

노동정책연구
2021. 제21권 제4호 pp.89~124
한국노동연구원
<http://doi.org/10.22914/jlp.2021.21.4.004>

연구논문

대졸 신입사원의 지각된 과잉-과소자격 발생원인 및 직무와 삶의 만족에 미치는 영향

김재철*
정다정**
함수민***
권은아****
허창구*****

본 연구는 대졸 신입사원들의 지각된 과잉-과소자격으로 인한 직무불일치에 따라 직무 및 삶의 만족 차이가 있는지를 확인하고, 직무불일치의 결정요인들을 탐색하는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 2018년도 대졸자 직업이동 경로조사(2017 GOMS) 자료를 활용하여 다변량 공분산 분석과 다항 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 본 연구의 주요 결과는 다음과 같다. 첫째, 직무 및 삶의 영역에서 과잉자격 집단이 다른 집단에 비해 가장 낮은 만족을 보인 반면, 과소자격 집단이 대체로 가장 높은 만족을 나타냈다. 둘째, 직무불일치의 결정요인으로 성별, 연령, 대학소재권역, 임금, 직장규모, 정규직 여부, 사업체 위치, 인턴, 자격증, 영어시험, 외국어시험, 취업준비 경험 등이 유의한 영향을 미쳤다. 이상의 결과를 통해, 본 연구는 과잉자격에 편향되어 있던 직무불일치 연구를 과소자격까지 확장하였다는 점에서 의의를 찾을 수 있으며, 나아가 다양한 측면에서 시사점을 제공하고자 한다.

핵심용어 : 직무불일치, 과잉자격, 과소자격, 직무만족, 삶의 만족, 신입사원

논문접수일: 2021년 5월 26일, 심사의뢰일: 2021년 6월 10일, 심사완료일: 2021년 9월 8일

* (제1저자) 대구가톨릭대학교 심리학과 석사과정(kjc0530@gmail.com)

** (공동저자) 대구가톨릭대학교 심리학과 석사과정(mort1226@cu.ac.kr)

*** (공동저자) 대구가톨릭대학교 심리학과 석사과정(gkatnals530@cu.ac.kr)

**** (공동저자) 대구대학교 심리학과 박사(euna@daegu.ac.kr)

***** (교신저자) 대구가톨릭대학교 심리학과 교수(ckhur@cu.ac.kr)

I. 서론

지속적인 경제발전과 산업구조의 변화는 높은 자격을 갖춘 인력에 대한 수요를 증가시켰고, 이에 따라 대졸자의 수도 증가했다. 특히 우리나라 청년들의 고등교육 이수율은 OECD 회원국 중 가장 높은 것으로 나타났다. 하지만 고학력 청년 실업자가 유독 많은 것으로 밝혀졌으며, 대졸자 고용률은 2019년 기준 76.4%로 OECD 37개국 중 33위로 최하위권이다. 한국의 고학력 청년실업이 갈수록 심각해지는 이유는 고학력을 요구하거나 청년들이 선호하는 일자리 증가속도가 대졸자 증가속도를 따라가지 못하는 노동시장 수급 불균형에 기인한다고 보고 있다(한국경제연구원, 2020. 12. 2). 이러한 불균형은 취업 준비자들의 취업 불안을 높이고 무분별한 자기계발 노력을 이끌게 되며, 사회 전반적으로 취업 지원자들이 필요 이상의 자격을 갖춘 고스펙 평준화로 이어지게 된다(김미소·유태용, 2020).

높은 자격을 갖춘 대학 졸업생들은 개인의 기술에 대한 과신과 자신의 능력을 활용하는 것에 대한 높은 기대감을 가지고 첫 직장에 입사하게 된다(Erdogan and Bauer, 2021). 그러나 2020년 통계청 경제활동인구조사에 따르면 임금근로자의 첫 직장 평균 근속기간은 대략 1년 5개월에 불과했고, 첫 일자리를 그만둔 임금근로자는 69.6%에 이르렀다. 신입사원의 높은 이직률의 원인 중 하나는 개인의 교육 및 기술수준과 직무수준에 대한 불일치로 볼 수 있는데, Harari et al.(2017)의 메타연구에서는 신입사원들이 이러한 직무불일치를 더 많이 경험한다고 보고하였다. 마찬가지로 한국에서도 대졸자들의 40% 이상이 직무불일치를 지각하는 것으로 나타났다(길혜지·김영식, 2018). 이러한 결과는 대졸자들의 초기 조직적응 과정에서 발생하는 직무불일치 현상에 대한 지속적인 관심과 함께 이와 관련한 다양한 연구의 필요성을 강조한다 할 수 있다.

직무불일치(job mismatch)는 교육수준이나 기술 및 능력과 같은 직원의 특성이 직무의 요구와 일치하지 않는 현상을 의미하는데, 보다 세부적으로 지식, 기술 및 능력의 과잉 또는 과소로 구분할 수 있다(Velciu, 2017). ‘과잉자격

(over-qualification)’은 개인의 인적자본 수준이 직무가 요구하는 수준보다 더 높은 것이고, ‘과소자격(under-qualification)’은 개인의 인적자본 수준보다 직무가 요구하는 수준이 더 높은 경우이다(Hartog, 2000; Sim and Lee, 2018).

지각된 과잉자격과 관련된 대부분의 선행연구는 과잉자격이 부정적인 결과로 이어진다는 것을 보여주었다. Harari et al.(2017)의 메타연구에 따르면, 지각된 과잉자격은 조직몰입이나 직무만족과 같은 개인의 태도에 부정적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 이직 의도를 높이는 것으로 나타났다. 또한 건강과 웰빙의 지표인 스트레스, 긍정 정서, 삶의 만족 등에도 부정적인 영향을 미칠 수 있다(Harari et al., 2017; Erdogan and Bauer, 2021).

한편, 과소자격에 대한 지각은 과잉자격과 달리 부정적인 영향이 크게 나타나지 않을 수 있고(Hartog, 2000), 일각에서는 직무만족이나 보상 등에 유리하게 작용할 수 있다고 제안된다(김기현, 2005; 김주섭, 2005). 또한 한국의 고등교육 이수율에 비추어 보았을 때, 실제 취업자격을 충족시키지 못하는 경우는 적을 것이라 짐작할 수 있다. 그리하여 지금까지 과소자격에 대한 실증연구는 거의 이루어지지 않았으나, 최근 선행연구에 따르면 2005년에 비해 2015년의 경우 대졸 청년층의 과소 불일치가 2배가량 증가한 것으로 나타났다(길혜지·김영식, 2018). 이러한 변화는 직무불일치 연구가 과잉수준뿐만 아니라 과소수준의 불일치 측면까지 확장될 필요성을 보여준다.

직무불일치 연구에서의 또 다른 논의는 불일치의 선행변인과 관련된 부분이다. 인구통계학적 변인(예: 성별, 연령), 교육수준, 경험 및 훈련, 근로조건(예: 기업규모, 정규직 여부) 등이 직무불일치의 선행변인으로 논의되어 왔다(Sloane, 2003; Erdogan and Bauer, 2021; 신선미·손유미, 2008; 김종성 외, 2012). 그러나 이러한 연구들도 과잉지각에 초점을 맞추었고, 과소지각에 대한 연구가 이루어지지 않으면서, 과소지각을 결정하는 선행변인에 대한 탐구 역시 이루어지지 않았다. 따라서 본 연구는 직무불일치의 선행변인과 관련하여 과잉자격뿐만 아니라 과소자격에 대한 결정요인을 함께 살펴보고자 한다.

종합하면, 본 연구에서는 「대졸자 직업이동 경로조사」 자료를 활용하여 신입사원들의 지각된 직무불일치로 인한 결과와 선행변인에 대해 살펴보고자 한다. 구체적으로 직무불일치 유형을 과잉 및 과소 불일치로 구분하고, 자신과 직무

의 수준이 일치한다고 생각하는 적정집단을 함께 비교하여 이들 유형에 따른 직무와 삶의 만족 차이를 확인할 것이다. 또한 직무불일치 유형의 결정요인 탐구를 통해 이들을 구분해주는 변인이 무엇인지를 확인하고자 한다. 본 연구는 과잉자격만을 다루고 있던 직무불일치 연구에서 과소자격을 함께 고려함으로써 직무불일치에 대한 이해의 폭을 넓히고, 이와 더불어 다양한 측면에서 직무불일치와 관련된 시사점을 제공하는 것을 목적으로 한다.

II. 이론적 배경 및 연구문제 도출

1. 직무불일치(job mismatch)의 개념적 정의

직무불일치는 개인이 보유한 학력, 지식, 기술 등의 인적자본 수준과 직무에서 요구하는 수준이 일치하지 않아 발생하는 현상을 의미한다(Duncan and Hoffman, 1981; Hartog, 2000). 먼저, 직무불일치는 교육과 기술불일치의 두 가지 개념으로 설명할 수 있다. 교육불일치(educational mismatch)는 자신의 교육수준(예: 학력)과 직장에서 요구하는 교육수준의 차이를 의미한다. 일반적으로 교육수준은 학력을 통해 측정할 수 있다는 점에서 널리 사용되어 왔지만, 교육만으로는 직무를 수행하는 데 필요한 개인의 전체적인 수준을 파악하지 못한다는 한계가 지적되었다(McGoldrick and Robst, 1996). 이에 교육수준 외의 개인의 능력을 설명하는 기술 또는 숙련(skill)의 개념이 등장하게 되었다. 기술불일치(skill mismatch)는 개인이 보유한 기술수준과 직무상 필요한 기술수준 간의 불일치를 말한다. 이를 통해 학력만으로 측정할 수 없었던, 개인이 직무를 수행하는 데 활용할 수 있는 능력수준을 확인할 수 있다. 교육과 기술의 불일치는 구별되는 개념이지만 이 두 가지 불일치가 함께 발생될 때 개인과 조직에 더욱 부정적인 결과를 초래한다고 볼 수 있다(Mavromaras et al., 2013). 이에 본 연구에서는 교육 및 기술불일치의 개념을 결합하여 직무불일치의 영향을 확인하고자 한다.

또한 교육 및 기술불일치는 개인의 인적자본 수준과 직장의 요구수준에 따라

과잉 및 과소자격으로 나뉜다. 과잉자격(over-qualification)은 개인이 직장에서 요구하는 수준보다 뛰어난 교육 및 기술수준을 가지고 있는 상태이고, 반대로 과소자격(under-qualification)은 직무에서 요구하는 수준보다 자신의 교육 및 능력이 부족한 상태를 의미한다(Hartog, 2000). 직무불일치 연구에서 과소자격은 활발하게 연구되지 않았으나, 직무불일치의 한 개념으로 과잉자격과 함께 다뤄져야 한다는 주장이 제기되고 있다(Sim and Lee, 2018).

한편 과잉 및 과소자격은 교육 및 경험의 객관적 측정치와 직무요구를 비교함으로써 불일치 정도를 측정할 수 있지만, 지각된 불일치 정도와 다를 수 있다. 예를 들어, 자신의 교육수준과 직무요구 간 객관적 차이가 크지 않을 때 적정하다고 지각하는 사람도 있고, 객관적 차이보다 불일치 정도를 크게 지각하는 사람도 있다. 이리하여 개인의 주관적인 인식이 불일치의 결과를 더 잘 설명할 수 있기 때문에(Erdogan et al., 2011; Liu et al., 2015) 주로 주관적인 방법을 통해 직무불일치를 측정하고 있다. 본 연구에서도 마찬가지로 직무불일치를 측정하기 위해 사용된 문항은 개인의 주관적인 인식을 바탕으로 하며, 따라서 지각된 과잉자격, 지각된 과소자격의 용어를 사용하고자 한다.

2. 직무불일치와 직무만족의 관계

직무불일치에 대한 기존 연구들은 주로 지각된 과잉자격이 직무 관련 결과에 미치는 영향을 다루었다. 구체적으로 지각된 과잉자격은 조직몰입, 이직의도, 직무수행과 부정적으로 관련될 뿐만 아니라 임금과 성과, 기업 경쟁력 등 노동시장 결과에도 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(Erdogan and Bauer, 2021; Harari et al., 2017; 김미소·유태용, 2020; Velciu, 2017). 그중에서도 많은 연구들은 직무와 관련된 웰빙의 지표로서 직무만족과 과잉자격의 관계에 초점을 맞추어 왔다. 직무만족이란 직무 전반에 대한 정서적, 인지적 반응으로, 직무의 호감도에 대한 내적 평가로 정의된다(Judge et al., 2012). 직무만족은 근로생활의 질을 향상시키고, 조직의 성과와 목표 달성에 기여하는 영향요인으로서 중요하게 강조되는 직무태도 중 하나이기 때문에(신황용·이희선, 2013), 본 연구에서 중요한 종속변수로 설정하였다.

지각된 과잉자격과 직무만족의 관계는 개인-직무 적합성(person-job fit) 이론에 의해 설명될 수 있다. 이 이론에 따르면 개인과 직무의 적합은 개인특성과 작업환경 간의 일치로 비롯되며, 환경이 원하는 특성을 개인이 보유하고 있는 상호 보완적인 상태라고 보았다(Muchinsky and Monahan, 1987). 이와는 대조적으로 직무불일치는 직무의 요구와 개인의 능력이 일치하지 않은 개인-직무 부적합(person-job misfit) 상태이다. 이러한 부적합은 개인의 직무 관련 태도 및 결과에 다양한 부정적인 영향을 미칠 수 있다고 제안된다(Sim and Lee, 2018; Wassermann et al., 2017).

또한 기대이론(expectancy theory)에 따르면 직무가 자신의 기대를 충족시킬 수 있는 수단이라고 믿는 정도를 도구성(instrumentality)이라고 하는데, 직무가 자신의 기대를 충족시킬 수 있다고 느끼면 도구성을 높게, 직무가 자신의 기대를 충족시킬 수 없다고 느끼면 도구성을 낮게 판단하게 된다. 직무가 요구하는 수준보다 높은 자격을 가졌다고 지각하는 과잉자격 종업원들은 직무에서 자신의 능력을 충분히 사용하지 못해 직무가 성장욕구를 채워주지 못한다고 느끼게 되고, 이는 직무 불만족으로 연결될 수 있다(Wassermann et al., 2017).

한편, 일부 학자들은 지각된 과소자격의 다른 효과를 기대했지만(Liu et al., 2015; Cable and DeRue, 2002) 선행연구들은 과잉 및 과소자격의 영향을 명확하게 구분하지 못했다(Erdogan et al., 2011). Sim and Lee(2018)는 개인-직무적합성 이론의 전제를 기반으로 과소자격 인식 또한 직무의 요구와 개인의 능력이 부적합한 상태이기에 부정적인 직무태도를 초래할 것으로 주장했다. 실제로 과소자격 인식이 직무만족에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타나, 과소자격도 과잉자격과 마찬가지로 부정적인 결과와 관련될 수 있다는 것을 밝혔다.

그러나 산업장면에서는 투입이 작고 성과가 클 때 공정하다고 지각하여 더 높은 만족으로 이어진다(Greenberg, 1987; Brockner and Adsit, 1986). 이러한 관점에서 볼 때, 상대적으로 낮은 수준의 지식, 기술 및 능력을 투입하고 있다고 지각하는 과소자격 집단이 적정집단보다 직무영역에서 더 만족스러울 수 있다. 마찬가지로 일부 선행연구에서도 과소자격을 지각하는 집단이 다른 집단에 비해 높은 직무만족을 경험하고 있다고 보고했다(김주섭, 2005; 차성현·주희정, 2010). 이와 같이 지각된 과소자격과 직무만족의 관계는 다소 혼재된 것으

로 보인다.

3. 직무불일치와 삶의 만족의 관계

지각된 과잉자격은 직무영역 이외에도 스트레스, 웰빙, 주관적 안녕감과 같은 측면과 더불어 삶의 만족에도 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(Erdogan and Bauer, 2021; Harari et al., 2017; Artés et al., 2014). 삶의 만족은 자신의 주관적인 기준에 근거하여 다양한 영역에서의 삶의 질에 대한 총체적인 평가로 정의된다(Pavot and Diener, 1993). 삶의 만족은 생활 속에서의 신체적, 정신적, 심리적 요소를 포괄하는 매우 광범위한 의미를 내포하고 있으며 삶의 질 향상으로 이어지는 중요한 개념이므로(오현규·박성민, 2014) 직무만족과 함께 본 연구의 종속변수로 설정하였다.

선행연구에서는 삶의 만족과 과잉자격의 부정적 관계를 상대적 박탈감 이론(relative deprivation theory)을 통해 설명하는 데(Erdogan et al., 2018), 상대적 박탈이란 기본적으로 기대와 실제 간의 괴리를 통해 개념화된다. 과잉자격을 갖춘 직원들은 직무에 대한 높은 기대를 갖지만 현실이 이러한 기대를 충족시켜주지 못함으로써 분노의 감정을 경험할 수 있다(Gurr, 1970). 또한 상대적 박탈은 타인과의 비교를 통해서도 발생하게 되는데, 과잉자격을 지각한 개인들이 타인들과 동일한 사회경제적 지위를 갖는 경우 큰 불평등을 지각한다(임희섭, 1993). 따라서 지각된 과잉자격으로 인한 상대적 박탈감은 심리적 안녕감에 부정적인 영향을 미치고 궁극적으로 삶의 만족도 저하를 초래하게 된다(Erdogan et al., 2018; Mishra and Carleton, 2015).

또한 전이이론(spillover theory)에 따르면 한 영역에서의 행동과 감정은 다른 영역의 행동과 감정에 영향을 미칠 수 있다고 주장한다(Crouter, 1984). 세부적으로, 긍정적인 행동과 감정이 다른 영역에 긍정적인 영향을 미치는 긍정적 전이효과(positive spillover)와 부정적인 행동과 감정이 다른 영역에 부정적인 영향을 미치는 부정적 전이효과(negative spillover)로 구분된다(Grzywacz, 2000). 일과 삶의 영역은 물리적·시간적 경계가 존재하지만, 전이이론의 주장에 근거하여 과잉자격으로 인한 직무영역에서의 불만족이 삶의 측면의 불만족으로 이어지는 부정적 전이가 나타날 수 있을 것으로 예상할 수 있다.

지각된 과소자격과 삶의 만족을 다룬 연구는 거의 없지만, Artés et al.(2014)의 연구에서는 이 관계가 긍정적일 수 있음을 제안하였다. 구직자들은 교육이나 훈련을 통해 일정 수준의 자격을 갖추고 이에 맞는 직무를 수행할 것으로 기대한다. 그러나 과소자격을 지각하는 직원들은 자신의 기대보다 더 나은 수준의 직무를 수행하는 것으로 볼 수 있는데, 그 결과 삶의 만족도에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다(Artés et al., 2014).

하지만 이를 뒷받침할 만한 실증연구는 부족하며 과소자격의 영향력은 여전히 모호하다. 앞서 언급한 바와 같이 지각된 과소자격은 긍정적이든 부정적이든 직무만족에 영향을 미칠 수 있으며 이러한 영향은 전이이론의 핵심 전제에 근거하여 삶의 측면으로 전이될 수 있다. 따라서 본 연구는 직무불일치를 지각된 과잉자격뿐만 아니라 과소자격까지 확대하고 직무영역을 넘어서 삶의 영역까지 영향을 미칠 수 있음을 제안하여 이를 연구문제로서 검증하고자 한다.

4. 직무불일치의 발생원인

직무불일치의 발생원인에 대한 대표적인 이론적 접근은 인적자본이론(human capital theory)이다. 인적자본은 근로자의 지식, 기술, 능력을 포괄하는 개념으로, 인적자본의 수준에 의해 직무불일치가 결정된다(Duncan and Hoffman, 1981; Sloane, 2003). 인적자본 수준이 높아질수록 개인은 일자리에 대한 높은 기대를 갖게 되지만, 현실적인 고용 여건이 이를 충족시켜주지 못함으로써 과잉자격을 지각하게 된다. 이와 달리 직무의 요구에 비해 인적자본 수준이 부족하거나, 많은 교육을 받았더라도 직무수행에 부적합한 인적자본만을 획득한 경우 과소자격을 지각할 수 있다. 인적자본이론은 직무불일치 현상을 노동시장의 단기적인 불균형 현상으로 보았는데, 즉 노동시장의 수요와 공급이 조정됨으로써 다시 균형을 찾는다는 관점이다(Linsley, 2005).

하지만 여러 선행연구(Duncan and Hoffman, 1981; Galasi, 2008)는 노동시장의 직무불일치 현상이 사회구조적인 문제이기 때문에 단기간에 해소될 수 없다는 직무경쟁이론의 입장을 지지한다. 직무경쟁이론(job competition theory)은 노동시장에서 구직자들이 한정된 일자리를 두고 경쟁한다고 가정한다(Thurow,

1975). 기업은 근로자의 교육 및 훈련비용을 고려하여 이를 절약하기 위해 높은 자격을 갖춘 구직자를 선호하고, 따라서 고학력이 취업을 위한 필수조건으로 여겨지게 된 것이다(황남희·정주연, 2011). 경쟁우위에서 밀려난 개인들은 고학력임에도 높은 능력을 요구하지 않는 직무에 하향취업 하게 되고, 그 결과 노동시장 전반에 직무불일치가 지속된다.

직무불일치의 발생원인을 파악하기 위한 선행연구들은 주로 지각된 과잉자격에 대한 영향요인에 초점을 맞추어 왔다. 일반적으로 개인특성, 교육특성, 조직특성이 과잉자격 인식의 영향요인으로 고려되었다. 먼저, 개인특성으로는 주로 성별과 연령이 선행변인으로 언급되어 왔으나 여러 연구들은 혼재된 결과를 보고하였으며(김기현, 2005; 김주섭, 2005; 노일경·임언, 2009; 김종우 외., 2014; 황광훈, 2018), Harari et al.(2017)의 메타분석 결과 성별과 연령은 과잉자격의 지각에 유의한 연관성을 보이지 않았다. 다음으로, 교육특성으로는 학력이 대표적인 결정요인으로 언급되었는데, 대부분 고학력자가 과잉자격을 지각하는 경우가 많았다(박성준, 2005; 김종우 외., 2014). 또한 자격증 수가 많을수록 과잉교육을 지각할 가능성이 높았다(황남희·정주연, 2011). 마지막으로, 조직특성은 근속기간, 직장규모, 정규직 여부 등이 선행요인으로 제안되었으며, 근속기간이 증가함에 따라 직무불일치 상태를 벗어날 수 있는 가능성이 높은 것으로 나타났다(Harari et al., 2017; 김주섭, 2005). 그러나 직장규모, 정규직 여부는 직무불일치와의 관계가 연구마다 다소 상이한 결과를 보였다(김주섭, 2005; 박성준, 2005; 노일경·임언, 2009).

5. 연구문제 및 연구모형

이상의 내용을 바탕으로, 본 연구는 대졸 신입사원의 과잉 및 과소자격으로 인한 결과와 직무불일치 두 유형의 결정요인들에 대해 살펴보고자 한다. 먼저 직무불일치가 직무 전반에 대한 태도에 미치는 영향을 확인하기 위해 준거변인으로 직무만족을 사용하였다. 또한 직무불일치는 직무영역을 넘어서 삶의 영역에도 영향을 미칠 수 있기 때문에(Harari et al., 2017; Erdogan and Bauer, 2021) 삶의 만족을 준거변인으로 포함하였다. 이를 통해 과잉 및 과소자격으로 인한 직무불일치가 직무와 삶의 여러 요소를 포괄하는 전반적인 태도에 어떠한

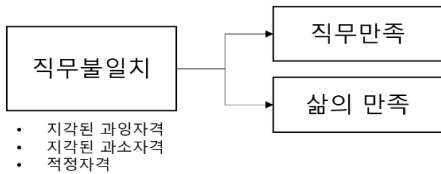
영향을 미치는가를 파악할 수 있을 것으로 예상된다.

한편 기존의 연구들은 인구통계학적 특성이나 조직특성 등 다양한 변인들을 직무불일치의 결정요인으로 고려하였으나 다소 혼재된 결과들을 보고하였고, 이 연구들만으로는 직무불일치와 선행변인 간의 관계를 추론하기에 부족하다. 그뿐만 아니라 구직과정에서의 교육 및 훈련 경험이 직무불일치를 결정하는 중요한 요인이 될 수 있음에도 불구하고(Liu and Wang, 2012) 이를 함께 고려한 연구는 많지 않다. 따라서 한국고용정보원이 제공하는 패널자료를 통해서 직무불일치의 결정요인으로 고려될 수 있는 다양한 변인들(개인특성, 대학특성, 조직특성, 교육 및 훈련특성)을 포함하여 이 관계를 보다 명확히 하고자 한다.

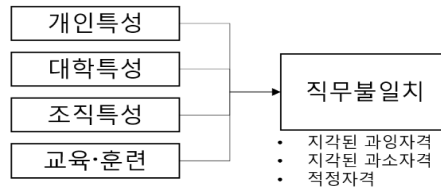
결론적으로, 본 연구는 지각된 과소자격을 포괄함으로써 과잉자격에 편향되어 있던 직무불일치에 대한 관점을 확대하고, 혼재되어 있던 결과들을 보다 명확히 하는 것을 목적으로 하여 아래와 같이 연구문제를 설정하였다.

- 첫째, 직무불일치의 두 유형이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는가?
- 둘째, 직무불일치의 두 유형이 삶의 만족에 어떠한 영향을 미치는가?
- 셋째, 직무불일치의 두 유형을 결정하는 선행요인들은 무엇인가?

(그림 1) 직무불일치의 결과변인



(그림 2) 직무불일치의 결정요인



주: 적정자격 집단은 과잉 및 과소자격 집단과의 비교를 위해 포함된 집단.

Ⅲ. 연구방법

1. 분석자료 및 대상

본 연구는 한국고용정보원이 2006년부터 제공한 대졸자 직업이동 경로조사

〈표 1〉 응답자 인구통계학적 특성

(단위: 명, %)

응답자 특성		응답자 수(%)	응답자 특성		응답자 수(%)
성별	남성	4,016(52.9)	학교	비수도권	4,262(56.2)
	여성	3,570(47.1)	소재권	수도권	3,324(43.8)
학력	2~3년제	1,536(20.2)	사업체 위치	비수도권	3,569(47.0)
	4년제 이상	6,050(79.8)		수도권	4,017(53.0)
전공	인문·사회·교육	2,945(38.8)	직장규모	중소기업	5,942(78.3)
	자연·공학	3,232(42.6)		대기업	1,644(21.7)
	의약학	673(8.9)	정규직 여부	비정규직	2,183(28.8)
	예체능	736(9.7)		정규직	5,403(71.2)
총계		7,586(100.0)	총계		7,586(100.0)

(Graduates Occupational Mobility Survey : GOMS)의 2017 GOMS 자료를 활용하였으며, 해당 자료의 조사기준 연도는 2018년이다. 대졸자 직업이동 경로 조사는 전문대와 4년제 이상의 대졸자들을 모집단으로 구성하여 매년 실시하는 횡단면 조사자료이며, 대졸자의 노동시장 진입 현황 및 경제활동, 직업훈련 경험, 취득자격증, 학교생활, 향후 진로, 개인 및 가구특성 등을 확인할 수 있다. 이 자료는 청년층의 고용문제를 다루고 있으며, 노동시장에서의 성과 및 직무 수행 등 다양한 분석을 하는 데 유용한 자료라는 장점을 지니고 있다(한국고용정보원 고용조사 홈페이지, 검색일 : 2021. 3. 4).

2017 GOMS 데이터는 전문대 이상 대졸자 중 구직자와 취업자 등을 모두 포함하여 총 18,081개의 표본으로 구성되어 있다. 본 연구는 현재 직무에서의 불일치를 확인하기 위해 전체 표본 중 현재 직장에서 일하고 있으며 근속기간이 2년 미만인 20대 신입사원만을 대상으로 선정하였다. 분석에 포함된 변수들의 결측치들을 제외한 후 총 7,586명의 데이터를 최종 표본으로 선정하여 분석을 수행하였다. 최종 표본의 인구통계학적 특성은 <표 1>과 같다.

2. 변수의 측정

직무불일치 유형에 따른 직무 및 삶의 만족 차이를 확인하기 위해 사용될 변수와 변수의 측정방식은 <표 2>와 같다. 먼저, 독립변수인 직무불일치는 교육불일치와 기술불일치가 포함된다. 각각의 불일치를 확인하는 데 사용된 문항은

‘현재 일자리에서 하고 계시는 일의 수준이 자신의 교육수준과 비교하여 어떻습니까’, ‘현재 일자리에서 하고 계시는 일의 기술(기능)수준이 자신의 기술(기능)수준과 비교하여 어떻습니까’이다. 직무불일치는 교육과 기술불일치의 두 측면을 모두 포함한다는 점에 근거하여, 직무불일치 유형을 분류하는 데에 두 질문을 결합하여 사용하였다. 즉, 자신의 교육수준과 기술수준에 비해 일의 수준이 ‘매우 낮다’와 ‘낮다’에 응답한 경우 ‘과잉’집단으로, 자신의 교육수준과 기술수준이 일의 수준에 ‘알맞다’라고 응답한 경우 ‘적정’집단으로 분류하였으며, 자신의 교육 및 기술수준에 비해 일의 수준이 ‘높다’와 ‘매우 높다’에 응답한 경우 ‘과소’집단으로 분류하였다.¹⁾ 각 집단의 표본 수는 과잉(N=1,539), 적정(N=5,034), 과소(N=1,013)로 나타났다.

종속변인인 직무만족을 측정하기 위해 임금, 고용안정성, 직무내용, 근무환경, 근무시간, 발전가능성, 인간관계, 복리후생제도, 승진제도, 직무의 사회적 평판, 자율성 및 권한, 직장의 사회적 평판, 직무-적성 일치, 직무교육 만족의 14가지 영역에 대한 직무만족도와 직무에 대한 전반적 만족 1문항을 포함하여 총 15문항을 사용하였다. 삶의 만족을 측정하기 위한 변수로는 개인적 측면, 관계적 측면, 소속집단 측면에서의 삶의 만족으로 총 3문항을 사용하였다. 직무만족도에 대한 응답은 5점 척도로, 삶의 만족도는 7점 척도로 구성되어 있다.

통제변수는 선행연구(김미소·유태용, 2020; 김기현, 2005; 문찬주 외, 2019; Diaz-Serrano and Vieira, 2005; 이현송, 2000; 김현정·최서희, 2018)들을 바탕으로 직무만족 및 삶의 만족에 영향을 줄 수 있는 개인특성, 대학특성, 조직특성을 선정하였다. 개인특성으로는 성별, 연령, 혼인 여부가 포함되며, 연령은 본 데이터의 조사연도인 2018년도를 기준으로 측정된 값이다. 대학특성에는 본·분교 여부, 국공사립 여부, 학력, 학교 소재권역으로 구성하였다. 학력은 4년제 이상(4년제 대학과 교육대학)과 2~3년제 대학으로 구분하였으며, 학교 소재권역은 서울과 경기를 수도권으로, 그 외 지역은 비수도권으로 분류하였다. 조직 특성으로는 월평균 소득, 근로시간, 월평균 휴일근로일, 직장규모, 정규직 여부, 사업체 위치, 노조 유무를 활용하였다. 월평균 소득은 현 직장 월평균 근로

1) 교육수준과 기술수준이 일치하지 않는 경우는 제외하였다. 즉, 교육수준은 ‘낮다’로 응답하고 기술수준은 ‘높다’라고 응답한 경우는 제외하고 분석하였다.

<표 2> 다변량 공분산 분석 변수정의

		변수설명	
독립변수		직무불일치	과잉=1, 적정=2, 과소=3
종속변수		직무만족	직무만족도 관련 응답 값
		삶의 만족	삶의 만족도 관련 응답 값
통제변수	개인특성	성별	여자=0, 남자=1
		연령	조사연도(2018년) 기준
		혼인	기혼=0, 미혼=1
	대학특성	본·분교	분교=0, 본교=1
		국공사립	사립=0, 국공립=1
		학력	2~3년제=0, 4년제 이상=1
		학교 소재권역	비수도권=0, 수도권=1
	조직특성	월평균 소득	월평균 임금의 로그
		근로시간	현 직장 주당 정규근로시간 주당 초과근로시간 응답 값
		월평균 휴일근로일	현 직장 월평균 휴일근로 응답 값
		직장규모	중소기업=0, 대기업=1
		정규직 여부	비정규직=0, 정규직=1
사업체 위치		비수도권=0, 수도권=1	
	노조유무	없거나 모른다=0, 있다=1	

소득에 로그를 취한 값이며, 근로시간은 주당 정규근로시간과 초과근로시간으로 구성된다. 직장규모는 사업체 종사자 수가 1명 이상 299명 이하의 경우 중소기업으로, 300명 이상일 경우 대기업으로 구분하였다. 사업체 위치는 서울, 경기, 인천의 경우 수도권으로 구분하였으며 그 이외 지역은 비수도권으로 구분하였다.

다음으로, 직무불일치의 결정에 유의한 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 사용된 변수 및 변수의 측정방식은 <표 3>과 같다. 독립변인은 선행연구를 바탕으로 개인적 특성, 대학특성, 조직특성과 관련된 변인들을 포함하였고(박성준, 2005; 김종성 외, 2012; 신선미·손유미, 2008; 김주섭, 2005; 황남희·정주연, 2011), 추가적으로 구직과정에서의 개인의 교육 및 훈련 경험이 직무불일치에 영향을 미칠 수 있기 때문에(Liu and Wang, 2012) 이와 관련된 변인들도 포함하였다. 구체적으로 살펴보면, 개인특성은 성별과 연령으로 구성하였으며, 출신대학 특성은 학력, 학교 소재권역을 포함한다. 조직특성은 직장규모, 정규직 여부, 사업체 위치, 월평균 소득(로그)으로 구성하였다. 교육 및 훈련과 관련

〈표 3〉 다항 로지스틱 회귀분석 변수정의

종속변수		직무불일치	변수설명
독립변수	개인특성	성별	남자=1, 여자=2
		연령	조사연도(2018년) 기준
	대학특성	학력	4년제 이상=1, 2~3년제=2
		학교 소재권역	수도권=1, 비수도권=2
	조직특성	월평균 소득	월평균 임금의 로그
		직장규모	대기업=1, 중소기업=2
		정규직 여부	정규직=1, 비정규직=2
	교육·훈련	사업체 위치	수도권=1, 비수도권=2
		인턴경험	있음=1 없음=2
		자격증 여부	
		영어시험	
		영어 외 외국어시험	
취업교육			
취업준비활동			

된 변인은 인턴경험, 자격증 여부, 영어시험, 영어 외 외국어시험, 취업교육, 취업준비활동으로 구성되며, 모든 변수는 이분형(경험의 유무)으로 사용되었다. 취업교육은 취업 전후 실시한 직업능력 향상 교육으로, 학원수강, 직장연수 등을 포함한다. 취업준비활동의 경우 대학입학 이후 시험 준비(예: NCS, GSAT 등), 봉사, 공모전, 대외활동 등의 활동 경험에 대한 응답이다. 종속변수는 직무불일치의 세 유형인 과잉, 적정, 과소를 사용하였다.

3. 분석방법

직무불일치 유형에 따른 직무 및 삶의 만족 차이를 확인하기 위해 직무불일치 유형을 독립변수로, 직무만족과 삶의 만족을 종속변수로 하였다. 이때, 직무 및 삶의 만족에 영향을 줄 수 있는 개인특성, 대학특성, 조직특성을 통제변수로 하여 다변량 공분산 분석(Multivariate Analysis of Covariance : MANCOVA)을 실시하였다.

다변량 공분산 분석은 다변량 분산분석(Multivariate Analysis of Variance : MANOVA)과 마찬가지로 독립변수가 둘 이상의 종속변수에 미치는 영향의 통

계적 유의성을 검증한다. 이때 MANCOVA는 종속변인에 영향을 미치는 공변인의 효과를 통제한다는 점에서 차이가 있다.

종속변수가 여러 개일 때 MANOVA를 사용하는 이유는 다음과 같다. 첫째, 종속변인 간 적절한 상관관계가 가정될 때 분산분석(Analysis of Variance : ANOVA)에서 밝힐 수 없는 종속변인들의 결합된 차이²⁾를 밝혀낼 수 있다. 따라서 집단 간의 차이를 밝히는 데 유용한 정보를 보다 많이 사용할 수 있다. 둘째, 여러 번의 독립적인 ANOVA를 실시하는 경우 1종 오류가 증가한다. 즉, 실제로는 통계적으로 유의미한 차이가 없음에도 불구하고 차이가 있다고 결론 내릴 가능성이 증가하는데, MANOVA를 사용하면 1종 오류를 줄일 수 있다. 이러한 통계적인 이점을 바탕으로, 본 연구에서는 다수 종속변인의 결합된 차이를 밝히면서 동시에 종속변인에 영향을 미치는 공변인들의 효과를 통제하기 위해 MANCOVA분석을 사용하고자 한다.

다음으로, 직무불일치의 결정에 유의한 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 다항 로지스틱 회귀분석(multinomial logistic regression)을 실시하였다. 로지스틱 회귀분석은 예측변수와 종속변수의 관계를 설명한다는 점에서 회귀분석과 동일하지만, 종속변수가 범주형일 때 사건이 발생할 가능성을 예측하는 데 사용되는 통계기법이라는 점에서 차이가 있다. 종속변수가 범주형일 경우 정규분포를 가정하기 어렵기 때문에 선형회귀분석을 적용하는 데 한계가 있다. 따라서 범주형 종속변인과 예측변인 간의 영향력을 추정하기 위해서 비선형 분석기법인 로지스틱 회귀분석을 적용하게 된다. 이때 종속변수의 범주가 두 개일 경우 이항 로지스틱 회귀분석(binomial logistic regression), 세 개 이상일 경우 다항 로지스틱 회귀분석을 사용할 수 있다. 본 연구의 종속변인인 직무불일치는 과잉, 과소, 적정의 세 범주로 구성되므로 적정집단을 준거집단으로 설정하여 다항 로지스틱 회귀분석을 적용하였다.

로지스틱 회귀분석에서 예측변인의 효과는 승산비(오즈비 : odds ratio)를 통

2) 다변량 분산분석에서 다변량차이(multivariate difference)를 요약해주는 검정통계치들은 Wilk's Lambda, Hotelling's Trace, Roy's Largest Root, Pillai's Trace 등이 있다. 이 중에서 보편적으로 많이 사용되는 통계치는 Wilk's Lambda지만, Pillai's Trace가 다변량 분산분석의 기본가정을 벗어날 경우에도 비교적 안정된 검정이 가능하다고 알려져 있다. 따라서 본 연구에서는 위의 네 가지 검정통계치 중 Wilk's Lambda와 Pillai's Trace 결과를 제시하고자 한다.

해 검증된다. 승산비는 확률과 관련된 의미로 확률 ‘P’가 주어졌을 때, 사건이 발생할 확률이 발생하지 않을 확률에 비해 몇 배 더 높은가를 의미한다. 이 연구에서 승산(odds)은 개인과 직무가 일치(즉, 적정집단)할 확률에 대한 불일치 확률(즉, 과잉 및 과소집단)의 비율을 의미한다.

IV. 분석결과

1. 기초통계 분석

<표 4>는 본 연구에서 활용된 변수 중 주요 변수들의 평균과 표준편차를 제시하고 있으며, <표 5>는 상관관계를 분석한 결과를 제시하였다. 분석결과, 정규직 여부와 월평균 소득(로그) 간의 상관관계 계수가 .54, 성별과 연령의 상관관계 계수가 .53으로 다소 높게 나타난 반면, 다른 변수들 간의 상관관계는 전반적으로 낮게 나타났다. 또한 분산팽창지수(Variance Inflation Factor : VIF)를 확인한 결과 모든 변수들이 10보다 매우 낮게 나타나 다중공선성 문제는 없는 것으로 확인되었다.

<표 4> 기초통계량(N=7,586)

변수	변수설명	평균	표준편차
직무불일치	0=과소, 1=적정, 2=과잉	1.07	.58
성별	0=여자, 1=남자	.53	.50
연령	조사연도(2018년) 기준	25.75	1.75
학력	0=2~3년제, 1=4년제 이상	.80	.40
정규직 여부	0=비정규직, 1=정규직	.71	.45
직장규모	0=중소기업, 1=대기업	.22	.41
월평균 소득	월평균 임금의 로그	5.26	.50
인턴경험	0=없음, 1=있음	.11	.31
취업교육	0=없음, 1=있음	.29	.46
취업준비활동	0=없음, 1=있음	.45	.50
직무만족	직무만족 점수 평균(5점 척도)	3.61	.68
삶의 만족	삶의 만족 점수 평균(7점 척도)	5.25	1.11

<표 5> 상관관계분석

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	1											
2	-.12***	1										
3	-.04**	.53***	1									
4	.00	.02	.44***	1								
5	-.16***	.08***	.12***	.04***	1							
6	-.07***	.09***	.09***	.10***	.01	1						
7	-.19***	.20***	.24***	.09***	.54***	.19***	1					
8	-.06***	.04***	.06***	.01	.07***	.03**	.08***	1				
9	-.05***	.02	.09***	.09***	.16***	.11***	.22***	.02*	1			
10	.02	-.07***	.07***	.11***	.06***	.05***	.11***	.05***	.21***	1		
11	-.36***	.11***	.04***	.05***	.14***	.06***	.17***	-.02	.09***	-.02	1	
12	-.15***	.12***	.06***	.06***	.06***	.04***	.10***	-.03**	.06***	-.09	.47***	1

주: 1) 1: 직무불일치, 2: 성별, 3: 연령, 4: 학력, 5: 정규직 여부, 6: 직장규모, 7: 월평균 소득, 8: 인턴경험, 9: 취업교육, 10: 취업준비활동, 11: 직무만족, 12: 삶의 만족.

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

2. 직무불일치가 직무만족에 미치는 영향

직무불일치 유형에 따른 직무만족의 차이를 살펴보기 위해 직무만족에 영향을 미칠 수 있는 개인적 특성, 출신대학 특성 및 조직특성의 영향을 통제한 후, 다변량 공분산 분석을 실시하였다. 그 결과 Wilks's lambda .757(F=75.39, $p<.001$), Pillai's trace .245(F=70.43, $p<.001$)로 통계량이 유의하게 나타났으며, 따라서 여러 영역에 대한 직무만족 점수는 직무불일치 유형에 따라 유의한 차이가 있음을 알 수 있다.

<표 6>에 제시한 바와 같이 모든 영역에 대한 직무만족 점수 차이가 유의함에 따라 구체적으로 어느 집단 간 유의한 차이가 있는지를 확인하기 위해 Bonferroni 검증을 실시하였다. 고용안정성 만족과 근무시간 만족을 제외한 모든 직무만족 하위영역 점수는 과소, 적정, 과잉집단 순으로 나타났다. 결론적으로 직무만족 점수는 과소자격 집단이 가장 높고, 과잉자격 집단이 가장 낮은 패턴을 보였다. <표 7>은 직무만족에 영향을 미치는 개인 특성, 출신대학 특성 및 조직특성의 영향을 통제한 후, 집단별 조정된 직무만족 점수를 제시하였다.

〈표 6〉 직무불일치 유형에 따른 직무만족 다변량 공분산 분석결과

Source	SS	df	MS	F	η_p^2	Bonferroni
고용안정성	121.39	2	60.69	79.66***	.02	과소=적정>과잉
근무시간	130.85	2	65.43	73.02***	.02	
임금	250.16	2	125.08	139.34***	.04	
직무내용	543.67	2	271.84	382.10***	.09	
근무환경	310.47	2	155.23	201.47***	.05	
발전가능성	1702.90	2	851.45	999.85***	.21	과소>적정>과잉
인간관계	297.16	2	148.58	187.26***	.05	
복리후생제도	291.40	2	145.70	158.49***	.04	
승진제도	500.75	2	250.38	305.81***	.07	
사회적평판-직무	548.28	2	274.14	377.07***	.09	
자율성 및 권한	342.73	2	171.36	212.37***	.05	
사회적평판-직장	505.38	2	252.69	365.70***	.09	
직무-적성일치	854.15	2	427.07	525.17***	.12	
직무교육	713.80	2	356.90	434.69***	.10	
전반적직무	622.11	2	311.05	514.86***	.12	

주: Wilks's lambda=.757(F=75.39, p<.001), Pillai's trace=.245(F=70.43, p<.001).

*** p<.001.

〈표 7〉 집단별 직무만족 조정점수

	과잉(N=1,539)		적정(N=5,034)		과소(N=1,013)	
	M	SE	M	SE	M	SE
고용안정성	3.50	.02	3.82	.01	3.86	.03
근무시간	3.43	.03	3.77	.01	3.79	.03
임금	2.89	.03	3.33	.01	3.43	.03
직무내용	3.19	.02	3.85	.01	3.97	.03
근무환경	3.43	.02	3.92	.01	4.05	.03
발전가능성	2.58	.02	3.71	.01	4.05	.03
인간관계	3.44	.02	3.93	.01	4.03	.03
복리후생제도	3.11	.03	3.60	.01	3.69	.03
승진제도	2.73	.02	3.35	.01	3.50	.03
사회적평판-직무	3.06	.02	3.72	.01	3.87	.03
자율성 및 권한	3.26	.02	3.75	.01	3.95	.03
사회적평판-직장	3.11	.02	3.73	.01	3.90	.03
직무-적성일치	3.01	.02	3.85	.01	3.95	.03
직무교육	2.90	.02	3.66	.01	3.79	.03
전반적직무	3.06	.02	3.76	.01	3.90	.03

3. 직무불일치가 삶의 만족에 미치는 영향

직무불일치 유형에 따른 삶의 만족 차이를 살펴보기 위해, 삶의 만족에 영향을 미칠 수 있는 개인적 특성, 출신대학 특성 및 조직특성의 영향을 통제된 후, 다변량 공분산 분석을 실시하였다. 그 결과 Wilks's lambda .961(F=50.490, $p<.001$), Pillai's trace .039(F=50.014, $p<.001$)로 통계량이 유의하게 나타났으며, 따라서 삶의 만족 점수는 직무불일치 유형에 따라 유의한 차이가 있음을 알 수 있다.

<표 8>에 제시한 바와 같이 모든 영역에 대한 삶의 만족 점수 차이가 유의함에 따라 구체적으로 어느 집단 간 유의한 차이가 있는지를 확인하기 위해 Bonferroni 검증을 실시하였다. 개인적 측면, 관계적 측면, 소속집단의 측면에서의 삶의 만족 점수는 적정집단과 과소집단에서 유의한 차이를 보이지 않았다. 그러나 세 측면 모두에서 과잉집단의 삶의 만족 점수에 비해 적정 및 과소 집단의 점수가 유의하게 높았다. <표 9>는 삶의 만족에 영향을 미치는 개인적 특성, 출신대학 특성 및 조직특성의 영향을 통제된 후, 집단별 조정된 삶의 만족 점수를 제시하였다.

<표 8> 직무불일치 유형에 따른 삶의 만족 다변량 공분산 분석결과

Source	SS	df	MS	F	η_p^2	Bonferroni
삶의 만족-개인	163.07	2	81.54	54.28***	.01	과소=적정>과잉
삶의 만족-관계	74.12	2	37.06	27.89***	.01	
삶의 만족-소속집단	393.06	2	196.53	129.68***	.03	

주 : Wilks's lambda=.961(F=50.490, $p<.001$), Pillai's trace=.039(F=50.014, $p<.001$).
*** $p<.001$.

<표 9> 집단별 삶의 만족 조정점수

	과잉(N=1,539)		적정(N=5,034)		과소(N=1,013)	
	M	SE	M	SE	M	SE
삶의 만족-개인	4.95	.03	5.33	.02	5.34	.04
삶의 만족-관계	5.16	.03	5.40	.02	5.45	.04
삶의 만족-소속집단	4.67	.03	5.23	.02	5.32	.04

4. 직무불일치에 영향을 미치는 결정요인 탐색

직무불일치 유형의 결정에 영향을 미치는 변인을 파악하기 위해 다항 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 종속변인은 과잉자격 집단, 과소자격 집단, 적정집단의 세 가지 유형으로 구성되며, 적정집단을 준거집단으로 설정하였다. 독립변인은 직무불일치에 영향을 줄 수 있는 개인특성, 대학특성, 조직특성, 교육 및 훈련 경험과 관련된 변인들로 구성하였다. 다항 로지스틱 회귀분석 결과는 <표 10>에 제시하였으며, 독립변인이 범주형인 경우, 어떤 항이 참조 항(reference

<표 10> 다항 로지스틱 회귀분석 결과

		준거집단: 적정(N=5,034)			
		과잉(N=1,539)		과소(N=1,013)	
		B	Exp(B)	B	Exp(B)
개인특성	성별 [남자] [여자]	-.384	.681***	.474	1.606***
	연령	.138	1.148***	.007	1.007
대학특성	학력 [4년제 이상] [2~3년제]	-.167	.846	-.078	.925
	학교 소재권역 [수도권] [비수도권]	-.060	.942	-.263	.769**
조직특성	월평균임금의 로그	-.694	.500***	-.028	.972
	직장규모 [대기업] [중소기업]	-.166	.847*	.252	1.287**
	정규직 여부 [정규직] [비정규직]	-.487	.614***	.093	1.097
	사업체 위치 [수도권] [비수도권]	.206	1.229**	.438	1.550***
교육·훈련	인턴경험 [있음] [없음]	-.235	.791*	.271	1.312**
	자격증 여부 [있음] [없음]	-.141	.868*	-.299	.742***
	영어시험 [있음] [없음]	.154	1.167*	.082	1.086
	영어 외 외국어시험 [있음] [없음]	.402	1.494**	.208	1.231
	취업교육 [있음] [없음]	-.136	.873	.027	1.027
	취업준비활동 [있음] [없음]	.341	1.406***	.183	1.201*
모형적합도 (N=7,586)	Log likelihood	12428.709	Prob > chi2	.000	
	LR chi2(32)	627.903	Pseudo R2	.079	

주: Pseudo R2=Cox and Snell's R2.

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

group)인지를 나타내기 위해 계수 값이 추정되지 않은 참조 항도 함께 제시하였다.

먼저, 적정집단 대비 과잉자격 집단의 결과를 살펴보면 연령과 성별 모두 유의한 결과를 보였다. 여자보다는 남자가 적정집단에 비해 과잉집단에 속할 승산비가 31.9% 낮았으며, 연령은 1단위 증가하면 과잉집단에 속할 승산비가 14.8% 높아지는 것으로 나타났다. 과잉자격 집단의 결정에 출신대학 특성은 모두 유의한 결과를 나타내지 않은 반면, 조직과 관련된 특성은 모두 유의한 결과를 보였다. 구체적으로 월평균 로그임금값이 1단위 증가할 경우, 과잉집단에 속할 승산비가 50.0% 낮아지는 것으로 나타났다. 직장 규모가 중소기업인 경우에 비해 대기업인 경우, 그리고 근로 형태가 비정규직인 경우에 비해 정규직인 경우 과잉집단에 속할 승산비가 각각 15.3%, 38.6% 낮았다. 사업체 위치는 비수도권에 비해 수도권인 경우 과잉집단에 속할 승산비가 22.9% 높았다. 교육 및 훈련과 관련된 변인으로는 취업교육 경험(직업능력 향상 교육)을 제외한 모든 변인에서 유의한 결과를 보였다. 인턴 경험과 자격증은 없는 경우에 비해 있는 경우 과잉집단에 속할 승산비가 각각 20.9%, 13.2% 낮은 것으로 나타났다. 영어시험, 영어 외 외국어시험, 취업준비활동 경험은 모두 없는 경우에 비해 있는 경우 과잉집단에 속할 승산비가 높게 나타났는데, 영어시험의 경우 16.7%, 영어 외 외국어시험은 49.4%, 취업준비활동 경험은 40.6% 높았다.

다음으로, 적정집단 대비 과소자격 집단의 결과를 살펴보면, 개인적 특성 중에서는 성별만 유의한 결과를 보였다. 즉, 여자에 비해 남자가 과소집단에 속할 승산비가 60.6% 높았다. 출신대학 특성으로는 학교 소재권역이 비수도권인 경우에 비해 수도권인 경우 과소집단에 속할 승산비가 23.1% 낮게 나타났다. 조직특성으로는 직장규모가 중소기업인 경우에 비해 대기업인 경우, 그리고 사업체 위치가 비수도권인 경우에 비해 수도권인 경우, 적정집단 대비 과소집단에 속할 승산비가 각각 28.7%, 55.0% 높게 나타났다. 과잉자격 집단과는 달리, 월평균 임금(로그), 정규직 여부는 과소자격 집단을 결정하는 데 유의한 결과를 보이지 않았다. 교육 및 훈련과 관련된 변인으로는 인턴경험이 없는 경우보다 있는 경우 과소집단에 속할 승산비가 31.2% 높은 반면, 자격증은 없는 경우보다 있는 경우 과소집단에 속할 승산비가 25.8% 낮았다. 취업준비활동 경험은

없는 경우보다 있는 경우 과소집단에 속할 승산비가 20.1% 높았다. 영어시험과 영어 외 외국어시험, 취업교육 경험은 적정집단 대비 과소집단을 결정하는 데 유의한 영향을 보이지 않았다.

V. 결 론

본 연구는 대졸 신입사원들의 직무불일치 유형에 따라 직무만족 및 삶의 만족 차이가 있는지를 확인하고, 직무불일치 발생에 유의한 영향을 미치는 결정 요인들을 탐색하는 것을 목적으로 두 가지 분석을 실시하였다. 먼저 직무불일치 유형에 따른 직무만족 및 삶의 만족 차이를 확인한 결과, 모든 하위 영역에서 적정 및 과소집단에 비해 과잉집단이 가장 낮은 만족도를 나타냈다.

이러한 결과는 지각된 과잉자격의 부정적인 영향을 확인한 기존의 연구들과 일관된다. 직무에서 요구하는 지식, 기술, 능력이 직원이 보유한 수준과 적합한 경우 높은 만족·웰빙과 관련되는 반면, 과잉자격은 개인과 직무 사이의 부적합을 의미하기 때문에 과잉자격에 대한 지각은 낮은 직무 및 삶의 만족으로 이어질 수 있다.

마찬가지로 상대적 박탈 이론에 따르면 개인이 어떤 대상을 원하고 그럴 자격이 있다고 느끼지만, 그러한 기대를 충족시킬 수 없는 경우 불만족을 경험한다. 높은 수준의 지식, 기술, 능력을 보유한 직원들이 자신의 기대보다 낮은 직무를 수행하게 되면 과잉자격을 인식하고 이는 상대적 박탈감을 유발하여 불만족을 초래하게 된다(Vaisey, 2006; Gurr, 1970).

한편 과소집단이 직무와 삶에서 가장 높은 만족도를 보고했다는 점은 직무와 개인의 적합성을 강조하는 이론적 관점(예: person-job fit)과는 다른 결과이다. 즉, 과잉자격이든 과소자격이든 개인이 보유한 인적자본과 직무에서 요구하는 자격이 불일치하는 것은 개인과 조직에 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 기존의 논의(Mncwango, 2016; Sim and Lee, 2018)와는 상반된다.

이러한 결과는 형평이론을 통해 설명할 수 있다. 개인이 보유한 인적자본이 직무에서 요구하는 자격에 비해 부족함을 지각하는 과소자격 집단은 자신의

자격에 비해 많은 결과를 얻는 것으로 지각하는 과다지급 불형평을 경험할 수 있다. 이러한 불형평은 인지적 부조화를 일으키고 이를 감소시키기 위해 동기화된다(Adams, 1963). 즉, 불형평으로 인한 긴장, 불안을 해소하기 위해 투입(시간, 노력, 교육, 헌신 등)을 증가하거나 인지를 변경한다. ‘최소노력의 원리(the principle of least effort)’에 따르면 사람들은 최소한의 노력을 통해 형평을 이루려고 한다. 과다지급 불형평의 경우 자신에게 유리한 불형평이기에 인지적 부조화를 해소하기 위해 투입을 늘리려는 노력보다는 간단한 인지적 왜곡과 같은 소극적인 대응을 통해서 형평을 이룰 수도 있다(박희량·박세영, 1989). 그뿐만 아니라, 시간의 경과에 따라 이에 적응하여 과다지급으로 지각하지 않게 되고(Lawler et al., 1968) 비교적 단기간에 불형평이 해소될 수 있다. 이러한 맥락에서 과소자격을 지각한 개인은 자신의 자격대비 과다보상으로 인한 불형평을 경험하지만, 이는 곧 해소된다고 볼 수 있다. 불균형으로 인한 불안이 상쇄된 이후에 높은 자격을 갖춘 사람들과 자신이 얻는 결과가 비슷하다는 것을 인식함으로써 높은 만족을 경험하게 된다.

또한 도전적-방해적 스트레스 모델의 관점에서 과소자격의 높은 만족을 설명할 수 있다. 직무에서 요구하는 수준과 개인이 가진 능력 수준 간 차이가 있다는 것을 인식한 종업원들은 직장에서 스트레스를 경험하게 된다(Edwards, 2008). Cavanaugh et al.(2000)은 직무스트레스 요인을 도전적 스트레스와 방해적 스트레스 요인으로 구분하였다. 도전적 스트레스(challenge stressor)는 잠재적으로 스트레스를 유발할 수 있지만 목표 달성 이후의 보상과 관련되는 업무 요구나 상황들을 의미한다. 반면 방해적 스트레스(hindrance stressor)는 개인의 업무 성취를 방해하거나 잠재적 이득과 관련 없는 업무상의 요구나 상황들을 의미한다(Cavanaugh et al., 2000). 방해적 스트레스는 전통적 의미의 스트레스 요인으로 개인의 능력 및 의욕 저하 등 부정적인 결과를 초래하지만, 도전적 스트레스는 개인의 성장과 발전을 위한 도전이자 기회로 지각하여 성취감이나 충족감 등 업무 관련 태도나 수행에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다(Pearsall et al., 2009). 과소자격을 경험하는 개인들은 형평이론에서 설명되었던 것처럼 불형평을 줄이기 위해 인지적 왜곡을 하기도 하지만 직무와 관련하여 개인의 노력을 증가시킨다. 이는 직무불일치를 줄이기 위한 적극적인 대처 방식으로, 도

전적 스트레스를 유발한다. Cavanaugh et al.(2000)에 따르면, 도전적 스트레스 요인은 성취감이나 충족감 같은 긍정적 감정을 일으킴으로써 조직 및 삶의 만족에 긍정적 영향으로 이어질 수 있다.

다음으로, 직무불일치의 결정요인을 확인한 결과는 다음과 같다. 먼저 적정 집단 대비 과잉자격 집단을 결정하는 데 유의한 영향을 미치는 요인들을 살펴보면, 여자에 비해 남자가, 월평균 임금(로그) 값이 높을수록, 중소기업에 비해 대기업인 경우, 비정규직에 비해 정규직이 과잉지각할 가능성이 낮았다. 또한 인턴경험 여부와 자격증도 없는 경우에 비해 있는 경우 과잉지각할 가능성이 낮았다. 반면 연령이 높을수록, 사업체 위치가 비수도권에 비해 수도권인 경우, 영어시험, 영어 외 외국어시험, 취업준비활동 경험이 없는 경우에 비해 있는 경우 과잉자격 집단에 속할 가능성이 높았다.

적정집단 대비 과소자격 집단을 결정하는 데 유의한 영향을 미치는 요인은 다음과 같다. 학교 소재가 비수도권에 비해 수도권인 경우, 자격증이 없는 경우에 비해 있는 경우 과소지각할 가능성이 낮았다. 반면 여자에 비해 남자가, 중소기업에 비해 대기업인 경우, 사업체 위치가 비수도권에 비해 수도권인 경우 과소지각할 가능성이 높았다. 또한 인턴경험과 취업준비활동 경험이 없는 경우에 비해 있는 경우 과소자격 집단에 속할 가능성이 높았다.

종합적으로, 지각된 과잉 및 과소자격을 구별해주는 뚜렷한 결정요인은 많지 않은 것으로 나타났으나, 일부 요인들은 직무불일치를 결정하는 데 의미 있는 기여를 하는 것으로 보인다. 학교 소재권역이 수도권인 경우 비수도권에 비해서 과소자격을 지각할 가능성이 적었고, 유의하지 않지만 과잉자격을 지각할 가능성도 낮았다. 즉, 수도권 대학 출신인 경우 일자리에 적합한 능력을 갖추었다고 지각하는 경향이 더 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 수도권 중심으로 교육과 취업이 집중되어 있는 사회적 현상이 직무불일치의 지각에도 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다. 따라서 구직자들이 향후 일자리에 필요한 능력을 적정 수준으로 갖출 수 있도록 균형 있는 교육 시스템을 통해 수도권과 비수도의 격차를 해소할 필요가 있다.

또한 조직특성이나 교육 및 훈련 경험이 직무불일치에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 임금 증가(인센티브 향상), 정규직 일자리 증가, 비정규직의

정규직 전환과 같은 근로조건 개선은 직무불일치를 줄일 수 있을 것이라 기대할 수 있다. 그리고 영어시험, 영어 외 외국어시험, 취업준비활동(예: NCS, GSAT, 봉사, 공모전, 대외활동 등)은 지각된 과잉자격의 가능성을 높인다는 측면에서 무분별한 스펙 쌓기가 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 시사한다.

그러나 교육 및 훈련과 관련된 요인들이 직무불일치 인식에 일관적인 영향을 미치는 것은 아니다. 일부 요인(예: 인턴경험, 자격증)은 과잉자격 지각의 가능성을 낮추는 것으로 나타났고, 취업준비활동 경험이 있는 경우 과잉자격뿐만 아니라 과소자격 집단에 포함될 가능성도 높게 나타났다. 또 다른 요인들(예: 영어시험, 영어 외 외국어시험)도 마찬가지로 비유의적이기는 하나 계수가 동일한 방향성을 가지고 있어 두 집단 모두에 속할 가능성을 높인다고 볼 수 있다. 따라서 취업을 위한 교육이나 훈련이 직무불일치의 잠재적 선행요인으로서의 가능성은 있을 수 있지만, 이 요인들이 직무불일치의 지각에 미치는 긍정적이거나 부정적인 영향을 명확히 하지 못하였기 때문에 이에 대한 해석에는 주의가 필요하다고 판단된다.

이상의 결과들을 바탕으로 직무불일치에 관한 다양한 측면의 학문적 의의 및 실무적 시사점을 제안하고자 한다. 먼저 학문적 의의는 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 직무불일치 유형 중 지각된 과잉자격이 조직원의 직무와 삶의 여러 영역에서 가장 낮은 만족을 나타내는 것을 확인하였다. 이는 지금까지 과잉자격을 다룬 기존 연구들과 일관된 결과로, 본 연구를 통해 과잉자격의 부정적인 영향을 재확인하였다.

둘째, 지각된 과잉자격뿐만 아니라 과소자격으로 인한 직무불일치가 직무 및 삶의 만족에 어떠한 영향을 미치는지 검증하였고, 그 결과 지각된 과소자격은 과잉자격과 달리 직무 및 삶의 만족 측면에서 부정적인 영향을 미치지 않는다는 것을 확인하였다. 이를 통해 과잉자격을 편향되어 있었던 기존의 연구를 지각된 과소자격까지 확대함으로써 직무불일치 연구의 확장된 결과를 제시하였다는 데 의의가 있다.

셋째, 본 연구는 직무불일치의 두 유형이 조직의 중요한 태도변인 중 하나인 직무만족에 미치는 영향뿐만 아니라 개인의 삶의 영역에 관한 만족에 미치는 영향을 함께 살펴보았다. 이를 통해 직무불일치 연구의 관점을 직무수준에서

더 나아가 조직원의 삶의 영역까지 넓혔다는 것에 의의가 있다.

넷째, 자신과 타인의 투입 대비 결과의 비율을 통해 공정성을 판단하는 형평 이론의 관점을 자신과 타인의 자격 대비 결과의 차원으로 확대 해석하여 직무 불일치 연구에 적용하였다. 특히 과소자격의 높은 만족은 과다지급 불형평의 부정적 긴장이 지속되지 않는다는 선행연구와 마찬가지로 과소자격에 있어서도 과다지급으로 인한 불안이 오래 지속되지 않음을 시사한다.

마지막으로, 본 연구는 지각된 과잉 및 과소자격을 모두 포함한 직무불일치의 선행변인을 살펴보았다는 데 의의가 있다. 직무불일치의 결정요인으로 교육 및 훈련과 관련된 변인이 중요하게 작용할 수 있음에도 불구하고, 기존의 연구들은 인구통계학적 변인이나 학력, 조직특성 등을 주로 측정해 왔다. 본 연구는 교육 및 훈련과 관련되는 구체적인 개인의 행동을 직무불일치의 중요한 결정요인으로 제안하였다는 점에서 의미를 찾을 수 있다.

이와 더불어 직무불일치에 대한 개입방안과 관련한 실무적 시사점을 제공하고자 한다. 먼저 직무 및 삶의 영역에서 가장 낮은 만족도를 보인 지각된 과잉 자격에 대한 실무적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 과잉자격을 지각하고 있는 신입사원을 효과적으로 관리하기 위해서는 조직의 다양한 지원이 필요할 것으로 보인다. 먼저 직무특성이론(job characteristics theory)의 관점에 따라 조직은 직원에게 업무의 자율성이나 다양성, 중요성 등을 제공할 수 있다. 이를 통해 일에 대한 책임감을 경험하게 하고 개인의 능력을 발휘할 수 있는 기회를 제공함으로써 과잉자격과 관련된 부정적인 결과를 완화시킬 수 있을 것이다. 또한 조직에서는 직원의 자발적인 업무 재설계를 의미하는 잡크래프팅(job crafting)을 권장할 수 있다. 잡크래프팅은 개인의 능력과 필요에 맞게 직무요구와 자원의 균형을 맞추는 과정이다. 이러한 개인과 직무의 적합성을 향상시키는 능동적인 과정은 과잉자격에 대한 인식을 줄일 수 있을 것으로 기대할 수 있다.

둘째, 조직은 신입사원을 모집하고 선발하는 과정에서 필요 이상의 교육과 기술을 갖춘 인력을 선호하기보다는, 해당 직무에 적절한 자격을 보유한 인력을 유인 및 선발하고 적재적소에 배치할 필요가 있다. 특히 신입직에 지원하는 대졸자들은 상대적으로 경험이 풍부하지 않아 자신의 기술과 자격을 활용하는데 있어 높은 기대감을 가지고 해당 직무에 지원하게 된다. 이에 조직은 현실적

직무소개(realistic job preview)를 통해 구직자들의 비현실적인 기대 수준을 낮추고, 직무에 조기정착 할 수 있는 기반을 마련해야 한다.

셋째, 조직의 지원이나 국가의 정책적인 노력뿐만 아니라 취업 및 진로 설계에 대한 사회적 인식과 실질적인 교육이 함께 개선되어야 할 것이다. 고스펙 평준화 현상이 나타나는 이유는 취업의 유일한 돌파구가 ‘스펙 쌓기’라는 사회적 인식도 큰 비중을 차지한다고 볼 수 있다. 그러나 본 연구에서 확인한 바와 같이 필요 이상의 자격은 궁극적으로 부정적인 결과를 초래할 수 있다. 따라서 취업만을 위한 무분별한 교육 및 훈련보다는 개인이 원하는 진로와 교육을 선택할 수 있는 자율적이고 주도적인 사회로의 탈바꿈이 필요하다. 이와 더불어 대학에서도 사회에 첫발을 내딛는 대졸자들에게 자신이 원하는 진로를 탐색하고 적절한 자격을 갖추는 기회를 마련해 주어야 한다.

넷째, 과잉자격 문제의 근본적인 해결책은 대졸자들을 위해 고학력을 요구하는 일자리 창출이다. 과잉자격은 노동시장의 수요와 공급의 불일치에 기인하는 문제로, 대졸자들이 신입직에 지원함에 있어 하향취업을 방지하기 위해 다양한 직무군에서 노동 수요가 증대되어야 함을 강조하는 바이다.

한편, 지각된 과소자격 집단의 경우 다른 두 집단에 비해 상대적으로 높은 만족도를 보였으며, 이를 형평이론과 도전적-방해적 스트레스 모델의 관점을 통해 설명하였다. 그러나 본 연구의 대상이 20대 신입사원이었음을 고려하여, 추후 신입직을 넘어 지속되는 직무수행 상황에서 이들이 높은 만족도를 유지할 수 있는 관리 전략 및 개입 방안을 추가적으로 제안하고자 한다.

신입사원의 지각된 과소자격이 부정적인 결과로 이어지지 않도록 현재 인적 자본 수준과 직무 요구 수준의 차이를 위협이 아닌, 극복할 수 있는 도전으로 지각하게 만드는 것이 중요하다. 불일치로 인한 스트레스가 도전적으로 인식될 경우, 이를 해결하기 위해 많은 노력과 문제 중심 대처를 시도함으로써 조직상황에서 기능적이고 효율적인 방식으로 대응할 수 있다.

직무에서의 요구가 도전으로 평가되기 위해서는 자신의 직무환경에 대한 통제감이 중요하다. 이러한 통제감은 개인이 가용할 수 있는 자원의 수준에 의해 결정될 수 있는데, 조직에서 신입사원이 스스로 자원이나 통제감을 조절하는 데에는 한계가 있을 수 있다. 따라서 조직은 신입사원이 상사의 지원이나 피드

백과 같은 사회적 자원을 충분히 활용할 수 있는 시스템을 마련하고, 이들의 인적자본 수준을 향상시키기 위한 적절한 교육을 제공할 필요가 있다. 예를 들어, 상사와 부하 간 멘토 관계를 형성하는 방법을 시행함으로써 신입사원이 사회적 자원을 활용하는 데 도움을 줄 수 있을 것이다.

또한 조직에서는 자기 주도 기술(self-directed technique)을 사용할 수 있는데, 이는 직원 스스로가 자신의 학습 속도에 맞추어 학습을 시행하고 자신의 약점을 개선할 수 있도록 하는 훈련이다. 대표적으로 컴퓨터 기반 교육(computer-assisted instruction)이 이를 효과적으로 적용할 수 있는 방법이다. 실제로 일부 기업에서는 직원들의 역량 강화를 위해 온라인플랫폼을 활용한 교육 커리큘럼을 구성하고 있는데, 이는 자격이 부족하다고 지각하는 직원들에게 효과적인 교육 프로그램이 될 수 있다.

마지막으로 과소자격을 지각하는 직원들은 학습한 내용을 실제로 적용함으로써 역량을 강화하는 것이 중요하다. 이 과정을 훈련의 긍정적 전이라고 하며, 교육 및 훈련의 궁극적인 목표라고 볼 수 있다. 조직 내 교육·훈련의 참여와 전이를 이끌어내기 위해서는 개인의 자기효능감이 중요한 동기요인으로 제안되기 때문에 이를 높일 수 있는 개입 역시 중요하다 할 수 있다.

본 연구의 제한점 및 향후 연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 본 연구의 분석 자료는 횡단면 자료로서 자기보고식 설문지가 사용되어, 한 시점에서만 측정이 이루어졌다. 따라서 동일 방법 편향(common method bias)으로 인해 변인 간의 인과관계를 명확하게 확인하지 못한다는 한계가 있다. 특히 지각된 과소자격 집단이 개인의 직무불일치를 도전적 스트레스나 과다지급 불형평으로 인식함으로써 높은 만족감을 보였을 수도 있지만, 높은 만족을 지닌 조직원이 과소자격을 지각한다고 보고했을 가능성이 있다. 실제로 만족이 높은 이들은 자신과 회사를 동일시하여 조직 발전을 위해 헌신하는 충성심을 가짐으로써 조직을 높이 평가하는 경향이 있다. 이런 상황에서 조직에 알맞은 인재가 되기 위해서 자신이 더욱 발전하고 노력해야 하는 존재로 인식하여 과소자격을 지각하고 있을 수 있다. 후속연구에서는 이 관계를 명확히 하기 위해 여러 시점에서 측정 가능한 종단연구로 변인 간 인과관계를 파악할 필요가 있다.

둘째, 직무불일치는 크게 교육, 기술, 전공불일치로 구분될 수 있는데, 본 연

구는 직무불일치 중에서 가장 중점적으로 다루어졌던 교육 및 기술불일치만을 결합하여 개념화하였다. 교육 및 기술불일치는 개인과 직무 수준(level)의 불일치인 반면에 전공불일치는 내용(type) 측면에 초점이 맞춰진 개념으로서 질적으로 구분된다고 볼 수 있다. 하지만 일부 연구들에 의하면 전공-직무의 일치여부가 교육 및 기술불일치와 복합적으로 작용될 수 있음을 제안하였다. 따라서 향후 직무불일치 연구에서는 교육 및 기술의 수준뿐만 아니라 전공과의 일치 여부를 함께 고려할 필요가 있다.

셋째, 본 연구에서 직무불일치를 결정하는 선행변인을 확인하기 위해 사용된 독립변인의 대부분은 질적 변인이면서 응답자의 개인차를 반영하는 객관적인 특성이었다. 그러나 본 연구에서 다루었던 직무불일치는 개인의 주관적인 수준에서 측정되었다는 점에서 이를 유발하는 심리적인 변인에 대한 고려가 요구된다. 향후 연구에서는 신경증, 나르시시즘, 권태 성향과 같은 성격적인 특성이나 리더-구성원 교환관계(LMX), 응집력 등의 직장 내 대인관계적인 측면과 같은 개인의 주관적인 특성을 함께 측정하여 선행변인으로 고려될 필요가 있다.

또한 직무불일치의 결정의 선행변인 중 사업체 위치, 취업준비활동의 경우 과잉자격과 과소자격을 결정하는 데 유의한 영향을 미치는 요인으로 나타났으나, 각 변수의 동일한 조건에서 과잉자격 집단과 과소자격 집단에 속할 가능성이 높게 나타났다. 예를 들어, 사업체 위치가 비수도권에 비해 수도권일 때 과잉자격 집단에 속할 가능성이 높으면서도 과소자격 집단에 속할 가능성도 높았다. 큰 의미에서 사업체가 수도권일 때 직무불일치 집단에 속할 가능성이 높은 것이기도 하지만, 과잉자격과 과소자격의 지각에 따른 결과변수의 영향이 다른 점을 고려할 때, 해당 변수에 내포된 변수를 탐색해 볼 필요가 있다.

결론적으로, 본 연구는 직무불일치가 심각한 사회문제로 강조되고 있는 시점에서 신입사원들의 과잉 및 과소자격으로 인한 결과변인과 선행변인들을 살펴 보았다. 이를 통해 대졸 신입사원들의 직무불일치 현상을 효과적으로 관리하기 위한 개입의 필요성을 제안하는 바이다.

참고문헌

- 길혜지·김영식(2018). 「대졸 청년층의 직무불일치 잠재유형 변화 분석」. 『교육재정경제연구』 27 (3) : 155~178.
- 김기현(2005). 「교육과 직무의 불일치: 한-일 대학졸업자들을 중심으로」. 『교육사회학연구』 15 : 51~77.
- 김미소·유태용(2020). 「지각된 과잉자격이 이직의도에 미치는 영향: 조직지원 인식과 분배공정성 및 조절초점 성향의 상호작용을 중심으로」. 『한국심리학회지: 산업 및 조직』 33 (3) : 297~318.
- 김중성·이병훈·신재열(2012). 「청년층 구직활동과 하향취업」. 『노동정책연구』 12 (2) : 51~73.
- 김중우·최수정·김경인(2014). 「마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석: 직무만족도와 학력·스킬불일치를 중심으로」. 『직업교육연구』 33 (5) : 133~156.
- 김주섭(2005). 「청년층의 고학력화에 따른 학력과잉 실태 분석」. 『노동정책연구』 5 (2) : 1~29.
- 김현정·최서희(2018). 「근로시간이 공무원의 삶의 만족도에 미치는 영향에 관한 연구: 업무자율성의 조절효과를 중심으로」. 『행정논총』 56 (2) : 249~278.
- 노일경·임연(2009). 「직무불일치의 원인 및 임금과의 관계, 불일치에 대한 대응 양상: 전문대졸 여성 신규 취업자를 중심으로」. 『직업교육연구』 28 (2) : 1~18.
- 문찬주·한지혜·정동욱(2019). 「4년제 대졸자의 교육-직무불일치가 노동시장 성과 및 적응에 미치는 영향」. 『교육재정경제연구』 28 : 51~81.
- 박성준(2005). 『청년 실업의 현황과 원인분석』. 연구보고서 2005-02. 한국경제연구원.
- 박희량·박세영(1989). 「형평과 불형평에 따른 정서의 차이 및 불형평 해소 책

- 략」. 『한국심리학회지: 산업 및 조직』 2 (1) : 67~78.
- 신선미·손유미(2008). 「대졸 청년층 하향취업의 결정요인」. 『직업능력개발연구』 11 (1) : 1~21.
- 신황용·이희선(2013). 「2013 봄; 조직문화의 유형과 직무만족, 조직몰입 및 혁신적 업무행동 간의 구조적 관계: 농, 수, 산림협동조합을 중심으로」. 『한국행정학보』 47 (1) : 123~147.
- 오현규·박성민(2014). 「일과 삶의 균형 정책이 조직 구성원들의 직무 및 생활 만족에 미치는 영향력 연구: 공공 및 민간 조직 내 조직몰입의 조절효과를 중심으로」. 『한국행정논집』 26 (4) : 901~929.
- 이현송(2000). 「소득이 주관적 삶의 질에 미치는 영향」. 『한국인구학』 23 (1) : 91~117.
- 임희섭(1993). 「상대적 박탈의 이론구성 및 측정에 관한 일 연구」. 『한국사회학회지』 93 (2) : 133~138.
- 차성현·주희정(2010). 「교육 및 기술 불일치가 임금, 직무 만족, 이직 의도에 미치는 영향 분석」. 『교육재정경제연구』 19 : 177~215.
- 통계청(2021. 1. 13). 「2020년 12월 및 연간 고용동향」. 보도자료.
- 한국경제연구원(2020. 12. 2). 「10년간 청년 대졸자 실업률 OECD 순위, 14위에서 28위로 하락」. 보도자료.
- 황광훈(2018). 「청년취업자의 주관적 미스매치 결정요인 및 임금효과 분석」. 『산업노동연구』 24 (2) : 181~214.
- 황남희·정주연(2011). 「대졸청년층의 하향취업: 연령집단 및 하향취업 측정방법에 따른 비교」. 『정책분석평가학회보』 21 (2) : 271~292.
- Adams, J. S.(1963). “Towards an Understanding of Inequity”. *The Journal of Abnormal and Social Psychology* 67 (5) : 422~436.
- Artés, J., M. del Mar Salinas-Jiménez and J. Salinas-Jiménez(2014). “Small Fish in a Big Pond or Big Fish in a Small Pond? The Effects of Educational Mismatch on Subjective Wellbeing”. *Social Indicators Research* 119 (2) : 771~789.

- Brockner, J. and L. Adsit(1986). “The Moderating Impact of Sex on the Equity-satisfaction Relationship : A Field Study”. *Journal of Applied Psychology* 71 (4) : 585~590.
- Cable, D. M. and D. S. DeRue(2002). “The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions”. *Journal of Applied Psychology* 87 (5) : 875~884.
- Cavanaugh, M. A., W. R. Boswell, M. V. Roehling and J. W. Boudreau(2000). “An Empirical Examination of Self-reported Work Stress among US Managers”. *Journal of Applied Psychology* 85 (1) : 65~74.
- Crouter, A. C.(1984). “Spillover from Family to Work : The Neglected Side of the Work-family Interface”. *Human Relations* 37 (6) : 425~441.
- Diaz-Serrano, L. and J. A. C. Vieira(2005). “Low Pay, Higher Pay and Job Satisfaction within the European Union : Empirical Evidence from Fourteen Countries”. IZA Discussion Paper 1558.
- Duncan, G. J. and S. D. Hoffman(1981). “The Incidence and Wage Effects of Overeducation”. *Economics of Education Review* 1 (1) : 75~86.
- Edwards, J. R.(2008). “4 Person - Environment Fit in Organizations : An Assessment of Theoretical Progress”. *Academy of Management Annals* 2 (1) : 167~230.
- Erdogan, B. and T. N. Bauer(2021). “Overqualification at Work : A Review and Synthesis of the Literature”. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 8 : 259~283.
- Erdogan, B., T. N. Baue, J. M. Peiró and D. M. Truxillo(2011). “Overqualified Employees : Making the Best of a Potentially Bad Situation for Individuals and Organizations”. *Industrial and Organizational Psychology* 4 (2) : 215~232.
- Erdogan, B., I. Tomás, V. Valls and F. J. Gracia(2018). “Perceived Overqualification, Relative Deprivation, and Person-centric Outcomes : The Moderating Role of Career Centrality”. *Journal of Vocational Behavior* 107 : 233~245.

- Galasi, P.(2008). “The Effect of Educational Mismatch on Wages for 25 Countries”. Budapest Working Papers on the Labour Market, Working Papers No. BWP-2008/8.
- Greenberg, J.(1987). “A Taxonomy of Organizational Justice Theories”. *Academy of Management Review* 12 (1) : 9~22.
- Grzywacz, J. G.(2000). “Work-family Spillover and Health during Midlife : Is Managing Conflict Everything?”. *American Journal of Health Promotion* 14 (4) : 236~243.
- Gurr, T. R.(1970). *Why Men Rebel*. NJ : Princeton University Press.
- Harari, M. B., A. Manapragada and C. Viswesvaran(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.
- Hartog, J.(2000). “Over-education and Earnings : Where Are We, Where Should We Go?”. *Economics of Education Review* 19 (2) : 131~147.
- Judge, T. A., C. L. Hulin and R. S. Dalal(2012). “Job Satisfaction and Job Affect”. *The Oxford Handbook of Organizational Psychology* Vol. 1. Oxford University Press. pp.496~525.
- Lawler, E. E., C. A. Koplín, T. F. Young and J. A. Fadem(1968). “Inequity Reduction over Time in an Induced Overpayment Situation”. *Organizational Behavior and Human Performance* 3 (3) : 253~268.
- Linsley, I.(2005). “Causes of Overeducation in the Australian Labour Market”. *Australian Journal of Labour Economics* 8 (2) : 121~143.
- Liu, S. and M. Wang(2012). “Perceived Overqualification : A Review and Recommendations for Research and Practice”. *The Role of the Economic Crisis on Occupational Stress and Well Being* 10 : 1~42.
- Liu, S., A. Luksyte, L. Zhou, J. Shi and M. Wang(2015). “Overqualification and Counterproductive Work Behaviors : Examining a Moderated Mediation Model”. *Journal of Organizational Behavior* 36 (2) : 250~271.

- Mavromaras, K., S. McGuinness, N. O'Leary, P. Sloane and Z. Wei(2013). "Job Mismatches and Labour Market Outcomes : Panel Evidence on University Graduates". *Economic Record* 89 (286) : 382~395.
- McGoldrick, K. and J. Robst(1996). "Gender Differences in Overeducation : A Test of the Theory of Differential Overqualification". *The American Economic Review* 86 (2) : 280~284.
- Mishra, S. and R. N. Carleton(2015). "Subjective Relative Deprivation is Associated with Poorer Physical and Mental Health". *Social Science & Medicine* 147 : 144~149.
- Mncwango, B.(2016). "Perceptions of Qualification Mismatches : A Balancing Act". *HSRC Review* 14 (3) : 24~26.
- Muchinsky, P. M. and C. J. Monahan(1987). "What Is Person-environment Congruence? Supplementary versus Complementary Models of Fit". *Journal of Vocational Behavior* 31 (3) : 268~277.
- Pavot, W. and E. Diener(1993). "The Affective and Cognitive Context of Self-reported Measures of Subjective Well-being". *Social Indicators Research* 28 (1) : 1~20.
- Pearsall, M. J., A. P. Ellis and J. H. Stein(2009). "Coping with Challenge and Hindrance Stressors in Teams : Behavioral, Cognitive and Affective Outcomes". *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 109 (1) : 18~28.
- Sim, Y. and E. S. Lee(2018). "Perceived Underqualification and Job Attitudes : The Role of Transformational Leadership". *Leadership & Organization Development Journal* 39 (8) : 962~974.
- Sloane, P. J.(2003). "Much Ado about Nothing? What Does the Overeducation Literature Really Tell Us." *Overeducation in Europe*. Edward Elgar. pp.11~45.
- Thurow, L. C.(1975). *Generating Inequality*. Basic Books. pp.1~258.
- Vaisey, S.(2006). "Education and its Discontents : Overqualification in America,

1972~2002”. *Social Forces* 85 (2) : 835~864.

Velciu, M.(2017). “Job Mismatch-Effects on Work Productivity”. *SEA-Practical Application of Science* 15 : 395~398.

Wassermann, M., K. Fujishiro and A. Hoppe(2017). “The Effect of Perceived Overqualification on Job Satisfaction and Career Satisfaction among Immigrants : Does Host National Identity Matter?”. *International Journal of Intercultural Relations* 61 : 77~87.

Exploring the Determinants of Perceived
Over-underqualification and its Effect on Job and Life
Satisfaction of University Graduate New Employees

Kim, Jaecheol · Jeong, Dajung · Ham, Soomin ·
Kwon, EunA · Heo, ChangGoo

The purposes of this study are to verify whether there is a difference in job satisfaction and life satisfaction according to job mismatch due to perceived over-underqualification and to explore determinants of job mismatch of new employees. For this, the study conducted a Multivariate Analysis of Covariance and Multinomial Logistic Regression using the 2018 Graduate Occupational Mobility Survey(2017 GOMS). The major findings of this study are as follows. First, in the various domains of job and life, the overqualified group showed the lowest satisfaction compared to the other groups, while the underqualified group showed the highest satisfaction in general. Second, gender, age, university location, wages, company size, employment status, company location, internship, license, English test, foreign language test, and preparation for employment had significant influences on the job mismatch as a determinants. Based on the above results, this study is meaningful in that it presented extended results considering both overqualification and underqualification. Furthermore, it provides implications in various aspects of job mismatch.

Keywords : job mismatch, overqualification, underqualification, job satisfaction,
life satisfaction, new employee