한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2006. Vol. 19, No. 1, 59-83

대졸취업자의 지각된 과잉자격이 자존감과 정신건강에 미치는 영향

노 연 희
서울대학교 심리학과

장 재 윤†
성신여대 심리학과

지각된 과잉자격이 대졸 취업자의 자존감과 정신건강에 어떤 영향을 미치는지 알아보고자 종단 연구를 수행하였다. 1차 시점에서 인구통계학적 변인, 자존감 및 정신건강의 기저선을 측정하였고, 약 1년이 경과된 후 취업자의 지각된 과잉자격, 자존감, 그리고 정신건강의 정도를 측정하였다. 1차 시점에서 측정된 자존감 및 정신건강의 기저선을 통제하였을 경우, 지각된 과잉자격이 자존감 및 정신건강에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 미취업 집단을 분석에 포함시켜 과잉上 집단과 과잉下 집단을 비교한 결과, 과잉上 집단과 미취업 집단은 과잉下 집단보다 재학 시(T1)와 졸업 후(T2) 모두 낮은 긍정자존감을 보였고, 높은 부정자존감을 나타냈다. 긍정자존감은 세 집단 모두 T1과 T2간 유의한 차이가 없었고, 과잉下 집단만이 T1보다 T2에서 부정자존감이 감소하는 것으로 나타났다. 세 집단은 T1 시점에서 GHQ-우울·불안 점수에 차이를 보이지 않았으나, T2 시점에서는 과잉上 집단과 미취업 집단이 과잉下 집단보다 높은 점수를 나타냈다. 과잉上 집단과 미취업 집단은 시간경과 후 GHQ-우울·불안이 더 심해졌고, 과잉下 집단은 GHQ-우울·불안의 수준이 더 낮아졌다. GHQ-부적응의 경우 T1과 T2 시점에서 과잉上 집단과 미취업 집단이 과잉下 집단보다 높은 점수를 보였다. GHQ-부적응은 과잉下 집단만이 시간경과 후에 더 낮아진 것으로 나타났다.

주요어 : 과잉자격, 정신건강, GHQ-우울·불안, GHQ-부적응, 자존감, 긍정자존감, 부정자존감

† 교신저자 : 장재윤, 성신여대 심리학과, jaeyoonc@sungshin.ac.kr

통계청이 발표한 2005년 '9월 고용동향'에 따르면 9월 중 취업자는 1년 전에 비해 23만9천명(1.0%) 증가하는 데 그친 반면, 실업자는 87만 명으로 1년 전에 비해 9.9%(7만8천명) 증가하며 실업률(3.6%)도 0.2% 포인트 상승했다. 경기회복 조짐에도 불구하고 지난 9월 중 취업자 증가폭이 크게 둔화되고 실업률이 높아지는 등 고용시장이 불안한 흐름을 나타내고 있으며, 특히 대졸자 취업시즌임에도 청년층 취업자가 28개월 만에 최대 폭으로 감소하는 등 다시 '고용 없는 성장' 우려가 커지고 있다. 통계청 발표에 따르면 2005년 9월 청년층 취업자수는 4백35만1천명으로 1년 전에 비해 4.8% 감소, 2003년 5월 5.5% 감소한 이후 28개월 만에 최대 폭으로 줄었고, 15세~29세의 실업률로 정의되는 청년실업률도 7.2%로 0.2% 포인트 상승하였다(경향신문, 2005. 10. 14). 이러한 상황은 청년실업문제 혹은 학교에서 직업세계로의 이행문제가 우리 사회의 심각한 문제임을 시사하고 있다. 청년층은 정규 학교교육을 마치고 노동시장에 신규 진입하여 향후 40여 년간 노동시장 참여와 더 나은 일자리를 갖고자 부단히 탐색하는 계층으로, 이들은 상대적으로 노동시장에 대한 정보가 부족하여 평생의 일자리(career job)를 탐색하는 과정에서 잦은 노동이동과 이에 따른 짧은 근속기간, 불안정한 고용형태, 경기변동에 민감한 취업가능성 및 높은 실업을 경험하게 된다. 그러나 학교교육에서 첫 일자리로의 이행과정이 원활하게 이루어지지 못할 경우 이후의 잦은 이직과 빈번한 노동시장 유출입(floundering)으로 이어질 가능성이 높다(이병희, 2001). 이처럼 청년층이 시기적으로 갖는 고유한 취업의 어려움에 더하여 청년층에 대한 기업의 채용이 크게 줄고, 청년실업률이 7%를 상회하고 있는 시점에서 청년층이 만족할만한 취업을 하기란 매우 어려운 상황이다. 그러나 중등교육 이후의 첫 직장이 미래의 경력 지위(career status)와 수입을 예측하는데 결정적인 변인이므로(Steffy, Shaw, & Noe, 1989) 첫 일자리는 단순히 취업 그 이상의 중요한 의미를 갖는다는 지적(Saks & Ashforth, 2002)을 고려해볼 때 청년층에게 있어서 양질의 일자리 취업은 매우 중요한 문제이다(노연희, 장재윤, 2005).

청년층을 포함한 실업자들에게 취업 자체의 의미에 대한 논쟁이 지속되어 왔다. 그 대표적인 입장 중 하나는 불만족스러운 취업일지라도 실업상태에 있는 것보다는 낫다는 Jahoda (1981)의 박탈이론으로 대표된다. 또 다른 입장은 불만족스런 취업이 실직상태보다 못할 수 있다는 입장으로 Liem(1992)은 불만족스런 취업의 심리적 비용은 실직상태로 남아있음으로 초래되는 심리적 비용보다 더 클 때가 있다고 제안하였다. Jahoda의 주장대로라면 청년층 대학졸업자들의 경우 미취업 상태에 있는 것 보다는 불만족스럽더라도 취업을 하는 것이 심리적 적응이나 안녕감에 도움이 될 것이다. 반면 Liem의 주장대로라면 대학졸업자들이 청년실업을 탈출하여 취업했다 하더라도 직업에서 요구하는 조건보다 자신이 과잉자격(overqualification)되었다고 지각할 경우, 대졸 취업자의 심리적 적응에 부정적 영향을 미칠 수 있다. 이에 본 연구는 지각된 취업의 질이 대졸 취업자의 심리적 적응에 미치는 영향을 알아보고, 상충된 두 입장 중 어느 쪽이 타당한지 알아보고자 대졸 취업자의 지각된 과잉자격과 자존감 및 정신건강간의 관계를 살펴보았다. 아울러 지각된 과잉자격과 자존감 및 정신건강간의 관계에 관한 단발 연구(one-shot study)가 제공하는 단순상관 정보에서 한발 나아가 이들 간

인과관계에 대한 청사진을 제시하고자 1년여에 걸친 종단연구를 실시하였다. 먼저 본 연구의 물음과 이에 대한 답을 제시하기 전에 취업의 질과 심리적 변인간의 관계에 관한 선행연구를 고찰해 보았다.

취업의 질

실직에 관한 대부분의 많은 연구들이 재취업을 주요 종속변인으로 보기 때문에, 실직 이후의 재취업의 질에 대한 연구는 매우 드물다(노연희, 김명언, 장재윤 및 김민수, 2004; Leana & Feldman, 1995). 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 수 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 됨으로써 고용주의 기대보다 현재의 일자리에 에너지를 덜 쏟게 된다. 이와 같은 불완전 고용을 포함하여 취업의 질이 개인에게 미치는 영향에 관련한 입장은 크게 두 가지로 대별된다. 그 하나는 불만족스러운 취업일지라도 실직상태보다는 낫다는 입장으로 Jahoda의 박탈이론으로 대표된다. Jahoda(1981)는 고용은 생계를 유지하는 명백한 기능 외에 한 개인을 현실과 연결시켜주며 결과적으로 정신을 건강하게 해주는 기능이 있다고 주장하고 있으며 그러한 기능으로는 다음과 같은 다섯 가지를 들고 있다. 먼저 시간을 구조적으로 사용할 수 있게 하고, 공유된 목표를 제공해주며, 타인과의 정기접촉이 가능하게 한다. 그리고 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 주장은 열악한 일자리라도 없는 것보다는 낫다는 의미를 함축하는 것으로 해석될 수 있고, 이러한 주장에 따르면 불만족스럽게 재취업된 사람들일지라도 심리적 적응이나 안녕감의 측정치에 있어서 실직상태에 있는 사람들보다는 나아야 한다.

다른 한 가지 입장은 Liem(1992)에 의한 것으로 불만족스런 취업이 실직상태보다 못할 수 있다는 입장이다. Liem(1992)은 불만족스럽지만 새 일자리를 받아들인 실직자들의 잠재적인 유해효과에 관한 연구에서, 실직자들은 불만족스런 일자리를 택함으로써 개인의 통제력을 포기하고 자아개념에 타격을 입게 됨을 시사하였고, 불만족스런 재취업의 심리적 비용은 실직상태로 남아있음으로 초래되는 심리적 비용보다 더 클 때가 있다고 제안하였다. Liem의 주장을 지지하는 연구의 예로 Burris(1983)의 경우, 자신의 기술과 교육수준에 못 미치는 일을 한다고 지각하는 사람들이 심리적 고통을 경험한다는 사실을 발견하였다. 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. 이러한 연구결과들은 불만족스런 재취업이 상당히 고통스러울 수 있음을 시사하고 있다. Leana와 Feldman(1995)의 연구 역시

Liem의 주장을 뒷받침하고 있는데, 그들의 연구에서 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 유사한 양상을 보이는 것으로 나타났다.

한편 취업을 지원하는 개입 프로그램을 경험한 실직자들을 대상으로, 고용상태(미취업, 비정규직, 정규직)에 따라 정서반응과 자기평가에서 차이가 있는지 검증한 국내 연구가 있다. 노연희 등(2004)의 연구에서는 개입 프로그램 참가 전(T1), 참가직후(T2), 그리고 6개월 이상 경과 후(T1) 세 차례에 걸쳐 시간 경과에 따른 정서반응과 자기평가(자존감 및 구직효능감)의 변화양상을 살펴보았다. 연구결과에 의하면, 단순히 취업 여부에 따라 미취업 집단과 재취업 집단으로 나눴을 경우 시간의 흐름에 따른 두 집단간 유의한 차이가 발견되지 않았다. 반면 취업자 집단을 정규직과 비정규직으로 나누어 미취업 집단과 함께 이들의 변화를 살펴보았을 때 추후 검사(T3)에서 비정규직 취업자들이 정규직 취업자들보다 높은 수준의 불안과 우울을 나타냈으며, 자존감과 구직효능감에 있어서도 비정규직과 미취업자 집단이 정규직 집단보다 추후검사(T3)에서 낮은 수준을 나타냈다. 연구 결과를 통해 열악한 일자리에 취업 하는 것이 미취업 집단과 다를 바 없음을 시사하였다.

불완전 고용(Underemployment)

단순히 실업률로 노동시장의 열악함을 나타내는 것은 고용은 되었지만 부적절한 고용상태에 있는 많은 사람들의 문제를 고려하지 않는다는 이유로 비판받아 왔다(Sullivan, 1978; Clogg, 1979). 이 같은 비판 이후에 고용과 미취업의 중간 지점에 불완전 고용 혹은 부적절한 고용상태가 존재한다는 주장이 제기되어 왔다. 이러한 입장을 대표하는 Dooley(2003)는 고용상태가 정신건강에 미치는 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 강조하였다. 그는 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 지적하였다.

부적절한 고용에 대해 객관적이라고 할 수 있는 경제적 정의를 채택했던 Prause와 Dooley (1997)와는 달리, Feldman(1996)은 객관적인 측면과 주관적인 측면을 포괄하는 정의를 채택하였다. Feldman에 의하면, 불완전 고용의 정의는 매우 다양하지만, 학문내/학문간 공유하고 있는 두 가지 주요 구성 요소가 있는데, 그 첫째 요소는 보다 열등하고, 모자라거나

낮은 속성을 갖는 고용 유형이라는 점이며, 두 번째 요소는 어떤 기준과 비교하여 상대적으로 정의된다는 것이다. Feldman, Leana 및 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. Zvonkovic (1988)은 현재 소득이 이전 직장에서의 소득보다 최소 20%가 적은 경우를 불완전 고용이라 정의하였다. 셋째, 불완전고용은 기술 활용의 측면에서 개념화 되어왔는데(예, Clogg & Shockey, 1984; Humphrys & O'Brien, 1986) 이러한 경우 개인이 가진 기술과 능력을 충분히 활용하지 못하는 직업을 가진 정도로 정의되어 왔다.

실업은 일시적인 상황으로 끝날 수 있지만, 불행하게도 부적절한 고용은 경력개발과 안녕(well-being) 모두에 잠재적 영향을 미치면서 지속되는 경향이 있다(Tipps & Gordon, 1985). 이러한 주장을 지지하는 연구로 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 et al., 2002). Khan과 Morrow(1991)는 불완전 고용과 가장 많이 관련되어온 직무 태도는 직무 불만족으로, 일 자체에 대한 불만족은 전반적 직무 불만족에 강력한 영향력을 가지며, 더욱이 임금과 승진기회에 대한 실망은 불완전 고용의 상황에서 훨씬 클 가능성이 있다고 주장하였다.

지각된 과잉자격(perceived overqualification)

지각된 과잉자격은 고용된 개인이 직업에서 요구하는 것 이상의 자격을 가졌다고 지각하거나 혹은 직무와 관련된 새로운 기술을 획득하고 사용하는 데 있어서 제한된 기회만을 갖는다고 지각하는 정도로 정의된다(Johnson, Morrow, & Johnson, 2002). 다시 말해, 지각된 과잉자격은 개인이 직업에서 요구하는 자격요건을 넘어서는 교육, 경험, 또는 기술을 갖고 있다고 지각할 때 존재한다고 여겨진다. 직업이 요구하는 것에 비해 상대적으로 잉여의 교육, 경험, 또는 기술을 보유하고 있는 근로자의 상황은 기술의 불충분활용(skill underutilization), 불완전고용(underemployment), 성장과 변화를 위한 기회결여, 또는 과잉자격(overqualification)으로 불려져 왔다. 그중 가장 흔하게 사용되는 단어가 불완전고용이다. Feldman(1996)은 교육, 고용분야, 기술과 경험 수준, 일자리의 지속성 및 임금의 측면에서 불완전고용의 다차원적 개념화를 제안하였다. Johnson 등(2002)은 이중 과잉교육과 기술과 경험의 차원을 조합하여 과잉자격화의 지각을 측정하고자 하였다. Warr(1987)는 성장과 변화를 위한 기회를 포함하기 위해 특이한 기술 활용의 개념을 제안하였다. 그는 사람들은 그들이 가진 기술을 사

용하고 새로운 기술을 습득하도록 고무될 때, 기술 활용의 기회를 지각하기 쉽다고 하였다.

Johnson 등(2002)에 의하면, 과잉자격은 고용상황의 객관적 특성과 이에 대한 주관적 해석 모두에 의해 결정될 수 있다. 그러나 지각된 과잉자격은 실제 과잉자격과 확연히 구분되는 것으로, 실제 과잉자격이 직무분석 자료에 근거하여 객관적으로 측정될 수 있다하더라도, 지각된 과잉자격은 측정의 이슈들(단일문항 측정치로 인한 추정의 부풀리기 현상 등) 때문에 미심쩍게 여겨질 수 있다. 그럼에도 불구하고, 자신의 일자리에 대한 근로자의 지각은 작업환경에 대한 의미 있는 해석이다. Kristof(1996)는 지각된 적합도(perceived fit)의 중요성과 유사하게 개인수준의 측정치가 사용되는 주된 이유는, 사람들의 현실에 대한 지각이 그들의 구체적 상황에 대한 인지적 평가와 행동을 이끌어 낸다는 점 때문이라고 언급했다. 그는 또한 조직의 실제 특성과의 적합도보다 조직의 특성에 대한 지각이 개인의 성과변인, 예컨대 스트레스, 만족, 또는 몰입 등에 더 강력한 영향을 미칠 수 있다고 보고하였고, 특히 가치나 목표와 같이 증명하기 어려운 특성들에 있어서 더욱 그러하다고 보았다. 이러한 주장은 지각된 과잉자격이 객관적 과잉자격보다 개인의 심리적 안녕에 중요한 영향을 미칠 수 있음을 시사하는 것으로 Kahn과 Morrow(1991)의 연구에서도 확인된 바 있다. Kahn과 Morrow(1991)는 대학의 교직원을 대상으로 한 그들의 연구에서, 불완전 고용의 객관적 및 주관적 형태와 직무만족간의 관계를 실증적으로 검토하였다. 그 결과 불완전 고용의 객관적 측정치는 직무만족과 아무 관련이 없었으나, 주관적 측정치가 직무만족과 강한 부적 관계에 있음을 발견하였다. Quinn과 Mandilovitch(1975)는 '근로자가 느끼기에 일자리에 필요한 교육기간'으로 측정한 불완전고용의 주관적 측정치가 직무만족의 유의한 예언요인임을 발견하였다. 연구자들은 불완전고용에 대한 이러한 조작적 정의가 그 어느 객관적 측정치보다 직무만족과의 강력한 부적관계를 잘 나타내고 있다고 지적하였다.

연구 주제

본 연구에서는 앞에서 논의된 선행연구 결과와 제언을 토대로 지각된 과잉자격이 결과변인(자존감 및 정신건강)에 미치는 영향을 살펴보고자 종단연구를 실시하였다. 즉 대졸 취업자들이 일자리에 비해 자신의 자격이 과잉되었다고 지각하는 정도가 결과변인으로 사용된 자존감 및 정신건강의 기저선 수준을 통제하고 난 후 2차 조사 당시 자존감 및 정신건강에 미치는 영향을 살펴보고자 하였다.

자존감(self-esteem)이란, 한 개인으로서 그가 갖는 가치에 대한 종합적인 평가를 의미하고, 개인의 자기개념에 대한 평가적인 구성 요소로서 한 개인이 갖고 있는 수많은 역할에 대한 개개의 평가가 한데 어우러진 전체적인 평가이다(이민규, 2001). 자존감은 실직 연구에 중요한 변인으로 빈번히 사용되어 왔으며(예, Warr & Jackson, 1983; Schaufeli, 1992), 최근 취업 만족도와의 관계(예, Winefield, Tiggemann, & Winefield, 1991) 또는 불완전 고용과의 관계(예, Prause와 Dooley, 1997)를 연구하는데 사용되고 있다.

실업상태와 취업상태에 있는 사람들을 비교하는 상당수의 연구들이 정신건강 수준을 종속치로 사용하였으며, 실업이 초래하는 문제를 알아본 여러 연구들에서 정신건강 수준을

측정하기위한 척도로 GHQ(General Health Questionnaire)를 사용한 경우가 많았다(Bolton & Oatley, 1987; Dew, Bromet, & Penkower, 1992; Hammer, 1993; Layton, 1986; Schaufeli & Van Yperen, 1992). 예컨대 Creed와 Reynolds(2001)의 연구는 임금을 받는 직업을 가져본 적 없는 실직자들(집단 1), 간헐적으로 시간제 일을 해본 적 있는 실직자들(집단 2), 현재 시간제 일을 하고 있는 실직자들(집단 3) 및 정규직 취업자들(집단 4)로 고용상태에 따라 집단을 나누고 고용상태가 정신건강에 미치는 효과를 알아보았다. 그 결과 집단 3과 집단 4보다 집단 1에서 GHQ 점수가 더 높게 나타나 정신건강 수준이 더 나빴고, 집단 4에 비해서 집단 2의 GHQ 점수가 더 높게 나타나 정신건강 수준이 더 나빴다. 이상의 자존감과 정신건강은 실업 및 불완전고용에 관한 연구에서 심리적 안녕으로 범주화되어 결과변인으로 사용되어 왔다(예, Friedland & Price, 2003). Friedland와 Price(2003)의 연구에서는 불완전고용이 건강과 심리적 안녕에 미치는 영향을 살피면서 삶의 만족도, 우울 증상 및 긍정적 자기개념을 심리적 안녕의 측정치로 사용하였고, 이중 긍정적 자기개념의 측정을 위해 Rosenberg(1965)의 자존감 척도를 사용한 바 있다.

본 연구는 선행연구들을 바탕으로 1년여 기간의 추적조사를 통한 종단연구를 통해 다음과 같은 물음에 답하고자 하였다. 첫째, 취업여부가 결정되기 이전의 자존감 및 정신건강이 과잉자격의 지각과 관련성을 갖는지 알아보고자 하였다. 이를 통해 취업된 일자리에 비해 본인의 자격이 과잉되었다고 지각함으로써 자존감 및 정신건강이 낮아지는 것인지, 아니면 낮은 자존감 또는 빈약한 정신건강으로 인해 취업과 관련된 불확실한 상황을 견뎌내지 못하고 취업에 급급함으로써 결과적으로 지각된 과잉자격을 초래하게 되는 것인지 알아보고자 하였다.

둘째, 취업 이후의 지각된 과잉자격이 자존감 및 정신건강과 관련성이 있는지 파악하고자 하였고, 관련성이 있는 경우 1차 조사에서 측정된 자존감과 정신건강의 기저선을 통제하고도 지각된 과잉자격이 자존감 및 정신건강에 영향을 미치는지 살펴보고자 하였다.

셋째, 과잉자격의 정도가 높고 낮음에 따라 자존감 및 정신건강의 정도에 차이가 있는지 알아보고자 하였고, 이러한 차이를 미취업자와 비교하고자 하였다. 대학 재학당시(T1)와 졸업이후(T2)의 두 시점에서 조사된 측정치들을 미취업 집단, 과잉上 집단 및 과잉下 집단으로 나누어 변화를 살펴보고자 하였다. 이를 통해 불만족스러운 취업일지라도 실업상태에 있는 것보다는 낫다는 Jahoda(1981)의 주장과, 불만족스런 취업이 실직상태보다 못할 수 있다는 Liem(1992)의 입장 중 어느 쪽이 지지되는지 확인하고자 하였다.

방 법

연구대상 및 절차[1)]

본 연구는 두 시점에서 조사 연구를 실시하였다. 먼저 1차 조사는 이듬해 2월에 졸업 예정인 전국의 대학 4학년생 2,747명을 대상으로 5월부터 6월에 걸쳐 자료를 수집하였다. 1차 조사 시기의 설정은 졸업예정자들의 본격적인

1) 절차의 세부사항은 장재윤, 장은영, 김범성, 노연희, 이지영 및 한지현(2004)의 연구를 참조

구직활동이 시작되기 직전으로, 구직활동과 취업여부로 인해 영향 받기 전에 개인의 심리적 특성을 알아보고자 5월로 설정되었다. 표본의 대표성을 확보하기 위해 다단계층화집락표집(multi-stage stratified cluster sampling)방법을 사용하여, 지역별 국·공립대 및 사립대의 모집단 비율을 반영해 제주도 지역을 제외한 20개 대학을 선정해 각 대학별로 90명 ~ 144명씩 표집하였다. 각 대학별로 조사원 교육을 실시해, 각 조사원들이 연구대상자와 개별적으로 조사하도록 하였다. 표집과정에서 연구의 신뢰도 및 타당도를 위하여 본 연구의 목적에 적합하지 않은 표본들을 조사대상에서 제외하였다. 즉, 의학계열(의대, 약대 및 간호대)과 같이 특수한 분야로의 사회진출이 어느 정도 결정된 전공자들, 유학 및 진학 등의 이유로 취업의사가 없거나 군입대 예정자, 고시준비생, 가업승계자, 이미 취업이 확정된 사람들은 제외하였다. 불성실 응답자와 사회적 선희도 점수가 지나치게 높아 타당하지 못한 사례 217명을 제외하고 총 2,530명의 자료가 본 1차 조사 자료에 포함되었다.

1차 조사 참여자들을 대상으로 하여, 1차 조사가 실시된 이듬해 5월에 2차 조사가 실시되었다. 2차 조사 시기는 1차 조사 당시 졸업예정자였던 학생들이 대부분 졸업한 시점이며, 취업자인 경우에는 직장생활에 적응하는 초기단계에 있으며, 그렇지 않은 경우에는 대학졸업 후 미취업 상태를 경험하고 있는 시기이다. 1차 조사 시점에서 입수한 메일주소로 조사 한 달 전에 모든 1차 응답자들에게 사전 협조요청 이메일을 발송하였다. 또한 응답률이 떨어지는 것을 방지하기 위하여 사전 응답 독려 메일을 통해 참여하는 모든 사람들에게 인터넷 상품권(1만원 상당)을 받게 될 것이라고 알려줌으로써 설문 참여 동기를 강화하였다. 사전 협조요청 이메일이 반송되거나 읽지 않고 삭제된 경우에는 전화요원들이 개별적으로 전화하여 정확한 이메일 주소를 확인하였고 2차 설문 조사에 협조해 줄 것을 요청하였다. 불성실한 응답자를 제외하고 최종 1,384명의 응답이 2차 조사에서 타당한 분석 자료로 분류되었다. 본 연구에서는 이중 대학원 진학, 편입 및 휴학 후 복학생을 제외하고 2차 시점에서의 취업자 502명을 대상으로 하였고, 추가적으로 미취업 집단과의 비교를 위해 미취업자 396명을 대상에 포함시켰다.

질문지 구성

1차 조사에서는 개인의 인구통계학 특성, 자존감(이영호, 1993) 그리고 정신건강(12문항, 신선인, 2001)을 측정하였다. 2차 조사에서는 자존감 및 정신건강을 반복 측정하였고, 취업여부, 지각된 과잉자격(12문항, Johnson et al., 2002)을 측정하였다.

도구

일반정신건강 척도

청년실업이 정신건강에 미치는 영향을 알아본 많은 연구들에서 가장 대표적으로 사용된 측정치는 일반정신건강질문지(GHQ: General Health Questionnaire)이다(Murphy & Athanasou, 1999, 90쪽에서 인용). GHQ는 Goldberg(1972)가 개발한 척도인데, 현재를 포함해 지난 2-3주 동안의 심리적 상태를 응답자의 평소 심리상태와 비교함으로써 현재의 정신건강 상태의 문제점을 평가하는 자기보고형 방식을 사용한다. GHQ의 원문은 본래 우울증, 불안증, 사회

적 부적응, 신체화 증상, 불면증 등을 측정하는 60문항으로 이루어져 있는데, 대개 30문항, 28문항, 20문항 등으로 간소화하여 사용되는 경우가 더 많다. 본 연구에서는 신선인(2001)이 한국판으로 제작한 척도인 KGHQ-30의 30문항 중 신현균과 장재윤(2003)이 사용한 12문항을 사용하였다. 이 12문항은 우울·불안 요인 6문항, 사회부적응 요인 6문항으로 구성되어 있다.

또한 GHQ는 4점 척도로 평정하도록 되어 있는데, 각 응답항목은 신선인(2001)의 방식을 따랐으며 0점은 '매우 아니다', 1점은 '아니다', 2점은 '그렇다', 3점은 '매우 그렇다'로 표시하였다. 우울·불안의 경우에 본 연구의 최종표집을 대상으로 1차, 2차 조사에서 얻은 신뢰도는 순서대로 α = .76, α = .76이었다. 사회부적응의 경우에는 순서대로 α = .81, α = .82이었으며, 전체 12문항에서는 순서대로 α = .82, α = .83이었다. 응답자별로 우울·불안 6문항, 사회부적응 6문항, 전체 12문항의 총합을 구하여 측정치로 사용하였고, 우울·불안과 사회부적응 모두 점수가 높을수록 각각 우울·불안과 사회부적응 수준이 높은 것을 의미한다.

자존감 척도

Rosenberg(1965)의 전반적 자존감(global self-esteem) 척도의 한국판을 사용하였다(이영호, 1993). 이 척도는 자아 존중의 정도와 자아 승인 양상을 측정하는 검사로, 긍정적 자존감 5문항과 부정적 자존감 5문항의 총 10문항으로 구성되어 있다. 4점 척도(1: 그렇지 않다, 4: 매우 그렇다)이며 본 연구의 최종표집을 대상으로 1차, 2차 조사에서 얻은 신뢰도는 긍정적 자존감의 경우 순서대로 신뢰도 α = .81, α = .82이고, 부정적 자존감의 경우 신뢰도 α = .68, α = .70이었다. 응답자별로 긍정적 자존감과 부정적 자존감의 평균을 각각 계산하여 측정치로 사용하였다. 긍정적 자존감은 점수가 높을수록 그 수준이 높은 것을 의미하고 부정적 자존감의 점수가 높을수록 부정적 자존감 수준이 높은 것을 의미한다.

지각된 과잉자격 척도

Johnson 등(2002)이 Khan과 Morrow(1991)의 척도를 확장하여 만든 POQ(perceived overqualification) 척도 10개 문항 중, 본 연구의 대상인 대학졸업자에 적합한 8개 문항을 선택하여 사용하였다. Johnson 등(2002)의 연구에서 지각된 과잉자격을 측정하는 문항은 개인이 직업에서 요구하는 것 이상의 자격을 가졌다고 지각하는 자격불일치(mismatch)와 직무와 관련된 새로운 기술을 획득하고 사용하는 데 있어서 제한된 기회만을 갖는다고 지각하는 성장기회 부재(no-growth)의 두 차원으로 구성되어 있다. 본 연구에서는 성장기회 부재(no-growth) 차원에서 다섯 개 문항을 선택하였고(문항 예, 현재 내가 하고 있는 일에서 새로운 것들을 배울 수 있다), 자격불일치(mismatch) 차원에서 세 개 문항을 선택하였다(문항 예, 내가 하는 업무에서 내 능력이 충분히 활용되지 못하고 있다). 자격불일치에서 제외된 두 개 문항은 직무 경험과 숙련도에 관한 것으로 대학을 갓 졸업한 본 연구의 대상에 적합하지 않으므로 제외시켰다. 자격불일치 차원의 문항 중 '나는 지금 하는 일에는 과분한 사람이다'라는 문항을 학력, 능력, 경험으로 나누어 세분화하는 문항을 추가하였고, Feldman과 Turnley(1995)의 연구에서 불완전 고

용을 측정하기 위해 사용한 학위 필요 여부(내가 하는 일을 하기 위해서 대학까지 나올 필요는 없었다)와 전문성(현재 업무는 누구나 단시일에 배워서 할 수 있는 일입니까?)에 관한 문항을 추가하였다. 지각된 과잉자격 12문항에 대한 요인분석을 실시한 결과, 지각된 과잉자격 12문항은 성장기회부재와 자격불일치 두 요인으로 구분되는 것으로 나타났다(부록 1 참조). 이렇게 구성된 총 12개의 문항은 7점 척도로 응답하도록 구성되었으며(1에 응답한 경우 '전혀 그렇지 않다', 7에 응답한 경우 '매우 그렇다'), 12개 문항 전체의 신뢰도는 α =.89였다. 본 척도의 점수가 높을수록 과잉자격을 높게 지각하는 것을 의미한다. 지각된 과잉자격 척도는 2차 조사에서만 측정되었다.

인구통계변인

1차 조사에서 인구통계변인으로 성별, 대학소재지, 소속단과대학에 대해 조사하였다. 대학소재지는 응답자들이 기입한 대학을 서울, 수도권, 지방국립, 지방사립으로 분류하였고, 단과대학은 학과의 소속에 따라 인문대, 사회대, 자연대, 공대로 분류하였다.

분석방법

본 연구에서는 자존감 및 정신건강의 기저선 및 인구통계변인과 지각된 과잉자격간 관련성이 있는지 알아보고자 상관분석을 실시하였다. 취업 이후의 지각된 과잉자격이 자존감 및 정신건강과 관련성이 있는지 파악하기 위해 역시 상관분석을 실시하였고, 1차 조사시점에서의 자존감과 정신건강의 기저선 및 인구통계변인을 통제하고도 지각된 과잉자격이 자존감 및 정신건강에 영향을 미치는지 살펴보기 위해 위계적 회귀분석을 사용하였다. 마지막으로 지각된 과잉자격의 정도와 취업여부에 따른 자존감 및 정신건강의 차이를 검증하고자, 시간(T1, T2)에 따른 집단내 차이와 미취업, 과잉上, 과잉下 집단에 따른 집단간 차이를 동시에 볼 수 있는 혼합설계(Mixed Design)를 선택하였다. 집단내와 집단간 차이검증을 위해서는 일반선형모형(GLM)을 활용한 공변량분석(ANCOVA)을 사용하였다.[2] 집단간 차이를 분석하기 위해서는 일원변량분석(One- Way ANOVA)을 사용하였고, 집단간 차이를 분석하기 위한 사후다중비교분석에 LSD 방식을 사용하였다. 각 집단별 시간에 따른 변화를 비교하기 위해 대응표본 t-검증을 사용하였다. 본 연구에서 집단내 비교란 대학 재학당시(T1)와 대학 졸업 후(T2) 측정치간 비교를 뜻한다.

결 과

자존감 및 정신건강의 기저선과 지각된 과잉자격간의 관계

먼저 상관분석을 통해 자존감 및 일반정신건강의 기저선과 지각된 과잉자격간 관계를 살펴보았다. 1차에 조사된 긍정자존감이 높을수록, 그리고 부정자존감이 낮을수록 과잉자격을 낮게 지각하는 것으로 나타나, 자존감 수준이 높을수록 지각된 과잉자격의 수준이 낮음을 보여준다. 일반정신건강의 경우, 1차 GHQ-우울·불안과 GHQ-부적응 수준이 높을수록 과잉자격을 더 높게 지각하는 것으로 나

2) 공변량 요인으로는 성별, 대학소재 지역, 단과대학을 더미변수로 만든 후 통제변인으로 설정하여 투입하였다.

표 1. 측정치들간 상관관계

	M(SD)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 긍정자존감1	3.03(.53)									
2. 부정자존감1	1.99(.50)	-.456[c]								
3. GHQ-우울 · 불안1	2.37(.51)	-.351[c]	.455[c]							
4. GHQ-부적응1	2.27(.30)	-.525[c]	.361[c]	.332[c]						
5. 과잉자격	3.26(.99)	-.218[c]	.169[c]	.099[a]	.134[b]					
7. 긍정자존감2	3.00(.53)	.533[c]	-.358[c]	-.296[c]	-.390[c]	-.273[c]				
8. 부정자존감2	1.93(.50)	-.358[c]	.449[c]	.295[c]	.246[c]	.301[c]	-.511[c]			
9. GHQ-우울 · 불안2	2.41(.54)	-.274[c]	.294[c]	.435[c]	.209[c]	.267[c]	-.445[c]	.464[c]	-.522[c]	
10. GHQ-부적응2	2.21(.44)	-.370[c]	.280[c]	.268[c]	.384[c]	.337[c]	-.632[c]	.435[c]	-.616[c]	.494[c]

a: p <.05, b: p <.01, c: p <.001

타났다.

취업이후 지각된 과잉자격이 자존감 및 정신건강에 미치는 영향

취업이후의 지각된 과잉자격이 자존감 및 정신건강에 미치는 영향을 알아보기에 앞서, 1차 조사에서 측정된 자존감 및 정신건강의 기저선과 2차 조사에 측정된 자존감 및 정신건강간의 관계를 먼저 살펴보았다. 자존감의 경우 1차와 2차의 긍정자존감(r=.533, p<.001)과 부정자존감(r=.449, p<.001) 모두 유의한 상관을 나타냄으로써, 1년이라는 시간의 경과 후에도 안정적으로 유지되고 있음을 나타냈다. 일반정신검사의 GHQ-우울 · 불안(r=.435, p<.001)과 GHQ-부적응(r=.384, p<.001) 역시 1차와 2차 점수가 유의한 상관을 나타냄으로써, 정신건강 수준 역시 기저선과 2차 조사의 점수간 관련성이 있는 것으로 나타났다.

2차 조사시기에 측정된 지각된 과잉자격과 자존감 및 정신건강간의 상관관계를 살펴본 결과, 지각된 과잉자격의 수준이 높을수록 긍정자존감은 유의하게 낮았으며, 부정자존감 수준은 유의하게 높은 것으로 나타났다. 또한 과잉자격을 높게 지각할수록 일반정신건강의 GHQ-우울 · 불안 및 GHQ-부적응 수준은 높은 것으로 나타나 정신건강이 좋지 않음을 보여주고 있다.

측정치들간의 상관관계에서 더 나아가 지각된 과잉자격 정도가 자존감, 정신건강의 기저선을 통제하고도 자존감 및 정신건강에 미치는 영향을 파악하고자 위계적 회귀분석을 실시하였다. 먼저 인구통계변인을 통제하기 위해 각 회귀분석마다 1차 시점에서의 성별, 대학소재 및 단과대학을 1단계에 포함시켰다. 그리고 2단계에서는 1차 시점에서의 정신건강 및 자존감의 기저선을 통제하고자 이들 변인을 포함시켰으며, 3단계에서는 예측요인으로 2차 시점의 지각된 과잉자격 변인을 포함시켰다. 표 2에 결과가 제시되어 있다.

표 2. 2차 시점의 준거변인-자존감을 예측한 회귀계수(β)

		2차 긍정 자존감	2차 부정 자존감	2차 자존감 총점
1단계	성별	-.120***	.016	-.074
	수도권	.016	.006	.000
	지방국립	-.043	-.015	-.020
	지방사립	-.029	-.015	-.008
	사회대	-.023	.022	-.032
	자연대	.018	-.007	.013
	공과대	.050	-.021	.038
2단계	1차 긍정 자존감	.503***		
	1차 부정 자존감		.412***	
	1차 자존감 총점			.542***
3단계	지각된 과잉자격	-.090**	.159***	-.130***
	R^2	.322	.214	.357
	ΔR^2	.008***	.024***	.016***

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

표 3. 2차 시점의 준거변인-정신건강을 예측한 회귀계수(β)

		2차 GHQ-우울·불안	2차 GHQ-부적응	2차 GHQ 총점
1단계	성별	.105***	.090**	.103***
	수도권	-.051	.007	-.028
	지방국립	-.036	-.005	-.029
	지방사립	-.014	-.017	-.024
	사회대	.110*	.064	.107*
	자연대	.042	.019	.040
	공과대	.008	-.041	-.012
2단계	1차 GHQ -우울·불안	.381***		
	1차 GHQ -부적응		.346***	
	1차 GHQ 총점			.415***
3단계	지각된 과잉자격	.142***	.177***	.178***
	R^2	.220	.188	.263
	ΔR^2	.019***	.030***	.030***

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

먼저 결과변인 중 자존감의 경우, 지각된 과잉자격은 인구통계변인과 1차 긍정자존감을 통제하고 난후에도 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 과잉자격을 높게 지각할수록 2차 긍정자존감은 낮아지는 것으로 나타났다. 부정자존감에 있어서도 지각된 과잉자격은 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 과잉자격을 높게 지각할수록 2차 부정자존감을 높게 지각하는 것으로 나타났다. 지각된 과잉자격이 자존감에 미치는 영향에 관한 회귀분석 결과에서 지각된 과잉자격이 긍정자존감보다는 부정자존감에 미치는 영향이 더욱 큰 것으로 나타났다는 점은 주목할 만하다.

또 다른 결과변인인 정신건강의 경우, 과잉자격을 높게 지각할수록 GHQ-우울·불안이 높아지는 것으로 나타났고, GHQ-부적응도 높아지는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 대졸취업자들이 일자리에 비해 과잉자격 되었다고 지각할수록 정신건강은 나빠짐을 보여주는 것이다. 지각된 과잉자격이 우울·불안보다는 사회부적응 측면에 미치는 영향이 다소 큰 것으로 나타났다.

지각된 과잉자격의 정도와 취업여부에 따른 자존감 및 정신건강의 차이

지각된 과잉자격의 정도와 취업여부에 따라 자존감 및 정신건강의 수준에 차이가 있는지 알아보고자 1차 조사에 참여하고 2차 조사 시점에서 여전히 미취업 상태에 있었던 대졸자들을 분석에 포함시켰다. 과잉자격 수준을 상, 중, 하 집단 각각 33%로 나눈 후 중간집단(N=161)을 제외한 과잉자격 上집단(N=163)과 下집단(N=173), 그리고 미취업 집단(N=396)으로 나누어 일원변량분석을 실시하였다. 이중 과잉자격 정도에 따라 분류된 과잉上, 과잉中, 과잉下 집단간 지각된 과잉자격 점수의 차이가 유의하였고, $F(2, 499)=1023.56$, $p<.001$, 변량분석 사후다중비교(LSD 방식) 결과 세 집단이 모두 유의한 차이를 나타냈다. 분석에 포

표 4. 과잉자격의 정도와 취업여부에 따른 자존감 및 정신건강의 변화

		미취업		과잉上		과잉下		집단 내		집단 간	
		M	SD	M	SD	M	SD	*df*	*F*	*df*	*F*
긍정 자존감	(T1)	2.94	(.56)	2.96	(.46)	3.23	(.52)	(1,721)	.69	(1,721)	2848.13***
	(T2)	2.92	(.54)	2.92	(.53)	3.26	(.47)				
부정 자존감	(T1)	2.00	(.51)	2.04	(.49)	1.86	(.47)	(1,718)	.12	(1,718)	1373.89***
	(T2)	1.99	(.52)	2.07	(.49)	1.72	(.39)				
GHQ-우울·불안	(T1)	2.39	(.52)	2.39	(.49)	2.32	(.52)	(1,719)	.14	(1,719)	1717.79***
	(T2)	2.51	(.57)	2.48	(.53)	2.15	(.50)				
GHQ-부적응	(T1)	2.30	(.30)	2.32	(.28)	2.23	(.32)	(1,720)	5.97*	(1,720)	3209.59***
	(T2)	2.29	(.46)	2.28	(.41)	1.97	(.39)				

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

함된 집단은 대학을 졸업한지 약 3개월이 지난 시점의 미취업자들과 과잉자격을 높게 지각하는 취업자 집단(이하 과잉上 집단) 그리고 과잉자격을 낮게 지각하는 취업자 집단(이하 과잉下 집단)이었다. 대학재학 당시(T1)와 대학 졸업 후(T2)의 자존감 및 정신건강의 변화를 알아보고자 두 시점에서 동일한 척도를 사용하여 반복 측정하고, 각각의 변화 정도를 일반선형모형(GLM)의 공변량분석(ANCOVA)을 사용하여 통계적으로 검증하였다. 세 집단의 시간에 따른 자존감과 정신건강 점수에 있어서의 평균값을 비교한 결과가 표 4에 제시되어 있다.

긍정자존감의 경우 T1 시점에서의 평균값은 과잉下 집단이 가장 높고 과잉上 집단과 미취업 집단의 순이었고, T2 시점에서의 평균은 과잉下 집단이 가장 높고 미취업 집단과 과잉上 집단이 동일한 것으로 나타났다. T1 시점의 부정자존감은 과잉上, 미취업, 과잉下 집단의 순이었으며, T2 부정자존감도 과잉上, 미취업, 과잉下 집단의 순이었다. 일반선형모형을 이용하여 긍정자존감을 분석한 결과, 집단 내 1차와 2차 검사간 차이는 유의하지 않은 것으로 나타났고, $F(1, 721)=.69$, *n.s.*, 집단간 차이는 유의하였다, $F(1, 721)=2848.13$, $p<.001$. 부정자존감 역시 집단 내 1차와 2차 검사간 차이는 유의하지 않았고, $F(1, 718)=.12$, *n.s.*, 집단간 차이는 유의하였다, $F(1, 718)=1373.89$, $p<.001$. 단일 시점에서의 집단간 자존감을 비교하기 위해 일원 변량분석의 사후다중비교(LSD 방식)를 실시한 결과, 긍정자존감과 부정자존감 1차와 2차 모두 과잉上 집단과 과잉下 집단, 미취업 집단과 과잉下 집단간 차이가 유의하였고, 과잉上 집단과 미취업 집단간에는 유의한 차이가 없었다(부록 2 참조). 또한 각 집단의 시간에 따른 자존감 수준의 변화를 알아보기 위해 대응표본 t-검증을 실시한 결과, 과잉上 집단과 미취업 집단은 T1과 T2간의 차이가 없었고, 과잉下 집단의 부정자존감이 낮아진 것으로 나타났다, $t(171)=3.863$, $p<.001$, (부록 3 참조). 각 집단별 시간에 따른 긍정자존감과 부정자존감의 수준의 변화를 그림으로 나타낸 것이 그림 1과 그림 2이다.

GHQ-우울·불안 경우 T1 시점에서의 평균값은 과잉上 집단과 미취업 집단이 동일하고 과잉下 집단이 두 집단보다 낮았으며, T2 시점에서의 평균은 미취업 집단이 가장 높고 과잉上, 과잉下 집단의 순으로 나타났다. GHQ-부적응은 T1 시점에서 과잉上, 미취업, 과잉下 집단의 순이었고, T2 시점에서는 미취업, 과잉

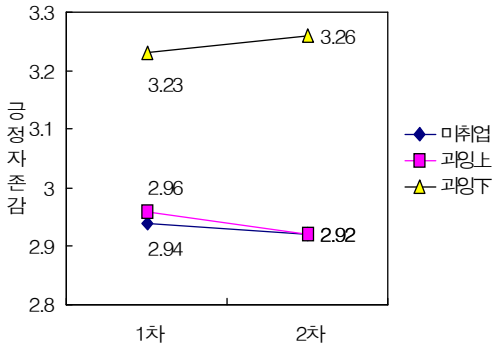


그림 1. 과잉자격 정도에 따른 긍정자존감 수준의 변화

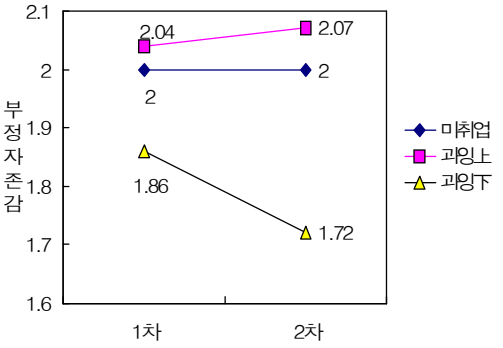


그림 2. 과잉자격 정도에 따른 부정자존감 수준의 변화

上, 과잉下 집단의 순이었다. 일반선형모형을 이용하여 GHQ-우울 · 불안을 분석한 결과, 집단 내 1차와 2차 검사간 차이는 유의하지 않은 것으로 나타났고, $F(1, 719)=.14$, *n.s.*, 집단간 차이는 유의하였다, $F(1, 719)=1717.79$, $p<.001$. GHQ-부적응은 집단 내 차이가 유의하였고, $F(1, 720)=5.97$, $p<.05$, 집단간 차이 또한 유의하였다, $F(1, 720)=3209.59$, $p<.001$. 단일 시점에서의 집단간 GHQ-우울 · 불안을 비교하기 위해 일원 변량분석의 사후다중비교(LSD 방식)를 실시한 결과, T1에서는 집단간 차이가 없었고 T2에서만 과잉上 집단과 과잉下 집단,

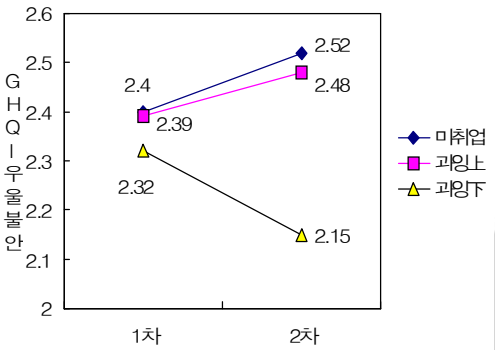


그림 3. 과잉자격 정도에 따른 GHQ우울 불안 수준의 변화

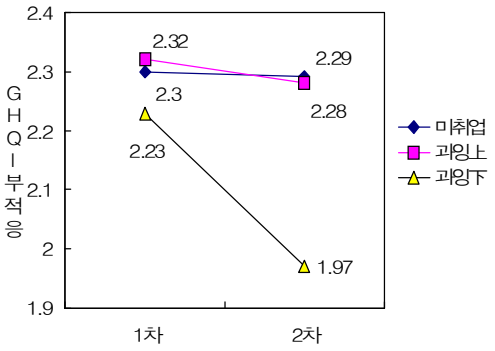


그림 4. 과잉자격 정도에 따른 GHQ-부적응 수준의 변화

미취업 집단과 과잉下 집단간 차이가 유의하였으며, 과잉上 집단과 미취업 집단간에는 유의한 차이가 없었다(부록 2 참조). 시간에 따른 GHQ-우울 · 불안의 변화를 알아보고자 실시한 대응표본 t-검증 결과, 세 집단 모두 T1과 T2간 차이가 유의하였다(부록 3 참조). 즉 과잉上 집단과 미취업 집단은 1년의 시간경과 후 GHQ-우울 · 불안의 정도가 더 높아진 것으로 나타났고, $t(167)=-2.003$, $p<.05$, $t(392)=-3.924$, $p<.001$, 과잉下 집단은 더 낮아진 것으로 나타났다, $t(171)=3.774$, $p<.001$. GHQ-부적응은 T1과 T2 모두 과잉上 집단과 과잉下 집단, 미취업 집단과 과잉下 집단간 차이가 유의하였다. 대응표본 t-검증을 실시한 결과, 과잉上 집단과 미취업 집단은 T1과 T2간의 차이가 없었고, 과잉下 집단은 시간 경과 후 GHQ-부적응을 적게 경험하는 것으로 나타났다, $t(172)=8.726$, $p<.001$. 각 집단별 시간에 따른 GHQ-우울 · 불안과 GHQ-부적응 수준의 변화를 그림으로 나타낸 것이 그림 3과 그림 4이다.

논 의

본 연구는 1차 조사 당시 대학 재학생이었고 2차 조사 시에는 대학을 졸업한 자들을 대상으로 하였으며, 1년의 시간 간격으로 두 차례 측정된 자료를 바탕으로 하였다. 대졸 취업자의 지각된 과잉자격이 자존감 및 정신건강에 어떠한 영향을 미치는지 알아보고자 하였고, 자존감과 정신건강의 기저선을 통제한 후에도 지각된 과잉자격이 자존감 및 정신건강에 유의한 영향을 미치는지 살펴보았다. 본 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

첫째, 준거변인으로 사용된 자존감 및 정신건강의 기저선과 지각된 과잉자격간 관련성이 있는지 살펴보았다. 상관분석 결과에 의하면 1차에 조사된 긍정자존감이 높을수록, 1차 부정자존감이 낮을수록 과잉자격을 낮게 지각하는 것으로 나타나, 자존감 수준이 높을수록 지각된 과잉자격 수준이 낮음을 보여주었다. 일반정신건강의 경우 1차 GHQ-우울·불안이 높을수록, 1차 GHQ-부적응 수준이 높을수록 과잉자격을 높게 지각하는 것으로 나타났다. 1차 일반정신건강 점수 총점이 높을수록, 즉 정신건강이 나쁠수록 지각된 과잉자격 수준은 높은 것으로 나타났다.

둘째, 취업 이후의 지각된 과잉자격이 자존감과 정신건강의 기저선을 통제하고도 자존감 및 정신건강에 영향을 미치는지 살펴보았다. 먼저 긍정자존감에 있어서, 지각된 과잉자격은 인구통계변인과 1차 긍정자존감을 통제하고 난후에도 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 과잉자격을 높게 지각할수록 2차 긍정자존감은 낮아졌다. 부정자존감에 있어서도 지각된 과잉자격은 유의한 영향을 미침으로써 과잉자격을 높게 지각할수록 2차 부정자존감을 높게 지각하였다. 지각된 과잉자격이 자존감에 미치는 영향에 관한 회귀분석 결과에서 지각된 과잉자격이 긍정자존감보다는 부정자존감에 미치는 영향이 더욱 큰 것으로 나타났다. 또 다른 종속치인 정신건강의 경우, 취업 이후 과잉자격을 높게 지각할수록 GHQ-우울·불안이 높아지는 것으로 나타났고, GHQ-부적응도 높아지는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 대졸취업자들이 일자리에 비해 과잉자격 되었다고 지각할수록 정신건강은 나빠짐을 보여주는 것이다. 지각된 과잉자격은 일반정신건강의 하위요인 중에서 우울·불안보다는 사회부적응 측면에 좀더 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셋째, 과잉자격의 정도 및 취업여부가 자존감과 정신건강에 미치는 영향을 알아보고자 하였다. 이를 위해 동일한 조건에서 1차 조사에 참여하고 1년이 경과된 2차 조사 시점에서 여전히 미취업 상태에 있었던 대졸자들을 분석에 포함시켰다. 대학 졸업 후 약 3개월이 지난 시점에서 과잉上 집단, 과잉下 집단 및 미취업, 이렇게 세 집단의 시간에 따른 자존감과 정신건강 수준의 변화를 살펴보았다. 긍정자존감의 경우 재학시(T1) 과잉下 집단이 가장 높고 과잉上 집단과 미취업 집단은 유의한 차이가 없었으며, 졸업 후(T2) 과잉下 집단이 가장 높고 과잉上 집단과 미취업 집단은 유의한 차이를 보이지 않았다. 이러한 양상은 부정자존감에서도 비슷하게 나타나 과잉上 집단과 미취업 집단이 과잉下 집단보다 T1과 T2에서 높은 수준을 나타냈고, 과잉上 집단과 미취업 집단간에는 유의한 차이가 없었다. 긍정자존감은 세 집단 모두 T1과 T2간 유의한 차이가 없었고, 과잉下 집단만이 T1보다 T2에서 부정자존감의 감소를 나타냈다. GHQ-우울·불안은 T1시점에서 과잉上, 과잉下 및 미취업의 세 집단이 유의한 차이를 보이지 않았다. T2 시점에서는 과잉下 집단이 가장 낮고 과잉上 집단과 미취업 집단의 차이는 유의하지 않았다. GHQ-부적응의 경우 T1 시점에서 과잉下 집단이 가장 낮았고 과잉上 집단과 미취업 집단간 유의한 차이가 없었으며, T2 시점에서도 이러한 패턴이 유지되었다. 시간에 따른 변화를 살펴본 결과, 과잉上 집단과 미취업 집단은 시간경과 후 GHQ-우울·불안이 더 심해진 것으로 나타났고, 과잉下 집단은 GHQ-우울·불안의 수준이 더 낮아진 것으로 나타

났다. GHQ-부적응은 과잉下 집단만이 시간경과 후에 더 낮아진 것으로 나타났다.

이상의 결과에 따라 본 연구는 Jahoda와 Liem의 주장 중 Liem의 주장을 지지하는 것으로 결론내릴 수 있다. Liem(1992)은 불만족스럽지만 새 일자리를 받아들인 실직자들이 개인의 통제력을 포기하고 자아개념에 타격을 입게 됨을 시사하면서, 불만족스런 재취업의 심리적 비용은 실직상태로 남아있음으로 초래되는 심리적 비용보다 더 클 때가 있다고 제안한 바 있다. 본 연구에서 살펴본 자존감과 정신건강의 시간에 따른 변화양상에서 과잉上 집단과 미취업 집단이 네 개의 측정치에서 일관되게 비슷한 양상을 보이고 있다. 과잉上 집단과 과잉下 집단은 T1 시점에서 자존감 및 정신건강의 기저선 상에서 출발점이 다르기 때문에 T2 시점에서 이러한 양상이 유지되는 것이 당연하게 보일지도 모른다. 그리고 이 결과는 두 집단이 모두 취업했음에도 T1과 T2 시점에서 서로 다른 수준의 심리적 상태를 나타내게끔 체계적으로 영향을 미친 변인이 있을 것이라 예상하게 하며, 그러한 영향변인에 대한 탐색의 필요성을 제기하고 있다. 그러나 이에 앞서 T1 시점에서 유의한 차이를 보이지 않았던 과잉上 집단과 미취업 집단이, 취업여부에 의해 집단이 구별된 T2 시점에서도 유사한 양상을 보인다는 사실은 취업을 한다는 것 자체가 심리적 상태에 긍정적인 영향을 미치지 못함을 시사하고 있다. 요약하면, 자신이 가진 자격보다 못한 일자리에 취업했다고 지각하는 것은 자존감과 정신건강에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났고, 이러한 결과는 취업전 재학 당시 유의한 차이를 보이지 않았던 과잉上 집단과 미취업 집단이 유사한 양상을 보이며 과잉下 집단과 뚜렷한 대조를 이루고 있다는 점에서 Jahoda의 주장이 아닌 Liem의 주장을 뒷받침하는 결과라고 볼 수 있다.

본 연구의 제한점과 향후 연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 예측변인으로 지각된 과잉자격을, 준거변인으로 자존감 및 정신건강(GHQ)을 설정하였고 각각의 변인들은 두 개의 하위요인들로 구성되어 있다. 지각된 과잉자격은 자존감 중 부정 자존감에, 정신건강 중에서는 GHQ-부적응에 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 지각된 과잉자격의 대표적인 문항은 '현재 하고 있는 일을 통해서 새로운 도전의 기회를 얻을 수 있다', '현재 하는 일에는 성장을 위한 많은 가능성이 있다', '현재 업무를 하는데 있어서 자신의 학력이 과분하다고 느끼는가?'와 같은 내용들로 구성되어 있다. 본 연구의 결과는 이러한 성장기회 부재와 자격불일치를 많이 지각할수록 자신이 실패하고 쓸모없는 사람이라 느끼고(부정자존감), 일상에서 자신의 일을 제대로 못하고 있다고 느끼게 됨으로써(GHQ-부적응), 자존감은 떨어지고 정신건강에 부정적인 영향을 미치게 됨을 보여주고 있다. 이상의 결과는 실업에 있어서 청년들은 성인들보다 경제적 부담이나 역할에 대한 압박은 더 낮은 반면, 발달과정에서 볼 때 자신이 수행해야 하는 역할이 학생에서 직업을 가진 사람으로 순조롭게 이행하는데 문제를 겪을 수 있고, 이러한 문제가 다시 이들의 정신건강을 비롯한 여러 부분에서 부정적인 결과를 초래할 수 있다는 선행연구(Hannan, O'Riain, & Whelan, 1997)의 지적과 무관하지 않은 것으로 보인다. 청년기에 직업은 생계유지 수단 이상의 심리 · 사회적 기능을 갖는데 몇 가지 예를 들면, 직업은 개인 정체감의 중요한 부분을 형성하고, 자신이 하

고 있는 일에 의미를 부여하고 자부심을 가질수록 우리는 가치 있는 존재라는 느낌을 갖게 되며 자존감이 고양된다(김애순 및 윤진, 2001). 직업이 갖는 이 같은 기능들은 사회생활을 시작하는 초기 단계에서 직업을 통해 자신에 관한 실험을 하고 정체감을 형성해가는 청년기의 심리적 적응이나 안녕감에 특히 주요한 영향을 미칠 것으로 예상된다. 여기서 지적될 수 있는 본 연구의 한계는 대졸 취업자들만을 대상으로 하였기에, 일반 성인들과의 비교가 불가하다는 점에 있다. 따라서 일정 기간의 직장생활을 경험한 일반 성인들 혹은 실직 이후에 재취업한 성인들을 대상으로 지각된 과잉자격과 자존감 및 정신건강간의 관계를 조사함으로써 대졸 취업자들을 대상으로 한 본 연구의 결과가 일반화 가능한 것인지 확인해 볼 필요가 있다.

둘째, 본 연구는 지각된 과잉자격에 대해 Johnson 등(2002)의 정의에 따라 '고용된 개인이 직업에서 요구하는 것 이상의 자격을 가졌다고 지각하거나 혹은 직무와 관련된 새로운 기술을 획득하고 사용하는 데 있어서 제한된 기회만을 갖는다고 지각하는 정도'로 보고 이들이 개발한 척도를 기본으로 하여 측정하였고, 자신의 일자리에 대한 근로자의 지각은 작업환경에 대한 의미 있는 해석이라는 입장을 받아들였다. 또한 앞에서 언급하였듯이 Kristof(1996)가 주장하는 개인수준의 측정치 사용의 중요성을 받아들여 지각된 과잉자격이 객관적 과잉자격보다 개인의 심리적 적응이나 안녕감에 중요한 영향을 미칠 수 있다고 보았기 때문에 지각된 과잉자격을 대졸 취업자의 자존감과 정신건강을 예측하는 변인으로 사용하였다. 그러나 과잉자격이 취업 후의 심리상태에 중요한 영향을 미치는 변인이라면, 과잉자격의 주관적 지표에 더하여 객관적 지표를 비교함으로써 우리나라 상황에서 두 지표가 심리적 적응이나 안녕감에 미치는 영향력의 크기를 밝히고 확인할 필요가 있으며, 두 지표 모두 의미 있는 지표라 할 때 이를 통합하는 방안을 모색해야 할 것이다.

셋째, 본 연구에서 자존감 및 정신건강의 기저선과 지각된 과잉자격간 상관분석 결과, 시간차를 두고 측정된 이들 변인간에 유의한 관련성이 있는 것으로 나타났다. 1차에 측정된 자존감 및 정신건강이 2차에 측정된 지각된 과잉자격에 미치는 영향을 알아보고자 추가분석을 실시한 결과, 인구통계변인을 통제하고 긍정자존감(β=-.194, p<.001)과 부정자존감(β=.143, p<.001), 그리고 GHQ-부적응(β=.109, p<.05)이 각각 지각된 과잉자격에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 낮은 자존감은 자신의 자격과 능력을 과소평가함으로써 지나치게 하향 취업하도록 유도할 가능성이 있다. 일상에서 자신의 역할과 일에 몰두하지 못함(GHQ-부적응)으로써 학교생활 및 구직활동에 소극적이 되는 것도 양질의 일자리 취업을 가로막는 걸림돌이 될 수 있다. 결국 낮은 자존감과 부적응은 양질의 일자리 취업을 어렵게 하고, 이로 인해 과잉자격을 높게 지각하도록 하며, 다시 자존감과 부적응 수준에 영향을 미칠 수가 있다. 향후 연구에서는 자존감과 정신건강 외에 어떤 요인이 과잉자격을 높게 지각하도록 하는지 알아볼 필요가 있으며 이를 위해 인구통계변인, 개인특성변인, 구직관련변인 등에 대한 심도 있는 조사연구가 필요하다. 포괄적인 조사 연구의 결과를 바탕으로 지각된 과잉자격의 선행변인과 결과변인에 관한 체계적인 그림을 그려볼 필요가 있다.

본 연구 결과에서 나타난 지각된 과잉자격과 정신건강간의 관계를 '청년실업과 정신건강의 관계에 관한 선택가설과 노출가설'의 맥락에서 생각해 볼 수 있다. 청년실업과 정신건강의 관계에 관한 선택가설은 정신건강 수준이 본래 낮은 사람들이 실업상태에 있게 된다는 가설이고, 노출가설은 청년실업이 정신건강 수준을 낮춘다는 가설이다(Winefield, 1997). 청년실업과 정신건강간의 관계를 밝히려는 수많은 연구(예, Hannan et al., 1997; Prause & Dooley, 1997; Patterson, 1997)에도 불구하고 노출가설과 선택가설 중 어느 한 가설이 지지되기 보다는 연구에 따라 각기 다른 결과를 보여주고 있다. 이에 최근 국내연구(장재윤 등, 2005) 결과에 따르면 분석방식, 종속치, 연구대상에 따라 두 가설이 모두 지지되거나 어느 한쪽만 지지될 수 있는 것으로 나타났다. 본 연구결과에서 대학 졸업 후 과잉上 집단과 미취업 집단이 과잉下 집단보다 대학 재학당시 낮은 긍정자존감과 높은 부정자존감, 그리고 높은 GHQ-부적응 수준을 보였다는 점은 선택가설을 지지하는 결과로 볼 수 있으며, 회귀분석 결과에서 지각된 과잉자격이 기저선 통제 후에도 자존감과 정신건강에 유의한 영향을 미쳤다는 사실은 노출가설 또한 지지하는 결과로 볼 수 있다. 본 연구에서는 지각된 과잉자격이 자존감 및 정신건강에 미치는 영향을 고찰하는데 초점을 두었고, 실제로 과잉자격을 높게 지각할수록 자존감 및 정신건강에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 같은 결과는 자존감의 기저선과 인구통계학적 변인 등을 통제한 후에도 완전고용집단보다 불완전고용집단이 7년 후 자존감 수준을 유의하게 낮게 나타냄으로써 노출가설을 지지하였던 Prause와 Dooley(1997)의 연구와 맥을 같이하는 것으로 해석된다. 본 연구는 지각된 과잉자격이 결과변인인 자존감과 정신건강에 부정적 영향을 미치고 있음을 보여주는 것으로, 과잉자격의 지각에 영향을 미치는 변인을 탐색하고 밝혀냄으로써 과잉자격의 지각을 감소시키고, 궁극적으로 심리적 안녕에도 긍정적 영향을 미치는 방안을 연구할 필요가 있음을 다시 한번 강조하는 결과라고 할 수 있다.

참고문헌

경향신문 (2005년 10월 14일). 경기회복 불구 청년취업 최악 또 '고용 없는 성장' 우려. 경향신문사.

김애순, 윤진 (2001). 청년기 갈등과 자기이해. 서울: 중앙적성출판사.

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

노연희, 장재윤 (2005). 대학졸업자들의 진로미결정 및 직업탐색행동이 개인-직무 적합과 개인-조직 적합에 미치는 영향. 한국심리학회지: 사회문제, 11(4), 23-43.

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

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

이민규 (2001). 현대생활의 적응과 정신건강. 서울: 교육과학사.

이병희 (2001). 청년 실업과 경력 형성. 산업관계연구, 11(2), 153-176.

이영호 (1993). 귀인양식, 생활사건, 사건귀인 및 무망감과 우울의 관계: 공변량 구조모형을 통한 분석. 서울대학교 박사학위 청구논문.

장재윤, 장은영, 김범성, 노연희, 이지영, 한지현 (2004). 청년실업이 정신건강에 미치는 영향에 대한 종단 연구. 한국심리학회지: 일반, 23(2), 121-144.

Bolton, W., & Oatley K. (1987). A longitudinal study of social support and depression in unemployed men. *Psychological Medicine, 17,* 453-460.

Burris, B. (1983). The human effects of underemployment. *Social Problems, 31,* 96-110.

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.

Creed, P. A., & Reynolds, J. (2001). Economic deprivation, experiential deprivation and social loneliness in unemployed and employed youth. *Journal of Community and Applied Social Psycho-logy, 11,* 167-178.

Dew, M. A., Bromet, E. J., & Penkower, L. (1992). Mental health effects of job loss in women. *Psychological Medicine, 22,* 751-764.

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. (1996). The nature, antecedents and consequences of underemployment. *Journal of Management, 22(3),* 385-407.

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

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

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.

Hammer, T. (1993). Unemployment and mental health among young people: a longitudinal study. *Journal of Adolescence, 16,* 407-420.

Hannan, D. F., O'Riain, S., & Whelan, C. T. (1997). Youth unemployment and psychological distress in the Republic of Ireland. *Journal of Adolescence, 20,* 307-320.

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.

Johnson, G. J & Johnson, W. R. (1992). Subjective Underemployment and Psychological Stress: The Role of Perceived Social and Supervisor Support. *The Journal of Social Psychology, 132(1),* 11-21.

Johnson, W. R., Morrow, P. C., & Johnson, G. J. (2002). An Evaluation of Overqualification Scale Across Work Settings. *The Journal of Psychology, 136(4)*, 425-441.

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.

Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology, 82,* 731-744.

Layton, C. (1986). Employment, unemployment, and response to the General Health Questionnaire. *Psychological Reports, 58,* 807-810.

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.

Murphy, G. C., & Athanasou, J. A. (1999). The effect of unemployment on mental health. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 72,* 83-99.

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

Patterson, L. J. (1997). Long-term underemployment of adolescents: A longitudinal study. *Journal of Adolescence, 20,* 261-280.

Prause, J., & Dooley, D. (1997). Effect of underemployment on school-leavers' self-esteem. *Journal of Adolescence, 20,* 243-260.

Quinn, R., & Mandilovitch, M. (1975). *Education and Job Satisfaction: A Questionable Payoff.* Survey Research Center, University of Michigan.

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

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.

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.

Schaufeli, W. B., & Van Yperen, N. W. (1992). Unemployment and mental health among professionals: A longitudinal study. *Journal of Occupational Psychology, 65,* 291-305.

Steffy, B. D., Shaw, K. N., & Noe, A. W.

(1989). Antecedents and consequences of job search behavior. *Journal of Vocational Behaviors, 35,* 254-269.

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.

Tipps, H. C., & Gordon, H. A. (1985). Inequity at work: Race, sex, and underemployment. *Social Indicators Research, 16,* 35-49.

Toppen, J. T. (1971). Underemployment: Economic or psychological? *Psychological Reports, 28,* 111-222.

Warr, P. (1987). *Work, unemployment and mental health.* Oxford: Clarendon Press.

Warr, P. B., & Jackson, P. R. (1983). Self esteem and unemployment among young workers. *Le Travail Human, 46,* 335-366.

Winefield, A. H. (1997). Introduction to the psychological effects of youth unemployment: International perspectives. *Journal of Adolescence, 20,* 237-241.

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.

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

1 차원고접수 : 2005. 12. 14
2 차원고접수 : 2006. 2. 8
최종게재결정 : 2006. 2. 18

KCI

한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2006. Vol. 19, No. 1, 59-83

The Psychological impact of Perceived Overqualification in College Graduates: A Longitudinal Analysis

Younhee Roh
Seoul National University

Jae-Yoon Chang
Sungshin Women's University

The purpose of this study was to examine the effects of perceived overqualification on self-esteem and mental health by means of 2-wave panel study of college graduates. Multiple regression analysis was used to examine the effects of perceived overqualification on self-esteem and mental health. As expected, perceived overqualification had significant effect on self-esteem and mental health. This study included the unemployed to compare with the PO-High(perceived overqualification high) group and the PO-Low(perceived overqualification low) group. The PO-High group and the unemployed were lower than the PO-Low group in level of positive self-esteem and higher in level of negative self-esteem each wave. For all group, there were no difference of positive self-esteem between T1 and T2. For only the PO-Low group, there were decrease of negative self-esteem from T1 to T2. Results revealed no difference among three groups in the score of GHQ depression/anxiety at T1, but the PO-High group and the unemployed had higher score of GHQ depression/anxiety at T2. For the PO-High group and the unemployed, the score of GHQ depression/anxiety increased from T1 to T2. But for the PO-Low group, that score decreased from T1 to T2. In the score of GHQ maladjustment, the PO-High group and the unemployed had higher score than the PO-Low group each wave and only that of the PO-Low group decreased from T1 to T2. The findings support Liem's position(1992) not Jahoda(1981).

key words : Perceived Overqualification, Mental Health, Self-esteem

부록 1. 지각된 과잉자격 요인 분석표

	요인부하량	
	요인1 성장기회부재	요인2 자격불일치
현재 하고 있는 일을 통해서 새로운 도전의 기회를 얻을 수 있다.	.897	.448
현재 내가 하고 있는 일에서 새로운 것들을 배울 수 있다.	.867	.461
현재 내가 하는 일에는 성장을 위한 많은 가능성이 있다.	.835	.540
현재 내가 하고 있는 일을 더 잘하기 위해서는 보다 많은 교육이 필요하다.	.613	.408
현재 내가 하는 일은 거의 변화가 없다.	.506	.483
귀하는 현재 업무를 하는데 있어서 귀하 자신의 학력이 과분하다고 느끼십니까?	.546	.875
귀하는 현재 업무를 하는데 있어서 귀하 자신의 능력이 과분하다고 느끼십니까?	.491	.822
귀하는 현재 업무를 하는데 있어서 귀하 자신의 경험이 과분하다고 느끼십니까?	.372	.631
현재 업무는 누구나 단시일에 배워서 할 수 있는 일입니까?	.542	.571
내가 하는 업무에서 내 능력이 충분히 활용되지 못하고 있다.	.388	.548
내가 하는 일을 하기 위해서 대학까지 나올 필요는 없었다.	.395	.539
나는 지금 하는 일에는 과분한 사람이다.	.198	.534
고유값	5.474	1.487
설명변량(%)	41.48	9.49

부록 2. 과잉정도에 따른 준거변인의 다중비교

			사후다중비교결과(LSD 방식)
긍정자존감	(T1)	$F(2, 732)=18.54$***	미취업<과잉下,*** 과잉上<과잉下***
	(T2)	$F(2, 734)=28.010$***	미취업<과잉下,*** 과잉上<과잉下***
부정자존감	(T1)	$F(2, 729)=6.091$**	미취업>과잉下,** 과잉上>과잉下**
	(T2)	$F(2, 734)=27.062$***	미취업>과잉下,*** 과잉上>과잉下***
GHQ-우울·불안	(T1)	$F(2, 730)=1.316$	·
	(T2)	$F(2, 734)=27.327$***	미취업>과잉下,*** 과잉上>과잉下***
GHQ-부적응	(T1)	$F(2, 731)=4.459$*	미취업>과잉下,** 과잉上>과잉下**
	(T2)	$F(2, 734)=35.422$***	미취업>과잉下,*** 과잉上>과잉下***

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

부록 3. 집단별 T1, T2 대응표본 t 검증

		미취업		과잉上		과잉下	
		df	*t*값	*df*	*t*값	*df*	*t*값
긍정자존감	(T1 - T2)	393	.967	167	1.177	172	-.798
부정자존감	(T1 - T2)	391	.216	167	-.789	171	3.863***
GHQ-우울·불안	(T1 - T2)	392	-3.924***	167	-2.003*	171	3.774***
GHQ-부적응	(T1 - T2)	392	.427	167	1.069	172	8.726***

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