

지각된 과잉자격이 이직의도에 미치는 영향: 조직지원인식과 분배공정성 및 조절초점 성향의 상호작용을 중심으로*

김 미 소

유 태 용[†]

광운대학교 산업심리학과

본 연구의 목적은 지각된 과잉자격이 이직의도에 미치는 영향을 확인하고, 지각된 과잉자격이 이직의도에 미치는 영향에 있어서 조직지원인식과 조절초점 성향(향상초점, 예방초점)의 상호작용 효과와 분배공정성과 조절초점 성향의 상호작용 효과를 확인하는 데 있다. 연구를 위해서 다양한 기업에서 근무하고 있는 250명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문 분석 결과, 과잉자격을 지각하는 구성원은 이직의도가 높았다. 이직의도에 미치는 영향에 있어서 지각된 과잉자격, 조직지원인식, 조절초점 성향 간의 삼원 상호작용 효과가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 또한 지각된 과잉자격, 분배공정성, 조절초점 성향 간의 삼원 상호작용 효과도 이직의도에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구는 지각된 과잉자격이 이직의도에 영향을 미치지만, 이러한 영향을 조직지원인식, 분배공정성, 구성원의 조절초점 성향과 같은 조절변인이 완화할 수 있다는 것을 밝혔다는 데 의의가 있다. 연구결과를 토대로 본 연구의 의의 및 시사점, 한계점을 논의하였다.

주요어 : 지각된 과잉자격, 조직지원인식, 분배공정성, 조절초점 성향, 향상초점, 예방초점, 이직의도, 삼원 상호작용효과

* 이 논문은 2019년도 광운대학교 교내학술연구비 지원에 의해 연구되었음. 보다 나은 논문이 되도록 귀중한 조언을 해주신 심사위원들께 감사드립니다.

† 교신저자 : 유태용, 광운대학교 산업심리학과, 02-940-5422, tyoo@kw.ac.kr

극심한 취업난 속에서 지원자들은 미래를 준비하기 위해 무분별한 스펙 쌓기를 하면서 전반적으로 직무에서 요구하는 것보다 더 많은 자격(과잉자격)을 갖추는 경향이 있다. 2019년 1월 포브스(Forbes)지는 경제협력개발기구(OECD)의 발표 자료를 인용하여 전 세계 국가의 오버 스펙 인력 비율을 비교 분석해 보도했다. OECD는 국제노동기구(ILO)의 국제표준직업분류(ISCO)를 기반으로 '저기술 혹은 일반기술(low or medium skilled)'로 분류된 분야에 종사하는 인력 중 실제 직무 능력에 비해 필요 이상의 학력을 보유한 인력을 조사했다. 조사 결과, 직무에서 요구하는 것보다 과잉자격을 갖춘 사람의 비율이 59.6%로 OECD국가 중 1위로 집계되어 그 다음으로 높은 2위 스페인(36.9%)에 비해 압도적으로 높았다(The Korea Daily, 2019. 01. 18).

이처럼 자신의 능력이 조직에서 요구하는 자격요건보다 높다고 지각하는 경우를 지각된 과잉자격(perceived overqualification)이라고 부른다. 지각된 과잉자격에 관한 선행연구들을 살펴보면 지각된 과잉자격은 이직의도, 스트레스와 정적으로 관련되어 있고 직무만족과는 부적적으로 관련되어 있는 것으로 나타났다(Johnson & Johnson 1996; Maynard, Joseph, & Maynard, 2006). 또한 개인의 경력 만족과 주관적 안녕감의 하위 요소인 긍정정서에도 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(Erdogan, Tomás, Valls, & Gracia, 2018). 국내 호텔 종사자들을 대상으로 실시한 연구에서도 과잉자격이라고 지각하는 구성원의 직무만족과 직무몰입이 낮았다(Kang & Lee, 2011). 지각된 과잉자격은 개인-직무 부합 정도에 의해서도 발생할 수 있다. Jeong과 Park(2017)은 개인-직무 부합과 이직의도 간 관계를 다룬 연구에서 개인-

직무 부합이 높을 때 이직의도가 낮고 개인-직무 부합이 낮을 때 이직의도가 높다는 것을 밝혔다.

이처럼 과잉자격은 주로 부정적인 결과를 야기하기 때문에 인사담당자들은 신입사원을 채용할 때 요구조건보다 뛰어난 스펙을 갖춘 지원자에 대해 부정적으로 생각하는 경향이 있다. 온라인 취업포털 사람인이 기업 인사담당자 173명을 대상으로 '고스펙 지원자에 대한 생각'을 조사한 결과, 65.3%가 '부정적'이라고 답했다. 그러한 이유로는 '쉽게 이직하거나 퇴사할 것 같아서'(56.1%)가 가장 많았다. 실제로 현업에서 고스펙 지원자를 채용한 인사담당자(65명)들은 고스펙 구성원의 이직과 퇴사율이 일반 직원과 비교해 '높은 편'(66.2%)이라고 응답해서 '낮은 편'(3.1%)이라고 응답한 비율보다 20배나 높았다.

현재 많은 기업에서 불가피한 사회 문제인 오버스펙과 이에 따른 높은 이직률에 대한 문제를 해결할 수 있는 방법을 모색하고 있다. 하지만 과잉자격을 갖춘 사람을 선발에서 배제할 뿐 아직까지 명확한 해결 방법을 찾지 못하고 있는 실정이다. 따라서 본 연구에서는 과잉자격을 갖춘 구성원을 어떻게 관리할 수 있을지에 대한 실무적인 시사점을 제시하고자 한다. 조직 관리의 실패와 부재는 조직 구성원의 이탈로 이어지는 부정적인 문제를 유발한다. 조직의 제도와 작업환경이 구성원의 이직의도와 높은 관련성이 있다는 결과는 꾸준히 보고되고 있다. 그렇기 때문에 조직은 우수한 인재의 유출을 예방하기 위해서 다양한 방안을 마련할 필요가 있다. 본 연구에서는 과잉자격이라고 지각하는 구성원들의 이직의도를 낮추는 해결 방법으로 조직이 제공하는 환경 요인인 조직지원과 분배공정성의 영향력

을 살펴보고자 한다. 이와 더불어 본 연구에서는 개인 요인으로 조절초점 성향을 포함하여 환경 요인이 이직의도에 미치는 영향을 개인 성향이 조절하는지를 알아보고자 한다.

지각된 과잉자격과 이직의도

과잉자격이란 자신의 직무에서 요구하는 것에 비해 과잉한 교육수준, 경험, 지식, 기술, 능력 및 기타 특성을 가지고 있는 것을 의미한다(Maynard et al., 2006). 과잉자격은 두 가지로 구분할 수 있다. 첫 번째는 객관적 과잉자격으로 직무기술서와 개인의 자격을 비교하여 조직 관점에서 객관적으로 판단하는 과잉자격이다. 예를 들면, 고객 상담을 수행하는 데 필요한 학력 요건을 직무기술서에 고등학교 졸업자라고 명시하였지만 지원자의 학력이 대학교 졸업이상인 경우 객관적으로 초과된 학력 수준이라고 판단할 수 있다. 두 번째는 주관적 과잉자격으로 조직 구성원 또는 지원자들이 주관적으로 자신의 역량과 직무요구 조건을 비교하여 개인이 판단하는 과잉자격이다. 이러한 기준으로 보았을 때 지각된 과잉자격은 주관적 과잉자격에 속한다.

과잉자격 연구는 불완전 고용연구에 뿌리를 두고 있다. 불완전 고용(underemployment)은 직무의 질이 낮고 열악한 수준의 고용 상태로서 시간당 급여, 근로시간, 고용의 지속성과 관련되어 있다(Prause & Dooley, 1997). Feldman(1996)은 이전 연구에서의 정의를 통합하여 불완전 고용을 (1) 직무에서 요구하는 것보다 더 많은 교육과정을 받은 것, (2) 직무에서 요구하는 것보다 더 많은 기술과 지식을 보유하거나 경험한 것, (3) 교육 분야 밖의 현장에서 비자발적인 고용, (4) 일시적인 또는 간헐적인 일

자리에서 비자발적인 고용, (5) 이전 직무보다 상대적으로 적은 급여를 받는 것으로 구분하였다. Johnson, Morrow와 Johnson(2002)은 Feldman(1996)의 연구를 바탕으로 (1) 직무에서 요구하는 것보다 더 많은 교육과정을 받은 것과 (2) 직무에서 요구하는 것보다 더 많은 기술과 지식을 보유하고 있다고 느끼는 정도가 지각된 과잉자격을 의미한다고 주장하였고 이러한 주장을 바탕으로 지각된 과잉자격 척도를 개발하였다.

이직이란 고용주와 구성원 간의 고용 관계가 단절되어 구성원이 소속한 조직으로부터 이탈하는 것을 의미한다. 이직의도(turnover intention)는 이직의 전 단계로 간주되는 직무태도로서(Oh, Kim, Hwang, Yoo, Park, & Park, 2007), 조직을 벗어나려는 의식적이고 고의적인 의지를 의미한다(Tett & Meyer, 1993). 따라서 이직의도는 당장 이직하지는 않지만 상황에 따라서 이직할 의향이 있다는 것을 의미한다(Chung, Auh, & Choi, 2012). 이직의도와 이직은 높은 정적 상관을 나타내기 때문에(Tett & Meyer, 1993), 이직과 관련된 대다수의 연구는 자료수집의 어려움이 있는 이직을 대체하는 변인으로 이직의도를 사용하고 있다(Brown & Peterson, 1993; Firth, Mellor, Moore, & Loquet, 2004; Kim, Kang, & Lee, 2017; Lum, Kervin, Clark, Reid, & Sirola, 1998; Meyer & Allen, 1984).

선행연구들(Feldman, Leana, & Bolino, 2002; Kraimer, Shaffer, & Bolino, 2009; Maynard et al., 2006)은 지각된 과잉자격과 이직의도 간에 정적 관계가 있음을 밝혔다. 즉, 직무에서 요구하는 것보다 개인의 능력이나 자격이 더 높을 경우 이직의도가 증가하고 요구와 능력이 일치할 경우 이직의도가 낮았다. 이런 연구 결

과는 개인-환경 부합(person-environment fit) 중 하나인 개인-직무 부합(person-job fit)으로 설명할 수 있다(Kristof, 1996). 다수의 메타분석 연구는 개인-직무 부합과 이직의도 간의 부적 상관을 보고했다(Jeong & Park, 2017; Oh, Guay, Kim, Harold, Lee, Heo, & Shin, 2014). French, Caplan과 Van Harrison(1982)은 개인-직무 부합을 두 가지 유형으로 구분하였다. 첫째는 요구-능력 부합(demands-abilities fit)으로 구성원의 지식, 기술, 능력 및 기타 특성이 직무가 요구하는 특성과 일치할 때 발생한다. 둘째는 수요-공급 부합(needs-supplies fit)으로 구성원의 욕구 또는 선호가 그들의 직무수행에 의해 충족될 때 발생한다. 지각된 과잉자격은 구성원이 직무 요구에 비해 과도한 교육, 경험 또는 기술을 지니고 있어서 불일치를 경험하기 때문에 요구-능력 부합이 낮은 경우에 해당한다.

지각된 과잉자격과 이직의도 간의 정적 관계는 심리적 계약위반으로도 설명할 수 있다. 구성원과 고용주의 계약관계는 상호 의무와 신뢰를 기반으로 한다. 조직 구성원이 가지고 있는 자원(예, 지식, 기술, 능력, 경험)에 비해 조직이 그보다 적은 보상(직무수준)을 제공하는 경우에는 상호 간의 신뢰와 의무가 어긋나게 된다. 고용관계에서 구성원들은 조직 내에서 자신이 수행하고 있는 과업에서 성과를 낸과 동시에 조직으로부터 그에 상응하는 보상과 인정을 받고자 한다(Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986). 개인은 자신이 갖고 있는 능력과 수행한 결과에 맞는 인정과 보상을 기대하지만, 조직이 그에 상응하는 결과를 제공해주지 못한다면 기대와 보상의 불일치로 인해 심리적 계약위반을 지각할 수 있다(Turnley & Feldman, 1999). 이처럼 심리적 계약위반을 지각하는 경우에는 이직이나 태만

등 조직에 직접적인 피해를 주는 행동이 나타날 수 있다(Morrison & Robinson, 1997; Robinson & Morrison, 1995; Robinson & Rousseau, 1994; Rousseau, 1995; Turnley & Feldman, 1999). 또한 개인의 능력이 직무에서 요구하는 수준보다 높다고 인식하면 자신보다 능력이 낮지만 자신과 비슷한 혜택을 받는 동료와의 비교를 통해 자신이 받아야 할 혜택을 받지 못한다고 느껴 부정적인 감정과 태도를 경험할 수 있다.

위의 내용을 종합하면, 스스로 과잉자격이라고 지각하는 사람들은 직무와 부합하지 않는다고 느끼고 심리적 계약위반으로 인해 다른 조직으로 이직하려는 의도를 지닐 가능성이 클 것이다. 따라서 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. 지각된 과잉자격은 이직의도와 정적인 관련이 있을 것이다.

조절초점 성향

조절초점은 Higgins(1997)가 제안한 개념으로 개인이 가지고 있는 목표를 달성하기 위해서 자신의 행동을 어떻게 조절하는지를 설명한다. Higgins(1997)는 개인이 쾌락을 추구하고 고통을 회피하는 쾌락주의 원리(hedonic principle)를 설명하기 위해서 자기-불일치 이론(self-discrepancy theory)을 제안하였다. 자기-불일치란 자신이 추구하는 목표와 현재 자신의 상태 간의 차이를 의미한다. 그는 이러한 불일치를 감소하기 위한 두 가지 동기를 구분하였다. 첫 번째는 자신이 바라는 이상적 상태로 되기 위한 접근 동기로서 이를 향상초점(promotion focus)이라고 부른다. 향상초점은 긍정적 결과를 추구하는 것과 관련된 개념으로

향상에 초점에 맞춘 개인은 자신의 이상과 열망을 실현하기 위해 꾸준히 노력하고(Wang & Lee, 2006), 목표달성을 위한 접근 전략을 사용하여 개인의 발전을 추구한다. 향상초점 성향을 지닌 사람은 자신이 원하는 긍정적 성과를 획득하기 위한 성취 추구 동기를 지니고 있고 도전적으로 행동하기 때문에 행동으로 인해 얻게 되는 획득에 관심을 두는 경향이 있다.

두 번째는 자신이 바라지 않는 상태를 회피하고자 하는 회피 동기로서 이를 예방초점(prevention focus)이라고 부른다. 예방초점 성향을 지닌 사람은 부정적인 결과를 회피하려는 안전 추구 동기를 지니고 있기 때문에 신중하게 행동함으로써 손실을 최소화하는 데 관심을 두고 부정적 사건으로부터 자신을 보호하거나 예방하려는 경향이 있다. 예방초점 성향을 지닌 사람은 안전과 안정의 욕구를 충족하기 위해 노력하며 계획한 목표를 이행하지 못하는 상황이나 예상치 못한 상황의 발생을 막기 위해 회피 전략을 사용한다(Werth & Foerster, 2007). 따라서 예방초점 성향을 지닌 사람은 실수를 하지 않기 위해 정확하고 안전한 방식으로 일을 추진하며, 성공적으로 업무를 마무리하여 부정적 결과를 피했을 때 안정감과 평온함을 느낀다(Hedberg & Higgins, 2011).

지각된 과잉자격, 조직지원인식, 조절초점 성향의 삼원상호작용

조직지원인식(perceived organizational support)이란 조직이 구성원들의 노력과 기여를 인정하고 감사하며, 구성원들의 복지를 증진시키고자 노력하고 있다고 구성원이 인지하는 믿음을 의미한다(Eisenberger et al., 1986). 이러한

믿음은 사회교환 관계를 통해서 형성된다. 사회교환관계는 호혜성의 원칙에 기반을 두고 있다. 호혜성 원칙에 따르면 개인이 어떤 대상으로부터 이익을 받으면 꼭 갚으려는 의무감을 가지게 된다. Blau(1964)의 사회교환 관계에 따르면 구성원에 대한 조직의 지원으로 인해 사회적 교환관계가 성립되고 구성원은 조직에 대해 긍정적인 행동과 태도를 형성하게 된다.

Eisenberger, Fasolo와 Davis-LaMastro(1990)는 조직구성원이 조직으로부터 인정과 칭찬을 받으면 조직몰입이 높아지고 혁신행동을 한다는 것을 밝혔다. Cropanzano, Howes, Grandey와 Toth(1997)는 조직지원인식이 직무만족, 조직시민행동, 직무몰입, 조직몰입에 긍정적인 영향을 주고 이직의도를 줄인다는 결과를 보고했다. 조직 차원의 물질적, 정신적인 지원은 구성원의 스트레스와 심리적인 부정적 반응을 완화할 수 있다(George & Brief, 1992). 국내에서도 Park과 Choi(2012)는 조직지원인식이 높을수록 이직의도가 감소한다는 결과를 보고했다. 즉, 조직구성원이 조직으로부터 자신의 가치를 인정받는다는 것을 인지할수록 조직몰입이 상승하고 성과가 향상되며 이직의도가 낮아지는 등 긍정적인 효과가 나타난다. Erdogan와 Bauer(2009)는 권한위임이 지각된 과잉자격과 이직의도 간 부적 관계를 감소시킨다는 것을 밝혔다. 이들은 종업원들이 일터에서 존중받고 있고 가치 있게 대접받고 있다고 느끼면 지각된 과잉자격에 의한 상대적 박탈감이 완화되고 부정적인 직무태도를 덜 보이게 된다고 설명하였다. 본 연구에서는 조직지원인식이 이직의도를 낮춘다는 선행연구들을 토대로 조직지원인식이 지각된 과잉자격과 이직의도 간 부적 관계를 완충하는 역할을 할 것이라고

가정하였다.

하지만 이러한 양상은 개인의 조절초점 성향에 따라 다르게 나타날 수 있다. 앞에서 기술한 것처럼, 향상초점을 지니고 있는 사람은 목표를 달성하기 위해 성취 지향적이며 긍정적 결과를 추구하는 반면, 예방초점을 지니고 있는 사람은 목표를 달성하기 위해 안전 지향적이고 부정적인 결과를 회피하려고 한다. 이런 성향으로 보았을 때 과잉자격이라고 지각하는 구성원이라 하더라도 향상초점을 지니고 있는 사람보다는 예방초점을 지니고 있는 사람이 조직 지원을 통해 이직의도가 완화되는 정도가 더 강하게 나타날 것으로 추론할 수 있다. 즉, 자신이 과잉자격을 갖추고 있다고 지각하더라도 조직이 자신의 공헌과 노력을 인정해주고 가치있게 여겨준다고 인식하는 경우에 예방초점 성향을 지닌 구성원들은 향상초점 성향을 지니고 있는 구성원들보다 조직 지원에 보답하기 위한 의무와 책임을 더 강하게 느끼기 때문에 이직의도가 줄어들 가능성이 클 것이다. 따라서 다음과 같은 가설을 설정하였다. 가설 2를 그림으로 표현하면 Figure 1과 같다.

가설 2. 구성원의 이직의도에 있어 지각된 과잉자격, 조직지원인식, 조절초점 성향의 삼원상호작용 효과가 있을 것이다. 구체적으로, 지각된 과잉자격이 이직의도에 미치는 영향이 조직지원인식에 의해 줄어드는 효과는 향상초점 성향의 구성원보다 예방초점 성향의 구성원에게 더 크게 나타날 것이다.

지각된 과잉자격, 분배공정성, 조절초점 성향의 삼원상호작용

Homans(1961)는 ‘사회적 행동’이라는 책을 출간하면서 ‘분배정의’라는 용어를 처음 사용하였고 사회적 교환이론을 바탕으로 조직 공정성을 설명하였다. 분배정의는 제 3자로부터 보상을 받게 될 경우에 자신이 투입한 노력의 정도에 따라서 보상이 주어지길 기대하는 적정 분배에 대한 지각을 의미한다. Adams(1965)에 의하면 공정성은 투입과 산출의 비율이고 구성원은 자신의 투입에 대한 산출의 비율을 자신과 관련 있는 타인과 비교하여 공정함을 지각하게 되면 만족감을 느끼고 불공정함을 지각하면 불만족을 느낀다고 하였다. Adams

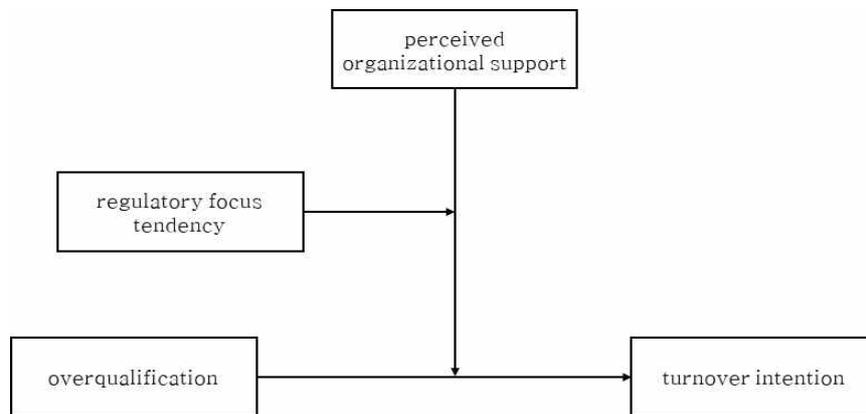


Figure 1. Hypothesis 1

(1965)는 지각된 불공정성이 '심리적으로 불편한 긴장 상태'라고 언급하였으며, 이를 해결하기 위한 다양한 행동이 나타난다고 하였다. 만약 구성원이 불균형을 지각하게 되면 균형 상태를 맞추기 위해서 자신의 기여와 노력을 줄이거나 인지적으로 왜곡하거나 비교 대상을 변경하는 등의 행동을 한다.

Adams(1965)는 형평 이론을 통해 분배공정성을 설명하였다. 개인은 투입한 것에 비해 얼마나 많은 보상을 얻을 수 있는지 관심을 갖는다. 하지만 어떠한 기준이 없다면 앞서 설명한 비율은 의미가 없다. 이를 위해서 개인은 다른 준거 인물과 비교를 하게 되며, 비교 대상은 일반적으로 자신과 유사한 사람에게서 찾는다. 즉, 공정성을 결정짓는 요인은 공헌(투입), 보상(산출), 준거인물로 구성된다. 자신의 투입과 보상의 비율이 동등하면 공정함을 인지하지만 비율이 맞지 않으면 불공정함을 인식하고 균형을 맞추기 위한 동기가 발생한다. 자신의 투입보다 보상이 적으면 과소 보상을 인지하고 투입량을 줄이게 된다. 반대로 자신의 노력에 비해 더 많은 보상을 받는 과대 보상 효과는 구성원으로 하여금 공정성을 회복하기 위해 더 열심히 일을 하게 만든다.

Roberts, Coulson과 Chonko(1999)와 Kim(2001)은 분배공정성이 이직의도를 예측한다는 것을 밝혔다. 또한 조직공정성은 구성원의 직무만족과 이직의도에 영향을 미친다(Han, Lee, & Lee, 2018). 이처럼 분배공정성이 이직의도에 영향을 미치기 때문에 과잉자격이라고 지각하는 구성원이라 하더라도 비교대상이 되는 다른 구성원들에 비해 더 많은 보상이나 혜택을 받아서 공정한 대우를 받고 있다고 느끼는 경우에는 이직의도가 줄어들 가능성이 있다. 즉,

자신이 과잉자격이라고 지각하는 구성원이라 하더라도 자신이 받아야 할 것을 조직으로부터 마땅히 받고 있다고 느낄 때 부정적 태도가 감소할 것이다. 따라서 지각된 과잉자격이 이직의도에 미치는 영향을 분배공정성이 조절할 것이라고 가정하였다.

하지만 과잉자격이라고 지각하는 구성원의 조절초점 성향에 따라 이러한 관계가 달라질 수 있다. 앞서 기술한 것처럼, 향상초점을 지니고 있는 사람은 목표를 달성하기 위해 성취 지향적이며 긍정적 결과를 추구하는 반면, 예방초점을 지니고 있는 사람은 목표를 달성하기 위해 안전 지향적이고 부정적인 결과를 회피하려고 하기 때문에 향상초점보다는 예방초점을 지니고 있는 구성원에게 분배공정성이 더 큰 영향을 미칠 가능성이 있다. 즉, 예방초점의 구성원은 안전을 추구하고 획득보다는 손실에 민감하게 반응하는 성향을 가지고 있기 때문에 분배공정성이 이직의도를 줄이는데 더 큰 영향을 줄 것으로 예상할 수 있다. 반면에 자신의 성장에 대한 관심이 높고 도전적 성향이 강한 향상초점의 구성원은 분배공정성을 지각하더라도 자신을 더 발전시킬 수 있는 조직을 찾아 떠나려고 할 가능성이 클 것이다. 따라서 다음과 같은 가설을 설정하였다. 가설 3을 그림으로 표현하면 Figure 2와 같다.

가설 3. 구성원의 이직의도에 있어 지각된 과잉자격, 분배공정성, 조절초점 성향의 삼원 상호작용의 효과가 있을 것이다. 구체적으로, 지각된 과잉자격이 이직의도에 미치는 영향이 분배공정성에 의해 줄어드는 효과는 향상초점 성향의 구성원보다 예방초점 성향의 구성원에게 더 크게 나타날 것이다.

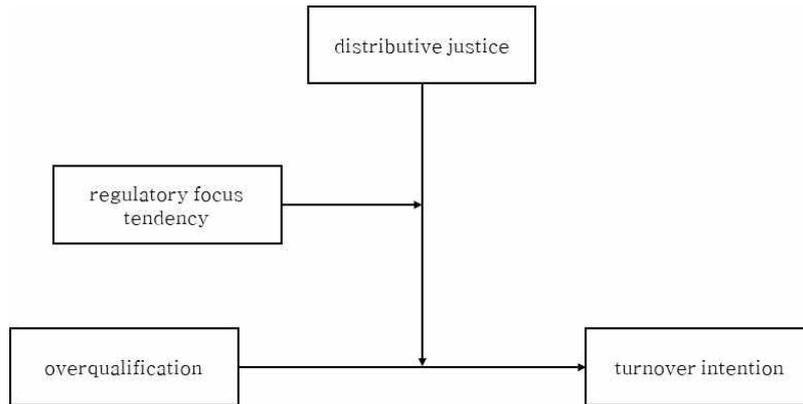


Figure 2. Hypothesis 2

방 법

연구대상 및 자료수집 절차

본 연구는 장훈장학회의 후원을 받아, 온라인 설문조사 회사인 인바이트를 통하여 자료를 수집하였다. 국내 기업의 다양한 직종에 근무하고 있는 구성원들을 대상으로 설문조사를 실시하여 총 300명으로부터 자료를 수집하였다. 수집된 설문지 가운데 불성실 응답을 제외하고 최종적으로 총 250부를 분석에 사용하였다. 250명의 성별은 남성이 177명(70.8%), 여성이 73명(29.2%)로 남성의 비중이 높았다. 연령대는 40대가 93명(37.2%), 30대가 92명(36.8%)으로 높은 비율을 차지하였으며, 50대는 47명(18.8%), 60대 이상은 10명(4%), 20대는 8명(3.2%) 순이었다. 나이의 평균은 42.88세, 표준편차는 8.56세였다. 최종학력은 4년제 대학교 졸업이 166명(66.4%)으로 가장 높은 비율을 차지하였고 전문대 졸업 35명(14%), 대학원 졸업이상 35명(14%), 고등학교 졸업이하가 14명(5.6%)이었다. 직무 분야는 관리 및 지원직이 133명(53.2%)으로 가장 많았으며 연구 및

개발직이 41명(16.4%), 서비스직이 31명(12.4%), 생산 및 기술직이 20명(8%), 영업직이 18명(7.2%), 기타 직종이 7명(2.8%)이었다. 직급은 부장급 이상이 69명(27.6%)으로 가장 많았고 과장급 67명(26.8%), 대리급 44명(17.6%), 차장급 39명(15.6%), 사원급 31명(12.4%)이었다.

측정도구

본 연구에서 측정한 모든 변인은 개인수준의 변인이며, 자기보고식으로 측정하였다. 모든 변인은 리커트 5점 척도(1점: 전혀 그렇지 않다, 5점: 매우 그렇다)로 측정하였다.

지각된 과잉자격

지각된 과잉자격을 측정하기 위하여 Johnson과 Johnson(1996, 1997)의 9개 문항 중 내적 일치 신뢰도를 낮추는 1개 문항을 제외하고 8개 문항을 사용하였다. 지각된 과잉자격은 구성원과 조직과의 직무 부적합(mismatch)과 조직에서 성장기회 부재(no grow)의 두 가지 요인으로 구성되어 있다. 직무 부적합 문항의 예는 “나는 현재 업무에서 요구하는 것보다 더

높은 수준의 학력을 가지고 있다.”, “현재 업무를 진행하는 데 있어 내 능력이 충분히 활용되고 있지 않다.”이다. 조직에서 성장기회 부재 문항의 예는 “성장과 변화의 기회 덕분에 나는 내 업무의 많은 면들을 마스터할 수 있었다(역문항).”, “현재 업무를 하다 보면 성장과 변화의 기회를 많이 경험하게 된다(역문항).”이다. 지각된 과잉자격의 내적 일치 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .802였다.

이직의도

이직의도를 측정하기 위해서 Mobley(1982)와 Becker(1992)의 연구에 사용된 척도를 Suh(2004)가 번안한 6개 문항 중 내적 일치 신뢰도를 낮추는 1개의 역문항을 제외하고 5개 문항을 사용하였다. 이직의도 문항의 예는 “중종 현 직장을 그만두고 싶은 생각이 든다.”, “내가 만일 다시 직장을 선택할 수 있다면 현 직장을 선택하지 않을 것이다.”이다. 이직의도의 내적 일치 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .777이었다.

조직지원인식

조직지원인식을 측정하기 위해 Eisenberger 등(1986)이 개발한 척도(Survey of Perceived Organizational Support)의 17개 문항 중 국내조직 상황에 맞는 8개 문항을 선정하여 조직 구성원이 이해하기 쉽도록 수정하여 사용하였다. 문항의 예는 “나에게 사적인 문제가 생겼을 때 회사로부터 도움을 받을 수 있다.”, “우리 회사는 내가 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 도와준다.”이다. 조직지원인식의 내적 일치 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .914였다.

분배공정성

조직공정성을 측정하기 위해 Price와 Mueller(1986)가 개발한 11개 문항 중 분배공정성 4개 문항을 사용하였다. 문항의 예는 “나는 내가 노력을 기울인 만큼 공정한 보상을 받고 있다.”, “나는 나의 업무와 책임과 관련하여 공정한 보상(급여·승진·인사고과)을 받고 있다.”이다. 분배공정성의 내적 일치 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .932였다.

조절초점 성향

조절초점 성향을 측정하기 위하여 Lockwood, Jordan과 Kunda(2002)가 개발한 척도를 Park(2013)이 작업상황에 맞추어 번안한 척도를 사용했다. 조절초점은 두 가지 하위 요인인 향상초점과 예방초점으로 구분되어 있다. 본 연구에서 향상초점 9개 문항과 예방초점 9개 문항을 사용하였다. 향상초점 문항은 “나는 꿈, 희망, 열망 등을 이루고 싶어 하는 성향이 강한 사람이다.”, “나는 긍정적인 성과를 달성하는 것을 중시하는 사람이다.”, “나는 전반적으로 실패를 예방하기보다 성공을 성취하는 것을 더 추구한다.” 등이다. 예방초점 문항은 “뭔가를 얻는 것보다 뭔가를 잃지 않는 것을 더 중시하는 편이다.”, “나는 안 좋은 일을 예방하는 것에 신경을 많이 쓰는 편이다.”, “실패를 예방할 방법에 대해 자주 생각하는 편이다.” 등이다. 조절초점 성향은 향상초점 평균값에서 예방초점 평균값을 차감한(향상초점-예방초점) 값을 사용하여 측정하였다. 따라서 이 값이 클수록 향상초점 성향이 강하다는 것을 의미하고 작을수록 예방초점 성향이 강하다는 것을 의미한다. 향상초점의 내적 일치 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .833, 예방초점은 .710이었다.

분석방법

분석을 위해 SPSS 22.0 프로그램과 SPSS PROCESS macro ver3.0(Hayes, 2018) 프로그램을 사용하였다. 첫째, 측정 문항의 내적 일치 신뢰도 계수(Cronbach's α)를 알아보기 위해 SPSS 22.0을 사용하여 신뢰도 분석을 실시하였다. 둘째, 연구 대상자들의 인구통계적 특성에 대한 기술통계 분석을 실시하였으며, 주요 변인들 간의 상관을 분석하였다. 셋째, 연구 가설을 검증하기 위하여 인구통계적 특성(성별, 연령, 학력, 직무분야, 근속연수)을 통제변인으로 투입한 후, 이직의도에 미치는 영향에서 지각된 과잉자격, 조직지원인식, 조절초점 성향의 삼원 상호작용 효과와 지각된 과잉자격, 분배공정성, 조절초점 성향의 삼원 상호작용 효과를 SPSS PROCESS macro(Hayes, 2018) model 3을 활용하여 분석하였다. 분석에서 지각된 과잉자격은 예측변인으로 투입하고, 조직지원인식, 분배공정성, 조절초점 성향은 조절변인으로 투입하고, 이직의도는 결과변인으로 투입하였다. 분석을 위해 모든 측정변인은 평균중심화를 하였다. 평균중심화는 다중공선성으로 인한 추정의 문제를 감소시키며(Aiken & West, 1991), 회귀계수를 보다 의미 있고 실질적으로 해석할 수 있는 이점이 있다(Hayes, 2018).

결 과

주요 변인들 간의 상관관계

본 연구에서 측정된 주요 변인들 간의 관계를 파악하기 위해 단순상관 분석을 실시하였고, 이에 따른 결과를 Table 1에 제시하였다.

측정 도구의 내적일치 신뢰도는 모두 .70이상으로 나타나 측정 도구의 신뢰성에 문제가 없는 것으로 나타났다. 상관분석 결과, 지각된 과잉자격과 이직의도 간에 통계적으로 유의한 정적 상관($r=.444, p<.001$)이 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 과잉자격을 지각하는 구성원일수록 이직의도가 높다는 것을 의미한다. 이 결과는 가설 1을 지지한다. 반면에 조직지원인식($r=-.410, p<.001$)과 분배공정성($r=-.462, p<.001$)은 이직의도와 통계적으로 유의한 부적 상관이 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조직지원을 인식할수록 그리고 분배공정성을 지각할수록 구성원의 이직의도가 낮아진다는 것을 의미한다. 전반적으로 주요 변인들 간의 상관관계가 본 연구에서 예상한 것과 일치하는 것으로 나타났다. 구성원의 조절초점 성향은 이직의도와 유의한 상관이 없는 것으로 나타났다($r=.007, n.s.$). 이직의도는 일반적으로 개인의 성향보다는 조직, 직무, 상사 등 환경 요인에 의해 영향을 받기 때문에 이러한 결과가 나왔을 가능성이 있다고 해석할 수 있다. 지각된 과잉자격과 조직지원인식($r=-.446, p<.001$), 지각된 과잉자격과 분배공정성($r=-.447, p<.001$) 간에는 통계적으로 유의한 부적 상관이 나타났다. 이러한 결과는 과잉자격을 지각하는 구성원일수록 조직지원이 적고 분배공정성이 낮다고 지각한다는 것을 의미한다.

조절변인인 조직지원인식과 분배공정성은 높은 상관($r=.637, p<.001$)을 보였다. 두 변인 모두 조직이 구성원에 대해 어떤 방식으로 대우하는지와 관련이 있기 때문에 둘 간의 상관이 높게 나올 수 있다. 하지만 조직지원인식은 조직이 구성원의 노력에 대한 보상뿐만 아니라 구성원의 발전에 관심을 가지고 정서적으로 지원을 해주는지를 포함하고 있기 때문

Table 1. Mean, standard deviation, and correlations of variables

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Gender	-									
2. Age	-.353***	-								
3. Education	-.312***	.110	-							
4. Job field	-.009	-.050	-.114	-						
5. Job position	-.347***	.597***	.344***	-.136*	-					
6. Overqualification	-.033	.032	.061	-.130*	-.144*	(.802)				
7. Turnover intention	-.032	-.207**	-.007	-.021	-.205**	.444***	(.777)			
8. Perceived organizational support	.025	.098	.058	-.072	.240**	-.446***	-.410***	(.914)		
9. Distributive justice	.013	.057	.023	.018	.155*	-.447***	-.462***	.637***	(.932)	
10. Regulatory focus tendency	-.078	.103	.135*	-.177**	.190**	-.183**	.007	.333***	.173**	-
Mean	-	42.88	3.89	-	3.28	3.00	3.34	2.94	2.77	.15
Standard deviation	-	8.56	.70	-	1.36	.52	.68	.65	.79	.58

Note 1. $N=250$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Note 2. Numerical values in parentheses indicate the internal reliability coefficients.

Note 3. Gender was coded 1 male, 2 female; Education was coded 1 less than high school graduation, 2 more than high school graduation, 3 technical college graduation, 4 college graduation, 5 more than graduate school graduation; Job field was coded 1 research/development, 2 administrative/support, 3 sales, 4 production/technology, 5 service, 6 etc.; Job position was coded 1 staff, 2 administrative manager, 3 section chief, 4 chief, 5 higher than manager.

에 분배공정성과는 다른 개념이다. 따라서 본 연구에서는 조직지원인식과 분배공정성이 지각된 과잉자격과 이직의도 간의 관계를 독립적으로 조절할 것으로 판단하여 각각의 조절효과를 따로 분석하였다.

지각된 과잉자격과 이직의도 간 관계에서 조직지원인식과 조절초점 성향의 조절효과

지각된 과잉자격, 조직지원인식, 조절초점 성향 각각이 이직의도에 미치는 영향을 살펴본 결과, Table 2에서 보듯이 지각된 과잉자격 수준이 높을수록($B=.396$, $t=4.824$, $p=.000$),

조직지원인식이 낮을수록($B=-.275$, $t=-4.278$, $p=.000$), 예방초점 성향보다 향상초점 성향일 때($B=.247$, $t=3.472$, $p=.001$) 이직의도가 높았다. 이러한 결과는 Table 1에 제시한 단순상관분석 결과와 대체로 일치한다. 따라서 지각된 과잉자격은 이직의도와 정적인 관련이 있을 것이라는 가설 1이 지지되었다.

본 연구에서 가정한 가설 2를 검증하기 위해 지각된 과잉자격과 이직의도 간 관계에서 조직지원인식과 조절초점 성향의 조절효과를 살펴본 결과, Table 2에서 보듯이 지각된 과잉자격, 조직지원인식, 조절초점 간 삼원 상호작용 효과가 통계적으로 유의하였다($B=.400$,

Table 2. Regression analysis for interaction effect

	Coefficient(B)	SE	t	p
Intercept (Constant)	4.567	.356	12.836***	.000
Overqualification(X)	.396	.082	4.824***	.000
Perceived organizational support(M)	-.275	.064	-4.278***	.000
Regulatory focus tendency(W)	.247	.071	3.472**	.001
X * M	-.194	.107	-1.824	.069
X * W	.288	.143	2.006	.046
M * W	-.254	.111	-2.286	.023
X * M * W	.400	.136	2.934**	.004

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

$t=2.934, p=.004$). 이 결과를 해석하기 위해 특정 값 선택방법(pick-a-point approach: Aiken & West, 1991)에 따라 평균을 기준으로 1 표준편차 높은 집단(+1SD), 1 표준편차 낮은 집단(-1SD)으로 구분하여 조절초점 성향에 따른 지각된 과잉자격과 조직지원인식 간의 단순 이원상호작용 효과를 살펴보았다.

이에 대한 결과를 Figure 3과 Figure 4에 제시하였다. 과잉자격을 지각하는 구성원이 향상초점 성향을 지니고 있을 때 지각된 과잉자격과 이직의도 간 관계에서 조직지원인식의 조절효과가 없었다($B=.038, p=.767$). Figure 3을 살펴보면, 향상초점 성향의 구성원은 조직지원을 높게 인식하거나 낮게 인식하는 것과 관계없이 과잉자격을 높게 지각할수록 이직의도가 모두 높았다. 반면에 과잉자격을 지각하는 구성원이 예방초점 성향을 지니고 있을 때는 지각된 과잉자격과 이직의도 간 관계에서 조직지원인식의 조절효과가 유의하게 나타났다($B=-.427, p=.002$). Figure 4를 살펴보면, 과잉자격을 지각하는 예방초점 성향의 구성원은 조직지원을 높게 인식하는 경우에는 이직의도가

감소하였다. 하지만 조직지원을 낮게 인식하는 경우에는 과잉자격을 지각할수록 이직의도가 높아졌다. 이러한 결과는 자신이 과잉자격이라고 지각하는 예방초점 성향의 구성원은 조직지원을 높게 지각할 때 이직의도가 낮아

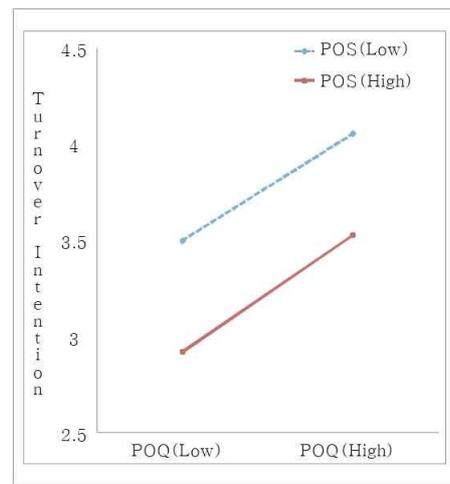


Figure 3. Interaction effect of perceived overqualification(POQ) and perceived organizational support(POS) on turnover intention when regulatory focus tendency is promotion

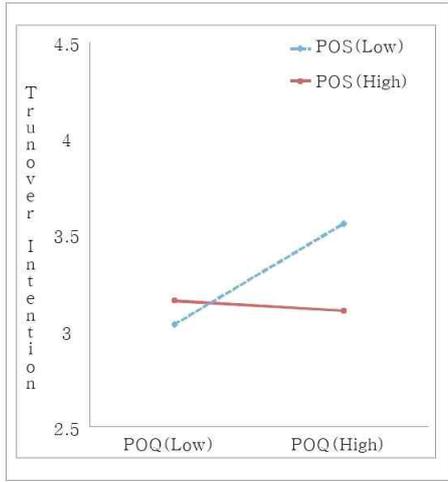


Figure 4. Interaction effect of perceived overqualification(POQ) and perceived organizational support(POS) on turnover intention when regulatory focus tendency is prevention

진다는 것을 의미한다. 반면에 성취 지향적이고 도전적인 성향인 향상초점의 구성원은 과잉자격을 지각하는 경우에 조직의 지원인식과 상관없이 이직의도 수준이 높아진다는 것을 의미한다. 따라서 가설 2는 지지되었다.

지각된 과잉자격과 이직의도 간 관계에서 분배공정성과 조절초점 성향의 조절효과

지각된 과잉자격, 분배공정성, 조절초점 성향 각각이 이직의도에 미치는 영향을 살펴본 결과, Table 3에서 보듯이 지각된 과잉자격 수준이 높을수록($B=.371, t=4.621, p=.000$), 분배공정성이 낮을수록($B=-.247, t=-5.018, p=.000$), 예방초점 성향보다 향상초점 성향일 때($B=.226, t=3.355, p=.001$) 이직의도가 높았다. 이러한 결과는 Table 1에 제시한 단순상관 분석결과와 대체로 일치한다. 따라서 지각된 과잉자격은 이직의도와 정적인 관련이 있을 것이라는 가설 1이 다시 한 번 지지되었다는 것을 알 수 있다.

본 연구에서 가정한 가설 3을 검증하기 위해 지각된 과잉자격과 이직의도 간 관계에서 분배공정성과 조절초점 성향의 조절효과를 살펴본 결과, Table 3에서 보듯이 지각된 과잉자격, 분배공정성, 조절초점 간 삼원 상호작용 효과가 통계적으로 유의하였다($B=.383, t=3.250, p=.001$). 이 결과를 해석하기 위해 특

Table 3. Regression analysis for interaction effect

	Coefficient(B)	SE	t	p
Intercept (Constant)	4.636	.345	13.453***	.000
Overqualification(X)	.371	.080	4.621***	.000
Distributive justice(M)	-.247	.049	-5.018***	.000
Regulatory focus tendency(W)	.226	.067	3.355**	.001
X * M	-.177	.083	-2.131*	.034
X * W	.196	.131	1.493	.137
M * W	-.266	.083	-3.200**	.002
X * M * W	.383	.118	3.250**	.001

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

정 값 선택방법(pick-a-point approach: Aiken & West, 1991)에 따라 평균을 기준으로 1 표준편차 높은 집단(+1SD), 1 표준편차 낮은 집단(-1SD)으로 구분하여 조절초점 성향에 따른 지각된 과잉자격과 분배공정성 간의 단순 이원 상호작용 효과를 살펴보았다.

이에 대한 결과를 Figure 5와 Figure 6에 제시하였다. 과잉자격을 지각하는 구성원이 향상초점 성향을 지니고 있을 때 지각된 과잉자격과 이직의도 간 관계에서 분배공정성의 조절효과가 없었다($B=.046, p=.644$). Figure 5를 살펴보면, 향상초점 성향의 구성원은 분배공정성을 높게 인식하거나 낮게 인식하는 것과 관계없이 과잉자격을 높게 지각할수록 이직의도가 모두 높았다. 반면에 과잉자격을 지각하는 구성원이 예방초점 성향을 지니고 있을 때는 지각된 과잉자격과 이직의도 간 관계에서 분배공정성의 조절효과가 유의하게 나타났다($B=-.401, p=.001$). Figure 6을 보면, 과잉자격

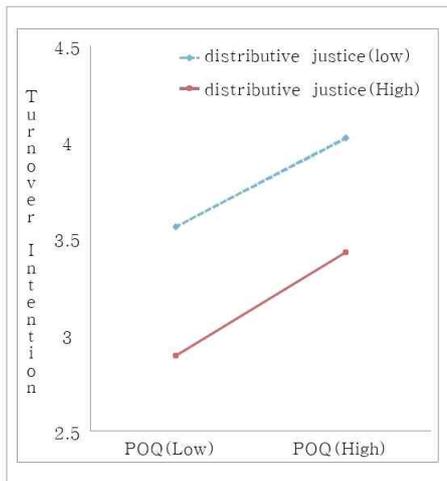


Figure 5. Interaction effect of perceived overqualification(POQ) and distributive justice on turnover intention when regulatory focus tendency is promotion

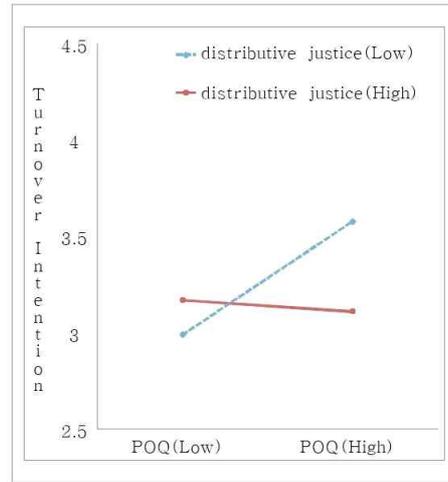


Figure 6. Interaction effect of perceived overqualification(POQ) and distributive justice on turnover intention when regulatory focus tendency is prevention

을 지각하는 예방초점 성향의 구성원은 분배공정성을 높게 인식하는 경우에는 이직의도가 감소하였다. 하지만 분배공정성을 낮게 인식하는 경우에는 과잉자격을 지각할수록 이직의도가 높아졌다. 이러한 결과는 자신이 과잉자격이라고 지각하는 예방초점 성향의 구성원은 분배공정성을 높게 지각할 때 이직의도가 낮아진다는 것을 의미한다. 반면에 성취 지향적이고 도전적인 성향인 향상초점의 구성원은 과잉자격을 지각하는 경우에 분배공정성 지각과 상관없이 이직의도 수준이 높아진다는 것을 의미한다. 따라서 가설 3은 지지되었다.

논 의

본 연구의 목적은 첫째, 지각된 과잉자격이 이직의도에 미치는 영향을 알아보고, 둘째, 지각된 과잉자격이 이직의도에 미치는 영향을

완화할 수 있는 조절변인의 역할을 알아보는 데 있었다. 변인들 간의 상호작용을 알아보기에 앞서 지각된 과잉자격이 이직의도에 미치는 주효과를 분석한 결과, 구성원이 스스로 과잉자격이라고 지각할수록 이직의도가 더 높아져 가설 1이 지지되었다. 이러한 결과는 구성원이 과잉자격이라고 지각할수록 직무만족이 낮고 스트레스 수준이 높고 건강이 악화된다는 선행 연구(Maynard et al., 2006) 결과와 유사하다. 또한 구성원의 조직지원인식이 낮을 때 구성원의 이직의도가 높았다. 이 결과는 조직지원인식이 높을수록 구성원의 긴장과 직무소진이 감소한다는 선행 연구(Viswesvaran, Sanchez, & Fisher, 1999) 결과와 같은 맥락에서 해석할 수 있다. 이와 더불어 조직 구성원이 분배공정성을 덜 느낄수록 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조직구성원이 인식하는 조직의 공정성 수준이 직원몰입을 통하여 이직의도를 감소시킨다는 Lee(2019)의 연구 결과와 유사하다.

본 연구의 핵심 연구 문제로서 조직지원인식과 조절초점 성향이 지각된 과잉자격과 이직의도 간 관계를 조절하는지를 살펴본 결과, 삼원상호작용 효과가 나타났다. 구체적으로, 스스로 과잉자격이라고 지각하는 경우에도 예방초점 성향의 구성원은 조직이 자신을 지원해준다고 인식할 때는 이직의도 수준이 높아지지 않았다. 즉, 조직지원인식과 예방초점 성향은 지각된 과잉자격이 이직의도에 미치는 부정적 영향을 감소시켰다. 반면 향상초점 성향을 지닌 구성원은 조직지원인식 수준의 높고 낮음에 상관없이 과잉자격을 지각할수록 이직의도가 높았다. 따라서 조직이 자신을 지원해준다고 인식하고 안전의 욕구가 강한 예방초점 성향을 지니고 있을 때는 지각된 과잉

자격이 이직의도에 미치는 효과가 감소할 것이라고 예상한 가설 2가 지지되었다. 이러한 결과는 과잉자격 구성원이 예방초점 성향을 지니고 조직지원을 높게 인식할 때, 사회교환 이론을 기반으로 조직이 제공한 지원에 보답하고자 하는 의무감과 책임감이 강하게 나타나고 안전을 추구하는 욕구가 높기 때문에 다른 조직으로 이직하기보다는 현재 조직에 남아 편안함과 안정감을 추구하기 때문이라고 해석할 수 있다.

본 연구의 또 다른 연구문제로서 지각된 과잉자격이 이직의도에 미치는 영향을 분배공정성과 조절초점 성향이 조절하는지 살펴본 결과, 마찬가지로 삼원상호작용을 발견하였다. 구체적으로, 스스로 과잉자격이라고 지각하는 경우에도 예방초점 성향이 강한 구성원은 조직이 공정하게 분배한다고 인식할 때는 이직의도가 높아지지 않았다. 즉, 분배공정성 인식과 예방초점 성향은 지각된 과잉자격이 이직의도에 미치는 부정적 영향을 완화한다는 결과를 얻었다. 반면 향상초점 성향을 지닌 구성원은 분배공정성 인식 수준의 높고 낮음에 상관없이 과잉자격을 지각할수록 이직의도가 높았다. 따라서 조직 구성원이 분배공정성을 높게 지각하고 안전의 욕구가 강한 예방초점 성향을 지니고 있을 때는 지각된 과잉자격이 이직의도에 미치는 효과가 감소할 것이라고 예상한 가설 3이 지지되었다.

지금까지 연구들은 단순히 구성원이 과잉자격을 지각하는 경우에 이직의도가 높아진다는 결과만을 보고했지만(Feldman et al., 2002; Kraimer et al., 2009; Maynard et al., 2006), 본 연구는 환경변인인 조직지원인식과 분배공정성이 이직의도를 감소시킬 수 있다는 것을 밝혔다는 데 의의가 있다. 최근 경제 불황으로

취업이 힘들어지면서 직무에서 요구하는 수준보다 과잉자격을 갖춘 지원자가 늘어나고 있다. 직무에서 요구하는 수준보다 과잉자격을 갖춘 지원자는 입사 후에 이직할 가능성이 크기 때문에(Maynard et al., 2006), 스스로 과잉자격이라고 지각하는 구성원을 조직이 어떻게 관리해야하는지는 실무자들에게 중요한 관심사이다. 본 연구결과는 과잉자격을 지각하는 구성원에 대한 조직의 적극적인 지원과 분배 공정성이 과잉자격 구성원의 이직의도를 줄일 수 있음을 시사한다. 본 연구결과를 실무에 적용해서 자신이 과잉자격이라고 지각하는 구성원들을 효과적으로 관리하기 위해서는 구성원들에게 조직이 그들에게 관심을 가지고 있고 그들의 발전을 위해 노력하고 있다고 인식시켜야 한다. 예를 들어, 그들의 성과를 인정해주고 조직이 제도적으로 구성원의 목표와 가치를 달성하는 데 도움을 제공하고 공정한 성과관리 시스템을 통해 구성원의 노력과 기여에 맞는 공정한 보상을 제공해야 한다.

또한 본 연구에서는 직무에서 요구하는 것에 비해 자신이 과잉자격을 지니고 있다고 지각하는 경우라 하더라도 개인의 조절초점 성향에 따라 이직의도가 달라진다는 것을 발견하였다. 구체적으로, 자신이 과잉자격을 지니고 있다고 지각하는 경우라 하더라도 예방초점 성향을 지니고 있는 구성원은 조직의 지원과 분배공정성을 높게 지각하는 경우에 이직의도가 감소한 반면, 향상초점 성향을 지니고 있는 구성원은 조직지원과 분배공정성 지각과 관계없이 과잉자격을 지각할수록 이직의도가 증가하였다. 이러한 결과를 실무에 적용한다면 조직은 과잉자격 구성원을 예방초점 성향과 향상초점 성향으로 구분하여 관리할 필요가 있다. 예를 들면, 예방초점 성향을 지닌 구

성원에게는 조직으로부터의 지원과 분배공정성을 강하게 인식할 수 있도록 제도를 운영할 필요가 있다. 반면에 향상초점 성향을 지닌 구성원에게는 조직으로부터의 지원이나 분배공정성이 이직의도를 낮추지 못하기 때문에 조직이 도전적인 업무나 개인의 능력에 맞는 업무를 부여해서 근본적으로 과잉자격에 대한 지각을 줄이기 위해 노력해야 한다.

실업률이 높은 경우에는 지각된 과잉자격과 이직의도 간의 관계가 약화될 수 있기 때문에 지각된 과잉자격과 이직의도 간 관계는 경제 상황에 의해 영향을 많이 받는다(Maynard & Parfyonova, 2013). 즉, 경제가 불황인 경우에는 일자리가 많지 않기 때문에 현재 직무에서 자신이 과잉자격을 갖추었다고 지각하더라도 다른 곳으로 옮기기가 쉽지 않다. 현재 한국사회는 경제 위기와 실업률 증가로 인하여 자신이 과잉자격을 갖추고 있다고 지각하는 구성원이라 하더라도 이직의도가 높지 않을 수 있다. 하지만 경제 상황이 호전되는 경우에는 지원자가 기업을 선택할 수 있기 때문에 과잉자격을 갖춘 구성원의 이직이 빈번하게 발생할 가능성이 있다. 따라서 조직은 근본적으로 과잉자격을 갖춘 구성원이 없도록 개인의 능력과 자격에 맞는 업무를 부여해야 하고 구성원을 위한 지원제도와 공정한 평가시스템을 마련해야 한다.

본 연구의 제한점과 향후 연구를 위한 제안은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 모든 변인을 자기보고식 설문지를 사용하여 측정하였다. 그렇기 때문에 동일방법 편향(common method bias)이 발생했을 가능성이 있다. 따라서 연구에 포함된 변인들 간의 상관관계가 인위적인 공분산(artificial covariance)에 의해서 실제 값보다 커지는 편향이 발생할 수 있다. 이러한 편

향을 줄이기 위해 객관적 수치를 사용하거나 상사와 동료의 평정자로 활용하는 방법을 사용할 수 있다. 하지만 본 연구에서 측정된 지각된 과잉자격, 이직의도, 조직지원인식, 분배공정성, 조절초점 성향은 구성원 스스로가 가지고 있는 태도와 인식이기 때문에 외부 관찰자가 쉽게 판단하거나 측정할 수 없는 특성을 지니고 있다. 또한 지각된 과잉자격에 관한 대다수의 선행연구들이 자기보고식 측정을 사용했기 때문에 본 연구에서도 자기보고식 방법을 사용하였다.

본 연구에서 동일방법 편향의 효과를 사후적으로 알아보기 위해 단일요인검증(Harman's single factor test)을 실시한 결과, 추출된 단일요인의 설명변량은 22.24%였으며, 이는 50% 이하 기준을 충족한다. 또한 Siemsen, Roth와 Oliveira(2010)는 회귀분석으로 상호작용 효과를 추정하는 경우, 동일방법 변량에 의한 영향이 적고 오히려 모수가 과소 추정되는 경향이 있다고 주장하였다. 따라서 본 연구결과가 동일방법 편향에 의해 나타났을 가능성은 크지 않다고 추론할 수 있다. 하지만 본 연구에서 실시한 사후적 분석법(post hoc analysis)이 동일방법 편향의 문제를 완전히 통제하거나 해결한 것이 아니기 때문에 동일방법 편향의 문제가 완벽히 제거되었다고 보기는 어렵다. 따라서 향후 연구에서는 연구결과의 일반화를 위해 종단적으로 주요 변인을 측정하고 타인이 평정한 값이나 객관적 수치를 활용하는 방안을 고려할 필요가 있다.

둘째, 본 연구는 구성원의 태도와 인식을 단일 시점에서 측정하는 횡단연구를 사용하였다. 그렇기 때문에 시간의 흐름과 상황에 따라 지각된 과잉자격과 이직의도 간 관계가 어떻게 변하는지를 알 수 없다는 한계점을 가지

고 있다. 따라서 추후 연구에서는 여러 시점에서 변인을 측정하는 종단연구를 실시하여 지각된 과잉자격과 이직의도 간의 관계와 이러한 관계를 조절하는 변인의 효과를 검증할 필요가 있다.

마지막으로, 과잉자격에 대한 지각과 이직의도 간 관계는 실업률에 따라 달라질 수 있다(Maynard & Parfyonova, 2013). 실업률이 높은 경제 상황에서는 지각된 과잉자격과 이직의도 간의 관계가 약해질 수 있다. 따라서 지각된 과잉자격에 관한 향후 연구는 장기적으로 서로 다른 경제 상황에서 과잉자격 지각이 이직의도에 미치는 영향을 실증적으로 검증할 필요가 있고 이러한 관계를 조절할 수 있는 추가적인 개인 특성 변인이 무엇인지를 알아볼 필요가 있다.

참고문헌

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park, CA: Sage.
- Becker, T. E. (1992). Foci and bases of commitment: Are they distinctions worth making? *Academy of Management Journal*, 35(1), 232-244. <https://doi.org/10.5465/256481>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: John Wiley.
- Brown, S. P., & Peterson, R. A. (1993). Antecedents and consequences of salesperson

- job satisfaction: Meta-analysis and assessment of causal effects. *Journal of Marketing Research*, 30(1), 63-77.
<https://doi.org/10.1177/002224379303000106>
- Chung, Y. S., Auh, Y. K., & Choi, I. S. (2012). Influential factors for turnover intention of full-time and part-time married female employees. *Social Welfare Policy*, 39(3), 91-115.
<https://doi.org/10.1177/002224379303000106>
- Cropanzano, R., Howes, J. C., Grandey, A. A., & Toth, P. (1997). The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress. *The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18(2), 159-180.
[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199703\)18:2<159::AID-JOB795>3.0.CO;2-D](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199703)18:2<159::AID-JOB795>3.0.CO;2-D)
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.1.51>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2009). Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of empowerment. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 557-565.
<https://doi.org/10.1037/a0013528>
- 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/10.1016/S0149-2063\(96\)90030-6](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(96)90030-6)
- Feldman, D. C., Leana, C. R., & Bolino, M. C. (2002). Underemployment and relative deprivation among reemployed executives. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(4), 453-471.
<https://doi.org/10.1348/096317902321119682>
- Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. A., & Loquet, C. (2004). How can managers reduce employee intention to quit? *Journal of Managerial Psychology*, 19(2), 170-187.
<https://doi.org/10.1108/02683940410526127>
- French, J. R., Caplan, R. D., & Van Harrison, R. (1982). *The mechanisms of job stress and strain*. New York: Wiley.
- George, J. M., & Brief, A. P. (1992). Feeling good-doing good: a conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin*, 112(2), 310-329.
- Han, S. H., Lee, Y. K., & Lee J. G. (2018). Effects of organizational justice on emotions, job satisfaction, and turnover intention in franchise industry. *Journal of Franchise Management*, 9(2), 7-16.
- Hayes, A. F. (2018). PROCESS SPSS Macro [Computer software and manual].
- Hedberg, P. H., & Higgins, E. T. (2011). What

- remains on your mind after you are done?: Flexible regulation of knowledge accessibility. *Journal of Experimental Social Psychology*, 47(5), 882-890.
- Higgins, E. T. (1997). Beyond pleasure and pain. *American Psychologist*, 52(12), 1280-1300. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.52.12.1280>
- Homans, G. C. (1961). *Social behavior: Its elementary forms*. Harcourt, Brace, and World, New York.
- Jeong, Y. S. & Park, H. I. (2017) Moderating effects of psychological empowerment on the relationships between person-job fit and turnover intention. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 30(2), 147-176.
- Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (1996). Perceived overqualification and psychological well-being. *The Journal of Social Psychology*, 136(4), 435-445. <https://doi.org/10.1080/00224545.1996.9714025>
- Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (1997). Perceived overqualification, emotional support, and health. *Journal of Applied Social Psychology*, 27(21), 1906-1918. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1997.tb01631.x>
- 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.
- Kang H. J. & Lee H. R. (2011). The effect of perceptual overqualification of hotel employees on job satisfaction and organizational imperception. Collection of international academic presentations: *Korea Tourism Association*, 69(1), 777-789.
- Kim, Y. J. (2001). Perceived fairness of layoffs, severity, and the survivors' attitudes. *Korean Academy of Management*, 9(2), 93-130.
- Kim, J. E., Kang K. J., & Lee, Y. M. (2017). Determinants of turnover intention by age group: A study of facet-based job and life satisfaction. *Quarterly Journal of Labor Policy*, 17(1), 55-84.
- Kraimer, M. L., Shaffer, M. A., & Bolino, M. C. (2009). The influence of expatriate and repatriate experiences on career advancement and repatriate retention. *Human Resources Management*, 48(1), 27-47. <https://doi.org/10.1002/hrm.20265>
- Kristof, A. L. (1996). Person organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>
- Lee, Y. C. (2019). The mediating effect of employee engagement and moderating effect of trust on seniors in the relationship between organizational justice and turnover intention.(Chung-Ang University), Retrieved from <http://dcollection.cau.ac.kr/common/orgView/000000230742>
- Lockwood, P., Jordan, C. H., & Kunda, Z. (2002). Motivation by positive or negative role models: regulatory focus determines who will best inspire us. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(4), 854-864. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.83.4.854>
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F., & Sirola,

- W. (1998). Explaining nursing turnover intent: Job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment? *Journal of Organizational Behavior*, 19(3), 305-320. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199805\)19:3<305::AID-JOB843>3.0.CO;2-N](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199805)19:3<305::AID-JOB843>3.0.CO;2-N)
- Maynard, D. C., Joseph, T. A., & Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(4), 509-536. <https://doi.org/10.1002/job.389>
- Maynard, D. C., & Parfyonova, N. M. (2013). Perceived overqualification and withdrawal behaviors: Examining the roles of job attitudes and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(3), 435-455. <https://doi.org/10.1111/joop.12006>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-378. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.3.372>
- Mobley, W. H. (1982). *Employee turnover: Causes, consequences, and control*. Addison-Wesley.
- Morrison, E. W., & Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22(1), 226-256. <https://doi.org/10.5465/amr.1997.9707180265>
- Oh, I. S., Guay, R. P., Kim, K., Harold, C. M., Lee, J. H., Heo, C. G., & Shin, K. H. (2014). Fit happens globally: A meta analytic comparison of the relationships of person-environment fit dimensions with work attitudes and performance across east asia, europe, and north america. *Personnel Psychology*, 67(1), 99-152. <https://doi.org/10.1111/peps.12026>
- Oh, I. S., Kim, K. H., Hwang, J. O., Yoo, T. Y., Park, Y. A., & Park, L. H. (2007). Relationships among job satisfaction, organizational commitment, job performance, and turnover intention: A literature review and meta-analysis with Korean samples. *Korean Academy of Management*, 15(4), 43-86.
- Park, J. H. (2013). The effects of regulatory fit on LMX and subordinate performances in the relationship between superior and subordinate: Moderating effect of leadership style (transformational, transactional leadership) and task type(nonroutine, routine task). (Korea university graduate school of education) Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=T13240701>
- Park, K. H., & Choi, Y. K., (2012). A Study on the Impact of Abusive Supervision on Organizational Citizenship Behavior and Turnover Intention by medium of Perceived Organizational Support. *Korean Association of Human Resource Development*, 15(1), 127-151.
- Prause, J., & Dooley, D. (1997). Effect of underemployment on school-leavers' self-esteem. *Journal of Adolescence*, 20(3), 243-260. <https://doi.org/10.1006/jado.1997.0083>
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1986). *Absenteeism and turnover of hospital employees*. JAI press.
- Roberts, J. A., Coulson, K. R., & Chonko, L. B. (1999). Salesperson perceptions of equity and

- justice and their impact on organizational commitment and intent to turnover. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 7(1), 1-16.
<https://doi.org/10.1080/10696679.1999.11501815>
- Robinson, S. L., & Morrison, E. W. (1995). Psychological contracts and OCB: The effect of unfulfilled obligations on civic virtue behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 16(3), 289-298.
<https://doi.org/10.1002/job.4030160309>
- Robinson, S. L., & Rousseau, D. M. (1994). Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior*, 15(3), 245-259.
<https://doi.org/10.1002/job.4030150306>
- Rousseau, D. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. US: Sage publications.
- Siemsen, E., Roth, A., & Oliveira, P. (2010). Common method bias in regression models with linear, quadratic, and interaction effects. *Organizational Research Methods*, 13(3), 456-476.
<https://doi.org/10.1177/1094428109351241>
- Suh, Y. J. (2004) The effects of job insecurity on turnover intention. Retrieved from
<https://dspace.ewha.ac.kr/handle/2015.oak/201199>
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- The Korea Daily(2019). Korea's 'over spec manpower' world No. 1, 2019,01,18. Retrieved from
http://www.koreadaily.com/news/read.asp?art_id=6908222
- Turnley, W. H., & Feldman, D. C. (1999). A discrepancy model of psychological contract violations. *Human Resource Management Review*, 9(3), 367-386.
[https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(99\)00025-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(99)00025-X)
- Viswesvaran, C., Sanchez, J. I., & Fisher, J. (1999). The role of social support in the process of work stress: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 314-334.
- Wang, J., & Lee, A. Y. (2006). The role of regulatory focus in preference construction. *Journal of Marketing Research*, 43(1), 28-38.
- Werth, L., & Foerster, J. (2007). How regulatory focus influences consumer behavior. *European Journal of Social Psychology*, 37(1), 33-51.
<https://doi.org/10.1002/ejsp.343>
- 투고일자 : 2020. 04. 12
수정일자 : 2020. 07. 13
게재확정 : 2020. 08. 03

The Effect of Perceived Overqualification on Turnover Intention: Interaction Effect of Perceived Organizational Support, Distributive Justice, and Regulatory Focus

Mi So Kim

Tae-Yong Yoo

Kwangwoon University

The purpose of this study was to examine the effect of perceived overqualification on turnover intention and the interaction effect of perceived organizational support, distributive justice, and regulatory focus tendency(promotion/prevention) on the relationship between perceived overqualification and turnover intention. For the study, the survey was conducted on 250 employees working at various companies in Korea. Results indicated that perceived overqualification was positively related to turnover intention. The three-way interaction effect of perceived overqualification, perceived organizational support, and regulatory focus tendency was significant on turnover intention. Also the three-way interaction effect of perceived overqualification, distributive justice, and regulatory focus tendency was significant on turnover intention. This study provided important implications for practitioners as it verified the effect of perceived overqualification on turnover intention and the moderation effects of perceived organizational support, distributive justice, and regulatory focus tendency.

Key words : perceived overqualification, perceived organizational support, distributive justice, regulatory focus tendency, turnover intention, three-way interaction effect