

중·장년층 재취업 결정요인과 재취업 고용의 질에 관한 연구: 남녀 차이를 중심으로*

김미희[†] 탁진국 한태영 한영석 유태용

광운대학교 산업심리학과

본 연구는 성별, 연령, 결혼여부, 학력 등과 같은 인구통계적인 변인들이 재취업에 어떠한 영향을 미치는가를 알아보고, 성별에 따른 재취업여부와 재취업 고용의 질에 관해서 알아보는 데 목적이 있다. 이를 위해 실직한지 2개월 이내의 중·장년층 실직자들(1539명)의 심리사회적 요인을 측정하고(T1), 1년 후 이들 중 959명의 재취업 실태를 조사하였다. 연구결과 재취업고용형태와 임금수준 예측요인에서 성별과 이전 직장 특성이 재취업자의 고용형태에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 이전 직장이 비정규직일수록, 임금수준이 낮을수록 비정규직으로 재취업할 확률이 높고 성별에 의해 낮은 고용의 질이 지속될 확률이 높은 것으로 나타났다. 재취업 성공과 실패에 따른 심리적 반응(불안, 우울, 신체화, 정신건강, 자존감)에 있어서는, 재취업자들보다는 취업에 성공했다가 다시 실직을 경험한 사람들과 계속 실직상태에 있는 사람들의 불안수준과 우울, 신체화 경향성이 높은 것으로 나타났으며, 정신건강과 자존감에 있어서는 재취업자들이 실직자들보다 더 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 재취업 실패로 인한 좌절감을 경험하고 있는 것으로 남성보다는 여성들에게서 높게 나타났다. 이러한 연구결과를 토대로 연구의 의의와 시사점 및 제한점에 대해 논의하였다. 앞으로 실업자의 안정적인 고용형태로의 재취업을 도모하기 위해서는 성과 연령에 의한 차별금지와 재취업에 관련된 다양한 정보의 제공이 필요할 것으로 보인다.

주제어 : 중·장년층 실직자, 여성실직자, 재취업, 비정규직, 재취업의 질

* 이 논문은 2004년도 학술진흥재단의 지원에 의하여 연구되었음(KRF-2004-074-HS0007).

† 교신저자 : 김미희, 광운대 산업심리학과,

Email : mhkim114@empal.com

우리나라 경제는 최근까지 경제적 불황이 계속되고 있다. 이로 인해 많은 기업이 도산하였고, 구조조정, 인수 및 합병으로 실업자가 대량으로 양산되고 있다. 이 같은 대량해고 현상은 특히 관리자급을 포함한 많은 수의 중·장년층 근로자가 정년을 채우지 못하고 정년 이전에 조기 퇴직해야 하는 상황으로 이어지고 있으며 최근에는 그 연령 또한 더욱 낮아지고 있는 추세이다(한겨레, 2006년 7월 6일).

인간의 발달단계에서 중년기는 다른 생애주기에 비하여 비교적 경제적으로 안정되며, 자녀들의 성장으로 인한 양육부담도 감소하게 되는 시기이다. 반면에 노화와 신체적 생리적인 변화를 겪게 되며, 입시 및 진로문제 등으로 인해 자녀세대와 갈등이 커지고 직장으로 부터의 은퇴로 경제적인 재적응을 해야 하는 등 심리적 정서적 갈등을 경험하는 어려운 시기이기도 하다. 대부분의 학자들은 중년기가 성인기 발달과정에 있어 결정적 시기이고, 내·외적 변화와 관련된 많은 당면 문제들이 있다는데 동의하고 있어(왕석순, 서병숙, 1995) 중년기가 인생주기에 있어서 중요한 발달단계임을 보여주고 있다.

1990년대 이후부터 OECD 회원국들은 최근의 중·장년층의 실직문제에 대응하여 다양한 고용대책을 개발하여 실시하고 있다. 그러나 이와 같은 의의에도 불구하고 국내에서 재취업에 관한 연구는 매우 제한적으로 이루어져 왔다. 비록 최근 청년실업에 대한 문제와 이에 대한 관심증가로 인해, 산업심리학분야에서 또한 실업에 대한 관심을 갖기 시작했으나, 이들 연구의 연구대상으로 주로 청년층을 대상으로 한 연구가 주를 이루고 있어, 이들의 결과를 중장년층에 직접적으로 대입하여 해석

하기에는 매우 제한적이다.

일반적으로 실직연구의 대부분은 재취업을 최종 결과로 보고 재취업 후에 발생하는 2차적인 문제에 대한 연구는 거의 이루어지지 않았다. 하지만 일부 실직 연구에 따르면 불만족스럽고, 불완전한 재취업은 실직 상태를 지속하는 사람들보다 건강이 좋지 않거나 비슷하다는 결과가 나왔다(O'Brien & Feather, 1990, 1992). 또한 해고되었던 사람들의 취업경로를 분석한 선행연구들에 따르면, 불완전 고용의 증거를 찾아볼 수 있다. 즉 이전보다 낮은 보수를 받고 자신이 보유한 능력보다 낮은 수준의 기술이 요구되는 일자리에 재취업한 사람들은 다시 새로운 일자리를 찾아나서게 되고, 현재 하고 있는 일에 대한 몰입수준이 낮았다(Kaufman, 1982; Leana & Feldman, 1995; Newman, 1988). 따라서 실직문제는 단순히 재취업을 통해 연결되는 것이 아니라 개인에게 만족스런 재취업이 이루어져야 가능하다는 것을 알 수 있다.

그러므로 본 연구에서는 성별, 연령, 결혼여부, 학력 등과 같은 인구통계적인 요인들이 중장년층의 재취업에 어떠한 영향을 미치는가를 알아보고, 성별에 따른 재취업여부와 재취업 만족과 재취업 고용의 질의 차이가 있는지 그리고 재취업에 성공여부에 따라 심리적 반응(불안, 신체화, 우울, 자존감, 강인성 등)에 차이가 있는지를 분석하고자 한다.

재취업의 결정요인

최근 노동과 사회복지 분야에서 재취업 고용형태의 결정요인에 관한 연구가 활발히 진행되고 있는데, 먼저 강철희와 김교성(1999)은 재취업형태를 정규직과 비정규직으로 구분하

고 이에 영향을 미치는 요인들로 성(여성), 가구주 여부, 이전 직장에서의 직종과 고용형태 등이 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 특히 이전 직장에서 비교적 안정된 작업환경 속에서 근무했던 실업자들이 보다 안정적인 형태의 직장에 재취업할 가능성이 높고, 불안정 직종에 종사했던 실업자들은 다시 불안정한 비정규직에 재취업할 가능성이 높게 나타났다. 실업 기간에 따라 재취업 고용형태가 달라질 수 있음을 보고한 연구에 따르면(조용준, 1999), 단기실업에서는 안정취업의 확률이 높았으나 실업기간이 장기화될수록 불안정 취업의 확률이 더 커질 수 있다.

실업자의 재취업형태와 고용형태에 관한 연구에서(김교성, 2005; 박수미, 2003)는 실업자의 재취업과 고용형태에 영향을 미치는 요인으로는 성, 연령, 교육수준 등이었고 업종과 직종에 따라 고용형태는 상이한 결과를 보였다. 안주엽(2001)은 임금근로자의 재취업자 고용형태를 분석하였는데 여성 및 비가구주일 경우 비정규직을 선택할 확률이 높고, 고학력자일수록 정규직을 선택할 확률이 높다고 말하고 있다.

김학주와 우경숙(2004)의 연구에서도 성별, 연령, 교육수준, 가족 구성원 수 등의 인적자본요인이 재취업 가능성에 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다. 남성이 여성에 비해 재취업 가능성이 약 2배 이상 높게 나타났으며, 연령별로는 중년층이 고령층에 비해 1.8배 높게 나타났다. 또한 이전 직장의 임금수준과 고용형태와 같은 노동시장 요인이 재취업가능성에 유의미한 것으로 분석되었으며, 이러한 연구결과는 계속되는 경기침체에 따른 구조조정에 기인한 고학력 근로자들의 대량실업의 증가와 산업구조의 변화를 일부 반영하고 있

는 것으로 풀이된다.

정성미(2005)의 연구에 의하면 연령이 높을수록 재취업이 잘 되지만 약 30세를 넘어서면 서부터는 재취업이 힘든 것으로 나타났고, 영유아기의 자녀가 있을수록, 미혼에 비해 기혼이, 이전 직장 임금이 높을수록, 이전 직장 사업체 규모가 1~299인일수록 재취업이 어려운 것으로 나타났다. 그리고 여성이 가구주일수록 재취업 가능성이 높은 것으로 나타났으며, 사회보험 수급과 같은 제도적 특성은 영향을 미치지 않았다. 반면, 재취업 고용형태 결정요인 분석결과를 요약해보면, 이전 직장형태가 비정규직일수록 재취업할 가능성이 높게 나타났고 대졸 이상일수록 사회보험을 받을수록 비정규직으로 재취업할 가능성이 낮게 나타났다.

캐나다의 실업조사 자료를 이용한 이전 직장에서 상근직(full-time job)에 종사했다가 이직한 근로자들을 대상으로 한 재취업의 고용형태에 영향을 미치는 요인을 수행한 McCall(1997)은 여성의 경우 남성에 비해 비상근직(part-time job)을 가질 확률이 높고, 실직기간이 장기화될수록 그리고 실직의 이유가 근무태만으로 인한 해고인 경우 비상근직(part-time job)에 재취업할 확률이 높으며, 근속년수와 교육수준이 높은 경우에는 상근직(full-time job)을 가질 확률이 높음을 보고하고 있다. 또한 Fallic(1991)은 실직기간의 장기화는 실직자들의 생산성과 인적 자본의 가치하락의 징표로서 그들에 대한 직업제외는 점차 줄어들고 그 결과 사람들은 저 임금의 직업을 수용하는 경향이 높음을 주장한다. 즉 실직을 당한 후 오랜 기간의 시간을 갖는 사람들은 비정규직으로 일할 가능성이 더 높다는 것을 시사한다.

심리학 분야에서의 재취업에 결정요인에 관

한 연구에서는 실직자들의 구직관련요인(고용몰입, 직업탐색 자기효능감, 경력계획, 구직명확성), 사회경제적 요인(경제적 어려움, 노동시장요구, 사회적 자산, 재취업 제한요건, 정부지원기대), 심리적 요인(성취욕구, 자아존중감, 낙관성)이 재취업 성공에 어떠한 영향을 미치는가를 알아보았는데 실직자들의 구직재취업 성공에 유의한 영향을 미치는 요인으로는 구직강도, 고용몰입, 구직명확성, 직업탐색 자기효능감 및 경력계획이었으며 사회 경제적 요인에 있어서는 노동시장요구, 사회적 자산 및 직업탐색 제한 요건이었다(한영석, 안상수, 탁진국, 유태용, 한태영, 남궁혜림, 이승덕, 김태은, 최종길, 2005). 이는 실직자들이 자신이 재취업하고자 하는 직업 또는 직무를 명확히 가지고 있고 이를 위해서 구직을 위해 신문, 인터넷 및 인맥을 찾거나 취업지원기관의 도움을 받고자 하는 일련의 취업 관련활동을 활발하게 하며 자신이 찾고자 하는 직무에 관련된 사회적 네트워크를 가지고 있는 사람일수록 재취업에 성공한다는 것을 의미한다.

안상수, 한영석, 탁진국, 유태용, 한태영, 박영아, 김신혜, 박량희(2005)는 남성실직자와 여성실직자 비교를 통해 재취업 성공에 영향을 미치는 요인을 알아보았는데, 고용몰입과 재취업 제한 요건이 재취업 성공을 유의하게 예측하는 요인이 밝혀졌다. 즉 고용몰입은 6개월 후의 재취업 성공을 유의하게 예언하였고, 재취업 제한 요건 지각 역시 재취업 성공을 유의하게 부적으로 예언하였다. 이 결과는 남성 실직자와 달리 여성실직자들의 성공적인 재취업을 예측하는 고용몰입의 직접적인 효과뿐만 아니라 재취업 제한요건의 간접적 효과들도 함께 고려되어야 할 중요한 요소임을 시사하고 있다. 여성들은 가정 내 주 수입원의

역할을 담당하고 있지 않으며(Kasl & Cobb, 1979), 직업을 갖는 것이 여성의 삶에서 중요한 가치를 갖지 못하며(Warr & Parry, 1982), 실직 후 직장인에서 아내와 어머니로서의 역할 중심을 이동할 가능성이 많다(Bartell & Bartell, 1985)는 등의 이유 때문에 여성들이 남성들보다 실직으로 인한 부정적 영향(불안, 신체화, 우울, 정신건강)을 남성보다 적게 경험할 것이라고 가정하고 있다.

재취업 고용의 질

재취업 고용의 질에 관한 선행연구에서 재취업의 질은 보통 재취업 만족, 재취업 성공, 혹은 불완전 재취업을 통해 연구되어 왔다. Winefield 등(1991)은 만족스런 고용집단을 구분하기 위해서 직무만족 척도를 사용하였고, Wanberg 등(1995)의 연구에서는 재취업 질을 전반적인 직무만족과 직업, 급여, 상사, 동료에 대한 만족, 직무특성(기술다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 피드백)이라는 3가지 변인을 중심으로 측정하였다. Saks와 Ashforth(2002)의 연구에서는 재취업 질을 직무만족, 조직몰입, 조직 정체성, 이직의도로 정의하였다.

재취업에 성공한 성인집단에 대한 정신건강, 생애만족, 낙관성의 대해 집단비교연구에 따르면, 불만족스런 고용집단은 실직집단보다 생애만족, 낙관성의 평균값이 더 낮았다는 것을 발견하였다. 재취업 질이 낮은 집단은 재취업 질이 높은 집단보다 재취업 후 개인의 건강(신체화, 정신건강 및 생애만족)수준이 더 낮고, 심지어는 실업상태를 유지하는 사람들보다 더 낮을 수 있다는 것이다. 즉, 개인들은 실직에 의한 심리적 비용보다 부적절한 직무

를 수용함으로써 인해 발생하는 심리적 비용을 더 크게 지각하는 것으로 보여진다(김태은, 탁진국, 2007에서 재인용).

우리나라에서도 최근 고용의 질 혹은 고용 안정성에 대한 다각적인 접근이 이루어지고 있는데 재취업과 관련된 연구들을 살펴보면 비정규직 중 임시직 근로자가 정규직으로 가기 위한 가교(bridge)역할을 하고(류재우, 김재홍, 2000), 비정규직 근로가 함정일 가능성이 높다고 본다. 특히 류기철(2000)은 이전 직장에서의 고용형태가 새 일자리에서의 고용형태를 결정하는데 중요한 영향을 미치게 되어 이전 직장에서 비정규직으로 일한 경우 다시 비정규직으로 재취업할 가능성이 큼을 제시하였다. 또한 비정규직 근로의 경험이 미래의 임금에도 부정적인 효과를 초래한다고 제시하면서 비정규직 근로는 미래의 임금과도 관련성이 높은 것임을 시사하고 있다. 비정규직으로의 고용은 정규직에 비해 상대적으로 낮은 임금과 저조한 부가급여, 미비한 근로조건 등 낮은 고용형태로 특징 지워져 있다고 볼 수 있다. 재취업이 되었다 하더라도 새로 취업한 직장이 정규직인지 아니면 비정규직인지에 따라 고용의 질이 보장되는 정도가 너무나도 다른 것이 우리나라에서의 현실이기 때문에 재취업의 질이라는 것을 분석하고자 할 때 재취업 고용의 형태는 핵심적인 부분이라고 생각한다. 또한 재취업의 임금 수준 역시 재취업의 고용의 질을 보장하는데 중요한 내용일 수 있다.

금재호와 조문모의 연구(2001)는 일부 특성을 갖는 임금 노동자의 경우, 낮은 임금으로 인해 생활의 보장이 어려울 수 있다는 것을 시사한다. 특히 이들이 재취업을 하는 경우, 취업이 되었다 하더라도 상당부분 자발적 실업

에 노출되어 있는 등 지속적인 불안정을 경험할 수 있다. 전통적으로 노동시장에서 불안정한 고용을 경험하는 계층은 여성, 고령자, 장애인 등의 취약한 인구계층에서 거론되었으며, 이들 계층에서 나타나는 고용불안정은 앞에서 언급한 기술적 요소와 밀접한 연관이 있다. 즉 이들은 급변하는 기술변화에 적절하게 대응할 수 있는 충분한 인적자원을 소유하지 못한 계층이거나 인적자원의 개발을 위해 투자할 경제적 기반을 가지지 못한 계층이다.

산업화된 현대사회는 가정과 사회구조를 크게 변화시켰는데, 교육기회의 확대, 여성의 경제활동 참여에 대한 의식변화 등으로 미혼 여성은 물론 기혼여성의 사회참여도 증가하게 되었다. 또한 자녀양육기간의 감소, 소비수준의 향상으로 인한 교육비나 생활비의 증가, 노후대책마련 등의 경제적 필요성과 자아실현 욕구에 의해서 기혼여성의 취업이 증가하고 있다. 그러나 우리나라 여성의 경제활동 참여는 선진국과는 다른 양상을 보이는데 스웨덴이나 미국과 같은 선진국에서는 결혼적령기가 임박해도 경제활동이 감소하지 않고 계속 증가하거나 유지되는 반면에 우리나라는 미혼 시기에는 취업이 증가하다가 결혼과 출산으로 감소하고 자녀양육이 다소 수월해지는 30대 후반에는 서서히 증가하여 50세 전후에 높은 취업률을 보이다가 55세 이후에는 퇴직 등의 이유로 취업률이 감소하는 전형적인 M자형을 나타낸다. 이와 같이 중년기에 취업률이 높아지는 것은 과거에 제조업이나 단순노무직을 담당했던 미혼여성들이 사무직이나 서비스직으로 이동하면서 이 자리에 육아부담이 감소된 중년기 여성으로 대체되었기 때문이다(김장호, 1991).

따라서 본 연구에서는 성별, 연령, 결혼여

부, 학력 등과 같은 인구통계적인 요인들이 재취업에 어떠한 영향을 미치는가를 알아보고, 성별에 따른 재취업여부와 재취업 고용의 질(재취업만족, 재취업의 질, 임금수준, 재취업고용형태, 정신건강)에 관해서 알아보고자 한다.

방 법

조사방법 및 조사대상자

본 연구는 2005년 2월~3월 두 달 동안에 주인쿠르트에 회원등록을 한 30만 명을 대상으로 한 온라인 설문조사를 이용하였다. 30만 명의 1차 조사당시(T1) 실직한지 2달 이하인 대상만이 설문에 응답하도록 하였다. 연구에 참여한 응답자들에게는 5,000원 상당의 문화상품권을 보상으로 지급한다는 점을 안내하여 연구 참여를 독려했다. 1차 조사에 응답한 2개월 미만의 실직자 1858명 중에서 불성실 응답자를 제외한 1539명을 대상으로 1년 후(2006년 2월~3월)에 이들의 재취업 여부를 확인할 수 있는 2차 조사(T2)를 인터넷을 이용한 온라인 설문조사를 실시하였다. 1539명 중에서 2차 설문조사에 참여해준 사람은 978명이었고 이 중 재취업자는 664(12.3%)명, 순수미취업자는 118명(9.2%), 한번이라도 취업했다가 다시 실직한 미취업자 103명(10.7%), 창업자 77(7.7%)명이었다.

조사 도구

1차 연구에 사용된 설문지 구성은 총 228 문항으로 온라인에서 응답이 가능하도록 제작되었다. 사용된 모든 척도들은 리커트 5점 척

도(1점: 전혀 그렇지 않다 ~ 5점: 매우 그렇다)점으로 응답을 얻었으며, 각 척도별로 총점을 구한 다음 문항수를 나눈 평균점수를 분석의 자료로 사용하였다. 각 척도별 문항수와 신뢰도를 소개하면 다음과 같다.

실직에 대한 반응

① 불안척도(한덕웅, 전경구, 탁진국, 이창호, 이건효, 1993; Spielberg, Gorsuch & Lushene, 1970)는 20문항 중 5문항을 사용하였다. 신뢰도는 $\alpha=.93$ 이었다. ② 신체화 척도(한덕웅 등, 1993)는 8문항으로 신뢰도(α)는 .94였다. ③ 우울척도(한덕웅 등, 1993; Radloff, 1977)는 5문항으로 신뢰도는 .92였다. 이들 세 개의 척도는 모두 높을수록 부정적 경험을 많이 한다는 것을 의미한다. ④ 정신건강(신현균, 장재운, 2003)은 K-GHQ(Korean General Health Questionnaire)의 30문항 중 12문항을 선택한 것으로 신뢰도는 .87이었다. 점수가 높을수록 건강하다는 의미이다.

구직강도

구직강도(Wanberg et al., 2002)는 10문항이었으며 신뢰도(α)는 .78이었다. 이 척도는 최대우도 요인추출법과 사각회전(Oblimin)을 사용한 요인분석 결과, 요인부하량에 적합하지 않았던 1개 문항(‘신문에서 구직광고를 찾아본다.’)을 제외한 9개 문항이 두 개의 요인으로 묶였다. 제 1요인은 공식적 구직활동이라 명명하였고, ‘취업대행 회사나 기관에 등록하고 자문을 구한다’, ‘취업하고자 하는 회사에 이력서를 보내거나 지원서를 제출한다’, ‘구직을 위해 인터넷을 검색한다.’ 등의 6개 문항이 포함

되었다. 이들 6개 문항의 신뢰도(α)는 .75였다. 제 2요인은 비공식적 구직활동으로 명명하였고, ‘직장선택에 관한 정보나 조언을 줄만한 사람에게 추천을 부탁한다.’, ‘친구들이나 친척들의 자문을 구한다.’ 등 사회적 네트워크를 이용한 구직활동을 나타내는 3개의 문항이 포함되었다(예컨대, Tiziner et al., 2004; Wanberg et al., 2000). 이들 3개 문항의 신뢰도(α)는 .72였다. 이들 각 점수는 높을수록 구직강도가 높으며, 구직활동을 많이 한다는 것을 의미한다.

심리적 특성변인

① 대처행동(김명언, 노연희, 1998)의 연구에서 사용한 19문항 중에 신뢰도에 부적인 영향을 주는 3문항을 제외하고 총 16문항으로 측정하였다. 기능적 대처와 역기능적 대처의 2요인으로 구성되는데, 이들 각각의 신뢰도(α)는 .77과 .70이었다. ② 귀인양식(김명언, 장재윤, 조성호, 노연희, 2003)은 내부귀인 4문항(능력, 노력, 기술부족, 업적달성)과 외부귀인 3문항(부실경영, 경기하락, 구조조정)을 사용하였다. 내부귀인과 외부귀인 문항의 신뢰도(α)는 각각 .81과 .67이었다. ③ 고용몰입(Wanberg et al., 2002)은 6문항으로 이루어졌으며, 점수가 높을수록 몰입정도가 크다는 것을 의미한다. 신뢰도(α)는 .84였다. ④ 구직효능감은 김명언 등(2003)의 연구에서 사용한 JOB II Survey (Vinokur & Price, 1991)의 6문항을 사용하였다(예컨대, ‘취업에 도움이 되는 기술이나 자격을 갖추고 있다고 생각한다’). 신뢰도(α)는 .85였다. ⑤ 자존감(Kanfer, Wanberg & Kantrowitz, 2001)은 8개 문항으로 측정하였으며, 신뢰도(α)는 .79였다. ⑥ 생애만족척도(Diener, Emmons,

Larsen & Griffin, 1985)는 5문항으로 이루어졌으며, 신뢰도(α)는 .72로 나타났다. ⑦ 강인성척도(이민규, 2000; Maddi, 2002)는 18문항 중 8문항으로 측정하였으며, 신뢰도(α)는 .78로 나타났다.

사회·경제적 변인

① 재취업 제한요건은 Wanberg 등(2002)의 연구에서 사용한 6문항 중에 5문항(예컨대, ‘일하는 동안 아이를 맡길 마땅한 곳이 없다.’)과 본 연구자들이 자체 개발한 6문항(예컨대, ‘학벌 때문에 재취업하기 힘들다.’)을 합하여 총 11문항으로 측정하였다. 점수가 높을수록 재취업에 제한 요건을 많이 지각한다는 것이다. 신뢰도(α)는 .72로 나타났다. ② 사회적 지지는 본 연구진이 자체 개발한 2문항으로 측정하였으며, 높은 점수는 사회적 지지를 많이 받는다는 것을 의미한다. 신뢰도(α)는 .62로 나타났다. ③ 사회적 자원은 Wanberg 등(2002)의 연구에서 사용하였던 2문항으로 측정하였다. 신뢰도(α)는 .75였다. ④ 정부 지원에 대한 기대는 본 연구자들이 자체 개발한 2문항으로 측정하였으며 높은 점수는 정부의 대한 높은 지원기대를 의미한다. 신뢰도(α)는 .84로 나타났다. ⑤ 고용기회 지각은 Wanberg 등(2002)의 연구서 사용하였던 2문항으로 측정하였으며, 점수가 높을수록 고용기회가 적다고 지각한다는 것이다. 신뢰도(α)는 .52였다. ⑥ 경제적 어려움(Wanberg et al., 2002) 역시 2문항으로 측정하였으며, 신뢰도(α)는 .72였다. 높은 점수일수록 경제적 어려움을 높게 지각한다는 것이다. ⑦ 해고과정의 공정성 지각은 본 연구자들이 자체 개발한 4문항으로 측정되었으며, 점수가 높을수록 해고 절차를 공정하게

지각한다는 것이다. 신뢰도(α)는 .68이었다.

2차 연구는 2006년 2월~3월까지 실시하였다. 1차 연구에 참가한 응답자들에게 2차 연구에 참여해 달라는 이메일을 보내 <http://www.bestcite.com/survey04> 사이트에 들어가서 자신의 현 취업상태와 일치하는 설문지 유형을 선택하여 설문에 응답하도록 하였다. 참가자들에게는 조사 참여에 대해 소정의 상품권을 제공하였다. 2차 연구에서 사용한 설문지는 취업자, 실업자, 취업했다가 다시 재실업자, 창업자 유형으로 나뉜다. 각 유형에 따른 설문지 구성은 1차 연구와 동일하나 취업자는 재취업의 만족 8문항, 재취업의 질 11문항을 추가하였고, 창업자용 설문지에는 창업 만족 5문항을 추가하였다.

재취업 만족과 재취업의 질

재취업 만족은 일반적으로 새로운 직무에 대해 개인이 가지고 있는 만족수준을 나타내는 것으로 새로 취업한 회사와 직무에 대한 내용으로 구성되어 있다. 이는 연구자가 새로 개발한 문항으로, ‘새 직장에서 현재 내가 맡고 있는 직무는 그 동안 내가 하고 싶어 했던 일이다’, ‘현재 다니고 있는 회사는 그동안 내가 가고 싶어 했던 회사이다’, ‘나는 이직을 자주 고려하고 있다’, ‘전반적으로 내 직무에 만족한다’, ‘나는 향후 1년 이내에 이직을 고려하고 있다’, ‘나는 전반적으로 이곳에서 일하는 것이 좋다’, ‘나는 직장을 옮기려고 한 적이 있다’. ‘나는 내 일을 좋아하지 않는다’

표 1. 2차 조사에 사용된 변인들.

취업자	문항수	실업자	문항수	재실업자	문항수	창업자	문항수	신뢰도
재취업 만족	8							.88
재취업의 질	11							.88
불안	5	불안	5	불안	5	불안	5	.72
신체화	8	신체화	8	신체화	8	신체화	8	.93
우울	5	우울	5	우울	5	우울	5	.92
정신건강	12	정신건강	12	정신건강	12	정신건강	12	.82
자존감	8	자존감	8	자존감	8	자존감	8	.80
강인성	8	강인성	8	강인성	8	강인성	8	.79
위험감수성	3	위험감수성	3	위험감수성	3	위험감수성	3	.73
		사회적지지	2	사회적지지	2			.63
		사회적 자산	2	사회적 자산	2			.82
생애만족	5	생애만족	5	생애만족	5			.88
		재취업 제한요건	11	재취업 제한요건	11			.74
		재정적 곤란도	2	재정적 곤란도	2			.81
						창업만족	5	.91

등 총 8문항으로 점수가 높을수록 재취업에 대한 만족이 높다는 것을 의미한다. 신뢰도(α)는 .88이었다.

재취업의 질은 새로 취업한 직장이 이전 직장에 비해서 어떻게 느껴지는지에 대한 내용으로 상사, 출퇴근, 업무시간, 봉급, 기술 활용 기회, 학습 기회, 고용 안정성, 작업 유형, 작업 조건, 수당, 경력개발 기회 등의 각 문항에 대해 이전 직장에 비해 상황이 좋아졌는지 나빠졌는지에 대한 평가로 점수가 높을수록 재취업의 질이 높아졌다는 것을 의미한다. 신뢰도(α)는 .88이었다.

창업만족은 전반적으로 창업에 대한 만족도를 평가하는 5가지 문항으로, ‘창업결정에 전반적으로 만족한다’, ‘전반적으로 사업운영이 만족스럽게 되고 있다’, ‘전반적으로 현재 수입정도에 만족한다’, ‘전반적으로 사업전망이 밝다고 생각한다’ 등으로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 창업에 대한 만족이 높음을 의미하며 신뢰도(α)는 .91이었다. 표 1에 2차 조사 연구에 사용된 변인들이 제시되어 있다.

결 과

성별, 연령, 결혼상태, 실직 전 고용형태, 이전 직장에서의 임금수준과 같은 인구통계학적 변인이 재취업에 미치는 영향에 대해 알아보면, 성별에 있어서 여성보다는 남성들이 재취업하는 경향이 높았다($\chi^2 = 31.46, p < .001$). 연령에 있어서는 30대 초반의 실직자들이 재취업에 성공하는 경향이 높았으며($\chi^2 = 18.39, p < .05$), 결혼상태($\chi^2 = 18.26, p < .05$)에 있어서도 미혼자 보다는 기혼자들이 취업에 성공하는 경향이 높았다. 실직 전 고용형태에

있어서 비정규직이었던 사람들보다는 정규직이었던 사람들이 재취업하는 경향이 높았으며($\chi^2 = 10.49, p < .05$), 이전 직장에서의 임금수준도 재취업에 영향을 미쳤다($\chi^2 = 28.52, p < .05$).

재취업자들의 재취업의 만족에서 남성보다 여성들이 재취업에 더 만족하는 경향이 있었다($t(662) = 1.70, p < .001$). 재취업의 질에 있어서도 남성보다는 여성들이 이전 직장보다 새로운 직장을 더 좋게 평가하는 경향이 있었다($t(662) = 2.37, p < .05$). 특히 성별에 따른 재취업의 질 차이 검증결과 여성들은 출퇴근 시간과 업무시간에서 남성보다 만족하는 경향이 있었으며, 학습기회, 작업유형 그리고 작업 조건에 대해서도 만족경향이 높았다. 표 3과 표 4에 성별에 따른 재취업 만족과 재취업의 질 차이 검증과 평균과 표준편차가 제시되어 있다.

재취업에 성공하지 못한 실업자와 재실업자들의 재취업에 성공하지 못한 사회적 요인(사회적 자산, 재취업제한요건 및 재정곤란도)의 검증에 있어서 성별에 따른 차이가 있었다. 남성들보다는 여성들이 재취업에 도움이 될 만한 인맥이나 사람을 알고 있는 경우가 적었으며, 취업에 있어서 더 많은 제한을 느끼고 있음을 보여주고 있다. 특히 여성들은 일하는 동안 아이를 맡길 마땅한 곳이 없고, 남녀차별 때문에 재취업하기가 힘들고, 연령 때문에 재취업하기가 힘들다고 지각하는 경향이 높았다. 재정적 곤란도에서는 여성보다는 남성들이 더 많은 재정적 어려움을 느끼고 있는 경향이 있었다. 성별에 따른 사회적 요인에서의 남녀 차이는 표 5에 제시되어 있다.

재취업자들의 성별에 따른 임금수준에서 있어서의 차이에 관한 분석결과 여성보다는 남

표 2. 인구통계적 변인과 재취업여부와의 교차분석

특성	구분	사례수(%)			
		재취업자	미취업자	취업자→ 재실직자	창업자
전체	959(100)	664(69.2)	118(12.3)	103(10.7)	77(7.7)
성별	남성	532(72.8)	67(9.2)	74(10.1)	58(7.9)
	여성	132(57.9)	51(22.4)	29(12.7)	16(7.0)
연령	29세미만	9(60)	3(20)	3(20)	0
	30대초반	375(73.1)	58(11.3)	51(9.9)	29(5.7)
	30대후반	160(67.5)	30(12.7)	28(11.8)	19(8.0)
	40대이상	120(61.9)	27(13.9)	21(10.8)	26(13.4)
결혼	미혼	271(72.1)	41(10.9)	46(12.2)	18(4.8)
	기혼	386(68)	72(12.7)	55(9.7)	55(55)
	이혼	4(40)	4(40)	1(10)	1(10)
	기타	3(60)	1(20)	1(20)	0(0)
실직전 고용형태	정규직	530(70.1)	90(11.9)	71(9.4)	65(8.6)
	비정규직	134(66)	28(13.8)	32(15.8)	9(4.4)
이전직장 급여수준	2천만미만	217(63.6)	58(17)	46(5.9)	20(5.9)
	3천만미만	271(72.8)	37(9.9)	37(7.3)	27(7.3)
	4천만미만	114(70.8)	16(9.9)	14(8.7)	17(10.6)
	5천만미만	44(78.6)	3(5.4)	5(8.9)	4(7.1)
	5천만이상	18(62.1)	4(13.8)	1(3.4)	6(20.7)

성이 높았다($\chi^2 = 93.49, p < .001$). 여성보다는 남성들이 새로 취업한 직장에서 더 높은 연봉을 받았다. 또한 성별에 따른 정규직/비정규직 여부에 관한 교차분석 결과에 따르면 남성보다 여성들의 비정규직 비율이 높았다(χ^2

표 3. 성별에 따른 재취업 만족과 재취업의 질의 평균과 표준편차

	사례수	재취업의 만족	재취업의 질
남자	532	3.08(.73)	3.08(.67)
여자	132	3.21(.74)	3.24(.65)

= 19.94, $p < .001$). 성별에 따른 임금수준과 비정규직/정규직의 빈도는 표 6에 제시되어있다.

재취업여부에 따른 심리적 반응요인들의 변량분석결과에 따르면, 불안 $F(1, 951) = 9.09, p < .001$ 은 집단별 차이가 있었다. Scheff 사후검증을 통해 알아본 결과 취업 후 다시 실직을 경험한 사람들은 재취업자들 보다 더 많은 불안을 경험하는 경향이 있었다. 신체화($F(1, 951) = 4.65, p < .01$)에 있어서도 집단별 차이가 있었다. 재취업자들보다는 실업자들이

표 4. 성별에 따른 재취업의 질에 있어서의 남녀차이 검증

재취업의 질	남자	여자	t
상사	3.25(1.00)	3.32(.95)	-.68
출퇴근	3.07(1.03)	3.36(1.04)	-2.92**
업무시간	3.01(1.03)	3.25(1.10)	-2.31*
봉급	3.13(1.05)	3.24(1.00)	-1.12
기술활용 기회	3.18(.93)	3.32(.88)	-1.53
학습기회	3.12(.97)	3.27(.87)	-1.65**
고용안정성	3.11(.98)	3.17(1.02)	-.63
작업유형	3.09(.88)	3.26(.92)	-1.94**
작업조건	3.05(.95)	3.22(1.00)	-1.75***
수당	2.87(1.04)	3.02(.99)	-1.53
경력개발기회	3.08(1.01)	3.20(.97)	-1.36

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

표 5. 성별에 따른 사회적 요인에 있어서의 남녀 차이 검증

사회적 요인	남자	여자	t
사회적 지지	3.21(.79)	3.22(.83)	-.09
사회적 자산	2.90(.76)	2.72(.80)	3.16**
재취업제한요건	2.60(.52)	2.80(.48)	-5.18***
재정적곤란도	3.72(.83)	3.48(.98)	3.35**

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

표 6. 성별에 따른 재취업시의 임금수준과 정규직/비정규직 빈도표

임금수준	남자	여자	전체
2천만원 미만	120(22.5%)	86(65.1%)	206(31%)
3천만원 미만	211(35.7%)	29(22%)	240(35.1%)
4천만원 미만	135(25.4%)	14(10.6%)	149(22.4%)
5천만원 미만	47(8.8%)	0(0%)	47(8.8%)
5천만원 이상	19(3.6%)	3(2.3%)	22(3.3%)
고용형태			
정규직	428(80.5%)	82(62.1%)	510(76.8%)
비정규직	104(19.5%)	50(37.9%)	154(23.2%)

표 7. 재취업여부에 따른 심리적 반응요인들의 평균(SD)과 변량분석 결과

심리적 변인	재취업자	실업자	취업자→실업자	창업자	F
불안	2.91(.84) ^b	3.05(.98) ^a	3.31(.83) ^a	3.22(.84) ^a	9.09 ^{***}
신체화	2.63(.80) ^b	2.82(.95) ^a	2.92(.84) ^a	2.65(.99) ^b	4.65 ^{**}
우울	2.75(.87) ^b	3.09(.96) ^a	3.25(.90) ^a	2.74(.95) ^b	13.20 ^{***}
정신건강	3.29(.52) ^a	3.13(.62) ^b	3.18(.44) ^b	3.31(.55) ^a	4.12 ^{**}
자존감	3.33(.59) ^a	3.08(.59) ^b	3.17(.53) ^b	3.40(.55) ^a	8.68 ^{***}
강인성	3.57(.51) ^a	3.46(.50) ^b	3.55(.52) ^b	3.56(.51) ^a	3.01 [*]
위험감수성	3.33(.66) ^b	3.27(.67) ^b	3.45(.69) ^a	3.50(.55) ^a	2.81 [*]

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

신체화를 겪는 경향이 있었다. 우울 경향에 있어서도 재취업자와 창업자보다는 실업자와 취업 후 재실직을 경험한 사람들이 더 우울한 경향이 있었다($F(1, 951) = 13.20, p < .001$).

정신건강에 있어서는 재취업자들과 창업자들이 실업자들보다 더 건강한 경향이 있었으며($F(1, 951) = 4.12, p < .01$), 자존감에 있어서도 실업자들보다 창업자들과 재취업자들이 더 자존감이 높았다($F(1, 951) = 8.68, p < .001$).

강인성에 있어서는 재취업자들과 창업자들이 실업자들에 비해 더 강인성이 높은 경향이 있었다($F(1, 951) = 3.01, p < .05$). 위험감수성에 있어서도 집단간에 차이가 있었다($F(1, 951) = 2.81, p < .05$). 즉, 재취업에 성공한 사람들과 취업했다가 다시 실직을 경험한 사람들과 창업자들이 위험 감수성이 높은 것으로 나타났다. 재취업 여부에 따른 불안에 있어서의 심리적 반응요인들의 변량분석결과는 아래의 표 7에 제시되어 있다.

결론 및 논의

우리나라 노동시장은 세계화 및 지속적인 구조조정, 지식기반 경제로의 이행과정 속에서 노동시장의 유연화와 그에 따른 고용불안정의 심화라는 문제를 경험하고 있다. 특히 외환위기 이후 노동시장의 불안정성(instability)에 대한 관심은 비정규직의 확대 및 저임금 근로자와 근로빈곤계층의 증가 등의 양극화 담론이 형성되면서 더욱 확대되었다. 경제위기 이후 경기회복과정에서 실업률은 경제위기 이전의 수준으로 회복되는 양상을 보이고 있으나 취업자의 고용의 질은 더욱 나빠지는 것으로 보고되고 있다. 이러한 문제에 직면해서 우리 사회에서 이제 취업 시의 고용의 질이라는 주제가 매우 중요한 현안문제로 부각되고 있다. 특히 실업을 경험한 이후 재취업하게 되는 경우의 고용의 질, 즉 재취업자가 갖는 고용의 질에 대한 관심과 우려가 매우 진지한 수준에서 다루어지기 시작하고 있다. 즉 이제 실업후의 재취업여부도 매우 중요한 문제이지만, 동시에 재취업 시에 과연 어떤 특성

을 갖는 사람들이 낮은 수준의 고용의 질을 갖게 되는가를 파악하는 것이 매우 중요한 연구과제가 되고 있다.

본 연구에서는 성별, 별, 연령, 결혼상태, 실직 전 고용형태 그리고 실직 전 임금수준과 같은 인구통계적 변인들과 사회심리적 요인들이 중·장년층 실직자들의 재취업 성공과 재취업 고용의 질에 어떠한 영향을 미치는지를 알아보고, 실직자들이 느끼는 심리사회적 요인들에 대해 알아보하고자 하였다.

연구결과에 따르면, 첫째 성별, 연령, 결혼상태, 실직 전 고용형태 그리고 실직 전 임금수준이 재취업의 결정요인으로 나타났다. 일반적으로 여성보다는 남성들이 재취업하는 경향이 높았다. 연령에 있어서는 30대 초반의 실직자들이 재취업에 성공하는 경향이 높았으며, 미혼자 보다는 기혼자들이 취업에 성공하는 경향이 높았다. 실직 전 고용형태에 있어서 비정규직이었던 사람들보다는 정규직이었던 사람들이 재취업하는 경향이 높았으며, 이전 직장에서의 임금수준도 재취업에 영향을 미쳤다. 재취업자들의 성별에 따른 임금수준에서 있어서의 차이에 관한 분석결과에 따르면, 여성보다는 남성들이 새로 취업한 직장에서 더 높은 연봉을 받았다.

채용포털사이트 커리어가 발표한 경력 1년 미만 1만 9837명의 연봉분석 결과에 따르면, 전문대졸 여성의 연봉은 1587만 원으로 남성(1790만 원)과 203만 원 차이가 났으며, 고졸 남성(1718만원)보다도 적었다. 대졸 여성의 연봉은 1823만 원으로 남성(2264만원)보다 441만 원이나 적었으며, 대학원졸 여성은 2071만 원으로 남성(2567만 원)과 496만 원 차이가 났고, 대졸 남성보다도 193만 원이나 낮았다. 이는 고학력 여성에 대한 수요가 아직 적고, 남성

보다 하향 취업하는 경우가 많기 때문이다. 여학생 대학 진학률이 80.8%(남학생 83.3%)에 달하고, 석사(43%)와 박사(26%) 학위 취득자가 매년 증가하면서 여성인력의 고학력화가 뚜렷해지고 있지만 지난해 여성임금 평균은 남성의 63% 정도(통계청, 2006)로 학력이 높아질수록 남성과 임금 차이는 더 커지는 것으로 나타났다.

Snyder와 Nowark(1984)의 연구에서도 여성의 경우 재취업시 이전 임금의 60%수준인 반면, 남성의 경우 이전 임금의 85%수준으로 여성의 재취업시 임금이 남성과 현격한 차이를 보이고 있다. 이러한 결과들에 비추어 본다면 여성들도 남성과 마찬가지로 능동적인 구직활동을 하지만 여성들의 재취업은 고용기회의 부족, 비정규직 등 고용시장의 불안정, 여성의 직업적 역할에 대한 편향된 사회적 기대, 육아, 새로운 직장과의 거리 등의 많은 제약요인들이 가로막고 있다고 보여진다.

성별에 따른 재취업의 정규직/비정규직 여부에 관한 교차분석 결과에 따르면 남성보다 여성들의 비정규직 비율이 높았다. 최근 우리나라에서는 여성교육의 확대로 자아의식과 사회적 의식이 성장하여 평생취업과 사회활동 참여욕구가 증가하고(김영, 1997), 여성들의 의식변화로 기혼여성들의 취업이 증가하게 되었으며(박충선, 1995), 중년기 기혼여성들의 가계 소득 증대나 생계를 위한 경제적 소득이 더 많이 요구되고 있다(여정성, 1993). 그러나 최근 직장여성들이 결혼하고 출산과 육아를 마친 뒤 다시 취업을 하려면 ‘괜찮은 일자리’를 얻기 아주 어렵다는 것을 보여주는 통계가 나왔다. 통계청이 지난해 7월 발표한 ‘2006 통계로 본 여성’에 따르면 2005년 여성의 경제 활동률은 50.1%(OECD 평균 60.1%)로 2001년

49%를 넘은 뒤 지금까지 0.8% 증가하는 데 그쳤다. 이는 일본 60.2%, 미국 69.2%, 스웨덴 76.6%에 비해 턱없이 적다. 이 중 대졸 여성의 경제활동참가율은 63.1%, 취업자 비율은 27.6% 정도이다. 무엇보다 여성 임원 비율은 아직도 3.3%에 머물고 있고, 여성 취업자의 25.6%만이 상용직 임금 근로자로 일하고 있다. 한국경제 활성화의 핵심 역량으로 주목받는 '여성'의 경제활동 지원은 미래를 위해 반드시 필요하며, 정부와 기업, 여성들이 함께 '해법'을 찾아야 한다. 우리나라 여성의 경제활동참가율은 20대 때는 60% 이상을 유지하다가 출산과 육아가 집중되는 30대 초반에 들어서면서 50%로 떨어진다. 실제로 육아휴직을 받았던 여성의 12.9%가 자발적 퇴직을 하고 있으며, 그 이유는 일과 직장의 병행이 어렵기 때문이다.

둘째, 재취업 만족과 재취업 고용의 질에 관련해서 여성들이 남성들보다 재취업에 대해서 더 만족하고 재취업의 질에 있어서도 여성들이 이전 직장보다 새로운 직장을 더 좋게 평가하는 경향이 있었다. 특히 여성들은 출퇴근 시간과 업무시간에서 남성보다 만족하는 경향이 있었다. 또한 여성들은 새로 취업한 직장에서 학습기회, 작업유형, 그리고 작업조건에 대해서도 만족하는 경향이 높았다. 아마도 이러한 경향은 취업난 시대에 재취업에 성공했다는 것에 가치를 부여하는 것으로 생각된다. 특히 재취업자들의 연령대가 30대 초반과 중반이 다수를 차지하는 것으로 볼 때 이러한 경향을 나타낸다고 할 수 있다.

셋째, 재취업에 성공하지 못한 남성과 여성 실직자들이 느끼는 사회적요인(사회적 자산, 재취업제한요건 및 재정곤란도)에 관한 분석에 따르면 남성 실직자들이 여성실직자들보다

새로운 직장을 얻는데 다른 사람이나 인맥을 잘 알고 있다고 생각하는 경향이 높았다. 또한 재취업 제한 요건에서도 여성들이 취업에 있어서 더 많은 제한을 느끼고 있음을 보여주고 있다. 즉 여성들은 일하는 동안 아이를 맡길 마땅한 곳이 없고, 남녀차별 때문에 재취업하기가 힘들며, 연령 때문에 재취업하기가 힘들다고 지각하는 경향이 높았다. 아마도 이러한 결과는 경제 활동에서 여성의 경력단절로 설명할 수 있다. 최근 여성가족부(2005) 여성의 경제활동에서 여성의 경력단절을 막는 것이 가장 시급한 문제라고 지적했다. 가족친화적 기업문화가 조성되지 않은 기업이 대부분인 현실에서 여성들은 '버틸 것인가 말 것인가'의 선택을 강요받게 된다는 것이다. 우리나라의 법적 육아휴가 3개월을 모두 쓸 수 있는 여성은 10% 정도이며, 국가가 육아휴가 비용을 전액 부담하고 가족친화적 기업문화 컨설팅 지원 등 실질적 지원에 초점을 맞춰야 한다는 것이다.

재정곤란도는 남성실직자들이 여성실직자들보다 더 높게 지각하는 경향이 있었다. 이러한 결과는 남성들이 한 가정의 가장으로서 가족을 부양해야 할 책임감을 무겁게 느끼는 경향으로 해석할 수 있다. 현재 수입으로는 생계유지가 어렵고 시급히 직장을 구해야만 한다는 압박감을 느끼는 것으로 해석된다. 대부분의 실직자들의 경우에 실직 전이나 후에도 마찬가지로 경제적 부담(가계비, 교통비, 세금지출 등)은 계속 지고 있지만 수입은 격감하는 상황을 맞게 된다. 선행 연구들에 따르면 이런 재정적 어려움은 현재 상황에 대한 불안을 더 크게 지각할 가능성이 있으며(Sales, 1995), 반면에 재정상황이 유리할수록 재취업에 대한 기대와 해고에 대한 절차적 공정성을

높게 지각하는 경향이 있는 것으로 보고되고 있다(Leana & Feldman, 1992).

넷째, 재취업여부에 따른 심리적 반응(불안, 신체화, 우울, 정신건강, 자존감, 강인성, 위협 감수성)들의 분석결과에 따르면, 재취업 후 다시 실직을 경험한 사람들이 재취업자들보다 더 많은 불안을 경험하는 경향이 있었다. 창업자들도 많은 불안을 경험하는 경향이 있었는데 이는 자신의 창업 실패에 대한 불안감을 나타내는 것을 시사한다. 또한 재취업자들보다는 실업자들이 신체화, 우울감을 겪는 경향이 더 높았다. 이는 실직이 개인의 정신건강, 우울, 불안, 미래에 대한 불확실성, 화, 부끄러움 증가와 같은 부정적인 영향을 미치고 특히 개인의 정신건강에 심각한 악영향을 초래한다는 선행 연구결과와 일치하였다(Murphy & Athanasou, 1999).

실직은 스트레스 유발 사건 중 상위에 속하며, 10대 외상적 경험의 하나이다(Spera, Buhrfeind & Pennebaker, 1994). 개인의 삶에서 직업이 갖는 유용성의 측면으로 보면 실직은 이혼이나 별거보다도 더 나쁜 경험일 수 있다(Clark & Oswald, 1994). 실직에 따른 부정적 영향에 관한 연구들은 실직 당사자의 심리적, 신체적, 인지적 역기능들을 초래하며, 이와 함께 가정에서의 부부간이나 자녀와의 관계에서도 부정적인 영향을 미친다고 한다. Vinokur, Price 및 Caplan(1996)는 실직자들에게서 나타나는 가장 흔한 증상으로 정신과적 장애와 극심한 스트레스 그리고 우울이라고 보고하고 있다. 또한 일부 증거에 따르면 심리적 문제를 가진 사람은 해고 가능성이 더 높으며, 정신적 신체적 문제를 지닌 실직자들의 경우 구직 활동이나 재취업 기회를 감소시키는 경향이 있다고 한다(Mastekaasa, 1996). 이런 점에서 실

직으로 인한 부정적 반응은 장기적으로는 반복 실직이라는 악순환의 원인이 될 수도 있는데 문제의 심각성이 있다고 하겠다.

자존감에 있어서도 실업자들보다 창업자들과 재취업자들이 더 자존감이 높았는데 이러한 결과는 실직을 경험하고 있는 사람은 심리적 스트레스 수준이 높고, 일반적 자기 효능감과 상관성이 높은 자기 존중감이 낮았다는 연구와도 일치한다(Feather, 1990).

강인성에 있어서는 재취업자들과 창업자들이 실업자들에 비해 더 강인성이 높은 경향이 있었다. 위협감수성에 있어서도 집단 간에 차이가 있었는데 즉, 재취업에 성공한 사람들보다는 취업했다가 다시 실직을 경험한 사람들과 창업자들이 위협 감수성이 높은 것으로 나타났다.

중·장년층 실직자는 최근 사회적 주목을 받고 있는 청년 실직자들과 다른 독특한 측면을 지니고 있다. 실직으로 인해 신체적·심리적 안녕감이 감소하고 실직기간 동안 자기 존중감이 감소하는 것은 청년 실직자들이 중·장년층 실직자들과 다르지 않지만 실직으로 인한 부정적 영향은 중장년층 실직자들에 비해 상대적으로 심하지 않다는 연구결과가 있다(Broomhall & Winefield, 1990; Rowley & Feather, 1987). 그 이유는 재정적, 사회적 측면에서 상대적으로 지원이 더 많으며, 실직을 자신의 탓으로 돌리지 않을 수 있는 여건이 더 많이 존재하기 때문이다. 또한 중·장년층 실직자들이 청년 실직자들에 비해서 재취업 제한요건을 더 많이 그리고 더 크게 지각할 가능성이 있다. 예컨대, 중·장년층 실직자들은 나이에 따른 차별, 새로운 기술 습득에서 제약이 더 크게 느낄 수 있으며, 가족 부양의 재정적 의무 등에서 자유롭지 못하기 때문에 새로운

직장에 대한 선택의 폭이 협소해질 가능성이 높다. 안상수, 신강현, 한영석, 탁진국, 유태용, 한태영, 황종오(2005)의 연구에서도 35세 이상 중·장년층 실직자들이 그보다 젊은 실직자들에 비해서 재취업 제한요건을 더 크게 지각하고 있는 것으로 나타났다.

본 연구결과의 시사점으로는 실업자의 안정적인 고용형태로의 재취업을 도모하기 위해서는 성과 연령에 의한 차별 금지와 재취업에 관련된 다양한 정보제공이 필요하다는 것이다. 따라서 상시적인 이직이나 전직 그리고 경력자 중심의 수시채용 확대 등 채용 트렌드의 변화에 맞추어 장년층의 재취업이 사회적 문제로 대두되고 있으며 여러 기업체에서 재취업고용센터를 운영하고 있는 것은 매우 고무적인 일이라고 하겠다(강철희, 유정아, 2004).

그러나 꾸준히 증가하는 여성인력의 상당 부분이 임시·일용직으로 흡수되어 고용의 안정성 문제를 안고 있다. 더구나 1997년 이후 노동시장의 유연화 바람을 타고 온 구조변화로 인하여 고용불안정성은 소외계층인 여성에게 심화되었고 이는 고용의 질이 매우 낮아지는 결과를 초래했다고 할 수 있다. 더구나 여성인력은 결혼 및 육아 그리고 성차별 문제 등에 따라 경제활동 상태가 민감하게 변화되기 때문에 여성들은 노동력 공급자로서 갖은 경력 단절자로 인식되고 있으며 이러한 이유로 인해 노동시장에 재진입할 때 더욱 불안정한 고용형태를 취하기 마련인 것이다. 미취업의 기간이 늘어날 때 불안정한 형태의 재취업을 가질 가능성이 높은 구조를 갖고 있다. 이러한 결과는 우리나라 재취업 노동시장에서 안정성 획득과 관련하여 성의 영향력이 매우 크고, 전직 노동시장의 경험이 매우 중요한 영향력을 가짐을 보여주는 것이다.

또한 남성과 동일하게 학력에 따른 임금 상승을 누리려면 여성채용할당제 등 제도적 뒷받침이 필요하다. 30대 여성의 출산과 육아부담을 줄여주지 않으면 기업들은 경력관리나 업무의 장기적 지속성이 저하된다는 이유로 여성인력 채용을 주저할 가능성이 커지게 된다. 그러므로 시간제·탄력적 근무제, 파트타임 근로자의 임금 현실화를 비롯해 육아 인프라 구축이 구체적 대안이라고 할 수 있다.

본 연구의 제한점과 추후 연구과제는 다음과 같다. 첫째 본 연구는 1차 조사에 비해서 2차 조사에 상당히 많은 수의 대상자들로부터 응답을 얻지 못했다. 온라인 설문조사는 한계로 인해 피험자들이 조사에 지속적으로 참여하지 않은 이유가 무엇인지 알 수가 없었다. 둘째, 본 연구에서 재취업자의 표집수에서 남성은 532명, 여성은 132명이었고, 미취업자의 경우는 남성이 67명, 여성은 51명이었다. 취업했다가 재실직을 경험한 남성은 74명, 여성이 29명, 창업자가 남성이 58명 여성이 16명으로 각 집단의 표집수에 차이가 많았다. 따라서 여성에 관한 추후 연구에서는 다른 결과가 나타날 수 있는지에 대한 검증이 필요하다. 셋째, 연구자가 재취업의 만족과 재취업 고용의 질로 선택한 변인들은 단순히 응답자들에게 자신의 직무에 대해 얼마나 만족하는지에 관한 질문들로 구성되었기 때문에 앞으로의 추후 연구에서는 재취업 고용의 질에 관한 보다 더 객관적인 변인들을 고려할 필요가 있겠다.

참고문헌

강철희, 김교성. (1999). 실업자의 재취업과 재취업 형태에 관한 연구. 한국사회복지학,

- 39, 5-40.
- 강철희, 유정아 (2004). 재취업자의 고용의 질에 관한 연구: 재취업 고용형태와 임금 수준에측 요인에 대한 탐색. *사회보장연구*, 20(1), 83-116.
- 김교성 (2005). 실업자의 재취업형태에 관한 연구: 사건사 분석. 제6회 한국노동패널 학술대회 논문집.
- 김명언, 노연희 (1998). 실직자의 정서적, 인지적, 신체화 반응 및 대처행동. *한국심리학회지: 일반*, 17, 115-137.
- 김명언, 장재윤, 조성호, 노연희 (2003). 성취프로그래밍의 효과: 구직효능감 변화를 중심으로. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 16, 181-204.
- 김영 (1997). 기혼여성의 취업, 생업인가 자아 실현인가. *여성과 사회*, 8, 276-296.
- 김장호 (1991). 우리나라 여성노동력의 수급구조 변화와 기혼여성의 노동참가. *아시아 여성연구*, 25, 133-160.
- 김태은, 탁진국 (2007). 재취업 질의 선행변인과 결과변인에 대한 종단적 연구. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 20, 57-80
- 금재호, 조준모(2001). 외환위기 전후의 노동시장 불안정성에 대한 연구. *노동경제논집*, 24(1), 한국노동경제학회.
- 김학주, 우경숙 (2004). 중 고령자의 재취업 결정요인에 관한 연구. *한국노년학회지*, 24(2), 97-110.
- 류기철 (2000). 취업형태의 지속성에 관한 연구. 제2회 한국 노동패널학술대회 발표집, 한국노동연구원, 135-153
- 류재우, 김재홍 (2000). 근래의 상용직 비중변화의 양상과 요인. 제2회 한국노동패널학술대회발표집, 한국노동연구원.
- 박수미 (2003). 한국여성들의 두 번째 노동시장 이행에 대한 종단적 연구. *한국여성학*, 19(1).
- 박충선 (1995). 맞벌이 가족의 형성과정과 접근방법, 맞벌이 가정의 가족문제. *한국가족사회연구회*. 서울: 도서출판 하우.
- 신기영, 옥선화(1997). 중년기 부부의 가족역할 수행과 직업역할의 보상/비용에 따른 심리적 복지. *대한가정학회지*, 35(1), 111-128.
- 신선인 (2001). 한국판 일반정신건강척도(KGHQ)의 개발에 관한 연구 I(KGHQ-20과 KGHQ-30을 중심으로). *한국사회복지학*, 46(9), 210-235.
- 신현균, 장재윤 (2003). 대학 4학년생의 성격특성과 성별에 따른 취업스트레스 및 정신건강. *한국심리학회지: 임상*, 22(4), 815-827.
- 안상수, 신강현, 한영석, 탁진국, 유태용, 한태영, 황종오(2005). 중 장년층 실직자의 실직에 따른 반응과 구직활동: 남녀차이를 중심으로. *한국심리학회지: 여성*, 10(3), 375-404.
- 안상수, 한영석, 탁진국, 유태용, 한태영, 박영아, 김신해, 박량희 (2005). 남녀 실직자의 재취업 성공에 미치는 고용몰입의 영향: 재취업 제한요건의 매개효과를 중심으로. *한국 심리학회: 산업 및 조직 추계학술대회 자료집*.
- 안주엽 (2001). 비정규근로의 실태와 정책과제. *한국노동연구원*.
- 여성가족부 (2005). *여성백서*.
- 여정성 (1993). 기혼여성의 취업과 자녀출산에 대한 경제학적 접근. *대한가정학회지*, 32(3), 71-83.

- 왕석순, 서병숙 (1995). 중년기 적응연구에 대한 고찰. *한국 노년학*, 15(1), 17-31.
- 이연주 (1984). 주부의 취업에 따른 가정내 역할 수행에 관한 연구. *대한가정학회지*, 22(4), 131-145.
- 이민규 (2000). 실직자의 정신건강과 강인성 및 사회적 지지간의 관계. *한국심리학회지: 임상*, 19, 549-561.
- 정성미 (2005). 여성 재취업 고용형태 결정요인에 관한 분석. *노동리뷰*, 39-50
- 조옥희, 김경신 (2005). 중년기 기혼 취업여성의 관련변인에 따른 심리적 복지-개인, 가족 직업 관련변인을 중심으로. *한국가족관계학회지*, 10(2), 1-29.
- 조준용 (1999). 전직실업자의 노동전환에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. *서울대학교 대학원 석사학위논문*.
- 통계청 (2005). 한국의 사회지표.
- 통계청 (2007). 2007년 10월 고용동향
- 한덕용, 점검구, 탁진국, 이창호, 이건호 (1993). 생활사건과 개인차가 생활부적응에 미치는 영향. *학생지도연구*, 10, 1-13.
- 한영석, 안상수, 탁진국, 유태용, 한태영, 남궁혜림, 이승덕, 김태은, 최종길 (2005). 장년층 재취업 성공을 예측하는 심리사회적 모형에 관한 종단적 연구. *한국심리학회: 산업 및 조직 추계학술대회 및 심포지움 자료집*.
- 한태영, 안상수, 신강현, 한영석, 탁진국, 유태용, 이세란 (2005). 장년층 구직자의 구직효능감에 대한 귀인과 강인성의 영향: 정신건강과 재취업 제한요건의 매개효과. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 18(3), 611-637.
- Bartell, M., & Bartell, R. (1985). An integrative perspective on the psychological response of women and men to unemployment. *Journal of Economic Psychology*, 6, 27-49.
- Broomhall, H. S., & Winefield, A. H. (1990). A comparison of the affective wellbeing of young and middle aged unemployed men matched for length of unemployment. *British Journal of Medical Psychology*, 63, 43-52.
- Clark, A. E., & Oswald, A. J. (1994). Unhappiness and unemployment. *The Economic Journal*, 104, 648-659.
- DeFrank, R. S., & Ivancevich, J. M. (1986). Job loss: An individual level review and model. *Journal of Vocational Behavior*, 28, 1-20.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S.(1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Fallick, B. C. (1996). Unemployment insurance and the re-employment rate of displaced workers. *Review of Economics and Statistics*, 73, 228-235.
- Feather, N. T. (1990). *The psychological impact of unemployment*, Stringer Verlag, New York.
- Goldberg, D. P. (1972). *The detection of psychiatric illness by questionnaire*. London: Oxford University Press.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837-855.
- Kaufman, H. (1982). *Professional in search of work*. New York: Wiley.
- Kasl, S. V., & Cobb, S. (1979). Some mental health consequences of plant closing and job

- loss. In L. Ferman & J. Gordus (Eds.), *Unemployed People* (pp. 94-110). Milton Keynes, UK: Open University Press.
- 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.
- Levinson, D. J. (1996). *The season's of a women's life*. New York: Alfred A. Knopf.
- Maddi, S. R. (2002). The story of hardiness: Twenty years of theorizing, research and practice. *Consulting Psychology Journal*, Vol. 54, pp. 173-185.
- Mastekaasa, A. (1996). Unemployment and Health: Selection effects. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 6, 189-205
- McCall, B. (1997). The Determinant of full-time versus part-time reemployment following job displacement. *Journal of Economic review*, 15(4), 714-724.
- Muller, J., Hicks, R., & Winocur, S. (1993). The effects of employment and unemployment on psychological well-being in Australian Clerical workers: Gender difference. *Australian Journal of Psychology*, 72, 83-99.
- Newman, K (1988). *Falling from grace: The experience of downward mobility in the American middle class*. New York: Vintage Books
- O'Brein, G. E., & Feather, N. T. (1990). The relative effects of unemployment and quality of employment on the effect, work value, and personal control of adolescent. *Journal of occupational Psychology*, 63, 151-165.
- Rowley, K., & Feather, N. (1987). The impact in relation to age and length of unemployment. *Journal of Applied Psychology*. 87, 1100-1200.
- Saks, A. M. & Ashforth, B. E. (2002). Is job Search Related to Employment Quality? It all Depends on the Fit. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 646-654.
- Sales, E. (1995). Surviving unemployment: Economic resources and job loss duration in blue-collar household. *Social Work*, 40, 483-491.
- Snyder, K., & Nowak, T. C. (1984). Job loss and demoralization: Do women fare better than men? *International Journal of Mental Health*, 13, 92-106.
- Spera, S. P., Buhrfeind, E. D., & Pennebaker, J. W. (1994). Expensive within and coping with job loss. *Academy of Management Journal*, 37, 722-733.
- Spielberg, C. D., & Gorsuch, R. L., & Lushene, R. E. (1970). Manual for the state-trait anxiety inventory. Palo Alto, C. A: Consulting Psychologist Press, Inc.
- Tziner, A., Vered, E., & Ophir, L (2004). Predictors of job search intensity among college graduates. *Journal of Career Assessment*, 12, 332-344.
- Vinokur, A., & Caplan, R. D. (1987). Attitudes and social support: Determinants of job-seeking behavior and well-being among the unemployed. *Journal of Applied Social Psychology*, 17, 1007-1024.
- Wanberg, C. R. (1995). A Longitudinal Study of the Effects of Unemployment and Quality of Reemployment. *Journal of Vocational Behavior*. 46, 40-54

- Wanberg, C. R., Hough, L. M., & Song, A. (2002). Predictive validity of a multidisciplinary model of reemployment success. *Journal of Applied Psychology*, 87, 1100-1120.
- Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes of networking behavior among unemployed job-seekers. *Journal of Applied Psychology*, 85, 491-503.
- Warr, P. B., & Parry, G. (1982). Paid employment and women's psychological well-being. *Psychological Bulletin*, 91, 498-516.
- Winefield, A. H., Winefield, H. R., Tiggermann, M., & Goldney, R. D. (1991). A Longitudinal Study of the Psychological Effects of Unemployment and Unsatisfactory Employment on Young Adults, *Journal of Applied Psychology*, 76, 424-431.
- 1 차원고접수 : 2007. 11. 11.
심사통과접수 : 2007. 12. 20.
최종원고접수 : 2007. 12. 22.

A Study on Determinants of Reemployment and Reemployed Worker's Job Quality of Middle Aged People

Mee-Hee Kim Jinkook Tak Tae Young Han Young-suk Han Tae yong You

Kwangwoon University

The purpose of this study is to investigate factors that influence on reemployment success and quality of Reemployed worker's job Quality of Middle aged People. First survey research was conducted using 1539 adult job seekers, and we examined the extent to job seeker's response of loss of job, psychological variable, social-economic variable and demographics variable. One year after, we conducted second research to investigate the states of reemployment 664 middle aged people. For the reemployment patterns, this research has the following result; sex(male), age(early 30's), marriage state, prior employment pattern(renured employment), prior wage level. are deteminant of reemplment. On the other hand, reemployed worker's job quality, this research has following result: sex(male,), prror wage level, prior employment pattern are predictors. .Also success of reemployment has positively affected on mental health. The Level of anxiety and depression of unemployers are much higher than re-employer. To promote stable employment of unemployed people, we need to provide more information about re-employment and abolish sex and age discrimination of employment

Key words : middle aged people, reemployment, women, quality of reemployment, part-time job