

# 청년층 비정규직 근로자의 차별 경험, 경제적 어려움과 직무소진의 관계:

관찰은 일자리와 자율성의 매개효과

김민선<sup>1</sup>

<sup>1</sup> 단국대학교

## 초 록

본 연구에서는 비정규직 근로자들을 대상으로 차별 경험, 경제적 어려움과 직무소진의 관계에서 관찰은 일자리와 자율성의 매개효과를 가정한 연구모형을 설정하고, 모형의 적합도와 개별 변인들의 영향력을 살펴보았다. 이를 위해, 비정규직 청년 199명을 대상으로 자료를 수집하였으며 구조방정식을 통해 모형을 분석하였다. 자료분석을 위해 SPSS20.0과 AMOS20.0을 사용하였다. 연구 결과, 연구모형의 적합도는 적절한 것으로 나타났다. 경로계수를 살펴보면 경제적 어려움에서 관찰은 일자리와 직무소진으로 향하는 경로를 제외하고, 모든 경로계수가 유의하였다. 마지막으로, 매개효과를 분석한 결과 관찰은 일자리와 자율성이 차별 경험, 경제적 어려움을 매개로 직무소진에 간접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

**주요 용어:** 청년, 비정규직 근로자, 차별 경험, 정서적 소진, 관찰은 일자리, 자율성

## 알기 쉬운 요약

**이 연구는 왜 했을까?** 산업구조의 변화와 코로나19 장기화의 여파로 20~30대 청년층 비정규직의 비율이 증가하였다. 비정규직 근로자들이 경험하는 차별 경험과 경제적 어려움이 직무소진에 미치는 영향을 알아보았다. 구체적으로, 독립변인과 종속변인의 관계를 관찰은 일자리와 자율성이 매개하는 연구모형을 설정하고, 모형의 적합도와 개별변인들의 영향력을 살펴보았다.

**새롭게 밝혀진 내용은?** 199명의 비정규직 청년들의 자료를 분석한 결과, 연구모형의 적합도는 적절한 것으로 나타났다. 또한 경제적 어려움에서 관찰은 일자리와 직무소진으로 향하는 직접 경로를 제외하고, 모든 경로계수가 유의하였다. 매개효과 분석에서는 관찰은 일자리와 자율성이 차별 경험, 경제적 어려움을 매개로 직무소진에 간접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

**앞으로 무엇을 해야 하나?** 비정규직 청년들이 경험하는 차별 경험과 그 영향력을 살펴보는 연구들이 확대되어야 할 것이다. 또한 청년들이 자신의 일자리를 관찰은 일자리로 지각하고, 자율성을 가지고 일할 수 있는 일자리 질 개선에 대한 사회적 관심과 조직 차원의 노력이 필요하다.

이 연구는 2021학년도 단국대학교 대학연구비 지원으로 연구되었음.

IRB No. 2021-07-060-005

- 투 고 일: 2022. 01. 31.
- 수 정 일: 2022. 05. 02.
- 게재확정일: 2022. 05. 11.

## 1. 서론

우리나라 비정규직 근로자의 비중은 1997년 IMF 경제 위기 이후 급속히 확대되기 시작하였으며, 2010년 전체 임금근로자의 33.2%를 차지하던 비정규직 비율은 2019년 36.4%로 증가하였다(통계청, 2019). 코로나19로 인해 고용 위기가 높아지면서 기간제 근로자들을 중심으로 비정규직의 증가와 플랫폼이나 특수형태 등의 일자리가 확대되고 있다(기획재정부, 고용노동부, 2021). 이러한 사회적 맥락을 고려했을 때 노동시장에서 지위가 낮은 근로자들이 입는 타격이 더 커질 것으로 예상되며(OECD 한국경제보고서, 2020), 고용구조의 불평등 문제 등에 대한 사회적 관심이 확대될 필요가 있다.

한편, 2021년 기준 데이터를 보면 20~30대 청년층 비정규직은 243만 명으로 전체 비정규직 취업자의 30.1%를 차지했으며, 전년 대비 12만 5,000명 증가하였다(통계청, 2021). 비정규직 확산의 문제는 장기적으로 청년 실업과도 연결될 수 있는데 취업의 핵심계층인 20대 후반 청년들의 경우 전체 실업자 23.4%를 차지해 OECD 기준치인 14.4%를 크게 상회함을 알 수 있다. 또한 최근 정규 교육기관 또는 훈련기관에 등록되거나 취업상태가 아닌 니트족(Not in Education, Employment or Training, NEET)의 비율이 2020년 46만 9,000명으로 2004년 27만 2,000명에서 2배 가까이 늘었다. OECD 전체 36개 회원국 평균이 13.4%임을 고려하면 18.4%인 우리나라는 36개국 가운데 30위에 이를 정도로 니트 상태인 청년이 많은 것으로 나타났다. 청년 니트족 중에는 당장 경제활동을 하지 않아도 되는 사람들도 존재하지만, 노동시장 상황에 열악하다고 판단해 경제활동 참여 의지 자체가 줄어든 경우도 존재한다(김종욱, 2017). 근로 현장에서의 부정적인 경험과 직업의 불안정성에 대한 인식은 청년들의 경제활동 참여 의지를 줄이는 결정적인 요인이 되기 때문에 성인 전환기에 있는 청년들의 비정규직 문제와 열악한 노동 현장에 관심을 가질 필요가 있다(노혜진, 2021; 이로미, 박가열, 정연순, 2010). 더불어, 선행연구에서 청년들의 생애 첫 일자리의 질은 장기적으로 임금, 고용 형태 등 고용안정성과 관찮은 일자리에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 이러한 영향력은 첫 일자리를 선택한 후 6~10년 후 임금에까지 영향을 미쳤으며(남재량, 2013), 비정규직 근로자들의 대다수가 직장에서 정규직과 비교해 적절한 교육과 자기 계발의 기회 등을 받지 못한다고 지각하는 것을 감안했을 때(김효선, 2018; 박경환,

2016) 청년들의 일자리의 문제는 이후 적절한 기회와 자원을 제한하면서 사회적 배제로까지 연결될 수 있다. 따라서 지금부터라도 청년 비정규직 근로자들이 근로 현장에서 경험하는 차별 경험과 현실적인 어려움에 관심을 가지고 기초 연구들을 통해 실효성 있는 정책들을 확대할 필요가 있다.

비정규직 문제를 논의한 국내 선행연구들에서는 연령대에 따른 구분을 두지 않고, 비정규직을 대상으로 직무 만족과 직무몰입의 종단적 변화와 영향요인(김효선, 2018; 조예슬, 2017; 이동진, 2018; 최길용, 김호현, 2016)을 포괄적으로 검토하고 있다. 선행연구들에서는 비정규직 근로자들의 직무만족에 비정규직 선택의 자발성(박경환, 2016; 조예슬, 2017), 주관적 또는 객관적 고용불안정성(김준수, 김신열, 2019; 박남희, 정지혜, 2019; 양종현, 장동민, 2019; 조예슬, 2017), 직무적합도(정도범, 2018; 조예슬, 2017)가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 정규직과 비정규직의 신체 및 정신건강과 직무 만족의 차이를 검증한 연구들에서는, 비정규직들이 경험하는 신체 및 정서적 어려움이 높고, 직무 만족이 낮은 것으로 나타났다(김진현, 2018; 박경환, 2016; 신승배, 2017). 한편, 일부 연구들에서 보건계열 종사자들(김준수, 김신열, 2019; 박남희, 정지혜, 2019; 양종현, 장동민, 2019), 학교 근로자들(윤민재, 2013), 여성(신경아, 2017; 윤민재, 2013) 등 대상에 따라 세분화해 비정규직 문제를 다루고 있지만, 청년들의 직무 만족의 메커니즘을 이해하기 위한 연구들은 제한적이다.

고용형태에 따른 건강의 차이를 다룬 연구들에서는 비정규직 근로자들의 신체 및 정신건강 수준이 정규직 근로자들에 비해 유의하게 낮은 것으로 나타났다(김영선, 2014; 노연희, 김명연, 장재윤, 김민서, 2004; 박세홍, 김창엽, 신영전, 2009; 변금선, 이해원, 2018; 손신영, 2011; 우혜경, 박종혁, 문옥륜, 2009). 한편, 비정규직 근로자들의 건강 수준에 영향을 미치는 변인 중 하나로 차별과 배제 경험이 언급되었다(고혜진, 2018; 정수연, 2005; 이성희, 2012). 이주희, 김명희(2015)의 연구에서는 비정규직 근로자들의 경우 임금뿐만 아니라 근무강도와 위험, 일상적 처우 및 태도에서 불평등을 경험하는 것으로 나타났으며, 비정규직의 80% 이상이 이러한 차별이 직장에 존재한다고 응답하였다. 그러나 아직까지 고용형태에 따른 차별 경험을 실태조사 수준에서 비교하는 연구들의 비중이 높으며, 비정규직의 어려움을 설명하는 중요한 개인·심리·사회환경적 변인들을 찾고 실제적인 개입을 위한 주요 변인들

의 메커니즘을 파악하는 연구들이 확대될 필요가 있다(김진영, 임인숙, 송예리아, 한신원, 2012; 정혜주, 2011).

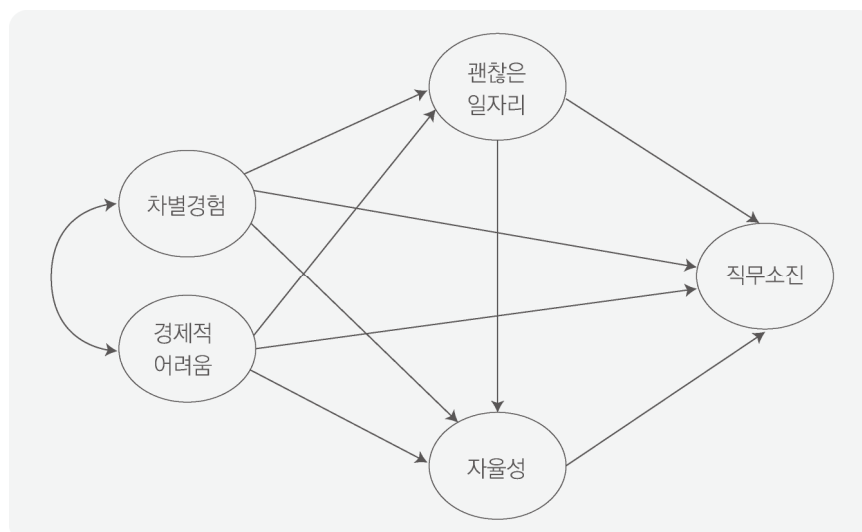
본 연구에서는 비정규직 근로자들의 건강과 관련된 선행요인으로 언급되고 있는 직무소진을 중심으로 관련 변인들을 살펴보았으며, 일의 심리학 이론(The Psychology of Working Theory, PWT)을 바탕으로 연구모형을 설정하였다. 직무소진은 직업 현장에서 경험하는 다양한 스트레스원에 대한 긴장반응으로 정의할 수 있으며(Maslach & Goldberg, 1998; Maslach, Jackson & Leiter, 2016), 하위요인으로 정서적 소진, 냉소, 성취의 감소를 포함하고 있다. 박형인, 남숙경, 양은주(2011)의 메타분석 연구에서는 직무소진이 직무 만족과 조직몰입을 낮추는 것으로 나타났으며, 직무소진을 높게 경험하는 사람들일수록 직무에 대한 만족이 낮고, 조직몰입이 어려울 것으로 예상할 수 있다(이정선, 서영석, 2014; 이원일, 정수진, 방한오, 2014; 염영희, 2013).

PWT 이론은 사회소수자 혹은 소외된 계층의 사람들이 경험하는 진로 선택의 어려움과 직업이 삶의 만족에 미치는 영향력을 설명하기 위한 이론이다(Blustein, 2006). PWT 이론에서는 기존 진로심리학 이론에서 직업선택의 자율성이나 통제성이 매우 낮은 특정 계층 사람들의 경험을 반영하지 못하고 있다는 한계를 지적하였다(Blustein, 2006, 2008). 구체적으로, 개인이 가지고 태어난 사회경제적 지위, 인종/민족, 지역 등에 따라서 교육과 진로 경험들이 다르게 나타날 수 있으며 이들이 성장하면서 경험한 사회적 주변화와 경제적 어려움 등은 장기적으로 진로 선택의 대안을 제한하거나 관찮은 일자

리를 얻는 데 부정적인 영향을 미칠 수 있다고 가정하였다. 특히 PWT 이론에서는 차별, 억압, 높은 장벽, 낮은 자유의지와 같은 사회문화적인 요소들이 진로발달의 과정과 일 경험에 영향을 미칠 수 있다고 주장하였다(Blustein, Olle, Connors-Kellgren, & Diamonti, 2016). 또한 한 개인이 일을 통해서 얻은 자원들은 생존을 위한 기본적인 욕구, 자율성, 사회적 관계, 자기결정성 등의 욕구들을 충족시킴으로 정신건강과 삶의 만족으로 이어질 수 있다고 가정하였다(Duffy et al., 2016).

한편, 기존 PWT 이론은 개인의 인구통계학적 특성에 따른 차이에 초점을 맞추고 있지만, 직무소진을 이해하기 위해서는 개인이 현재 처한 근무환경과 상황 혹은 개인적 배경으로 인해 경험하는 직접적인 차별을 반영할 필요가 있다. 독일의 의료 사회학자인 Siegrist(1996)의 노력-보상 불균형 모델은 직업 현장에서 비용과 이익 사이의 불일치가 발생할 때 신체 및 정신적 어려움을 경험하게 된다고 주장하였으며, 이러한 격차를 가져오는 업무 환경의 특성을 식별하려고 노력하였다. 노력-보상 불균형 모델은 상호주의적 개념을 기초로 하고 있으며, 직원들이 노동 현장에 고비용의 노력과 시간 등을 지출한다고 지각하지만 그에 상응하는 보상을 받지 못한다고 지각할 때 불일치를 지각하고, 스트레스가 발생하게 된다고 가정하고 있다. 스트레스는 직원들이 직장에서 지출한 고비용과 차례대로 받은 낮은 이익 사이에서 불일치를 느낄 때 발생하며, 실패한 상호주의 경험은 보상 좌절과 관련된 심리적 스트레스 반응의 지속적인 부정적인 감정으로 이어질 수 있다(Ren, Li, Yao, Pi, & Qi, 2019). 본 연구에서는 비정규직 근로자들이

그림 1. 연구모형



정규직 근로자들과 비교해 임금, 인사 고과, 승진, 자기 계발 기회 등에서 차별을 받는다고 지각하고 노력한 만큼 충분한 보상을 받는다고 느끼지 못할 때 직무소진으로 이어질 것이라 가정하였다. 비정규직 근로자들의 심리적 측면과 사회환경적 영향을 종합적으로 살펴본 국내 연구가 부족하고, 이론적 틀 없이 개별 변인들의 관련성만 본 연구들이 대부분이기 때문에 관련 기초연구의 확대에 한계가 있었던 부분들을 보완해 줄 수 있을 것으로 보고 PWT 이론을 근거로 연구모형(그림 1 참조)을 설정하였다. 구체적으로, 비정규직 근로자들이 경험하는 차별 경험, 경제적 어려움이 괜찮은 일자리와 자율성을 매개로 직무소진에 영향을 미치는 모형의 적합도와 변인들의 관련성을 살펴보았다. 본 연구의 연구문제 및 모형은 아래와 같다.

첫째, 청년 비정규직 근로자들이 지각한 차별과 경제적 어려움이 괜찮은 일자리와 자율성을 매개로 직무소진에 영향을 미치는 연구모형은 자료를 적합하게 설명하며, 개별 변인들의 관련성은 유의한가? 둘째, 청년 비정규직 근로자들의 지각한 차별과 경제적 어려움의 관계에서 괜찮은 일자리와 자율성의 매개효과는 유의한가?

## II. 이론적 배경

### 1. 차별 경험, 경제적 어려움, 직무소진

직장은 사람들이 오랜 시간을 보내는 삶의 영역이다. 생계를 꾸리는 데도 중요하지만, 개인이 스스로를 어떻게 정의하는가에도 직장 경험은 중요한 영향을 미친다. 직장은 개인에게 많은 보상과 긍정적인 경험을 제공하지만, 심각한 부담, 실망, 갈등 또는 심지어 생명을 위협하는 경험의 원천이 될 수 있다. Muschalla & Linden(2011)은 직업 현장에는 다양한 스트레스원이 있으며, 스트레스원으로 승진, 성공 등을 향한 구성원들의 높은 성취욕구, 계층 및 제재, 경쟁 및 괴롭힘(왕따), 부정적인 집단역동, 고객 또는 다른 제삼자의 공격, 고용 불안 및 경제적 문제를 언급하였다. 본 연구에서는 직업인들 안에서 상대적으로 취약한 여건에 있는 비정규직에 초점을 맞추어 직무소진에 영향을 미치는 환경 및 심리적 변인의 영향력을 종합적으로 살펴보았다.

통계청 경제활동 인구조사는 비정규직을 포괄적으로 정의

하고 있는데 비정규직이란 근로자와 사용자가 일정기간 동안의 근로를 목적으로 한시적인 근로계약을 맺는 모든 비조직화된 고용 형태를 일컬으며, 한시적 근로자(기간제 근로자 포함), 시간제 근로자, 비전형 근로자 등이 이에 해당된다. 비정규직 근로자는 고용 기간, 근무 방법, 근로 시간, 계약유형, 기업 내 신분의 보장 등에서 정규직 근로자들과 차이가 있으며, 전형적인 형태에 벗어난 경우들이 많다. 비정규직 근로자들을 대상으로 한 선행연구들은 비정규직 근로자들이 경험하는 직무소진과 이직 의도에 초점을 맞추고 있으며, 연구 결과 비정규직 근로자들의 근로 조건이나 직무스트레스, 차별 경험, 불공정성에 대한 지각 등은 직무소진과 이직 의도를 높이는 것으로 나타났다(김원옥, 문숙자, 한상숙, 2010; 양중현, 2018).

선행연구에서 직원들 사이의 성과급 격차는 직무소진의 하위요인인 정서적 고갈을 높이는 것으로 나타났다(성수현, 양혁승, 2019). 예를 들어, 박상연, 김민용(2006)의 연구에서는 분배공정성에 대한 인식이 높을 경우 직무소진의 하위차원인 정서적 고갈과 냉소의 수준이 낮았으며, 이러한 결과는 일의 대가에 대한 차별적 지각이 직무소진과 연결될 수 있음을 함의하는 것이다. 특히 비정규직 근로자들이 상여금, 수당체계, 월급 등에서 정규직과 차별을 경험할 경우 상대적 박탈감과 소외감을 경험하지만 이러한 어려움을 주변인들에게 털어놓기 꺼려하였다(양중현, 2018). 이들은 정규직과 거의 같은 시간 일을 하지만 임금, 복리후생 등에서 차별을 받는다고 지각하고 있으며, 재계약에 대한 불안과 부담감을 동시에 느끼는 것으로 나타났다. 이처럼 비정규직 근로자들은 직장 내에서 차별을 경험하고 있을 수 있으며, 직장에서 경험하는 사회적 배제와 환경적 어려움은 직무소진을 높일 수 있다.

또한 선행연구에서는 인구통계학적 특성 중에서 소득이 삶의 만족에 유의한 영향을 미쳤는데 소득이 높은 사람들일수록 삶의 만족도가 더 높은 것으로 나타났다(양중현, 2018). 양중현(2018)의 연구에서 비정규직 청년들이 경험하는 경제적 어려움은 단순히 의식주의 문제 이상으로 결혼과 출산 등 삶의 계획과 연결될 수 있으며, 경제적 어려움으로 인한 갈등은 가족이나 주변 중요한 타인과의 갈등으로 이어지기도 하는 것으로 나타났다. 즉, 경제적 어려움은 단순히 의식주의 문제 이상으로 결혼과 출산 등 삶의 계획과 연결될 수 있으며, 가족이나 중요한 타인과의 갈등을 양산하기도 한다. 본 연구에서는 차별 경험과 동시에 경제적 어려움을 독립변인 중 하나로 고려

하였다.

국내에서 수행된 직무소진에 대한 연구들은 주로 직무소진의 선행변인들을 찾는 데 초점을 두었다(이인석, 박문수, 정무관, 2007). 선행연구들에서 역할갈등 및 과부화(이인석, 박문수, 정무관, 2007), 직무스트레스(노민지, 2016)와 같은 변인들은 직무소진과 유의한 관계가 있는 것으로 나타났다. 그러나 지금까지 국내 비정규직 근로자들의 직무소진을 살펴본 연구들은 감정근로자들(손일락, 2016; 이새롬, 박재오, 박재찬, ㈜아이알씨, 2015)과 보건의료 계통 종사자들(김원옥 외, 2010; 문숙자, 2007)을 대상으로 한 연구들에 제한되어 있다. 앞으로 고용침체나 위축으로 비정규직 근로자들이 더욱 확대될 것으로 예상되며, 플랫폼 근로자들의 확대로 비정규직 근로자들이 경험하는 직무소진이 더욱 중요한 사회적 이슈로 떠오를 것이다. 따라서 본 연구에서는 비정규직 근로자들이 경험하는 차별이 직무소진에 어떠한 영향을 미치는지 초점을 두었으며, 선행연구를 근거로 비정규직 근로자의 차별 경험, 경제적 어려움이 직무소진을 높일 것으로 가정하였다.

## 2. 관찮은 일자리(decent work)

본 연구에서는 차별 경험, 경제적 어려움과 직무소진의 관계를 매개하는 변인으로 관찮은 일자리를 살펴보았다. 개인의 직업환경은 시장경기나 노동시장의 상황에 따라 유동적으로 변할 수 있으며 지금과 같이 환경의 일관성이 낮은 상황에서는 상대적으로 많은 사람들이 근로 현장에서 스트레스와 심리적 어려움을 경험할 수 있다(김민선, 백근영, 2021, 재인용). 직업환경의 안정성이 떨어지면서 정부, 노동계, 공공 정책 영역에서는 개인들이 접근할 수 있는 일자리의 질 자체를 관리하고, 개인들이 일해야 하고 혹은 일하기를 원하는 관찮은 일자리의 조건을 규정화하였다. 이후, 진로심리학(vocational psychology) 분야의 전문가들 역시 심리학적 관점에서 관찮은 일자리의 심리적 측면을 개념화하고, 관찮은 일자리의 영향력에 관심을 가지기 시작하였다. 안정적인 일자리를 확대하는 것은 개인의 신체 및 심리적 건강을 높일 뿐만 아니라 사회 양극화나 노동빈곤의 문제를 예방함으로써 사회적 차원에서 결속에도 중요한 영향을 미칠 수 있다(Swanson, 2012; Wilson, 1996). 관찮은 일자리를 정의하는 것은 학자나 학문 분야들마다 다소 차이가 있지만 관찮은 일자리는 개인이 얻을 수 있는 경제·심리적 만족감을 반영하는 개념이다. 특히

PWT에서는 관찮은 일자리를 정의함에 있어 객관적인 지표만을 강조했던 이전 접근들과는 다르게 개인의 주관적 만족에 초점을 맞추었으며, 신체·관계적으로 안전한 일자리 환경, 보험의 접근성, 적절한 보상, 여가와 휴식시간, 조직의 가치가 가족과 사회의 가치와 일치하는 다섯 가지 하위요인을 포함하였다(Duffy et al., 2017). 성수현, 민현주(2020)의 연구에서 역시 한국 근로자들의 경우 객관적인 조건도 중요하지만, 심리적 환경에 대해 더 무게를 두고 있는 것으로 나타났으며 직무능력을 발휘할 수 있는 환경, 금전적 보상 충족, 경력개발, 인간존중 문화, 처우가 공평한 시스템, 질적 복지와 워라벨 등을 중요한 요소로 언급하였다. 이상의 선행연구를 바탕으로, 본 연구에서는 관찮은 일자리를 현재 자신이 가지고 있는 일자리에 대한 주관적인 평가로 정의하였다.

Demerouti et al.(2001)은 직무소진의 예측하는 변인으로 직무요구(job demand)와 직무자원(job resource)을 언급하였으며, 직무요구는 업무량, 시간적 압박, 감정적 요구 등 구성원들로 하여금 육체·심리·사회적 자원들을 소모하게 하는 근무형태, 직무자원은 개인의 성장과 발달을 촉진하는 조직의 환경과 주변인들의 지지를 포함한다. 즉, 직무요구가 높은 근로조건에서는 직무소진이 빠르게 일어날 수 있으며, 직무자원이 많을 경우 직무소진을 예방하거나 늦춰줄 수 있을 것이다(Maslach, Jackson, & Leiter, 1996). 직무요구나 자원뿐만 아니라 근무환경 역시 직무 만족에 유의한 영향을 미쳤는데, 곽현주, 최은영(2018)의 연구에서 노동조건은 직무 만족에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 고용이 안정적이고, 휴가가 있을수록, 여가 시간, 인간관계, 의사소통의 기회가 많을수록 직무 만족이 높았다. 이처럼 직업환경에서의 요구도나 자원에 따라서 개인이 경험하는 직무소진의 수준이 달라질 수 있으며 본 연구에서는 이를 현재 일자리에 대한 주관적 지각인 관찮은 일자리로 보고 관찮은 일자리가 차별과 경제적 어려움, 직무소진의 관계를 설명할 수 있을 것으로 가정하였다.

PWT에서는 관찮은 일자리를 환경적인 장벽과 직업 및 심리적 만족도 사이의 핵심적인 매개변인으로 가정하였으며, 관찮은 일자리에 대한 지각이 긍정적인 사회적 정체성을 형성하는 데 없어서는 안 되는 중요한 역할을 한다고 주장하였다(Blustein, Masdonati, & Rossier, 2017; Duffy, Blustein, Diemer, & Autin, 2016). 여기서 관찮은 일자리는 개인의 열악한 사회경제적 조건과 사회적 배제 경험이 개인의 심리적 소진과 정서적 어려움으로 이어지는 과정을 설명해 주는 중요

한 매개변인이 될 수 있다. 지금까지 관찮은 일자리의 매개효과를 살펴본 연구들은 제한되어 있지만 임금근로 장애인들을 대상으로 한 송진영(2017)의 연구에서 차별에 대한 지각이 낮을수록 관찮은 일자리에 대한 지각이 높았으며, 차별을 경험하지 않다가 경험하게 되는 경우 안정적인 안전한 일자리로 옮기고자 하는 의도가 높아졌다. 여성 근로자들을 대상으로 한 England와 동료들 et al.(2020)의 연구에서는 근무 분위기가 관찮은 일자리에 대한 지각에 유의한 영향을 미쳤으며, 환경적인 지지와 관심을 높게 지각할수록 관찮은 일자리에 대한 지각이 높아졌다. 이러한 선행연구를 토대로 본 연구에서는 차별 경험이 관찮은 일자리에 대한 인식을 낮출 것이라 가정하였다.

한편, PWT 이론에서는 경제적인 어려움을 경험하거나 사회적으로 주변화된 집단일수록 신체 및 심리적 어려움을 경험할 확률이 높다고 주장하였다(Simons et al., 2018; Tebbe, Allan, & Bell, 2019). PWT 이론을 바탕으로 한 선행연구들에서는 경제적 어려움을 측정하기 위해서 경제적 어려움과 유사한 사회경제적 지위, 경제적 어려움 등을 통해 관찮은 일자리와의 관련성을 살펴보았으며 연구 결과 일반적으로 경제적인 어려움이 관찮은 일자리에 대한 지각을 낮추는 것으로 나타났다(김민선, 백근영, 2021; England et al., 2020). 특히 국내 일부 연구들에서 청년들이 부모세대로부터 얻을 수 있는 경제적인 자원이 청년들의 계층이동 가능성에 대한 인식이나 관찮은 일자리를 위해 준비하는 기간 등을 가지는 데 중요한 영향을 미쳤다(박가열, 천영민, 2016; 이용관, 2018). 또한 아버지의 임금노동 상황이나 가정의 경제적 상황에 따라서 취업 후 준비 기간을 가질지 혹은 임시일용직의 불안정 노동형으로 취업할지의 차이가 나타나는 것을 알 수 있었다(박미희, 홍백의, 2014). 따라서 차별과 동시에 비정규직 청년들의 경제적인 상황이나 자원이 관찮은 일자리로의 접근이나 직무소진에 미치는 직접적인 영향을 살펴보는 것은 의미가 있을 것이다. 즉, 경제적 자원은 동일한 어려움을 경험하고 있는 청년층의 어려움에 대한 대처나 문제를 해결할 방법들을 탐색하는 데 영향을 미치는 선행요인이 될 수 있으며, 청년들을 위한 정책이나 프로그램을 고안하는 데 있어 경제적 상황 등은 현실적인 여건의 중요성과 경제적 어려움의 영향력을 좀 더 역동적으로 이해하는 기초자료가 될 수 있을 것이다. 본 연구에서는 선행연구들을 근거로 경제적 어려움이 관찮은 일자리를 낮출 것으로 가정하였다.

### 3. 자율성

본 연구에서는 관찮은 일자리와 자율성을 매개변인으로 살펴보았다. 기본 심리적 욕구 충족은 인간이 가진 보편적인 욕구로 자율성(autonomy), 유능성(competence), 관계성(relatedness)으로 구성된 기본 심리적 욕구 충족을 통해서 개인적·사회적 성장(Ryan & Deci, 2002)을 촉진시킬 수 있다. 자기결정성 이론(self-determination theory)에서는 이러한 기본 심리적 욕구 충족이 개인의 자기결정성에 영향을 미친다고 가정하고 있으며(Ryan & Deci, 2002), 본 연구에서는 그 중에서도 선행연구에서 근로자들의 직무소진을 유의하게 예측하는 것으로 나타난 자율성을 중심으로 살펴보았다. 자율성(autonomy)은 자신이 행동이 주체이고, 조절자라는 개인의 신념으로 정의할 수 있으며(이명희, 김아영, 2008), 자율성을 높게 지각하는 근로자일수록 직무선택이나 성장의 기회를 높게 지각할 가능성이 높다. 국내외 선행연구들에서는 근로자들이 직무에 대한 자율성을 느끼지 못하고 무력감을 느낄 때, 삶의 만족도, 조직몰입이 낮아지고 이직 의도가 높아지는 것으로 나타났다(박남희, 정지혜, 2019; Nam & Ryu, 2007). 선행연구들에서는 비정규직 선택의 자발성, 직무적합도, 일의 특성 등에 대한 인식 등에 따라서 조직몰입이나 직무 만족에 차이가 나타났으며(김준수, 김신열, 2019; 김효선, 2018; 박경환, 2016; 조예슬, 2017) 본 연구에서는 비정규직으로서 경험하는 환경적 차별과 배제 등의 사회환경적 경험이 직무소진으로 이어지는 메커니즘을 이해하기 위해서 자율성을 매개변인으로 함께 고려하였다.

PWT 이론적 모형에서는 기본 심리적 욕구 충족을 관찮은 일자리의 역할을 이해하는 데 중요한 변인으로 고려하였으며, 경제적 어려움, 사회적 주변화가 일 자유의지, 진로적응성과 같은 심리적 변인들을 매개로 관찮은 일자리를 낮추고, 관찮은 일자리는 다시 자율성, 유능성, 관계성 등을 포함한 기본 심리적 욕구 충족으로 연결될 것이라 가정하였다. 또한 기본 심리적 욕구 충족이 낮으면 개인의 삶과 직무에 대한 만족감이 낮아질 것이라 주장하였다(Blustein et al., 2016; Duffy et al., 2016). 즉, 관찮은 일자리를 통해서 개인이 삶을 이어가는데 필요한 필수적인 자원들이 충족될 경우 기본 심리적 욕구가 충족되고, 이를 통해서 삶의 만족도가 높아질 것이라 가정할 수 있다. 특히 기본 심리적 욕구 충족 중에서도 자율성은 직업 현장에서의 직무 만족을 일관적으로 예측하는 것으로 나

타났다(김상규, 안관영, 2019; 박상언, 한수정, 2006; 박수경, 이선우, 최현민, 2017; 손아람, 2016; 최은희, 2017).

직무요구와 통제이론(job demand-control model)에서는 근로자들이 근무 현장에서 경험하는 높은 수준의 직무요구와 경직된 구조 또는 제한된 의사결정 기회들은 긴장감을 유발하며, 정서적 어려움으로 연결될 수 있다고 주장하였다(Crozier, 1964; Drabek & Hass, 1969). 실제 선행연구들에서는 직업 현장에서 경험하는 성, 인종으로 인한 차별이 개인의 직무자율성을 낮추는 것으로 나타났다(임소현, 2019; De Clercq & Brieger, 2021). 고상백, 손미아, 고정옥, 이철갑, 장세진, 차봉석(2003)의 연구에서는 정규직 근로자들과 비교하면 비정규직 근로자들이 업무 자율성을 유의하게 낮게 지각하였으며, 고립된 고긴장 집단에 분포하는 경우가 많았다. 이처럼 자율성에 대한 만족은 비정규직 근로자들이 경험하는 정서적 소진을 설명하는 주요 변인으로 볼 수 있으며, 차별이나 경제적 어려움, 관참은 일자리에 대한 지각과 같은 환경적인 특성에 영향을 받을 수 있다. 한편, PWT 이론에서는 경제적 제약이 기본심리적 욕구에 직접적인 영향을 미치기보다는 관참은 일자리를 통해서 간접적인 영향을 미칠 것으로 가정하였다. 그러나 본 연구에서는 비정규직 근로자들 등 열악한 환경에 있는 근로자들의 경우 현실적인 경제적 상황이 기본 심리적 욕구 충족에 미치는 직접적인 영향이 더 클 것으로 가정하였다. 예를 들어, 근로 형태의 불안정이 높으면 높을수록 노동시간 부족이나 지속 고용에 대한 위협을 높게 지각할 수 있고, 이러한 불안정성은 개인의 소득에 직접 반영되어 개인의 기본 심리적 욕구 충족에 부정적인 영향을 미칠 수 있다(Kossen & McIlveen, 2017). 따라서 본 연구에서는 비정규직 근로자들이 지각하는 차별과 경제적 어려움이 자율성에 대한 만족을 낮출 것으로 가정하였다.

### III. 연구 방법

#### 1. 연구 대상

본 연구에서는 연구를 위해 비정규직으로 종사하는 199명의 청년들을 참여자들을 모집하였으며, 연령대는 20세에서 39세까지로 제한하였다. 고용정보원 청년패널 조사의 기준을 참고해 비정규직을 특수형태근로, 파견근로, 용역근로, 단시

간근로, 기간제근로를 포함하였으며, 정규직이나 한시적 근무 형태가 아닌 고용형태를 모두 포함하였다. 고용형태는 스크리닝 문항으로 포함해 본 연구의 대상자가 아닐 경우 응답을 중단하도록 하였다. 자료수집은 2021년 9월부터 10월까지 진행하였으며, 코로나19로 인해 대면 조사가 어려워 온라인으로 조사를 실시하였다. 조사는 만 명(2022년 1월 기준) 이상의 패널을 가진 전문조사업체를 통해서 진행하였다. 본 연구는 연구자가 속한 대학 생명윤리심의위원회(IRB)의 승인을 받아 진행되었다(IRB No. 2021-07-060-005).

참여자들의 연령을 보면 평균 33.01세(SD=4.43)로 23세부터 39세까지 분포하였으며, 30세 이상이 70% 정도를 차지하였다. 성별은 남성 65명(32.7%), 여성 134명(67.3%)으로 여성의 비중이 높았으며, 직종은 사무직 85명(42.7%), 기술직 14명(7.0%), 영업직 3명(1.5%), 관리직 4명(2.0%), 전문직 34명(17.1%), 서비스직 41명(20.6%)으로 사무직이 가장 많았다. 학력은 고등학교 졸업 이하 10명(5.0%), 전문대 졸업 46명(23.1%), 4년제 대학 졸업 121(60.8%), 석사 졸업 17명(8.5%), 박사 졸업 5명(2.5%)이었다. 결혼 여부는 미혼이 154명(77.4%), 기혼 42명(21.2%)로 대부분이 미혼이었으며, 세후 소득을 기준으로 월급은 200만~300만 원 86명(43.2%), 300만~400만 원 61명(30.7%), 100만 원 미만 20명(10.1%), 400만~500만 원 18명(9.0%)이었다. 2020년 기준으로 20대 근로자의 평균 임금이 229만 원, 30대 344만 원임을 고려할 때 본 연구에 참여한 근로자들의 임금 수준은 평균 정도임을 알 수 있다(통계청, 2021). 한편, 본 연구에 참여한 청년들 중 대학 졸업자의 비율이 80% 정도였으나 비정규직 중 대졸 이상자의 비율이 35% 정도임을 고려할 때 고학력자들의 비율이 높음을 알 수 있다. 참여자들의 인구통계학적 특성은 <표 1>과 같다.

## 2. 측정도구

### 가. 직장 내 차별

본 연구에서는 Williams, Yu, Jackson & Anderson(1997)이 개발한 지각된 차별 척도(Perceived Discrimination Scale, PDS)를 사용하여 비정규직 근로자들이 일상에서 경험하는 차별을 측정하였다. PDS는 인종, 성별, 종교 등으로 인해 일상속에서 경험하는 차별을 측정하는 척도로 국내에서는 일부 연구

에서 다문화 배경 이주민들이 경험하는 차별을 측정하기 위해 사용되었다. 대상의 특성을 반영하여 항목을 수정하였으며 근속, 학력/경력, 성과를 고려했을 때 정규직과의 임금 격차, 차별적인 복리후생, 높은 근무강도 또는 위험한 직무, 부당한 일상적인 처우 혹은 회사의 부적절한 태도, 고용 불안정, 진급 및 평가 불이익, 부서배치 불이익, 승진 배제, 일상적 상호작용에서의 차별과 배제, 상사의 부적절한 언행을 포함하였다. 차별 경험 빈도에 대한 응답은 3점 척도(0=전혀 그런 적 없다, 1=한 번 있다, 2=2~3번 있다, 3=4번 이상 있다)로 하였다.

점수가 높을수록 차별 경험이 많음을 의미한다. 본 연구에서는 비정규직 청년들을 대상으로 척도를 수정해서 사용하였기 때문에 척도의 타당도를 확인하기 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 확인적 요인분석 결과 척도의 적합도는 수용 가능한 것으로 나타났다.  $\chi^2(df=33)=97.087$ , CFI=.95, TLI=.91, RMSEA=.099(.077-.122). 또한 잠재변수에서 측정변수로 가는 모든 표준화 회귀계수는 .001 수준에서 유의미한 것으로 나타났다. 본 연구에서 PSD 전체 문항의 내적합치도는 .90이었다.

표 1. 연구 대상자의 일반적 특성

항목	분류	빈도	퍼센트
성별	남	65	32.7
	여	134	67.3
연령	33.01( <i>SD</i> =4.43)		
직종	사무직	85	42.7
	기술직	14	7.0
	영업직	3	1.5
	관리직	4	2.0
	전문직	34	17.1
	서비스직	41	20.6
	기타 직종	18	9.0
학력	고등학교 졸업 이하	10	5.0
	전문대 졸업	46	23.1
	4년제 대학 졸업	121	60.8
	석사 졸업	17	8.5
	박사 졸업	5	2.5
직급	인턴	26	13.1
	사원급	132	66.3
	주임급	10	5.0
	대리급	20	10.1
	과장급	8	4.0
	차장급	3	1.5
근무연수	1년 미만	57	28.6
	1년 이상 3년 미만	83	41.7
	3년 이상 7년 미만	45	22.6
	7년 이상 12년 미만	14	7.0
결혼 여부	미혼	154	77.4
	기혼	42	21.1
	무응답	3	1.5
개인소득	100만 원 미만	20	10.1
	200만~300만 원	86	43.2
	300만~400만 원	61	30.7
	400만~500만 원	18	9.0
	500만~600만 원	8	4.0



## 나. 경제적 어려움

본 연구에서는 강숙자(2012)가 개발한 경제적 어려움 척도 12문항 중 7문항을 사용하였다. 문항의 내용은 낮은 수입으로 인한 생활의 어려움, 필요한 물건의 구매 어려움, 돈을 절약하기 위해 일상생활에서 기본적인 것들을 포기했던 상황들을 측정한다. 문항은 5점 리커트 척도로 평정하며, 높은 점수는 경제적 어려움을 의미한다. 강숙자(2012)의 연구에서 척도의 내적합치도는 .88이었으며(강숙자, 2012), 본 연구에서 내적합치도는 .82였다.

## 다. 관찮은 일자리

본 연구에서는 관찮은 일자리를 측정하기 위해 Duffy et al.(2017)이 개발한 관찮은 일자리 척도(Decent Work Scale)를 사용하였다. 관찮은 일자리 척도는 Nam & Kim(2019)에 의해 한국판(Korean Decent Work Scale, K-DWS)으로 타당화 되었다. K-DWS는 전체 15문항으로 구성되어 있다. 문항의 내용은 환경의 안정성, 보상(임금), 의료보험, 시간적 여유, 조직의 가치로 구성되어 있다. 환경의 안정성은 개인이 회사에서 신체 또는 심리적으로 얼마나 안정감을 느끼는지를 측정하며(예, 나는 일을 하면서 사람들과 상호작용할 때 감정적으로 안전하다고 느낀다), 보상(임금)은 개인이 일한 만큼 적절한 보상을 받는다고 지각하는 수준(예, 나는 나의 보수가 내가 가진 조건과 경력에 비해 적다고 생각한다), 의료보험에 대한 만족도(예, 나는 양질의 건강보험 혜택을 받고 있다), 시간적 여유는 근무시간 외에 개인적 시간의 보장(예, 근무일 중에 나는 여가시간을 가질 수 있다), 조직의 가치는 회사의 가치와 가족의 가치의 일치성(예, 내가 속해 있는 조직의 가치는 나의 가족의 가치관과 부합한다)을 측정한다. 본 연구에서는 복지혜택과 관련된 한 문항을 추가하여 관찮은 일자리를 측정하였다. 문항은 7점 척도로 평정하며, 높은 점수일수록 관찮은 일자리에 대한 지각이 높은 것으로 해석할 수 있다. Nam & Kim(2019)의 연구에서 전체 문항의 내적합치도는 .80, 본 연구에서는 .71인 것으로 나타났다. 본 연구에서는 전체 문항 중 신뢰도가 떨어지는 10번 문항(나는 업무 외의 활동에 사용할 수 있는 시간이 충분하지 않다)을 삭제하고 사용하였다.

## 라. 자율성

본 연구에서는 자율성을 측정하기 위해 이명희, 김아영(2008)이 자기결정성 이론에 근거하여 제작한 한국형 기본 심리 욕구 척도 중 자율성 관련 6문항을 사용하였다. 각 문항은 6점 리커트 척도로 평정하며, 점수가 높을수록 자율성에 대한 만족이 높음을 의미한다. 이명희, 김아영(2008) 연구에서 전체 6문항의 내적합치도는 .70이었으며, 타당도를 확인하기 위해 삶의 만족과의 상관을 살펴본 결과 자율성은 삶의 만족과 유의한 정적상관이 있는 것으로 나타났다. 본 연구에서 문항의 내적합치도는 .70으로 나타났다.

## 마. 직무소진

본 연구에서는 Schaufel, Leiter, Maslach & Jackson(1996)이 개발한 The Maslach Burnout Inventory-General Survey(MBI-GS)를 신강현(2003)이 번안하여 척도를 사용하였다. MBI-GS는 직무소진을 측정하기 위해 가장 널리 사용되는 척도로 신뢰도와 타당도가 국내외 연구들을 통해서 검증되었다(Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). MBI-GS는 총 15문항으로 구성되어 있으며, 정서적 소진, 냉소, 직업 성취감 감소의 3개 하위요인으로 이루어져 있다. 본 연구에서는 이중 선행연구들에서 차별과 일관되게 관련이 있는 것으로 나온 정서적 소진과 냉소를 사용하였다. 신강현(2003)의 연구에서 정서적 소진은 이직 의도와 .52, 직무 만족과 -.46의 상관이 있었으며, 냉소는 이직 의도와 .57, 직무 만족과 -.55의 상관이 있었다. 본 연구에서 내적합치도는 .91이었다.

## 바. 인구통계학적 특성

본 연구에서는 참여자들의 인구통계학적 특성을 측정하기 위해서 성별(남성=1, 여성=2), 최종학력(1=고졸 이하, 2=전문대졸, 3=4년제 졸업, 4=대학원졸 이상), 직종(1=사무직, 2=기술직, 3=영업직, 4=관리직, 5=전문직, 6=서비스직, 7=기타), 경력(1=1년 미만, 2=1년 이상~3년 미만, 3=3년 이상~7년 미만, 4=7년 이상~10년 미만, 5=10년 이상~20년 미만, 6=20년 이상), 세후 기준 연봉(1=2,000만 원 미만, 2=2,000만 원 이상~4,000만 원 미만, 3=4,000만 원 이상~6,000만 원 미만, 4=6,000만 원 이상~8,000만 원 이하, 5=8,000만 원 이

상), 연령은 연속 변인으로 측정하였다.

### 3. 분석 방법

본 연구에서는 연구모형의 적합도와 간접효과의 유의성을 확인하기 위해 SPSS20.0과 AMOS20.0을 사용하였다. 연구 모형의 적합성을 확인하기 위해 카이스퀘어 수치( $\chi^2$ )와 다음과 같이 모형의 적합도 지수를 함께 고려하였다: the Comparative Fit Index(CFI), Tucker-Lewis Index(TLI); the Root Mean Square Error of Approximation(RMSEA). CFI, TLI는 .90이상의 적합도를 보일 때 양호한 적합도로 평가하며, RMSEA는 .05 이상일 때 좋은 적합도, .05에서 .08 사이일 때 양호한 적합도, .08에서 .10일 때 보통 적합도로 평가한다.

## IV. 분석 결과

### 1. 기술통계 및 상관분석

구조방정식 분석에 앞서 잠재변인들의 상관을 살펴본 결과 차별 경험은 경제적 어려움( $r=.26, p<.001$ ), 직무소진( $r=.30, p<.001$ )과 유의한 정적 상관이 있었으며, 자율성( $r=-.30, p<.001$ )과는 부적 상관을 보였다. 경제적 어려움은 괜찮은 일자리( $r=-.14, p<.05$ ), 자율성( $r=-.40, p<.001$ )과 부적 상관이 있었으며, 경제적 어려움과 직무소진( $r=.25, p<.001$ )은 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 또한 괜찮은 일자리는 자율성( $r=.32, p<.001$ )을 높이는 반면, 직무소진( $r=-.33, p<.001$ )을

낮추는 것으로 나타났으며, 자율성은 직무소진( $r=-.50, p<.001$ )과 유의한 부적 상관을 보였다(표 2 참고). 한편, 본 연구에서 사용한 변인들의 침도의 절댓값이 2, 왜도의 절댓값 7을 넘지 않아 최대우도 추정 방법을 사용할 수 있는 다변량 정규성 가정을 충족하는 것으로 판단하였다(West, Finch, & Curran, 1995).

### 2. 측정모형 검증

본 연구에서는 구조모형 검증에 앞서 측정의 적합도를 살펴 보기 위해 측정모형 검증을 실시하였다. 단일요인인 차별 경험, 경제적 어려움, 자율성에 대해서는 문항꾸러미(item parceling)를 만들었다. 또한 전체 자료의 수가 제한되어 있고, 추정할 계수가 많아진다는 한계를 고려해 괜찮은 일자리 역시 문항 꾸러미를 만들어 측정변수를 만들어 추정하였다. 문항 꾸러미를 만들 경우 더 안정적이고, 정확한 모수 추정이 가능하고 비정규성 문제를 최소화할 수 있는 이점이 있다. 측정변수들이 잠재변수를 적절하게 구인하는지를 살펴보기 위해 확인 적 요인분석을 실시한 결과 모형의 적합도는 적합한 것으로 나타났다.  $\chi^2=149.682(df=65)$ , CFI=.93, TLI=.91, RMSEA = .081(.064, .094). 한편, 차별 경험의 하위요인들은 .86-.91의 요인부하량을 보였으며, 경제적 어려움의 하위요인들은 .68-.86, 괜찮은 일자리는 .55-.82, 자율성만족 .70-.75, 직무소진은 .75-.86의 요인부하량을 지닌 것으로 나타났다. 요인부하량은 모두 유의하였다( $p<.001$ ). 따라서 14개의 측정변수로 5개의 이론적 잠재변수를 구인하는 것이 타당함을 알 수 있다.

표 2. 상관 및 기술통계 분석 결과(N=199)

변인	1	2	3	4	5
1. 차별 경험	-				
2. 경제적 어려움	.26***	-			
3. 괜찮은 일자리	-.14	-.14*	-		
4. 자율성	-.30***	-.40***	.32***	-	
5. 직무소진	.30***	.25***	-.33***	-.50***	-
평균	2.95	3.01	3.00	3.50	2.88
표준편차	.87	.42	.77	.64	.54
침도	-.22	.72	-.07	-.03	.24
왜도	-.26	-.12	-.32	-.25	-.14

주: \*\*\*  $p<.001$ , \*  $p<.05$

표 3. 간접효과 결과(N=199)

	총효과	직접효과	간접효과
차별→관찮은 일자리	-.23	-.23	-
차별→관찮은 일자리→자율성	-.26	-.18	-.08* (-.20, -.01)
차별→관찮은 일자리→자율성→직무소진	.34	.17	.17** (.06, .30)
경제적 어려움→관찮은 일자리	-.11	-.11	-
경제적 어려움→관찮은 일자리→자율성	-.32	-.28	-.04 (-.12, .02)
경제적 어려움→관찮은 일자리→자율성→직무소진	.28	.12	.16** (.04, .32)
관찮은 일자리→자율성	.36	.36	-
관찮은 일자리→자율성→직무소진	-.40	-.25	-.15** (-.30, -.05)
자율성→직무소진	-.42	-.42	-

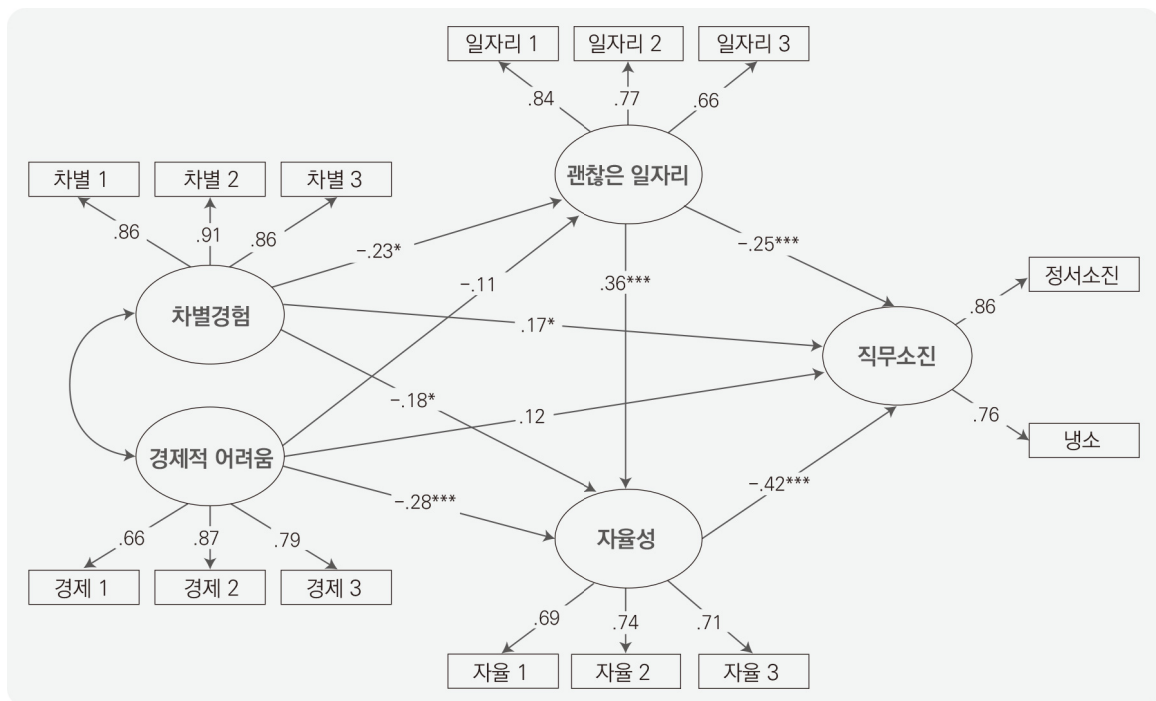
주: \*\* p<.01, \* p<.05

### 3. 구조모형검증

구조모형 분석 결과 모형의 적합도는 적절한 것으로 나타났다.  $\chi^2=142.417(df=64)$ , CFI=.94, TLI=.91, RMSEA = .079(.061, .096). 각 경로계수의 유의성을 살펴보면 차별 경험은 관찮은 일자리( $\beta=-.23$ ,  $p<.05$ ), 자율성( $\beta=-.18$ ,  $p<.05$ )에 유의미한 부적 영향을 미치는 반면, 직무소진( $\beta=.17$ ,  $p<.05$ )에는 유의미한 정적영향을 미치는 것으로 나타났다. 다

음으로, 경제적 어려움은 자율성에 유의한 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다( $\beta=-.28$ ,  $p<.001$ ). 관찮은 일자리는 자율성( $\beta=.36$ ,  $p<.001$ )에 유의한 정적 영향을 미치는 반면 직무소진( $\beta=-.25$ ,  $p<.001$ )에는 부적 영향을 미쳐 관찮은 일자리에 대한 지각이 높으면 자율성에 대한 만족이 높으며, 직무소진은 낮은 것으로 해석할 수 있다. 마지막으로, 자율성은 직무소진( $\beta=-.42$ ,  $p<.001$ )에 유의한 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 한편, 가설과는 다르게 경제적 어려움에서 관찮은 일

그림 2. 연구모형



주: 1) 잠재변인에서 측정변인으로 가는 경로계수는 모두 .001 수준에서 유의함.  
2) \*\*\* p<.001, \* p<.05

자리( $\beta=-.11, p>.05$ )와 직무소진( $\beta=.12, p>.05$ )으로 가는 경로는 유의하지 않았다. 차별, 경제적 어려움, 관찮은 일자리, 자율성은 직무소진을 51%를 설명하는 것으로 나타났다.

다음으로 간접효과의 유의성을 검증하기 위해 부트스트랩 절차를 사용하여 관찮은 일자리와 자율성의 매개효과에 대한 신뢰구간을 산출하였다. 구체적으로, 원자료를 토대로 무선표집을 통해 생성한 10,000개의 자료를 모수추정에 사용하였으며, 95%로 신뢰구간을 설정하였다(Shrout & Bolger, 2002). <표 3>의 결과와 같이 차별과 자율성에서 관찮은 일자리의 간접효과( $\beta=-.08, p<.05$ )와 차별이 관찮은 일자리와, 자율성을 통해 직무소진( $\beta=.17, p<.01$ )에 영향을 미치는 간접경로가 모두 .05 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 구체적으로, 하한성과 상한선 95% 구간에 0이 포함되지 않아 간접효과가 유의하다고 판단하였다. 또한 경제적 어려움과 직무소진의 관계에서 관찮은 일자리와 자율성의 간접효과( $\beta=.16, p<.01$ )도 유의한 것으로 나타났으며, 관찮은 일자리와 직무소진의 관계를 자율성이 유의하게 매개하는 것으로 나타났다( $\beta=-.15, p<.01$ ).

## V. 논의

본 연구에서는 청년 비정규직 근로자들을 대상으로 차별 경험과 경제적 어려움이 관찮은 일자리와 자율성을 통해서 직무소진에 영향을 미치는 다중매개모형을 가정하고, 모형의 적합도와 각 변인들의 관련성을 살펴보았다.

첫째, 연구 결과 연구모형은 비정규직 청년들의 자료를 적절하게 설명하는 것으로 나타났다. 즉, PWT 이론을 바탕으로 비정규직 청년들이 경험하는 차별과 경제적 어려움이 직무소진에 영향을 미치는 과정을 살펴본 본 연구모형은 청년들이 경험하는 환경적 제약이 심리적 소진으로 이어지는 과정을 잘 설명함을 알 수 있다. 본 연구와 유사하게 Wang, Jia, Hou, Xu, Zhang & Guo(2019)의 연구에서는 PWT는 경제적 어려움과 유사한 변인으로 보고 있는 주관적 사회적 지위는 관찮은 일자리를 높이고, 관찮은 일자리는 다시 일에 대한 만족도를 높이는 반면 이직 의도를 낮추는 것으로 나타났다. 한편, Siegrist(1996)은 노력-보상 불균형 모델에서 언급한 것처럼 노력에 대한 정당한 보상이 주어지지 않거나 정규직과 비교해 차별을 경험한다고 지각할 경우 일자리에 대한 만족도가 떨어

지고, 근로 현장에서 느끼는 자율성에 대한 만족을 떨어뜨려 직무소진으로 연결되는 것으로 추정할 수 있다. 이러한 연구 결과는 PWT 이론에서 언급한 것처럼 근로자들의 배경(예, 경제적 상황, 사회경제적 지위, 인종/민족)이 개인의 직업 선택을 제한하고 어려움을 경험하게 하기도 하지만 현실에서 경험하는 차별에 대한 지각 역시 일자리에 대한 만족감을 낮추고, 심리적인 어려움과 연결될 수 있음을 함의하는 것이다. 본 연구 결과는 개인이 경험하는 직업 환경 안에서의 차별이나 경제적 어려움 등 사회·환경적인 조건이 어떠한 과정을 통해 일자리에 대한 지각에 영향을 미치고, 직무소진으로 이어지는지를 종합적으로 설명하고 있다. 또한 관찮은 일자리에 대한 지각이나 자율성과 같은 매개변인을 통해서 사회·환경적인 조건이 직무소진으로 이어지는 관계를 좀 더 명확하게 설명하고 있으며, 고용형태를 중심으로 논의되던 직무소진의 문제를 심리적인 메커니즘을 통해 이해할 수 있도록 함으로써 비정규직 청년들을 대상으로 한 교육 및 상담 프로그램 등에 대한 함의를 제시했다는 데 의의가 있다.

둘째, 개별 변인들의 관련성을 살펴보면 비정규직 근로자들이 경험한 차별 경험은 관찮은 일자리와 자율성을 유의하게 낮추고, 직무소진을 유의하게 높이는 것으로 나타났다. 이러한 연구 결과는 근로조건이 관찮은 일자리에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난 연구 결과들과 부분적으로 일치하는 것이다(송진영, 2017; 최한규, 염동문, 2019; Atitsogbe, Kossi, Pari, & Rossier, 2020). 이직한 근로자들을 대상으로 한 연구에서 참여자들은 관찮은 일자리에 대한 조건 중 하나로 금전적 보상의 충족, 처우가 공평한 시스템 등을 언급하였다(성수현, 민현주, 2020). 이는 청년들이 일한 만큼 적절한 보상을 받고, 차별을 받지 않은 체계적인 시스템을 기대한다는 것을 알 수 있는 연구이기도 하며 본 연구에서처럼 비정규직이라는 이유로 임금 및 보상, 승진 등에서 차별을 받을 때 관찮은 일자리에 대한 지각이 낮아질 수 있음을 함의하는 것이다. 본 연구 결과는 임금, 근무 강도나 위험, 일상적 처우와 태도에서 비정규직 근로자들이 정규직 근로자들에 비해 높은 불평등을 지각하고, 차별에 대한 지각이 높을수록 우울과 같은 정서적인 어려움이 높아지는 것으로 나타난 선행연구와도 부분적으로 일치한다(이주희, 김명희, 2015).

셋째, 비정규직 근로자들이 경험하는 경제적 어려움은 자율성만을 유의하게 낮추는 것으로 나타났다. 이는 비정규직 청년들의 경우 경제적 어려움을 경험하면 직무 현장에서 자율성

에 대한 만족감이 낮을 수 있음을 의미하는 것이며, 개인과 부모의 경제적 어려움이 클 경우 임시일용직의 불안정 노동형태로 취업할 확률이 높고(박미희, 홍백의, 2014), 직업이나 직무선택의 자유의지가 낮아져 직무 현장에서 자율성을 경험하지 못할 것으로 추론할 수 있다. 반면, 가정과 다르게 관찮은 일자리와 직무소진에는 직접적인 영향을 미치지 못하였다. 이러한 연구 결과는 경제적 어려움이 관찮은 일자리에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난 선행연구 결과들과 다소 차이가 있는 것이다(Tokar & Kaut, 2018). 즉, 비정규직 청년들이 지각한 경제적 어려움이 관찮은 일자리에 대한 지각에 직접적으로 영향을 미치지 않는 것으로 해석할 수 있으며, 경제적인 상황이나 가구소득이 높을수록 관찮은 일자리에 대한 접근성이나 취업 성과가 높아지는 것으로 나타난 선행연구 결과와는 차이가 있다(박미희, 홍백의, 2014; 채창균, 김태기, 2009). 본 연구 결과는 이미 비정규직으로 일을 하고 있는 청년들을 대상으로 했기 때문에 직업선택 이전의 청년들과 비교하기는 다소 어려울 수 있으며 단편적인 결과로 경제적 어려움이 관찮은 일자리에 유의한 영향을 미치지 못할 것으로 결론 내리기는 한계가 있을 것이다. 박가열, 천영민(2016)의 연구에서는 경제적 이유로 인한 일 경험이나 학자금 대출은 관찮은 일자리를 얻는 데 직접적인 영향을 미치지 못했지만 직접 또는 대출을 통해 학비를 마련하는 비율이 높고, 경제적인 이유로 휴학을 경험할수록 관찮은 일자리의 접근성이 낮아지는 것으로 나타났다. 따라서 후속 연구에서는 경제적 어려움으로 인해 교육이나 일에 집중하지 못하거나 필요한 준비를 할 기회를 충분히 가지지 못했는지 등을 종합적으로 고려할 필요가 있다. 본 연구에서는 경제적 어려움, 사회적 배제와 같은 독립변인이 만족감 변인에 간접적인 영향만을 미칠 것으로 가정한 PWT 이론에서의 가정과 다르게 경제적 어려움이 직무소진에 직접적인 영향을 미칠 것으로 가정하였다. 매개효과 검증에서 경제적 어려움이 관찮은 일자리, 자율성을 매개로 직무소진에 영향을 미치는 매개효과는 유의한 것으로 나타난 반면 직접효과는 유의하지 않았다. 이러한 결과를 종합해 볼 때, 경제적 어려움은 직무소진에 직접적인 영향을 미치기보다는 관찮은 일자리와 자율성을 낮춤으로써 직무소진에 간접적인 영향을 미침을 알 수 있다.

넷째, 관찮은 일자리는 자율성을 유의하게 높였으며, 직무소진을 낮췄다. PWT 이론에서는 관찮은 일자리의 경우 개인의 기본심리적 욕구를 충족시켜 줌으로써 삶의 만족이나 직무

결과에 긍정적인 영향을 미칠 것이라 가정하였다(Duffy et al., 2016). 본 연구 결과는 관찮은 일자리가 기본 심리적 욕구 중 하나인 자율성을 통해 직무소진을 낮춤을 의미하며, 기존 PWT의 가정과도 부분적으로 일치하는 것이다. 이는 청년들에게 적절한 보상과 심리적으로 안전한 안정적인 일자리를 마련해 줌과 동시에 일을 통해서 자율성에 대한 만족을 느낄 수 있게 근무환경에서의 지지, 직무에 대한 자율성 보장, 유연한 근무환경을 제공해 주는 것이 중요함을 의미하는 것이다. 한편, 본 연구에서 자율성은 직무소진을 유의하게 낮추는 것으로 나타났다. 이는 자율성에 대한 지각이 낮을 경우 직무소진이 높게 나타난 선행연구들과 일치하는 것이다(김상규, 안관영, 2019; 박상연, 한수정, 2006; 박수경, 이선우, 최현민, 2017; 손아람, 2016; 최은희, 2017). 따라서 청년 비정규직 근로자들이 회사에서 직무나 의사결정에 대한 자율성을 높게 지각함과 동시에 환경적 제약을 줄여주는 것이 근로자들의 소진을 예방하는 중요한 요인이 될 수 있을 것이다. 이를 위해서는 청년들이 지속적인 자기 개발을 통해 일에서 전문성을 가지고, 일의 의미를 발견할 수 있도록 하는 교육이 확대될 필요가 있을 것이다.

결과를 바탕으로 본 연구의 이론 및 실제적 함의를 논하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서는 비정규직 청년들을 대상으로 직무소진의 선행변인을 종합적으로 살펴보고, 차별과 경제적 어려움 등 환경적이 제약이 개인의 직무소진에 어떠한 영향을 미치는지와 그 사이에 존재하는 심리적 매커니즘을 이해하기 위한 기초자료를 제공했다는 데 의미가 있다. 특히 비정규직 청년들을 대상으로 한 연구가 제한적이고, 대부분의 연구들이 차별이나 직무 만족 또는 이직 의도에 영향을 미치는 변인들의 단편적인 관련성만을 살펴봤다는 한계가 있었다. 본 연구에서는 진로심리학 이론인 PWT를 바탕으로 모형의 적용 가능성을 살펴봄으로써 국내 비정규직 청년들의 직무소진을 낮추고, 삶과 직무에 대한 만족을 높일 수 있는 연구와 이론의 확대에 이어질 수 있을 것으로 기대한다.

둘째, 비정규직 청년들이 경험하는 직장 내 다양한 차별 경험은 정서적 소진에 직접적인 영향을 미칠 수 있다. 실제 서영석, 조화진, 안하얀, 이정선(2012)의 연구에서는 조직과 집단에서 체면손상, 수치심 경험, 취업실패, 업무에서의 실패와 어려움은 한국인이 경험하는 외상사건 중 하나였으며, 비정규직 여성들을 대상으로 한 연구들(신경아, 2017; 윤민재, 2013)에서 참여자들은 임금이나 승진 상의 불평등, 조직행사 시 배제

되는 경험, 비숙련 업무 배분, 차별적 발언 등을 경험하는 것으로 나타났으며 이로 인해 정서적 어려움을 경험하였다. Butterworth et al.(2013)은 일자리의 불안정성은 개인의 건강에 부정적인 영향을 미칠 수 있다고 언급하면서, 어떤 직업들은 개인을 다양한 유형의 사회적 압력, 사회에서의 주변화, 지루함, 소진, 다른 신체적 스트레스를 높임으로써 심리적 어려움을 높인다고 주장하였다. 따라서 비정규직 청년들이 차별로 인지할 만한 요소들이 환경 안에 없는지를 항상 재점검할 필요가 있으며, 노동에 대한 적절한 대가를 지불하거나 심리·신체적으로 안전감을 느낄 수 있도록 괜찮은 일자리에 대한 관심이 더욱 확대될 필요가 있다. 반면, 임시로 주어지는 일이더라도 일에 대한 자발성이 낮을 경우 직무에 대한 만족도가 낮고, 스트레스를 더 받았다(Benach & Muntaner, 2017). 본 연구에서 역시 차별과 경제적 어려움은 자율성을 직접적으로 낮추는 것으로 나타났으며, 자율성에 대한 만족이 낮을 경우 직무소진으로 연결되었다. 따라서 개인의 자발적인 동기를 높여주고, 직무에 대한 권한을 확대시켜 줄 수 있는 환경이 제공될 필요가 있으며 개인들이 지속적으로 성장이나 발전 가능성에 초점을 맞출 수 있도록 하는 심리적인 측면이 강조된 경력개발에 대한 논의가 필요할 것이다. 구체적으로, 선행연구들에서 일관되게 나타나고 있는 것처럼 개인의 역량과 직무의 일치성을 높여준다거나 업무선택의 자율성을 부여하고 교육 기회를 확대함으로써 경력개발에 대한 효능감을 높여주는 것이 자율성으로 이어질 수 있을 것이다(김준수, 김신열, 2019; 정도범, 2018).

마지막으로, 본 연구는 다음과 같은 제한점을 지닌다. 첫째, 본 연구에서는 20세에서 40세 미만의 청년들을 대상으로 연구를 실시하였으며, 본 연구에 참여한 참여자들의 평균연령은 33.01세였다. 또한 여성(67.3%)과 사무직(42.7%)이 비중이 높고, 미혼(77.4%)인 비정규직 청년들의 비율이 높았기 때문에 본 연구 결과를 비정규직 청년 전체 집단에 적용하는 것은 한계가 있을 것이다. 또한 본 연구 참여자의 80% 정도가 2년제 대학 졸업 이상으로 나타났으며 2021년 기준 비정규직의 35% 정도가 대졸 이상임을 고려할 때 학력이 상대적으로 높은 사람들을 대상으로 한 결과임을 고려할 필요가 있다. 따라서 후속연구에서는 이 같은 인구통계학적 한계를 고려해 좀 더 다양한 비정규직 집단으로 표집을 다양화할 필요가 있을

것이다. 둘째, 일부 선행연구들에서는 개인의 인구통계학적 특성(예, 연령, 성별)에 따라서 비정규직들의 경험이나 심리적 특성에 다소 차이가 있는 것으로 나타났다. 예를 들어, Virtanen, Vahtera, Kivimäki, Pentti, & Ferrie(2002)의 연구에서는 여성들에게만 고용형태나 계약의 안정성이 유의하게 영향을 미쳤다. 따라서 후속연구에서는 유사한 고용형태를 가지고 있는 개인들이더라도 성별이나 처한 상황에 따라서 그 결과가 다를 수 있음을 고려할 필요가 있을 것이다. 셋째, 괜찮은 일자리 척도의 경우 하위요인이 있는 타당화 된 척도였지만 일부 역채점 문항들의 경우 전체 문항과의 내적합치도가 다소 낮게 나왔으며, 요인분석 결과 기존 타당화된 요인과 다소 다른 결과가 도출되었다. 따라서 후속 연구에서는 좀 더 다양한 고용형태를 가진 사람들을 대상으로 척도 사용의 적절성이나 요인구조에 대한 검토가 이루어질 필요가 있다. 본 연구에서는 차별을 측정하기 위해서 기존 척도를 수정해 사용하였기 때문에 척도의 타당성에 대한 추가적인 검증이 필요할 것이다. 특히 본 연구에서는 차별 경험을 측정하기 위해서 3점 척도를 사용하였다. 구조방정식 분석 시 리커트 척도의 범주가 4개 또는 5개 이상이 되면 연속형 변수로 가정하고 최대 우도추정(maximum likelihood estimation, MLE)을 사용해도 된다고 가정할 수 있으나, 본 연구에서는 기준보다 다소 작은 리커트 척도의 범주로 측정을 했기 때문에 안정적 분석이 가능했는지에 대한 재검토가 필요할 것이다. 척도의 한계와 더불어 표본의 수가 200개 미만으로 제한되어 있기 때문에 일관되고 타당화 된 결과를 제안하는 데 한계가 있다. 따라서 일반화 등을 위해서 후속연구를 통해 체계적 표집과 척도의 타당화 검증이 추가적으로 진행될 필요가 있다. 한편, 전국의 비정규직 청년들에 대한 모집단 정보가 명확하지 않고 조사마다 비정규직에 대한 정의와 범위에 차이가 있기 때문에 체계적 표집을 진행하는 데 한계가 있었으며, 추후 표집의 문제를 보완할 필요가 있다.

김민선은 연세대학교에서 교육학 석·박사학위를 받았으며, 단국대학교에서 조교수로 재직 중이다. 주요 관심분야는 전생애진로발달, 직업 현장 트라우마, 차별 및 사회적 배제, 다문화 상담이며, 현재 다문화 청년들의 차별 및 사회적 배제 경험, 비정규직 및 실직자들의 정신건강 등을 연구하고 있다.

(E-mail: 12191720@dankook.ac.kr)

## 참고문헌

- 강숙자. (2012). 경제적 스트레스가 대학생의 심리적 안녕감에 미치는 영향: 사회적 지지와 사회활동참여의 매개효과. 박사학위논문, 백석대학교.
- 고상백, 손미아, 고정욱, 이철갑, 장세진, 차봉석. (2003). 비정규직 근로자들의 직업적 특성과 사회심리적 스트레스. *대한산업의학지*, 16(1), pp.103-113.
- 고혜진. (2018). 비정규직 보호법의 차별 시정 효과. *한국사회정책*, 25(4), pp.125-161.
- 곽현주, 최은영. (2018). 임금근로자의 일자리 특성이 직무만족에 미치는 영향: 성별에 따른 차이를 중심으로. *여성연구*, 97(2), pp.103-140.
- 기획재정부, 고용노동부. (2021. 10. 28.). *올해 비정규직 증가, 코로나 19 및 고용·산업구조 재편 등 복합 작용...임금수준은 조금씩 개선*. www.korea.kr(대한민국 정책브리핑)에서 2021. 12. 24. 인출.
- 김민선, 백근영. (2021). 사회적 주변화와 경제적 어려움이 관찮은 일자리와 직무만족에 미치는 영향에서 일 자의의지의 매개효과 및 주도적 성격의 조절된 매개효과: 청년층을 중심으로. *인간이해*, 42(1), pp.101-126.
- 김상규, 안관영. (2019). 직무요구와 자원이 직무소진에 미치는 효과 및 자기효능감의 조절효과. *인문사회* 21, 10(3), pp.173-188.
- 김영선. (2014). 고용 유연성이 근로자 건강에 미치는 영향. *보건과 사회과학*, 36, pp.201-222.
- 김원옥, 문숙자, 한상숙. (2010). 비정규직 간호사의 소진과 영향요인. *대한간호학회지*, 40(6), pp.882-891.
- 김종욱. (2017). 최근 청년층 니트(NEET)의 특성과 변화. *월간노동리뷰*, 4월호.
- 김준수, 김신열. (2019). 비정규직 사회복지사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인. *한국사회복지행정학*, 21(2), pp.233-256.
- 김진영, 임인숙, 송예리아, 한신원. (2012). 고용형태와 성별에 따른 주관적 건강에서의 격차: 건강자원과의 상호작용 효과를 중심으로. *한국인구학*, 35(1), pp.181-209.
- 김진현. (2018). 근로자의 주관적 사회계층인식 및 사회계층 이동성과 주관적 건강 및 우울상태와의 관계. *보건교육건강증진학회지*, 35(5), pp.57-68.
- 김효선. (2018). 비정규직 임금노동자의 행복에 영향을 미치는 일의 특성 연구. *한국콘텐츠학회논문지*, 18(6), pp.643-651.
- 남재량. (2013). 우리나라 청년 니트(NEET)의 특징 및 노동시장 성과 연구. 세종: 한국노동연구원.
- 노민지. (2016). 직무스트레스가 직무만족과 직무소진에 미치는 영향: 탄력성의 매개효과. 석사학위논문, 영남대학교.
- 노연희, 김명언, 장재윤, 김민수. (2004). 고용상태에 따른 심리적 안녕의 변화에 관한 종단연구: 성취프로그램 수료자들을 대상으로. *한국심리학회: 산업 및 조직*, 17(1), pp.19-41.
- 노혜진. (2021). 니트상태를 경험한 청년들의 생애사. *보건사회연구*, 41(2), pp.44-63.
- 문숙자. (2007). 정규직과 비정규직 간호사의 직무만족도, 조직몰입, 임파워먼트, 자율성 및 소진 비교. 석사학위논문, 경희대학교.
- 박가열, 천영민. (2016). 대졸자 관찮은 일자리 취업 영향 요인 분석: 본인 노력 대 가계 배경을 중심으로. 2016 고용패널 학술대회 발표 논문. 서울.
- 박경환. (2016). 정규직과 비정규직의 고용형태와 일자리선택 자발성 여부에 따른 직무만족과 조직몰입의 차이 분석. *경영교육연구*, 31(6), pp.311-335.
- 박남희, 정지혜. (2019). 비정규직 방문간호사의 직무불안정성이 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향. *한국보건간호학회지*, 33(2), pp.270-283.
- 박미희, 홍백의. (2014). 청년층의 노동시장 이행 유형과 그 결정요인. *사회복지정책*, 41(4), pp.21-49.
- 박상언, 김민용. (2006). 직무요구와 직무소진(Job Burnout) 그리고 조직공정성 요인간의 관계에 관한 연구. *경영학연구*, 35(2), pp.367-388.
- 박상언, 한수정. (2006). 직무요구-통제모형에 의한 간호사의 소진에 관한 연구. *병원경영학회지*, 11(2), pp.32-60.
- 박세홍, 김창엽, 신영전. (2009). 고용상태 변화가 정신건강에 미치는 영향: 한국복지패널을 이용한 우울감을 중심으로. *비판사회적책*, 27, pp.79-120.
- 박수경, 이선우, 최현민. (2017). 비정규직의 직무요구와 정신건강과의 관계에서 직무자율성 결여, 보상부적절, 자기효능감의 다중가산조절효과 검증: DRIVE 모델을 중심으로. *한국사회복지조사연구*, 55, pp.149-179.
- 박형인, 남숙경, 양은주. (2011). 직무소진과 직무태도 및 이직의도와 의 관계: 메타분석적 문헌 고찰. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 24(3), pp.457-491.
- 변금선, 이혜원. (2018). 고용불안정성이 정신건강에 미치는 영향: 고용상태 변화 유형과 우울의 인과관계 추정. *보건사회연구*, 38(3), pp.129-160.
- 서영석, 조화진, 안하얀, 이정선. (2012). 한국인이 경험한 외상사건: 종류 및 발생률. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 24(3), pp.617-701.

- 성수현, 민현주. (2020). 이직한 근로자가 인식한 좋은 일자리 개념도 연구. *취업진로연구*, 10(3), pp.49-70.
- 성수현, 양혁승. (2019). 개인성과급 격차가 직무소진에 미치는 효과: 팀-구성원 교환관계의 매개효과. *대한경영학회지*, 32(7), pp.1247-1270.
- 손신영. (2011). 정규직 및 비정규직 근로 형태가 주관적 건강상태에 미치는 영향. *산업간호학회지*, 20(3), pp.346-355.
- 손아람. (2016). 조직구성원의 직무자율성이 직무소진에 미치는 영향: 사회적 지지의 조절효과를 중심으로. 석사학위논문, 한양대학교.
- 손일락. (2016). 외식사업 비정규직 종사원의 감정노동과 직무만족, 직무소진과의 관계에서 사회적지원의 조절효과 연구. *호텔경영학연구*, 25(6), pp.19-34.
- 송진영. (2017). 임금근로장애인의 일자리차별의 상태변화가 좋은 일 자리의 유지와 이동에 미치는 영향. *보건사회연구*, 37(3), pp.260-289.
- 신강현. (2003). 일반적 종사자를 위한 직무 소진 척도(MBI-GS)에 대한 타당화 연구. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 16(3), pp.1-17.
- 신경아. (2017). 비정규직 여성 노동자의 교차적 차별 경험에 관한 연구. *한국여성학*, 33(4), pp.77-118.
- 신승배. (2017). 한국 정규직과 비정규직 노동자의 삶의 질. *인문사회* 21, 8(1), pp.925-956.
- 양중현, 장동민. (2019). 병원 비정규직 사무직의 차별과 직무만족에 관한 연구. *디지털융복합연구*, 17(5), pp.249-256.
- 양중현. (2018). 의료기관 비정규직 여성 차별과 삶의 질 관계: 통합연구방법(Mixed Methodology)의 적용. *보건과 사회과학*, 49, pp.41-64.
- 염영희. (2013). 직무요구-자원모형에 의한 간호사의 소진과 직무만족 분석. *대한간호학회지*, 43(1), pp.114-122.
- 우혜경, 박종혁, 문옥륜. (2009). 임금근로자의 고용형태와 소득수준에 따른 건강차이. *보건행정학회지*, 19(2), pp.85-110.
- 윤민재. (2013). 학교 비정규직 여성노동자에 대한 차별과 배제의 연구. *사회과학연구*, 21(1), pp.144-184.
- 이동진. (2018). 인사관행이 직접고용 비정규직 선택 비자발성과 태도의 관계에 미치는 영향에 대한 연구. *조직과 인사관리연구*, 42(2), pp.59-80.
- 이로미, 박가열, 정연순. (2010). 청년 니트 유형과 특성에 관한 질적 연구- 구직 희망자를 중심으로. *進路教育研究*, 23(1), pp.153-175.
- 이명희, 김아영. (2008). 자기결정성이론에 근거한 한국형 기본 심리 욕구 척도 개발 및 타당화. *한국심리학회지: 사회 및 성격*, 22(4), pp.157-174.
- 이새롬, 박재오, 박재찬, (주)아이알씨. (2015). 감정노동 근로자의 감정노동 실태, 위험요인, 건강영향 연구. 울산: 안전보건공단 산업안전보건연구원.
- 이성희. (2012). 비정규직 차별시정제도 운영실태 및 개선방안. 서울: 한국노동연구원.
- 이용관. (2018). 청년층의 주관적 계층의식과 계층이동 가능성 영향요인 변화 분석. *보건사회연구*, 38(4), pp.465-491.
- 이월일, 정수진, 방한오. (2014). 직무소진이 조직성장에 미치는 영향 및 자기효능감의 조절효과에 관한 연구. *산업교육연구*, 28(1), pp.135-154.
- 이인석, 박문수, 정무관. (2007). 직무소진의 영향요인에 관한 연구. *대한경영학회지*, 20(6), pp.2879-2900.
- 이정선, 서영석. (2014). 직무소진과 직무만족의 관계: 일의 의미와 업무환경의 중재효과. *한국심리학회: 상담 및 심리치료*, 26(4), pp.1109-1129.
- 이주희, 김명희. (2015). 일자에서의 불평등 인식이 정신건강에 미치는 영향: 고용형태를 중심으로. *산업노동연구*, 21(3), pp.147-180.
- 임소현. (2019). 대기업 제조분야 사무직 여성 근로자의 유리천장 인식에 따른 주관적 경력성공과 직무자율성, 직무재창조 및 일 열의의 구조적 관계. 박사학위논문, 서울대학교.
- 정도범. (2018). 정규직/비정규직 근로자 여부와 직장만족도의 관계. *노동정책연구*, 18(4), pp.105-130.
- 정수연. (2005). 비정규직의 조직 내 사회심리적 갈등에 관한 연구. 석사학위논문, 이화여자대학교.
- 정혜주. (2011). 고용관계와 건강불평등: 경로와 메커니즘에 관한 탐색. *한국사회정책*, 18(2), pp.245-287.
- 조예슬. (2017). 비정규직 노동자의 직무태도에 대한 종단연구. *산업관계연구*, 27(4), pp.29-55.
- 채창균, 김태기. (2009). 대졸 청년층의 취업 성과 결정 요인 분석. *직업교육연구*, 28(2), pp.89-107.
- 최길용, 김호현. (2016). 비정규직 청년의 근무환경과 건강 영향의 요인에 관한 연구. *한국콘텐츠학회논문지*, 16(12), pp.170-180.
- 최은희. (2017). 고등학생의 아르바이트 업무자율성과 진로의식성숙과의 관계: 업무만족도의 매개효과. *한국콘텐츠학회 논문지*, 17(6), pp.86-97.
- 최한규, 염동문. (2019). 임금근로장애인의 직장차별경험 유형과 생활만족도에 관한 영향연구: 직무만족의 매개효과를 중심으로. *사회과학연구*, 30(4), pp.265-279.



- 통계청. (2019). **비정규직 고용동향**. [https://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx\\_cd=2477](https://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=2477)에서 2022. 1. 3. 인출.
- 통계청. (2021). **경제활동 인구조사**. [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT\\_1DE70065&rvw\\_cd=MT\\_ZTITLE&list\\_id=101\\_B1A&seqNo=&lang\\_mode=ko&language=kor&obj\\_var\\_id=&ritm\\_id=&conn\\_path=MT\\_ZTITLE](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DE70065&rvw_cd=MT_ZTITLE&list_id=101_B1A&seqNo=&lang_mode=ko&language=kor&obj_var_id=&ritm_id=&conn_path=MT_ZTITLE)에서 2022. 4. 30. 인출.
- Atitsogbe, K. A., Kossi, E. Y., Pari, P., & Rossier, J. (2020). Decent work in sub-saharan africa: An application of psychology of working theory in a sample of togolese primary school teachers. *Journal of Career Assessment*, 29, pp.36-53.
- Benach, J., & Muntaner, C. (2017). Precarious employment and health: Developing a research agenda. *Journal of Epidemiology Community Health*, 61(4), pp.276-277.
- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. New York, NY: Routledge.
- Blustein, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being: A conceptual, historical, and public policy perspective. *American Psychologist*, 63, pp.228-240.
- Blustein, D. L., Masdonati, J., & Rossier, J. (2017). *Psychology and the international labor organization: The role of psychology in the decent work agenda*. Retrieved from [http://www.ilo.org/global/research/publications/AWCMS\\_561013/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/research/publications/AWCMS_561013/lang-en/index.htm).
- Blustein, D. L., Olle, C., Connors-Kellgren, A., & Diamonti, A. J. (2016). Decent work: A psychological perspective. *Front. Psychol.* 7, p.407. doi: 10.3389/fpsyg.2016.00407
- Butterworth, P., Leach, L. S., McManus, S., & Stansfeld, S. A. (2013). Common mental disorders, unemployment and psychosocial job quality: is a poor job better than no job at all? *Psychological medicine*, 43(8), pp.1763-1772.
- Crozier, M. (1964). *The bureaucratic phenomenon*. Chicago: University of Chicago Press.
- De Clercq, D., & Brieger, S. A. (2021). When discrimination is worse, autonomy is key: How women entrepreneurs leverage job autonomy resources to find work-life balance. *Journal of Business Ethics*, pp.1-18.
- Drabek, T. E., & Haas, J. E. (1969). Laboratory simulation of organizational stress. *American Sociological Review*, 34, pp.223-238.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, pp.499-512.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., Ferreira, J., & Santos, E. (2017). The development and initial validation of the decent work scale. *Journal of counseling psychology*, 64(2), pp.206-221.
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), pp.127-148.
- England, J. W., Duffy, R. D., Gensmer, N. P., Kim, H. J., Buyukgoze-Kavas, A., & Larson-Konar, D. M. (2020). Women attaining decent work: The important role of workplace climate in Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology*, 67(2), pp.251-264.
- Kossen, C., & McIlveen, P. (2017). Unemployment from the perspective of the psychology of working. *Journal of Career Development*, 45(5), pp.1-15.
- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998) Prevention of burnout new perspectives. *Applied and Preventive Psychology*, 7, pp.63-74.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual* (3rd Ed.). Mountain View, CA: CPP, Inc.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, pp.397-422.
- Muschalla, B., & Linden, M. (2011). Embitterment and the workplace. In M. Linden & A. Maercker (Eds.), *Embitterment: Societal, psychological, and clinical perspectives* (pp.154-167). Springer-Verlag Publishing.
- Nam, K. S., & Ryu, B. J. (2007). A study on the effects of the perception of job insecurity on mental health and organizational performance. *The Journal of Korean Business Administration*, 20(1), pp.65-85.
- Nam, J. S., & Kim, S. Y. (2019). Decent work in South Korea: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 115, Article 103309.
- OECD 한국경제보고서. (2020). **2020 OECD 한국경제보고서**. [https://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-korea-2020\\_2dde9480-en](https://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-korea-2020_2dde9480-en)에서 2022. 1. 2. 인출.
- Ren, C., Li, X., Yao, X., Pi, Z., & Qi, S. (2019). Psychometric

- Properties of the Effort-Reward Imbalance Questionnaire for Teachers (Teacher ERIQ). *Front. Psychol.* 10, p.2047. doi: 10.3389/fpsyg.2019.02047
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2002). Overview of self-determination theory: An organismic dialectical perspective. *Handbook of Self-Determination Research*(pp.3-33). The University of Rochester Press.
- Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., Maslach, C., & Jackson, S.E. (1996). The MBI-General Survey. In C. Maslach, S.E. Jackson, & M.P. Leiter (Eds.), *Maslach Burnout Inventory Manual* (3rd Ed., pp.19-26). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 7(4), pp.422-445.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), pp.27-41.
- Simons, R. L., Lei, M. K., Beach, S. R. H., Barr, A. B., Simons, L. G., Gibbons, F. X., & Philibert, R. A. (2018). Discrimination, segregation, and chronic inflammation: Testing the weathering explanation for the poor health of Black Americans. *Developmental Psychology*, 54, pp.1993-2006.
- Swanson, J. L. (2012). Work and psychological health. In Fouad, N. A., Carter, J. A, Subich, L. M. (Eds.), *APA handbook of counseling psychology, Vol. 2: Practice, interventions, and applications* (pp.3-27). Washington, DC: American Psychological Association.
- Tebbe, E. A., Allan, B. A., & Bell, H. L. (2019). Work and well-being in TGNC adults: The moderating effect of workplace protections. *Journal of Counseling Psychology*, 66, pp.1-13.
- Tokar, D. M., & Kaut, K. P. (2018). Predictors of decent work among workers with Chiari malformation: An empirical test of the psychology of working theory. *Journal of Vocational Behavior*, 106, pp.126-137.
- Virtanen, P., Vahtera, J., Kivimäki, M., Pentti, J., & Ferrie, J. (2002). Employment security and health. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 56, pp.569-574.
- Wang, D., Jia, Yin., Hou, Z., Xu, H., Zhang, H., Guo, X. L. (2019). A test of psychology of working theory among Chinese urban workers: Examining predictors and outcomes of decent work. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103325.
- West, S. G., Finch, J. F., & Curran, P. J. (1995). Structural equation models with nonnormal variables: Problems and remedies. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications* (pp.56-75). Sage Publications, Inc.
- Williams, D. R., Yu, Y., Jackson, J. S., & Anderson, N. B. (1997). Racial differences in physical and mental health: Socio-economic status, stress and discrimination. *Journal of Health Psychology*, 2(3), pp.335-351.
- Wilson, W. J. (1996). *When work disappears: The world of the new urban poor*. New York: Knopf.

# The Relationship between the Experience of Being Discriminated against, Economic Difficulties, and Job Burnout in Non-Regular Workers:

The Mediating Effect of Satisfaction with Decent Work and Job Autonomy

Kim, Min Sun<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Dankook University

## Abstract

In this study, a research model was established assuming the mediating effect of decent work and job autonomy in the relationship between having been discriminated against, economic difficulties, and job burnout in non-regular workers, and the fit of the model and the influence of individual variables were examined. To this end, in this study, data were collected from 199 young adults in non-regular employment and the model was analyzed through structural equations. SPSS20.0 and AMOS20.0 programs were used for data analysis. This study found that the research model appropriately explained the data on the young people. Looking at the path coefficient, it was found that all paths were significant except for decent jobs and direct routes to job burnout in economic difficulties. The indirect effect of decent job and autonomy satisfaction was significant in the relationship between having been discriminated against and job burnout, and the indirect path from economic difficulties to decent job and autonomy satisfaction was also significant. Based on these findings, this study discussed measures to prevent job burnout of non-regular workers and to lower emotional difficulties due to economic difficulties or being discriminated against.

**Keywords:** Non-Regular workers, Experiences of Discrimination, Emotional Exhaustion, Decent Work, Self-Determination