

성취귀인과 진로미결정이 지각된 과잉자격에 미치는 영향: 전공몰입의 조절된 매개효과

남 상 희 장 재 윤 문 혜 진[†]
충북대학교 심리학과 서강대학교 심리학과 중앙대학교
인문콘텐츠 연구소

본 연구에서는 대학 4학년 학생의 성취귀인양식(운, 노력)이 취업 후 지각된 과잉자격(perceived overqualification: 이하 POQ)에 미치는 영향을 진로미결정이 매개하며, 성취귀인양식이 진로미결정에 영향을 미치는 경로를 전공몰입이 조절하는지 확인하기 위해 조절된 매개효과를 검증하였다. 이를 위해 국내 20개 대학 4학년생 2,747명을 대상으로 성취귀인양식(운, 노력), 전공몰입 및 진로미결정 수준을 측정하고, 약 1년 후 취업자(365명)들을 대상으로 POQ를 측정하였다. 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 운 귀인과 노력 귀인, 진로미결정, POQ 간의 유의한 상관관계가 있었다. 둘째, 진로미결정이 운 귀인과 POQ 간 관계는 완전매개하였으나, 노력 귀인과 POQ 간 관계는 매개하지 못했다. 셋째, 전공몰입은 노력 귀인 및 운 귀인이 진로미결정에 미치는 영향을 조절하였다. 마지막으로, 운 귀인이 진로미결정을 통해 POQ에 영향을 미치고 운 귀인과 진로미결정 간 관계를 전공몰입이 조절하는 조절된 매개효과가 검증되었다. 이러한 결과를 바탕으로 본 연구의 시사점 및 한계에 대해 논의하였다.

주요어 : 성취귀인, 진로미결정, 전공몰입, 지각된 과잉자격

[†] 교신저자 : 문혜진, 중앙대학교 인문콘텐츠 연구소, HK연구교수, 서울시 동작구 흑석로 84 중앙대학교 310관 828호, TEL: 02-881-7354, E-mail: rosihyejinmoon@hotmail.com

OECD(2020)에 따르면 한국 청년층의 고등 교육(tertiary education) 등록 비율은 69.8%로 OECD 국가 평균인 45%에 비하여 현저하게 높은 수치를 보인다. 하지만 청년실업률은 2019년 기준 8.9%로 OECD 37개국 중 20위(낮을수록 상위)였고, 특히 43.5%의 낮은 청년고용률¹⁾은 청년들이 노동시장 진입에 어려움을 겪고 있음을 보여주고 있다(Korea Economic Research Institute, 2020). 더 나아가 대학 졸업 후 첫 직장이 상용직인 사례는 감소한 반면, 임시 및 일용직 취업은 증가하였다(Korea Employment Information Service, 2020). 이러한 취업 기회 부족으로 한국 청년들은 본인의 능력이나 경험 수준에 비해 낮은 수준의 일자리를 선택하는 경향이 있다(Busan Ilbo, 2020. 11. 23).

이렇게 조직에서 요구하는 자격요건보다 높은 능력이나 자격을 갖추고 있을 때 사람들은 과잉자격(overqualification)을 지각한다. 과잉자격은 직무에서 요구하는 것 이상의 교육, 경험, 지식, 기술, 능력 등을 가지고 있는 것을 의미하며(Maynard et al., 2006), 이러한 과잉자격에 대한 지각(POQ: perceived overqualification)은 조직 및 개인 차원에서 다양한 부정적 결과를 야기한다. 예를 들어, 조직구성원이 과잉자격을 지각할 때 경력 성공(career success), 직무만족, 조직몰입 및 심리적 만족이 감소하고 이직 의도나 직무탐색행동(job search behavior)이 증가한다(Erdogan et al., 2018; Gkorezis et al., 2019; Harari et al., 2017). 이뿐만 아니라, 과잉자격을 지각하는 조직구성원의 조직기반 자존감(organization-based self-esteem)이 낮아지고 상황에 대한 분노 수준이 높아지기 때문에, 반

생산적 업무행동을 할 가능성이 증가하고(Liu et al., 2015) 조직시민행동을 할 가능성은 감소한다(Erdogan et al., 2020).

이처럼 POQ는 종종 부정적 결과를 야기하기 때문에 그 선행요인을 파악하는 것은 중요하다. 최근 Erdogan과 Bauer(2020)의 개관논문에서는 POQ에 영향을 미치는 선행요인들을 크게 네 차원(인구통계학적 변인, 성격, 관계, 직무특성)으로 구분하여 제시하였다. 이들에 따르면, 인구통계학적 변인 중에서는 교육 수준(+)¹⁾과 근속기간(-), 성격특성 중에서는 부정적 정서성(+)¹⁾과 자기애성 성격(+)(Harari et al., 2017), 관계적 차원에서는 상사-구성원 교환관계(LMX)의 질(-)과 팀 응집성(-)(Alfes et al., 2016), 직무특성 중에서는 반복적인 과업(+)(Lobene et al., 2015), 직급(-), 구체적 목표(-), 현장 멘토링(on-site mentoring)의 이용가능성(-), 소속 부서의 전략적 중요성(-)(Bolino & Feldman, 2000)이 POQ에 영향을 미쳤다. 종합하면, 본인의 객관적 능력이나 경험의 탁월성, 혹은 직무 조건의 열악함과 같은 객관적 조건, 그리고 주관적 능력이나 상황의 지각과 연관된 요인들이 POQ에 영향을 미칠 수 있다.

비록 선행연구들(예: Erdogan & Bauer, 2020; Harari et al., 2017)에서 POQ에 대한 다양한 선행요인들을 밝혀왔지만, 과잉자격에 대한 대부분의 연구가 구직자보다는 조직구성원에게 초점을 맞추고 있다는 한계가 있다(Fine & Nevo, 2011). Fine과 Nevo(2011)는 POQ 연구에서 구성원에 관심이 치우친 현상을 비판하며 구직자의 구직과정에서 초점을 맞추는 필요성을 제기하였다. Liu와 Wang(2015)도 구직자들이 직무탐색행동을 많이 할 때 만족스러운 고용 기회를 찾을 가능성이 높기 때문에 과잉자격을 적게 경험할 것이라고 제안하며, 구직자

1) 실업률 통계에서 제외되는 비경제활동인구(취업 준비자, 구직단념자 등)를 포함하여 실업률 통계의 과소추정 문제를 보완한 지표

에게 연구의 초점을 맞춰야 한다고 주장하였다. 실제로 고용 전 직무탐색강도(job search intensity)가 높았던 구직자들은 과잉자격을 적게 경험할 가능성이 높다(Guerrero & Rothstein, 2012).

더 나아가 구직과정에서의 행동이 POQ에 미치는 영향을 확인하기 위해서는 구직 및 취업 후 시점을 포괄하는 종단연구가 필요하지만, 구직자에 대한 초점을 유지하면서 종단적으로 설계된 연구는 많지 않다. 예를 들어, Guerrero와 Rothstein(2012)은 기술직 이민자(skilled immigrants)들을 대상으로 구직 중 직면하는 장벽, 직무탐색강도, 구직결과 및 불완전 고용 간 관계에 대한 전개모형(unfolding model)을 제안하였지만, 이들의 연구는 단일 시점의 설문으로 수행되었다. 이후 Guerrero와 Hatala(2015)는 개인차 변인, 구직관련 변인 및 POQ에 대한 설문자료를 세 시점에 걸쳐 수집하여 구직효능감이 구직의도 및 결과기대를 정적으로 예측하고, 구직의도가 다시 직무탐색강도에 정(+)의 영향을 미치며, 직무탐색강도와 POQ 간 관계를 재정적 필요성(financial need)이 조절하는 모형을 제안하였다. 하지만 이 연구는 12주라는 비교적 짧은 시간 내에 측정되었다는 한계가 있다. 구직과정과 취업 후 지각 및 태도는 시간에 걸쳐 형성된다는 것을 고려할 때 이들 관계를 종단적으로 탐색하는 것이 필요하다.

이처럼 구직과정에서의 차이가 취업 후 POQ에 차이를 가져올 가능성이 있기 때문에, 구직자들을 대상으로 종단적으로 연구를 수행할 필요가 있다. 특히 최근 국내 대학 졸업생들은 심각한 청년실업 문제를 경험하고 있는 바, 본 연구에서는 대학 4학년 학생들을 대상으로 어떤 요인이 취업 후의 POQ를 예측하는

지 확인하고자 한다. 구체적으로, 본 연구에서는 POQ에 영향을 미치는 변인으로 채용 및 선발 맥락에서 상대적으로 간과되어 온 성취귀인양식에 주목하였고, 그중에서도 운 귀인과 노력 귀인에 초점을 두었다. 운 귀인은 일의 성패(成敗)를 운이라는 외부적이고 통제불가능한 차원(external - uncontrollable)에 돌리는 것인 반면, 노력 귀인은 이를 노력이라는 내부적이고 통제가능한 차원(internal - controllable)에 돌리는 것을 의미한다. 귀인이론과 사회인지진로이론(SCCT: Social Cognitive Career Theory)의 예측에 따르면, 운과 노력 중 어떤 것에 성취의 원인을 돌리는지는 개인의 성취 및 성공적인 진로 결정에 영향을 주며(Luzzo, Funk, et al., 1996; Parsons et al., 1985; Weiner, 1986), 명확한 진로목표는 개인의 자기조절행동을 안내하기 때문에 진로에 대해 불확실하게 느낄 때 취업 장면에서 실패할 가능성이 높아진다(Feldman, 2003; Lent et al., 1994). 본 연구에서는 이러한 발견을 POQ에 적용하여 구직자의 성취귀인 중 운 귀인과 노력 귀인이 진로미결정 수준에 영향을 미쳐, 차후의 POQ에 영향을 주는 매개모형을 제안하였다. 구체적으로, 일의 성공과 실패에 대해 운에 원인을 돌릴수록 진로미결정이 높아지고 이어서 취업 후 POQ를 경험할 가능성이 높아지는 반면, 노력에 많이 귀인할수록 진로에 대해 뚜렷한 상(image)을 가질 가능성이 높아지고 이것은 POQ를 낮출 것이라고 예상하였다. 더 나아가 본 연구에서는 이 매개관계가 전공몰입(major commitment)에 의해 조절될 것이라고 예측하였다. 대학시절의 전공은 장래의 직업 및 진로 결정 자기효능감 등(예: Conklin et al., 2013) 진로 관련 변인들과 밀접하게 관련되어 있기 때문에, 전공에 대한 몰입은 성취를 운 또는 노

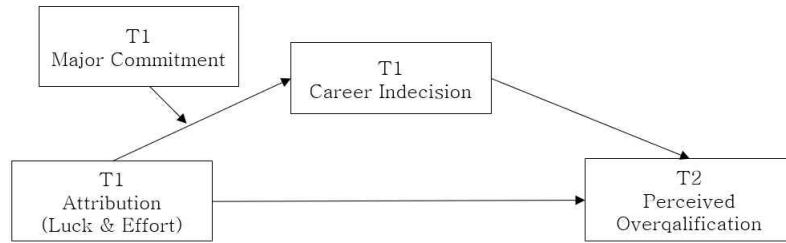


Figure 1. Research model

력에 돌리는 귀인양식과 상호작용하여 귀인이 진로 결정에 미치는 영향을 더 강하게 할 수 있다. 이를 조절된 매개모형에 적용하여 성취 귀인이 진로미결정을 거쳐 POQ에 영향을 미치는 간접효과가 전공몰입의 수준에 따라 달라질 것이라고 예측하였다. 본 연구의 예측은 Figure 1에 요약되어 있다.

성취귀인과 POQ: 진로미결정의 매개효과

직무에서 요구하는 것 이상의 과잉한 자격을 가지는 구성원의 상황은 교육학, 사회학, 경제학, 심리학 등 다양한 분야에서 연구되어 왔으며, 기술 과소사용(skill underutilization), 과잉교육(overeducation), 불안전고용(underemployment) 등의 다양한 용어로 불렸다. POQ는 불안전고용(underemployment) 연구를 근간으로 한다. Johnson 등(2002)은 Feldman(1996)의 1) 직무요구 이상의 교육, 2) 직무요구 이상의 기술/경험, 3) 교육받은 분야와는 다른 분야에의 비자발적 고용, 4) 임시직 또는 파트타임 고용, 5) 낮은 임금의 다섯 차원을 바탕으로 한 다차원의 불안전고용 개념 중에서 직무요구보다 더 높은 교육수준을 가지고 있는 것(과잉교육)과 과도한 업무 기술과 능력을 갖추고 있는 것(과잉 기술/경험)이 POQ와 관련된다고 하였다. 과잉 기술에 대한 지각은 현재 보유 기술의

불충분 활용뿐 아니라 새로운 기술 획득이 어려울 때 지각될 수 있다(Warr, 1987). 이러한 제안을 토대로 Johnson 등(2002)은 POQ의 측정에 '새로운 직무 관련 기술을 획득하고 사용할 기회가 제한적이라는 지각'을 포함하였다. 따라서 POQ는 교육이나 경험과 같은 구성원의 자격이 조직의 요구와 불일치 하는 정도를 나타내는 자격불일치(mismatch)와 더불어 성장기회 부재(no growth)의 두 가지 차원으로 구성될 수 있다(예: Bolino & Feldman, 2000; Johnson et al., 2002; Khan & Morrow, 1991).

본 연구에서는 POQ의 주요 예측변인으로 구직자 개인의 성취귀인양식에 주목하였다. 귀인은 "추가적인 판단, 정서적 반응 및 행동을 위한 기초(Fiske & Taylor, 1991, p. 54)"로 정의되며, 사람들은 귀인을 통해 성취에 있어서 자신의 성공이나 실패를 설명하고, 성과(예: 취업의 결과)를 이해한다(Bandura, 1997; Schunk, 1982). 그리고 개인의 귀인은 성공을 위한 노력 수준에 영향을 준다(Graham, 1991).

성취귀인양식이 POQ에 미치는 영향에 대한 경험적 근거는 부족하다(예외: Thompson et al., 2015). 그러나 진로발달에 관한 대표적인 이론 중 하나인 사회인지진로이론(Lent et al., 1994)에서는 Bandura(1986)의 사회인지이론을 진로영역에 적용하여, 진로결과과 관련해서 자기 효능감이 높고 긍정적인 결과를 기대할 때 흥

미가 유발되며, 이 흥미는 다시 진로목표를 선택하게 하고 이후의 진로 관련 활동에 영향을 줄 수 있다고 하였다. 본 연구에서는 귀인의 통제소재가 진로 관련 자기효능감과 관련되며(Kim & Lee, 2018; Taylor & Popma, 1990), 성과 또는 성취가 진로 관련 흥미 및 선택에 영향을 미치는 자기효능감과 결과기대의 출처가 될 수 있다는 점에서 POQ의 주요 예측변인으로 성취에 대한 설명(성취귀인)의 역할을 살펴보고자 하였다.

귀인이론에 따르면 귀인은 몇 가지 차원에 따라 구분될 수 있다(예: 원인의 소재, 안정성, 통제가능성, 의도성, 전체성; Thompson et al., 2015). 그중에서 가장 널리 알려진 차원은 원인의 소재(내부/외부)와 통제가능성의 차원이다. 초기 귀인 이론가들(Heider, 1958; Rotter, 1966)은 긍정적·부정적 사건을 내부적 요인에 귀인하는지(내부귀인), 개인이 통제할 수 없는 외부적 요인에 원인을 돌리는지(외부귀인)의 두 가지 차원으로 구분하여 귀인의 차별화된 영향력을 살펴보았다. 마찬가지로 성취장면에서 사람들은 성공과 실패의 원인을 내부적이고 통제가능한 차원 혹은 외부적이고 통제불가능한 차원에 돌릴 수 있다. 조직 장면에서 성취와 관련하여 내부적이고 통제할 수 있는 요인(예: 노력)에 귀인하는지, 외부적이고 통제불가능한 요인(예: 운)에 귀인하는지는 구성원의 만족, 수행, 이직과 같은 결과변인들을 예측해 왔으며(Knouse, 1989), 채용장면에서의 지원자 평가에도 영향을 미친다(Thompson et al., 2015). 예를 들어, 가상의 지원자의 불안전고용의 원인을 통제소재와 통제가능성의 차원에서 대비되도록 조작한 후, 지원자를 채용하도록 추천할지를 평가하도록 한 결과, 내부적이고 통제가능한 요인에 귀인하

는 조건의 지원자가 채용 추천을 받을 가능성이 높았다(Thompson et al., 2015). 더 나아가 취업 인터뷰 맥락에서 수행된 귀인 연구들(예: Silvester, 1997; Silvester et al., 2002) 및 진로결정 맥락에서 수행된 귀인 연구들(Luzzo, Funk, et al., 1996; Luzzo & Hutcherson, 1996; Luzzo, James, et al., 1996)은 외부적이고 통제불가능한 요인보다 내부적이고 통제가능한 요인에 귀인하는 것이 더 긍정적인 결과를 가져온다는 것을 일관되게 보여주고 있다. 이렇게 일종의 단일차원의 연속선상에서 외부-통제불가능한 요인과 내부-통제가능한 요인을 대조시키는 것의 장점에도 불구하고 설문으로 성취귀인을 측정하는 연구에서는 귀인 차원(attributional dimensions)보다는 노력이나 운과 같은 구체적인 원인을 측정하는 방식이 우세한 것으로 보인다(Hau & Salili, 1993). 이것은 부분적으로 Weiner(1979, 1985, 1986)의 초기 귀인이론의 영향 때문이다.

Weiner의 귀인이론에서는 성취장면에 초점을 맞춰 사람들이 성공과 실패를 운, 과제난이도, 능력, 노력이라는 네 가지 개별적인 원인에 주로 귀인한다고 주장하였다. 이 네 개의 귀인유형은 통제소재, 통제가능성 및 안정성의 세 가지 차원에서 다른데, 그중 운 귀인과 노력 귀인은 통제소재와 통제가능성의 차원에서 대비된다는 점에서 차이가 있다. 구체적으로 운은 통제소재가 외부에 있으며, 개인이 통제할 수 없는 종류의 것이다. 운 때문에 취업에 성공하거나 실패할 것이라고 예상한다면, 취업 여부는 개인의 행동보다는 외부적인 작용에 의존하는 것으로 지각될 것이다. 반면 노력 귀인은 내부적이고 통제가능한 요인에 귀인하는 것으로서, 취업이 본인의 노력에 달려 있다고 보면, 취업 여부는 본인의 행동에

의해 달라질 수 있다고 지각된다. 본 연구에서는 이러한 외부적이고 통제불가능한 차원의 운 귀인과 내부적이고 통제가능한 차원의 노력 귀인이 POQ에 미치는 서로 다른 영향을 탐색하고자 한다. 구체적으로, 다음 두 가지 이유로 POQ가 운 귀인과는 정적 관계를, 노력 귀인과는 부적 관계를 가질 것으로 예측한다.

첫째, 노력 귀인은 개인이 더 노력하게 만듦으로써 더 높은 수행과 관련되어 있는 반면, 운 귀인은 더 낮은 수행과 관련되어 있다. 진로구성주의이론(career construction theory; Savickas, 2002, 2013)에서는 진로 적응성(career adaptability)의 핵심차원 중 하나로 진로통제(career control)를 주장한다(Savickas, 2002, 2013). 진로통제는 자신의 진로에 대해 스스로 책임지고 결정하고자 하는 것을 의미하며, 내부통제소재, 인과귀인, 주체의식(sense of agency)과 관련되어 있다(Savickas, 2002). Kim과 Lee (2018)의 연구에서는 이를 경험적으로 검증하여 내부통제소재가 진로결정 자기효능감(career decision self-efficacy)을 매개하여 진로 적응성에 영향을 미치는 경로를 보여주었다. 이 밖에도, 진로에 대해 내적이고 통제가능한 요인에 귀인하는 학생들은 자신의 진로포부(career aspiration)와 일치하는 직업에 취업할 가능성이 더 높으며(Luzzo & Ward, 1995), 높은 수준의 진로 성숙도를 나타내고(Bernardelli et al., 1983; Gable et al., 1976), 진로결정 가능성이 더 높고(Fuqua, Blum et al., 1988; Taylor, 1982), 진로탐색 활동을 더 많이 하는 경향이 있다(Trice et al., 1989). 또한, Luzzo, James 등(1996)은 대학생들에게 내부적이고 통제가능한 원인으로의 귀인재훈련(attributional retraining)을 실시한 결과 귀인재훈련을 받지 않은 통제집단에 비

해 유의하게 진로탐색 행동(career exploration behavior)이 증가하였다고 보고하였다. 더 나아가 McClure 등(2011)은 성공과 실패의 원인을 능력, 노력, 과제난이도, 운 중 어떤 것에 돌리는데 따라 GPA 점수가 다르다는 것을 보여주었는데, 자신의 최고 점수에 대해 능력 및 노력과 같은 내부적 요인에 귀인한 학생들은 운에 돌리는 학생들보다 더 높은 GPA 점수를 받았다. 연구자들은 성공에 대해 외부귀인(운 귀인)을 하는 것이 더 저조한 수행을 유발하기 때문이라고 설명하였다. 이러한 논의를 취업 장면으로 확장하면, 구직자가 운에 많이 귀인할수록 성공적인 취업이 어려워지는 반면, 노력 귀인과 취업에서의 성공은 정적 관계를 가질 가능성이 있다. 따라서 본인의 자격에 비해 낮은 일자리에 취업함으로써 경험하게 되는 POQ는 운 귀인과는 정적 관계를, 노력 귀인과는 부적 관계를 가질 수 있다.

둘째, 일의 성패에 대한 귀인은 결과에 대한 태도에 영향을 미친다. 실패를 운에 귀인하는 것은 자기고양 편향(self-serving bias)과 관련되어 개인의 자존감을 높이고 사기가 저하될 가능성을 줄인다(McClure et al., 2011). 취업 장면에서 만족스러운 성과를 얻지 못했을 때 단순히 운이 나빠서 실패했다고 귀인한다면, 취업에서의 결과가 자신의 자격을 반영한다고 인정하기보다는 여전히 자신은 직무에 비해 과잉한 자격을 가졌다고 믿음으로써 자존감을 유지할 수 있다. 반면, 유사한 상황에서 취업 성과를 자신의 노력의 결과로 귀인한다면, 불만족스러운 결과를 수용하여 자신의 자격에 대한 지각을 결과에 맞춰 조율할 수 있다. 예를 들어, Parsons 등(1985)은 능력, 노력, 과제난이도, 운의 수행에 대한 네 가지 귀인과 업무만족(work satisfaction) 및 이직 간의 관계를 확

인하였으며 운 귀인과 이직행동($r=.34$) 및 노력 귀인과 업무만족($r=.36$)의 정적 상관관계를 발견하였다.

위와 같은 논의에 따라 아래와 같이 가설을 설정하였다.

가설 1. 운 귀인은 POQ와 정적 관계(1a)를, 노력 귀인은 POQ와 부적 관계(1b)를 가질 것이다.

진로미결정(career indecision)은 진로심리학 분야에서 가장 핵심적인 주제 중 하나로(Osipow, 1999), 장래 직업에 대한 의사결정이 이루어지지 못하는 상태를 의미한다(Lee et al., 2005). 이때 진로미결정 수준은 직업정보 부족(lack of career information), 자기이해부족(lack of self-clarity), 우유부단 성격(indecisiveness), 필요성 인식 부족(lack of necessity recognition), 외적 장애요인(external barrier) 등의 이유로 진로 선택을 해야 하는 상황에서 자신의 선택에 대해 불확실성을 느끼거나 선택을 할 수 없는 정도를 나타낸다(Lee et al., 2008).

인생의 첫 직장을 결정해야 하는 대학 4학년생들의 경우 향후 진로를 위한 방향성을 결정해야 한다. 하지만 상대적으로 쉽게 진로 관련 의사결정을 하는 사람들이 있는가 하면, 만성적인 어려움을 경험하는 사람들이 있다(Gati et al., 2011). 진로미결정은 진로결정(career decision making) 과정에서의 개인차를 다루는 과정에서 부각되었으며(Wanberg & Muchinsky, 1992), 관련 연구들에서는 이 과정에서의 개인차를 이해하기 위한 선행요인들을 탐구해왔다(Bullock-Yowell et al., 2011; Creed et al., 2004; Fuqua, Newman et al., 1988; Kleiman et al., 2004; Saka & Gati, 2007; Saka et al., 2008;

Santos, 2001). 또한, 진로미결정은 사회적 지지 및 진로 관련 장벽(Lopez & Ann-Yi, 2006)과 같은 환경적 요인, 혹은 낮은 진로결정 자기 효능감(Creed et al., 2006), 우울(Saunders et al., 2000)이나 불안(Fuqua, Newman et al., 1988), 낮은 사회적 기술(Nota & Soresi, 2003)이나 대처 행동(Lipshits-Braziler et al., 2016)과 같은 인지·정서·행동적 요인(Park et al., 2017)에 의해 영향을 받을 수 있다.

일반적으로 통제소재가 외부에 있다고 지각할 때 진로미결정 수준이 높아진다고 알려져 있다(Fuqua, Blum et al., 1988; Santos, 2001; Taylor, 1982; Taylor & Popma, 1990). Taylor (1982)에 따르면, 통제의 소재가 내부에 있다고 지각하는 사람들은 삶의 방향에 대한 책임감과 통제력을 지각하기 때문에, 진로설정 과정에서 적극적 역할을 맡고자 하며, 진로 관련 정보 수집 및 의사결정에 대한 개인적인 책임을 인식한다. 반면 경력계획이 운과 같은 통제불가능한 외부 요인에 달려있다고 인식할수록 진로 결정을 위한 노력을 적게 할 수 있다. 마찬가지로 성취장면에서의 성패가 본인의 노력에 달려있다고 지각할수록 적극적으로 자신의 진로를 탐색하고자 하며, 진로 관련 의사결정에 적극적으로 임하는 반면, 운에 귀인할수록 진로 결정 과정에서 자신의 영향력을 낮게 평가하고, 진로 관련 의사결정에 소극적일 수 있다. 이상의 논의를 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2. 운 귀인은 진로미결정과 정적 관계(2a)를, 노력 귀인은 진로미결정과 부적 관계(2b)를 가질 것이다.

본 연구에서는 진로미결정이 POQ를 정적으

로 예측할 것이라고 가정하였다. 사회인지진로이론(Lent et al., 1994)에서는 개인의 목표, 자기효능감, 그리고 결과기대가 상호작용(interplay)해서 자기조절 행동을 유발한다고 제안한다. 가령 자기효능감과 결과기대는 개인이 추구할 목표 및 그에 대한 노력에 영향을 미치고, 개인의 목표는 자기효능감과 결과기대 발달에 영향을 미친다(Lent et al., 2002). 이것은 개인이 목표를 설정하고, 이 목표를 달성하기 위한 전략을 실행하고, 목표와 전략을 조정하기 위해 환경적 피드백을 추구하고 반응하는 일련의 과정을 함축한다(Creed et al., 2020). 여기서 목표는 개인의 행동을 안내 및 조직하고, 외부적 강화물의 부재에도 불구하고 장기간 행동을 지속하게 해주며 원하는 결과를 성취할 가능성을 증가시킨다는 점에서 중요하다(Lent et al., 1994). 이러한 논의에 따르면, 진로에 대해 불확실하게 느끼는 사람들은 진로에 대한 올바른 목표의 부재로 인해 취업 과정에서 실패할 가능성이 높다. 마찬가지로 Feldman(2003)은 진로미결정이 직무탐색 행동을 거쳐 불안전고용에 영향을 미치는 경로를 제안하였다. 그에 따르면, 진로가 미결정된 상태일 때 청년들은 자신의 욕구를 충족시킬 수 있다는 진로가 없다고 느끼면서, 구직활동에 우선순위를 두기보다는 무관심해질 수 있다(Greenhaus et al., 1995; Janis & Mann, 1976). 그리고 이렇게 구직활동에 소극적일 때 만족스러운 고용 기회를 찾을 가능성이 낮아지고, 자신의 자격보다 낮은 직무에 취업할 가능성이 있다(Liu & Wang, 2015). 이상의 논의를 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 3. 진로미결정은 POQ와 정적인 관계

를 가질 것이다.

앞서 설명된 성취귀인(운 귀인, 노력 귀인), 진로미결정 및 POQ의 관계를 토대로 성취귀인과 POQ 간 관계에 대한 진로미결정의 매개효과를 예상할 수 있다. 구체적으로 성취장면에서의 결과가 운에 달려 있다고 귀인할수록 진로 결정 과정에서 책임감과 통제력을 적게 지각하여 진로미결정 수준이 높아질 것이며, 진로미결정 수준이 높을 때 목표의 부재로 인해 취업 장면에서 더 낮은 성과를 거둬으로써 POQ가 높아질 수 있다. 반면 일의 성패가 노력에 달려 있다고 귀인 할수록 POQ가 낮아지고, 이러한 부적 관계를 진로미결정이 매개할 것이다. 따라서 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 4. 진로미결정은 운 귀인(4a) 및 노력 귀인(4b)과 POQ 간 관계를 매개할 것이다.

전공몰입의 조절된 매개효과

전공몰입은 조직몰입(organizational commitment) 개념에서 도출된 것으로, 대학 재학 중 전공에 대한 심리적 애착을 의미한다(Chang et al., 2007). 전통적으로 조직몰입은 '특정 조직에 대한 동일시(identification)와 관여(involved)의 강도'로 정의되며(Porter et al., 1974), 이후 몰입의 개념이 확장되면서 조직뿐만 아니라 직무, 경력, 노조, 개인적 가치 등 다양한 몰입 초점의 존재 가능성이 제안되었다(Morrow, 1983). Chang 등(2007)은 이러한 몰입의 개념을 전공까지 확장하여, 대학전공에 대한 심리적 애착을 의미하는 전공몰입을 측정하였다.

전공몰입은 진로결정 및 진로계획에서의 성

공과 관련될 수 있다. 예를 들어, Conklin 등 (2013)은 자신의 대학전공에 대한 애착이 낮은 학생들이 결과에 대한 부정적 기대와 더불어 낮은 수준의 진로결정 자기효능감을 가진다는 것을 보여주었다. 한국직업능력개발원에 따르면, 실제 전공과 희망 전공의 일치 여부에 따라 전공일치자와 전공불일치자를 구분하였을 때, 전공불일치자는 전공일치자에 비해 학교를 더 오래 다니고, 영어 성적(TOEIC 점수), 졸업 평점 및 취업 시 임금이 낮았으며, 전공과 관련된 분야에 취업하는 비율도 20%가량 낮았다(Korea Research Institute for Vocational Education & Training, 2013). 이 결과는 자신과 대학전공 간의 적합도가 학교생활에서의 전반적인 적응에 영향을 미치며, 더 나아가 노동시장으로의 이행에 영향을 줄 수 있음을 시사한다. 전공은 대학생의 미래 직업과 밀접한 관련을 가지기 때문에(Chang et al., 2007), 자신의 전공에 애착을 느끼지 못하는 학생들은 성취귀인의 정도에 상관없이 자신의 향후 진로에 대해 확신을 가지지 못하여 진로미결정 수준이 높을 수 있다. 반면, 전공몰입이 높은 학생들은 이러한 어려움을 경험하지 않아 귀인 성향에 따라 진로미결정의 정도가 달라질 것이라고 예상할 수 있다. 비록 전공몰입이 높더라도 일의 성패가 운에 달려 있다고 생각하는 학생들은 진로탐색 행동과 같은 자신이 원하는 결과를 위한 행동을 적게 하고 자신의 진로를 운에 맡길 가능성이 있다. 노력 귀인과 관련해서, 전공몰입이 높을 때 자신의 노력에 의해 성과가 좌우된다고 믿는 학생들은 자신의 전공과 관련하여 진로설정을 위한 목표를 세우고 노력하는 반면, 노력에 적게 귀인하는 학생들은 관련된 노력을 덜 들이고 따라서 진로미결정 상태에 있을 가능성이 높다.

이러한 논의를 바탕으로 본 연구에서는 전공몰입이 노력 및 운 귀인과 진로미결정 간 관계를 조절함으로써 성취귀인이 진로미결정을 매개로 POQ에 미치는 영향에 개입할 것이라고 예측하였다.

가설 5. 운 귀인(5a)과 노력 귀인(5b)이 각각 진로미결정을 매개로 POQ에 미치는 간접효과는 전공몰입의 수준에 따라 달라질 것이다.

방 법

연구대상 및 자료수집

본 연구에서 사용된 자료(Chang et al., 2006)는 총 20개 지역별 국립 및 사립대학을 대상으로 다단계층화집락표집(multi-stage stratified cluster sampling) 방법을 사용하여 각 대학의 모집단 비율, 계열 및 성별 비율을 고려하여 표집한 것으로, 다음 해 2월 졸업 예정인 대학생들을 대상으로 6개월 간격으로 4회에 걸쳐 수집된 자료 중 1차와 3차 자료만을 사용하였다. 1차와 3차 사이에 실시된 2차 조사(4학년 2학기에 실시)의 경우, 조기 취업한 소수의 학생들(9.7%)만이 취업용 조사에 응했으므로, 2차 조사가 아닌 3차 조사 자료가 분석에 더 적절하다고 판단하였다. 4학년 1학기에 실시한 1차 조사에서 귀인, 진로미결정, 전공몰입, 인구통계변인을 측정하였고, 1차 조사의 최종응답자는 2,747명이었으며, 취업 의사가 없거나 확정된 사례, 불성실 응답 비율이나 사회적 선회도(social desirability) 점수가 지나치게 높은 사례, 연령이 만 22세 미만인 사례 등을 제외하여, 최종적으로 2,219명(남=63.4%,

$N=1,406$; 성별 결측: $N=9$)의 자료를 사용하였다. 1차 조사에서 전공 정보도 측정되었는데, 결측값이 많았고($N=457$), 전공이 23개의 구분에 걸쳐 고루 분포되어 있음(최소 2.4%(법학·국문) ~ 최대 10.3%(전기전자정보))을 확인할 수 있었다. 전공 집단에 따른 차이를 검증하는 것은 본 조사의 범위에서 벗어나고, 전공의 다양한 분포에 의해 전공의 효과가 두드러지지 않을 것으로 보아 본 분석에서 전공을 통제변인으로 사용하지 않았다.

3차 조사(T3)는 1차 조사(T1) 시점에서 약 12개월 이후에 실시되었다. 1차 조사 당시에 2월 졸업 예정이었던 학생들 중 취업을 한 경우, 3차 조사는 직장생활에 적응하는 초기 단계에 있는 시점이었다. 3차 설문에 응답한 최종 1,384명 중 대학원 진학생, 편입 및 복학생, 미취업자(409명)를 제외하였고, 추가로 결측값으로 인해 사용이 불가능한 자료도 제외하여, 최종적으로 취업자 중 분석에 사용된 자료는 총 365명(남=63%, $N=230$)이었다.

측정도구

성취귀인(T1): 운, 노력

성취귀인은 Kim과 Park(1998)이 제작한 성취귀인 척도를 수정하여 사용하였다. 성취귀인 척도의 하위차원은 크게 두 개의 통제소재(내부, 외부)로 구분되며, 내부 귀인에는 능력, 노력 귀인이 포함되고, 외부 귀인에는 운명과 운이 포함된다. 이 중 본 연구에서는 내부귀인 중 노력 귀인에 해당하는 5문항과 외부귀인 중 운 귀인에 해당하는 5문항을 사용하였다. 노력 귀인의 예시 문항으로 “성적이 좋으려면 열심히 노력해야 한다”가 있고, 운 귀인의 예시 문항으로 “성적은 그 날의 운에 달려

있다”가 있다. 성취귀인은 리커트 7점 척도(1=전혀 그렇지 않다 - 7=매우 그렇다)를 사용하여 측정하였다. 운 귀인의 신뢰도(Cronbach α)는 .74, 노력 귀인의 신뢰도는 .80이었다.

진로미결정(T1)

진로미결정을 측정하기 위해 진로결정척도(Career Decision Scale, Osipow et al., 1976)를 기반으로 Tak과 Lee(2001)가 개발한 척도를 사용했다. 이 척도는 하위요인 5개(직업정보부족, 자기이해부족, 우유부단성격, 필요성인식부족, 외적장애)로 구성되어 있다. 원 척도는 직업정보부족 6문항, 자기이해부족 4문항, 우유부단성격 4문항, 필요성인식부족 4문항, 외적 장애 4문항으로 구성되어 있으나, 본 연구에서는 각 하위요인별 척도의 신뢰도를 고려하여 하위요인별로 3문항을 선정하여 총 15문항을 사용하였다. 각 하위요인의 예시 문항으로는, “어떤 종류의 직업이 있는지 잘 모르겠다(직업정보부족)”, “내 흥미가 무엇인지 모르겠다(자기이해부족)”, “내가 바라는 직업에서 잘 해낼 수 있을지 모르겠다(우유부단성격)”, “현재로서는 직업선택을 할 필요성을 느끼지 않는다(필요성인식부족)”, 그리고 “내가 바라는 직업을 주변에서 반대하는 사람이 많다(외적장애)”가 있다. 리커트 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다 - 5=매우 그렇다)를 사용하였고, 각 하위요인의 신뢰도는 직업정보부족이 .83, 자기이해부족이 .84, 우유부단성격이 .72, 필요성인식부족이 .79, 외적장애가 .76으로 나타났고, 전체 문항의 신뢰도는 .89였다.

전공몰입(T1)

전공몰입은 조직몰입 척도 문항을 변형하여 총 6문항으로 구성된 척도를 사용하여 측정하

빨간색 부분이 있는지 확인해주시시오.

였다(Chang et al., 2007). 전공몰입의 경우, 설문문을 실시하는 시점에서의 전공에 대한 몰입 수준을 측정하였으며, 복수전공을 하는 경우, 설문참여자 스스로 더 동일시하는 전공에 대해 응답하도록 하였다. 예시 문항은 “내 전공 분야를 통해서 내가 추구하는 가치를 실현할 수 있다”, “내 전공에 대해 다른 사람들에게 자랑스럽게 이야기한다”이었다. 리커트 7점 척도(1=전혀 그렇지 않다 - 7=매우 그렇다)를 사용하였으며, 6문항의 신뢰도는 .89이었다.

지각된 과잉자격(POQ; T3)

직무에서 요구하는 자격 수준과 종업원의 자격을 비교하여 객관적으로 측정하는 방식과는 달리, POQ는 다음 두 가지 이유로 경영학과 산업 및 조직심리학 분야에서 선호되어 왔다(Harari et al., 2017). 첫째, 실제 과잉자격보다 그에 대한 지각이 과잉자격에 대한 심리적 반응에 더 영향을 미치기 때문에 POQ는 과잉자격과 관련된 결과들의 근거리 결정요인이 될 수 있다. 둘째, 동일한 이름의 직무 간에도 직무 내용이 다르기 때문에 단순히 교육이나 기술수준을 측정하는 것만으로는 이 차이를 포착하기 어렵다. 따라서 본 연구에서는 과잉자격을 주관적인 지각 수준에서 측정하였다.

POQ는 Johnson 등(2002)의 Perceived Overqualification Questionnaire(POQ)의 두 차원 중 성장기회 부재(no-growth) 차원에서 다섯 문항(예시 문항: “현재 내가 하고 있는 일에서 새로운 것들을 배울 수 있다”)을, 자격불일치(mismatch) 차원에서 세 문항(예시 문항: “내가 하는 업무에서 내 능력이 충분히 활용되지 못하고 있다”)으로 하여 총 여덟 개 문항을 선정하였고, 자격불일치 차원의 문항 네 개를 추가적으로 제작하였다. POQ 또한 리커트 7

점 척도(1=전혀 그렇지 않다 - 7=매우 그렇다)로 측정하였고, 각 하위차원의 신뢰도는 성장기회 부재의 경우 .85, 자격불일치의 경우 .81이었다. 점수가 높을수록 과잉자격을 높게 지각하는 것을 의미하므로, Chang 등(2007)에 따라 12문항 전체를 합산($\alpha=.88$)하여 POQ 점수를 산출하였다.

통계변인(T1)

본 연구에서는 취업에 영향을 미칠 수 있는 인구통계변인으로 연령, 성별, 학점(GPA), 소득 수준을 통계변인으로 사용하였으며, 모든 통계변인은 1차 조사에서 측정하였다. 성별은 명목척도로 남성은 1, 여성은 2로 코딩하였다. 학점과 가족의 월 평균 총 소득은 등간척도로 측정하였으며, 학점 측정에서 사용된 급간은 다음과 같다: 1=2.0 미만, 2=2.0-2.5 미만, 3=2.5-3.0 미만, 4=3.0-3.5 미만, 5=3.5-4.0 미만, 6=4.0 이상. 소득수준은 1=100만원 미만에서 8=700만원 이상으로 구성된 등간척도를 사용하였다.

분석방법

본 연구에서는 SPSS 21.0 프로그램을 사용하여 분석하였다. 먼저, 각 측정도구의 신뢰도 검증을 수행하였고, 기술통계 분석과 상관분석을 실시하였다. 가설 검증을 위해서는 SPSS의 회귀분석과 Preacher 등(2007)의 PROCESS macro의 7번 모델을 사용하였고, 부트스트래핑 5,000번을 실시하여 편향교정 95% 신뢰구간(biased corrected confidence interval)이 0을 포함하지 않는지 확인함으로써 조절된 매개효과를 확인하였다.

결 과

측정 변인들의 기술통계치, 상관 및 확인적 요인분석 결과

측정 변인들 간의 관계성을 살펴보기 위해 상관분석을 실시하였다. 측정 변인의 평균, 표준편차와 상관계수를 Table 1에 제시하였다. 상관분석 결과, 두 귀인 양식(운 귀인과 노력 귀인) 간에는 유의한 부적 상관($r=-.33, p<.01$)이 있었고, 운 귀인은 진로미결정($r=.21, p<.01$)과 POQ($r=.15, p<.01$)와 유의한 정적 상관을 보였지만 전공몰입($r=-.07, p>.05$)과의 관계는 유의하지 않았다. 반면, 노력 귀인은 진로미결정($r=-.25, p<.01$), POQ($r=-.18, p<.01$)와는 유의한 부적 상관, 그리고 전공몰입($r=.21, p<.01$)과는 정적 상관이 나타났다. 각 귀인양식과 POQ 간의 유의한 상관은 가설 1(각 1a와 1b)을 일차적으로 지지하였고, 진로미결정과

상관관계 역시 가설 2(각 2a와 2b)와 일관된 방향으로 나타났다. 마지막으로, 진로미결정은 전공몰입($r=-.29, p<.01$)과는 유의한 부적 상관을 보였고, POQ($r=.18, p<.01$)와는 정적 상관이 나타났다. 통제 변인 중에는 연령이 POQ($r=-.20, p<.01$)와 유의한 부적 상관을 보였다.

성취귀인의 주효과

운 귀인과 노력 귀인이 POQ에 미치는 주효과(가설 1a, 1b)를 확인하기 위해 위계적 회귀 분석을 실시하였다. 통제변인들(1 단계)을 통제 후, 1차 조사에서 측정한 운 귀인(2 단계)이 3차 조사에서 측정한 POQ에 미치는 효과를 확인한 결과, 운 귀인은 POQ를 정적으로 유의하게 예측하는 것으로 나타났다($\beta=.12, p<.05$). 마찬가지로, 통제변인들(1 단계)을 모두 통제 후, 노력 귀인(2 단계)이 POQ에 미

Table 1. Descriptive statistics and correlations among variables ($N=365$)

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Age	24.15	1.54									
2. GPA	5.01	1.14	-.05								
3. Family income	3.50	1.49	.02	.00							
4. Sex	1.38	.49	-.73**	.09	.05						
5. Attribution-luck	3.58	.99	-.08	-.03	.08	.12*					
6. Attribution-effort	5.85	.82	.04	.04	.04	-.08	-.33**				
7. Career indecision	2.34	.59	-.16**	-.12*	-.10	.14**	.21**	-.25**			
8. Major commitment	4.57	1.28	-.04	.20**	.07	.04	-.07	.21**	-.29**		
9. POQ	3.22	.96	-.20**	-.08	.00	.19**	.15**	-.18**	.18**	-.04	

Note. Gender: Male = 1, Female = 2

POQ = perceived overqualification

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

치는 효과를 검증한 결과, 노력 귀인은 POQ를 부의 방향으로 유의하게 예측하였다($\beta = -.16, p < .01$). 따라서 각 성취귀인 양상이 POQ에 미치는 영향은 가설 1을 지지하는 것으로 나타났다.

다음은 가설 2에 따라 각 성취귀인 양상이 진로미결정에 미치는 주효과를 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 앞선 가설 1 검증과 마찬가지로 진로미결정에 대해 1 단계에 통제변인들을 투입하였고, 2 단계에 운 귀인과 노력 귀인을 각각 투입하였다. 회귀분석 결과, 통제변인들을 모두 통제된 후에도 운 귀인은 진로미결정과 정적($\beta = .20, p < .01$)으로, 노력 귀인은 진로미결정과 부적($\beta = -.23, p < .01$)으로 관련되어, 가설 2가 지지되었다.

진로미결정의 주효과 및 매개효과

다음은 가설 3을 검증하기 위해 진로미결정이 POQ에 미치는 주효과와 성취귀인과 POQ 간의 관계에서 진로미결정의 매개 역할을 확인하였다.

먼저 진로미결정이 POQ를 예측하는지 확인하기 위해 앞선 가설 1, 2와 동일한 방법으로 위계적 회귀분석을 실시하였다. 그 결과, 진로미결정은 통제변인들을 모두 통제된 후에도 POQ를 유의하게 예측하여($\beta = .22, p < .01$) 가설 3이 지지되었다.

다음으로, 각 성취귀인과 POQ 간의 관계에서 진로미결정의 매개효과(가설 4a, 4b)를 검증하기 위해 Preacher와 Hayes(2008)의 SPSS PROCESS macro 프로그램의 4번 모형을 사용하여 부트스트래핑을 5,000회 실시하였다. 먼저 운 귀인과 POQ 간의 관계에서 진로미결정의 매개효과를 검증하였다. 종속변인인 POQ

에 대해 통제변인을 모두 통제된 후에도 운 귀인은 유의한 효과($\beta = .12, p < .01$)를 보였으나, 진로미결정을 추가한 후, 운 귀인은 과잉자각을 유의하게 예측($\beta = .10, p > .05$)하지 못하였고, 진로미결정은 과잉자각을 유의하게 예측($\beta = .19, p < .05$)하였다. 부트스트래핑을 5,000회 실행한 결과(Table 2), 진로미결정의 직접효과는 유의하지 않았으나($\beta = .10, p > .05$) 간접효과의 95% 신뢰구간 상한값과 하한값 사이에는 0이 포함되지 않아($\beta = .02, 95\% BC CI = \{.00, .05\}$), 진로미결정의 간접효과가 유의한 것으로 확인되었다.

다음으로는, 노력 귀인과 POQ 간의 관계에서 진로미결정의 매개효과를 검증하였다. 통제변인을 모두 통제된 후에도 노력 귀인은 과잉자각을 유의하게 예측($\beta = -.17, p < .01$)하였으나, 진로미결정을 추가했을 때, 노력 귀인은 여전히 유의한 주효과($\beta = -.17, p < .01$)를 보였고, 진로미결정은 POQ를 유의하게 예측($\beta = .17, p > .05$)하지 못하였다. 결국, 노력 귀인과 지각된 POQ 간의 관계에서 진로미결정의 직접효과($\beta = -.17, p < .01$; Table 2)는 유의하였으나, 간접효과($\beta = -.03, BC CI = \{-.06, .00\}$)는 유의하지 않았다(Table 2). 따라서 운 귀인과 POQ 간의 관계에 있어 진로미결정은 완전매개효과를 가지지만, 노력 귀인과 POQ 간의 관계에서 진로미결정의 매개효과는 지지되지 않았기 때문에 가설 4는 부분적으로만 지지되었다.

전공몰입의 조절효과 및 조절된 매개효과

다음으로는 각 성취귀인과 진로미결정 간의 관계에서 전공몰입의 조절효과를 위계적 회귀분석을 통해 검증하였다. 1 단계에서는 앞선

Table 2. Results of bootstraps(5,000) for indirect effects(mediation)

Mediator	X, Y	Boot coefficient	Boot SE	95% Confidence interval	
				LLCI	ULCI
Career indecision	Luck attribution, POQ	.02	.01	.00	.05
	Effort attribution, POQ	-.03	.02	-.06	.00

분석과 동일한 통제변인들(연령, 성별, 학점, 평균소득)을 투입하였고, 2 단계에서는 각 성취귀인(A)과 전공몰입(B)을 투입하였으며, 마지막 3 단계에서는 성취귀인과 전공몰입 간의 상호작용항(A×B)를 투입하여 결정계수의 변화

량의 유의도(ΔR^2)를 확인하였다. 이때, 각 성취귀인과 전공몰입을 평균중심화한 후에 투입하였다.

Table 3의 결과와 같이, 운 귀인과 진로미결정 간의 관계에서 전공몰입의 조절효과($\beta=.14$,

Table 3. The moderating effect of major commitment on career indecision

		DV: career indecision					
	Variables	b	SE	β	t	R ²	ΔR^2
Step 1	Age	-.04	.03	-.10	-1.37	.06	.06
	GPA	-.07	.03	-.14	-2.63**		
	Family income	-.04	.02	-.10	-1.90		
	Sex	.10	.09	.09	1.14		
Step 2	Luck attribution (A)	.11	.03	.18	3.63**	.16	.10**
	Major commitment(B)	-.16	.03	-.26	-5.28**		
Step 3	A × B	.08	.03	.14	3.00**	.18	.02**
		DV: career indecision					
	Variables	b	SE	β	t	R ²	ΔR^2
Step 1	Age	-.04	.03	-.10	-1.37	.06	.06
	GPA	-.07	.03	-.11	-2.63**		
	Family income	-.04	.02	-.10	-1.90		
	Sex	.10	.09	.09	1.14		
Step 2	Effort attribution (C)	-.11	.03	-.19	-3.74**	.16	.11**
	Major commitment (B)	-.14	.03	-.24	-4.71**		
Step 3	C × B	-.07	.03	-.11	-2.30*	.17	.01*

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

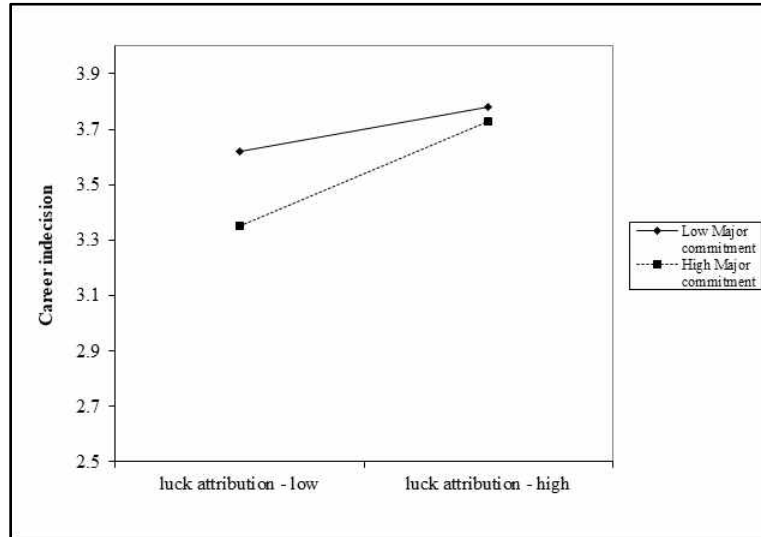


Figure 2. The interaction graph between luck attribution and major commitment on career indecision

$p < .01$)는 유의했고, 상호작용항 투입에 따른 모형의 증분 설명량 역시 유의했다($F=11.15$, $p < .01$, $\Delta R^2=.02$). 그래프를 살펴보면, 전공몰입 수준이 낮을 때보다 높을 때, 운 귀인과 진로미결정 간의 정적 관계가 더 강하게 나타남을 확인할 수 있었다(Figure 2).

노력 귀인과 진로미결정 간의 관계에서 역시 전공몰입의 조절효과($\beta=-.11$, $p < .05$; Table 3)는 유의했으며, 상호작용항(CXB) 투입에 따른 모형의 증분 설명량도 유의한 것으로 나타났다($F=10.66$, $p < .01$, $\Delta R^2=.01$). 구체적으로, 전공몰입 수준이 낮을 때보다 높을 때, 노력 귀인과 진로미결정 간의 부적 관계가 더 강하게 나타났다(Figure 3). 이로써 전공몰입의 조절효과는 운 귀인과 진로미결정 간의 관계, 그리고 노력 귀인과 진로미결정 간의 관계 모두에서 유의한 것으로 확인되었다.

앞서 검증된 조절효과를 바탕으로 Preacher 등(2007)이 제안한 방법에 따라 전공몰입의 조

절된 매개효과를 검증하였다. 조절된 매개효과는 매개모형, 조절모형, 조절된 매개모형 순서로 검증하는데, 앞선 분석에서 노력 귀인과 POQ 간의 관계에서 진로미결정의 매개효과가 유의하지 않은 것으로 나타났기 때문에, 운 귀인, 진로미결정, POQ 간의 매개관계에서 전공몰입이 가지는 조절효과에 대해서만 조절된 매개효과를 검증하였다. 그 결과는 Table 4에 제시하였다.

앞선 분석과 동일하게, 성별, 연령, 학점, 소득수준을 통제한 후, 매개변인인 진로미결정은 전공몰입과 운 귀인과 전공몰입 간의 상호작용 항에 의해 유의하게 예측되었고, 진로미결정은 종속변인인 POQ를 유의하게 예측하였다.

마지막으로, 전공몰입의 조건부 간접효과(conditional indirect effect)의 크기와 신뢰구간을 확인하기 위해 5,000회의 부트스트래핑을 수행한 결과, Table 5와 같이 전공몰입의 조절된

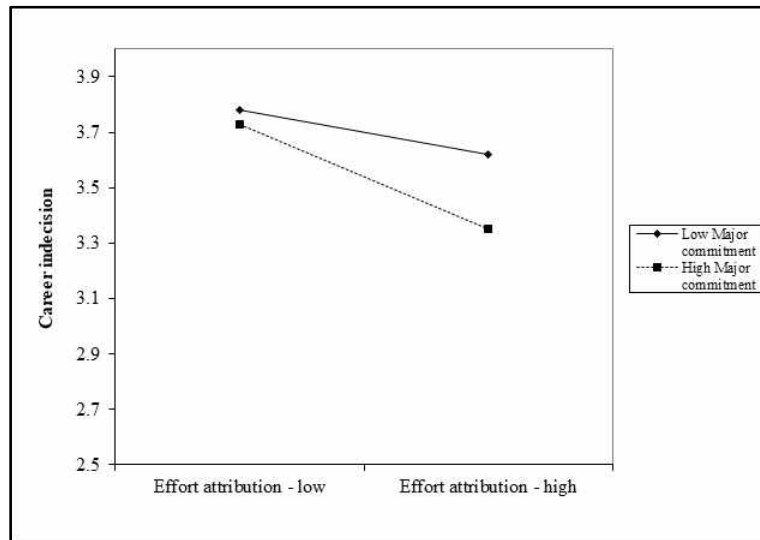


Figure 3. The interaction graph between effort attribution and major commitment on career indecision

Table 4. The moderated mediating effect

DV: Career indecision			
	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>
Age	-.05	.03	-1.67
GPA	-.04	.03	.10
Family income	-.04	.02	-1.92
Sex	.07	.09	.75
Luck attribution	-.17	.10	-1.74
Major commitment	-.33	.07	-4.48**
Luck Attribution × Major commitment	.06	.02	2.99**
DV: POQ			
	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>
Age	-.07	.05	-1.51
GPA	-.07	.04	-1.50
Family income	.00	.03	.09
Sex	.18	.15	1.20
Luck attribution	.10	.05	1.89
Career indecision	.19	.09	2.19*

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

Table 5. Results of bootstraps(5,000) for indirect effects(moderated mediation)

	Major commitment	Boot coefficient	Boot SE	95% Confidence interval	
				LLCI	ULCI
Career indecision	-1SD(3.33)	.01	.01	-.01	.03
	Mean(4.67)	.02	.01	.00	.05
	+SD(5.83)	.04	.02	.00	.08

매개효과가 유의($b=.01$, BC CI{.00, .03})하였고, 전공몰입이 증가할수록 진로미결정의 간접효과가 증가하는 것을 확인할 수 있었다. 구체적으로, 전공몰입이 낮은 경우(-1SD), 진로미결정의 간접효과는 유의하지 않았지만, 전공몰입의 평균(Mean)이거나 높은 경우(+1SD), 진로미결정의 간접효과는 유의한 것으로 나타났다. 따라서 진로미결정의 간접효과는 전공몰입의 수준에 따라 더 강화됨을 확인할 수 있었다. 따라서 운 귀인과 지각된 과잉자각 간의 관계에 있어서 전공몰입은 운 귀인과 매개변인(진로미결정) 간의 관계를 조절할 것이라는 가설 5a가 지지되었다.

논 의

본 연구는 국내 대학의 졸업 예정자들(4학년생)을 대상으로 한 종단연구로, 운과 노력 성취귀인이 진로미결정을 통해 차후의 POQ를 예측하는지, 또한, 이때 성취귀인과 진로미결정 간의 관계를 전공몰입이 조절하는지를 살펴보았다. 그간 POQ와 조직 내 다양한 부정적인 결과들 간의 관련성이 반복적으로 지지됨에 따라 POQ는 조직구성원들의 조직 내 심리적 경험 또는 행동의 예측변인으로 크게 주목을 받아왔다. 본 연구는 POQ의 결과변인에

초점을 두는 기존 접근과 달리, POQ의 예측변인에 초점을 두었으며, 특히 구직자들의 개인차 변인(성취귀인양식)과 주로 학교 장면에서 다루어져 오던 진로미결정 및 전공몰입과의 관련성에 주목했다는 점에서 의미가 있다. 본 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

첫째, 구직자(대학 졸업예정자)들의 성취귀인양식(운, 노력)은 고용 후 POQ를 예측하였다. 즉, 성취에 대해 운에 귀인할수록 취업 후 POQ가 높았고, 노력 귀인이 높을수록 취업 후 POQ가 낮았다. POQ가 부정적인 경험이라는 점을 감안할 때, 취업준비생에게 운 귀인양식은 부정적인 효과를, 노력 귀인양식은 긍정적인 효과로 이어짐을 알 수 있다.

둘째, 성취귀인과 POQ 간의 관계에서 진로미결정의 매개효과를 검증한 결과, 운 귀인과 POQ 간의 관계는 진로미결정에 의해 완전매개되었다. 즉, 자신의 성취를 운에 귀인할수록 진로미결정을 더 크게 경험하였고, 진로가 제대로 결정되지 않은 상태에서의 취업은 자신의 교육수준 등 자격에 걸맞거나 성장가능성이 높은 직장을 얻게 될 가능성이 낮아졌다. 그러나 노력 귀인과 POQ 간의 관계에서 진로미결정의 매개효과는 지지되지 않았다. 상관분석 결과에 따르면, 노력 귀인은 진로미결정 및 POQ와 부적 관계를 보였다(각각 $r=-.25$, $-.18$, $p<.01$). 더 나아가 POQ에 대해 노력 귀

인과 진로미결정을 함께 투입하였을 때 노력 귀인의 효과는 유의했지만, POQ에 대한 진로미결정의 효과는 사라졌으므로, 노력 귀인이 POQ에 미치는 영향을 진로미결정의 매개효과로 설명할 수 없었다. 선행연구에 따르면 일의 성패를 내적이고 통제가능한 차원에 귀인할 때 일의 성취를 위해 더 노력하며, 취업 장면에서 긍정적인 평가를 받고, 진로탐색활동을 더 많이 한다(Heider, 1958; Luzzo, James et al., 1996; Rotter, 1966; Thompson et al., 2015; Weiner, 1986). 노력 귀인은 다양한 차원에서 POQ에 영향을 미칠 수 있기 때문에 노력 귀인이 POQ에 미치는 영향은 진로미결정 외의 다른 잠재적인 변인들(예: 진로탐색활동, 면접 평가, 학업 노력)로 설명될 가능성이 있다.

마지막으로 성취귀인이 진로미결정을 통해 POQ에 영향을 미치는 경로에서, 전공몰입의 조절된 매개효과를 검증하였다. 구체적으로 전공몰입이 높을 때는 성취귀인의 개인차가 진로미결정에 영향을 미쳤지만, 전공몰입이 낮은 경우에는 개인차와 관계없이 진로미결정이 높았다. 또한, 조절된 매개효과 분석은 매개관계가 발견된 운 귀인에 대해서만 시행하였으며, 운 귀인, 진로미결정 및 POQ 간의 매개관계에서 운 귀인과 진로미결정 간의 관계가 전공몰입에 따라 달라지는 것으로 나타나, 본 연구에서 예상한 전공몰입의 조절된 매개효과가 지지되었다.

이론적 · 실무적 함의

본 연구의 결과가 주는 주요한 시사점은 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서는 사회인지진로이론(Lent et al., 1994) 관점에서 성취에 대한 설명(운과 노력 귀인)이 진로미결정을 통해

POQ의 예측변인으로 기능할 것을 예측하였다. 비록 본 연구에서 자기효능감과 결과기대를 직접적으로 측정하지 않았으나, 사회인지진로이론(Lent et al., 1994)의 관점을 확장하여 개인 변인(성별, 나이, 성적) 및 환경변인(가족 소득)을 통제된 후에도 POQ가 일련의 경로에 의해 예측됨을 밝혔다는 점에 의의가 있다. 구체적으로, 본 연구에서 지지된 조절된 매개효과에 따르면, 사회인지진로이론(Lent et al., 1994)의 결과변인인 성과뿐만 아니라 성과 또는 성취에 대한 귀인양식이 향후 진로미결정 등의 선택 목표에 영향을 미치는 자기효능감과 결과기대에 영향을 미칠 가능성을 추측해볼 수 있다. 본 연구에서 추가한 경험적 증거를 바탕으로 향후 연구에서는 사회인지진로이론(Lent et al., 1994)에 포함된 모든 변인들을 측정하여 본 연구에서의 주장을 다시 한번 확인하고 확장할 필요가 있다.

둘째, POQ의 잠재적인 부정적 결과 때문에, 조직 장면에서 다양한 선행변인과 경계조건들을 밝혀왔다. 하지만 구직자 및 구직과정에 초점을 맞추는 논문은 드물었다(Fine & Nevo, 2011; Liu & Wang, 2015). POQ에 대해 통합적으로 이해하기 위해서는 조직 장면에서의 변인 외에 구직과정에서 발생하는 일들에 대한 이해가 수반되어야 한다. 본 연구는 개인의 성향이 진로결정 과정에서 어려움을 겪게 하여 차후의 과잉자격에 영향을 미치는 경로를 밝힘으로써, 진로연구와 POQ 간의 연결을 도모하였다. POQ는 직무태도, 이직의도 및 이직, 그리고 차후의 경력 성공에 이르기까지(Erdogan et al., 2018; Gkorezis et al., 2019; Harari et al., 2017) 광범위하게 부정적인 영향을 미칠 수 있으므로, 진로탐색 및 구직과정에서 POQ에 영향을 줄 수 있는 요인들을 밝힐 필요가 있

다. 본 연구는 이러한 관점에서 사회인지진로 이론과 같은 진로이론뿐만 아니라 귀인이론을 도입하여, POQ를 설명하기 위해 구직 시점에서 측정된 개인차 변인들을 포함하도록 맥락을 확장하는 데에 기여하였다. 진로결정 및 구직과정은 사회적 지지나 진로장벽과 같은 환경·맥락적 요인뿐만 아니라 인지·개인적 요인의 영향을 받으며, 구직과정에서의 어떠한 개인차가 취업 후 POQ를 예측하는지 탐색할 필요가 있다. 비록 본 연구에서는 귀인양식과 같은 개인차가 진로미결정을 통해 과잉자격 경험에 영향을 미치는 경로를 설명하였지만, 과잉자격을 지각하는 것은 더 복잡한 과정일 수 있다. 예를 들어, Van Hoof 등(2005)은 직무탐색행동과 직무만족 간 부적 관계를 발견했으며, 이것은 비판적 성격과 같은 개인적 특성이 두 변인 모두에 영향을 미치기 때문일 수 있다고 제안하였다. 이것을 POQ 연구에 적용하자면, 비판적이고 적극적인 성격특성을 가진 학생이 더 열심히 준비할 뿐만 아니라 자신의 현재 직무에 만족하지 못할 가능성이 있다. 만약 그렇다면 성격 요인은 진로미결정이나 직무탐색행동과 같은 변인에 직접 효과를 미칠 뿐만 아니라 관련 변인과 POQ 간 관계를 조절할 수 있다. 향후 연구에서는 POQ의 독특한 특성을 고려하여 구직 이전의 어떤 변인들이 POQ에 결정적인 영향을 미치는지에 대해 탐색할 필요가 있다.

셋째, 본 연구에서는 운 귀인 및 노력 귀인과 POQ 간의 인과관계를 밝혔다. 본 연구에서 사용한 데이터는 연구참여자를 추적하여 수집한 종단 연구데이터를 사용함으로써 운 귀인 및 노력 귀인과 POQ 간의 인과관계를 파악할 수 있었다. 귀인 관련 이론들에 따르면 귀인 패턴은 성취와 관련이 깊지만(Meece

et al., 2006; Weiner, 1985), 실제 성취와의 관련성을 검증한 연구는 부족하며(McClure et al., 2011), 특히나 학교 밖에서의 맥락, 예를 들어 고용 장면에서의 성취(취업의 질)와의 관련성에 대해서는 실증적 이해가 매우 부족하다. 기존에도 불완전고용을 설명하기 위해 귀인이론을 적용한 연구가 있었으나(예: Thompson et al., 2015), 이는 불완전고용에 대한 귀인이 객관적 또는 주관적 사람·직무 적합성 및 고용 추천에 미치는 영향을 살펴본 뿐, 구직자의 전반적인 성취귀인이 취업 후 과잉자격에 대한 지각에 미치는 영향을 살펴본 연구는 없었다. 본 연구는 맥락이 구체적이지 않은 일반적인 성취에 대한 귀인을 진로에 대한 선택 또는 그 선택에 대한 불안감, 그리고 취업 후의 POQ와 관련지어 살펴보았다. 이처럼 귀인이론을 학교와 조직 장면에 걸쳐 적용했다는 점에서 학술적 의의를 가진다.

이러한 성취귀인과 진로결정, 그리고 POQ와의 관계를 실무에 적용한다면, 우선 취업지원 및 진로상담 장면에서는 구직자가 취업에서의 성공과 실패를 운보다는 노력에 귀인할 수 있도록 도울 필요가 있다. 특히 극심한 경기불황으로 인해 구직자들은 취업 결과를 자신이 통제할 수 없다고 지각하며 학습된 무기력을 경험하고 있다. 2018년 ‘사람인’의 구직자 647명을 대상으로 한 설문에서, 82.5%가 자신의 취업을 자신이 통제할 수 없다는 학습된 무기력을 겪고 있는 것으로 나타났다(Korea Herald Business, 2018). 더 나아가 이러한 무기력 때문에 구직활동을 중단하고 싶다는 생각을 하거나 중단한 적이 있는 응답자는 90.3%였다. 이러한 문제는 일차적으로는 청년들에게 다양한 취업의 기회를 보장하기 위한 제도적·사회적 차원의 개입을 필요로 하지만, 작

은 성공 경험, 노력을 통한 극복 사례 전파 등 개인 차원에서의 개입도 중요하다. 과거 귀인재훈련의 효과(Luzzo, James et al., 1996)에 대한 연구에서는 학생들에게 내적이고 통제 가능한 원인을 통해 진로가 결정될 수 있음을 교육하였을 때 진로탐색 행동과 같은 실제적인 노력이 증가한다는 것을 보여주었다. 구체적으로 해당 연구에서는 진로 관련 어려움에도 불구하고 지속적인 노력을 통한 성공경험에 대한 8분 가량의 동영상 시청하는 것만으로도 진로탐색 행동이 증가하였다. 진로결정 및 POQ에 대한 성취귀인의 중요성을 고려할 때, 취업지원센터와 같은 공식적인 기관에서는 적성검사 및 실무적 지원 외에도 구직자들이 성취에 대해 노력에 귀인할 수 있도록 하는 훈련을 체계적으로 계획하여야 할 것이다.

넷째, 향후 연구에서는 전공몰입에 주목할 필요가 있다. 성취귀인과 진로미결정 간 관계에서, 전공몰입이 낮을 경우 개인의 성향과는 관계없이 진로미결정이 높았다. 실제로 상관분석 결과 전공몰입과 진로미결정은 부적인 관계($r = -.29, p < .01$)를 가졌다. 전통적으로 학벌이 강조되는 한국 사회에서, 학생들은 대학 입학 시 전공보다는 대학의 위상을 고려하는 경우가 많다. 한국직업능력개발원(Korea Research Institute for Vocational Education & Training, 2013)에 따르면, 희망 전공을 고려하여 대학을 선택하는 경우는 오직 40% 정도에 불과하였으며, 대학생의 절반은 다시 전공을 선택할 수 있다면 다른 전공을 선택하겠다고 응답하였다. 진로결정에 대한 전공몰입의 영향력을 고려할 때, 이러한 경향성은 취업시장 진입 시 어려움을 야기할 수 있다. 따라서 대학 입학 과정에서 적성에 맞는 전공을 선택할 수

있도록 도움을 줄 필요가 있다.

마지막으로, 개인의 흥미, 능력, 가치가 직업의 요구와 일치하는지에 초점을 둬으로써 충분한 자기 이해와 직업 정보를 수집하면 합리적으로 최적의 선택을 할 수 있다는 초기 진로(경력) 상담 관점(Parsons, 1909)과 달리, 오늘날의 구성주의 관점에서는 과거와는 달리 직업선택이 생애 전반에 걸쳐 발생하고, 직업 세계와 환경이 매우 가변적이라는 점을 고려한다(Savickas et al., 2009). 즉, 합리적 매칭을 강조하는 전통적인 접근은 사회환경의 변화에 적절히 대응하기에는 지나치게 선형적이라는 비판이 제기되었고, 자신의 진로(경력)를 주도적으로 형성하며 추구하는 삶의 목표에 부합하는 경력을 유연하게 설계하고 추구해 나가는 것이 강조된다. 본 연구는 대학 졸업 예정자들의 귀인양식이 이후의 초기 취업 성과(POQ)에 영향을 줄 수 있다는 점을 보여주었기에, 구성주의적 관점에서 진로(경력) 관리의 지속적인 적응 과정에서 귀인양식이 중요한 역할을 할 것임을 시사하는 것이다. 그리고 실무적으로도 경력 개발의 초기 단계에 있는 대졸 예정자들이 역기능적인 귀인양식에서 벗어나도록 교육하여, 자신이 주체적으로 경력을 개척해나갈 수 있도록 지원해야 할 것이다.

제한점과 향후 연구를 위한 제언

첫 번째 제한점은, 본 연구의 주요 결과변인인 과잉자격을 주관적 방식으로만 측정했다는 점이다. 앞서 설명된 바와 같이 과잉자격을 측정하는 방법은 객관적인 방식과 주관적인 방식의 두 가지로 구분되는데, 본 연구에서는 오직 주관적인 방식으로만 과잉자격을 측정하였다. 주관적 지각(POQ)은 객관적인 측

정치가 간과할 수 있는 개인 경험의 복잡성을 보완한다는 점에서 고무적이지만, POQ가 높은 취업자가 직무에서 요구하는 것 이상의 역량을 가지고 있는지에 대한 객관적 정보는 제공하지 않는다. 또한, 본 연구에서 데이터를 종단적으로 수집하였음에도 불구하고 여전히 동일방법편향에서 자유롭지 못하다. 따라서 향후 연구에서는 자기보고가 아닌 다른 원천으로부터 객관적인 과잉자격도 함께 측정하여, 선행변인들이 객관적인 과잉자격 및 POQ에 미치는 영향을 직접적으로 비교하거나, 객관적인 과잉자격을 통계적으로 통제하여 선행변인들과 과잉자격 간의 관계에 대해 보다 명확한 이해를 도모할 필요가 있다. 이러한 접근은 본 연구에서 주장한 성취귀인과 진로미결정이 객관적인 취업의 질에 영향을 미치는지 또는 과잉자격에 대한 지각에 영향을 미치는지를 분명하게 할 수 있을 것이다.

두 번째 제한점은 기존 연구에서 이론적으로 제안되고 실증적으로 검증된 다양한 성취귀인 중 운과 노력 귀인의 효과만을 살폈다는 점이다. 그 이유는 앞서 밝힌 바와 같이 본 연구에서는 귀인의 다양한 차원 중 오직 두 개의 차원(통제소재와 통제가능 여부)을 선택하여 각 차원의 대표적인 귀인 양상을 비교했기 때문이다. 하지만 본 연구에서는 개별적인 귀인양식인 운 귀인과 노력 귀인의 효과를 살펴보았기 때문에, 이 각각의 귀인양식이 POQ에 미치는 영향이 통제소재와 통제가능성이라는 차원의 영향 때문인지, 개별 귀인양식의 특성 때문인지 알기가 어렵다. 이것을 방지하기 위해서는 개별적인 귀인양식 각각에 초점을 맞추기보다는 각 차원에 초점을 두어 측정 및 분석하는 것이 필요할 것이다. 더 나아가 귀인은 이 두 차원 외에도 안정성, 의도성, 전

체성 등 다양한 차원으로 구분될 수 있으며 (Thompson et al., 2015), 각 차원은 또한 상호작용적으로 POQ에 영향을 미칠 수 있다. 예를 들어서 동일하게 자신의 성취를 통제불가능한 차원에 귀인한다고 하더라도 안정적인 차원에 귀인을 하는지(예: 능력), 불안정한 차원에 귀인하는지(예: 운)에 따라 POQ에 미치는 영향이 다를 수 있다. 더 나아가 자신의 성취에 대해 타인(예: 가족, 친구, 선생)에게 원인을 돌리는 것 또한 가능하다(McClure et al., 2011). 향후 연구에서는 귀인 차원의 다양성을 고려하여 귀인이 진로미결정과 POQ에 미치는 영향을 다각도로 탐색할 수 있을 것이다.

마지막으로 본 연구에서는 연령, 성별, 소득 수준을 통제하였으나, POQ를 예측하는 과정에 영향을 미칠 수 있는 다른 성격 및 개인 특성 변인들이 있을 것이다. 특히, 한국의 경우 전공에 따라 직무, 연봉, 이직 가능성 등에서 큰 차이가 발생한다는 점에서, 향후 연구에서는 전공의 주효과 또는 조절효과를 살필 필요가 있다. 본 연구에서는 결측값의 비율과 전공의 분포를 근거로 전공의 효과를 직접적으로 검증하지 않았지만, 향후 연구에서는 산업군마다의 평균 이직률, 평균 연봉, 참여자가 보고한 실제 연봉, 직무, 이직 의도 등을 조사에 포함시켜 전공 또는 산업군에 따라 귀인이 POQ를 예측하는 정도가 달라지는지를 탐색할 수 있다. 또한, 본 연구에서 POQ를 측정한 시점에서 직무특성(예: 반복적 과업 경험, 직무중요성, 목표 모호성 등)으로 인한 조직 내 다른 심리적 또는 물리적 결핍 경험에 대한 정보가 부족하다. 향후 연구에서는 POQ에 영향을 미칠만한 조직 내 변인들을 포함하여, 보다 통합적인 관점에서 본 연구의 선행변인들의 영향력을 검증할 필요가 있다.

본 연구는 구직자 중심으로 POQ를 예측하는 기제를 밝히고자 운 귀인과 노력 귀인이 전공몰입과 상호작용하여 진로미결정을 거쳐 POQ를 예측하는지 검증하였다. 앞서 언급한 바와 같이 조직구성원의 POQ는 바람직하지 않은 심리적 경험으로 조직의 인지와 관리가 필요하다. 따라서 향후 연구에서는 본 연구의 관점과 같이 취업 이전의 변인들이 차후 POQ에 어떤 영향을 미치는지 파악해야 할 뿐만 아니라 기존 POQ 연구들과의 통합을 위해 POQ의 결과변인들까지 포함하여 연구할 필요가 있겠다. 기존 연구에서 밝혀진 POQ의 유력한 결과변인들을 함께 고려하여, 성취귀인 및 진로미결정의 추가적인 예측력을 탐색하고, POQ에 의한 이중매개 효과 등을 검증함으로써 시간에 걸쳐 POQ가 어떻게 형성되며 어떤 영향을 미치는지를 보다 넓은 관점에서 이해할 필요가 있다.

참고문헌

- Alfes, K., Shantz, A., & van Baalen, S. (2016). Reducing perceptions of overqualification and its impact on job satisfaction: The dual roles of interpersonal relationships at work. *Human Resource Management Journal*, 26(1), 84-101. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12094>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bernardelli, A., De Stefano, J., & Dumont, F. (1983). Occupational information-seeking as a function of perception of locus of control and other personality variables. *Canadian Counsellor*, 17(2), 75-81. Retrieved from <http://136.159.200.199/index.php/rcc/article/view/60502>
- Bolino, M. C., & Feldman, D. C. (2000). The antecedents and consequences of underemployment among expatriates. *Journal of Organizational Behavior*, 21(8), 889-911. [https://doi.org/10.1002/1099-1379\(200012\)21:8<889::AID-JOB60>3.0.CO;2-G](https://doi.org/10.1002/1099-1379(200012)21:8<889::AID-JOB60>3.0.CO;2-G)
- Bullock-Yowell, E., Peterson, G. W., Reardon, R. C., Leierer, S. J., & Reed, C. A. (2011). Relationships among career and life stress, negative career thoughts, and career decision state: A cognitive information processing perspective. *The Career Development Quarterly*, 59(4), 302-314. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(81\)900032-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(81)900032-4)
- Busan Ilbo (2020) *올 하반기 구직자 체감 취업난, 최근 5년내 최악*. 2020,11,23. Retrieved from <http://www.busan.com/view/busan/view.php?code=2020112315251730324>
- Chang, J. Y., Jang, E. Y., & Shin, H. C. (2006). The change of mental health according to the state of employment among university graduates. *Korean Journal of Psychology: General*, 25(1), 65-87. <http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE06368027>
- Chang, J. Y., Shin, H. C., & Lee, J. Y. (2007). The effect of commitment toward college major on the quality of employment among college graduates. *The Korean Journal of*

- Industrial and Organizational Psychology*, 20(4), 415-435.
- Conklin, A. M., Dahling, J. J., & Garcia, P. A. (2013). Linking affective commitment, career self-efficacy, and outcome expectations: A test of social cognitive career theory. *Journal of Career Development*, 40(1), 68-83.
<https://doi.org/10.1177/0894845311423534>
- Creed, P. A., Kaya, M., & Hood, M. (2020). Vocational identity and career progress: The intervening variables of career calling and willingness to compromise. *Journal of Career Development*, 47(2), 131-145.
<https://doi.org/10.1177/0894845318794902>
- Creed, P. A., Patton, W., & Bartrum, D. (2004). Internal and external barriers, cognitive style, and the career development variables of focus and indecision. *Journal of Career Development*, 30(4), 277-294.
<https://doi.org/10.1023/B:JOCD.0000025116.17855.ea>
- Creed, P., Patton, W., & Prideaux, L. A. (2006). Causal relationship between career indecision and career decision-making self-efficacy: A longitudinal cross-lagged analysis. *Journal of Career Development*, 33(1), 47-65.
<https://doi.org/10.1177/0894845306289535>
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2020). Overqualification at Work: A Review and Synthesis of the Literature. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 259-283.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055831>
- Erdogan, B., Karaeminogullari, A., Bauer, T. N., & Ellis, A. M. (2020). Perceived overqualification at work: Implications for extra-role behaviors and advice network centrality. *Journal of Management*, 46(4), 583-606.
<https://doi.org/10.1177/0149206318804331>
- Erdogan, B., Tomás, I., Valls, V., & Gracia, F. J. (2018). Perceived overqualification, relative deprivation, and person-centric outcomes: The moderating role of career centrality. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 233-245.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.003>
- Feldman, D. C. (1996). The nature, antecedents and consequences of underemployment. *Journal of Management*, 22(3), 385-407.
<https://doi.org/10.1177/014920639602200302>
- Feldman, D. C. (2003). The antecedents and consequences of early career indecision among young adults. *Human Resource Management Review*, 13(3), 499-531.
[https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(03\)00048-2](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(03)00048-2)
- Fine, S., & Nevo, B. (2011). Overqualified job applicants: We still need predictive models. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(2), 240-242.
<https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2011.01333.x>
- Fiske, S. T., & Taylor, S. E. (1991). *McGraw-Hill series in social psychology. Social cognition (2nd ed.)*. McGraw-Hill Book Company.
- Fuqua, D. R., Blum, C. R., & Hartman, B. W. (1988). Empirical support for the differential diagnosis of career indecision. *Career Development Quarterly*, 36(4), 364-373.
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1988.tb00511.x>
- Fuqua, D. R., Newman, J. L., & Seaworth, T. B.

- (1988). Relation of state and trait anxiety to different components of career indecision. *Journal of Counseling Psychology, 35*(2), 154-158. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.35.2.154>
- Gable, R. K., Thompson, D. L., & Glanstein, P. J. (1976). Perceptions of personal control and conformity of vocational choices as correlates of vocational development. *Journal of Vocational Behavior, 8*(3), 259-267. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(76\)90041-5](https://doi.org/10.1016/0001-8791(76)90041-5)
- Gati, I., Gadassi, R., Saka, N., Hadadi, Y., Ansenberg, N., Friedmann, R., & Asulin-Peretz, L. (2011). Emotional and personality-related aspects of career decision-making difficulties: Facets of career indecisiveness. *Journal of Career Assessment, 19*(1), 3-20. <http://doi.org/10.1177/1069072710382525>
- Gkorezis, P., Erdogan, B., Xanthopoulou, D., & Bellou, V. (2019). Implications of perceived overqualification for employee's close social ties: The moderating role of external organizational prestige. *Journal of Vocational Behavior, 115*, 103335. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103335>
- Graham, S. (1991). A review of attribution theory in achievement contexts. *Educational Psychology Review, 3*(1), 5-39. <https://doi.org/10.1007/sl0734-011-9486-z>
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Kaplan, E. (1995). The role of goal setting in career management. *International Journal of Career Management, 7*(5) 3-12. <http://doi.org/10.1108/09556219510093285>
- Guerrero, L., & Hatala, J.-P. (2015). Antecedents of perceived overqualification: a three-wave study. *Career Development International, 20*(4), 409-423. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2014-0152>
- Guerrero, L., & Rothstein, M. G. (2012). Antecedents of underemployment: Job search of skilled immigrants in Canada. *Applied Psychology: An International Review, 61*(2), 323-346. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2011.00470.x>
- Harari, M. B., Manapragada, A., & Viswesvaran, C. (2017). Who thinks they're a big fish in a small pond and why does it matter? A meta-analysis of perceived overqualification. *Journal of Vocational Behavior, 102*, 28-47. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.06.002>
- Hau, K. T., & Salili, F. (1993). Measurement of achievement attribution: A review of instigation methods, question contents, and measurement formats. *Educational Psychology Review, 5*(4), 377-422. <https://doi.org/10.1007/BF01320224>
- Heider, F. (1958). *The Psychology of interpersonal relations*. New York: Wiley
- Janis, I. L., & Mann, L. (1976). Coping with decisional conflict: An analysis of how stress affects decision-making suggests interventions to improve the process. *American Scientist, 64*(6), 657-667. retrieved from <http://www.jstor.org/stable/27847557>
- Johnson, W. R., Morrow, P. C., & Johnson, G. J. (2002). An evaluation of a perceived overqualification scale across work settings. *The Journal of Psychology, 136*(4), 425-441. <http://doi.org/10.1080/00223980209604169>
- Khan, L. J., & Morrow, P. C. (1991). Objective

- and subjective underemployment relationships to job satisfaction. *Journal of Business Research*, 22(3), 211-218.
[https://doi.org/10.1016/0148-2963\(91\)90002-F](https://doi.org/10.1016/0148-2963(91)90002-F)
- Kim, N. R., & Lee, K. H. (2018). The effect of internal locus of control on career adaptability: The mediating role of career decision making self efficacy and occupational engagement. *Journal of Employment Counseling*, 55(1), 2-15.
<https://doi.org/10.1002/joec.12069>
- Kim, U. C., & Park, Y. S. (1998). Success attribution among Korean students and adults: An indigenous perspective. *The Korean Journal of Educational Psychology*, 12(2), 51-84.
<https://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE06763165>
- Kleiman, T., Gati, I., Peterson, G., Sampson, J., Reardon, R., & Lenz, J. (2004). Dysfunctional thinking and difficulties in career decision making. *Journal of Career Assessment*, 12(3), 312-331.
<https://doi.org/10.1177/1069072704266673>
- Knouse, S. B. (1989). The role of attribution theory in personnel employment selection: A review of the recent literature. *The Journal of General Psychology*, 116(2), 183-196.
<https://doi.org/10.1080/00221309.1989.9711122>
- Korea Economic Research Institute (2020). *The youth unemployment rate: -4.4% in OECD and +0.9% in Korea for the last 10 years*. 2020.09.09. Retrieved from <http://keri.org>
- Korea Employment Information Service (2020). *Characteristics of the first job of college graduates*. 2020.12.28. Retrieved from <http://www.keis.or.kr>
- Korea Herald Business(2018). "Eight out of 10 job seekers suffer from severe'leaned helplessness". 2019.05.26. Retrieved from <http://news.heraldcorp.com/view.php?ud=20180525000931>
- Korea Research Institute for Vocational Education & Training (2013). *Korean college students' mismatch between the actual major and desired major*. KRIVET Issue Brief, 32. Retrieved from https://www.nkis.re.kr:4445/periodical_view.do?&volId=VOL00000000000014754#none
- Lee, J. Y., Chang, J. Y., & Kim, M. U. (2005). The relationship of career indecision, job search behavior and employment among college seniors. *Korean Journal of Psychological and Social Issues*, 11(1), 1-23.
<https://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE06373686>
- Lee, J. Y., Chang, J. Y., & Shin, H. (2008). Career identity effect on the change of mental health among unemployed university graduates: applying nonlinear multi-level model. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 21(4), 575-605.
<https://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE06370318>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122.
<https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social Cognitive Career Theory in D.

- Brown & Associates(Eds.), *Career Choice and Development*, 4th ed., San Francisco: Jossey-Bass, 255-311.
- Lipshits-Brazilier, Y., Gati, I., & Tatar, M. (2016). Strategies for coping with career indecision. *Journal of Career Assessment*, 24(1), 42-66. <https://doi.org/10.1177/1069072714566795>
- Liu, S., Luksyte, A., Zhou, L., Shi, J., & Wang, M. (2015). Overqualification and counterproductive work behaviors: Examining a moderated mediation model. *Journal of Organizational Behavior*, 36(2), 250-271. <https://doi.org/10.1002/job.1979>
- Liu, S., & Wang, M. (2012). Perceived overqualification: A review and recommendations for research and practice. *Research in Occupational Stress and Well-Being*, 10, 1-42. [https://doi.org/10.1108/S1479-3555\(2012\)0000010005](https://doi.org/10.1108/S1479-3555(2012)0000010005)
- Lobene, E. V., Meade, A. W., & Pond, S. B. III. (2015). Perceived overqualification: A multi-source investigation of psychological predisposition and contextual triggers. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 149(7), 684-710. <https://doi.org/10.1080/00223980.2014.967654>
- Lopez, F. G., & Ann-Yi, S. (2006). Predictors of career indecision in three racial/ethnic groups of college women. *Journal of Career Development*, 33(1), 29-46. <https://doi.org/10.1177/0894845306287341>
- Luzzo, D. A., Funk, D., & Strang, J. (1996). Attributional retraining increases career decision-making self-efficacy. *The Career Development Quarterly*, 44(4), 378-386. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1996.tb00453.x>
- Luzzo, D. A., & Hutcheson, K. G. (1996). Causal attributions and sex differences associated with perceptions of occupational barriers. *Journal of Counseling & Development*, 75(2), 124-130. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1996.tb02322.x>
- Luzzo, D. A., James, T., & Luna, M. (1996). Effects of attributional retraining on the career beliefs and career exploration behavior of college students. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 415-422. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.43.4.415>
- Luzzo, D. A., & Ward, B. E. (1995). The relative contributions of self-efficacy and locus of control to the prediction of vocational congruence. *Journal of Career Development*, 21(4), 307-317. <https://doi.org/10.1177/089484539502100404>
- Maynard, D. C., Joseph, T. A., & Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(4), 509-536. <https://doi.org/10.1002/job.389>
- McClure, J., Meyer, L. H., Garisch, J., Fischer, R., Weir, K. F., & Walkey, F. H. (2011). Students' attributions for their best and worst marks: Do they relate to achievement?. *Contemporary Educational Psychology*, 36(2), 71-81. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2010.11.001>
- Meece, J. L., Anderman, E. M., & Anderman, L.

- H. (2006). Classroom goal structure, student motivation, and academic achievement. *Annual Review of Psychology, 57*, 487-503.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.56.091103.070258>
- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review, 8*(3), 486-500.
<https://doi.org/10.5465/amr.1983.4284606>
- Nota, L., & Soresi, S. (2003). An assertiveness training program for indecisive students attending an Italian university. *The Career Development Quarterly, 51*(4), 322-334.
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2003.tb00613.x>
- OECD (2020). Education at a Glance 2020: OECD indicators. OECD Publishing, Paris,
<http://doi.org/10.1787/69096873-en>.
- Osipow, S. H. (1999). Assessing career indecision. *Journal of Vocational Behavior, 55*, 147-154.
<http://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1704>
- Park, K., Woo, S., Park, K., Kyea, J., & Yang, E. (2017). The mediation effects of career exploration on the relationship between trait anxiety and career indecision. *Journal of Career Development, 44*(5), 440-452.
<https://doi.org/10.1177/0894845316662346>
- Parsons, C. K., Herold, D. M., & Leatherwood, M. L. (1985). Turnover during initial employment: A longitudinal study of the role of causal attributions. *Journal of Applied Psychology, 70*(2), 337-341.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.70.2.337>
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Houghton, Mifflin and Company.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology, 59*(5), 603-609.
<https://doi.org/10.1037/h0037335>
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods, 40*(3), 879-891.
<https://doi.org/10.3758/brm.40.3.879>
- Preacher, K. J., Rucker, D. D., & Hayes, A. F. (2007). Addressing moderated mediation hypotheses: theory, methods, and prescriptions. *Multivariate Behavioral Research, 42*(1), 185-227.
<https://doi.org/10.1080/00273170701341316>
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied, 80*(1), 1-28.
<https://doi.org/10.1037/h0092976>
- Saka, N., & Gati, I. (2007). Emotional and personality-related aspects of persistent career decision-making difficulties. *Journal of Vocational Behavior, 71*(3), 340-358.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.08.003>
- Saka, N., Gati, I., & Kelly, K. R. (2008). Emotional and personality-related aspects of career-decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment, 16*(4), 403-424.
<https://doi.org/10.1177/1069072708318900>
- Santos, P. J. (2001). Predictors of generalized indecision among Portuguese secondary school

- students. *Journal of Career Assessment*, 9(4), 381-396.
<http://doi.org/10.1177/10690727010090040>
- Saunders, D. E., Peterson, G. W., Sampson, J. P. Jr., & Reardon, R. C. (2000). Relation of depression and dysfunctional career thinking to career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 288-298.
<https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1715>
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 149-205). San Francisco: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 42-70). Wiley.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Schunk, D. H. (1982). Effects of effort attributional feedback on children's perceived self-efficacy and achievement. *Journal of Educational Psychology*, 74, 548-556.
<https://doi.org/10.1037/0022-0663.74.4.548>
- Silvester, J. (1997). Spoken attributions and candidate success in graduate recruitment interview. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 61-73.
<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00631.x>
- Silvester, J., Anderson Gough, F. M., Anderson, N. R., & Mohamed, A. R. (2002). Locus of control, attributions and impression management in the selection interview. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(1), 59-76.
<https://doi.org/10.1348/096317902167649>
- Tak, J. K., & Lee, G. H. (2001). The Development of Career Decision Scale. *Korean Psychology Association Conference*, 483-488.
- Taylor, K. M. (1982). An investigation of vocational indecision in college students: Correlates and moderators. *Journal of Vocational Behavior*, 21(3), 318-329.
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(82\)90040-9](https://doi.org/10.1016/0001-8791(82)90040-9)
- Taylor, K. M., & Popma, J. (1990). An examination of the relationships among career decision-making self-efficacy, career salience, locus of control, and vocational indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 37(1), 17-31.
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(90\)90004-L](https://doi.org/10.1016/0001-8791(90)90004-L)
- Thompson, K. W., Sikora, D. M., Perrewé, P. L., & Ferris, G. R. (2015). Employment qualifications, person-job fit, underemployment attributions, and hiring recommendations: A three study investigation. *International Journal of Selection and Assessment*, 23(3), 247-262.
<https://doi.org/10.1111/ijasa.12112>
- Trice, A. D., Haire, J. R., & Elliott, K. A. (1989). A career locus of control scale for undergraduate students. *Perceptual and Motor Skills*, 69(2), 555-561.
<https://doi.org/10.2466/pms.1989.69.2.555>

- Van Hooft, E. A., Born, M. P., Taris, T. W., & van der Flier, H. (2005). Predictors and outcomes of job search behavior: The moderating effects of gender and family situation. *Journal of Vocational Behavior, 67*(2), 133-152.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.11.005>
- Wanberg, C. R., & Muchinsky, P. M. (1992). A typology of career decision status: Validity extension of the vocational decision status model. *Journal of Counseling Psychology, 39*(1), 71-80.
<https://doi.org/10.1037/0022-0167.39.1.71>
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford, UK: Clarendon Press.
- Weiner, B. (1979). A theory of motivation for some classroom experiences. *Journal of Educational Psychology, 71*(1), 3-25.
<https://doi.org/10.1037/0022-0663.71.1.3>
- Weiner, B. (1985). An attribution theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Review, 92*(4), 548-573.
<https://doi.org/10.1037/0033-295X.92.4.548>
- Weiner, B. (1986). *An attributional theory of motivation and emotion*. New York: Springer-Verlag.
- 투고일자 : 2021. 04. 20.
수정일자 : 2021. 06. 01.
확정일자 : 2021. 06. 22.

The effects of achievement attribution and career indecision on perceived overqualification: The moderating role of major commitment

Sanghee Nam¹⁾

Jae Yoon Chang²⁾

Hyejin Moon³⁾

¹⁾Department of Psychology, Chungbuk University

²⁾Department of Psychology, Sogang University

³⁾Research Institute for Humanities, Chung-Ang University

In the current study, we aimed to investigate the effect of job applicants' achievement attribution(luck and effort) on their perceived overqualification(POQ) after employment. We examined the mediating role of career indecision in the causal relationship between achievement attribution and POQ and tested whether major commitment moderated the relationship between achievement attribution and career indecision. A total of 2,747 students participated in the longitudinal survey that was conducted across 20 universities located in different cities of Korea. Approximately a year after the participants reported their achievement attribution, major commitment, and career indecision, researchers contacted those who are employed, and 453 out of 2,747 participated in the follow-up survey and asked to report their POQ. The results showed significant correlations among luck attribution, effort attribution, career indecision, and POQ. Second, although career indecision fully mediated the negative relationship between luck attribution and POQ, it failed to mediate the positive relationship between effort attribution and POQ. Third, major commitment moderated the relationship between achievement attribution(both luck and effort) and POQ. Finally, the conditional effect of luck attribution on POQ was supported as hypothesized. More specifically, luck attribution affected POQ through career indecision while major commitment moderated the negative relationship between luck attribution and career indecision. Discussions on implications and limitations are provided.

Key words : achievement attribution, career indecision, major commitment, perceived overqualification