

대졸 신입사원의 직업적 성공 귀인이 직업적응에 미치는 영향: 자기효능감의 매개효과를 중심으로

Effect of Attribution of Career Success on the Occupational Adaptation of College Graduates : Focusing on the Mediating Effects of Self-Efficacy

이혜영

경기대학교 대학원 직업학과

Hye-Young Lee(career1004@paran.com)

요약

본 연구에서는 한국교육고용패널(KEEP) 12차년도 자료를 활용하여 대졸 신입사원의 직업적 성공에 대한 귀인이 직업적응에 미치는 영향을 확인하고, 자기효능감의 매개효과를 검증하고자 하였다. 주요 분석 결과는 다음과 같다. 첫째, 귀인에 따라 자기효능감과 직업적응에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 직업적 성공에 대해 노력 귀인을 할 때 직장만족도가 가장 높게 나타났으며, 업무만족도와 자기효능감에서도 노력 귀인이 가장 크게 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 반면 운 귀인을 할 때 직장만족도, 업무만족도, 자기효능감 수준이 가장 낮게 나타나 직업적응에 부정적인 영향을 주는 것으로 확인되었다. 둘째, Sobel-Test를 통해 매개효과를 분석한 결과, 직업적 성공에 대한 귀인과 직업적응 간의 관계에서 자기효능감의 매개효과가 검증되었다. 이러한 결과는 신입사원이 자신의 노력에 따라 직업적 성공이 좌우된다고 인지할수록 직무를 성공적으로 해낼 수 있다고 믿고, 스트레스 상황에서도 더 많은 노력과 인내심을 가지고 적응할 수 있음을 의미한다. 본 연구결과는 기업에서 신입사원에게 직업적 성공에 대한 노력 귀인을 습득할 수 있도록 내재적 및 외재적 보상을 제공함으로써 직업적응도를 높힐 수 있음을 시사한다.

■ 중심어 : | 대졸자 | 직업적 성공 귀인 | 직업적응 | 자기효능감 | 한국교육고용패널(KEEP) |

Abstract

This paper analyzed the effect of attribution of career success on the occupational adaptation of college graduates, with the Korean Education Employment Panel (KEEP) data. The analysis results are as follows: First, there was a significant difference in self-efficacy and occupational adaptation according to attribution. Workplace satisfaction was the highest when attributing of effort for career success, and effort attribution also was the most influential in job satisfaction and self-efficacy. On the other hand, workplace satisfaction, job satisfaction, and self-efficacy level were the lowest in fortune attribution, indicating that fortune attribution has a negative effect on the on the occupational adaptation. Second, as in the mediating effect of the relationship between attribution of career success and occupational adaptation by Sobel-test, it was found that there was a mediating effect of self-efficacy. The results of this study shows that the more new employees perceive their career success to depend on their own efforts, the more they believe they can successfully accomplish their duties, and can adapt with more effort and patience in the face of stress. These results imply that it is possible to increase occupational adaptation by providing intrinsic and extrinsic rewards for new employees to have an effort attribution to career success.

■ keyword : | College Graduates | Attribution of Career Success | Occupational Adaptation | Self-Efficacy | Korean Education Employment Panel (KEEP) |

I. 서론

청년층의 구직난이 심화되는 가운데 직업적응 실패에 따른 조기퇴사가 사회문제가 되고 있다. 한국경영자총협회(2016)에 따르면 신입사원의 1년 이내 퇴사율은 27.7%로 '조직 및 직무적응 실패'(49.1%)가 가장 큰 원인으로 나타났다[1]. 신입사원들을 대상으로 직업적응 어려움의 원인을 조사한 결과[2], 적성에 맞지 않는 업무(42.1%), 업무 불만족(19.9%), 근무시간 및 근무지 불만족(19.9%) 등 직무특성과 근무환경을 원인으로 돌렸다. 반면 인사담당자들은 신입사원의 인내심 부족(49.1%), 직업의식 부족(29.8%), 책임감 결여(25.1%) 등 직업적응을 위한 노력 부족을 지적했다. 기업에서는 노력을 강조하고 있지만 신입사원들은 직업적응이 환경 요인에 달려있다고 보는 것이다. 뿐만 아니라 젊은 세대들을 중심으로 노력 성취를 비판적으로 인식하는 수저계급론이 확산되고 있다. 2010년 이후 소득분배의 개선에도 불구하고[3] 직장인의 92%가 '수저 계급론은 부인할 수 없는 현실'이며, 자신이 속한 계급에 대해 '흙수저'(66.5%)가 가장 높은 비중을 차지했으며, '금수저와 흙수저 사이'(32.1%), '금수저'(1.4%) 순으로 인식하는 것으로 나타났다[4].

직업적응은 자신이 직업생활을 잘 해낼 수 있다는 신념과 더불어 직업생활에서 성공하기 위해 중요한 원인을 어떻게 지각하는가에 따라 적응양상이 달라질 수 있다. 또한 직업적응에 대한 기업과 신입사원간 상이한 원인 지각은 비효과적인 대처방식으로 나타날 수 있으므로 신입사원의 귀인양식과 직업적응 관계에 대한 객관적 검증이 필요하다.

귀인(Attribution)은 자신이나 타인행동의 원인에 대해 추론하는 과정을 의미하며, 성공 또는 실패의 원인 추론을 성패귀인이라고 한다[5]. 귀인이론은 성공과 실패의 원인을 어떻게 지각하는가에 따라서 정서적 반응, 후속 노력, 미래의 과업성공기대 등 적응행동이 달라진다고 설명한다[6]. Miller & Monge(1986)는 신입사원이 직면하는 다양한 스트레스 상황에서 사건 원인이 자신에게 있다고 믿을수록 심리적 안녕감이 높게 나타난다고 하였다[7].

귀인양식은 생득적이 아니라 사회화 과정에서 습득

되는 것으로[8], 본 연구는 대졸 신입사원의 직업적응 해결책으로 직업적 성공에 대한 귀인에 주목했다. 신입사원이 직업에서 성공하기 위한 인과적 귀인을 무엇으로 인식하는지 탐색하고, 직업적응 간의 관계를 실증함으로써 입사 후 직업적응 수준을 예측할 수 있으며, 귀인을 바람직한 요인으로 변화시켜 직업적응을 도울 수 있을 것이다.

한편 직업적응 과정에 영향을 미치는 심리적 특성으로 자기효능감을 들 수 있다. 자기효능감 수준이 높을수록 스트레스 상황에서 효율적으로 대처하고[9][10], 적응에 긍정적인 영향을 미친다[11][12]. 성공에 대한 귀인양식은 자기효능감의 선행요인으로 Bandura(1997)는 수행 성공에 대해 능력에 귀인할 때 자기효능감을 향상시키고, 후속 수행에서의 성공 기대를 높여준다고 주장했다[13]. 한미라·김광수(2016)는 성공에 대한 노력 귀인이 학업효능감을 높이는 반면, 실패에 대한 노력 귀인이 능력 귀인보다 학업효능감을 더 크게 감소시킨다고 밝혔다[14]. 이러한 선행연구 결과를 바탕으로 신입사원의 직업적 성공에 대한 귀인양식이 자기효능감을 매개로 직업적응에 영향을 미칠 수 있음을 예측할 수 있다.

지금까지 귀인 관련 연구들은 주로 학업적 성취에 치중해왔으나 최근에는 진로, 스포츠, 건강, 소비자 심리 영역으로 확대되고 있으며 그 유용성도 입증되고 있다[15]. 그러나 신입사원의 직업적응에 귀인이 미치는 영향에 대한 연구는 거의 이루어지고 있지 않으며, 귀인과 직업적응 간에 영향을 주는 심리적 변인에 대한 연구는 더욱 찾아보기 어렵다.

본 연구의 목적은 선행연구를 토대로 대졸자의 직업적 성공에 대한 귀인양식이 첫 일자리에서의 직업적응에 미치는 영향을 확인하고, 이 과정에서 자기효능감의 매개효과를 검증하는 것이다. 이에 따른 연구문제는 다음과 같다. 첫째, 대졸 신입사원이 지각하는 직업적 성공에 대한 귀인양식이 직업적응에 어떤 영향을 미치는가? 둘째, 신입사원의 직업적 성공에 대한 귀인양식은 자기효능감을 매개로 하여 첫 일자리 직업적응에 긍정적인 영향을 미치는가? 이다. 이를 위해 본 연구는 대졸자의 노동시장 이행 정보와 직업적 성공에 대한 귀인에 대한 조사항목이 포함된 한국교육고용패널(KEEP) 12

차년도 자료를 활용하였다.

II. 이론적 배경

1. 귀인양식의 개념과 유형

귀인(attribution)이란 개인의 행동 및 정서에 영향을 미치는 인지적 요인으로 자신과 타인에게 발생하는 사건 또는 행동 결과의 원인을 추론하는 과정을 의미한다[5]. 귀인 이론을 처음 제시한 Heider(1958)는 유기체와 환경이 개인 행동에 미치는 영향이 아닌, 개인이 그것을 어떻게 지각하는가에 초점을 맞췄다[16]. 귀인 이론에서는 성공이나 실패에 대하여 원인을 무엇에 귀인하는가에 따라 행동 결과에 대한 인식과 후속 행동에 영향을 미친다고 본다. 또한 귀인에 따라 정서적 반응, 미래의 과업성공 기대뿐만 아니라 성취관련 행동이 달라진다는 것이다[5][6].

귀인유형을 살펴보면 Hider(1958)는 내적요인과 외적요인으로 구분하고 내적요인은 노력, 능력, 동기 등을, 외적요인으로 환경, 과제난이도, 운, 과제속성 등을 제시했다[16]. Weiner(1985)는 귀인을 능력, 노력, 과제난이도, 운으로 분류하고 소재(locus), 안정성(stability), 통제가능성(controllability) 등 세 가지 차원으로 분석하였다[5]. 이 중 성취 상황에서 주로 이루어지는 귀인은 능력과 노력으로[17][18] 동일한 내적 귀인이더라도 성공을 어디에 귀인하는가에 따라 심리적, 행동적 반응이 상이해진다[19].

소재 차원은 자신에 대한 자부심이나 수치심과 관련되며 안정성 차원은 성공 기대, 희망이나 절망감과 연결된다. 통제가능성 차원은 성공 기대, 자신감, 사회적 정서를 나타낸다[5]. Weiner(1986)는 과업에서 성공을 거둔 경우 이를 자신의 능력으로 귀인하면 유능함과 자신감을 갖는 반면, 실패를 능력이나 노력으로 귀인하는 경우 죄의식, 무능력, 수치심을 유발한다고 하였다[5].

한편 Levenson(1981)은 내적 귀인은 능력 귀인과 노력 귀인으로, 외적 귀인은 타인 귀인과 운 귀인으로 구분하였다. 그는 학습자의 귀인성향과 학업성취관계에서 외적귀인 성향을 가진 학습자 가운데 학업성취 원인

을 교사, 부모 등 타인에게 돌리는 학습자들이 운이나 우연으로 돌리는 경우보다 높은 학업성취를 보인 것에 근거하여 외적 귀인을 타인 귀인과 운 귀인으로 세분화하였다. 타인 귀인은 보상이 타인의 힘이나 영향으로 발생하는 것으로 지각하며, 운 귀인은 보상이 운이나 우연에 의해 발생된다고 믿는 것을 의미한다[20]. 본 연구에서는 한국의 고용시장에서 인적네트워크 의존도가 높게 나타나는 특성[21]을 고려하여 Levenson(1981)의 귀인 분류를 바탕으로 직업적 성공에 대한 귀인 양식에 대해 내적 귀인은 능력 귀인과 노력 귀인으로, 외적 귀인은 타인 귀인과 운 귀인으로 분류하였다.

2. 성패귀인양식과 직업적응 관계

직업적 성공(career success)은 한 사람의 일과 관련된 긍정적인 업무 및 심리적 산물로 정의된다[22][23]. Judge 등(1995)은 직업적 성공에 대해 조직 내에서의 가시적 성공뿐만 아니라 조직 외적인 직업적 측면과 문화적 맥락 등에서의 성공을 의미하는 폭넓은 개념으로 제시하였다[24]. 직업적 성공에 대한 기대와 만족도가 높을수록 개인적인 성취뿐만 아니라 사회적 지위에 대한 욕구를 충족시킬 수 있으며 더 높은 목표를 설정하여 새로운 성공을 추구하게 된다[25].

성패귀인은 성공·실패에 대한 원인 추론과정으로 많은 귀인 연구들은 성패귀인양식이 미래성공 기대, 정서 반응, 스트레스 대처양식 등 적응기제에 영향을 미치는 것을 보여준다. 성공을 내적-통제가능한 요인에 귀인할 때 가장 긍정적인 기대가 나타나는 반면, 실패를 외적-통제불가능한 요인에 귀인할 때 가장 부정적인 기대가 나타난다[26]. 성공을 내적 귀인할 때 자부심, 유능감을 경험하는 반면, 실패를 내적 귀인할 때 죄책감, 무기력을 느끼게 되는데, 이 중 무기력은 능력 귀인과 상관관계가 높은 것으로 밝혀졌다[27]. 스트레스 대처양식과 관련하여 성패를 내적 귀인하는 경우, 스트레스 상황에서도 자신이 변화시킬 수 있다고 지각하므로 적극적으로 문제중심적으로 대처한다[28]. 반면 성패를 운명, 타인 영향 등 통제불가능한 외부 요인으로 돌리는 사람들은 스트레스 상황을 자신이 통제할 수 없다고 믿고, 노력으로 해결할 수 있는 상황에서도 포기 또는 비관적으

로 인식하는 경향이 높으며, 회피적으로 대처한다[29]. 이러한 선행연구 결과를 종합해보면 직업성공 요인에 대해 내적이고 통제가능하다고 인식할수록 스트레스에 능동적으로 대처하고, 환경변화에 적응수준이 높다고 가정할 수 있다.

직업적응은 개인이 작업환경과 조화를 이루고자하는 지속적이고 역동적인 과정을 의미하며[30], 전통적으로 사용되는 측정변인은 직무만족, 조직몰입, 근속의도, 이직의도 등이다[31].

귀인성향과 직업적응 관계에 대한 선행연구 결과를 살펴보면 다음과 같다. 성과평가에 대해 내부 귀인하는 회사원들이 외부 귀인하는 경우보다 직무만족도가 높은 것으로 나타났다[32]. 내적 귀인성향이 높은 교사들은 직무 스트레스에 능동적으로 대처하는 경향이 있으며, 타인귀인이나 우연귀인 성향을 가진 교사일수록 직무스트레스에 소극적으로 대처하는 것으로 밝혀졌다[33]. 중저가호텔 종사자들을 대상으로 한 연구에서는 서비스 실패 상황에서 내적귀인은 직무만족과 조직몰입에 정적인 영향을 미친 반면, 외적귀인은 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[34]. 직장인의 성격특성과 귀인양식, 불만족 반응행동 관계를 분석한 결과, 직무불만족형이 만족형에 비해 외적 귀인을 하는 경향이 높게 나타났다[35]. 이러한 선행연구 결과를 종합해보면 내적 귀인과 직업적응 간에 정적 상관을, 외적 귀인과 직업적응 관계는 부적 상관을 나타내는 것을 알 수 있다.

한편 성패상황에서 능력 귀인과 노력 귀인 중 어느 귀인이 적응에 더 효과적인가에 대해 연구결과가 다르게 나타나고 있다. 성공을 노력에 귀인할 때 능력에 귀인할 때보다 학교적응수준이 높고[36], 학업효능감을 증가시키고, 미래성공 기대가 증가하는 것으로 나타났다[14]. 반면 수행성공에 대해 능력 귀인을 할 때 자기효능감이 강화되고 후속수행기대가 높아지며[13], 능력 귀인 피드백이 노력 귀인 피드백보다 자기효능감 및 과제 성취에 긍정적인 영향을 미쳤다는 연구결과[37]도 있다. 실패상황에서도 능력에 귀인할 때 자기효능감이 가장 많이 낮아지며[38], 무기력을 증가시키고 미래성공기대를 감소[39]시킨다는 연구결과가 있는 반면, 실패에 대한 노력 귀인이 능력 귀인보다 학업효능감을 더

크게 감소시킨다는 연구결과[14]도 있다.

이에 본 연구에서는 귀인을 능력 귀인, 노력 귀인, 타인 귀인, 우연 귀인으로 구분하고 신입사원이 직업적 성공에 어떤 귀인을 가질 때 직업적응에 효과적인가를 검증하고자 하였다. 그런데 귀인유형에 따른 직업적응 성과는 자기효능감을 매개로 하여 달리 나타날 것이기에 이를 고려하여 분석하여야 할 것이다.

3. 자기효능감, 귀인성향, 직업적응 관계

자기효능감은 직업적응도를 향상시키는데 중요한 역할을 한다고 알려져 있다. 자기효능감은 목표를 달성하기 위해 필요한 행동의 과정을 조직화하고 실행할 수 있는 자기 능력에 대한 신념으로 정의된다[13]. 직업적인 측면에서 자기효능감은 직무를 성공적으로 해낼 수 있다고 믿는 것을 의미한다[40].

Bandura(1997)에 의하면 귀인성향에 따라 자기효능감 수준이 달라질 수 있는데 성공을 내적 귀인할 때 자기효능감이 향상되는 반면, 실패를 내적으로 귀인할 때 자기효능감은 낮아진다[13].

Weiner(1985)는 비판적인 귀인 양식을 가진 사람이 낙관적인 귀인 양식을 가진 사람보다 수행수준이 떨어지며, 부정적인 미래를 기대한다고 밝혔다. 또한 귀인양식이 자기효능감에 영향을 미칠 수 있음을 주장하였다[5].

국내연구는 주로 학업성패귀인 관련으로 성공에 대한 내적 귀인은 자기효능감에 긍정적 영향을 주고, 자기효능감을 매개로 하여 학교생활적응 및 학업성취도에 간접효과가 있다고 보고되었다[41][42]. 임선아와 이선경(2014)은 상위 성취 집단의 내적 귀인은 자기효능감을 높이며, 이를 매개로 학업 성취에 긍정적 영향을 미치는 반면에, 하위 성취 집단의 내적 귀인은 자기효능감과 연결되지 않는다고 주장하였다[43]. 이들 연구들은 성공에 대해 자신의 노력, 능력과 같은 내적 요인에 귀인함으로써 자기효능감을 향상시킬 수 있다는 가능성을 시사한다.

한편 자기효능감이 직업적응에 미치는 영향력은 그동안 여러 선행연구들을 통해 검증되어 왔다. 자기효능감이 높을수록 문제해결이 어려운 상황에서도 포기보

다는 극복하려는 태도를 형성하며, 부정적인 피드백을 받은 이후에도 도전에 대한 반응을 촉진하여 업무성과가 높게 나타난다[43]. 반대로 자기효능감이 낮으면 목표를 달성하기에 자신의 능력이 부족하다고 인지하여 과업달성이 용이한 상황에서도 쉽게 포기하거나 회피하는 경향이 있다[44]. 또한 높은 자기효능감은 직무성과, 직무만족, 조직몰입 등에 긍정적인 영향을 미친 반면, 이직의도에는 부정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다[45][46]. 정서적 측면에서 자기효능감은 불안, 스트레스와 같은 부정적 감정을 감소시키는 것으로 밝혀졌다[13][47].

선행 연구결과들을 종합해보면 신입사원이 직업적 과정에서 어려움에 직면했을 때 자기효능감이 높을수록 당면한 상황을 극복할 수 있다고 느끼며, 더 많은 노력과 인내심을 가지고 적용할 수 있음을 추론할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 대졸자의 직업적 성공에 대한 귀인과 첫 일자리 직업적 관계에서 자기효능감이 유의한 심리적 기제로 작용하는지 검증하고자 한다.

III. 연구설계

1. 가설 및 연구모형

본 연구는 대졸자의 직업적 성공에 대한 귀인이 직업적응에 미치는 영향 관계에서 자기효능감의 매개효과를 검증하기 위해 이론적 모형을 구축하고 이를 실증적으로 검증하는데 목적이 있다.

선행연구를 근거로 직업적 성공에 대한 귀인, 자기효능감, 직업적응을 주요 요인으로 설정하고 이들 관계에 대해 다음과 같이 연구가설을 설정하였다.

연구가설 1: 대졸자의 직업적 성공에 대한 귀인은 직업적응에 영향을 미칠 것이다.

연구가설 2: 직업적 성공에 대한 귀인은 자기효능감에 영향을 미칠 것이다.

연구가설 3: 자기효능감에 따라 귀인성향이 직업적응에 미치는 영향에 차이가 있을 것이다. 즉, 자기효능감은 귀인성향과 직업적응간의 관계에서 매개효과를 가질 것이다. 이러한 가설 및 변수들 간의 관계를 연구모

형으로 도식화하면 [그림 1]과 같다.

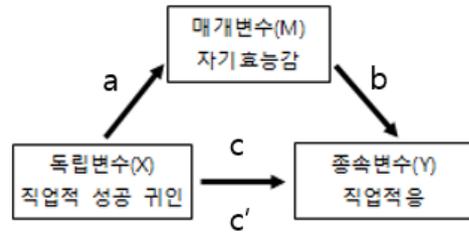


그림 1. 연구모형

2. 자료분석 및 변수의 조작적 정의

본 연구는 한국직업능력개발원의 12차년도 한국교육고용패널(KEEP) 자료를 가지고 29세 이하의 대졸자 중 첫 일자리 경험이 있다고 응답한 1,106명을 대상으로 분석하였다. 본 연구에서는 기존에 조사된 한국교육고용패널자료를 사용하였기 때문에 학자마다 다르게 정의되는 변인의 구성개념과는 다소 차이가 있다. 이에 각 변인의 구성개념보다 조사된 변수의 변수 군을 각각의 변인으로 명명하였고 각 변수의 평균이나 공변량을 이용한 변인의 관계보다는 조사된 지표 변수를 그대로 사용하여 분석하였다. 본 연구는 SPSS 22.0을 활용하여 귀인성향, 자기효능감, 직업적응의 관계를 알아보고자 상관분석을 실시하였다. 다음으로 변인 특성에 따라 독립표본 t검증과 일원배치분산분석을 실시하여 집단간 차이를 분석하였으며, 마지막으로 위계적 회귀분석을 통해 매개효과를 분석하였다. 회귀분석을 실시하기 위해 명목척도인 성별, 학력, 근무형태, 귀인성향 변인을 더미변수로 변환하였으며, Baron & Kenny 방법을 사용하였다.

본 연구에서 각 변수의 조작적 정의는 다음과 같다. 독립변수는 '직업적 성공에 대한 귀인'으로 직업생활에서 성공하기 위해 중요한 원인으로 지각하는 것으로 정의하였다. 독립변수 측정을 위해 한국교육고용패널 설문 중 "직업생활에서 성공하기 위해 가장 중요한 것은 무엇이라고 생각합니까?" 문항을 활용하였다. 이에 응답자는 본인의 노력과 성실성, 대인관계, 본인의 능력, 좋은 성품, 운이나 요령, 가정배경 및 인맥, 학벌, 돈(자본)

등 8가지 응답 중 하나를 선택하도록 되어있다.

본 연구는 Levenson(1981)의 귀인유형을 바탕으로 능력 귀인, 노력 귀인, 타인 귀인, 운 귀인으로 응답을 재분류하고 해당 변수를 더미코드하여 분석에 활용하였다. 능력 귀인은 내재된 능력에 전문적 교육, 훈련이 더해져 갖게 된 역량에 대한 귀인으로 '능력', '학벌'로 정의한다. 노력 귀인은 자신의 의지와 노력으로 '본인의 노력과 성실성', '좋은 성품'으로 규정한다. 타인 귀인은 인적네트워크와 관련하여 '가정배경 및 인맥', '대인관계'로, 운 귀인은 예측 불가능한 일, 사건으로 '운이나 요행'으로 정의한다. 응답 중 돈(자본)은 Levenson(1981)의 귀인유형에 포함되지 않으므로 본 연구에서는 제외되었다.

매개변수인 자기효능감은 자기관련 유능성과 관련하여 '잘하는 일', '결단력', '계획수행'을 측정변수로 정의한다.

종속변수인 직업적응은 선행연구에 기초하여 '직장만족도'와 '업무만족도'로 나누어 측정하였다. 투입된 변수군의 정의 및 기술통계 값은 다음에 제시된 [표 1]과 같다.

표 1. 변인 및 척도 구성

		구분	명	%	척도		
개인 특성	성별	남 = 1	523	47.3	데미		
		여 = 0	583	52.7			
	학교 유형	전문대 = 1	422	38.2	데미		
		4년제 = 0	684	61.8			
근무 형태	정규직 = 1	967	87.4	데미			
	비정규직 = 0	139	12.6				
독립 변수	귀인 성향	능력귀인 (본인의 능력, 학벌)	287	25.9	1	0	0
		노력귀인 (본인의 노력과 성실성, 좋은 성품)	535	48.4	0	1	0
		타인귀인 (가정배경, 대인관계)	260	23.5	0	0	1
		운귀인 (운이나 요행)	24	2.2	0	0	0
자기 효능감	잘하는 일	내가 무엇을 잘하는지 알고 있다	그렇지 않다	60	5.4	연속 변인	
			보통이다	262	23.7		
			그렇다	688	62.2		
			매우 그렇다	96	8.7		

결단력	내가 결정해야 할 일을 무리 없이 결정한다.	전혀그렇지 않다	5	.5	연속 변인
		그렇지 않다	83	7.5	
		보통이다	410	37.1	
		그렇다	533	48.2	
계획수행	내가 계획한 것은 잘할 수 있다	전혀그렇지 않다	3	.3	연속 변인
		그렇지 않다	72	6.5	
		보통이다	366	33.1	
		그렇다	599	54.2	
직장만족도	현재 직장에서 하고 있는 일(업무)에 대해 만족하고 있습니까?	전혀그렇지 않다	19	1.7	연속 변인
		그렇지 않다	90	8.1	
		보통이다	466	42.1	
		그렇다	480	43.4	
업무만족도	현재 직장에 대하여 전반적으로 만족하고 있습니까?	전혀그렇지 않다	15	1.4	연속 변인
		그렇지 않다	90	8.1	
		보통이다	485	43.9	
		그렇다	463	41.9	
		매우 그렇다	53	4.8	

IV. 연구 결과

1. 인구통계학적 특성

각 변인에 대한 기술통계 결과는 [표 2]와 같다.

표 2. 기술통계(N=4,677) 결과

		자기효능감			직업적응			
		N	M	S.D	직장만족도		업무만족도	
		N	M	S.D	M	S.D	M	S.D
성별	남	523	3.69	.568	3.45	.775	3.43	.768
	여	583	3.56	.600	3.37	.774	3.39	.758
학교 유형	전문대	422	3.56	.613	3.39	.762	3.42	.737
	4년제	684	3.66	.571	3.42	.783	3.40	.778
근무 형태	정규직	967	3.64	.576	3.43	.765	3.42	.760
	비정규직	139	3.50	.665	3.24	.824	3.32	.781
귀인 성향	능력귀인	287	3.64	.586	3.36	.771	3.35	.756
	노력귀인	535	3.65	.562	3.50	.739	3.47	.744
	타인귀인	260	3.57	.624	3.31	.818	3.37	.793
	운귀인	24	3.24	.677	3.04	.859	3.00	.780

2. 변인 간 차이 검증

[표 3]과 같이 성별, 학교유형, 근무형태에 대한 자기효능감과 직업적응의 독립표본 t 검증을 실시한 결과, 자기효능감은 성별, 학교유형, 근무형태에 따라 유의미한 차이를 보였다. 남성이 여성보다($t=3.857, p<.001$), 4년제가 전문대보다($t=-2.803, p<.01$), 정규직이 비정규직보다 자기효능감이 유의미하게 높게 나타났다($t=2.324, p<.05$).

표 3. 성별, 학교유형, 근무형태에 대한 자기효능감과 직업적응의 독립표본 t검증결과

변수	t 값		
	성별	학교유형	근무형태
자기효능감	3.857***	-2.803**	2.324*
직업적응	직장만족도	1.736	-0.737
	업무만족도	.843	.542

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

직업적응에서는 직장만족도가 근무형태에 따라 유의미한 차이를 보였는데, 정규직이 비정규직보다 유의미하게 높게 나타났다($t=2.707, p<.01$). 그러나 성별, 학교유형, 근무형태에 따른 귀인성향은 유의미한 차이가 나타나지 않았다[표 4].

표 4. 개인특성에 따른 귀인성향에 대한 χ^2 검증결과

		귀인성향(%)				χ^2
		능력 귀인	노력 귀인	타인 귀인	운 귀인	
성별	남자	125 (23.9)	247 (47.2)	140 (26.8)	11 (2.1)	6.381
	여자	162 (27.8)	288 (49.4)	120 (20.6)	13 (2.2)	
학교 유형	전문대	105 (24.9)	203 (48.1)	107 (25.4)	7 (1.7)	2.122
	4년제	182 (26.6)	332 (48.5)	153 (22.4)	17 (2.5)	
근무 형태	정규직	256 (26.5)	465 (48.1)	225 (23.3)	21 (2.2)	1.134
	비정규직	31 (22.3)	70 (50.4)	35 (25.2)	3 (2.2)	

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

귀인 성향에 따른 차이를 분석한 결과는 [표 5]에 제시하였다. 자기효능감과 직업적응 모두 귀인성향에 따라 유의미한 차이가 나타났다. 자기효능감은 운 귀인이

가장 낮게 나타났으며, 직업적응에서는 직장만족도의 경우 노력귀인이 가장 높게 나타난 반면 운 귀인이 가장 낮게 나타났다. 업무만족도에서는 운 귀인이 다른 귀인 성향보다 낮게 유의미하게 낮게 나타났다.

표 5. 귀인성향에 대한 ANOVA 분석

귀인성향에 대한 분석		제곱합	df	평균 제곱	F	Scheffe	
자기 효능감	집단간	4.821	3	1.607	4.677**	$d(c=a=b)$	
	집단내	378.615	1102	.344			
	총계	383.436	1105				
직업적응	직장 만족도	집단간	11.522	3	3.841	6.490***	$d(c=a<b)$
		집단내	652.116	1102	.592		
		총계	663.638	1105			
	업무 만족도	집단간	7.212	3	2.404	4.168**	$d(c=a=b)$
		집단내	635.509	1102	.577		
		총계	642.721	1105			

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$, 능력=a, 노력=b, 타인=c, 운=d

3. 개인특성과 귀인성향이 직업적응에 미치는 영향

개인특성 및 귀인성향과 직업적응 간의 단순회귀분석을 실시하여 직업적응에 미치는 영향을 분석한 결과를 [표 6]에 제시하였다. 개인특성을 살펴보면 성별과 학교유형은 직업적응과 유의미한 차이가 없었고, 근무형태에서는 정규직이 비정규직보다 직장만족도($t=2.707, p<.01$)가 높게 나타났다. 귀인성향의 경우 노력 귀인이 직장만족도에 3.505만큼 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 노력에 귀인하는 것이 운에 귀인하는 것보다 직장만족도가 더 높아진다고 볼 수 있다. 귀인성향의 경우 능력 귀인은 업무만족도에 3.352의 영향력을, 노력 귀인은 3.469, 타인 귀인은 3.373만큼 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이에 가설 1은 지지되고 있음을 알 수 있으며, 노력 귀인을 할 때 직업적응에 더욱 효과적임을 시사하고 있다.

표 6. 개인특성 및 귀인성향과 직업적응 간 단순회귀 분석(c의 유의성)

독립 변수	종속 변수	직장만족도					업무만족도				
		비표준계수		t 값	R ²	F값	비표준계수		t 값	R ²	F값
		B	표준오차				B	표준오차			
성별	(상수)	3.372	.032	105.162	.003	3.013	3.388	.032	107.237	.001	.711
	더미_남1	.081	.047	1.736			.039	.046	.843		
학교 유형	(상수)	3.424	.030	115.527	.000	.543	3.396	.029	116.427	.000	.294
	더미_전문대1	-.035	.048	-7.37			.026	.047	.542		
근무 형태	(상수)	3.245	.066	49.502	.007	7.326	3.317	.065	51.298	.002	2.188
	더미_정규직1	.190	.070	2.707**			.102	.069	1.479		
귀인 성향	(상수)	3.042	.157	19.371	.015	6.490***	3.000	.155	19.353	.011	4.168**
	더미_능력귀인1	.317	.163	1.941			.352	.161	2.181*		
	더미_노력귀인1	.463	.161	2.885**			.469	.158	2.961**		
	더미_타인귀인1	.266	.164	1.621			.373	.162	2.303*		

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

4. 개인특성과 귀인성향이 자기효능감에 미치는 영향

귀인성향과 자기효능감 간의 단순회귀분석을 실시하여 연구모형에서 a의 유의성을 분석하였다[표 7]. 개인특성에서 성별(F=14.847, p<.001), 학교유형(F=8.131, p<.01), 근무형태(F=6.694, p<.05)에 따라 자기효능감에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 여자보다 남자가(t=3.857, p.001), 비정규직보다 정규직(t=.138, p<.05)이 자기효능감이 높은 것으로 나타났다. 반면에 4년제가 전문대(t=-2.852, p<.01)보다 자기효능감이 높게 나타났다. 귀인성향에서 능력에 귀인할 경우 자기효능감에 3.638만큼 영향을 미치고, 노력 귀인은 3.654, 타인 귀인은 3.573만큼 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 운보다 능력, 노력, 타인에 귀인할 때 자기효능감이 높아진다고 볼 수 있으며, 가설 2는 지지되고 있다.

표 7. 개인특성 및 귀인성향과 자기효능감과의 단순회귀 분석(a의 유의성)

독립 변수	종속 변수	자기효능감				
		비표준계수		t 값	R ²	F값
		B	표준오차			
성별	(상수)	3.557	.024	146.730	.013	14.874***
	더미_남1	.136	.035	3.857***		
학교 유형	(상수)	3.661	.022	163.078	.007	8.131**
	더미_전문대1	-.104	.036	-2.852**		
근무	(상수)	3.501	.050	70.255	.006	6.694*

형태	더미_정규직1	.138	.053	2.587*		
귀인 성향	(상수)	3.236	.120	27.047	.013	4.677**
	더미_능력귀인1	.402	.125	3.224**		
	더미_노력귀인1	.418	.122	3.419**		
	더미_타인귀인1	.337	.125	2.695**		

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

5. 귀인성향과 자기효능감이 직업적응에 미치는 영향

매개효과 검증을 위한 3단계 분석결과[표 8]에서 도출된 회귀계수(B)와 표준오차 값은 [표 9]와 같다. Preacher 교수의 Sobel Calculator에 값을 넣고 z 검정통계량을 계산하여 1.96보다 크면 매개효과가 유의적이라고 할 수 있는데 (Free Statistics Calculators 사이트[40] 참고), 자기효능감은 귀인성향과 직업적응에서 매개효과를 갖는다는 것을 알 수 있다[표 10]. 이는 개인특성을 배제하고 귀인성향과 직업적응 관계에서 자기효능감에 대해 위계적 회귀분석을 실시한 결과에서도 확인할 수 있다. 귀인성향과 직업적응과의 관계(c)에서 자기효능감을 단계적으로 입력하여 귀인성향과 직업적응과의 관계(c')를 검증한 결과, c'값이 c값보다 모두 작게 나타났으므로, 부분매개효과가 있음을 확인할 수 있다[표 11].

직업적응 중 직장만족도에서의 자기효능감의 매개효과를 살펴보면 노력 귀인은 1단계, 2단계 모두 유의미한 결과를 보여주고 있으므로 부분매개 효과를 갖는다

고 할 수 있다. 업무만족도에서의 자기효능감의 매개효과를 살펴보면, 노력귀인의 경우 1단계, 2단계 모두 유의미한 결과를 보여주고 있으므로 자기효능감은 부분 매개 효과를 갖는다고 할 수 있다.

표 8. 귀인성향과 직업적응에서 자기효능감의 매개효과분석 검증을 위한 다중회귀 분석결과 (c'와 b'의 유의성)

종속 변수	모형	비표준계수		t 값	R ²	F값	
		B	표준 오차				
직장 만족도	(상수)	1.814	.194	9.352	.099	30.393***	
	귀인성향	더미_능력귀인1	.165	.157			1.049
		더미_노력귀인1	.304	.155			1.970*
		더미_타인귀인1	.138	.158			.876
	자기효능감	.379	.038	10.017***			
업무 만족도	(상수)	1.888	.193	9.787	.081	24.201***	
	귀인성향	더미_능력귀인1	.214	.156			1.368
		더미_노력귀인1	.325	.154			2.118*
		더미_타인귀인1	.257	.157			1.641
	자기효능감	.344	.038	9.130***			

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

2	귀인성향(X) →자기효능감(M)	더미_능력귀인1t(x) →자기효능감(M)	a1	.402	Sa1	.125
		더미_노력귀인1e(x) →자기효능감(M)	a2	.418	Sa2	.122
		더미_타인귀인1o(x) →자기효능감(M)	a3	.337	Sa3	.125
3	귀인성향(X), 자기효능감(M) →직장만족도(Y)	자기효능감(M) →직장만족도(Y)	bm1	.379	Sbm1	.038
		자기효능감(M) →업무만족도(Y)	bm2	.344	Sbm2	.038

귀인성향 중 능력귀인과 타인귀인은 1단계에서 유의미한 결과를 보여주고, 2단계에서 유의하지 않음을 보여준다. 즉 1단계에서 능력 귀인(t=2.181, p<.05)과 타인 귀인(t=2.303, p<.05)은 업무만족도에 유의미한 영향을 미쳤지만, 2단계에서 자기효능감을 매개하였을 경우 업무만족도에 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 이에 자기효능감은 완전매개 효과를 갖는다고 할 수 있다. 따라서 가설 3은 지지되고 있다.

V. 결론 및 논의

본 연구에서는 한국교육고용패널(KEEP) 12차년도 자료를 활용하여 대졸 신입사원의 직업적 성공에 대한 귀인에 따라 직업적응의 성과가 달리 나타나는지, 그리고 자기효능감이 이를 매개하는지를 밝히고자 하였다. 연구결과를 종합하면 다음과 같다.

첫째, 개인특성으로 성별, 학교유형, 근무형태에 따라 자기효능감, 직업적응은 유의미한 차이가 나타났다. 자기효능감에서는 남성이 여성보다, 4년제가 전문대보다, 정규직이 비정규직보다 유의미하게 높게 나타났다. 직업적응에서는 직장만족도가 근무형태에 따라 유의미한 차이를 보였는데, 정규직이 비정규직보다 유의미하게 높게 나타났다. 그러나 성별, 학교유형, 근무형태에 따른 귀인성향은 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

둘째, 귀인성향에 따라 자기효능감과 직업적응에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 직업적 성공에 대해 노력 귀인을 할 때 직장만족도가 가장 높게 나타

표 9. 매개효과 검증단계별 회귀계수와 표준오차 분석결과

단계	모형	회귀 계수(B)		표준 오차		
		ct	Sct	Sce	Sco	
1	귀인성향(X) →직업적응(Y)	더미_능력귀인1t(x) →직장만족도(Y)	.317	.163		
		더미_노력귀인1e(x) →직장만족도(Y)	.463	.161		
		더미_타인귀인1o(x) →직장만족도(Y)	.266	.164		
		더미_능력귀인1t(x) →업무만족도(Y)	.352	.161		
		더미_노력귀인1e(x) →업무만족도(Y)	.469	.158		
		더미_타인귀인1o(x) →업무만족도(Y)	.373	.162		

표 10. Sobel test z 검정통계량을 통한 매개효과 검증 결과

구분	A	B	SEA	SEB	Sobel 값	p (단방향)	p (양방향)
더미_능력귀인1-자기효능감→직장만족도	.402	.379	.125	.038	3.061**	.0011	.0022
더미_노력귀인1-자기효능감→직장만족도	.418	.379	.122	.038	3.240**	.0005	.0011
더미_타인귀인1-자기효능감→직장만족도	.337	.379	.125	.038	2.603**	.0046	.0093
더미_능력귀인1-자기효능감→업무만족도	.402	.344	.125	.038	3.030**	.0012	.0024
더미_노력귀인1-자기효능감→업무만족도	.418	.344	.122	.038	3.204**	.0007	.0014
더미_타인귀인1-자기효능감→업무만족도	.337	.344	.125	.038	2.584**	.0049	.0098

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

표 11. 귀인성향과 직업적응 간의 관계에서 자기효능감 변인에 대해 위계적 회귀분석 결과

종속변수		직장만족도				업무만족도				
		비표준 계수		t 값	R ²	비표준 계수		t 값	R ²	
		B	표준오차			B	표준오차			
1	귀인성향	(상수)	3.042	.157	19.371	.015	3.000	.155	19.353	.011
		더미_능력귀인1	.317	.163	1.941		.352(ct2)	.161	2.181*	
		더미_노력귀인1	.463(ce1)	.161	2.885**		.469(ce2)	.158	2.961**	
		더미_타인귀인1	.266	.164	1.621		.373(co2)	.162	2.303*	
2	귀인성향	(상수)	1.814	.194	9.352	.099	1.888	.193	9.787	.081
		더미_능력귀인1	.165	.157	1.049		.214(ct2)	.156	1.368	
		더미_노력귀인1	.304(ce1)	.155	1.970*		.325(ce2)	.154	2.118*	
		더미_타인귀인1	.138	.158	.876		.257(co2)	.157	1.641	
		자기효능감	.379(bm1)	.038	10.017***		.344(bm2)	.038	9.130***	

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

났으며, 업무만족도와 자기효능감에서도 노력 귀인이 가장 크게 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 반면 운 귀인을 할 때 직장만족도, 업무만족도, 자기효능감 수준이 가장 낮게 나타나 직업적응에 부정적인 영향을 주는 것으로 확인되었다. 즉 신입사원이 직업적 성공이 통제 가능한 자신의 노력에 달려있다고 인지할수록 직장만족도가 높아지는 반면, 통제불가능한 운에 좌우된다는 신념을 가질수록 직장만족도나 업무만족도가 낮아져서 직업적응이 어려워질 수 있음을 확인되었다.

이러한 결과는 내적귀인이 외적귀인보다 직무만족도가 높다는 연구결과[32-34]와 성공에 대한 노력귀인이 능력귀인보다 학교적응수준이 높다는 연구결과[36]와 일치한다. 이는 노력에 귀인할수록 스트레스 상황에 직면해도 자신이 통제가능하고, 변화시킬 수 있다고 지각하므로 능동적이고 문제중심적으로 대처한다는 연구결과[28][33]와 맥락을 함께 한다. 반면 운 귀인을 할 때 직업적응도가 가장 낮게 나타났다는 결과는 직무불만족형이 만족형에 비해 외적 귀인을 하는 경향이 높았다는 연구결과[35]와 성공 피드백 조건에서 하위 자기효능감 집단이 운에 귀인하는 경우가 가장 높게 나타났다는 결과[48]와 맥락을 같이 한다. 운에 귀인할수록 스트

레스 상황에서 자신이 통제할 수 없다고 믿고, 노력이 필요한 상황에서도 비관적으로 인식하고 포기하거나 회피적으로 대처하는 것이다[49].

셋째, 직업적 성공에 대한 귀인과 직업적응 간의 관계에서 자기효능감의 매개효과가 검증되었다. 노력귀인의 경우 자기효능감이 둘 간의 관계를 부분매개하였고, 능력귀인과 타인귀인에서는 완전매개 하였다. 즉 신입사원이 자신의 노력에 따라 직업적 성공이 좌우된다고 인지할수록 직무를 성공적으로 해낼 수 있다고 믿고, 스트레스 상황에서도 더 많은 노력과 인내심을 가지고 적응할 수 있음을 의미한다. 하지만 직업적 성공에 통제불가능 소재인 능력 또는 상사, 가족 등 타인의 영향력이 중요하다고 인지하는 경우, 자기효능감에 의해 더 큰 영향을 받는다는 것을 보여준다. 따라서 자신의 능력이 부족하다고 판단하거나, 상사 또는 가족의 지지가 부족하여 직업에서의 성공을 비관적으로 인식하더라도, 자기효능감을 높여준다면 직업적응을 높일 수 있을 것이다. 2010년 이후 소득분배의 개선에도 불구하고 젊은 세대를 중심으로 노력 성취를 비관하는 인식이 확산되고 있는 현실을 감안할 때 생애 첫 일자리에 진입한 이들의 직업적 성공 귀인과 직업적응에 대한 영향력을

검증한 본 연구결과는 시사하는 바가 크다고 본다.

귀인양식은 사회화 과정에서 습득되는 것으로[8] 기업에서는 신입사원에게 노력하면 직업적 성공을 이룰 수 있다는 신념을 가질 수 있도록 내재적 및 외재적 보상을 제공할 필요가 있다. 신입사원의 직업적응을 높이기 위한 개입방법과 방향을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 내재적 보상의 핵심은 과업을 수행하면서 의미있는 것을 이루거나 책임을 완수할 때 느끼는 긍정적 감정으로, 이와 밀접한 관계를 가지고 있는 직무특성은 자율성과 피드백을 들 수 있다[50]. 직무수행에 대한 자율성 정도가 크다는 것은 직무성과가 상사 또는 작업절차의 측면보다는 직무담당자의 노력, 창의성, 의사결정 등에 의존도가 높다는 것으로 간주된다[50]. Takeuchi(1985)는 경영자들이 종업원들의 업무 제한을 약하게 하고, 세부사항에 재량권을 부여한다면 이들이 주도적으로 일하며 회사에서 스스로 개발하도록 동기를 부여할 수 있다고 주장했다[51].

한편 피드백은 정보적 기능과 동기부여적 기능을 가지고 있다. 개인은 피드백을 통해 받은 정보를 표준 성과 기준과 비교함으로써 실수를 감소시킬 수 있으며 자기효능감과 성과를 향상시킬 수 있다[13]. Bulter(1988)는 피드백에 대해 과제관여 피드백(task-involved feedback) 및 자아관여 피드백(ego-involved feedback)으로 구분하였다[52]. 과제관여 피드백은 학습자의 과제수행 수준을 이전 수행 수준과 비교하여 격려해주며 수행결과 정보를 구체적이며 개별적으로 알려주는 방식이다. 반면 자아관여 피드백이란 학습자의 수행 정도에 대해 성적, 석차 등으로 타인과 비교하여 알려주는 방식이다. 과제관여 피드백을 받은 학습자가 학업성취에 대해 흥미나 노력 등으로 귀인하고 더 나은 성과를 얻고자 노력하며, 과제 자체를 즐기는 경향이 나타났다. 반면 자아관여 피드백은 학습자로 하여금 과제 자체보다는 자신의 능력을 드러내거나 감추려는 성향을 증가시키는 것으로 나타났다[52][53]. 따라서 신입사원에게 이전 수행 정도와 비교하여 목표를 얼마나 잘 충족시키고 있으며, 얼마나 더 노력을 더 기울여야 하는지에 대한 과제관여 피드백을 제공함으로써 직무수행노력에 대한 동기를 부여할 수 있다. 또한 성공적인 과업 수행에 대한 사실을 알려줌으로써 자기효능감

을 향상시키고 직업적응도를 높일 수 있다.

둘째, 외재적 보상으로 성과급과 같은 금전적 보상, 내부승진의 가능성 등의 성과지향적 보상시스템을 제공하고, 분배공정성을 높임으로써 노력에 대해 정당한 댓가가 제공되며 직업적 성공을 거둘 수 있다는 인식을 심어줄 수 있다. Adams(1963)의 형평성 이론에 따르면 직무수행시 투지한 투입에 비교하여 조직으로부터 받는 보상 산출물이 불공정하다고 인지할 때, 구성원은 불공정을 시정하는 쪽으로 동기가 유발되어 낮은 직무동기와 노력을 보인다는 것이다[54].

본 연구는 다음과 같은 한계를 가지고 있기에 추후 보완적인 연구가 필요하다. 첫째, 기존의 수집된 패널 데이터를 활용함으로써 직업적 성공 귀인에 대한 변인 선택과 개념 타당도에 한계가 있을 수 있다. 후속 연구에서는 직업적 성공에 대한 귀인양식의 구성개념을 명확히 하고 양적 도구를 개발하여 측정과 분석의 타당성과 신뢰성을 더욱 높일 필요성이 있다. 둘째, 한국교육고용패널은 중단관계를 분석하는 자료이지만, 본 연구에서는 횡단자료 분석만을 활용하였다. 이에 시간 변화에 의한 다양한 변인들과의 관계를 보다 세밀하게 분석할 필요성이 있다.

참고 문헌

- [1] 한국경영자총협회, 2016년 신입사원 채용실태 조사, 2016.
- [2] 사람인, 322개 기업 대상 입사 1년 신입사원 중 자발적 조기퇴사자 실태조사, 2016.
- [3] 통계청 소득분배지표, 국가통계포털, 2017.
- [4] 잡코리아, 직장인 1940명 대상 수저계급론 인식 조사, 2017.
- [5] B. Weiner, "An attributional theory of achievement motivation and emotion," *Psychological Review*, Vol.92, No.4, pp.548-573, 1985.
- [6] M. J. Grawitch, E. E. Block, and J. F. Ratner, "How are Evaluations of Positive and Negative Experiences Related to the Intensity of Affect in Work groups? *Group Dynamics*," *Theory, Research, and Practice*, Vol.9, No.4, pp.261-274,

- 2005.
- [7] K. L. Miller and P. R. Monge, "Participation, satisfaction and productivity: A meta-analytic review," *Academy of Management Journal*, Vol.29, pp.727-753, 1986.
- [8] 김윤식, 양해슬, "개인의 경제적 성9공 관련 귀인양식에 대한 실증 연구," *감성과학*, 제15권, 제4호, pp.541-552, 2012.
- [9] 광금주, 박영신, 김의철, "한국 청소년의 생활만족도와 스트레스 형성요인: 도시와 농촌 청소년을 중심으로," *한국 심리학회지: 건강*, 제3권, 제1호, pp.79-101, 1998.
- [10] M. D. Litt, "Self-efficacy and perceived control: Cognitive mediators of pain tolerance," *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.54, No.1, pp.149-160, 1988.
- [11] J. M. Chartrand, C. C. Camp, and K. L. McFadden, "Predicting academic adjustment and career indecision: A comparison of self-efficacy interest congruence and commitment," *Journal of College Student Development*, Vol.33, pp.293-300, 1992.
- [12] N. A. Silverthorn and W. L. Gekoski, "Social desirability effects on measures of adjustment to university, independence from parents, self-efficacy," *Journal of Clinical Psychology*, Vol.51, pp.244-251, 1995.
- [13] A. Bandura, *Self-efficacy: The exercise of control*, N.Y.: W.H. Freeman and Company, 1997.
- [14] 한미라, 김광수, "능력 및 노력 귀인이 성공 기대와 자긍심 및 실망감에 미치는 영향에서 학업효능감의 매개효과 검증," *사고개발*, 제12권, 제1호, pp.87-110, 2016.
- [15] G. M. Buchanan and M. E. P. Seligman, *Explanatory style*, NJ: Erlbaum, 1995.
- [16] F. Heider, *The psychology of interpersonal relations*, New York: Willy, 1958.
- [17] B. Weiner, "The development of an attribution-based theory of motivation: A history of ideas," *Educational Psychologist*, Vol.45, No.1, pp.28-36, 2010.
- [18] 김광수, 한미라, 이종욱, 박병기, "Weiner 귀인모형의 재구성검증," *교육심리연구*, 제27권, 제2호, pp.479-508, 2013.
- [19] B. Weiner, "Integrating Social and Personal Theories of Achieving Striving," *Review of Educational Research*, Vol.64, No.4, pp.557-573, 1994.
- [20] H. Levenson, *Differentiating among internality, powerful others, and chance*. In: Lefcourt HM, ed. *Research with the locus of construct: assessment methods*, Vol.1, New York, USA: Academic Press, 1981
- [21] 김영철, *인적 네트워크(개인의 사회적 자본)의 노동시장 효과 분석*, 한국개발연구원, 2010.
- [22] T. A. Judge and R. D. Bretz, "Political influence behavior and career success," *Journal of Management*, Vol.20, pp.43-65, 1994.
- [23] S. E. Seibert and M. L. Kraimer, "The Five-Factor Model of Personality and Career Success," *Journal of vocational behavior*, Vol.58, pp.1-21, 2001.
- [24] T. A. Judge, D. M. Cable, J. W. Boudreau, and R. D. Bretz, "An Empirical investigation of the predictors of executive career success," *personnel psychology*, Vol.48, No.3, pp.485-519, 1995.
- [25] 이효성, *중고령 지체장애인의 직업성공개념에 대한 인식유형 연구: Q 방법론 적용*, 서울여자대학교 대학원, 박사학위논문, 2016.
- [26] Donelson R. Forsyth and James H. McMillian, "Attribution, Affect, and Expectation: A Test of Weiner's Three-Dimensional Model," *Journal of Educational Psychology*, Vol.73, No.3, pp.393-403, 1981.
- [27] McFarland, Cathy and Michael Ross, "Impact of Casual Attribution on Affective Reactions to Success and Failure," *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.43, No.5, pp.937-946, 1982.
- [28] F. E. Owusu-Ansah, "Control perceptions and control appraisal: relation to measures of subjective wellbeing," *Ghana Medical Journal*, Vol.42, pp.61-67, 2008.
- [29] S. Joseph, R. Williams, and W. Yule, "Psychological perspectives on post-traumatic stress," *Clinical Psychology Review*, Vol.15, pp.515-544, 1995.

- [30] R. V. Dawis and L. H. Lofquist, *A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications*, Minneapolis: University of Minnesota Press, 1984.
- [31] T. N. Bauer and B. Erdogan, *Organizational socialization outcomes: Now and into the future*. In C. R. Wanberg (Ed.), *The Oxford handbook of organizational socialization*. New York: Oxford University Press, Inc, 2012.
- [32] 김영림, “회사원의 성과평가에 대한 귀인성향과 직무만족간의 관계 - S전자(주) 사례를 중심으로,” *한국동서정신과학회지*, 제18권, 제1호, pp.45-66, 2015.
- [33] 박진희, *중·고교 교사의 귀인성향과 직무스트레스대처 방법에 관한 연구*, 서강대학교 교육대학원, 석사학위논문, 2002.
- [34] 오경택, 이철진, “중저가호텔 종사원의 서비스 실패 귀인과 직무만족, 조직몰입의 관계 연구,” *관광경영연구*, 제12권, 제1호, pp.69-93, 2008.
- [35] 박혜성, 정혜윤, 이동혁, “직무만족유형에 따른 성격특성, 귀인양식, 불만족반응행동의 차이탐색,” *상담학연구*, 제15권, 제2호, pp.655-674, 2014.
- [36] 박지희, *중학생의 귀인성향과 자기효능감이 학교적응에 미치는 영향*, 전남대학교 교육대학원, 석사학위논문, 2009.
- [37] D. H. Schunk, “Ability versus effort attributional feedback: Differential effects on self-efficacy and achievement,” *Journal of Educational Psychology*, Vol.75, No.6, pp.848-856, 1983.
- [38] 김종명, *국민학교 아동의 학습성패에 대한 귀인과 자기효능기대와의 관계분석*, 건국대학교 교육대학원, 석사학위논문, 1991.
- [39] 김상희, “판매성과실패 상황에서 판매원의 노력귀인과 능력귀인 - 목표지향성과 심리적 반응,” *경영학연구*, 제38권, 제3호, pp.695-736, 2009.
- [40] 임효창, 김정식, 강대석, *조직행동*, 북넷, 2014.
- [41] 이지영, *중학생의 귀인성향 및 부모학업성취압력 지각과 학교생활 적응 및 학업적 자기효능감, 학업성취와의 관계*, 강남대학교 교육대학원, 석사학위논문, 2006.
- [42] 윤경희, 배정희, “학교 급별 귀인성향, 자기효능감, 학업성취의 관계,” *교육심리연구*, 제22권, 제1호, pp.235-158, 2008
- [43] Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *핵심조직행동론*, 번역: 김광정, 박노윤, 설현도, 시그마프레스, 11판, 2011.
- [44] A. M. Schmidt and R. P. DeShon, “The moderating effects of performance ambiguity on the relationship between self-efficacy and performance,” *Journal of Applied Psychology*, Vol.95, No.3, pp.572-581, 2010.
- [45] J. E. Lewin and J. K. Sager, “The Influence of Personal Characteristics and Coping Strategies Salespersons Turnover Intentions,” *Journal of Personal selling and Sales Management*, Vol.30, No.4, pp.355-370, 2010.
- [46] 최수형, “칭찬이 종업원의 직무만족과 이직의도에 미치는 영향: 자기효능감을 매개효과로,” *전문경영인연구*, 제19권, 제1호, pp.1-25, 2016.
- [47] 문유석, “경찰관의 업무적 자아효능감이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향,” *지방정부연구*, 제13권, 제4호, pp.83-102, 2010.
- [48] 소연희, 김성일, “자기효능감과 개별/소집단 학습이 과제 흥미와 성공, 실패 귀인에 미치는 효과,” *교육심리연구*, 제20권, 제1호, pp.179-196, 2006.
- [49] S. Joseph, R. Williams, and W. Yule, “Psychological perspectives on post-traumatic stress,” *Clinical Psychology Review*, Vol.15, pp.515-544, 1995.
- [50] 한주희, 고수일, “고성과 인적자원시스템과 직무동기가 직무성과에 미치는 영향 - 보험설계사를 대상으로,” *인력개발연구*, 제11권, 제3호, pp.73-96, 2009.
- [51] Takeuchi, H., *Motivation & Productivity*, In L. Thurow(ed.), *The management and challenge*, Cambridge, MA: The MIT Press, 1985.
- [52] R. Butler, “Enhancing and undermining intrinsic motivation: The effects of task-involving and ego-involving evaluation on interest and performance,” *British Journal of Educational Psychology*, Vol.58, pp.1-14, 1988.
- [53] 한주희, 고수일, “자율성, 과정피드백 및 결과피드백과 동기요인이 직무관련노력에 미치는 차별적 영향력에 대한 연구,” *인사관리연구*, 제26권, 제3호, pp.251-272, 2002.
- [54] J. S. Adams, “Toward an understanding of inequality,” *Journal of Abnormal and Social Psychology*, Vol.67, pp.422-436, 1963.

저 자 소 개

이 혜 영(Hye-Young Lee)

정회원



- 2003년 2월 : 중앙대학교 교육학과 (문학사)
- 2006년 2월 : 경기대학교 대학원 직업학과(직업학 석사)
- 2016년 2월 : 경기대학교 대학원 직업학과(직업학 박사수료)

〈관심분야〉 : 직업적응, 직업정보, 진로상담