째는 근로를 통해 벌어들인 개인의 소득이 불완전고용과 더 관련

되므로(Clogg et al., 1986) 주요 관심사가 가계의 복지 상태가 아니라면 불완전고용의 측정치로는 적절하지 않다.

두 번째 시간 측면에서의 불완전고용 측정치는 고용의 안정성 및 고용형태와 관련되며, 근로기간과 근로시간에 의한 측정치로 분류된다. 근로기간에 의한 불완전고용의 측정치는 전년도에 15주 이상 실업상태였거나 혹은 세 번 이상 실업상태에 있었을 경우에 해당되며, 간헐적 고용으로도 불린다(예, Prause & Dooley, 1997; Tipps & Gordon, 1985). 근로시간에 의한 측정치는 비자발적으로 주당 35시간미만의 일자리에 근무하는 경우이다(예, Feldman & Turnley, 1995; Mau & Kopischke, 2001; Sullivan & Hauser, 1979). Feldman(1996)은 모든 근로자들은 전일제의 정규직을 원하며 시간제와 임시직의 일자리는 본질적으로 기술이 덜 요구된다는 두 가지 가정을 기반으로, 비정규직(contingent employment)이 불완전고용에 해당한다고 보았다. 그는 또한 개인이 전일제의 정규직을 원하나 그러한 일자리를 찾지 못했을 때 불완전고용이 간헐적 고용과 동반하여 발생한다고 제안하였다.

세 번째로 개인의 교육수준, 훈련받은 내용, 그리고 경력 등의 활용 정도를 의미하는 기술 활용도가 불완전고용의 측정에 사용되며, 이에 따른 분류 방식은 세 가지이다. 첫째 측정치는 개인이 속한 직업군의 종사자들의 평균 학력과 표준편차를 계산하여, 개인의 학력이 그가 속한 직업군의 평균 학력에서 1표준편차 이상인 경우 불완전고용으로 규정한다(예, Clogg et al., 1986; Sullivan & Hauser, 1979). 두 번째 측정치는 개인의 학력이, 직업사전에 기재된 특정 직업에 요구되는 학력을 초과하는지 여부로 불완전고용을 규정한다(예, Friedland

& Price, 2003; Tipps & Gordon, 1985). 세 번째 측정치는 개인이 보유한 기술을 개발·활용할 기회가 있는 일에 종사하는지 여부로, 3개월 이하의 숙련기간만 경과하면 누구나 할 수 있고 경력개발의 기회가 없는 일을 하는 경우 불안전고용으로 규정한다(예, Tipps & Gordon, 1985). 시간의 흐름에 따라 직업에서 요구하는 교육수준이 변화할 수 있다는 점을 고려하면, 첫 번째 기준은 시간의 변화에 영향 받지 않는다는 장점을 갖는다. 그러나 직업군 종사자들의 평균보다 교육수준이 높다는 이유로 불안전고용으로 규정할 수 있는가에 관해서는 의문의 여지가 있다. 세 번째 측정치는 개인이 보유한 기술과 전문성의 수준을 정확히 측정하는 것이 가능하다면 유용한 측정치가 될 수 있으나, 현 시점에서 훈련 및 경력을 정확히 측정해내기가 용이하지 않으므로 불안전고용의 측정에 반영되기 어렵다. 이에 비해 두 번째 기준은 직업에서 요구하는 수준보다 개인의 교육 수준이 높다는 것은 말 그대로 학력의 과잉을 나타내며, 이 경우 교육받은 내용을 일에서 활용할 가능성도 낮아지기 때문에 보다 명료한 기준으로 사용될 수 있다.

마지막으로 사회적 지위는 교육연수에 따라 기대되는 사회적 지위와 실제 직업에서의 사회적 지위간 편차점수가 전체 평균보다 1표준편차 이상인 경우를 불안전고용으로 규정(Friedland & Price, 2003)함으로써 측정되었다.

경제학·사회학적 접근에서 불안전고용을 정의하기 위해 임금, 시간, 기술활용 및 사회적 지위와 같은 객관적 요소를 주로 사용했다면, 심리학적 접근은 불안전고용을 정의하는데 자기보고 방식의 주관적 요소를 비중 있게 사용해 왔다. 불안전고용 측정에 관한 심리학적 접근은 주로 기술활용도 측면에 초점을 두

고 있으며, 그 중에서도 전문성 발휘 여부(Feldman & Doeringhaus, 1992; Feldman & Turnley, 1995; Mau & Kopischke, 2001), 지식·기술·능력의 활용도(Feldman et al., 2002), 능력·경험의 일치도(Khan & Morrow, 1991; Johnson, Morrow, & Johnson, 2002; Bolino & Feldman, 2000; Maynard et al., 2006), 그리고 학습기회 제공 및 업무의 도전성(Khan & Morrow, 1991; Bolino & Feldman, 2000; Johnson et al., 2002; Mau & Kopischke, 2001)과 같이 객관적 측정치(예, 교육기간)만으로는 다룰 수 없는 영역을 포함하고 있다. 기술활용도 평가에 핵심이라고 할 수 있는 ‘훈련 및 경력을 통해 보유하게 된 기술과 전문성 보유 수준’을 정확하게 측정하여 양화하고, 직업에서 요구하는 수준 또한 정확하게 양화하는데 어려움이 따르므로, 둘 간의 비교를 통해 불안전고용의 정도를 나타내는데 한계가 있다. 이를 극복할 수 있는 차선의 방법은 취업자 본인에게 직접 물어보는 것으로, 이는 주관적 판단과 지각에 초점을 둔 심리학적 접근으로 가능하다.

#### 불안전고용의 선행요인

불안전고용에 관한 연구는 실업 연구에 비해 매우 적은 편(Dooley, 2003)으로 불안전고용의 선행요인과 관련된 연구 또한 매우 적은 편이다(Feldman, 1996). 따라서 본 연구에서는 불안전고용의 선행요인의 영향력을 파악하는데 있어서 재취업의 질에 영향을 미치는 요인까지 범위를 확대하여 그 영향력을 살펴보고자 하였다. 선행요인은 인구통계변인, 상황변인, 그리고 개인특성변인으로 나누어 살펴보았다.

### 인구통계변인이 불완전고용에 미치는 영향

불완전고용에 영향을 미치는 인구통계변인으로 성별, 연령, 학력 및 실업기간의 영향을 살펴보았다. 먼저 성별이 불완전고용에 미치는 영향에 있어서, 여성들의 경우 직업에서의 하향 이동으로 어려움을 겪어 왔고(Newman, 1988), 결혼과 출산은 여성의 노동시장 참여를 뿐만 아니라 고용의 지속성에도 부정적인 영향을 미쳤다(장지연, 호정화, 2001). 결혼과 출산 등으로 인한 일 경험에서의 공백으로 인해 여성들은 자신의 교육수준에 못 미치는 일자리를 받아들여야 한다(Feldman, 1996). 장지연과 호정화(2001)의 연구에 따르면 여성이 남성보다 미취업 상태에서 정규직 임금근로자나 비임금근로자(고용주, 자영업자 및 무급가족봉사자)로의 탈출 가능성이 낮았던 반면, 비정규직 임금근로자 형태로의 탈출가능성은 남성과 차이를 보이지 않아 IMF 이후 여성들이 빠르게 비정규직화 되고 있는 현상과 일치하는 결과로 보았다. McCall(1997) 역시 이전 직장에서 전일제로 일하다가 이직한 재취업자들의 고용형태에 관한 연구에서 여성이 남성에 비해 시간제 일자리를 가질 확률이 높음을 보고하였다. 강철희와 유정아(2004)의 연구에 의하면, 남성일 때 재취업 임금수준은 더 높은 것으로 나타났고, 여성에 비해 정규직으로 재취업할 가능성이 높은 것으로 나타났다.

**가설 1.** 여성들이 남성들보다 불완전고용 정도가 높을 것이다.

고령자와 저학력자들 역시 불완전고용 가능성이 높은 한편, 연령과 학력이 불완전고용에 미치는 영향에 관한 연구결과들은 매우 혼재

되어 있다(Feldman, 1996). 국내 임금근로자를 대상으로 재취업시의 고용형태 결정요인을 분석한 안주엽(2001)의 연구에서 고학력일수록 정규직에 취업할 확률이 높으나, 연령에 있어서는 저연령층이거나 고연령층일 때 정규직 취업 가능성이 낮아 연령과 정규-비정규 선택 확률 간에 비선형적 관계가 있을 수 있다고 제안하였다. 강철희와 유정아(2004)는 재취업시의 임금 수준에 있어서 대졸 이상의 고학력자들이 중졸 이하의 저학력자에 비해 훨씬 높음을 확인하고, 고학력자들이 재취업의 질 측면에서 상당히 유리함을 시사하였다. 고학력자들은 저학력의 동료들보다 해고나 불완전고용에 덜 취약한 반면, 고학력자들이 불완전고용 되었을 경우 이들이 잃게 되는 임금손실의 양은 절대적으로나 상대적으로 저학력의 동료들보다 큰 것으로 나타났다(Burris, 1983; Leana & Feldman, 1992).

강철희와 유정아(2004)는 연령이 재취업시 임금수준에 미치는 영향에 대해, 연령과 재취업 임금수준 간에 비선형적 관계가 있음을 보고하였다. 즉 연령대별로 30대까지는 연령이 높아질수록 임금 수준이 높아지다가 40대에 이르면 다소 낮아지고 50세 이상이 되면 임금이 큰 폭으로 낮아지는 형태를 갖는 것으로 나타났다.

**가설 2.** 연령과 불완전고용의 정도간에는 비선형적 관계가 있을 것이다. 연령이 높아질수록 불완전고용의 정도는 낮아지다가, 일정 연령을 지나면 다시 불완전고용의 정도가 높아질 것이다.

**가설 3.** 학력이 높을수록 불완전고용의 정도는 낮을 것이다.

실업기간이 길어져도 불안전고용 되기 쉬운 데, 해고당한 후 오랜 기간 실업상태에 있게 되면 경제적 자원의 고갈로 인해 생활비를 벌고자 만족스런 일자리가 아니어도 받아들일 가능성이 있다(Sandler, 1988; Tan, Leana, & Feldman, 1994). 장기 미취업자는 시간 경과에 따른 유보임금의 하락을 경험하며 재취업 시 낮은 임금과 불안정한 고용형태를 받아들일 가능성이 높다(안주엽, 2001). 미취업 기간이 장기화될수록 인적자본의 감소효과로 인해 고용주에게는 바람직하지 않은 신호로 작용하게 되고, 그 결과 재취업시 불리한 위치에 놓일 수 있다는 조사 결과들(예, 강철희, 유정아, 2004; Addison & Portugal, 1989)이 있다.

**가설 4.** 실업기간이 길어질수록 불안전고용의 정도는 높을 것이다.

상황변인이 불안전고용에 미치는 영향

Leana와 Feldman(1995)은 부양할 자녀수가 많을수록 경제적 책임감을 높게 지각하고, 높은 경제적 책임감은 미취업자로 하여금 보다 빨리 재취업하도록 하는 동기요인으로 작용할 수 있다고 보았다. 그러나 이 같은 동기요인은 더 나은 대안을 기다리기보다 가용한 첫 일자리를 취할 가능성을 높임으로써 만족스런 재취업에는 부적 영향을 미칠 것으로 보았다. 연구 결과에서 불만족스런 재취업 집단이 만족스런 재취업 집단보다 양육해야할 자녀수가 유의하게 많았고, 가족들을 위해 필요한 보수의 액수도 높게 보고함으로써 이들의 예측이 적중하였다.

Wanberg, Hough, 그리고 Song(2002)의 연구에서 부양 자녀수가 많을수록, 경제적 곤란도를

높게 지각할수록 실업급여 지급이 끝나기 전에 취업하는 것으로 나타난 반면, 경제적 요구 변인들은 재취업 속도 및 재취업의 질과는 관련이 없는 것으로 나타났다. 그러나 경제적 요구는 구직강도와 취업의 질 간의 관계에 조절효과를 갖는 것으로 나타났다. 즉, 경제적 곤란도가 낮은 경우 구직강도가 높을수록 재취업의 질을 나타내는 직무 개선(집과의 근접성, 근로시간, 임금 및 부가급부 등)의 정도가 높았던 반면, 경제적 곤란도가 높은 경우 구직강도와 직무 개선간 관련성이 없는 것으로 나타났다. 이는 경제적 상황이 안정적일 경우 구직자가 일자리 제의를 받아들이는데 보다 선택적이 될 수 있는 반면, 경제적 곤란도가 높을 경우 불안전고용과 같은 열악한 일자리라도 받아들일 가능성이 있음을 시사한다.

**가설 5.** 경제적 곤란도가 높을수록 불안전고용 정도가 높을 것이다.

**가설 6.** 부양할 가족 수가 많을수록 불안전고용 정도가 높을 것이다.

개인특성변인이 불안전고용에 미치는 영향

고용의 질을 높이거나 혹은 불안전고용으로 부터 벗어나는데 도움이 되는 개인 내적 자원으로서 인지 차원의 구직효능감, 정서 차원의 우울·불안 수준 및 행동 차원의 잠재적 기능의 영향을 살펴보고자 하였다.

**구직효능감**

자기평가의 하나인 자기효능감(self-efficacy)은 어떤 일에 기꺼이 몰입하도록 하는 주요 요인으로, 성공에 필요한 신체적, 지적, 정서적 자

원을 동원할 수 있는 자신의 능력에 대한 신념을 말한다(Bandura, 1986). 특히 구직활동에서의 자기효능감은 다양한 구직활동을 성공적으로 수행하리라는 자기 능력에 대한 확신을 의미하며(Wanberg, Watt, & Rumsey, 1996), 구직행동과 재취업 성공을 예측하는 데 중요한 변인으로 사용되어 왔다. 예로 Kanfer와 Hulin(1985)은 구직효능감이 높을수록 구직 활동을 보다 적극적으로 하고, 재취업률이 증가했음을 보고한 바 있다. Kanfer, Wanberg와 Kantrowitz(2001)는 구직행동과 취업이라는 성과에 영향을 미치는 요인들을 살펴보고자 메타분석을 실시한 결과, 구직효능감은 취업성공의 지표로서 일자리를 제의받는 횟수와 정적 상관을 나타냈다. 김태은과 탁진국(2007)의 종단연구 결과, 구직효능감이 직무만족, 개인·직무 및 개인·조직 적합도, 직무향상으로 규정된 재취업의 질과 유의한 정적 상관을 나타낸 바 있다.

**가설 7.** 구직효능감이 높을수록 재취업시 불완전고용의 정도는 낮을 것이다.

#### 우울·불안

구직을 위한 대처행동은 그 자체로 상당히 스트레스를 유발하기 때문에 구직을 시작하는 시점에서 우울 수준이 높은 사람들은 그렇지 않은 사람들보다 새 일자리 찾기 행동을 덜 하는 것으로 나타났다(Leana & Feldman, 1990). Hamilton, Hoffman, Broman과 Rauma(1993)의 연구에서 우울 수준이 낮았던 실업자들이 우울 수준이 높았던 집단보다 재취업률이 높은 것으로 나타났다. Leana와 Feldman(1995)의 연구에서 불만족스런 재취업 집단은 만족스런 재취업 집단보다 실직되기 한 달 전 공장폐쇄에

관해 사전 통보를 받았던 시점에서, 더 높은 수준의 우울을 경험하고, 실직에 대해 자책하는 경향이 높은 것으로 나타났다. 노연희와 장재윤(2006)의 연구에서 미취업시의 우울·불안 수준이 취업 후 지각된 과잉자격과 유의한 정적 상관을 나타냄으로써, 우울·불안 수준이 높을수록 불완전고용의 정도를 높일 가능성이 있음을 시사하였다.

**가설 8.** 우울·불안의 수준이 높을수록 재취업시 불완전고용의 정도는 높을 것이다.

#### 잠재적 기능의 박탈 수준

Jahoda(1981)의 박탈 이론에 의하면 사람들은 경제적 보상을 얻기 위해 취업을 하지만, 취업한 개인은 경제적 보상 이외에 다섯 가지 잠재적 이점(시간의 구조, 사회적 접촉, 공동의 목표, 정체감, 활동)을 얻게 된다. Jahoda에 의하면 사람들은 경제적 이득을 위해 취업하지만, 정작 개인의 심리적 안녕은 일자리가 제공하는 잠재적 이점에 의해 긍정적인 영향을 받게 된다. 미취업자라도 모두 같은 경험을 하는 것은 아니며, 실업상태에서 잠재적 기능의 박탈 정도는 미취업자마다 다르다(Creed, Muller, & Machin, 2001). 즉 실업상태에 있더라도 사람들은 스스로의 일상에 시간의 구조를 부여하고, 다른 사람들과 사회적 관계를 가지며, 활동적이 되어 바쁘게 사는 등 잠재적 기능의 박탈 정도에 있어서 개개인마다 다를 수 있다. 따라서 실업상태에서 잠재적 기능의 박탈 정도는 실업기간을 어떻게 보냈는지를 나타내는 지표라고 할 수 있다. Waters와 Moore(2002)는 실업상태에서 자신의 잠재적 기능의 박탈수준을 낮게 평가했던 사람들이 그렇지 않았던 사람들보다 6개월경과 후 재취



업률이 더 높았음을 보고하였다. 본 연구에서는 실직 후 미취업 상태일지라도 잠재적 기능을 잘 유지할수록 재취업 후 불완전고용의 정도가 낮고, 잠재적 기능의 박탈 수준이 높을수록 불완전고용의 정도도 높아질 것으로 예상하였다.

**가설 9.** 잠재적 기능의 박탈수준이 높을수록 재취업시 불완전고용의 정도는 높을 것이다.

**불완전고용이 조직 적응에 미치는 영향**

성공적인 조직 적응을 나타내주는 지표로 조직몰입, 직무만족 및 이직의도를 들 수 있다(Hulin, 1991; Wanous, 1992). 개인-직무 적합(person-job fit)과 개인-조직 적합(person-organization fit)은 입사 후 조직 적응과 유의한 정적 관계를 보이며(Richards, 1984), 적합도 지각이 조직몰입 및 직무만족과 같은 적응적인 조직 태도 및 행동으로 연결된다는 점에서(Saks & Ashforth, 2002) 조직 적응의 또 다른 지표라고 할 수 있다. 불완전고용과 조직 적응간의 관계를 살펴보면 다음과 같다.

먼저 개인-직무 적합은 개인과 특정 직무간의 일치를 나타내는 것으로서 ‘개인의 능력과 직무의 요구 특성간의 적합 또는 개인의 요구와 직무의 속성간의 적합’이라고 정의된다(Edwards, 1991). 개인-조직 적합은 ‘개인과 조직이 상대가 필요한 부분을 충족시킬 수 있거나 조직과 개인이 유사한 특성을 가지고 있을 때 나타나는 개인과 조직 사이의 양립성(compatibility) 정도’로 정의된다(Rynes & Gerhart, 1990). 적합은 두 가지 유형으로 구분되는데(Edwards, 1991; French, Caplan, &

Harrison, 1982), 하나는 ‘직무요건-근로자의 능력간 적합(job-demands-worker abilities fit)’으로 직무에서 요구되는 것과 근로자의 지식, 기술, 능력간의 적합을 나타낸다. 다른 하나는 ‘근로자 욕구-일자리 제공물간 적합(worker needs-job supplies fit)’으로, 근로자의 목표, 가치 및 욕구가 일자리의 질에 의해 만족되는 정도를 의미한다. 전자는 불완전고용의 기술활용도 측면과 관련되고, 후자는 시간, 임금, 지위로 측정된 불완전고용의 객관적 특성(고용조건)과 관련된다. 따라서 기술활용도 및 고용조건 측면에서 불완전고용의 정도가 높을수록 개인-직무 및 개인-조직 적합도에 부적 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있다.

조직 적응의 지표 중에서 불완전고용과 가장 일반적으로 연결되는 직무태도가 직무만족이다(Borgen et al., 1988; Feldman et al., 2002; Kahn & Morrow, 1991). Kahn과 Morrow(1991)는 그들의 연구 결과를 통해서 불완전고용이 직무만족과 부적으로 연결됨을 발견하였고, 이와 관련해서 도전적인 직무에 대한 높은 기대를 가진 근로자들에게는 직위가 도전적이지 않거나 기대에 맞지 않을 때, 직무만족도가 낮아진다고 논의하였다. Borgen, Amundson과 Harder(1988) 역시 불완전고용과 직무만족간의 부적의 관련성을 발견하였다. Burris(1983)는 그의 연구대상자들에게 있어서 불완전고용이 직무만족, 직무몰입, 동료관계 등과 부적으로 연결됨을 보고하였다. Feldman(1996)은 이러한 부적 관계에 대해 불완전고용된 근로자들은 만족스럽게 고용된 근로자들보다 성취감과 임금에 있어서 낮은 외적 및 내적 보상을 받을 수 있으며, 더욱이 불완전고용된 근로자들은 자신들이 받을 것이라고 기대하는 보상과 실제로 받는 보상간의 불일치를 경험하기 쉽다고

보았다. 게다가 불완전고용된 근로자들은 자신의 열악한 상황을 탈피하는 일에 집중하므로 업무에 몰입할 이유가 상대적으로 미약하게 된다.

불완전고용이 낮은 조직몰입과 관련됨을 보여준 연구들(예, Bolino & Feldman, 2000; Burris, 1983; Feldman et al., 2002; Feldman & Turnley, 1995)이 있으며, 이들 연구는 주로 조직몰입의 '정서적(affective) 측면'에 초점을 두어왔다. 그러나 '지속적(continuance) 또는 타산적 몰입'이 종업원이 자기가 속한 조직을 떠나면 손해라는 생각에서 조직에 계속 머무는 몰입(Allen & Meyer, 1996)이라는 점을 감안하면, 불완전고용이 타산 몰입에 정적 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있다.

불완전고용과 직무태도 간 관계 연구 중에서 직무만족에 관한 연구가 상당부분을 차지하며(예, Bolino & Feldman, 2000; Borgen et al., 1988; Burris, 1983; Feldman et al., 2002; Kahn & Morrow, 1991), 연구 결과를 통해서 불완전고용이 직무만족과 부적으로 관련되는 것으로 밝혀졌다. Feldman(1996)은 불완전고용과 가장 밀접하게 관련된 직무 행동으로 이직을 들었고, Tan 등(1994)은 해고 근로자들이 재취업시

불완전고용된 경우, 구직행동을 계속하는 경향이 있음을 보고하였다. 이밖에도 불완전고용이 이직의도 또는 이직을 위한 구직행동과 정적 관련성이 있음을 밝힌 연구들이 있다(예, Bolino & Feldman, 2000; Feldman et al., 2002; Feldman & Turnley, 1995; Kahn & Morrow, 1991).

선행요인이 불완전고용에 미치는 영향 및 불완전고용이 조직적응에 미치는 영향에 관한 전체 연구의 개요 및 변인간 관계를 그림으로 제시하였다(그림 1).

**가설 10-a.** 불완전고용은 개인-직무 적합에 부적 영향을 미칠 것이다.

**10-b.** 불완전고용은 개인-조직 적합에 부적 영향을 미칠 것이다.

**가설 11-a.** 불완전고용은 정서적몰입에 부적 영향을 미칠 것이다.

**11-b.** 불완전고용은 타산몰입에 정적 영향을 미칠 것이다.

**가설 12.** 불완전고용은 직무만족 지각에 부적 영향을 미칠 것이다

**가설 13.** 불완전고용은 이직의도에 정적 영향을 미칠 것이다.

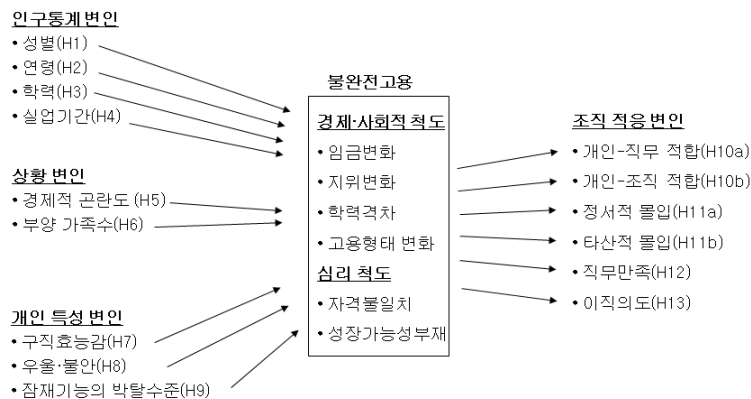


그림 1. 선행요인이 불완전고용에 미치는 영향 및 불완전고용이 조직적응에 미치는 영향

## 방 법

### 조사방법

1차 조사는 2004년 10월~12월 전국의 20개 고용안정센터의 협조 하에 실시되어 905명이 참여하였다. 이중 60%는 실직한지 3개월 이상 경과된 집단으로 실업급여 수급을 위해 고용안정센터를 방문한 자들이었고, 40%는 구직자들의 구직효능감 증진 및 부정적 정서 완화를 목적으로 실시되는 프로그램 참가자들로 프로그램이 실시되기 전에 설문제에 응답하도록 하였다.

실업 인정 후 최대 직업탐색기간을 1년 6개월로 설정한 김두순(2005)의 연구를 참고하여 1차 조사와 2차 조사는 18개월의 시간 간격을 두고 이루어졌다. 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 하여, 이전 직장에서 더 낮아질 수 없을 만큼 열악한 조건에서 근무했던 근로자들은 2차 조사 대상자에서 제외시켰다. 먼저 취업경험이 없는 121명, 고용안정성이 확보되지 않은 고용형태의 근로자(파트타임, 아르바이트, 파견 용역직, 인턴직, 가업종사, 프리랜서 등) 및 고용형태 무응답자 97명, 당시 최저 임금이었던 연봉 7,702,080원<sup>2)</sup> 이하인 자와 임금 무응답자 102

명을 제외하였다. 그런 후 단순노무자 31명과 직업 무응답자 9명, 고졸 미만인자 및 학력 무응답자, 그리고 이름과 주소 미표기자 37명을 제외하였다. 설문 안내 전화 중에 설문제 거부감을 나타낸 32명과 주소 불명확자 4명을 제외한 총 472명에게 2차 설문지를 발송하였고, 3개월 후 설문 회수를 중지하였다. 이 중 51부가 반송되었고, 252부가 최종 회수되었다(회수율, 53.39%). 2차 조사 시점에서 미취업자가 99명, 재취업자가 153명이었다.

### 응답자 특성

2차 설문조사 참여여부에 따라, 응답자 252명(2차 응답 집단)과 무응답자 222명(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,  $F(1, 470) = 15.575, p < .001$ , 1차 시기에 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, 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.

본 연구의 목적에 맞게 2차 설문 응답자 252명 중, 재취업자 153명만을 대상으로 하여

산하면  $2,840 \times 226 \times 12 = 7,702,080$ 이 된다.

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 곱하고 다시 1년으로 환

이들의 1차와 2차 자료를 최종 분석에 사용하였다. 연구 참여자 153명의 인구통계학 특성을 살펴본 결과, 남성이 89명(58.17%), 여성이 64명(41.83%)이었고 1차 조사시점에서의 실업기간이 평균 9.85개월이었다. 연령은 평균 33.84세, 평균 학력은 14.56년이었다.

### 질문지 구성

1차 조사에서는 불완전고용의 선행요인 중 인구통계학 특성, 상황 변인 및 개인특성 변인을 측정하였다. 2차 조사에서는 조직 적응의 지표가 되는 개인-직무 적합, 개인-조직 적합, 조직몰입, 직무만족 및 이직의도를 측정하였다. 불완전고용의 정도를 측정하기 위해 교육연수, 임금, 직업 및 업무, 그리고 비정규직의 비자발성에 관한 정보를 1차와 2차 조사에서 수집하였다. 1차 조사 시점은 설문 응답자가 실직상태에 있었으므로 1차 조사 직전의 직업 및 직장과의 관련한 정보에 대해 응답하도록 하였고, 2차 조사시에는 재취업 상태였으므로 2차 조사 당시의 직업 및 직장에 관해 응답하도록 하였다.

### 불완전고용의 측정

불완전고용 측정에 관한 선행연구를 토대로 경제·사회적 측정치 네 개와 단일 심리 척도의 두 요인을 불완전고용 측정치로 선정하였다. 불완전고용에 관한 경제·사회적 측정을 위해 교육연수, 임금, 직업과 업무, 그리고 비정규직의 비자발성에 관한 자료를 수집하였다. 먼저 교육연수는 고졸, 대졸 등의 범주형의 학력 측정을 세분화하여 연속 변인으로 자료를 수집하였다. 중퇴한 경우라도 몇 년까지

수학하다가 마쳤는지 교육 연수를 기입하도록 하였다. 임금은 대상자들이 직접 연봉을 기입하도록 하였다. 1차 조사에서는 실직하기 전 직장에서의 연봉을 기입하도록 하였고, 2차 조사에서는 현재 직장에서의 연봉을 기입하도록 하였다. 직업은 직업사전의 대분류를 기준으로 11개의 보기를 제시하고 선택하도록 하였다. 업무는 개인이 주로 담당했던 일을 구체적으로 기입하도록 하였다. 직업과 업무에 대한 정보 역시 1차와 2차 두 번에 걸쳐 수집되었고, 직업, 업무, 직급 및 고용형태를 기입하도록 하였다. 고용형태(정규직, 계약직, 파트타임, 파견 용역직 등)에 대한 기입과 함께, 4대 사회보험 혜택과 퇴직금 수령 여부로 정규직 여부를 판단하였고, 이와 더불어 주당 40시간미만으로 일한 경우에 비정규직으로 정의하였다. 비정규직의 범주에 포함될 경우, 자발적인지 질문함으로써 비정규직의 비자발성에 대한 정보를 얻었다.

### 임금변화

1차와 2차 조사에서 수집된 연봉 자료를 토대로 현재 임금(T2)을 실직 전의 임금(T1)으로 나눔으로써 임금변화비(T2/T1)를 산출하였다. 임금변화비가 1을 초과하면 이전 임금보다 높아진 것을, 1을 변화가 없음을, 1 미만인 경우는 이전보다 임금이 낮아진 것을 뜻한다. 평균은 1.06( $SD = 1.39$ )이었고, 최대값은 2.38, 최소값은 .25이었다.

### 직업의 지위변화

1차와 2차 조사에서 수집된 직업과 업무 정보를 토대로 직업의 사회적 지위를 부여하기 위해 다음의 절차를 사용하였다. 첫 번째 단계에서는 응답자들이 기록한 직업과 업무 정

보를 토대로 직업을 분류하고 정식명칭을 부여하였다. 이를 위해 한국고용직업분류 해설집(한국고용정보원, 2006)을 참조하여 한국고용직업분류 392개 세분류 수준에서 직업을 분류하고 정식 명칭을 부여하였고, 이 작업은 한국고용정보원의 직업분류 전문가 2인이 수행하였다. 전문가 2인이 각각 분류한 후 일치하는 것은 그대로 직업분류코드를 할당하고, 일치하지 않는 분류에 대해서는 논의와 합의 를 통해 직업분류를 확정하였다.

두 번째 단계에서는 유홍준과 김월화(2002)의 직업지위 산출 방식을 적용하되 ‘한국종합사회조사 KGSS 2005 자료’의 직업지위 평가 자료와 ‘2005 산업·직업별 고용구조조사(OES: Occupational Employment Statistics Survey) 자료’를 이용하여, 정식 명칭이 부여된 직업에 사회적 지위 점수를 부여하였다. 산출방식은 첫째, KGSS 2005에서 조사된 24개<sup>3)</sup> 직업의 지위 평가 점수를 종속변인으로 설정한 후 둘째, OES 2005의 직업별 교육과 연봉을 독립변인으로 투입하여 다음과 같은 회귀식을 도출하였다.

$$Y(\text{사회적 지위점수}) = .773 \cdot X_1(\text{교육}) + .225 \cdot X_2(\text{연봉})$$

3) KGSS 2005에서 일상용어로 기술하고 조사한 24개 직업 명칭을 한국고용직업분류표(2006)의 정식명칭에 맞게 바꾸고, 이러한 전환이 올바르게 되었는지 직업분류 전문가에게 확인받았다. 전문가의 확인 절차에서 한국고용직업분류표로 분류하기 어려운 직업(군장성, 공장작업반장, 중소기업과장, 행상), 표본수가 적은 직업(자영농, n = 1), 그리고 교육과 연봉에서 편차가 큰 직업(연예인)을 제외한 24개 직업의 지위평가 점수로 회귀 계수를 산출하였다.

다음 단계에서는 위의 회귀식에, 2005 OES의 389개 직업의 평균 교육연수와 평균 연봉을 독립변인으로 투입함으로써, 389개 직업의 지위점수를 산출하였다. 산출된 직업지위점수를 재취업자 153명의 1차(실직 전), 2차(재취업 후) 직업과 매치시켰다.

직업의 지위변화 역시 현재의 직업지위 점수(T2)를 실직 전 직업지위 점수(T1)로 나눔으로써 지위변화비를 산출하였다. 지위변화비가 1을 초과할 경우 실직 전에 비해 직업지위가 상승하였음을, 1은 그대로임을, 1 미만인 경우 직업지위가 하향 변화하였음을 의미한다. 평균은 1.00(SD = .20)이었고, 최대값은 1.60, 최소값은 .50이었다.

#### 학력격차

2차 조사 당시 재취업한 직업에 요구되는 정규 교육 연수를 개인의 실제 학력으로 나눔으로써, 학력격차비(요구학력/실제학력)를 산출하였다. 각 직업에 요구되는 정규 교육 연수에 관한 정보를 얻기 위해 한국고용정보원의 취업포털사이트 워크넷(www.work.go.kr)에 제시된 한국직업사전을 참고하였다. 본 연구에서는 직업에서 요구되는 교육연수의 최대값을 학력격차비 산출에 사용하였다. 예컨대, 텔레마케터라는 직업에 필요한 정규교육은 한국직업사전에 ‘9년 초과~12년 이하(고졸정도)’라고 명시되어 있다. 따라서 전문대졸의 개인이 텔레마케터라는 직업에 종사한다면, 학력격차비는 .86(12÷14)이다. 학력격차비가 1보다 큰 경우 개인의 실제 학력이 요구학력 미만임을 의미하고, 1인 경우 요구학력과 실제 학력이 일치하며, 1 미만인 경우 실제학력이 요구학력을 초과함을 뜻한다. 평균은 .96(SD = 1.39), 최대값은 1.50, 최소값은 .58이었다.

### 고용형태변화

앞서 언급된 Feldman(1996)의 가정을 토대로, 실직 전 정규직에서 일했으나 현재 비정규직(계약직,<sup>4</sup>) 파트타임 또는 아르바이트, 파견용역직)에서 비자발적으로 일하고 있는 경우를 불완전고용으로 정의하였다. 1차와 2차의 고용형태 변화 중에서도 비자발적으로 정규직에서 비정규직으로 변화한 불완전고용 집단은 30명(26.8%)이었고, 정규직을 유지한 집단은 82명(73.2%)이었다.

### 불완전고용의 심리 척도

Johnson 등(2002)이 Khan과 Morrow(1991)의 척도를 확장하여 만든 지각된 과잉자격(POQ; perceived overqualification) 척도 10개 문항 중에서 8개 문항을 불완전고용의 심리 척도로 사용하였다. Johnson 등(2002)의 지각된 과잉자격 척도는 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. 10개 문항 중 CEFA(Comprehensive Exploratory Factor Analysis) Tool을 사용한 탐색적 요인분석과 내적합치도 분석을 통해 요인부하량이 낮으면서 각 요인별 내적합치도를 떨어뜨리는 2개 문항을 제거하였다. 다음으로 AMOS를 이용한 확정적 요

4) 파트타임 또는 아르바이트, 파견용역직과 구분되고 일정 계약기간을 정한 비정규직을 뜻한다. 2차 조사 대상자에 1차 시점에서 계약직이었던 대상자도 포함시켰으나, 고용형태 변화에 있어서 정규직에서 정규직, 정규직에서 비정규직으로의 변화만을 구분하였기 때문에 1차 시점에서 계약직이었던 41명은 고용형태변화와 관련된 분석에서 제외하였다.

인분석을 실시한 결과, 성장가능성부재와 자격불일치의 두 요인으로 나뉘었고 모델 적합도 지수가  $TLI = .940$ ,  $CFI = .968$ ,  $RMSEA = .046$ 으로 양호하였다.<sup>5</sup>) 지각된 과잉자격은 7점 척도로 구성되었고(1에 응답한 경우 ‘전혀 그렇지 않다’, 7에 응답한 경우 ‘매우 그렇다’), 점수가 높을수록 과잉자격을 높게 지각하는 것을 의미함과 동시에 불완전고용 되었음을 의미한다. 지각된 과잉자격 척도는 2차 조사에서만 측정되었다. 성장가능성부재의 문항에는 ‘현재 내가 하고 있는 일에서 새로운 것들을 배울 수 있다(역점수 문항)’이고 자격불일치의 문항 예는 ‘현재 업무를 하는데 있어서 내가 가진 경험이 과분하다고 느낀다’이다. 내적합치도 계수는 각각 .863과 .801이었다.

### 상황 변인

**경제적 곤란도.** 실직이 경제적 문제로 느껴지는 정도를 5점 척도로 평정하였고, 연구의 참여자들이 실업 상태였던 1차 시점에 측정되었다. ‘현재의 미취업 상태가 경제적으로 문제로 느껴지는 정도에 표해 주십시오’라는 지시문에 대해 응답은 ‘0: 전혀 문제가 안된

5) 모형을 제대로 평가하기 위해서 적합도 지수는 표본 크기에 민감하게 영향을 받지 않아야 하고, 자료에 잘 부합되면서 동시에 간명한 모델을 선호해야 한다(홍세희, 2000). 이러한 조건을 충족시키는 적합도 지수로 모형의 간명성을 고려하는 NNFI(AMOS의 TLI), RMSEA와 표본 크기에 영향을 받지 않고 모형오류를 측정하는 CFI, 이 세 가지를 함께 고려하는 것이 추천된다. NNFI의 값이 대략 0.9 이상이면 적합도는 좋다고 볼 수 있다. CFI값도 대략 0.9 이상이면 모형의 적합도는 좋은 것으로 간주한다. RMSEA의 경우 대략적 기준으로 .05보다 작으면 좋은 적합도(close fit)를 나타낸다.

다'에서 '4: 대단히 문제가 된다'의 5점 척도 상에서 답하도록 하였다. 평균값이 높을수록 경제적 곤란도가 높은 것을 의미한다. 가계의 월평균 총 소득(T1)과 상관을 나타냄으로써( $r = -.20, p < .001$ ), 주관적으로 느껴지는 경제적 곤란도가 객관적 사실과 관련되는 것으로 나타났다.

**부양가족 수.** 경제적 요구를 판단하는 근거로 응답자가 부양해야 할 가족 수를 기입하도록 하였다. 최대값은 6이었고, 최소값은 0이었다. 평균 1.73명이었고 중위값은 2였다. 경제적 곤란도와 유의한 경향성을 나타냈다( $r = .138, p < .10$ ).

**개인특성변인**

**구직효능감.** 구직활동에 대해 얼마나 자신감을 갖고 있는지를 의미하는 구직효능감은 Michigan 대학의 사회조사연구소에서 제작한 JOBS II Survey(Vinokur & Price, 1991)의 6개 문항(예, 구인자에게 내가 적합한 사람임을 설득하는데 자신이 있다)을 사용하였고, 7점 척도(1: 전혀 그렇지 않다, 7: 매우 그렇다) 상에서 평가하도록 하였으며, 점수가 높을수록 구직효능감이 높은 것을 뜻한다. 내적합치도는 .89였다.

**우울·불안.** 우울·불안을 측정하기 위해 Goldberg(1972)가 개발한 일반정신건강질문지(GHQ: General Health Questionnaire)를 신선인(2001)이 한국판으로 제작한 KGHQ-30의 우울·불안 요인 6문항을 사용하였다. GHQ는 현재를 포함해 지난 2-3주 동안의 심리적 상태를 응답자의 평소 심리상태와 비교함으로써 현재의 정신건강 상태의 문제점을 자기보고

방식으로 평가한다. 본 연구에서는 문항 예는 '인생이 절망적이라고 느낀 적이 있습니까'와 '신경이 쓰여서 힘들게 느껴진 일이 많았습니까'이다. 우울·불안은 4점 척도로 측정되었고, 0점은 '매우 아니다', 1점은 '아니다', 2점은 '그렇다', 3점은 '매우 그렇다'로 표시하였다. 내적합치도 계수는 .84였고, 점수가 높을수록 우울·불안수준이 높은 것을 의미한다.

**잠재적 기능의 박탈 수준.** 일자리가 개인에게 제공하는 잠재적 기능을 측정하고자 Creed, Muller와 Machine(2001)의 연구와 Creed와 Watson(2003)의 연구에 소개된 문항을 번역하여 사용하였다. 일자리가 부여하는 시간구조/사회적 접촉/공동의 목표/정체성/활동으로 나누는 5개 영역에서 각각 3개 문항으로 측정하였다. 문항 예는, '나는 아침에 일어나면 대개 하루 일정이 잡혀 있다(시간구조)', '하루 종일 이야기할 사람이 아무도 없을 때가 있다(사회적 접촉, 역점수)', '나는 우리 사회의 한 일원이라고 느껴지지 않는다(공동의 목표, 역점수)', '다른 사람들에게 나를 어떻게 소개해야 할지 난감하다(정체성, 역점수)', '나는 할 일을 만들어 활동적으로 지내고 있다(활동 측면)'이다. 7점 척도(1: 전혀 그렇지 않다, 7: 매우 그렇다) 상에서 평가하도록 하였고, 15개 문항의 평균값이 높을수록 일이 제공하는 경험적 박탈 수준이 낮고 잠재적 기능 수준이 높은 것을 의미한다. 내적합치도는 .85였다.

**조직 적응 변인**

**개인-조직/개인-직무 적합도 지각.** 적합도 지각은 Saks와 Ashforth(2002)가 개발한 척도를 사용하였다. 개인-직무 적합도는 '개인의 능력과 직무의 요구 특성간의 적합' 혹은 '개인의

욕구와 직무의 속성간의 적합'으로서(Edwards, 1991) '현재의 직무가 귀하의 욕구를 잘 충족시키고 있습니까?'를 포함한 4문항에 대해 7점 척도(1: 전혀 그렇지 않다, 7: 매우 그렇다)로 평정하도록 하였다. 개인-조직 적합도는 개인과 조직이 상대가 필요한 부분을 충족시킬 수 있거나, 조직과 개인이 유사한 특성을 가지고 있을 때 나타나는 개인과 조직 사이의 상용도(compatibility)를 뜻한다(Rynes & Gerhart, 1990). 문항 예로 '회사와 귀하가 추구하는 가치가 서로 유사합니까?'를 포함한 4문항에 대해 7점 척도로 평정하도록 하였고, 점수가 높을수록 적합도가 높은 것을 의미한다. 개인-직무 적합과 개인-조직 적합은 2차 시점에서 측정되었고, 내적합치도 계수는 각각 .91, .92였다.

**조직몰입.** 조직몰입은 자신이 속한 조직에 충성심을 느끼는 정도로서 Allen과 Meyer(1996)가 제안한 조직몰입의 세 가지 구성요소 중 정서적 몰입과 타산적 몰입을 측정하였다. 정서적 몰입과 타산적 몰입은 각각 5문항, 7점 척도(1: 전혀 그렇지 않다, 7: 매우 그렇다)로 2차 시점에서 측정하였다. 정서적 몰입 문항의 예는 '나는 이 회사를 택한 것에 대해 후회스러울 때가 있다(역점수)'이며, 타산적 몰입의 예는 '현재 직장을 그만두지 못하는 이유는 새로운 직장을 구하기가 어렵기 때문이다'이며, 각각의 내적합치도 계수는 순서대로 .88, .83이었다.

**직무만족.** 미네소타 만족설문지(Minnesota Satisfaction Questionnaire: Weiss, Dawis, England, & Lofquist, 1967) 중 10문항을 사용하였다. 일에서의 성취감, 승진의 기회, 업무 수행시 영향력과 재량권 등으로 구성되며 각 차원에 대한 만족감을 5점 척도로 측정하고(1: 매우 불

만족하다, 5: 매우 만족하다) 이들의 10개 문항의 평균값으로 직무만족 점수를 얻었다. 2차 조사 시점에서 측정되었고, 내적합치도 계수는 .86이었다.

**이직의도.** 김명언, 장재윤, 조성호(2001)의 연구에서 사용한 '현재 직장에서 최소 얼마동안 근무할 의사가 있는지(3개월, 6개월, 1년, 3년, 이직할 의사 없음)'로 보다 구체적인 이직의도를 알아보고자 하였다. 2차 조사 시점에서 한 문항으로 측정되었고, 점수가 높을수록 이직의도가 낮은 것을 의미한다.

#### 분석방법

본 연구의 목적을 달성하기 위해 위계적 회귀분석을 사용하였다. 1단계에서는 인구변인을 투입하고, 2단계에서 예측 변인 각각을 투입하였다. 모든 위계적 회귀분석에는 입력방식을 사용하였고, 회귀 분석에 투입된 모든 변인은 중다공선성을 최소화하기 위해 z-점수화하여 분석에 투입하였다(Frazier, Tix, & Barron, 2004).

## 결 과

### 불완전고용에 영향을 미치는 선행 요인

인구통계변인(성별, 연령, 학력, 실업기간<sup>6)</sup>), 상황변인(경제적 곤란도, 부양가족 수) 및 개

6) 실업기간은 재취업하기까지의 실업기간으로 2차 시점에서 조사된 입사시점을 기준으로 산출되었고, 범위가 크기 때문에 로그를 취하여 회귀분석에 투입하였다.



표 1. 불안전고용을 예측한 회귀계수( $\beta$ ) - 인구통계변인

		경제·사회적 척도				심리 척도	
		임금 변화비	지위 변화비	학력 격차비 <sup>7)</sup>	정규직 여부	성장가능성 부재	자격 불일치
1단계	성별	.111	-.021	.003	.061	-.119	.088
	연령	-.443 <sup>d</sup>	-.179 <sup>b</sup>	-.021	-.191 <sup>a</sup>	.165 <sup>a</sup>	-.026
	학력	.021	.076	-.363 <sup>d</sup>	.044	-.172 <sup>a</sup>	.206 <sup>b</sup>
	실업기간(T2)	-.135 <sup>a</sup>	-.076	-.058	-.185 <sup>a</sup>	-.119	-.084
	$\Delta R^2$	.220 <sup>d</sup>	.051	.129 <sup>d</sup>	.083 <sup>a</sup>	.082 <sup>b</sup>	.072 <sup>b</sup>

a;  $p < .10$ , b;  $p < .05$ , c;  $p < .01$ , d;  $p < .001$

인특성변인(구직효능감, 우울·불안, 잠재적 기능의 박탈 수준)이 불안전고용에 미치는 영향을 알아보고자 위계적 회귀분석을 실시하였다. 먼저 인구통계변인의 영향력을 알아보기 위해 성별, 연령, 학력 및 실업기간을 1단계에 투입하여 각각의 인구통계변인이 불안전고용에 미치는 영향을 살펴보고, 인구통계변인의 효과가 통제된 후 상황변인과 개인특성변인의 영향력을 알아보고자 각 변인을 2단계 모델에 하나씩 추가하였다.

#### 인구통계변인의 영향

인구통계변인이 불안전고용에 미치는 영향을 살펴본 결과, 성별은 불안전고용의 경제·사회적 지표에 유의한 영향을 미치지 못하였다(가설 1 지지 실패).

학력은 성장가능성부재에 부적 영향의 경향성을 보임으로써( $\beta = -.172, p < .10$ ), 학력이

높을수록 성장가능성부재로 측정된 불안전고용의 정도가 낮은 것으로 나타났다. 반면 학력은 자격불일치에는 정적 영향을 미치는 것으로 나타나( $\beta = .206, p < .05$ ), 학력이 높을수록 자신이 직업에서 요구하는 것 이상의 자격을 가졌다고 지각하는 정도가 높은 것으로 나타났다(가설 3과 상반된 결과).

실업기간이 길수록 과거보다 임금이 낮아지는 경향성이 있었고( $\beta = -.135, p < .10$ ), 정규직에서 비정규직으로 고용형태가 변화하는 경향성이 있었다( $\beta = -.189, p < .10$ ). 이는 실업기간이 길수록 실직 이전(T1)보다 임금 수준이 낮아지고, 비정규직에 재취업할 가능성이 있음을 나타낸다.

연령과 불안전고용의 정도 간에 비선형적 관계가 있을 것이라는 가설 2를 검증하기 위해, 연령과 불안전고용 측정치간의 관계 파악을 위해 산포도를 그린 후, 비선형적 회귀분석(nonlinear regression)을 실시하였다. 먼저 산포도 상에서 연령을 x축으로 하고 불안전고용의 여섯 가지 지표 각각을 y축에 번갈아 투입하여 분포를 살펴본 결과, 연령과 불안전고용 지표간 관계는 곡선보다는 직선 모양에 가까

7) 학력이 학력격차비에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났으나( $\beta = -.365, p < .001$ ), 학력격차비의 분모가 응답자의 학력이기 때문에 학력이 커질수록 학력격차비가 낮아지는 것은 당연하므로 해석이 무의미하다.

있다. 다음으로 SPSS 13.0의 비선형적 회귀분석을 사용하여,  $y = a(x-b)^2 + c$ 라는 이차함수의 회귀모형을 설정하여 a, b, c의 모수통계치(parameter)를 추정하도록 하였다. 결과는 이차함수임을 나타낼 모수통계치 a가 거의 0에 가까운 수치를 보였고, 비선형적 모형에 의한 설명량(R<sup>2</sup>)이 선형적 모형의 설명량보다 매우 작거나 비슷하였다. 따라서 비선형적 회귀 모형을 포기하고 선형적 모형으로 접근하였다. 연령(T2)은 임금변화비와 지위변화비에 유의한 부적 영향을 미침으로써, 연령이 높아질수록 실직 전보다 현재 직장에서의 임금이 낮아지고( $\beta = -.442, p < .001$ ), 이전 직업의 지위보다 현재 직업의 지위가 낮아지는 것으로 나타났다( $\beta = -.173, p < .05$ ). 연령이 정규직여부에 부적 영향의 경향성을 나타내( $\beta = -.205, p < .10$ ), 연령이 높을수록 비정규직에 재취업할 가능성이 있음을 보여주었다. 연령이 높을수

록 성장가능성부재를 높게 지각하는 경향성이 나타나( $\beta = .165, p < .10$ ), 연령이 높을수록 성장가능성부재로 측정된 불완전고용의 정도가 높은 경향성이 있었다.

**상황변인의 영향**

상황변인이 불완전고용에 미치는 영향을 살펴본 결과, 부양가족 수가 지위변화비에 부적 영향을 갖는 것으로 나타나( $\beta = -.211, p < .05$ ), 부양가족 수가 많을수록 이전보다 낮은 지위의 직업에 재취업할 가능성이 있음을 시사하였다. 실업 상태였던 1차 시점에서 경제적 곤란도를 높게 지각할수록 학력격차비에 부적 영향을 미치는 것으로 나타나( $\beta = -.167, p < .05$ ), 경제적 곤란도를 높게 지각할수록 자신의 학력보다 낮은 학력이 요구되는 직업에 재취업할 가능성이 있음을 시사하였다(가설 5와 가설 6 지지).

표 2. 경제·사회적 지표로 측정된 불완전고용을 예측한 회귀계수( $\beta$ )-임금변화비, 지위변화비

		임금변화비					지위변화비				
1단계	성별	.099	.133	.101	.103	.112	-.026	.031	-.018	-.025	-.019
	연령	-.446 <sup>d</sup>	-.406 <sup>d</sup>	-.445 <sup>d</sup>	-.452 <sup>d</sup>	-.446 <sup>d</sup>	-.178 <sup>b</sup>	-.091	-.178 <sup>b</sup>	-.183 <sup>b</sup>	-.187 <sup>b</sup>
	학력	.022	.024	.011	.007	.019	.079	.082	.079	.068	.069
	실업기간	-.126	-.134 <sup>a</sup>	-.143 <sup>a</sup>	-.147 <sup>a</sup>	-.136 <sup>a</sup>	-.064	-.074	-.073	-.082	-.081
	$\Delta R^2$	.220 <sup>d</sup>					.				
2단계	경제곤란도	.047					.060				
	부양가족수	-.089					-.211 <sup>b</sup>				
	구직효능감	.062					-.017				
	우울·불안	-.128					-.070				
	잠재적 기능	.029					.079				
$\Delta R^2$						.032 <sup>b</sup>					

a;  $p < .10$ , b;  $p < .05$ , c;  $p < .01$ , d;  $p < .001$

**개인특성변인의 영향**

개인특성변인의 영향을 살펴본 결과, 구직효능감은 학력격차비에 정적 영향의 경향성을 나타내( $\beta = .140, p < .10$ ), 구직효능감이 높을수록 학력격차 측면에서의 불안전고용에서 벗어날 가능성이 있음을 시사하였다. 또한 구직효능감이 높을수록 성장가능성부재에 부적 영향을 미치고( $\beta = -.205, p < .05$ ), 자격불일치에도 부적 영향의 경향성을 보임으로써( $\beta = -.166, p < .10$ ), 실업 상태에서 구직효능감이 높을수록 성장가능성부재로 측정된 불안전고용의 정도가 낮아질 수 있음을 보여주었다(가설 7 지지).

우울·불안 수준이 학력격차비에 부적 영향을 미치는 것으로 나타나( $\beta = -.175, p < .05$ ), 실업 당시의 우울·불안의 수준이 높을수록 자신의 학력보다 낮은 학력이 요구되는 일자리에 재취업하는 불안전고용의 가능성이 높은 것으로 나타났다(가설 8 지지). 또한 우울·불

안은 자격불일치 지각에 정적 영향을 미치는 것으로 나타나( $\beta = .206, p < .05$ ), 실업 당시 우울·불안 수준이 높을수록 자격불일치로 측정된 불안전고용의 정도가 높을 수 있음을 보여주었다(가설 8 지지). 이는 실업 당시의 정신건강, 특히 우울·불안 수준이 높을수록 불만족스런 재취업 가능성이 높다는 선행연구(Leana & Feldman, 1995) 결과와 일치하는 것이다.

실업상태에서 취업의 잠재적 기능을 높은 수준으로 유지할수록 성장가능성부재를 낮게 지각하고( $\beta = -.250, p < .01$ ), 자격불일치도 낮게 지각하는 경향성이 있었다( $\beta = -.150, p < .10$ ). 이는 1차 조사가 실시되었던 실업 당시, 자신의 시간에 구조를 부여하고 활동적으로 지냄으로써 실업으로 인한 잠재적 기능의 박탈 수준이 낮을수록 성장가능성부재로 측정된 불안전고용의 정도가 낮아짐을 의미한다(가설 9 지지).

표 3. 경제·사회적 지표로 측정된 불안전고용을 예측한 회귀계수( $\beta$ )-학력격차비, 고용형태변화

		학력격차비					고용형태변화				
1단계	성별	.003	.003	-.019	-.009	.006	.045	.060	.060	.060	.060
	연령	-.012	-.020	-.026	-.033	-.034	-.205 <sup>a</sup>	-.190 <sup>a</sup>	-.190 <sup>a</sup>	-.190 <sup>a</sup>	-.190 <sup>a</sup>
	학력	-.366 <sup>d</sup>	-.363 <sup>d</sup>	-.386 <sup>d</sup>	-.383 <sup>d</sup>	-.375 <sup>d</sup>	.041	.045	.045	.045	.045
	실업기간	-.089	-.058	-.077	-.074	-.066	-.189 <sup>a</sup>	-.185 <sup>a</sup>	-.185 <sup>a</sup>	-.185 <sup>a</sup>	-.185 <sup>a</sup>
	$\Delta R^2$	.129 <sup>d</sup>					.083 <sup>a</sup>				
2단계	경제곤란도	-.167 <sup>b</sup>					-.013				
	부양가족수	-.001					.087				
	구직효능감	.140 <sup>a</sup>					.043				
	우울·불안	-.175 <sup>b</sup>					-.040				
	잠재적 기능	.129					.069				
$\Delta R^2$	.025 <sup>b</sup>		.018 <sup>a</sup>		.030 <sup>b</sup>						

a;  $p < .10$ , b;  $p < .05$ , c;  $p < .01$ , d;  $p < .001$

표 4. 심리 척도로 측정된 불완전고용을 예측한 회귀계수( $\beta$ )

		성장가능성부재					자격불일치				
1단계	성별	-.114	-.094	-.087	-.117	-.125	.075	.082	.113	.101	.084
	연령	.169 <sup>a</sup>	.208 <sup>b</sup>	.172 <sup>b</sup>	.168 <sup>a</sup>	.191 <sup>b</sup>	-.030	-.036	-.020	-.012	-.011
	학력	-.171 <sup>a</sup>	-.169 <sup>a</sup>	-.138	-.167 <sup>a</sup>	-.149 <sup>a</sup>	.207 <sup>b</sup>	.206 <sup>b</sup>	.234 <sup>c</sup>	.229 <sup>c</sup>	.220 <sup>b</sup>
	실업기간	-.119	-.119	-.091	-.116	-.103	-.072	-.084	-.061	-.065	-.074
	$\Delta R^2$	.082 <sup>b</sup>					.072 <sup>b</sup>				
2단계	경제곤란도	-.001					.066				
	부양가족수	-.105					.022				
	구직효능감	-.205 <sup>b</sup>					-.166 <sup>a</sup>				
	우울·불안	.037					.206 <sup>b</sup>				
	잠재적 기능	-.250 <sup>c</sup>					-.150 <sup>a</sup>				
$\Delta R^2$	.039 <sup>b</sup>					.061 <sup>c</sup>					
		.025 <sup>a</sup>			.041 <sup>b</sup>		.022 <sup>a</sup>				

a;  $p < .10$ , b;  $p < .05$ , c;  $p < .01$ , d;  $p < .001$

불완전고용이 조직 적응에 미치는 영향

불완전고용의 경제·사회적 측정치(4개)와 심리 척도(2요인)가 재취업 집단 내에서 개인-직무 적합, 개인-조직 적합, 정서몰입, 타산몰입, 직무만족 및 이직의도로 측정된 조직 적응에 미치는 영향을 파악하고자 하였다. 이를 위해 위계적 회귀분석을 실시하였고, 각 회귀 분석마다 성별, 연령, 학력, 실업기간(T2) 및 경제적 곤란도(T2)를 1단계에 포함시켜 인구통계변인을 통제하였다. 2단계에서는 불완전고용의 경제·사회적 지표로서 임금변화비, 지위변화비, 학력격차비 및 정규직여부를 포함시켰고, 지각된 과잉자격의 성장가능성부재와 자격불일치를 각각 포함시켰다.

먼저 임금변화비와 지위변화비로 측정된 불완전고용은 조직 적응을 나타내는 어떤 변인에도 유의한 영향을 미치지 못하였다(표 생

략). 반면 학력격차비로 측정된 불완전고용은 개인-직무 적합과 이직의도를 제외한 조직 적응 변인에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(표 5). 학력격차비가 높을수록 개인-조직 적합에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났고( $\beta = .178, p < .05$ ), 정서몰입에는 정적 영향( $\beta = .257, p < .01$ ), 타산몰입에 부적 영향의 경향성을 나타냈으며( $\beta = -.134, p < .10$ ), 직무만족에는 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다( $\beta = .170, p < .05$ ).

고용형태 변화로 불완전고용을 측정했을 때(표 6), 정규직을 유지할수록 정서몰입의 수준이 높고( $\beta = .326, p < .001$ ), 직무만족도 높게 지각하는 것으로 나타났다( $\beta = .273, p < .01$ ). 또한 정규직의 고용형태를 유지할수록 개인-조직 적합을 높게 지각하는 경향성을 나타냈다( $\beta = .195, p < .10$ ).

‘직무와 관련된 새로운 기술을 획득하고 사

용하는 데 있어서 제한된 기회만을 갖는다'고 지각하는 성장가능성부재 수준이 높을수록, 개인-직무 적합과 개인-조직 적합을 낮게 지각하는 것으로 나타났다(각각  $\beta = -.499, p < .001, \beta = -.509, p < .001$ ). 성장가능성부재를 높게 지각할수록 정서몰입에는 부적 영향을, 타산몰입에는 정적 영향을 미침으로써(각각  $\beta = -.520, p < .001, \beta = .405, p < .001$ ), 성장가능성부재를 높게 지각할수록 자신이 속한 조직에 대한 애착은 낮아지는 반면, 대안부족으로 조직에 머무는 타산몰입 수준은 높아지는 것으로 나타났다. 또한 성장가능성부재를

높게 지각할수록 직무만족에 부적 영향을 미치고, 이직의도는 높아지는 것으로 나타났다(각각  $\beta = -.562, p < .001, \beta = -.307, p < .001$ ).

개인이 직업에서 요구하는 것 이상의 자격을 가졌다고 지각하는 자격불일치 수준이 높을수록 개인-직무 적합과 개인-조직 적합에는 부적영향을 미치는 것으로 나타났고(각각  $\beta = -.424, p < .001, \beta = -.454, p < .001$ ), 정서몰입에는 부적 영향을, 타산몰입에는 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(각각  $\beta = -.351, p < .001, \beta = -.346, p < .001$ ). 그리고 직무

표 5. 2차 시점의 조직 적응을 예측한 회귀계수( $\beta$ ) - 학력격차비

		개인-직무 적합	개인-조직 적합	정서몰입	타산몰입	직무만족	이직의도
1단계	성별	.027	.067	.103	-.172 <sup>b</sup>	.118	.081
	연령	.051	.061	.052	.020	.027	.231 <sup>c</sup>
	실업기간(T2)	.033	.081	.183 <sup>b</sup>	-.204 <sup>b</sup>	.148 <sup>a</sup>	.012
	경제적 곤란도(T2)	-.223 <sup>c</sup>	-.245 <sup>c</sup>	-.290 <sup>d</sup>	.311 <sup>d</sup>	-.301 <sup>d</sup>	-.252 <sup>c</sup>
2단계	학력격차비	.127	.178 <sup>b</sup>	.257 <sup>c</sup>	-.134 <sup>a</sup>	.170 <sup>b</sup>	.023

a;  $p < .10$ , b;  $p < .05$ , c;  $p < .01$ , d;  $p < .001$

표 6. 2차 시점의 조직 적응을 예측한 회귀계수( $\beta$ ) - 고용형태변화

		개인-직무 적합	개인-조직 적합	정서몰입	타산몰입	직무만족	이직의도
1단계	성별	.057	.119	.089	-.131	.136	.259 <sup>b</sup>
	연령	.067	.049	.091	-.038	.056	.171 <sup>a</sup>
	학력	.129	.055	.096	-.079	.005	-.109
	실업기간(T2)	.095	.110	.216 <sup>b</sup>	-.205 <sup>b</sup>	.161	.021
	경제적 곤란도(T2)	-.242 <sup>b</sup>	-.295 <sup>c</sup>	-.258 <sup>c</sup>	.323 <sup>d</sup>	-.325 <sup>d</sup>	-.351 <sup>d</sup>
2단계	고용형태 변화	.095	.195 <sup>a</sup>	.326 <sup>d</sup>	-.112	.273 <sup>c</sup>	.156

a;  $p < .10$ , b;  $p < .05$ , c;  $p < .01$ , d;  $p < .001$

표 7. 2차 시점의 조직 적응을 예측한 회귀계수( $\beta$ )- 심리적도

		개인-직무 적합	개인-조직 적합	정서몰입	타산몰입	직무만족	이직의도*
1단계	성별	-.004	.044	.095	-.165 <sup>a</sup>	.138	.137
	연령	.069	.074	.057	.016	.015	.200 <sup>b</sup>
	학력	.111	.078	.028	-.025	-.072	-.196 <sup>b</sup>
	실업기간(T2)	.043	.088	.185 <sup>b</sup>	-.206 <sup>b</sup>	.142 <sup>a</sup>	-.002
	경제적 곤란도(T2)	-.212 <sup>b</sup>	-.237 <sup>c</sup>	-.287 <sup>d</sup>	.309 <sup>d</sup>	-.308 <sup>d</sup>	-.270 <sup>d</sup>
2단계	성장가능성부재	-.499 <sup>d</sup>	-.509 <sup>d</sup>	-.520 <sup>d</sup>	.405 <sup>d</sup>	-.562 <sup>d</sup>	-.307 <sup>d</sup>
	자격불일치	-.424 <sup>d</sup>	-.454 <sup>d</sup>	-.351 <sup>d</sup>	.346 <sup>d</sup>	-.359 <sup>d</sup>	-.258 <sup>e</sup>

a;  $p < .10$ , b;  $p < .05$ , c;  $p < .01$ , d;  $p < .001$

\* 이직의도는 점수가 낮을수록 이직의도가 높은 것을 의미함.

만족에는 부적 영향을( $\beta = -.359, p < .001$ ), 이직의도에는 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다( $\beta = -.258, p < .01$ ).

### 논 의

본 연구는 선행연구 고찰을 통해 불완전고용에 영향을 미칠 것으로 예상되는 변인으로 인구통계변인(성별, 연령, 학력 및 실업기간), 상황변인(경제적 곤란도, 부양가족 수), 그리고 개인특성변인(구직효능감, 우울·불안, 잠재적 기능의 박탈 수준)을 설정하여 불완전고용에 영향을 미치는 선행요인의 효과를 살펴보고자 하였다. 다음으로 불완전고용이 재취업자의 개인-직무 적합, 개인-조직 적합, 조직몰입, 직무만족 및 이직의도와 같은 조직 적응에 미치는 영향을 살펴보고자 하였고, 주요 결과는 다음과 같다.

인구통계변인 중 연령은 저연령 혹은 고연령일 경우 불완전고용의 정도가 높을 것이라

는 예상과 달리, 곡선형의 관계가 확인되지 않았다. 연령은 임금변화와 지위변화엔 부적 영향을 미치고, 정규직 여부엔 부적 영향의 경향성을, 성장가능성부재에는 정적 영향의 경향성을 나타냈다. 즉, 연령이 높을수록 임금과 지위가 하향 변화하였고, 비정규직으로 재취업할 가능성과 성장가능성부재를 높게 지각하는 경향성이 있었다. 연령에 따른 불완전고용의 정도에서 곡선형의 관계가 나타나지 않은 가능한 이유로는 선행연구에 포함된 연구 대상의 연령분포와 본 연구 대상의 연령분포의 차이에 기인한 것으로 생각해 볼 수 있다. 일정 연령까지의 임금 증가 또는 좋은 일자리로의 취업 증가를 보고했던 연구(강철희, 유정아, 2004; 방하남, 이상호, 2006)에서는 공통적으로 한국노동패널 자료를 이용하였고, 이중 강철희와 유정아(2004)가 사용한 한국노동패널 4차 자료에서 연령은 15~24세(15.1%), 25~29세(18.9%), 30~39세(27.3%), 40~49세(23.2%), 50세 이상(15.5%)으로 구분되었다. 반면 본 연구 대상의 동일 연령대별 분포는 3.9%, 24.2%,

43.9%, 18.9%, 9.2%를 나타냈다. 이렇듯 저연령과 고연령의 비율이 낮고, 중간 연령 대에 집중적으로 몰려 있는 연령 분포의 특성 때문에, 연령과 불안전고용의 정도간 예상되었던 곡선형 관계가 나타나지 않았을 가능성이 있다.

학력은 성장가능성부재에 부적 영향의 경향성을 보였고, 자격불일치 지각에는 정적 영향을 미침으로써 학력이 높을수록 성장가능성부재 측면의 불안전고용의 정도가 낮아지는 경향성이 있는 반면, 자격불일치 측면의 불안전고용의 정도는 높아지는 것으로 나타났다. 학력이 자격불일치에 미치는 영향은 가설 3과 상반된 결과로 이는 학력이 불안전고용에 미치는 영향에 관한 연구결과들이 혼재되어 있음(Feldman, 1996)을 반영하는 결과로 볼 수 있다. 또한 학력과 자격불일치의 측정 문항 중 ‘현재 업무를 하는데 있어서 내 학력이 과분하다고 느낀다’라는 문항간의 높은 상관( $r = .269, p < .001$ )을 고려해 볼 때, 개인이 보유한 학력이 높을수록 업무에서 요구하는 수준을 초과할 가능성이 커지게 되고 결국 자격불일치 지각을 높일 것으로 판단된다.

실업기간의 증가는 임금변화에 부적 영향의 경향성을 보였고, 비정규직에 재취업 가능성도 높이는 경향성을 나타냈다. 비록 경향성이긴 하지만 실업기간이 길수록 구직자는 경제적 자원고갈 등의 이유로 만족스럽지 못한 일자리라도 받아들일 가능성이 높다는 선행연구(안주엽, 2001; Addison & Portugal, 1989; Sandler, 1988; Tan et al., 1994)의 제안 및 조사결과와 일치하는 결과를 보였다.

상황변인 중 경제적 곤란도가 학력격차에 부적 영향을 미치는 것으로 나타나, 경제적 곤란도가 높을수록 본인의 학력에 못 미치는

일자리를 받아들일 가능성이 높음을 보여주었다. 또 다른 상황요인인 부양가족 수는 지위변화에 부적 영향을 미침으로써, 부양가족이 많을수록 재취업시 직업 지위가 낮아질 가능성이 높음을 보여주었다. 이처럼 경제적 상황과 밀접한 관련성을 갖는 경제적 곤란도 및 부양가족 수는 재취업시, 지위와 학력을 포기하도록 하는 경향이 있었다.

개인특성변인 중 구직효능감은 성장가능성부재로 측정된 불안전고용의 가능성을 낮추고, 학력격차비와 자격불일치로 측정된 불안전고용의 정도를 낮추는 경향성을 보였다. 이러한 결과는 학력격차비, 성장가능성부재 및 자격불일치가 공통적으로 불안전고용의 기술활용도 측면과 관련된다는 점을 고려할 때, 구직효능감이 높을수록 기술활용 측면에서의 불안전고용과 멀어짐을 시사한다고 할 수 있다. 실업 상태에서의 우울·불안 수준이 높을수록 학력격차와 자격불일치 측면에서 불안전고용될 가능성이 높은 것으로 나타났다. 취업이 제공하는 활동 및 경험을 나타내는 잠재적 기능에 있어서, 실업기간 동안 잠재적 기능의 박탈 수준이 높을수록 성장가능성부재에는 부적 영향을, 자격불일치에 부적 영향의 경향성을 나타냄으로써 불안전고용의 가능성이 증가할 수 있음을 보여주었다.

각 척도별 불안전고용의 정도가 재취업자의 조직 적응에 미치는 영향을 살펴본 결과는 다음과 같다.<sup>8)</sup> 개인-직무 적합에 있어서 심리 척도 두 요인은 부적 영향을 나타냈다. 개인-조직 적합에 있어서는 학력격차비가 정적 영향

8) 경제·사회적 척도의 경우 값이 낮아질수록 불안전고용의 정도가 심해짐을 의미하고, 심리 척도는 값이 높아질수록 불안전고용 정도가 높아짐을 의미한다.

을, 심리 척도의 두 요인이 부적 영향을 나타냄으로써 불완전고용이 개인-직무 적합 및 개인-조직 적합에 부정적 영향을 미칠 것이라는 가설 10-a와 10-b가 지지되었다.

조직몰입에 있어서는 학력격차비가 높을수록, 고용형태가 정규직을 유지할수록 높은 정서몰입을 나타내, 불완전고용 정도가 높을수록 정서몰입에 부적 영향을 미칠 것이라는 가설 11-a를 지지하였다. 심리 척도의 두 요인은 정서몰입에는 부적 영향, 타산몰입에는 정적 영향을 나타냄으로써 가설 11-a와 11-b를 지지하였다. 직무만족에 있어서 학력격차비와 고용형태변화는 정적 영향을, 심리 척도의 두 요인은 부적 영향을 미침으로써, 불완전고용이 직무만족에 부정적 영향을 미칠 것이라는 가설 12가 지지되었다. 마지막으로 이직의도에 있어서 심리 척도의 두 요인이 부적 영향을 미침으로써 가설 13을 지지하였다

선행연구에서 기술활용도 측면에서의 불완전고용이 직무만족, 직무몰입, 조직몰입 및 이직을 위한 구직행동과 관련하여 연구되거나 제안되어 왔고(Burris, 1983; Feldman, 1996; Feldman et al., 2002; Tan et al., 1994), 불완전고용과 조직몰입의 부적 관계가 검증된 바 있다(예, Bolino & Feldman, 2000; Burris, 1983; Feldman et al., 2002; Feldman & Turnley, 1995). 본 연구에서 불완전고용이 조직 적응에 미치는 영향을 살펴본 결과, 학력격차 및 고용형태변화가 몇몇 조직 적응 변인에 영향을 미쳤으며, 심리 척도의 두 요인인 성장가능성부재 및 자격불일치가 조직 적응 전반에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면 불완전고용의 임금변화와 지위변화 측면은 조직 적응의 어느 변인에도 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

## 연구의 의의와 시사점

지금까지의 불완전고용에 관한 연구는 경제학, 사회학 및 심리학 등 각각의 학문 영역에서 서로 다른 측면을 측정해왔다. 경제학에서는 임금과 교육적 성취 및 활용 측면에 초점을 두어왔고 사회학에서는 이와 함께 직업의 지위변화에 관심을 가져왔다. 반면 심리학에서는 기술활용도에 초점을 두고 자기보고방식의 주관적 측정치로 불완전고용을 측정해왔다. 본 연구는 불완전고용에 관한 선행연구 고찰을 토대로 임금, 사회적 지위, 기술활용도 및 고용의 안정성 측면을 모두 다룸으로써 경제학·사회학적 방식과 심리학적 방식을 모두 포괄하여 불완전고용에 대해 다학문적으로 접근했다는 데 첫 번째 의의가 있다.

둘째로, 지금까지의 불완전고용에 관한 거의 모든 연구는 인과관계에 의심을 갖게 하는 횡단적인 접근으로 이루어졌고(Dooley, 2003), 불완전고용에 관한 종단 연구의 대부분이 실업 경험을 가진 일반 구직자보다는 고등학교나 대학을 갓 졸업한 신규 취업자들을 대상으로 이루어져 왔다(예, Prause & Dooley, 1997). 반면 본 연구는 실업상태였던 일반구직자들에게 약 1년 6개월 간격으로 2회에 걸쳐 자료를 수집함으로써 인과관계에 관한 의혹을 감소시키고자 종단으로 설계되었다는 점에 그 의의가 있다.

세 번째 의의는 연구 방법과 관련된다. 인간이 밝기, 소음, 온도과 같은 속성에 대해 반응할 때, 절대적 양을 평가하기보다는 과거와 현재 경험했던 환경에 따라 참조점이 정해지고 그 참조점에 따라 자극이 지각되는데, 이는 건강, 명성, 그리고 부와 같은 비감각적 속성에 있어서도 마찬가지로 적용된다(Kahneman



& Tversky, 1979). 본 연구에서는 단순 차이값의 한계를 극복하고자 불완전고용 지표로 ‘과거 임금 대비 현재 임금의 비율’, ‘과거 직업의 사회적 지위 대비 현재 직업의 사회적 지위 비율’을 각각 임금과 지위 측면의 지표로 삼았다. 학력격차는 ‘보유 학력 대비 요구되는 학력’을 지표로 삼음으로써, 기준치와 측정치를 하나로 단일화하여 개인의 참조점을 반영하도록 하였다.

본 연구 결과는 다음과 같은 시사점을 갖는다. 첫째, 학력격차비가 개인-조직 적합, 정서몰입 및 직무만족에 유의한 영향을 미침으로써, 다른 경제·사회적 지표보다 조직 적응에 유의한 영향력을 갖는 것으로 나타났다. 이 같은 사실은 학력격차로 측정된 기술활용도 측면이 개인-조직 적합, 정서몰입 및 직무만족에 유의한 정적 영향을 미침으로써, 조직의 생산성에 미치게 될 긍정적 효과를 기대해 보게 한다. 이는 우리 사회에서 학력과잉이 갖게 되는 부작용을 시사하는 것이기도 하다. 자신이 배운 내용을 활용할 수 없고, 자신이 보유한 것보다 낮은 수준의 교육을 받은 사람이 수행할 수 있는 일을 맡았을 때, 적합도 지각, 정서몰입 및 직무만족 수준은 떨어지고, 이는 다시 저조한 조직효과성으로 이어질 것이다. 따라서 조직효과성 증진을 위해 선발과 채용과정부터 업무에 적절한 학력과 능력을 보유한 인력을 선발하는 것이 매우 중요함을 시사하는 결과이다.

둘째, 고용형태 변화 측면에서 정규직을 유지할수록 정서몰입과 직무만족에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 당장의 비용 절감을 위해 비정규직을 늘리기보다 정규직 일자리를 확대함으로써 구성원들의 조직몰입과 직무만족을 높이는 것이 궁극적으로 조직

의 생산성을 높이는 방향으로 나갈 수 있음을 시사한다. 특히 우리나라 상황에서 비정규직은 근로시간의 차원뿐 아니라 불완전고용의 다양한 측면(임금, 지위, 기술활용도 등)을 포함한 복잡한 문제이기에, 불완전고용의 한 형태로서 비정규직에 대한 심층적 연구가 필요하다.

셋째, 불완전고용에 대한 심리적 측정치가 조직 적응 전반에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난 반면, 경제·사회적 측정치, 특히 임금변화와 직업의 지위변화로 측정된 불완전고용이 조직 적응의 지표들에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 이는 재취업자 개인의 다양한 상황과 욕구가 총체적으로 반영되지 못한 경제·사회적 척도상의 변화는 재취업자 내의 차이를 설명하는데 있어서 심리 척도의 보완 없이는 무의미해질 수 있음을 시사한다. 물론 불완전고용의 심리 측정치와 조직 적응 변인이 모두 자기보고방식에 의해 측정되었기 때문에, ‘동일한 방법으로 측정됨으로써 발생하는 오류(common method variance)’의 가능성을 배제할 수는 없다. 그러나 사람들의 현실에 대한 지각이 그들의 구체적 상황에 대한 인지적 평가와 행동을 이끌어 낸다(Kristof, 1996)는 점을 고려해 볼 때, 연구 목적에 따라 경제·사회적 척도와 심리 척도를 적절하게 활용할 필요가 있다.

#### 향후 연구를 위한 제안

본 연구의 한계와 향후 연구를 위한 제안은 다음과 같다. 첫째, 선행요인 중 불완전고용의 여섯 가지 척도 전반에 걸쳐 유의한 영향을 미치거나 특정 요인에 강력한 영향을 미치는 요인이 없었다. 특히 인구통계변인에 비해 개

인특성변인의 설명량은 매우 미약한 수준이었다. 그럼에도 불구하고, 개인과 사회의 개입 노력으로 조금이나마 개선 가능한 구직효능감 및 우울·불안 등이 불완전고용의 정도에 영향을 미친다는 사실은 고무적인 일이다. 왜냐하면 불완전고용의 예방 차원에서 개인이나 사회가 할 수 있는 조치와 관련하여 상황변인 및 개인특성변인은 개인의 의지와 사회적 지원으로 변화가능한 부분이 있기 때문이다. 비록 상황변인 및 개인특성변인의 설명량이 미약하더라도, 향후 지속적인 연구를 통해 개인의 노력과 사회적 지원(intervention)으로 불완전고용을 감소시킬 수 있는 변화 가능한 선행요인을 탐색하고 발굴해야 할 것이다.

둘째, 진로발달이론 중 생애 공간적 접근(Super, 1972)에 따르면, 진로는 일생을 통해 발달하고 변화하며 각기 다른 단계에서 서로 다른 진로관련 문제들을 경험하게 된다. 따라서 개인의 발달단계에 따라 직업과 관련해 가치를 두는 부문과 해결 과제들이 상이할 수 있음을 짐작할 수 있다. 청년층 신규 구직자와 실직 경험을 가진 일반 구직자는 그들이 처한 상황과 욕구 측면, 그리고 중요하게 여기는 고용 조건에 있어서 상이할 것이다. 그러므로 불완전고용에 대한 보다 총체적인 이해를 위해서는 청년층과 일반 구직자의 비교가 필요하다. 이를 통해 신규구직자와 일반 구직자간 중점을 두는 욕구가 어떻게 다른지, 불완전고용의 구성개념이 집단간 어떤 차이점을 갖는지, 그리고 불완전고용에 의한 영향 또한 어떤 양상을 나타내는지 파악할 수 있을 것이다. 이렇게 수집된 자료를 바탕으로 개인의 욕구와 발달단계에 맞는 고용안정서비스가 제공된다면, 서비스에 대한 만족도 및 서비스의 효율성도 향상될 수 있을 것이다.

마지막으로, 향후 연구에서는 불완전고용의 구성요소로서 빠진 요소를 추가하고, 더 많은 사례 수를 확보함으로써 불완전고용 측정치들을 연속 변인으로 통합하는 방법을 모색해야 할 것이다. Dooley(2003)와 Feldman(1996)은 불완전고용을 ‘연속변인’으로 개념화하는 것이, 불완전고용이라는 복잡한 현상에 관한 보다 확고한 이해를 얻고, 불완전고용의 선행요인과 결과변인에 관한 선행연구 결과들을 정리하는데 도움이 될 것이라 보았다. 본 연구에서는 경제·사회적 측정치 네 개와 심리 척도의 두 개 요인으로 불완전고용을 다각도에서 측정하였고, 이들에 영향을 미치는 선행요인, 그리고 불완전고용의 각 측정치들이 조직 적용에 미치는 영향에 대해 살펴보았다. 불완전고용에 대한 연속 변인으로 통합된 단일 척도가 만들어진다면, 보다 간명하고 효과적으로 불완전고용이 개인의 삶과 일에 미치는 영향을 예측할 수 있을 것으로 기대된다.

## 참고문헌

- 강철희, 유정아 (2004). 재취업자의 고용의 질에 관한 연구: 재취업 고용형태와 임금수준 예측요인에 대한 탐색. *사회보장연구*, 20(1), 83-116.
- 김두순 (2005). 한국의 고용구조, 실업급여통계 특성과 재취득률 분석. *중앙고용정보원*.
- 김명언, 장재윤, 조성호 (2001). 성취 프로그램 효과분석 및 발전 방향 수립을 위한 연구 보고서. *한국산업인력공단 중앙고용정보원*.
- 김태은, 탁진국 (2007). 재취업 질의 선행변인과 결과변인에 대한 종단적 연구. *한국심*

- 리학회지: 산업 및 조직, 20(1), 57-80.
- 노연희, 김명언 (2010). 기술활용도 측면의 불안전고용이 재취업자의 자아존중감과 정신건강에 미치는 영향: 일에 대한 몰입과 사회적 지지의 조절효과를 중심으로. 한국심리학회지 사회문제, 16(3), 355-383.
- 노연희, 장재운 (2006). 대졸취업자의 지각된 과잉자격이 자존감과 정신건강에 미치는 영향. 한국심리학회지 산업 및 조직, 19(1), 59-83.
- 방하남, 이상호 (2006). ‘좋은 일자리(Good job)’의 개념구성 및 결정요인의 분석. 한국사회학, 40(1), 93-126.
- 신선인 (2001). 한국판 일반정신건강척도(KGHQ)의 개발에 관한 연구 I(KGHQ-20과 KGHQ-30을 중심으로). 한국사회복지학, 46(9), 210-235.
- 안주엽 (2001). 정규근로와 비정규근로의 임금격차, 노동경제논집, 24(1), 67-96.
- 유홍준, 김월화 (2006). 한국 직업지위 지수: 과거와 현재, 한국사회학, 40(6), 153-187.
- 장지연, 호정화 (2001). 여성 미취업자의 취업의사와 실업탈출과정, 한국사회학, 35(4), 159-188.
- 한국고용정보원 (2006). 한국고용직업분류 해설집.
- 한국종합사회조사 KGSS (2005). 성균관대학교 출판부.
- 한국 산업 · 직업별 고용구조조사 (2005).
- 홍세희 (2000). 구조 방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거. 한국 심리학회지: 임상, 19(1), 161-177.
- Addison, J. T., & Portugal, P. (1989). Job Displacement, Relative Wage Changes, and Duration of Unemployment, *Journal of Labor Economics*, 7, 281-302.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social-cognitive viewer*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- 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.
- Buzawa, B. H. (1984). Determining patrol officer satisfaction. *Criminology*, 22, 61-81.
- 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.
- Creed, P. A., & Watson. (2003). Age, gender, psychological wellbeing and the impact of losing the latent and manifest benefits of employment in unemployed people. *Australian Journal of Psychology*, 55(2), 95-103.
- Creed, P. A., Muller, J., & Machin. M. A. (2001). The role of satisfaction with occupational

- status, neuroticism, financial strain and categories of experience in predicting mental health in the unemployed. *Journal of Personality and Individual Difference*, 30, 435-447.
- Dooley, D. (2003). Unemployment, underemployment, and mental health: conceptualize in employment status as a continuum. *American Journal of Community Psychology*, 32, 9-20.
- Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration literature of review and methodological critique. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 6, 283-357. London: Wiley.
- 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.
- 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.
- French, J. R. P., & Caplan, R. D., & Harrison, R. V. (1982). *The mechanisms of job stress and strain*. Chichester: Wiley.
- 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.
- Hamilton, V., Hoffman, W., Broman, C., & Rauma, D. (1993). Unemployment, distress, and coping: A panel study of autoworkers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(2), 234-247.
- Howe, W. J. (1988). Education and Demographics: How to they affect underemployment rates. *Monthly Labor rev.* 111, 3-9.
- Hulin, C. (1991). Adaptation, persistence, and commitment in organizations. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed., Vol. 2, pp.445-505). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- 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.
- Kahneman, D., & Tversky, A. (1979). Prospect theory: an analysis of decision under risk. *Econometrica*, 47(2), 263-291.
- Kanfer, R., & Hulin, C. L. (1985). Individual differences in successful job searches following

- layoff. *Personnel Psychology*, 38, 835-847.
- 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. G. (1982). *Professionals in search of work*. New York: John Wiley & Sons.
- Khan, L. J., & Morrow, P. C. (1991). Objective and subjective underemployment relationships to job satisfaction, *Journal of Business Research*, 22, 211-218.
- Kristof, A. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualization, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49, 1-49.
- Leana C. R., & Feldman D. C. (1990). Individual responses to job loss: Empirical findings from two field studies. *Human Relations*, 43, 1155-1181.
- Leana C. R., & Feldman D. C. (1992). *Coping with Job Loss: How Individuals, Organizations, and Communities Respond to Layoffs*. 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.
- 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.
- McCall, B. (1997). The determinants of full-time versus part-time reemployment following job displacement. *Journal of Labor Economics*, 15(4), 714-734.
- Muchinsky P. M. (2006). *Psychology Applied to Work*. Thomson Learning, Inc.
- Newman, K. (1988). *Falling from grace: The experience of downward mobility in the American middle class*. New York: Vintage Books.
- Prause, J., & Dooley, D. (1997). Effect of underemployment on school-leavers' self-esteem. *Journal of Adolescence*, 20, 243-260.
- Quick, J. C. & Quick, J. D. (1984). *Organizational stress and preventive management*. New York: McGraw Hill.
- Richards, E. W. (1984). Early employment situations and work role satisfaction among recent college graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 24, 305-318.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Rynes, S., & Gerhart, B. (1990). Interviewer assessment of applicant "fit": An exploratory investigation. *Personnel Psychology*, 43, 13-35.
- 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, 646-654.
- Sandler, S. B. (1988). Dislocated workers: A response. *Journal of Employment Counseling*, 25, 146-148.

- 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.
- Super, D. E. (1972). Vocational development theory: Persons, positions, processes. In J. M. Whiteley & A. Resnikoff(Eds.), *Perspectives on vocational guidance*. Washington D.C.: American Personnel and Guidance Association.
- Tan, G. Y., Leana, C. F., & Feldman, D. C. (1994). A longitudinal study of predictors of job loss coping strategies. *Proceedings of the National Academy of Management*: 68-72.
- 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 December 10, 2010, from <http://www.merriam-webster.com/dictionary/underemployment>
- Vinokur, A., & Price, R. (1991). *JOBS II Survey*. ISR: Michigan.
- 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.
- 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.
- Wanous, J. P. (1992). *Organizational entry: Recruitment, selection, orientation and socialization of newcomers*. Reading, M. A.: Addison-Wesley.
- Waters, L. E., & Moore, K. A. (2002). Reducing latent deprivation during unemployment: The role of meaningful leisure activity. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 75(1), 15-32.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis: Industrial Relations Center, University of Minnesota.
- Zvonkovic, A. M. (1988). Underemployment: Individual and marital adjustment to income loss. *Lifestyles: Family and Economic Issues*, 9, 161-178.
- 논문 투고일 : 2010. 12. 23  
1 차 심사일 : 2011. 01. 10  
게재 확정일 : 2011. 02. 14

## **Underemployment of the Reemployed: Antecedents and Effects on Organizational Adaptation**

**Youn-Hee Roh**

Yonsei University

**Myung Un Kim**

Seoul National University

In this study, multilateral conceptualizations of underemployment were measured in terms of wages, social status, skill utilization and permanence of the job, and then the effects of antecedents on underemployment and the effects of underemployment on organizational adaptation were examined. Data obtained by a longitudinally designed survey at intervals of 18 months with the reemployed( $N = 153$ ) after job loss were used. The underemployment measures include 1) the ratio of wage change 2) the ratio of status change 3) the ratio of education 4) the occurrence of change from the permanent job to temporary job, 5) overqualification - growth opportunity, 6) overqualification - mismatch. The first four measures are social-economic and objective measures and the last two measures are psychological and self-reported ones. Demographic variables(sex, age, education level, and period of unemployed), circumstantial variables(economic hardship, number of dependents), and psychological variables(job-seeking self-efficacy, depression/anxiety, latent function) are included in antecedents. In the effects of antecedents on underemployment, age increases the level of underemployment in the aspects of wage and job status. Economic hardship increases the possibility of underemployment in the aspects of education and number of dependents increases the possibility of underemployment in the aspects of job status. Job seeking self-efficacy decreases the possibility of underemployment in the overqualification - no growth. Retention of latent function during the period of unemployment lowers the possibility of underemployment in the overqualification - no growth. The level of depression and anxiety during the period of unemployment raises the possibility of underemployment in terms of education and in the overqualification - mismatch. In the effects of underemployment on organizational adaptation, the higher the level of underemployment in the aspect of education is, the lower the level of person-organization fit, emotional commitment, and job satisfaction are. And the transition from permanent job to temporary job makes emotional commitment and job satisfaction lower. No growth and mismatch exerted a significant influence on organizational adaptation generally.

*Key words* : underemployment, the ratio of wage change, the ratio of status change, the ratio of education difference, job permanence, no growth, mismatch, antecedents, organizational adaptation