

## 고용상태에 따른 심리적 안녕의 변화에 관한 종단 연구: 성취 프로그램 수료자들을 대상으로

노 연 회\*    김 명 언    장 재 윤    김 민 수  
서울대학교    성신여자대학교    이화여자대학교

본 연구는 '성취'라는 개입 프로그램을 경험한 실직자들을 대상으로 하여, 이들이 일정 기간이 경과한 후 정서반응과 자기평가(자존감 및 구직효능감)에서 어떤 변화를 경험하는지 살펴보고, 이러한 변화가 그들의 고용상태(미취업, 비정규직, 정규직)에 따라 차이를 보이는지 살펴보고자 하였다. Jahoda(1981)와는 대조적으로 Liem(1992)과 그의 주장을 지지하는 연구들은 불만족스런 취업은 실업 상태보다 못할 수 있음을 시사하고 있는데, 본 연구는 두 가지 입장 중 어느 쪽이 지지되는지 살펴보았다. 본 연구의 주요 결과는 다음과 같다. 첫째, 성취 프로그램 참가자들을 미취업 집단과 재취업 집단으로 나눈 후 사전(T1), 사후(T2), 및 추후(T3) 정서반응과 자기평가의 전반적 변화 양상을 살펴본 결과, 집단 간 T1, T2, T3 측정치에서 유의한 차이를 발견할 수 없었다. 둘째, 고용상태를 세분화하여 미취업과 비정규직 취업 및 정규직 취업 집단으로 분류 후 이들의 정서반응과 자기평가의 변화를 살펴본 결과 추후 검사(T3)에서 비정규직 취업자들이 정규직 취업자들보다 높은 수준의 불안과 우울을 나타내었으며, 자존감과 구직효능감에 있어서도 비정규직 집단 및 미취업 집단이 정규직 집단보다 추후 검사(T3)에서 낮은 수준을 나타냈다. 셋째, 참가자 특성(성별, 학력)에 따라 집단 간 차이를 보이는지 추가적으로 분석한 결과, 남성의 경우 미취업 집단이 정규직 집단보다 높은 수준의 불안을 나타냈고, 여성의 경우 비정규직 집단이 정규직 집단보다 높은 수준의 우울을 나타냈다. 또한 전문대졸 이상의 학력을 가진 경우, 비정규직 집단이 정규직과 미취업 집단보다 낮은 수준의 자존감을 나타냈다.

주요어 : 미취업, 비정규직, 정규직, 정서반응(불안, 우울, 적대감), 자기평가(자존감, 구직효능감)

\* 교신저자 : 노연회, 서울대학교 심리학과, amie24@orgio.net

본 연구는 2000년부터 실직자들의 재취업 증진을 위해 개발되어, 노동부 산하 인력은행 및 고용안정센터에서 운영되고 있는 성취 프로그램 참가자들을 대상으로 하여 프로그램 참가 전(T1), 참가 직후(T2) 및 추후(T3) 정서반응 및 자기평가의 변화 양상을 파악하기 위한 종단 연구이다. 이미 선행 연구(김명언, 장재운, 조성호, 및 노연희, 2003)에서 성취 프로그램의 참가 전후의 측정을 통해 참가자들에게 일어난 인지적, 정서적, 행동적 측면의 변화, 구직 기술 습득 및 구직효능감 증진, 그리고 참가자 특성별 성취 프로그램의 차별적 효과에 관하여 살펴본 바 있다. 본 연구는 성취 프로그램 실시 직전과 직후에 실시된 설문조사를 기반으로 한 이전 연구에서 더 나아가 실직 후 성취 프로그램을 경험한 참가자들이 일정 기간 경과 후(T3) 고용상태에 따라 겪게 되는 정서반응(불안, 우울 및 적대감)과 자기평가(자존감과 구직효능감)의 변화 양상을 파악하고, 이와 더불어 이들이 경험한 성취 프로그램이 가지는 효과의 지속성 여부를 확인하는 것을 목적으로 하였다.

'97년 IMF 구제금융 이후 지난 5~6년 간 비정규직 근로자 비율의 증가로 인해 2003년 전체 임금근로자 1414만 9천명 가운데 비정규직은 464만 7천여 명으로 32.8%에 달하는 것으로 조사되었고(한국일보, 2004. 02. 23), 이러한 상황에서 정부는 경기가 회복돼 정규직이 늘어날 때까지 임시방편으로 비정규직과 임시직이라도 늘릴 계획이라고 발표한 바 있다(문화일보, 2004, 02, 25). 따라서 2004년 이후 비정규직 근로자 비율은 증가추세를 유지할 것으로 예측되는바, 고용상태를 취업과 미취업 두 가지로 분류하는 것만으로는 취업자 내의 변산을 설명하기 어려울 것으로 본다. 최근 50대 노동자의 분신으로 비정규직이 사회적 쟁점으로 부각된 가운데 예상되는 비정규

직 취업자의 증가에 대처하기 위해서는 이들의 심리적 상태를 이해하고 예측하여 외적인 차별 이외에 이들이 겪고 있는 문제를 이해하고 풀어 나가는데 도움을 줄 수 있는 심리학적 접근이 필요하다고 본다.

본 연구는 그러한 목적과 필요성을 달성하고자 세 가지 물음에 대한 답을 찾고자 하였다. 첫째, 성취 프로그램 수료 후 재취업 여부(재취업 대 미취업)에 따른 정서반응과 자기평가의 변화 양상은 어떠한지 살펴보고자 하였다. 둘째, 취업 여부를 세분화하여 미취업과 정규직 취업 및 비정규직 취업으로 분류하였을 경우, 이들의 정서반응과 자기평가의 변화 양상을 알아보고자 하였다. 마지막으로, 고용상태에 따른 이러한 변화가 참가자 특성(성별, 학력)에 따라 차이를 보이는지 추가적으로 분석하고자 하였다. 이러한 물음에 답하기 위해 먼저 고용상태와 심리적 변인 간 관계에 관한 선행연구를 살펴보았다.

### 재취업의 질

실직에 대한 대부분의 연구들이 재취업을 최종 결과로 보고, 해고되었던 사람들이 새 일자리를 찾게 된 이후에 관한 연구는 중단한다. 그러나 해고되었던 사람들의 취업경로를 검토한 연구들을 살펴보면 불완전 고용(underemployment)의 증거들을 찾아볼 수가 있다(Leana & Feldman, 1995; Kaufman, 1982; Newman, 1988). 이전 보다 낮은 보수를 받고 자신이 보유한 수준보다 낮은 수준의 교육이나 기술이 요구되는 일자리에 재취업한 사람들, 즉 불완전 고용된 사람들의 대부분은 또 다시 새로운 일자리를 찾아 나서게 되고 고용주가 기대하는 것보다 현재의 일자리에 에너지를 덜 쏟게 된다. 실직에 관한 대부분의 많은 연구들이 재취업을 주요 종속변인으로 보

기 때문에, 실직 이후의 재취업의 질에 대한 연구는 매우 드물다(Leana & Feldman, 1995). 실직 후 재취업의 질과 관련한 입장은 크게 두 가지로 대별된다. 그 하나는 불만족스러운 취업일지라도 실직상태에 있는 것보다는 낫다는 입장으로 Jahoda의 박탈이론으로 대표된다. Jahoda(1981)는 고용은 생계를 유지하는 명백한 기능 외에도 한 개인을 현실과 연결시켜주며 결과적으로 정신을 건강하게 해주는 기능이 있다고 주장하고 있으며 그러한 기능으로는 다음과 같은 것을 들고 있다. 첫째, 시간을 구조적으로 사용할 수 있게 해준다. 둘째, 공유된 목표를 제공해준다. 셋째, 타인과의 정기접촉이 가능하도록 해준다. 넷째, 정체성을 제공해주고 마지막으로 활동적이 되도록 한다. 따라서 개인이 생활을 유지하는데 부족한 보수를 받는 직업일지라도 개인에게 중요한 관계의 욕구와 성장의 욕구를 충족시키며 이러한 욕구는 다른 방식으로는 충족될 수 없다고 주장하였다. 이러한 주장의 함의는 열악한 일자리라도 없는 것보다는 낫다는 것으로 해석될 수가 있다. 따라서 이러한 주장에 의하면 불만족스럽게 재취업된 사람들일지라도, 심리적 적응이나 안녕감의 측정치에 있어서 실직상태에 있는 사람들보다는 나아야 한다.

다른 한 가지 입장은 불만족스런 취업이 실직상태보다 못할 수 있다는 입장으로 Liem(1992)은 불만족스럽지만 새 일자리를 받아들인 실직자들의 잠재적인 유해효과에 관한 연구에서, 실직자들은 불만족스런 일자리를 택함으로써 개인의 통제력을 포기하고 자아개념에 타격을 입게 됨을 시사하였다. 또한 그는 불만족스런 재취업의 심리적 비용은 실직상태로 남아있음으로 초래되는 심리적 비용보다 더 클 때가 있다고 제안하였다. Liem의 주장을 지지하는 연구를 예로 들면, Burris(1983)의 경우, 자신의 기술과 교육수준에

못 미치는 일을 한다고 지각하는 사람들이 심리적 고통을 경험한다는 사실을 발견하였다. Borgen, Amundson, 및 Harder(1988)도 불완전 고용에 관한 연구에서 이와 비슷한 결과를 보고하였다. Khan과 Morrow(1991)는 불완전 고용되었다고 느끼는 것이 직무만족과 부적 상관을 이루며, 이는 수많은 연구(예, Tait, Padgett, & Baldwin, 1989)에서 다시 삶의 만족도와 관련되어 왔다고 보고하였다. Zvonkovic(1988)은 소득의 손실로 측정된 불완전 고용이 낮은 수준의 결혼 만족도와 관련됨을 발견하였다. 이러한 연구결과들은 Jahoda의 모델을 지지하기보다는, 불만족스런 재취업이 상당히 고통스러울 수 있음을 시사하고 있다. 더욱이 Liem이 시사한대로, 어떤 사람들에게는 불완전 고용이 실업상태보다 못할 수 있다. Liem의 주장을 뒷받침하는 또 다른 연구(Leana & Feldman, 1995) 결과에 따르면 미취업, 만족스런 재취업 및 불만족스런 재취업 집단 중에서 불만족스런 재취업 집단은 적응 측면에서 볼 때, 삶의 만족도를 보다 낮게 보고하였고 신체적 고통이나 불안을 보다 많이 보고하였다. 반응패턴에 있어서 불만족스런 재취업 집단은, 만족스런 재취업 집단보다는 미취업 집단과 훨씬 유사한 양상을 보이는 것으로 나타났다.

#### 불완전 고용(Underemployment)

실업률을 노동시장의 열악함의 지표로 사용하는 것은 고용은 되었지만 부적절한 고용상태에 있는 많은 사람들의 문제를 고려하지 않기 때문에 비판받아 왔다(Sullivan, 1978; Clogg, 1979). 이 같은 비판 이후에 고용과 미취업의 중간 지점에 불완전 고용 혹은 부적절한 고용상태가 존재한다는 주장이 제기되어 왔다. 이러한 입장의 대표적인 Dooley(2003)는 고용상태가 정신건강에 미치

는 영향에 관한 지난 한 세기 동안의 연구들이 주로 실직의 불리한 효과만을 상세히 다뤄왔다고 주장하고, 고용 對 실직이라는 이분법적 구분의 대안으로 '근로와 非근로 상태의 연속선(continuum)'의 필요성을 강조하면서, 이러한 연속선에는 적절한 고용(adequate employment)과 부적절한 고용(inadequate employment)이 모두 포함되어야 한다고 보았다. 그는 이전 연구(Prause & Dooley, 1997)에서 불완전 고용을 부적절한 고용으로 명명하고 그 구성개념으로 근로시간, 시간당 급여, 또는 고용의 지속성이 포함된 고용상태의 경제적 정의를 택한 바 있다. 그는 또한 불완전 고용의 심리적 효과를 탐색한 연구가 거의 없다는 점과, 종단적 설계, 불완전 고용의 객관적 정의, 그리고 정신건강 변인을 조합한 연구가 드물다는 점, 그리고 거의 모든 연구가 인과관계에 관한 의심을 갖게 하는 횡단적인 접근으로 설계되어 왔음(예, Toppen, 1971)을 지적한 바 있다.

Prause와 Dooley(1997)가 부적절한 고용에 대해 객관적이라고 할 수 있는 경제적 정의를 채택했다면, Feldman(1996)은 객관적인 측면과 주관적인 측면을 포괄하는 정의를 채택하였다. Feldman에 의하면, 불완전 고용의 정의는 매우 다양하지만, 학문내/학문간 공유하고 있는 두 가지 주요 구성요소가 있는데, 그 첫째 요소는 보다 열등하고, 모자라거나 낮은 속성을 갖는 고용 유형이라는 점이며, 두 번째 요소는 어떤 기준과 비교하여 상대적으로 정의된다는 것이다. Feldman, Leana, 그리고 Bolino(2002)의 연구에서는 학문적 영역에서 불완전 고용은 다양한 방식으로 정의될 수 있지만, 모든 정의는 공통적으로 불완전 고용을 '질적인 측면에서 하급의 일자리(jobs)'라고 정의하면서, 조직과학에서 가장 주목하는 불완전 고용의 세 가지 측면을 들고 있다. 첫째, 불완전 고용은 새로운 '지위의 위계적 수준'의 관점에서

정의되는데, 정규직에서 해고된 근로자들이 비정규직(시간제 또는 임시직)에서 일할 때 이에 해당된다. 둘째, 불완전 고용은 자주 임금의 손실 측면에서 정의된다. 예컨대, Zvonkovic(1988)은 현재 소득이 이전 직장에서의 소득보다 최소 20%가 적은 경우를 불완전 고용이라 정의하였다. 셋째, 불완전고용은 기술 활용의 측면에서 개념화되어왔는데(예, Clogg & Shockey, 1984; Humphrys & O'Brien, 1986) 이러한 경우 개인이 가진 기술과 능력을 충분히 활용하지 못하는 직업을 가진 정도로 정의되어 왔다.

대다수의 개인들에게 실업은 일시적인 상황이지만, 불행하게도 부적절한 고용은 경력개발과 안녕(well-being) 모두에 잠재적 영향을 미치면서 지속되는 경향이 있다(Tipps & Gordon, 1985). 이러한 주장을 지지하는 연구 중 하나인 Prause와 Dooley(1997)는 그들의 연구에서 비자발적인 시간제 고용, 간헐적인 실업, 부적절한 수입 등을 포함하는 경제적인 불완전 고용의 측정치를 사용하여, 경제적으로 불완전 고용된 집단이 적절하게 고용된 집단에 비해 자존감 수준에 있어서 유의하게 낮았음을 발견하였다. 불완전 고용의 부정적 효과를 언급할 때, 불완전 고용은 부정적 직업 태도와 열악한 심리적 안녕의 지표와 관련지어져 왔다(Feldman, Leana, & Bolino, 2002). 불완전 고용과 가장 많이 관련되어온 직무 태도가 직무 불만족이다. 일 자체에 대한 불만족은 전반적 직무 불만족에 강력한 영향력을 갖는다. 더욱이 임금과 승진기회에 대한 실망은 불완전 고용의 상황에서 훨씬 클 가능성이 있다(Khan & Morrow, 1991).

#### 연구 주제

Dooley(2003)는 고용 對 실직이라는 이분법적

구분의 대안으로 '근로와 비근로 상태의 연속선(continuum)' 개념의 필요성을 강조하고, 이러한 연속선의 양극단에 미취업과 적절한 고용(adequate employment)이 존재하며 중간지점에 부적절한 고용(inadequate employment)이 포함되어야 한다고 보았다. 앞서서도 언급했듯이, 그는 불완전 고용의 심리적 효과를 탐색한 연구가 거의 없다는 점과, 종단적 설계, 불완전 고용의 객관적 정의, 그리고 정신건강 변인을 조합한 연구가 드물다는 점을 지적하였으며, 대부분의 연구가 횡단적인 접근으로 설계됨으로써 인과관계에 의심이 갈 수밖에 없음을 지적하였다.

본 연구에서는 앞에서 논의된 선행연구 결과와 제언을 토대로 고용상태와 심리적 안녕(psychological well-being)간의 관계를 살펴보고자 종단 연구를 실시하였다. 즉 실직 이후에 성취 프로그램의 개입을 경험한 참가자들이 참가 전(T1), 참가 직후(T2), 그리고 일정 기간이 경과한 후(T3) 세 시기에 걸쳐 심리적으로 겪게 되는 변화를 살펴보고자 하였다. 심리적 변화를 측정하기 위한 변인으로 정서반응과 자기평가 변인을 설정하였다. 정서반응의 경우 실직 이후의 충격 측정 및 미취업 집단 對 재취업 집단을 비교하기 위해 많은 연구들(예, DeFrank & Ivancevich, 1986; Kasl & Cobb, 1982)에서 결과변인으로 측정되어 왔다. 이러한 선행연구의 흐름에 더하여, 고용상태의 연속선상에 있는 부적절한 취업(비정규직 집단) 집단을 미취업 및 적절한 재취업(정규직 집단) 집단과 비교할 수 있다는 실용적 이유로 본 연구에서도 결과변인으로 설정하였다.

자기평가 변인으로는 자존감과 구직효능감을 설정하였다. 자존감(self-esteem)이란, 한 개인으로서 그가 가지는 가치에 대한 종합적인 평가를 의미하고, 개인의 자기개념에 대한 평가적인 구성 요소로서 한 개인이 갖고 있는 수많은 역할

에 대한 개개의 평가가 한데 어우러진 전체적인 평가이다(이민규, 2001). 자존감은 실직 연구에 중요한 변인으로 빈번히 사용되어 왔으며(예, Warr & Jackson, 1983; Schaufeli, 1992), 최근 취업 만족도와 관계(예, Winefield, Tiggemann, & Winefield, 1991) 또는 불완전 고용과의 관계(예, Prause와 Dooley, 1997)를 연구하는데 사용되고 있다. 자기평가의 또 다른 변인인 자기효능감(self-efficacy)은 어떤 일에 자신을 기꺼이 몰입하도록 하는 주요 요인으로, 성공에 필요한 신체적, 지적, 정서적 자원을 동원할 수 있는 자신의 능력에 대한 신념을 말한다(Bandura, 1986). 특히 구직활동에서의 자기효능감(job-seeking self-efficacy)은 다양한 구직활동을 성공적으로 수행하리라는 자기 능력에 대한 확신(Wanberg, Watt, & Rumsey, 1996)을 의미한다. 구직효능감 역시 실업 연구에서 재취업 가능성을 높이는 변인으로 예언되고 검증된 바 있다(예, Kanfer & Hulin, 1985; Caplan, Vinokur, Price & van Ryn, 1989). 본 연구는 성취 프로그램 참가자들을 대상으로 하였고, 성취 프로그램은 실직자의 부정적 정서의 완화와 구직기술 및 구직효능감 증진을 주요 목표로 삼고 있다. 본 연구는 성취 프로그램을 경험한 실직자들의 심리적 변화(정서반응과 자기평가)를 고용상태별로 세 시기에 걸쳐 살펴보고자 하는 목적과 함께, 성취 프로그램의 효과가 갖는 지속성 여부를 확인하고자 구직효능감을 종속측정치로 선정하여 그 변화 양상을 살펴보았다.

Feldman(1996)에 의하면 부적절한 고용 또는 불완전 고용에 대한 통일된 정의는 존재하지 않으며, 이에 대한 수많은 객관적 지표와 주관적 지표가 존재하고 있다. 본 연구는 부적절한 고용을 정의함에 있어 Prause와 Dooley(1997)가 선택했던 객관적인 지표의 일종인 경제적 정의를 선택하였다. 즉, 고용상태를 미취업, 비정규직, 그리고

정규직 집단으로 나누어 이중 비정규직을 부적절한 고용의 한 형태로 보았고 그 근거를 다음에서 찾았다. 한국노동연구원(2003)에서 최근 발표한 '공공부문 비정규직 실태 및 개선방향 보고서'에 따르면, 2003년 정규직의 임금이 169만 4천 원인 데 비해 비정규직 임금은 100만 천 원으로 2003년 비정규직의 임금은 정규직의 59.1%이었으며, 고용보험, 국민연금, 건강보험 등 사회보험 모두를 적용 받는 비정규직 비율은 24.5%, 퇴직금, 상여금, 시간의 수당 등 부가급을 모두 적용 받는 비정규직은 10.8%인 것으로 나타났다. 이 같은 객관적 자료가 보여주듯이, 정규직과 비정규직의 임금차이는 40%를 넘고 있으며, 같은 일을 하더라도 각종 보험과 부가급 등 경제적인 측면에 있어서 부적절한 고용상태에 있다고 볼 수 있다. 본 연구는 이상의 연구 목적과 배경에 따라 성취 프로그램 참가자들을 대상으로 조사한 양적 자료를 분석하여 다음과 같은 물음에 답하고자 하였다. 첫째, 재취업 여부에 따라 집단 간 정서반응과 자기평가에 있어서 유의한 차이가 있는지 살펴보려고 하였다. 성취 프로그램 참가자들을 단순히 미취업 집단과 재취업 집단으로 나눈 후 개입 전(T1)과 후(T2), 그리고 일정기간이 지난 후(T3) 참가자들의 정서반응과 자기평가(자존감 및 구직효능감) 전반에 걸쳐 일어난 변화 양상을 파악하고자 하였다.

둘째, 단순히 재취업 여부로 집단을 분류하는데에서 더 나아가 고용상태를 세분화하여 미취업과 정규직 취업 및 비정규직 취업으로 분류하였을 경우, 이들의 정서반응과 자기평가는 어떤 양상으로 변화하는지 알아보려고 하였고, 단순히 재취업 여부로 집단을 분류하였을 때와 어떤 차이가 있는지 살펴보려고 하였다. 불만족스런 취업일지라도 실업상태보다는 낫다는 입장을 취하는 Jahoda(1981)와는 대조적으로, Liem(1992)과 그

의 주장을 지지하는 연구들은 불만족스런 취업은 실업상태 보다 못할 수 있음을 시사하고 있다. 고용상태와 정서반응 및 자기평가간의 관계를 놓고 볼 때, 두 가지 입장 중 어느 쪽이 지지될 수 있는지 살펴보았다.

셋째, 고용상태를 세 집단으로 나누었을 때 추후(T3) 측정치에서 참가자 특성(성별, 학력)에 따라 정서반응과 자기평가에 차이를 보이는지 추가적으로 분석하고자 하였다. Winefield, Tiggemann, 그리고 Winefield(1991)의 연구 결과, 남성에게는 실업이 불만족스런 취업보다 심리적 안녕에 더 부정적인 영향을 미치고, 여성에게는 불만족스런 취업이 실업보다 더 부정적 영향을 미치는 것으로 나타난 바 있다. 이러한 선행연구 결과를 본 연구에 적용하여, 남성과 여성이 고용상태에 따라 정서반응과 자기평가에 있어서 어떤 차이를 보이는지 살펴보려고 하였다. 이와 더불어 불안전 고용에 관하여 논의될 때 빈번히 언급되는 변인으로 교육 수준을 들 수 있는데, Feldman(1996)은 불안전 고용을 정의하는 통합적 차원을 제시하면서 직무를 수행하는데 필요한 수준 이상으로 교육을 받은 개인은 불안전 고용된 것으로 볼 수 있다고 보았다. 따라서 본 연구는 교육 수준에 따라 고용상태가 심리적 결과 변인에 상이한 영향을 미치는지 추가적으로 살펴보려고 하였다.

## 방 법

### 연구대상 및 절차

본 연구는 2000년 4월부터 2001년 7월에 이르기까지 노동부 소속의 서울·경인·대전·대구·부산·광주 지방노동청 산하 22개 인력은행

및 고용안정센터에서 진행된 성취 프로그램 참가 전과 후에 제시된 설문지에 성실히 응답한 총 2,517명의 응답자 중에서 1,162명을 대상으로 추후 설문조사를 실시하였다. 설문 방식은 설문지와 우표를 붙인 반송봉투가 동봉된 우편물을 발송하는 우편조사를 실시하였다. 28명의 불성실한 응답을 제외한 465명(응답률 40.0%)이 설문지 처음부터 끝까지 성실히 응답하였고 107부가 주소변경 등의 사유로 반송되었다. 이 중에서 취업의 의지가 전혀 없는 자활대상 14명과 주부 17명을 뺀 434명이 최종 분석에 포함되었다.

본 연구의 설문조사는 세 시점에서 이루어졌다. 첫 번째 시점은 성취 프로그램에 참가하기 직전(T1)으로 개입 프로그램이 시작되기 이전에 응답자의 정서반응과 자기평가에 관하여 측정하였다. 두 번째 시점은 성취 프로그램을 마친 직후(T2)로서 참가 전에 실시한 설문지와 동일한 질문지에 응답하도록 하였다. 세 번째 시점은 성취 프로그램을 마친 후 평균 6개월이 흐른 후(T3) 우편물을 이용한 설문조사가 실시되었고 설문 문항은 1차, 2차시기와 동일한 구성개념과 동

일한 문항으로 이루어졌다. 3차시기 설문 응답자들에게는 설문 참여 사례로서 3,000원을 온라인으로 입금시켰다.

전체 응답자 중 239명(55.1%)이 미취업 상태에 있는 것으로 나타났고, 취업자 195명 중 82명이 비정규직(취업자의 42.1%)이었으며, 113명이 정규직(취업자의 57.9%)인 것으로 나타났다. 고용상태별 인구학적 특성은 표 1과 같다. 성취 프로그램에 참가하기 전 실적이 경제적 문제로 느껴지는 정도를 묻는 질문에 대해 문제가 안 되거나 약간 문제가 된다고 응답한 '경제적 곤란도 低' 집단은 29.3%이었고, 문제가 된다는 '경제적 곤란도 中' 집단은 43.2%이었으며, 대단히 문제가 된다는 '경제적 곤란도 高' 집단은 27.4%이었다. 응답자들의 평균 나이는 33.6세였고 고용상태별로는 미취업, 비정규직, 정규직이 각각 33.9세, 34.1세, 32.6세인 것으로 나타났다. 이들이 성취 프로그램에 참가하기 전 실업기간의 평균은 13.8개월이었고, 미취업 집단은 14.9개월, 비정규직 집단은 14.1개월, 정규직 집단은 11.6개월인 것으로 나타났다. 전체 응답자 중 재취업하는 데 걸

표 1. 조사대상의 인구학적 특성

		미취업		비정규직		정규직		전체	
		N	%	N	%	N	%	N	%
성별	남	123	56.7	32	14.7	62	28.6	217	50.0
	여	116	53.5	50	23.0	51	23.5	217	50.0
학력	고졸이하	109	57.4	37	19.5	44	23.2	190	43.8
	전문대졸	59	60.8	15	15.5	23	23.7	97	22.4
	대졸이상	71	48.3	30	20.4	46	31.3	147	33.9
경제 곤란	저	62	57.4	17	15.7	29	26.9	108	29.3
	중	82	51.6	31	19.5	46	28.9	159	43.2
	고	59	58.4	18	17.8	24	23.8	101	27.4
계		239	55.1	82	18.9	113	26.0	434	100.0

린 구직 기간의 평균은 비정규직 집단이 5.03개월이었고, 정규직 집단이 4.13개월이었다.

## 측정

### 심리적 변인

**정서반응.** 정서반응을 측정하기 위해 김광일, 김재환 및 원호택(1984)이 표준화한 간이 정신진단 검사(Symptom Checklist-Revised; SCL-90-R)의 일부를 사용하였다. 본 연구에서는 실직과 관련하여 이전 연구자들이 주로 다루어온 불안(예로, 신경이 예민하고 마음의 안정이 안 된다), 우울(예로, 매사에 관심과 흥미가 없다), 적대감(예로, 나 자신도 견잡을 수 없이 울화가 터진다)을 측정하는 하위척도에서 대표적인 문항으로 각각 세 개, 네 개, 세 개 문항씩을 사용하였다. 반응은 5점 척도 상에서 평정하도록 하였는데, 각 문항이 나타내는 증상이 전혀 없다면 0, 매우 심하다면 4에 평정하도록 하였다. 세 시기의 불안, 우울, 적대감의 내적 합치 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 최저 .71에서 최대 .86이었다.

**자존감.** 자존감은 Rosenberg(1965)의 전반적 자존감(global self-esteem) 척도를 변안하여 사용하였고 4개 문항만을 사용하였다. 각 문항에 대해 전혀 그렇지 않다면 1에, 매우 그렇다면 7에 표기하도록 하였으며, 총점의 평균 점수가 높을수록 자존감이 높은 것을 나타내며, 신뢰도는 .75 이상이었다.

**구직효능감.** 구직활동에 대해 얼마나 자신감을 갖고 있는지를 의미하는 '구직활동의 자기효능감(이하 구직효능감)'은 Michigan 대학의 사회조사연구소에서 제작한 JOBS II Survey(Vinokur & Price, 1991)의 6개 문항(예, 구인자에게 내가 적합한

사람임을 설득하는데 자신이 있다)을 사용하였다. 구직활동에 대해 얼마나 자신감을 갖고 있는지에 대해 성취 프로그램 실시 전과 종료 직후, 그리고 프로그램을 수료한 후 일정기간이 지난 후(집단별 기간이 다름)에 주관적으로 평정하도록 하였고, 응답은 '1: 전혀 그렇지 않다'에서 '7: 매우 그렇다'의 7점 척도 상에서 답하도록 하였다. 구직효능감의 신뢰도는 .79 이상이었다.

### 고용상태 변인

**고용상태.** 본 연구의 두 번째 물음인 '고용상태의 세분화에 따른 정서반응 및 자기평가에서의 차이 검증'을 위해 응답자를 미취업 집단과 재취업 집단으로 나누고, 재취업 집단을 정규직 취업과 비정규직 취업으로 분류하였다. 추후(T3) 설문 실시 당시 응답자에게 자신의 고용형태를 스스로 보고하도록 하였다. 고용형태는 정규 상용직, 계약직 종일제, 계약직 시간제, 일용직 종일제, 일용직 시간제로 노동부 분류 방식을 택하였다. 이 중 정규 상용직을 제외한 네 개의 고용형태를 비정규직으로 범주화하였다. 이러한 절차를 거쳐 본 연구에서 추후 설문을 실시할 당시인 3차 시기에서의 고용형태에 따라 미취업, 비정규직 취업, 정규직 취업으로 분류하였다. 재취업 집단에게 업무, 직장내 인간관계, 직장에서의 자기발전 가능성, 현 직장에 근무하고자 하는 기간, 임금 수준 및 직장에 대한 전반적 만족도에 관해 질문한 결과<sup>1)</sup> (부록 1), 자기발전 가능성,

1) 만족도와 관련된 질문은 5점 척도로 측정되었고, 불만족은 1, 만족은 5에 평정하도록 하였다. 직장내 자기발전 가능성은 전혀 없다는 1에 상당히 크다는 5에 응답하도록 하였다. 현재 직장에서의 최소 얼마 동안 근무할 의사가 있는지 묻는 질문에 대해 '1: 3개월', '2: 6개월', '3: 1년', '4: 3년', '5: 이직할 의사 없음' 중에서 선택하도록 하였다.



$t(190)=-2.51, p<=.05$ , 근무하고자 하는 기간,  $t(189)=-2.31, p<.05$ , 임금 수준에서,  $t(183)=-2.35, p<.05$ , 유의한 차이를 나타냈으나, 직장내 인간 관계에 대한 만족도와 직장에 대한 전반적 만족도에서는 차이가 없었다. 이러한 결과는 본 연구에서 Prause와 Dooley(1997)의 객관적 정의를 선택하여 정규직과 비정규직으로 재취업의 질적 수준을 구분하는 것이 응답자들의 재취업에 대한 주관적인 만족도와 어긋나지 않음을 보여주고 있다.

### 분석방법

고용상태에 따른 정서반응 및 자기평가의 변화 양상의 차이를 검증하고자, 시간(T1, T2, T3)에 따른 집단 내 차이와 고용상태(미취업, 비정규직, 정규직)에 따른 집단 간 차이를 동시에 볼 수 있는 혼합설계(Mixed Design)를 선택하였다. 집단 내와 집단 간 차이 검증을 위해서는 일반선형모형(GLM)을 활용한 공변량분석(ANCOVA)을 사용하였다.<sup>2)</sup> 미취업 집단과 재취업 집단 간 차이를 비교하기 위해 독립표본 t검증과 대응표본 t검증을 사용하였고, 미취업, 비정규직 및 정규직 집단의 비교를 위해서는 일원변량분석(One-Way ANOVA)을 사용하였다. 집단 간 차이를 비교하기 위한 사후다중비교 분석에 LSD 방식을 사용하였다. 본 연구에서 집단 내 비교란 사전(T1), 사후(T2) 및 추후(T3) 측정치 간 비교를 뜻한다.

2) 공변량 요인으로는 성취 프로그램 수요 이후 추후 측정치를 회수하는데 경과된 기간을 통제변인으로 설정하여 투입하였다. 우편을 이용한 설문조사를 실시하는데 있어서 설문지가 회수되는데 걸린 응답 기간의 차이로 인해, 이 기간을 세 시기로 나누어 더미변수로 만든 후, 통제변인으로 투입하였다.

## 결 과

### 미취업 집단과 재취업 집단의 심리적 변화 비교

성취 프로그램 참가 전(T1)과 후(T2), 그리고 일정 기간 경과 후(T3) 참가자의 정서반응 및 자기평가에 있어서의 변화를 알아보하고자 세 시점에서 설문을 통해 반복 측정하고, 각각의 변화 정도를 일반선형모형(GLM)의 공변량분석(ANCOVA)을 사용하여 통계적으로 검증하였다. 미취업 집단과 재취업 집단의 시간에 따른 정서반응과 자기평가에 있어서의 평균값을 비교한 결과가 표 2에 제시되어 있다. 동일한 시기의 집단 간 차이가 유의한지 확인하기 위해 t-검증을 실시한 결과, 사후 적대감 측정치(T2)에서만 미취업 집단이 취업 집단보다 유의하게 높은 것으로 나타났고,  $t(426.18)=2.06, p<.05$ , 그 외 변인에서는 유의한 차이가 발견되지 않았다. 이 같은 결과는 고용상태를 취업과 미취업 두 개 집단으로 분류할 경우 사전, 사후 및 추후 검사 결과상에 주목할 만한 차이를 보이지 않음을 시사한다.

### 미취업, 비정규직 및 정규직 집단의 정서반응 변화

본 연구의 두 번째 물음인 ‘고용상태의 세분화에 따른 정서반응 및 자기평가에서의 차이 검증’을 위해 추후 설문을 실시할 당시인 3차 시기에 서의 고용형태에 따라 미취업, 비정규직 취업, 정규직 취업으로 분류하였다. 표 3의 평균값만 보면 비정규직의 불안, 우울 및 적대감 수준이 가장 높고, 그 다음으로 미취업 집단이며, 정규직 취업 집단은 부정적 정서반응에 있어서 가장 낮은 평균값을 나타내고 있다. 불안의 경우 일반선형모형을 이용한 분석 결과, 집단 내 사전, 사후 및 추후 검사 간 차이는 유의한 것으로 나타

표 2. 고용상태에 따른 정서반응과 자기평가

			미취업		취업		집단 내		집단 간	
			M	SD	M	SD	df	F	df	F
불안	사전	(T1)	1.05	(.91)	1.07	(.86)				
	사후	(T2)	.72	(.75)	.65	(.73)	(2, 840)	18.19***	(1, 420)	.63
	추후	(T3)	1.22	(.94)	1.16	(.91)				
우울	사전	(T1)	.97	(.82)	.97	(.84)				
	사후	(T2)	.58	(.69)	.49	(.60)	(2, 812)	19.09***	(1, 406)	.27
	추후	(T3)	.88	(.78)	.88	(.90)				
적대감	사전	(T1)	.74	(.85)	.66	(.73)				
	사후	(T2)	.48	(.65)	.36	(.54)	(2, 828)	10.82***	(1, 414)	1.57
	추후	(T3)	.68	(.72)	.67	(.76)				
자존감	사전	(T1)	4.86	(1.17)	4.78	(1.19)				
	사후	(T2)	5.61	(1.03)	5.69	(1.07)	(2, 834)	58.19***	(1, 417)	.11
	추후	(T3)	4.73	(1.15)	4.82	(1.24)				
구직 효능감	사전	(T1)	3.79	(1.19)	3.73	(1.19)				
	사후	(T2)	5.24	(.97)	5.31	(.97)	(2, 814)	164.02***	(1, 407)	.38
	추후	(T3)	4.77	(.98)	4.91	(1.06)				

\*\*\* p<.001

표 3. 고용상태의 세분화에 따른 정서반응 변화

			미취업		비정규		정규		집단 내		집단 간		다중집단 비교 T3 / LSD방식
			M	SD	M	SD	M	SD	df	F	df	F	
불안	사전	(T1)	1.05	(.91)	1.25	(.87)	.94	(.83)					
	사후	(T2)	.72	(.75)	.79	(.79)	.54	(.67)	(2, 838)	16.24***	(2, 419)	4.35*	비정규>정규 F(2,427)=3.02*
	추후	(T3)	1.22	(.94)	1.33	(.92)	1.03	(.88)					
우울	사전	(T1)	.97	(.82)	1.02	(.82)	.94	(.85)					
	사후	(T2)	.58	(.69)	.59	(.63)	.41	(.58)	(2, 810)	17.62***	(2, 405)	2.34†	비정규>정규 F(2,426)=3.94*
	추후	(T3)	.88	(.78)	1.07	(.95)	.74	(.84)					
적대감	사전	(T1)	.74	(.85)	.80	(.83)	.57	(.64)					
	사후	(T2)	.48	(.65)	.42	(.60)	.32	(.50)	(2, 826)	10.04***	(2, 413)	2.19	
	추후	(T3)	.68	(.72)	.73	(.87)	.63	(.67)					

† p<.10, \* p<.05, \*\*\* p<.001

났고,  $F(2, 838)=16.24, p<.001$ , 집단 간 차이도 유의한 것으로 나타났다,  $F(2, 419)=4.35, p<.05$ .

우울 역시 집단 내 효과는 유의한 것으로 나타났다,  $F(2, 810)=17.62, p<.001$ , 집단 간 차이는 경향성만 나타났다. 반면 적대감의 경우 집단 내 효과는 유의하였으나,  $F(2, 826)=10.043, p<.001$ , 집단 간 차이는 유의하지 않았다.

단일 시점에서의 집단 간 정서반응을 비교하기 위해 일원 변량분석을 실시한 결과, 집단 간 차이는 불안과 우울의 추후 검사(T3)에서만 유의한 것으로 나타났다. 표 3의 결과를 그림으로 나

타낸 것이 그림 1과 그림 2이다.

집단 간 차이 분석에서 유의한 차이를 보였던 불안 반응을 그림으로 나타낸 것이 그림 1이다. 전반적인 패턴은 비정규직 집단이 미취업과 정규직 집단보다 높은 불안 수준을 나타내고 있다. 단일 시점에서 집단 간 차이를 분석한 결과 추후 검사에서만 집단 간 차이가 유의하였고, 사후 다중비교 결과(LSD 방식) 비정규직 집단이 정규직 집단보다 높은 수준의 불안을 경험하는 것으로 나타났다( $p<.05$ ).

집단 내 사전, 사후 및 추후 검사 점수를 비교

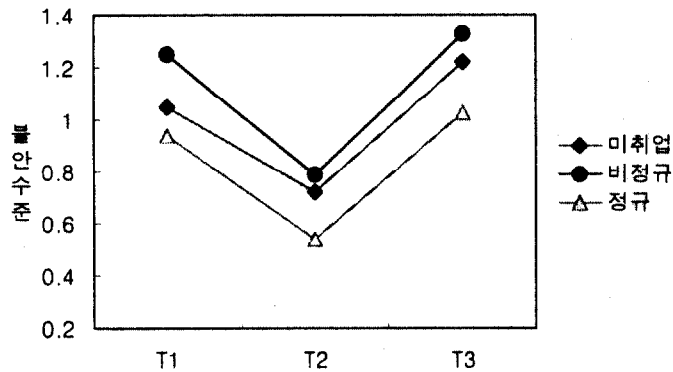


그림 1. 고용상태별 불안수준의 변화

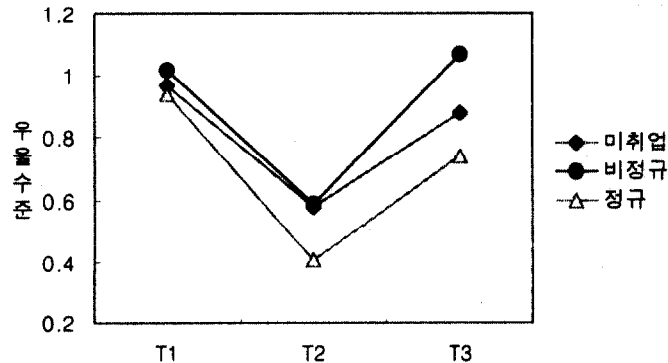


그림 2. 고용상태별 우울수준의 변화

해 본 결과(부록 2 참조), 세 집단 모두 사전-사후 검사, 사후-추후 검사 간 차이가 유의하였다 ( $p < .001$ ). 비정규직과 정규직 집단의 경우 사전-추후 검사 간 유의한 차이가 없었던 것과 달리, 미취업 집단의 경우 사전-추후 검사 간 유의한 차이가 발견되었다,  $t = -2.486$ ,  $df = 234$ ,  $p < .05$ . 이는 미취업 집단의 경우 프로그램의 참가 전보다 참가 직후에 불안 수준이 유의하게 감소하나, 시간이 흐른 뒤 여전히 미취업 상태로 남음으로 인해 불안 수준이 더욱 증가할 수 있음을 시사하는 것이라 할 수 있다.

그림 1에서 특이한 점은 정규직 집단 역시 추후 검사에서 불안 수준이 사전과 비슷한 수준으로 증가하였다는 점이다. 이러한 결과에 대한 한 가지 가능한 해석은 정규직에 재취업한 개인일 지라도 새로운 직장 환경에 노출됨으로써 다양한 스트레스 사건을 경험하고, 이에 적응하는 과정에서 불안이라는 정서를 실직 당시만큼 느낄 수 있다는 것이다.

그림 2는 고용상태별 우울 반응의 시간에 따른 변화를 나타내며, 전반적인 양상을 살펴보면 우울 반응 역시 비정규직 집단이 미취업과 정규직 집단보다 높은 수준을 나타내고 있다. 변량분

석 결과 추후 검사(T3)만이 집단 간 유의한 차이를 보였으며, 사후다중비교 결과(LSD 방식)는 비정규직과 정규직간의 차이만 유의( $p < .01$ )한 것으로 나타났다.

우울 역시 집단 내 사전, 사후 및 추후 검사 점수를 비교해 본 결과(부록 2 참조), 세 집단 모두 사전-사후 검사, 사후-추후 검사 간 차이가 유의하였다( $p < .001$ ). 미취업과 비정규직의 경우 사전(T1)-추후(T3) 검사간 유의한 차이는 없었으나, 정규직 집단의 경우 사전-추후 검사 간 유의한 차이가 발견되었다,  $t(110) = 2.525$ ,  $p < .05$ . 이는 정규직 집단의 경우 프로그램 종료 직후보다 추후 검사에서 우울 수준이 높아지기는 하나 사전(T1)보다 추후(T3) 검사 시 우울 수준이 낮아졌음을 나타내며, 미취업과 비정규직 집단의 경우 추후(T3) 우울 수준이 사전(T1)과 다를 바 없음을 보여주고 있다.

미취업, 비정규직 및 정규직 집단의 자기평가 변화

자기 자신에 대한 전반적인 평가인 자존감과 구직행동에 있어서의 자신의 능력에 대한 평가라 할 수 있는 구직효능감이 성취 프로그램 사

표 4. 고용상태의 세분화에 따른 자기평가의 변화

		미취업		비정규		정규		집단 내		집단 간		다중집단 비교 T3 / LSD방식
		M	SD	M	SD	M	SD	df	F	df	F	
자존감	사전 (T1)	4.86	(1.17)	4.59	(1.17)	4.92	(1.18)					비정규<정규**
	사후 (T2)	5.61	(1.03)	5.53	(1.07)	5.81	(1.05)	(2, 832)	53.64***	(2, 416)	4.12*	미취업<정규*
	추후 (T3)	4.73	(1.15)	4.50	(1.25)	5.06	(1.17)					$F(2,428) = 5.63^{**}$
구직 효능감	사전 (T1)	3.79	(1.19)	3.59	(1.22)	3.83	(1.16)					비정규<정규***
	사후 (T2)	5.24	(.97)	5.24	(.92)	5.36	(1.00)	(2, 812)	149.68***	(2, 406)	3.14*	미취업<정규**
	추후 (T3)	4.77	(.98)	4.61	(1.04)	5.13	(1.02)					$F(2,426) = 6.83^{***}$

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

전, 사후 및 추후 어떤 양상으로 변화하였는지 살펴본 결과가 표 4에 제시되어 있다.

먼저 사전, 사후 및 추후 검사에서 측정된 자존감을 일반선형모형을 이용하여 분석한 결과, 집단 내 차이는 유의하였고,  $F(2, 832)=53.64, p<.001$ , 집단 간 차이도 유의하였다,  $F(2, 416)=4.12, p<.05$ . 그리고 단일 시점에서의 집단 간 자존감을 비교하기 위해 사전, 사후 및 추후 검사에 대한 일원변량분석을 실시한 결과, 추후 검사(T3)에서만 집단 간 차이가 유의한 것으로 나타났다.

$F(2,428)=5.63, p<.01$ .

구직효능감의 경우도 역시 일반선형모형을 이용하여 분석한 결과, 집단 내 차이가 유의하였고,  $F(2, 812)=149.68, p<.001$ , 집단 간 차이도 유의하였다,  $F(2, 406)=3.14, p<.05$ . 사전, 사후 및 추후 검사 각각에 있어서 집단 간 차이를 일원변량분석한 결과, 추후 검사(T3)에서만 집단 간 차이가 유의한 것으로 나타났다,  $F(2,426)=6.83, p<.001$ . 표 4의 결과를 그림으로 나타낸 것이 그림 3과 4에 제시되어 있다.

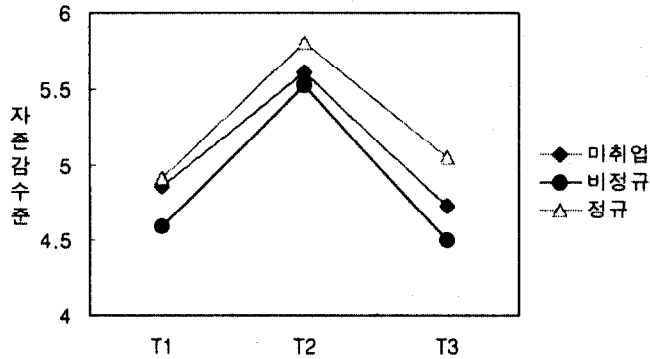


그림 3. 고용상태별 자존감 수준의 변화

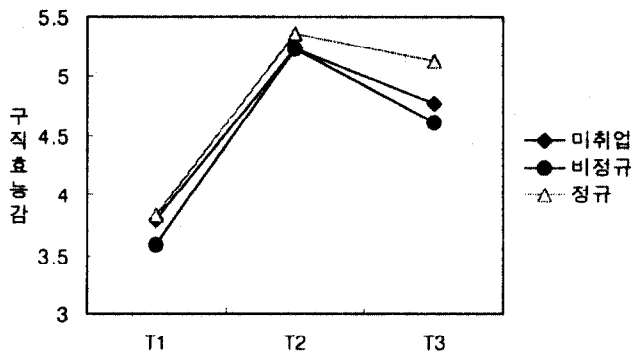


그림 4. 고용상태별 구직효능감 수준의 변화

시간에 따른 자존감의 변화를 살펴보면, 성취 프로그램을 수료하고 난 후(T2)에 참여하기 전(T1)보다 자존감 수준이 상승하였고, 이러한 자존감의 수준은 시간이 지난 후(T3) 다시 떨어지는 것으로 나타났다. 그림 3을 보면, 정규직 취업자들이 추후 측정치에서 다른 두 집단에 비해 높은 자존감 수준을 유지하고 있으며, 비정규직 취업자들이 가장 낮은 자존감 수준을 나타내고 있다. 사후다중 비교 결과(LSD 방식) 비정규직과 정규직 간( $p < .01$ ), 미취업과 정규직 간( $p < .05$ ) 유의한 차이가 있었다. 이러한 결과는 성취 프로그램을 수료한 뒤 일정기간 경과 후(T3)의 자존감에 있어서 비정규직과 미취업 집단이 정규직 집단에 비해 낮은 수준임을 나타내고 있다.

집단 내 사전, 사후 및 추후 검사 점수를 비교해 본 결과(paired sample t-test), 세 집단 모두 사전-사후 검사, 사후-추후 검사 간 차이가 유의하였고( $p < .001$ ), 세 집단 모두 사전-추후 검사 간 유의한 차이는 없었다. 이는 성취 프로그램 수료 직후(T2) 자존감 수준이 일시 향상하였으나, 일정 시간이 지난 뒤(T3) 성취 프로그램에 참여하기 전(T1)의 수준으로 되돌아가는 경향성이 있음을 시사하는 결과라 할 수 있다.

그림 3을 보면 그림 1과 비슷한 경향이 발견되는데, 추후 자존감에 있어서 정규직 집단조차도 추후 측정치에서 사전 자존감과 비슷한 수준으로 돌아가는 경향이 있다는 것이다. 앞서 언급되었던 추후 불안과 같은 맥락에서 해석해 볼 때, 정규직에 재취업한 개인일지라도 새로운 조직 환경에 적응하면서 겪게 되는 어려움으로 인해 자기 자신에 대해 긍정적 평가 기회가 감소할 가능성이 있고, 이는 스스로의 능력에 대한 전반적인 평가인 자존감 수준을 떨어뜨리는 결과를 초래할 수 있다.

집단별 시간에 따른 구직효능감의 변화를 살

펴보면, 세 집단 모두 성취 프로그램을 수료하고 난 후(T2)에 참여하기 전(T1)보다 구직효능감 수준이 상승하였다. 그리고 이러한 구직효능감의 수준은 추후 검사(T3)에서 다소 떨어지는 것으로 나타났다. 사후다중 비교 결과(LSD 방식) 구직효능감은 비정규직과 정규직간( $p < .001$ ), 미취업과 정규직 간( $p < .01$ ) 추후 검사에서 유의한 차이가 있었다. 즉, 성취 프로그램을 수료하고 일정 기간이 흐른 후(T3) 구직행동에 있어서 비정규직 취업자와 미취업자는 정규직 취업자 보다 낮은 수준의 자신감을 갖고 있음을 보여주는 결과이다.

또한 집단 내 사전, 사후 및 추후 검사 점수를 비교해 본 결과(부록 2 참조), 정서반응 및 자존감과 달리 세 집단 모두 사전-사후 검사, 사전-추후 검사, 사후-추후 검사 간 차이가 유의하였다( $p < .001$ ). 이는 성취 프로그램 수료 직후(T2) 구직효능감 수준이 향상하였다가, 일정 시간이 지난 뒤(T3) 감소하기는 하지만 성취 프로그램에 참여하기 전(T1)의 수준과는 구별되는 수준으로 유지되고 있음을 시사하는 결과라 할 수 있다.

#### 참가자 특성에 따른 정서반응과 자기평가

앞에서 언급하였듯이, 고용상태에 따른 정서반응과 자기평가에 참가자의 개인 특성이라 할 수 있는 성별 및 학력이 시사점을 줄 수 있으리라는 기대로, 성별, 학력별로 집단을 나누어 추후 검사(T3)에서 어떤 차이를 보이는지 살펴보고자 추가 분석하였다.<sup>3)</sup>

3) 고용상태에 따른 정서반응 및 자기평가에 있어서 집단별 차이를 알아보고자 추후 검사(T3)만을 분석에 사용하였다. 이원변량분석(Two-Way ANOVA)에 의한 상호작용 분석이 아닌, 집단별(성별, 학력별) 일원변량분석을 통해 각 집단에서 미취업, 비정규직

표 5. 성별에 따른 집단간 차이 검증

		추후검사(T3)	미취업	비정규	정규	F	사후다중비교 결과(LSD 방식)
남성	불안	M	1.41	1.32	.99	4.23*	미취업 > 정규 **
		SD	.99	.94	.81		
	자존감	M	4.58	4.37	5.05	3.88*	미취업 < 정규,* 비정규 < 정규*
		SD	1.21	1.46	1.34		
	구직효능감	M	4.74	4.72	5.17	4.27*	미취업 < 정규,** 비정규 < 정규*
		SD	.96	.91	1.95		
여성	우울	M	.79	1.17	.74	5.32**	비정규 > 미취업,** 비정규 > 정규**
		SD	.63	1.01	.73		

\*p<.05, \*\*p<.01

먼저 성별에 따라 정서반응과 자기평가의 변화양상에 차이가 있는지 알아보기 위해 일원변량 분석한 결과(표 5), 남성들의 경우 추후 검사(T3)의 불안,  $F(2,213)=4.23, p<.05$ , 자존감,  $F(2,213)=3.88, p<.05$ , 구직효능감,  $F(2,212)=4.27, p<.05$ , 수준에서 집단 간 차이가 유의한 것으로 나타났다. 사후다중비교 결과 불안의 경우 미취업 집단과 정규직 집단 간 유의한 차이를 나타냈다. 자존감에 있어서는 미취업 집단과 정규직 집단, 비정규직 집단과 정규직 집단 간 유의한 차이를 나타냈다. 이러한 집단 간 차이는 구직효능감에서도 나타나, 정규직 집단에 비해 미취업자와 비정규직 취업자는 구직에 대한 자신감이 낮았으며, 미취업자와 비정규직 간 차이는 유의하지 않았다. 여성들의 경우, 우울 수준에 있어서 집단 간 차이가 유의하였다,  $F(2,212)=5.32, p<.05$ . 사후다중비교 결과 여성들의 경우 비정규직 취업자가 미취업자나 정규직 취업자보다 더 높은 수준의 우울을 경험하는 것으로 나타났다.

이상의 결과는 고용상태에 따른 정서 경험이 남성과 여성이 다를 수 있음을 시사하는 것으로

서, 남성의 경우 비정규직 취업보다는 미취업이 부정적 정서 증, 특히 불안을 유발하며 여성의 경우 미취업 보다는 비정규직 취업이 우울이라는 부정적 정서를 유발하고 있음을 보여주고 있다.

학력에 따른 정서반응과 자기평가의 집단 간 차이를 알아보기 위해 일원변량분석한 결과가 표 6에 제시되어 있다. 고졸 이하의 집단만을 따로 분석한 결과, 추후 검사(T3)의 구직효능감 수준에서 집단 간 차이가 유의하였고,  $F(2,186)=3.67, p<.05$ , 미취업 집단과 정규직 집단 간 유의한 차이가 있었다.

전문대 이상의 집단도 역시 구직효능감 수준에서 집단 간 차이가 유의하였고,  $F(2,237)=5.08, p<.01$ , 사후다중비교 결과 비정규직과 정규직 집단 간, 비정규직과 미취업 집단 간 차이가 유의한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 전문대 이상의 비교적 고학력인 집단이 비정규직에 취업하였을 경우, 자신의 구직행동 및 능력에 대한 신념 수준이 정규직, 심지어 미취업자보다도 낮아짐을 시사하고 있다. 전문대 이상 학력을 가진 집단은 또한 전반적인 자기평가인 자존감 수준에 있어서도 집단 간 유의한 차이를 나타내었고,

및 정규직 집단간 차이를 기술적으로 분석하였다.

표 6. 학력에 따른 집단간 차이 검증

		추후검사(T3)	미취업	비정규	정규	F	사후다중 비교 결과(LSD 방식)
고졸이하	구직효능감	M	4.60	4.70	5.12	3.67*	미취업 < 정규**
		SD	1.05	1.23	1.03		
전문대	자존감	M	4.74	4.36	5.07	5.49**	비정규 < 정규***, 비정규 < 미취업*
		SD	1.16	1.08	1.08		
이상	구직효능감	M	4.90	4.51	5.10	5.08**	비정규 < 정규**, 비정규 < 미취업*
		SD	.96	.86	1.03		

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

$F(2,240)=5.49, p<.01$ , 비정규직 집단과 정규직 집단 간, 비정규직 집단과 미취업 집단 간 유의한 차이를 보였다. 이러한 결과는, 전문대졸 이상의 고학력자들이 비정규직에 취업함으로써 자신에 대한 전반적 평가인 자존감과 자신의 구직 능력에 대한 신념에 있어서 미취업자보다도 낮을 수 있음을 보여주고 있다.

## 논 의

본 연구는 2000년 4월 이후 실직에 대한 대처 방안으로 시행되고 있는 성취 프로그램 참가자들을 대상으로 하여 프로그램에 참가하기 전(T1), 참가 직후(T2), 그리고 일정 기간이 경과한 후(T3)인 세 시점에서 참가자들의 정서반응과 자기평가의 변화를 측정 한 종단 연구이다. 본 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

첫째, 재취업 여부로 나눈 집단별 정서반응과 자기평가의 사전, 사후 및 추후 측정치간의 변화를 살펴보았다. 그 결과, 사후(T2) 적대감 측정치에서 미취업자가 재취업자보다 유의하게 높은 수준을 나타낸 것을 제외하고 모든 측정치에서 재취업 집단과 미취업 집단 간 유의한 차이가 발견되지 않았다. 이러한 결과는 단순히 취업과

미취업으로 분류하는 것에는 한계가 있으며, 취업의 질적 측면을 고려해야 함을 시사하는 결과라고 할 수 있다.

둘째, 단순한 취업 여부가 아닌 미취업, 비정규직, 정규직 취업으로 세분화하여 정서반응의 시간에 따른 변화를 살펴보았다. 일반선형모형을 이용한 분석에서 불안, 우울, 적대감 모두 집단 내 차이(시간의 주효과)가 유의한 것으로 나타났고, 불안의 경우 고용상태에 따른 집단 간 차이가 유의하였다. 단일 시점에서의 집단 간 정서반응을 비교한 결과, 불안과 우울의 추후(T3) 측정치에서만 유의한 차이를 보였다. 특히 비정규직 집단이 정규직 집단보다 추후 검사에서 높은 불안 수준과 우울 수준을 나타냈다. 각 집단별 사전(T1), 사후(T2), 추후(T3) 검사를 비교한 결과 모든 집단이 사전보다 사후 검사에서 불안과 우울 수준이 감소하였고, 추후검사에서도 다시 사전 검사 수준으로 변화하였다. 그러나 특이하게도 미취업 집단의 경우 사전보다 추후 검사에서 불안 수준이 유의하게 증가한 것으로 나타나, 미취업 상태가 지속됨으로 말미암아 불안이라는 부정적 정서가 더욱 증가할 수 있음을 시사하고 있다. 정규직 취업 집단의 경우 사후보다 추후 검사에서 우울 수준이 증가하기는 하였으나, 사전 측정치에 비해서는 유의하게 감소하는 것으로 나타



났다.

셋째, 미취업, 비정규직, 정규직 취업으로 세분화하여 집단별 자기평가의 변화 양상을 파악해 보았다. 일반전형모형을 이용한 분석 결과, 자존감과 구직효능감 집단 내 차이가 유의하였고, 고용상태에 따른 집단 간 차이 역시 유의하였다. 자존감의 경우 고용상태별 세 집단 모두 사전보다 사후 검사에서 자존감 수준이 증가하였고, 추후 검사에서 다시 자존감 수준이 감소하는 경향이 있었으며 사전과 추후 검사간 유의한 차이는 발견되지 않았다. 그러나 구직효능감의 경우 사전-사후, 사후-추후, 사전-추후 검사 모두 유의한 차이가 있었다. 이는 구직효능감이 사전보다 사후에 증가하였다가 추후 측정시 감소하는 경향이 있기는 하나 사전보다 높은 수준을 유지하고 있으며 이러한 결과는 정규직뿐만 아니라 미취업 집단과 비정규직 취업 집단에서도 유지되고 있었다.

넷째, 성취 프로그램 참가자 특성(성별, 학력) 별로 추후 검사에서의 집단 간 차이를 추가적으로 분석하였다. 그 결과, 주목할 점은 남성의 경우 미취업자가 정규직 취업자보다 불안 수준에서 유의하게 높았고, 여성의 경우 비정규직 집단이 정규직이나 미취업 집단보다 높은 우울 수준을 나타냈다는 것이다. 이는 남성에게는 불만족스런 취업보다 실업이 심리적 안녕에 더 나쁜 영향을 미치고, 여성에게는 실업보다 불만족스런 취업이 더 나쁜 영향을 미친다는 이전 선행 연구(Winefield, Tiggemann, & Winefield, 1991) 결과와 상통하는 것으로서 성별에 따라 고용상태가 정서반응에 미치는 영향이 다를 수 있음을 시사하는 것이며, 더 나아가 고용상태에 따라 경험하는 부정적 정서의 유형이 다를 수 있음을 보여주는 결과이다. 학력별 분석 결과에서 주목할 만한 점이, 고졸 이하의 집단에서 발견되지 않았던 집단

간 차이가 전문대졸 이상의 고학력 집단에서 나타났다. 즉, 전반적인 자기평가인 자존감과 구직행동 능력에 대한 자기평가인 구직효능감에 있어서, 비정규직 집단이 미취업 집단이나 정규직 집단보다 유의하게 낮은 수준을 보여주었다. 이는 고졸 이하의 저학력 집단의 경우 구직효능감에 있어서 미취업 집단이 정규직 집단보다 유의하게 낮은 수준을 보였던 것과는 대조적인 결과로, 고학력 집단의 경우 비정규직에 취업함으로써 자기를 평가하는데 있어서 정규직 뿐 아니라 미취업 집단보다도 낮게 평가할 가능성이 있음을 시사하는 결과이다.

본 연구의 제한점과 향후 연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째로는 사전, 사후 및 추후 검사에서 정서반응과 자존감을 측정하는 문항 수에 관한 것이다. 본 연구의 추후 연구가 실시될 당시 설문지 지면상의 한계로 인하여 사전과 사후 질문지에서 측정된 모든 문항을 포함시키지 못하였다. 이런 이유로 불안, 우울, 적대감 각각에 대해 일상에서 비교적 자주 경험할 수 있는 세 개, 네 개, 세 개 문항만을 사용하였고, 자존감의 경우 네 개 문항만 분석에 사용하였다. 이들의 신뢰도는 사전, 사후, 추후 검사 모두  $\alpha$ 값이 .70을 넘기는 하나 각각의 정서반응의 일부 증상만을 포함시켰다는 한계를 가지고 있다.

둘째, 비정규직의 경우 불안, 우울, 적대감의 사전(T1) 정서반응 측정치에 있어서 통계적으로 유의하지는 않았으나 다른 집단에 비해 높은 평균값을 나타냈다. 자기평가 변인인 자존감과 구직효능감 역시 유의한 집단 간 차이는 없었으나 다른 두 집단에 비해 낮은 측정치를 나타냈다. Leana와 Feldman(1995)의 연구에서 경제적 요구가 높으면서 노동시장을 열악하게 지각하는 사람들일수록 보다 나은 선택 안을 택하기 위해 기다

리기보다는 얻을 수 있는 첫 일자리를 갖는 경향이 높을 것이고, 낙관주의 수준이 낮을수록, 우울의 수준이 높을수록 만족스런 새 일자리를 찾을 가능성이 낮을 것이라고 예언하였고, 연구 결과가 그들의 예언을 입증한 바 있다. 본 연구에서 비정규직이 다른 집단보다 부정적 정서의 높은 평균값을 보였던 것 역시 Leana와 Feldman(1995)의 연구 결과와 무관하지 않은 것으로 판단된다. 높은 경제적 요구와 노동시장에 대한 부정적 전망, 그리고 이러한 것들로 야기될 수 있는 부정적 정서가 비정규직 취업자들로 하여금 프로그램 참가 전부터 높은 부정적 정서를 유발하고 부정적인 자기평가를 유발할 가능성이 있다. 이러한 한계의 극복을 위해 추후 연구에서는 불만족스런 취업을 선택할 수밖에 없었던 응답자 집단만 따로 면담 조사함으로써, 이들이 사전 부정적 정서에서 높은 측정치를 보이고 이러한 경향성이 추후까지 유지되는 이유에 대해 심층적으로 접근할 필요가 있다.

셋째, Prause와 Dooley(1997)의 연구에서 불완전 고용의 구성개념으로 근로시간, 시간당 급여, 또는 고용의 지속성이 포함된 고용상태의 경제적 정의를 택하였고, 본 연구는 그 중에서도 고용의 지속성, 그리고 급여 수준(정규직과 비정규직의 임금 차이)을 기준으로 비정규직을 부적절한 고용형태로 분류하였다. 그러나 Feldman(1990)은 비정규직 근로자들이 계약조건이나 직무유형 및 자발성 여부에 따라 조직몰입과 같은 직무 태도 변인에서 차이가 있음을 제안한 바 있고, 실제로 Feldman, Doeringhaus, 및 Turnley(1994)는 그들의 연구에서 자발적으로 비정규직을 선택한 근로자들이 비자발적인 비정규직 근로자들보다 직무와 보수, 삶에 대한 만족에서 높은 것을 발견하였다. 이는 고용형태의 자발성이 비정규직 근로자의 심리적 안녕에 영향을 줄 수 있음을 시사하는

것으로서, 본 연구에서 비정규직의 자발성 여부를 측정하고 통제하지 못하였다는 한계를 자각하도록 한다. 향후 연구에서는 주요 변인 또는 통제 변인으로 꼭 포함시켜야 할 것이다.

넷째, 본 연구의 첫째 목적은 실직을 경험하고 성취라는 특정 개입 프로그램에 참가한 사람들을 대상으로 하여 고용상태별로 시간에 따른 정서반응과 자기평가의 변화 양상을 파악하기 위한 것이었다. 또한 본 연구는 성취 프로그램이 노동부에서 전국적으로 실시하고 있는 對국민 서비스인 만큼, 프로그램 성과의 지속성을 확인하는 것을 두 번째 목적으로 하였다. 성취 프로그램은 실직을 경험한 구직자들의 부정적 정서 완화와 구직에 대한 기술 습득 및 자신감 향상을 목적으로 하고 있는바, 본 연구 결과가 프로그램에 시사하는 내용이 크다고 할 수 있다. 즉, 정서반응의 경우 사전(T1)에 비해 사후(T2) 측정치에서 유의하게 낮아졌으나, 추후(T3) 측정 시에는 사전 측정치에 근접하는 경향이 있었고, 이러한 경향성은 자존감에서도 발견되었다. 이러한 결과는 프로그램을 통해 받은 정서적 지지가 시간 경과에 따라 안정적이지 않으며, 미취업자의 경우에는 지속되는 미취업 상태로 인해, 재취업자의 경우 그들 자신의 환경 속에서 또 다른 이유로 정서적 어려움을 경험하고 있음을 시사하고 있다. 그러한 정서적 어려움에 대한 가능한 이유들로는 재취업 후 새로운 환경에 적응하는데 따르는 문제, 만족스럽지 못한 직장생활, 가족들과의 갈등 등이 있을 수 있고, 또다시 실직될지 모른다는 불안감 등의 이유가 있을 수 있다. 따라서 미취업, 비정규직, 정규직 집단 모두 추후 검사에서 부정적 정서 수준이 증가하게 된 이유 역시 심층적 면담을 시도해 볼 필요가 있을 것이다. 특히 예산과 인력 편성을 통해 성취 프로그램 수료자 중 미취업이나 비정규직 집단

을 대상으로 지속적인 관심과 추수 상담 및 관리가 필요할 것이다. 구직효능감의 경우도 역시 사전에 비해 사후 측정치에서 증가하였고, 추후 측정시 감소하기는 하나 그 폭이 다른 변인들처럼 크지 않았으며, 사전 점수와는 유의한 차이를 나타냈다. 이러한 결과는 구직효능감이 시간과 환경의 영향에 민감하지 아니하고 안정적으로 유지되는 속성을 갖고 있음을 시사하는 것이며, 실직을 경험한 구직자들에게 꼭 필요한 대처 자원임을 시사하고 있다. 따라서 구직효능감을 증진시킬 수 있는 방법들에 대한 끊임없는 연구와 개발이 필요할 것이다.

### 참고문헌

- 김광일, 김재환, 원호택 (1984). *간이정신진단검사 실시요강*. 서울: 중앙적성출판사.
- 김명언, 장재윤, 조성호, 노연희 (2003). 성취 프로그램의 효과: 구직효능감을 중심으로, *한국심리학회: 산업 및 조직*, 16(2), 181-204.
- 문화일보 (2004년 2월 25일). '정규직 늘어날 때까지 임시직이라도 늘릴 것.' 문화일보사.
- 안주엽 (2003). *공공부문 비정규직 실태 및 개선방향*. 서울: 한국노동연구원.
- 이민규 (2001). *현대생활의 적응과 정신건강*. 서울: 교육과학사.
- 한국일보 (2004년 2월 23일). '비정규직 근로자 30% 넘었다.' 한국일보사.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social-cognitive view*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Borgen, W., Amundson, N., & Harder, H. (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., Vinokur, A. D., Price, R. H., & van Ryn, M. (1989). Job seeking, reemployment and mental health: A randomized field experiment in coping with job loss. *Journal of Applied psychology*, 74, 759-769.
- Clogg, C. C. (1979). *Measuring underemployment: Demographic indicators for the U.S.* New York: Academic Press.
- Clogg, C. C., & Shockey, J. W. (1984). Mismatch between occupation and schooling: A prevalence measure, recent trends, and demographic analysis. *Demography*, 21, 235-257.
- DeFrank, R. S., & Ivancevich, J. M. (1986). Job loss: An individual level review and model. *Journal of Vocational Behavior*, 28, 1-20.
- Dooley, D. (2003). Unemployment, underemployment, and mental health: conceptualizing employment status as a continuum. *American Journal of Community Psychology*, 32(1/2), 9-20.
- Feldman, D. C. (1990). Reconceptualizing the nature and consequence of part-time work. *Academy of Management Review*, 15, 103-112.
- Feldman, D. C. (1996). The nature, antecedents and consequences of underemployment. *Journal of Management*, 22(3), 385-407.
- Feldman, D. C., Doeringhaus, H. I., & Turnley, W. H. (1994). Managing temporary workers: A permanent HRM challenge. *Organizational Dynamics*, 23, 49-63.
- Feldman, D. C., Leana, C. R., & Bolono, M. C. (2002). Underemployment and relative deprivation among re-employed executives. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75,

- 453-471.
- Humphrys, P., & O'Brien, G. E. (1986). The relationship between skill utilization, professional orientation and job satisfaction. *Journal of Occupational Psychology, 59*, 315-326.
- Jahoda, M. (1981). Work, employment and unemployment: Values, theories and approaches in social research. *American psychologist, 36*, 184-191.
- Kanfer, R., & Hulin, C. L. (1985). Individual differences in successful job searches following layoff. *Personnel Psychology, 38*, 835-847.
- Kasl, S.V., & Cobb, S. (1982). The experience of losing a job: Some effects on cardiovascular functioning. *Psychotherapy and Psychosomatics, 34*, 88-109.
- Kaufman, H. (1982). *Professionals in search of work*. New York: Wiley.
- Khan, L., & Morrow, P. (1991). Objective and subjective underemployment relationships to job satisfaction. *Journal of Business Research, 22*, 211-218.
- Leana, C. & Feldman, D. (1995). Finding new jobs after a plant closing: Antecedents and Outcomes of the Occurrence and quality of reemployment. *Human Relations, 48*, 1381-1401.
- Liem, R. (1992). Unemployed workers and their families: Social victims or social critics? In Voydanoff and Majka (Eds.), *Families and economic distress*. Beverly Hills, CA: Sage, 135-151.
- 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.
- 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.
- Sullivan, T. (1978). *Marginal workers, marginal jobs*. Austin, TX: University of Texas Press.
- 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.
- Toppen, J. T. (1971). Underemployment: Economic or psychological? *Psychological Reports, 28*, 111-222.
- Topps, H. C., & Gordon, H. A. (1985). Inequity at work: Race, sex, and underemployment. *Social Indicators Research, 16*, 35-49.
- Vinokur, A., & Price, R. (1991). *JOBS II Survey*. ISR: Michigan
- 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.
- Warr, P. B., & Jackson, P. R. (1983). Self esteem and unemployment among young workers. *Le Travail Human, 46*, 335-366.
- Winefield, A. H., Tiggermann, M., & Winefield, H. R. (1991). The psychological impact of unemployment and unsatisfactory employment in young men and women: Longitudinal and

cross-sectional data. *British Journal of Psychology*,  
82, 473-486.

1 차원고접수 : 2004. 2. 28

최종게재결정 : 2004. 4. 15

Zvonkovic, A. (1988). Underemployment: Individual  
and marital adjustment to income loss.  
*Lifestyles: Family and Economic Issues*, 9, 161-178.

## The Relationship between Employment Status and Psychological Well-being: A Longitudinal Study with Participants in 'Achievement' Intervention Program

Younhee Roh	Myungun Kim	Jae-Yoon Chang	Minsoo Kim
Seoul National University		Sungshin Women's University	Ewha Womans University

The purpose of this study was to investigate the differences of changes in psychological well-being between employment status(unemployment vs. temporary employment vs. permanent employment). For this study, 434 participants experienced intervention program, 'Achievement' for unemployed people were surveyed three times before and after the program and asked to respond the follow-up questionnaires measuring psychological well-being. The main results were as follows: 1) There was no difference between the unemployed and the reemployed in negative emotion(anxiety, depression, hostility) and self-evaluation(self-esteem and job-seeking self-efficacy) level: 2) The temporary employees were higher in level of anxiety and depression than the permanent employees. In addition to that, the temporary employees were lower in level of self-esteem and job-seeking self-efficacy than the permanent employee and even the unemployed: 3) The results also suggested that for the males the unemployed experienced much more anxiety than the permanent employees, but for the females the temporary employees experienced much more depression than the permanent employees and the unemployed. The findings are discussed in terms of the implications for further research.

*key words : Unemployed, Permanent and Temporary employees, Depression, Anxiety, Self-esteem, Job-seeking self-efficacy*