

<http://dx.doi.org/10.17703/JCCT.2023.9.2.339>

JCCT 2023-3-43

지각된 과잉자격이 직장인의 혜택과 위험을 통해 충성도에 미치는 영향

The Effect of Perceived Overqualification on Loyalty through Benefits and Risks of Workers

노혜영*, 이신복**

Noh Hyeyoung*, Lee Sin-Bok**

요약 코로나19 환경으로 인해 급격히 조성된 고용시장의 불확실성은 불완전고용을 만들면서 취업준비생으로 하여금 직무 요구능력보다 필요 이상의 자격이 요구되었다. 기존의 선행연구에서는 불완전고용으로 생성된 과잉자격의 직장인은 자신의 직무에 만족하지 못하고 다양한 부정적 영향을 나타냈으며, 대표적으로 이직 의도를 들 수 있다. 그러나 고용이 불완전한 코로나19 상황 안에서는 자신의 과잉자격에 대한 인식이 다르게 나타날 것이다. 또한, 급격히 높아진 경쟁 환경에서 과잉자격은 이직이 아닌 직장에 충성도로 나타날 것이라는 가설하에 본 연구가 진행되었다. 본 연구 결과 직장인에게 업무경험이 가장 큰 혜택이자 높은 위험으로 국내 고용제도를 특징적으로 나타내었다. 또한, 과잉자격으로 인한 혜택과 위험 모두 충성도에 유의미한 영향으로 나타났다. 이는 선행연구의 부정적인 영향과 다르게 코로나19로 비롯된 불안정적인 고용 환경에서는 직장에 안정적으로 남아있으려는 의지로 볼 수 있는 결과이다.

주요어 : 지각된 과잉자격, 직장인의 혜택, 직장인의 위험, 충성도

Abstract Uncertainty in the employment market from the COVID-19 created incomplete employment. As a result, job seekers were required to have overqualifications than job requirements. In previous studies, overqualified workers by incomplete employment were not satisfied with their jobs. A representative result is the intention to change jobs. However, within COVID-19, the perceived overqualification of workers will appear differently. This is because in a rapidly increased employment competition environment due to COVID-19, it will appear as loyalty to maintain a stable job. As a result of this study, work experience was the greatest benefit and high risk for office workers. In addition, both the benefits and risks of overqualification affected loyalty. Unlike the negative impact as in previous studies, workers tried to remain stable at work in an unstable employment environment caused by COVID-19.

Key words : Perceived overqualification, Job benefits, Job risks, Job Loyalty

I. 서론

2019년 11월에 시작된 코로나19로 인한 경제 불황으로 인해 고용 경쟁이 심화되어 취업이 어려워지면서 이

*정회원, 인천재능대학교 유통물류학과 강사 (제1저자)

**정회원, 나사렛대학교 경영학과 조교수 (교신저자)

접수일: 2023년 2월 9일, 수정완료일: 2023년 3월 2일

게재확정일: 2023년 3월 11일

Received: February 9, 2023 / Revised: March 2, 2023

Accepted: March 11, 2023

**Corresponding Author: sblee@kornu.ac.kr

Dept. of Assistant Professor, Business Administration,
Nazarene University, Korea

에 대한 불안감은 점점 증가하고 있다. 이를 해소하기 위해 취업 준비생들은 직무요구 능력보다 필요 이상의 자격을 갖추기 위해 과도한 자기 계발 노력을 기울이고 있다. 그 결과, ‘오버 스펙’이라는 현상이 발생하고 있다. 이는 회사나 기업에서 필요한 직무 능력보다 더 많은 자격이 요구되어 과잉 경쟁을 불러일으키는 현상을 의미한다. 또한, 이러한 오버 스펙이 가능하게 된 배경으로는 누구나 쉽게 접근할 수 있는 인터넷 발달로 인해 유튜브나 관련 업체들로 인해 가능해졌으며, 과거에 비교하여 대학원의 문턱 또한 낮아졌기 때문이다. 그렇기에 취업준비생들이 오버스펙으로 인해 직장에 들어가게 되면 갖 입사한 직장인들에게 밀리지 않기 위해 기존 직장인들 역시 살아남기 위해서나 또는 더 좋은 곳으로 스카우트 되기 위해 더욱더 오버스펙을 쌓게 되는 것이다. 즉, 본인이 희망하여 지원한 기업임에도 불구하고, 자기 자신이 그 기업에서의 조직에 직무나 업무를 수행하는 데에 있어 필요 이상의 자격을 갖추고 있다고 느껴, 현재 직무나 업무를 수행하는 데 필요 이상으로 활용되고 있다고 느끼는 지각된 과잉 자격(perceived overqualification)은 이직을 발생시키는 이유가 될 수 있을 것이다[1]. 과잉 자격이 고용 상황에서 중요시되는 이유는 조직과 구성원의 입장 사이에 모순이 발생하기 때문이다. 조직은 경력이 있는 직원을 확보하기 위해 학력이나 능력이 뛰어난 인재를 선발하려고 할 것이다. 하지만, 해당하는 지원자들이 점점 늘어나는 실업률과 더불어 일자리의 한정 되어진 기회로 인해 취업이 점점 어려워지면서 지원자 자신이 가지고 있는 자격보단 낮아서 필요 이상의 자격을 가지고 하향 지원하여 기업을 입사는 비율이 높아지는 실정이다[2]. 이와 더불어 불안한 미래와 취업에 대한 실패로 인해 그 원인이 자기 자신에 있을 것으로 판단하여 무분별한 스펙 쌓기가 이어지고 있는 것이다. 그러다 보니 사회 전반적으로 취업지원자들이 과잉자격을 갖추고 있으며, 그로 인해 직장인들 역시 그에 밀리지 않기 위해 과잉 스펙으로 쌓기 위해 노력하는 것이다.

언급된 이러한 현상은 코로나19로 인한 불안정한 고용환경에서 그 심각성을 더해가고 있다. 본 연구는 급격하게 불안정한 고용환경이 조성된 코로나19 환경에서 과잉자격을 가지는 인식에 대해 알아보려 한다. 또한, 기존의 과잉자격으로 불러온 사회적 문제들이 코로나19 환경에서는 어떠한 영향으로 비춰지는지 연구

하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 코로나19 환경의 고용시장

2019년부터 시작된 코로나19(COVID-19)는 국내뿐 아니라 세상에 많은 변화를 가져왔다. 2022년 11월 중순까지 누적 확진자가 2,600만 명에 달했고, 누적 사망자는 3만 명 가까이 발생하였다[3]. 코로나19의 감염병이 가져온 변화 중 가장 대표적인 부분은 정부의 사회적 거리 두기 정책에 있다. 코로나19의 이례적인 전염성을 고려하여 2020년 3월부터 본격적으로 시작된 정부의 사회적 거리 두기는 4인 이상 집합 금지, 기업의 1/3 이상 재택근무 등을 포함하게 되었다[4]. 이로 많은 실적이 발생하였다. 고용보험통계에 따르면 2019년 당시, 2018년보다 실업급여 지급자 수(비자발적 퇴직으로 인한 정부 지원금 청구자 수)가 9.73% 증가하였으나, 2020년 본격적인 사회적 거리 두기 이후 16.86%로 증가했다는 것을 나타내었다. 지급 건수는 2019년 당시 2018년보다 10.97% 증가하였지만 2020년은 36.69% 증가율에 달했다. 코로나19의 방지막으로 시행된 사회적 거리 두기로 인한 비자발적 실업률이 증가됨으로 고용시장의 어려움을 보여주는 것이라 하겠다[5].

이러한 고용환경은 불안전 고용을 발생시키는데, 불안전 고용이란 피고용인이 받은 훈련이나 경제적 요구에 비교하여 부적절한 일자리에 고용되어있는 상황을 말하는데 Friedland와 Price의 연구(2003)[6]에서는 그 개념을 확장하여 교육 수준에 적합하지 않는 직업과 지위도 포함하였다. 물론 코로나19 환경에서만 불안전 고용이 발생된 것은 아니다. Green과 Mcintosh의 연구(2007)[7]는 시대의 흐름에 따라 과잉자격을 증가하고 있다고 하면서 그 이유를 불안전 고용의 상태가 형성되어 근로자는 잉여의 교육, 기술, 경험 등의 상태를 요구하게 된다고 하였다. 그리고 이러한 현상은 만약 고용이 된다고 하여도, 과잉자격을 효과적으로 활용하지 못하는 현상으로 나타난다고 하였다[7]. Green과 Mcintosh의 연구(2007)[7]에서와 같이 시대의 흐름에 따라 증가하기도 하지만 코로나19처럼 비자발적 실업률이 큰 폭으로 증가하며 나타난 불안전 고용이 미치는 영향도 연구될 필요성을 가진다. 본 연구는 코로나19 환경에서 불안전 고용으로 발생된 직장인의 과잉자격을

인식과 그로 인해 자각하는 혜택과 위험을 살펴보고 그 영향을 살펴보고자 한다.

2. 지각된 과잉자격

지각된 과잉자격(Perceived overqualification)에 관련하여 Maynard 외의 연구(2006)[8]는 본인이 직무에서 요구되는 것보다 더 높은 교육과 경험 그리고 지식, 기술, 능력 등을 보유하고 있다고 느끼는 것이라 하였다. 이러한 과잉 자격에 관련하여 Feldman외의 연구(2002)[9]의 경우 객관적 과잉자격과 주관적 과잉자격으로 분류하였는데, 스스로 인지한 과잉자격이 그 당사자의 태도를 형성하기 때문에 주관적 과잉자격으로 연구되어야 한다고 주장하였다. 다만, 객관적 과잉자격의 조사 방법으로 Maynard 외의 연구(2006)[8]는 이력서와 인사자료를 활용하여 이직의도와 관계로 연구하기도 하였다. 그러나 많은 연구에서 과잉자격을 직장인이 주관적으로 느끼는 과잉자격으로 연구하였다. 객관적 지표보다 본인이 스스로가 과잉자격 보유자라 느끼고 있는 경우, 직무에 가지는 충성도나 이직 의도 또는 만족도에 관련한 부분에서 영향이 다르게 나타나기 때문이다[7][9][10][11][12][13][14][15].

과잉자격에 대하여 조금 더 깊은 관점으로 Green과 McIntosh의 연구(2009)[7]는 시간이 지날수록 과잉자격이 증가하고 있고, 이는 직무경쟁모델(job competition model)과 연관성을 가진다고 하였다. 직무경쟁모델이란 직무가 요구하는 기술 수준이 기준으로서, 지원자들의 속성과 상관없이 경쟁이 이루어지다 보니 더 높은 수준의 지원자들이 일치되는 것이다. Green과 McIntosh의 연구(2009)[7]와 유사한 관점은 Feldman의 연구(1990)[13]과 Feldman의 연구(1996)[14]를 볼 수 있는데, 공급에 비교하여 수요가 모자라 고용이 적게 이루어지는 과소고용 현상에 관련하여 고용에 관련하여 다양한 연구를 한 Feldman의 연구(1996)[14]는 과소고용을 5가지로 분류하기도 하였다. 첫 번째는 직업에 필요한 것보다 높은 교육, 두 번째는 직업에 필요한 것보다 더 많은 기술이나 경험, 세 번째는 업무 영역 외 분야 지식보유자의 지원, 네 번째는 시간제, 임시직 고용에 지원, 다섯 번째는 저임금 대비 높은 학력 또는 유사한 지식을 보유로 구분하였다[14]. 특히나 Feldman의 연구(1996)[14]에서 코로나19의 환경과 유사하게 설명되는 부분은 공급에 비하여 수요가 모자라기에 과소고용 현

상으로, 이로 인한 높은 경쟁이 불완전 고용을 만드는 과잉자격 현상을 만드는 것이다.

연구를 종합하여 과잉자격을 정의하면 직무에서 주어졌던 것보다 더 높게 보유한 자격으로 볼 수 있다. 그리고 본 연구에서는 코로나19 환경에서 본인이 과잉자격을 보유했다 느끼는 직장인이 가지는 인식과 영향을 바라보고자 하므로 주관적 과잉자격을 기준으로 하였다. 과잉자격의 구분도 한국의 상황에서 고용 시 가장 우선하는 자격 요건인 학력과 성과를 내는 능력의 3요소인 지식(Knowledge)과 업무수행능력(Skill), 업무태도(Attitude)의 KSA, 마지막으로 업무 경험을 중점으로 하였다.

3. 과잉자격의 혜택과 위험 그리고 충성도

본 연구에서는 직장인이 스스로 과잉자격이라 느낄수록 그 과잉자격이 직무를 수행하는 부분에서 혜택으로 느끼는지, 위험으로 느끼는지 연구하고자 하였다. 본 연구에서 과잉자격에 대한 혜택과 위험을 보고자 한 이유는 앞선 선행연구[7][9][10][11][12][13][14][15]에서 언급되었듯이 고용시장에 대한 경쟁이 높아지는 때에 불완전 고용 현상과 과소고용이 발생하며, 경쟁이 심해지기 때문이다. 따라서 급격히 심해진 경쟁에서 직장인은 본인의 과잉자격을 직무에 관련한 혜택과 위험에 영향을 미치는지 연구하고자 하였다.

이에 유사한 선행연구를 보면 Maynard 외의 연구(2006)[8]의 경우 과잉자격을 기준으로 개인-직업 적합성을 판단하고 직업 만족과 이직 의도에 관련한 연구를 하였다. 그 결과, 본인이 과잉자격이라고 자각하고 있는 직장인들은 만족감과 이직 의도에서 뚜렷한 관련성을 드러내며 지각된 과잉자격이 중요 변수임을 증명하였다. Bretz와 Judge의 연구(1994)[12]는 직무 만족, 종신 재직권, 경력 성공이 수요-능력과 필요-공급-적합성을 모두 포함하는 적합성의 복합 척도와 관련이 있다는 것을 연구하였는데 여기서 필요 능력과 적합성이 직무 만족에 영향을 미친다고 하였다. 다른 연구로는, Wilk와 Sackett의 연구(1996)[16]는 자신의 능력과 직무 복잡성 사이의 불일치를 경험하는 개인들이 다른 사람을 위해 직장을 떠날 가능성이 더 높다는 것을 발견하였다. Johnson과 Johnson의 연구(2000)[17]는 본인이 과잉자격이라 느낄 경우, 보상에 대한 불만족을 느끼게 되고, 동기부여에 대해서도 제한되며 결국 정서적으로 불만

족하게 된다고 주장하였다. 유사한 최근 연구로는 Ko와 Lee의 연구(2020)[10]를 꼽을 수 있는데, Ko와 Lee의 연구(2020)[10]는 과잉자격이 조직몰입에 부정적 영향을 미친다고 하였다. 또한, 학력 격차가 높거나 자격 격차의 차이가 높을수록 조직몰입에 부정적인 영향을 미친다고 하였다[18]. 다른 예인 Kim과 Kwon의 연구(2022)[19]에서도 과잉자격이 국내 MZ세대에게 직무만족감을 낮추고 이직 의도를 불러일으킨다고 하였다. 그러나 본 연구도 과잉자격을 2019년 데이터로, 만족에 관련한 자료를 2020년 데이터로 기반 삼아 연구되어 국내 코로나19의 현상을 반영했다고 보기 어렵다.

결론적으로 과거의 연구들을 종합하여 보면, 직무경쟁에 따른 과잉자격 현상이 발생되고 있는 것을 볼 수 있다. 그리고 본인이 과잉자격이라 인지하는 직장인의 경우, 직업몰입에 부정적이며 만족도에 부정적 영향을 미친다는 것으로 종합해 볼 수 있다. 그러나 앞서 언급했듯이 코로나19의 환경은 높은 과소고용 현상을 불러오고 있으며, 그로 인한 과잉자격이 늘고있는 상황이다. 본 연구는 코로나19의 고용환경에서 직장인이 자각하는 과잉자격에 대해 살펴보고 과잉자격이 직무에 대한 혜택과 위험을 느끼는 것에 영향을 미치는지 살펴보고자 한다. 나아가 종합된 과거의 연구처럼 과잉자격으로 인한 직무에 가지는 부정적 영향으로 나타날지 충성도를 통해 살펴보고자 한다.

III. 연구 방법

1. 표본설계와 측정도구

본 연구는 지각된 과잉자격이 직장인의 혜택과 위험을 통해 충성도에 미치는 영향에 어떻게 미치는 지에 대해 그 상관관계를 규명하고자 직장인을 대상으로 실시하였다. 자료수집 기간은 2022년 11월 1일부터 11월 30일까지로 연구자가 온라인 설문을 통해 연구목적과 내용을 설명해 동의를 얻고 이용자 220명을 대상으로 설문지를 받았다. 최종 220부의 설문지가 회수되었으며, 이들 중 응답이 부실하여 분석에서 사용할 수 없는 4명의 설문지를 제외한 216부를 최종 분석에 사용하였다.

본 연구는 앞서 살펴본 바와 같이 지각된 과잉자격, 직장인의 혜택과 위험, 충성도와 관련된 선행연구들을 근거로 측정 항목들을 정리하였다. 기존 선행연구에서 측정되었던 항목을 본 연구목적에 맞게 수정 보완하여 평가항목을 구성하였고, 다음 표 1과 같이 리커트 5점

척도를 사용하여 항목을 구성하였다.

과잉자격에 대한 부분은 한국 사회에서 직장인의 역량을 평가하는 대표적인 기준인 학력, KSA와 경험으로 구분하여 본인이 자각하고 있는 과잉자격을 주관적으로 조사하였다.

먼저 과잉학력은 Maynard 외의 연구(2006)[8]와 Feldman의 연구(1996)[14]의 연구에서처럼 직무에서 요구되는 것보다 높은 교육으로 구성되었다. 직무보다 높은 학력인지, 본인보다 낮은 학력의 사람도 해낼 수 있는 직무인지, 직무의 요구보다 높은 수준의 학력을 보유하고는 있는 지로 본 부분이다. 다음으로 과잉KSA는 성과를 내는 능력의 3요소인 지식(Knowledge)과 업무수행능력(Skill), 업무태도(Attitude)의 KSA를 기준으로 직무보다 높은 KSA를 보유하고 있는 지로 구성하였다. 과잉자격의 마지막 변수인 과잉업무경험은 Feldman의 연구(1996)[14]에서 말하는 과소고용의 5가지 중 하나인 더 많은 경험으로서 직무수행에 필요한 경험보다 많은 경

표 1. 측정항목
Table 1. list of measurement

| 변수 | 측정 항목 |
|--------|---|
| 과잉학력 | 나는 내 직무에 종사(입사)하기 위한 기준보다 더 높은 수준의 학력을 가지고 있다. |
| | 내 직무는 나보다 학력이 낮은 사람이 와도 잘 해낼 수 있다. |
| | 나는 내 직무에 종사(입사)하기 위한 최저학력기준보다 더 높은 수준의 학력을 가지고 있다. |
| 과잉 KSA | 나는 내 직무에 종사(입사)하기 위해 필요로 하는 것보다 더 많은 직무 기술을 가지고 있다. |
| | 나의 직무는 내가 받은 훈련을 통해서 쌓은 지식과 기술 중 일부만 사용해도 수행할 수 있다. |
| | 나는 내 직무에 종사(입사)하기 위해 필요로 하는 것보다 더 많은 지식을 가지고 있다. |
| 과잉업무경험 | 나는 내 직무를 수행하는데 필요한 업무 경력 이상의 더 많은 경력을 가지고 있다. |
| | 내 일은 나보다 업무 경험이 적은 사람이 와도 잘 해낼 수 있다. |
| 혜택 | 나의 과잉 자격이 나의 직무에 있어 경제적으로 도움이 되어 좋은 편이다. |
| | 나의 과잉 자격이 나의 직무에 있어 시간을 절약할 수 있어 좋은 편이다. |
| | 나의 과잉 자격이 나의 직무에 있어 혜택이 될 수 있어 좋은 편이다. |
| 위험 | 나의 과잉 자격이 나의 직무에 있어 오버 스펙이 될까 걱정이 되는 편이다. |
| | 나의 과잉 자격이 나의 직무에 있어 문제가 생길까 걱정이 되는 편이다. |
| | 나의 과잉 자격이 나의 직무에 있어 주변 사람들에게 부정적으로 평가 될까봐 걱정이 되는 편이다. |
| 충성도 | 나는 현재 재직 중인 직장에 계속 다니고 싶다. |
| | 나는 돈을 더 받아도 현재 재직 중인 직장을 옮길 생각이 없다. |
| | 현재 재직 중인 직장의 경영이 나빠져도 이 직장에 계속 근무하겠다. |

험을 보유하였거나, 적은 경험으로 충분한 직무인지를 조사하였다.

과잉자격 보유로 인한 혜택과 위험은 과잉자격으로 인해 느끼는 직무상의 혜택과 위험으로서, 본인이 느끼는 직무에서 과잉자격의 영향을 긍정적으로 바라보는지, 부정적으로 바라보는지 보고자 하였다. 긍정적 측면은 과잉자격으로 인한 직무의 안정적 혜택이나 경제적 측면, 업무를 빨리 처리할 수 있는 시간적 측면을 바라보았다. 반대로 부정적 측면은 불안정한 환경에서 과잉자격으로 받게 될 차별이나 고용불안, 주변의 부정적 평가로 위험을 느끼는 면들로 구성하였다.

앞선 선행연구[10][16][17][19]에 따르면 지각된 과잉자격에 따라 직무에 불만족하거나, 이직 의도를 가지기에 부정적 결과가 나타나야 한다. 그러나 코로나19의 고용환경은 높은 경쟁률을 만들기 위해 과잉자격으로 안정감을 느낀다면, 다른 결과인 충성도로 나타날 것으로 보고 변수로 채택하였다. 충성도는 현재 직장에 충성하여 이직을 고려하지 않는 것을 의미하여 현재를 유지하려는 의도가 어느 정도인지로 구성하였다.

2. 분석방법

표 1에서 제시한 6개의 요인 간의 인과관계를 설명하기 위해 각각의 가설들을 각각 검증하는 대신 복잡한 인과관계를 분석할 수 있게 고안 되어진 공분산 구조분석(covariance structure analysis)을 활용하여 본 연구를 진행하였으며, 분석을 위한 도구로는 강력한 구조방정식 모형 소프트웨어인 IBM의 SPSS 18.0과 Amos 18.0을 활용하여 검증하였다.

3. 가설 설정

1) 지각된 과잉 자격과 직장인의 혜택 그리고 위험 간의 관계

앞선 이론적 배경에서 언급하기도 하였지만 선행연구[7][9][10][11][12][13][14][15]는 고용시장에 대한 경쟁이 높아지기에 불완전 고용 현상과 과소 고용이 발생한다고 하였다. 불완전 고용이 발생하는 이유는 경쟁에서 고용기회를 쟁취하고 안정적인 직무활동을 하기 위해서이다. 따라서 불안정한 고용환경인 코로나19 환경에서도 마찬가지로 불완전 고용 현상이 나타날 것이다. 또한, 불완전 고용과 과소 고용의 이유인 과잉자격은 경쟁에서 고용기회를 쟁취하여 안정적인 직무 활동을

위한 혜택으로 느끼고, 고용불안의 위험을 낮추게 될 것이다. 이에 따라 직원들 사이에 인지된 과잉 자격은 조직 내 직장인의 혜택과 위험에 상당한 영향을 미칠 수 있을 것이다. 이는 본인이 과잉자격이라고 자각하는 직원이 혜택이나 보상 측면에서 다 많은 것을 요구할 수 있을 것이다. 그러면 조직인 회사측에선 비용 증가로 이어져 잠재적으로 전체 재무 성과에 영향을 미칠 것이다. 다른 결과로, 조직이 과잉자격을 갖춘 직원에게 혜택을 제공하지 않으면 그 직원은 불만을 품고 조직을 떠날 수도 있을 것이다. 이에 따라 높은 이직률이 발생할 수 있을 것이며, 새로운 직원의 선발과 훈련 과정에 높은 비용이 들 것이다. 다시 정리하면, 본인이 과잉자격이라 인지한 직원은 자신이 더 유리한 결과를 얻을 자격이 있다고 믿기 때문에 혜택이라 여기며 위험을 낮춘다고 여길 것이다. 결론적으로 지각된 과잉자격이 직장인의 혜택과 위험 간의 관계는 복잡하며 조직에 긍정적인 영향과 부정적인 영향을 모두 미칠 수 있을 것이다. 따라서 다음과 같이 가설을 설정하였다.

H1.1 과잉학력은 혜택에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H1.2 과잉KSA는 혜택에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H1.3 과잉업무경험은 혜택에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H2.1. 과잉학력은 위험에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

H2.2. 과잉KSA는 위험에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

H2.3. 과잉업무경험은 위험에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

나아가 코로나19 환경에서 발생하는 고용불안은 직장인이 느끼는 혜택과 위험이 모두 충성도에 영향을 미치는 결과로 나타날 것이다. 그리고 직장인이 느끼는 혜택과 위험은 조직에서 직장인의 충성도를 형성하는데 중요한 역할을 할 것이다. 이는 직장인이 경쟁력이 있고 매력적인 혜택을 받으면 조직에서 가치 있고 인정받고 있다고 느낄 가능성이 더 클 것이다. 이에 회사에 대한 충성심과 헌신이 높아져 직무 만족도가 높아지고 이직률을 낮출 수 있을 것이다. 그러나 직장인이 직업 안정성 부족이나 위험을 느끼게 되고 불확실성에 직면하게 된다면 조직에 대한 충성도를 잃고 이탈할 수도

있을 것이다. 이는 이직률이 높아지고 생산성이 저하되며, 회사의 수익에 부정적인 영향을 미칠 수 있을 것이다. 따라서 다음과 같이 가설을 설정하였다.

- H3. 혜택은 충성도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H4. 위험은 충성도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

IV. 분석 결과

1. 표본의 특성

본 연구의 분석에 이용된 표본의 인구 통계적 특성은 다음과 같다. 우선 성별로는 남성이 122명(56.5%), 여성이 94명(43.5%)으로 나타났으며, 연령으로는 20대가 49명(22.7%), 30대가 167명(77.3%)으로 나타났다. 또한, 학력으로는 전문대 졸업생은 50명(23.1%), 4년제 대학교 졸업생은 156명(72.2%), 대학원 졸업생은 10명(4.6%)으로 나타났다. 그리고 직장 경력으로의 기간으로는 1년 미만이 31명(14.4%), 1~3년 미만이 92명(42.6%), 3년~5년 미만이 44명(20.4%), 5~10년 미만이 47명(21.8%), 10년 이상이 2명(0.9%)으로 나타났다. 마지막으로 고용형태로는 비정규직(무기계약직 포함)이 134명(62.0%), 정규직이 82명(38.0%)으로 나타났다.

2. 측정 항목의 신뢰성과 타당성

최종 수집된 데이터(n=216)로 측정모형의 타당성 검증을 진행하였다. 이에 본 연구에서는 측정모형의 타당성 검증을 일반적으로 많이 사용하는 측정 항목의 신뢰성 검사와 타당성 검사로 선정하여 진행하였다[24]. 이중 타당성은 집중타당성(convergent validity)과 판별 타당성(discriminant validity)을 통한 측정항목의 타당성 검사로 진행하였으며, 신뢰성 검사는 사회과학 연구에서 일반적으로 가장 많이 사용되고 있는 Cronbach's α 계수(0.6 이상)를 이용하였다[28]. 또한, IBM의 AMOS를 사용하여 확인적 요인분석 결과 중 요인 적재 값을 활용하여 집중타당성 검증을 확인하였으며, 이는 일반적으로 요인적재량은 ± 0.4 이상이면 유의한 것으로 판단 할 수 있다[21].

다음으로 판별 타당성은 유사한 두 개의 개념이 뚜렷이 구별되는 정도를 말하며, 이를 위해 Fornell과 Larcker의 연구(1981)[22]에서 제시한 평균분산추출(average variance extracted: AVE)과 Pearson 상관관계 분석 방법을 실시하였다. 그리고 결과는 각 구성개념

표 2. 측정항목의 신뢰성과 타당성

Table 2. Reliability and validity of measurement items

| 변수 | 측정항목 | 요인 적재량 | 측정 오차 | Cronbach's α | C.R | AVE |
|---------|------|--------|-------|---------------------|-------|-------|
| 과잉 학력 | 학력3 | 0.73 | 0.631 | 0.808 | 0.778 | 0.539 |
| | 학력2 | 0.764 | 0.467 | | | |
| | 학력1 | 0.802 | 0.408 | | | |
| 과잉 KSA | KSA3 | 0.733 | 0.506 | 0.844 | 0.851 | 0.658 |
| | KSA2 | 0.805 | 0.318 | | | |
| | KSA1 | 0.886 | 0.201 | | | |
| 과잉업무 경험 | 경험2 | 0.717 | 0.24 | 0.694 | 0.799 | 0.665 |
| | 경험1 | 0.753 | 0.304 | | | |
| 직장인의 혜택 | 혜택3 | 0.789 | 0.2 | 0.768 | 0.840 | 0.640 |
| | 혜택2 | 0.816 | 0.244 | | | |
| | 혜택1 | 0.604 | 0.484 | | | |
| 직장인의 위험 | 위험3 | 0.72 | 0.299 | 0.789 | 0.862 | 0.676 |
| | 위험2 | 0.813 | 0.202 | | | |
| | 위험1 | 0.711 | 0.305 | | | |
| 충성도 | 충성도3 | 0.748 | 0.266 | 0.843 | 0.908 | 0.768 |
| | 충성도2 | 0.826 | 0.163 | | | |
| | 충성도1 | 0.837 | 0.157 | | | |

에서 AVE의 제공된 값이 해당 구성개념과 다른 구성개념 간의 상관계수 값을 초과하면 판별 타당성이 존재하는 것으로 볼 수 있다[23].

<표 2>는 본 연구에서 사용된 변수들의 신뢰성 및 타당성 검사 결과를 보여주고 있다. 신뢰성 측정 결과 신뢰성을 저해하는 항목은 없었으며, 신뢰성 검증에 사용된 Cronbach's α 값은 0.694에서 0.844로 분포되어 권장치(0.6 이상) 이상으로 나타나 측정 항목의 신뢰성은 확보된 것으로 판단된다[24]. 또한, 타당성을 검증하는 요인적재 값 역시 기존 연구에서 제시하는 기준치 이상으로 나타나 측정 항목에 대한 타당성의 문제가 없

표 3. 구성개념의 상관관계, 평균, 표준편차

Table 3. Correlations among Constructs

| 요인 | 요인 간 상관계수 | | | | | |
|--------|-----------|----------|---------|---------|---------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 과잉학력 | 0.734 | | | | | |
| 과잉KSA | 0.508** | 0.811 | | | | |
| 과잉업무경험 | 0.008 | -0.149* | 0.815 | | | |
| 혜택 | -0.058 | -0.188** | 0.410** | 0.800 | | |
| 위험 | -0.210** | -0.259** | 0.307** | 0.511** | 0.822 | |
| 충성도 | -0.122 | -0.208** | 0.297** | 0.512** | 0.585** | 0.876 |
| 평균 | 3.319 | 2.539 | 3.961 | 3.681 | 3.637 | 3.849 |
| 표준편차 | 0.936 | 0.865 | 0.678 | 0.680 | 0.657 | 0.647 |

** p<0.01, * p<0.05

는 것으로 나타났다. 마지막으로 평균분산추출 값을 이용한 판별 타당성은 문제가 없는 것으로 나타났기 때문에 확보된 것으로 판단된다[21]. 이러한 결과는 설문 문항의 내적 일관성 및 타당성을 통계적으로 증명하고 있다[28]. 이에 따라 <표 2>는 측정모형에 대한 신뢰성과 타당성이 확보되었다고 볼 수 있다. 또한, <표 3>에서 보는 바와 같이 대각선에 표기한 분산추출 값의 제공근 값이 각 요인의 상관 계수보다 크게 나타났다. 이를 통해 구성 개념들 간의 판별 타당성이 확보되었다.

3. 측정모형의 적합도 검증

측정모형의 신뢰성 및 타당성 검증 후에, 수집된 데이터가 연구 모형에 적합하지를 검증하기 위해 AMOS을 사용하여 적합도 검증을 실시하였다. 초기 측정 모형의 적합도 검증은 총 17개의 측정항목으로 실시하였다. 적합도 검증은 기존 연구에서 일반적으로 많이 사용하는 GFI(Goodness-of-fit Index) 0.9 이상이며, NFI(Normed Fit Index) 0.9 이상, RMR(Root Mean Square Residual) 0.05 이하, CFI (Comparative Fit Index) 0.9 이상에 대한 p 값($>=0.05$) 등을 사용하였으며 많은 연구에서 기준값으로 채택하고 있다[28]. 측정모형의 적합도를 검증한 결과, 적합도는 $\chi^2 = 160.828$ ($df=104$), $p = 0.000$, $\chi^2/df = 1.546$, GFI = 0.924, NFI = 0.905, CFI = 0.963, RMR = 0.036으로 모든 지수가 권장치 이상으로 나타나 적합도에 문제가 없는 것으로 나타났다. 이는 곧 본 연구 모형을 검증하기 위해 수집된 데이터가 연구 모형에 적합하다고 해석할 수 있다[24].

4. 연구가설 검증 결과

총 216개의 데이터로 측정모형의 타당성 검증 후 연구 모형에서 제시한 변수 간의 영향을 검증하기 위해 AMOS를 사용하여 구조 방정식(SEM)을 실시하였다. 구조방정식 분석을 통해 두 가지 중요한 결과를 도출해 낼 수 있다. 첫 번째 결과는 구조모형의 적합도 정도이다. 연구모형에 대한 적합도 적합도를 살펴보면 $\chi^2=186.035$ ($df=108$), $p=0.000$, CMIN/DF=1.723, RMR=0.046, NFI=0.890, CFI=0.950, GFI=0.914, AGFI=0.878, TLI=0.937, IFI(Delta2)=0.951로 나타나, Hong과 Jung의 연구(2000)[24]에서 모델적합도 지수로 제시한 CFI, TLI, RMR을 중심으로 적합도 지수를 살펴본 것을 때 연구 모형의 적합도는 전반적으로 양호한

것으로 확인되었다.

가설검증 결과는 다음에서 보는 바와 같다.

H1인 과잉자격이 혜택에 미치는 영향에서 업무 경험만 유의미한 결과로 나타났다. 혜택은 지각된 과잉자격이 직무를 수행하면서 혜택이라 느끼는 부분을 본 것이다. 이에 학력과 KSA는 채용 당시에 영향을 줄 수 있으나, 이미 고용된 다음으로는 큰 혜택으로 느끼지 않는 것으로 알 수 있다. 다만 업무 경험은 직무를 수행하면서 쌓이는 노하우와 경력으로서 직장에서는 직접 또는 경력직으로 나타나는 부분이다. 이에 업무 경력이 직무를 수행하는 부분에서도 지속적인 혜택으로 느끼는 것을 알 수 있는 결과이다.

H2인 지각된 과잉자격이 위험에 부의 영향을 미칠 것이라 본 결과에서는 과잉학력이 부의 영향으로 나타났다. 과잉학력은 높은 학력을 가졌다는 것으로 주변에 부정적 시선보다 긍정적 판단을 불러일으키며, 오버스펙으로 판단될 수 있는 대표적 척도로 위험을 낮춘다고 나타난 결과이다. 그러나 과잉KSA는 직무를 수행하면서 드러나기 어려운 부분이다. 즉 과잉 지식, 스킬, 태도가 실제 직무에 활용되기 어렵기에 위험에 영향을 미치지 못하고 기각된 결과로 나타난 것이다. 그러나 과잉업무경험의 경우 가설과 반대인 정의 영향으로 채택되었다. 이는 국내 고용환경에서 그 이유를 볼 수 있다. 국내의 많은 기업에서 경력에 따른 임금 인상을 시행하고 있다. 따라서 경력에 따른 임금을 책정하는 것이 일반적이라는 것이다. 그러나 해당 직무에 평가되는 보상의 가치대비 과잉업무경험은 고용주에게 부담으로 작용할 것이다. 이는 고용자만 아니라 피고용자인 직장인도 과잉업무경험이 결과적으로 고용안정에 문제가 발

표 4. 가설검증 결과
 Table 4. Result of Research Model

| 가설 | | | Estimate | S.E. | C.R. | P | 결과 |
|------|---------|-----|----------|-------|--------|-------|----|
| H1.1 | 학력 -> | 혜택 | 0.012 | 0.063 | 0.194 | 0.846 | 기각 |
| H1.2 | KSA -> | 혜택 | -0.074 | 0.071 | -1.038 | 0.299 | 기각 |
| H1.3 | 업무경험 -> | 혜택 | 0.657 | 0.13 | 5.058 | *** | 채택 |
| H2.1 | 학력 -> | 위험 | -0.18 | 0.072 | -2.503 | 0.012 | 채택 |
| H2.2 | KSA -> | 위험 | -0.021 | 0.078 | -0.265 | 0.791 | 기각 |
| H2.3 | 업무경험 -> | 위험 | 0.608 | 0.125 | 4.886 | *** | 채택 |
| H3 | 혜택 -> | 충성도 | 0.422 | 0.094 | 4.514 | *** | 채택 |
| H4 | 위험 -> | 충성도 | 0.546 | 0.088 | 6.223 | *** | 채택 |

*** $p < 0.001$

생하거나 주변에 부정적으로 평가될 것을 위협으로 느끼기에 나타난 결과이다.

H3과 H4인 혜택과 위험이 충성도에 정의 영향을 미친다는 가설은 채택되었다. 이 가설은 앞선 선행연구 [10][16][17][19]와 반대의 결과로 볼 수 있다. 선행연구에서는 과잉자격이 불완전고용으로서 불만족, 이직 의도, 조직몰입의 부정적 영향으로 나타난다고 하였다. 그러나 고용환경이 불안정적이며 경쟁이 급격히 심해진 코로나19 환경에서는 과잉자격이 경쟁에서 이기고 현재 직무를 유지할 수 있게 해주는 요인으로서 혜택과 위험으로 나타났다. 그리고 나아가 회사에 충성도를 높이는 결과로 나타난 것이다.

V. 결 론

코로나19 환경은 급격한 비자발적 실업률을 가져오며 불안정한 고용환경을 불러왔다. 이러한 고용환경은 높은 공급대비 낮은 수요로 인한 불완전 고용을 불러일으킨다[7]. 그리고 선행연구에서는 불완전 고용으로 비롯한 과잉자격이 직무에 불만족하며 부정적인 결과로 나타난다고 하였다[10][16][17][19]. 다만, 선행연구는 코로나19로 인한 급격히 불안정화 된 고용환경을 고려하지 못하고 연구되었다. 따라서 본 연구는 코로나19 환경에서 만들어진 고용불안 속에서 직장인이 가지는 과잉자격이 선행연구와 같이 불만족을 동반한 부정적 영향으로 나타나는지에 검증해 보고자 연구되었다.

첫 번째로 코로나19 환경에서는 과잉자격 중 과잉업무경험은 직무를 수행하는 측면에서는 혜택으로 나타났으나 직무유지상의 문제나 오버스펙, 주변의 부정적인 평가에서 위협도를 높인다고 인식하고 있었다. 이러한 결과는 걱정된 과잉업무경험이 직무를 유리하게 수행할 수 있는 혜택이 되지만, 많은 기업이 경력에 따른 임금 및 직급을 채택하는 한국의 고용환경에서는 직무에 비교하여 과한 보상적 부담으로 느껴질 것을 우려하기에 나타난 결과이다. 국내에서도 과잉업무경험과 높은 연령에서 비롯된 과도한 경력보상으로 고용이 불안정해지는 부분을 방지하고자 임금피크제(고용자가 일정 연령에 도달하면 임금을 점차 줄여나가며 고용을 보장)를 도입하기도 하는 등의 방안을 제시하고 있다.

두 번째로 학력은 고용 시점에 유리한 부분이나 직무를 수행하면서는 혜택으로 느끼지 않는다는 것이다. 그러나 높은 학력은 오버스펙으로서 주변에 부정적 평

가를 낮추는 등 위협을 낮추는 요인인 것으로 나타났다.

세 번째로 과잉KSA는 지식(Knowledge)과 업무수행 능력(Skill), 업무태도(Attitude)를 말하는데, Green과 McIntosh의 연구(2007)[7]처럼 고용환경에서 효과적으로 활용되지 못하는 역량으로 혜택과 위험에 영향을 준다고 보기 어려웠다. 마지막으로 과잉자격으로 가지는 혜택과 위험이 증가 할수록 충성도를 높이는 결과를 가져왔다. 선행연구[10][16][17][19]에서는 과잉자격이 불만족으로 나타난다고 하였다. 그러나 코로나19로 인해 불안정적인 고용환경과 급격히 상승한 경쟁률은 직장인에게 과잉자격으로 가지는 혜택을 활용하여 기업에 안정적으로 고용되기 위한 충성도로 나타났다. 그리고 위험이 높을수록 안정적 고용을 위한 충성도 상승으로 나타난 것이다.

본 연구의 시사점은 학문적으로 과잉자격에 대해 부정적인 영향을 미친다는 결과들이 코로나19 환경에서 다른 결과로 나타난 것을 증명하였다. 또한, 과잉자격에서도 과잉업무경험과 같은 부분의 결과는 한국의 고용 환경에서 나타나는 차별된 결과로 볼 수 있을 것이다. 실무적 시사점으로는 코로나19에서 직장인들이 가지는 과잉자격에 대한 인식을 실증적으로 분석한 것이다. 그리고 학문적으로 주장되어온 결과가 환경에 의해 실무적으로 다르게 나타날 수 있다는 부분을 검증한 것이다.

본 연구는 포괄적으로 직장인을 대상으로 했지만, 세 부적으로 집단을 나눈다면 과잉자격에 대한 인식과 그로 인해 영향받는 혜택, 위험, 그리고 충성도는 다르게 나타날 것이다. 따라서 연구의 한계점으로 샘플의 다양성과 직장인이라는 넓은 모집단에 대비하여 부족한 표본을 꼽을 수 있을 것이다. 선행연구 중 Kim과 Kwon의 연구(2022)[19]의 MZ세대 연구와 같이 세분화하여 연령대별로 비교한 연구가 이루어진다면 더 실질적이고 의미 있는 연구가 나올 것이라 기대한다. 또한, 본 연구에서는 종속변수를 충성도로서 현재 직무에 만족하는지, 이직 의도가 있는지, 지속적으로 근무를 원하는지를 종합적으로 판단하였다. 그러나 선행연구 [10][16][17][19]는 만족도, 이직 의도, 종신 재직 의도, 보상에 대한 만족, 조직몰입 등 세분화된 연구로 진행하였다. 따라서 본 연구의 다른 한계점으로 세분화되지 못함으로 나타나는 정교하지 못한 측정 도구로 볼 수

있다. 이에 향후 연구에서 코로나19 환경에서 과잉자력에 영향받는 세부적인 측정 도구를 적용하여 연구한다면 선행연구와 더욱 비교되는 유의미한 결과를 얻을 수 있을 것이다. 본 연구를 기반으로 코로나19를 비롯한 다양한 환경에서 가지는 고용연구 발전에 기여될 수 있길 바라는 바이다.

References

- [1] F.M. McKee-Ryan, and J. Harvey, ““I have a job, but...”: A review of underemployment,” *Journal of Management*, Vol. 37, No. 4, pp. 962-996, February 2011. DOI:10.1177/0149206311398134
- [2] S. Liu, A. Luksyte, L.E. Zhou, and M.O. Wang, “Overqualification and counterproductive work behaviors: Examining a moderated mediation model,” *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 36, No. 2, pp. 250-271, November 2014. DOI:10.1002/job.1979
- [3] Y.J. Lee, “Changes in Depressive Symptoms of Young Adults before and during the COVID-19 Pandemic: Variations by Employment Status and Gender,” *Journal The Kora Contents Association*, Vol. 22, No. 12, pp. 731-743, December 2022. DOI:10.5392/JKCA.2022.22.12.731
- [4] Public Health Center, 2021. <https://ncv.kdca.go.kr>
- [5] S.Y. Hwang, “COVID-19 and Job Loss: A Comparison between Standard and Non-Standard Workers,” *Korean Journal of Labor Studies*, Vol. 28, No. 1, pp. 7-31, February 2022.
- [6] D.S. Friedland, and R.H. Price, “Underemployment: Consequences for the health and well-being of workers,” *American journal of community psychology*, Vol. 32, No. 1, pp. 33-45, September 2003. DOI:10.1023/A:1025638705649
- [7] F. Green, and S. McIntosh, “Is there a genuine under-utilization of skills amongst the over-qualified?,” *Applied economics*, Vol. 39, No. 4, pp. 427-439, October 2009. DOI:10.1080/00036840500427700
- [8] D.C. Maynard, T.A. Joseph, and A.M. Maynard, “Underemployment, job attitudes, and turnover intentions,” *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, Vol. 27, No. 4, pp. 509-536, May 2006. DOI:10.1002/job.389
- [9] D.C. Feldman, C.R. Leana, and M.C. Bolino, “Underemployment and relative deprivation among reemployed executives,” *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 75, No. 4, pp. 453-471, December 2010. DOI:10.1348/096317902321119682
- [10] J.S. Ko, and H.I. Chung, “Structural Relationship among Perceived Overqualification, Organizational Commitment, Psychological Entitlement and Voluntary of Job Selection, Psychological Entitlement and Voluntary of Job Selection.” *Journal of Industrial Economics and Business*, Vol. 33, No. 4, pp. 1159-1179, August 2020.
- [11] D.C. Feldman, and C.R. Leana, “What ever happened to laid-off executives? A study of reemployment challenges after downsizing,” *Organizational Dynamics*, Vol. 29, No. 1, pp. 64-64, September 2000.
- [12] R.D. Bretz, T.A. Judge, “Person-organization fit and the theory of work adjustment: Implications for satisfaction, tenure, and career success,” *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 44, No. 1, pp. 32-54, February 1994. DOI:10.1006/jvbe.1994.1003
- [13] D.C. Feldman, “Reconceptualizing the nature and consequences of part-time work,” *Academy of Management Review*, Vol. 15, No. 1, pp. 103-112, January 1990. DOI:10.5465/amr.1990.4308279
- [14] D.C. Feldman, “The nature, antecedents, and consequences of underemployment,” *Journal of Management*, Vol. 22, No. 3, pp. 385-407, 1996.
- [15] D.C. Maynard, and D.C. Feldman, “Underemployment: Psychological, economic, and social challenges,” *Springer Science & Business Media*, ISBN: 978-1-4419-9413-4
- [16] S.L. Wilk, and P.R. Sackett, “Longitudinal analysis of ability job complexity fit and job change,” *Personnel Psychology*, Vol. 49, No. 4, pp. 937-967, December 1996.
- [17] G.J. Johnson, and W.R. Johnson, “Perceived Overqualification and Dimensions of Job Satisfaction: A Longitudinal Analysis,” *The Journal of psychology*, Vol. 134, No. 5, pp. 537-555, April 2010. DOI:10.1080/00223980009598235
- [18] Y.H. Rho, and M.Y. Lee, “Underemployment of the Reemployed: Antecedents and Effects on Organizational Adaptation,” *Korean Psychological Journal of Culture and Social Issues*, Vol. 17, No. 1, pp. 19-49, February 2011.
- [19] S.W. Kim, and J.M. Kwon, “The Perceived Overqualification of MZ Generation Causing Turnover and The Importance of Their Working Environment,” *Journal of Management and*

- Economics*, Vol. 44, No. 3, pp. 37-62, August 2022.
- [21]H.C. Kang, "A Guide on the Use of Factor Analysis in the Assessment of Construct Validity," *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol. 43, No. 5, pp. 587-594, October 2013. DOI: 10.4040/jkan.2013.43.5.587
- [22]C. Fornell, and D.F. Larcker, "Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error," *Journal of marketing research*, Vol. 18, No. 1, pp. 39-50, November 1981. DOI:10.1177/002224378101800104
- [23]G.S. Kim, "The Model Development of 6 Sigma and Understanding of Process Quality in the Service Industry: Using the Structural Equation Modeling," *Journal of the Korean society for Quality Management*, Vol. 35, No. 2, pp. 84-99, June 2007.
- [24]S.H. Hong, and S. Jung, "Testing the Interaction Effects in Regression and Structural Equation Models: Theories and Procedures," *The Korean Journal of Human Development*, Vol. 21, No. 1, pp. 1-24, December 2000.
- [25]Y.M. Jang, "A Study on the Movement of the Young Employed and Unemployed in the Labor Market," *The Journal of the Convergence on Culture Technology (JCCT)*, Vol. 8, No. 5, pp. 307-313, September 2022. DOI:10.17703/JCCT.2022.8.5.307
- [26]H.J. Shin, "A Study on the Relationship between Changes in Family Life due to COVID-19, Daily Stress, Work-Family Balance Conflict and Job Satisfaction of Married Working Women," *The Journal of the Convergence on Culture Technology (JCCT)*, Vol. 8, No. 6, pp. 251-260, November 2022. DOI:10.17703/JCCT.2022.8.6.251
- [27]I.H. Yun, "The Effects of College Life Adaptability on Career Preparation Behaviors of College Students: Mediating Effects of Major Satisfaction, Job Stress, and Self-Directed Learning," *International Journal of Advanced Culture Technology (IJACT)*, Vol. 10, No. 4, pp. 245-254, December 2022.
- [28]S.H. Hong, "Criteria for selecting the fitness index of the structural equation model and its basis," *Korean Journal of Clinical Psychology*, Vol. 19, No. 1, pp. 161-177, 2000.