

한국 여대생의 문화적 성향에 따른 잠재계층 분류와 진로관련변인과의 관계*

김 양 희

유 성 경[†]

이화여자대학교

본 연구는 한국의 고학력 여성들이 교육을 통해 획득한 지식과 능력을 충분히 활용하지 못하고 낮은 경제활동참가율 및 경력발달의 중단을 보이는 현상에 주목하여, 직업 진로 이행이 압박한 여대생들을 대상으로 이들의 문화적 성향에 따른 진로관련 특성 차이를 탐색적으로 분석하였다. 이를 위하여 16개 대학의 4학년 여대생 총 471명을 대상으로 주체적, 대상적, 자율적 자기로 구분되는 문화적 성향을 측정하고 잠재계층 분석을 한 결과, 한국 여대생들은 3개의 문화적 성향 잠재계층으로 분류되었다. 또한 이들이 문화적 성향 잠재계층에 따라 진로 정체감, 진로결정 자기효능감, 다중역할계획태도, 구직행동에 있어서 어떤 차이를 보이는지 ANOVA 분석과 사후분석을 통해 살펴본 결과, 문화적 성향에 따른 3개의 하위집단별로 진로 관련변인(진로정체감, 진로결정 자기효능감, 다중역할계획태도, 구직행동)이 다른 특성을 보이는 것으로 나타났다. 본 연구 결과를 바탕으로 여대생의 진로상담에 있어 한국 사회라는 특수한 사회문화적 맥락 안에서 여대생들의 문화적 성향에 따른 이질적인 집단의 특성을 고려하여야 함을 논의하고, 연구의 의의 및 제한점을 밝혔다.

주요어 : 여대생, 진로상담, 문화적 성향(문화적 자기관), 잠재계층분석

* 본 논문은 김양희(2013)의 이화여자대학교 박사학위 논문을 요약·수정한 것임.

† 교신저자 : 유성경, 이화여자대학교 사회과학대학 심리학과, (120-750) 서울시 서대문구 이화여대길 52

Tel : 02-3277-3911, E-mail : skyoo@ewha.ac.kr

높은 교육열과 학업을 통한 사회적 성취가 강조되는 한국 사회에서 성장한 ‘한국의 젊은 여성들이 가정의 영역에만 머무르지 않고 당당히 직업 진로를 추구하고자 하는 모습은 더 이상 특별한 일이 아닌 보편적인 현상이 되고 있다. 현대 사회에서 직업은 단순히 경제력만을 의미하는 것이 아니며 개인이 사회적 자아를 형성하는데 결정적인 역할을 한다(김현미, 1999). 개인은 이렇게 ‘일’을 통해 형성된 사회적 자아를 통해서 다시 자신의 삶을 재구성하는 역동적인 과정을 경험하게 되므로, 현대 사회에서 직업은 사회를 구성하는 일원이라면 당연히 누릴 수 있어야 하는 권리이다.

이른바 ‘교육 사다리’를 통하여 여성을 포함한 사회적, 경제적으로 취약한 계층들이 사회경제적 기회를 획득하고 사회 참여를 통해 사회 발전의 원동력이 될 수 있음은 널리 알려진 사실이다. 특히 한국의 경우에는 여성의 대학진학률이 1990년에 32.6%(남성: 33.7%)에서 20년이 지난 2010년에는 80.5%에 달하여 남성의 대학진학률 77.6%를 능가할 뿐만 아니라(교육과학기술부, 2010), 선진국 여성들의 대학 진학률(미국: 73%, 스웨덴: 70%, 영국: 60%, 프랑스: 54%)과 비교해 보아도 월등히 높아서(OECD, 2012) 한국 여성들이 고등교육에 대한 높은 열망을 지니고 있음을 알 수 있다. 일반적으로 개인의 높은 교육수준은 고숙련, 고임금, 정규직 직업으로의 이행에 대한 문턱 값(threshold value)을 낮추고 장기적인 직업 안정에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 알려져 있다. 하지만, 현재 한국의 우수한 고학력 여성 인재들은 과연 남성들과 마찬가지로 ‘높은 교육 수준을 자원으로 활용하는 긍정적인 진로 발달의 경로를 가고 있을까?

일반적으로 선진국의 경우에는 국가의 경제

적 성장과 함께 여성의 고학력화 현상이 나타나며 이와 함께 여성의 경제활동참가율 또한 급격하게 증가하는데, 한국은 매우 이례적으로 지난 수 십 년간 괄목할만한 경제성장을 이루고 여성의 고학력화 현상 또한 뚜렷하게 나타나고 있음에도 여성경제활동참가율은 여전히 저조한 실정이다. 관련 연구에 따르면 대학에 재학 중인 여성들의 90% 이상이 졸업 후에 직업을 갖고자 희망하고 있지만(김양희, 유성경, 임지숙, 2011), 실제 한국 대졸 여성의 경제활동참가율은 63.3%에 불과한 것으로 나타났다(통계청, 2012). 이는 한국 대졸 남성들의 89.3%에 달하는 경제활동참가율(통계청, 2012)과 비교해서 매우 저조한 수치일 뿐만 아니라, OECD 국가의 평균 대졸 여성 경제활동참가율인 82.8%에 비해서도 낮은 수치이다. 이러한 이례적인 현상을 ‘2012 OECD 양성평등 보고서(Closing the Gender Gap: Act Now)’에서는 한국 여성들이 교육부문에서 괄목할만한 성취를 이루고 있음에도 노동시장에서의 성취가 남성에 비해서 여전히 미흡하다고 보고하고 있어(OECD, 2012), 한국 여성들이 교육을 통해서 획득한 지식과 능력을 제대로 활용하지 못하고 있음을 지적하고 있다.

뿐만 아니라 한국의 고학력 여성의 경우에는 경제활동참가율 양상에서도 다른 선진국에서는 관찰되지 않는 경제활동참가율의 L-커브라는 심각한 형태를 보이고 있다. 기존의 한국 여성들의 경제활동참가율 문제를 지적할 때 많이 등장하는 M-커브는 ‘경력 단절’, 즉 결혼에 따른 가사와 육아의 부담으로 인해 여성이 일시적으로 직업을 중단하게 되고 다시 재취업을 할 때 이전의 경력의 연속성을 살리지 못하고 경력이 단절되는 형태인데 비해, 한국의 고학력 여성들에서 관찰되는 L-커브는

30대 초반에 가장 높은 경제활동참가율을 보이던 고학력 여성들이 이 시기가 지난 후에 노동시장에서 이탈하게 되고 이렇게 한번 노동시장에서 떠난 이후에는 재취업을 하지 않고 남은 생애동안 다시는 경제활동을 하지 않는 '경력의 중단' 형태를 의미한다(김종숙, 김혜영, 김난주, 남재량, 2007). 전 세계적으로 여성이 남성보다 사회경제적 참여에서 제한을 받고 있다는 점을 고려한다고 할지라도 한국의 국제적인 사회경제적 위상을 감안한다면 한국의 젊은 고학력 여성들이 보여주고 있는 저조한 경제활동참가율과 '경력 중단'의 L-커브는 다른 OECD 국가들과는 차별되는 독특한 현상으로 볼 수 있다.

한국의 젊은 고학력 여성들이 보여주고 있는 이런 독특한 진로발달을 설명하기 위해서는 이들이 속해있는 한국사회의 고유한 사회문화적 영향력을 고려한 접근이 필요하다. 개인이 속해 있는 문화와 그 문화에 속해 있는 개인의 심리는 상호형성(mutual constitution)하는 관계이므로(Shweder, 1990), 특정 문화에 속한 개인의 행동과 심리과정을 이해하기 위해서는 문화 요인에 주목하여야 한다(Markus & Hamedani, 2007). 특히 다른 선진국가의 고학력 여성들의 진로발달과는 뚜렷한 차이를 보이는 한국의 젊은 고학력 여성들의 독특한 진로발달의 양상을 이해하기 위해서는 기존의 일반적인 '진로' 혹은 '여성의 진로'라는 준거의 틀에서 한층 더 나아가서, '문화'라는 새로운 준거의 틀을 가지고 한국 여성들의 진로발달에 관하여 좀 더 세밀하게 살펴보는 노력이 필요할 것이다.

동일한 사회문화적 맥락 안에서도 개인은 각기 다른 문화적 성향(문화적 자기관)을 지닐 수 있는데(조궁호, 명정완, 2001; Markus &

Kitayama, 1991), 문화적 성향의 개인차는 개인의 생활방식, 가치관, 진로에 영향을 미치며(Heine & Lehman, 1997; Kitayama, Markus, Matsumoto, & Norasakkunkit, 1997), 개인이 사회적 지지와 같은 자원에 대해서 어떤 기대와 해석을 하고 이를 어떻게 활용할 지에 대해서도 영향을 미친다(Powell, Francesco, & Ling, 2009). 한국 사회는 점진적인 근대화 과정을 겪은 서구 사회와 달리 급격한 서구 문물과 산업화의 도입으로 다양한 가치관이 혼재되어 있는 사회로, 한편으로는 개인의 자율적인 삶을 강조하는 개인주의적인 가치관이 존재하지만(임희섭, 1994; 차재호, 정지원, 1993), 또 다른 한편으로는 여전히 집단주의적 가치관이 보편적으로 받아들여지고 있다(곽금주, 2008; 한규석, 2002; Hofstede, 1995). 이렇게 다양한 가치관이 혼재하고 있는 한국의 사회문화적 환경 아래 성장한 개인은 문화적 성향을 내면화하는데 있어 다른 사회보다 더 다양한 개인차가 나타날 수 있는데, 진로상담을 위한 연구에서 이러한 차이를 반영하고자 하는 노력은 내담자의 상황에 가장 적합한 상담적 전략을 선택하고 개입하는 차별화된 접근(김봉환, 김계현, 1997)에 기초한 진로상담 서비스를 제공하는데 이론적, 실제적인 기여를 할 수 있을 것이다.

한국의 여성들은 후기 청소년기나 성인기 초기까지는 핵가족 환경 아래에서 자율적이고 능동적인 가치관을 형성하도록 격려를 받으며 학업적 성취를 통해서 남성과 다름없이 평등한 사회 참여가 가능할 것이라고 확신을 가지고 있다가(유성경, 홍세희, 황매향, 노성숙, 2010), 결혼이라는 생애 사건을 경험하면서 가족 내집단을 중요하게 여기고 성취의 단위를 개인이 아닌 가족 집단으로 보는 집단주의적

인 문화(이숙현, 백진아, 2004)의 영향을 실감하게 될 가능성이 높다. 이런 집단주의 문화에서는 가족 집단 전체의 성공을 위해서 남성의 사회적 성취를 격려하고(Hofstede, 2001), 여성에게는 남성이 사회적으로 성공하도록 가정 내에서 지원하는 역할을 맡을 것을 강조하는 압력이 존재한다(이재경, 2003; 조혜정, 1981). 한국 여성들은 구체적으로 직업을 고려하는 대학교 고학년 시기가 되어서야 비로소 이러한 사회문화적 환경 안에서 자신의 진로를 지속적으로 안정적으로 추구할 수 있을지 현실적인 고민을 하게 될 가능성이 크다. 본 연구에서는 졸업을 앞 둔 여대생들이 내면화한 한국 사회의 문화적 영향력이 어떻게 이들의 진로발달에 반영되고 있는지를 살펴보았다. 구체적으로는 한국 여대생들이 문화적 성향에 따라서 어떻게 세분화된 집단으로 구분되는지를 알아보고, 이때 나타난 하위집단들 간에 진로에 관련된 변인에서 어떤 차이가 있는지를 밝히고자 하였다.

먼저, 한국 여대생의 문화적 성향을 살펴보기 위하여 이누미야, 한민, 이다인, 이주희와 김소혜(2007)의 주체적 자기(Subjective Self), 대상적 자기(Objective Self), 자율적 자기(Autonomous Self) 개념을 도입하였는데, 이 개념은 개인의 문화적 성향을 측정하기 위해서 가장 널리 사용되는 Markus와 Kitayama(1991)의 상호독립적(개인주의)-상호협조적(집단주의) 자기관 개념을 보다 세분화한 것이다. 이누미야 요시유키와 동료 연구자들(2007)이 개발한 척도는 연구를 통하여 같은 집단주의 문화에 속하는 한·중·일 대학생들의 문화적 성향의 차이를 구분하는 등(한민, 이누미야, 김소혜, 장웨이, 2009) 기존의 이차원 척도의 한계를 보완하여 좀 더 다양하고 세분화한 문화적 성

향 구분을 가능하게 하는 것으로 나타났다. 이때 세 하위요인은 집단주의와 개인주의가 상호 독립적인 요인인 것처럼(Triandis & Gelfand, 1998) 대립하지 않는 상호 독립적 개념으로, 한 개인 안에 3가지 측면이 모두 존재할 수 있으며, 3가지 측면의 구성을 통해서 개인의 문화적 성향의 차이를 설명할 수 있다(이누미야 외, 2007). 주체적 자기와 대상적 자기는 집단주의(상호협조적 자기관)에서 파생된 개념으로, 주체적 자기를 가지고 있는 사람은 자신을 관계 안에서 영향력을 발휘하는 중심적인 존재로 보며 소원이나 이상과 같은 내부 준거의 틀로 자기인식을 한다. 이에 비해 대상적 자기를 가지고 있는 사람은 자신을 관계 안에서 영향력을 수용하는 주변적인 존재로 보며 규범이나 의무와 같은 준거의 틀로 자기를 인식한다. 자율적 자기는 개인주의(상호독립적 자기관) 개념에서 온 것으로 자신을 사회적 맥락과는 분리된 단일하고 안정적인 존재로 보는 개념이다. 문화적 성향에 따라서 개인이 보이는 특성에 대해서는 다양한 연구 결과가 제시되고 있다. 높은 주체적 자기는 긍정적인 자기고양 편향과 관련이 있고 높은 대상적 자기는 비판적인 자기평가와 연관이 있다는 연구결과가 있으며(이누미야, 김윤주, 2006), 상호독립적 자기관과 상호의존적 자기관이 모두 높을 경우에 우울이 낮고 긍정적인 정서 경험을 한다는 연구결과도 있지만(조은영, 임성문, 2012; 현경자, 2010), 독립적인 성향을 지니면서 자신의 능력에 대해서 긍정적으로 평가하는 경우에 심리적 안녕감이 더 높다는 연구도 있어(김현미, 방희정, 소유경, 옥정, 김은경, 2006) 문화적 성향과 개인의 특성에 대하여 관련성을 밝히는 추가적이고 지속적인 연구가 이루어져야 할 것으로 보인다.

한국 여대생의 문화적 성향을 고려한 진로 발달과 관련해서 살펴볼 주요한 변인으로는 진로정체감, 진로결정 자기효능감, 다중역할계획태도, 구직행동의 4가지 변인을 선택하였다. 각 변인은 한국 여대생들이 지속적으로 진로를 추구하는 과정에서 우선적으로 점검되어야 하는 변인들로 그 연관성에 대해서는 다음에 각각 설명하였다.

진로정체감은 진로와 관련된 분명한 자아상(이현주, 2010)을 의미하는데, 진로 기회를 탐색하도록 돕고(Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004), 진로행동을 이끌고 조절하며 지속하게 한다(Lock, Shaw, Saari, & Latham, 1981). 한국의 여대생들은 남성과 동등한 교육을 받으며 주체적인 개인의 삶을 살도록 양육되어 사회참여에 대한 개인적인 욕구가 크고 진로와 관련하여 사회적으로 부여되는 역할 기대 또한 크지만(장수지, 2011), 가까운 미래에 결혼과 함께 여성의 역할을 가정의 영역 안으로 제한하려는 사회적인 압력과 함께 출산, 육아와 같은 생애사건을 통하여 여성 고유의 정체성 문제(한상미, 1997)를 포함한 정체감 형성을 갈등적으로 경험할 가능성이 큰 집단이다. 이러한 갈등 안에서 한국 여대생들이 형성하는 진로 정체감은 문화적 성향에 따라서 다양한 편차를 보일 것으로 예상할 수 있다. 진로정체감을 명확하게 형성할수록 개인은 자신의 진로 발달의 방향성을 보다 잘 점검할 수 있으며 이에 맞는 적절한 진로행동을 선택하고 지속할 수 있기 때문에(Holland, Daiger, & Power, 1980), 문화적 성향에 따른 여대생 하위집단 간에 진로정체감의 차이를 밝혀내고 이들이 보다 명확한 진로정체감 형성을 하도록 돕는다면 여대생들이 다양한 외적 진로장벽에도 불구하고 장기적이고 안정적으로 진로를 추구

하는데 도움이 될 것이다.

진로결정 자기효능감은 성별에 관계없이 진로와 관련하여 중요한 변인이지만(이기학, 이학주, 2000; Taylor & Betz, 1983), 특히 여성의 진로발달에 더 큰 영향을 미치는 것으로 알려져 있다(한주옥, 2004; Hackett & Betz, 1981). 한국 여대생은 가족중심의 집단주의적 문화 안에서 진로를 추구하는 과정에서 남성보다 사회적 차별을 경험할 가능성이 더 높으므로(임선희, 전해영, 2004), 이를 극복하기 위해서 자기효능감 같은 내적인 통제나 자기조절 능력이 더 요구된다(이숙정, 유지현, 2009). 자기효능감은 개인이 자신이 경험하게 될 상황에 대해서 잘 대처할 수 있는지를 판단하는 신념이며(Bandura, 1977), 어떻게 스스로를 동기화하고 행동하는지에 결정적인 영향을 미치므로(박영신, 김의철, 2003), 진로를 결정하고 성취해나가는 행동을 이해하기 위해서는 개인의 진로결정과 관련된 자기효능감인 진로결정 자기효능감의 파악이 필수적이라고 할 수 있다. 한국 사회에서 여대생의 진로결정 자기효능감을 살펴보는 것은 여대생이 진로를 결정하고 성취를 추구하는 과정에 대해서 보다 정확한 예측을 가능하게 할 수 있을 것이므로, 궁극적으로 여대생들의 합리적인 진로목표 설정과 효율적인 진로목표 달성에 도움을 줄 수 있을 것이다(김봉환, 2007).

많은 실증적인 연구를 통해서 여성의 진로결정 과정에서 다중역할에 대한 수행 및 계획이 유의미한 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다(최운정, 김계현, 2010; O'Brien & Fassinger, 1993). 다른 문화권에서도 다중역할의 수행은 일과 가정을 병행하려는 젊은 여성들이 성공적인 진로 추구를 위해서 반드시 고려해야 할 사항이지만(Peake & Harris, 2002), 특히 한국

사회에서는 여성이 가정 내에서 가사와 양육 등의 전통적인 성역할을 더 장시간 수행하도록 기대하는 경향이 있고(최윤정, 2011), 사회적 지원체계 또한 미흡한 실정이므로, 다중역할의 수행은 일과 가정을 병행하려는 한국의 젊은 여성들에게 더 심각한 갈등을 초래하는 영역으로 인식된다. 따라서 한국 여대생들의 문화적 성향에 따른 다중역할 수행 계획과 준비 태도를 살펴보는 것은, 이들이 가까운 미래에 결혼 등으로 구체적인 다중역할 수행 단계에 들어갔을 때 얼마나 현실적이고 균형적인 다중역할 수행을 해나갈 수 있는지를 미리 점검하고 적절한 갈등 대처 방법을 고려(Weitzman, 1994)하는데 도움이 될 것이다.

구직행동(job research behavior)은 여대생의 진로에 관련된 심리내적인 준비상태뿐 아니라 실제적이고 구체적인 실천적 행동을 살펴볼 수 있는 변인이다. 구직행동은 미래의 일자리에 대한 정보를 수집하는 일련의 과정으로(Blau, 1994), 학교에서 직업세계로 이행을 준비하는 대학생들에게는 필수적인 행동이며(장재운 외, 2004), 현실적인 직업이행을 위한 준비를 점검할 수 있다. 대학 졸업예정자의 경우에 구직행동은 미래의 취업상태를 예측할 수 있는 주요한 변인인데(이현정, 김기석, 2008), Saks와 Ashforth(1999)의 연구에 따르면 대학생이 활동적인 구직행동을 할수록 졸업 후 취업상태에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 구직행동은 진로결정 자기효능감과 정적인 상관관계가 있는 것으로 나타나(이제경, 김동일, 2004) 진로결정에 대한 효능감이 높을수록 더 적극적으로 구직행동을 할 가능성이 있음을 의미한다. 한국 여대생은 남학생에 비해서 상대적으로 지속적인 직업진로 추구에 대한 불확실성이 높기 때문에 구직

행동이 미래의 성공적인 취업과 유의미한 상관관계가 있다는 점을 고려한다면(이현정, 김기석, 2008), 여대생의 진로 연구에서 필수적으로 다루어야 할 변인임을 알 수 있다.

이 밖에도 한국 여대생들의 문화적 성향에 따른 하위집단을 탐색적으로 연구하기 위해서는 연령이나 전공처럼 일반적인 정보와 함께 이들이 가지고 있는 교육 계획, 직업 계획, 희망하는 직업 지속시기, 결혼 계획, 자녀 계획, 희망 자녀수와 같이 한국 여대생들이 진로와 연관된 생애 계획들을 어떻게 세우고 있는지에 대해서도 살펴볼 필요가 있다. 또한 여성의 진로에서 다중역할의 성공적인 수행이 중요한 역할을 한다는 점을 고려한다면 여대생들이 자신의 이성친구와 다중역할에 대해서 구체적으로 논의하고 있는지에 대해서도 알아볼 필요가 있으므로 연구 문제 외에 이러한 하위집단별 기타 특성의 비교도 실시하였다.

본 연구는 '한국 여대생'이라는 대상에 대한 관심에서 출발하여 한국 여대생의 진로를 한국 사회라는 특수한 사회문화적 맥락 안에서 여대생들이 지닌 문화적 성향과 진로관련 변인의 연관성을 통하여 논의하고자 하였다. 이에 따른 본 연구의 연구 문제는 다음과 같다.

첫째, 한국 여자대학생들은 문화적 성향의 하위변인(주체적 자기, 대상적 자기, 자율적 자기)에 따라 몇 개의 구분되는 하위집단을 형성하는가? 그리고, 이때 형성하는 하위집단의 형태는 어떠한가?

둘째, 형성된 하위집단 간에는 진로관련변인인 진로정체감, 진로결정 자기효능감, 다중역할계획태도, 구직행동에서 유의미한 집단 차이가 있는가?

방 법

연구대상

본 연구는 16개 대학(수도권: 13개, 비수도권: 3개)에 재학 중인 4학년 여대생 486명을 대상으로 실시되었다. 회수된 설문지 중 불성실하게 응답한 15명을 제외한 471명의 설문지가 최종적으로 연구를 위한 분석 자료로 사용되었다. 연구 대상인 여대생들의 평균 연령은 23.9세($SD = 1.7$)였으며, 전공은 인문사회계열이 전체의 63.3%(298명)로 가장 많았고, 교육계열 16.1%(76명), 이공계열 17.2%(81명), 예체능계열 3.0%(14명)으로 각각 나타났다. 기타계열로 신학을 전공한 학생이 2명 있었다.

측정 도구

문화적 성향 척도

문화적 자기관 측 문화적 성향을 알아보기 위해서 이누미야 등(2007)이 개발한 주체적-대상적-자율적 자기 척도를 사용하였다. 이 척도는 주체적 자기(Subjective Self), 대상적 자기(Objective Self), 자율적 자기(Autonomous Self)의 세 가지 문화적 성향을 측정하는 하위척도로 구성되어 있으며, 각각의 하위척도 당 6문항씩 총 18문항으로 구성되어 있다. Likert 7점 척도이며, 각 하위영역별 총점이 높을수록 그 하위 영역에 해당하는 문화적 성향이 높음을 의미한다. 한·중·일 대학생들을 대상으로 한 이누미야 등의 연구(2007)에서 3개 하위 척도의 Cronbach's α 는 .74 ~ .77을 나타내었고, 본 연구에서는 주체적 자기 $\alpha = .73$, 대상적 자기 $\alpha = .76$, 자율적 자기 $\alpha = .68$ 로 각각 나타났다.

진로정체감 척도

진로정체감의 수준을 측정하기 위하여 Holland 등(1980)이 개발한 My Vocational Situation(MVS) 중에서 진로정체감(Vocational Identity Scale; VIS)을 김봉환(1997)이 번안한 진로정체감 척도를 사용하였다. 이 척도는 총 18 문항으로 전 문항이 역채점 문항으로 구성되어 있는 Likert 4점 척도이다. 역채점한 총점이 높을수록 진로에서 자신의 목표, 흥미, 성격, 재능 등에 대해서 보다 명확한 계획을 가지고 있음을 의미한다. 김봉환의 연구(1997)에서는 Cronbach's α 가 .89로 나타났고, 본 연구에서는 $\alpha = .91$ 로 나타났다.

진로결정 자기효능감 척도

진로결정과 관련하여 갖고 있는 자기효능감을 알아보기 위하여 Taylor와 Betz(1983)가 개발한 진로결정 자기효능감 척도를 Betz와 Voyten(1997)이 5개 하위척도별로 각각 5개의 문항을 선별하여 구성한 진로결정 자기효능감 단축형 척도(Career Decision-Making Self Efficacy Scale - Short Form)를 이기학과 이학주(2000)가 타당화한 척도를 사용하였다. 총 25문항으로 구성된 Likert 5점 척도이며, 총점에서 높은 점수를 얻을수록 진로결정과 관련된 과제를 수행하는데 자신감을 가지고 있다는 것을 의미한다. 5개의 하위척도는 각각 진로결정에 있어서의 자기 평가, 직업 정보, 목표 선택, 미래 계획, 문제 해결에 대해서 측정하고 있다. Betz와 Voyten(1996)의 연구에서는 Cronbach's α 가 .73 ~ .83으로 나타났으며, 이학주와 이기학(2000)의 연구에서는 Cronbach's α 가 .68 ~ .79로 보고되었다. 본 연구에서 Cronbach's α 는 자기 평가 $\alpha = .75$, 직업 정보 $\alpha = .69$, 목표 선택 $\alpha = .69$, 미래 계획 $\alpha = .72$, 문제 해결 $\alpha =$

.76로 나타났다.

다중역할계획태도 척도

미래의 다중역할에 대해서 계획하고 있는 정도를 알아보기 위해서 Weitzman(1994)이 개발한 다중역할계획에 대한 태도를 평가하는 척도(Attitudes Towards Multiple Role Planning; ATMRP)를 양은주(1998)가 우리 실정에 맞게 수정·번안한 다중역할계획태도 척도를 사용하였다. 이 척도는 지식·확신성, 다중역할 몰입, 독립성, 개입의 4가지 하위척도로 구성되어 있는데, 이 중 독립성 척도는 기존의 국내 연구들(양은주, 1998; 우영지, 2008; 최윤정, 2010)에 따르면 한국적 문화를 잘 반영하지 못하는 척도로 밝혀져 본 연구에서는 제외되었다. 각각의 하위척도 당 10문항씩 총 30문항으로 구성되어 있는 Likert 5점 척도로, 총점이 높을수록 다중역할에 대한 준비가 높음을 의미한다. 우영지의 연구(2008)에서는 Cronbach's α 가 .85 ~ .88로 나타났고, 본 연구에서는 지식·확신성 $\alpha = .79$, 다중역할 몰입 $\alpha = .87$, 개입 $\alpha = .81$ 로 나타났다.

구직행동 척도

잠재적인 일자리에 대해서 정보를 수집하는 과정인 구직행동(job search behavior)을 하고 있는 양태를 알아보기 위하여 Blau(1994)가 개발한 구직행동 척도를 한지현과 장재윤(2005)이 일부 수정, 추가하여 타당화한 척도를 사용하였다. 이 척도는 구인정보 탐색행동, 준비적 구직행동, 공식적 구직행동, 비공식적 구직행동의 4가지 하위척도로 구성되어 있다. 이 중 구인정보 탐색행동과 준비적 구직행동은 각각 3개의 문항으로 구성되어 있고, 공식적 구직행동과 비공식적 구직행동은 각각 4개의 문항

으로 구성되어 있다. 총 14문항의 Likert 5점 척도로 총점이 높을수록 활발하게 구직행동을 하고 있음을 의미한다. 한지현과 장재윤의 연구(2005)에서는 Cronbach's α 가 .81 ~ .85로 나타났으며, 본 연구에서는 구인정보 탐색행동 $\alpha = .78$, 준비적 구직행동 $\alpha = .73$, 공식적 구직행동 $\alpha = .83$, 비공식적 구직행동 $\alpha = .77$ 로 나타났다.

분석 방법

본 연구에서는 기술통계와 상관분석을 먼저 실시한 후, 문화적 성향을 구성하는 세 가지 하위변인(주체적 자기, 대상적 자기, 자율적 자기)에 따라 여대생들이 어떤 잠재계층을 형성하는지를 살펴보기 위하여 Mplus 6.0을 사용하여 잠재계층분석(Latent Class Analysis)을 실시하였다. 잠재계층분석을 통하여 타당한 하위 집단의 수를 결정한 후, 문화적 성향 하위집단에 따라 진로관련변인들(진로정체감, 진로결정 자기효능감, 다중역할계획태도, 구직행동)의 하위변인 간에도 유의미한 평균 차이가 있는지를 SPSS 18.0을 사용한 MANOVA, ANOVA와 사후분석을 통하여 살펴보았다. 마지막으로 하위집단에 따른 기타 특성에서도 어떤 차이가 나타나는지를 빈도분석을 통해 살펴보았다.

잠재계층분석(Latent Class Analysis)

본 연구에서는 문화적 성향의 하위변인에 따라서 어떤 잠재계층이 존재하는지를 살펴보고, 이때 출현하는 잠재계층의 특성을 정의함으로써 문화적 성향에 따른 하위집단의 존재를 경험적으로 탐색하기 위하여 잠재계층분석법을 사용하였다. 잠재계층분석은 집단을 구

분할 때 연구자가 임의로 정한 특정한 기준 점수를 바탕으로 집단을 구분하는 것이 아니라(이동귀, 이수란, 김혜영, 2009), 연구자의 관심 변인을 기준으로 표본의 특징(sample specific characteristics)에 기초하여 집단의 유형을 분류하는 탐색적 접근법이다(홍세희, 노연경, 박민선, 2010).

잠재계층의 수를 결정하기 위하여 통계적 적합도, 분류의 질, 통계적 검증, 분류 비율을 고려하여 모형을 선택하는데, 본 연구에서는 통계도 적합도 중에는 모형의 설명력과 간명성을 모두 고려하는 Akaike Information Criterion(AIC)와 Bayesian Information Criterion(BIC)를 사용하였고, 분류의 질을 평가하기 위해서는 Entropy값을, 통계적 검증법으로는 잠재계층의 수(k)를 이보다 하나 적은 잠재계층의 수($k-1$) 사이를 비교할 수 있는 Lo-Mendell-Rubin Adjusted LRT Test(LMR-LRT)와 Parametric Bootstrapped Likelihood Ratio(BLRT)를 사용하였으며, 분류된 잠재계층의 비율을 통해 해석가능성을 함께 살펴보았다. 본 연구에서는 먼저 잠재계층을 분류한 후 하위집단에 따라 진로관련변인에서의 차이를 살펴보기 위해서 잠재계층 소속 정보(Latent Class Membership)를 기준으로 살펴보았다.

결 과

기술통계 결과

본 연구의 변인들의 정상성과 변인 간의 관련성을 알아보기 위하여 연구 변인들의 기술통계치(평균, 표준편차, 왜도, 첨도)와 상관관계를 산출하여 그 결과를 표 1에 제시하였다.

변인의 왜도와 첨도를 통해서 살펴본 결과 표본이 모든 변인에서 정규분포를 따르는 것으로 나타났다. 변인들 간의 주요한 상관관계를 살펴보면, 문화적 성향의 하위변인에서 대상적 자기는 주체적 자기($r = -.565, p < .001$)와 자율적 자기($r = -.316, p < .001$)에 대해서 부적 상관을 보였으며, 개입과 구인정보 탐색행동, 공식적 구직행동을 제외한 나머지 변인들과 모두 유의미한 부적상관을 보였다.

문화적 성향 하위변인에 따른 하위집단

문화적 성향 하위집단 수의 결정

잠재계층분석법을 통하여 문화적 성향의 세 가지 하위변인인 주체적 자기, 대상적 자기, 자율적 자기에 따라서 여대생들이 몇 개의 잠재계층 즉 하위집단을 형성하는지 알아보았다.

적합한 하위집단의 수를 결정하기 위하여 하위집단의 수를 2 ~ 5개로 달리하여 각각 모형을 형성한 후, 모형 적합도와 하위집단별 최대/최소 비율을 통해서 살펴본 결과를 표 2에 제시하였다. 하위집단의 수가 3개인 경우에 AIC(Akaike, 1974)와 BIC(Schwartz, 1978)의 감소폭이 완만해지는 모습을 보여 하위집단 수를 결정하는 기준에 적합하였으며(노연경, 2011), BLRT의 값이 $p < .000$ 수준에서 유의미했고(Lo, Mendell, & Rubin, 2001; McLachlan & Peel, 2000), 최소 잠재계층 비율이 해석가능성을 고려한 기준인 5%를 넘는(Jung & Wickrama, 2008) 것으로 나타났다. Entropy의 값은 값이 클수록 잠재계층에 속할 확률이 커지는 좋은 분류를 하였다는 의미인데, 하위집단의 수가 5개일 때 .78로 가장 높았고 하위

표 1. 연구 변인들의 평균, 표준편차, 왜도, 첨도, 및 변인 간 상관 (N= 471)

변인	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1. 주제적 자기	1															
2. 대상적 자기	-.57***	1														
3. 자음적 자기	.34***	-.32***	1													
4. 진로정체감	.18**	-.28***	.23***	1												
5. 자기 평가	.20***	-.21***	.27***	.43***	1											
6. 직업 정보	.21***	-.28***	.33***	.71***	.55***	1										
7. 목표 선택	.33***	-.37***	.27***	.58***	.76***	.67***	1									
8. 미래 계획	.20***	-.23***	.26***	.23***	.36***	.31***	.42***	1								
9. 문제 해결	.30***	-.34***	.37***	.62***	.52***	.77***	.64***	.38***	1							
10. 지식·확신성	.26***	-.31***	.20***	.42***	.35***	.38***	.42***	.24***	.43***	1						
11. 다중역할 몰입	.31***	-.20***	.11*	.20***	.23***	.24***	.29***	.17***	.29***	.39***	1					
12. 게임	.09	-.04	-.05	.14**	.06	.03	.15**	.08	.15**	.12*	.26***	1				
13. 구인정보 탐색행동	.12*	-.04	.11*	-.03	.19***	.04	.13***	.13*	.09	.10*	.12*	.13***	1			
14. 준비적 구직행동	.23***	-.16**	.10*	.10*	.20***	.13*	.23***	.13**	.13**	.15**	.08	.13**	.53***	1		
15. 공식적 구직행동	.16**	-.08	.06	-.01	.16**	.04	.14**	.14**	.06	-.01	.06	.14**	.49***	.64***	1	
16. 비공식적 구직행동	.27***	-.22***	.09*	.33***	.41***	.33***	.43***	.18***	.32***	.25***	.22***	.11*	.41***	.43***	.46***	1
M	4.73	3.76	5.06	2.34	3.63	3.74	3.54	3.38	3.74	3.18	4.01	3.33	3.16	2.34	2.22	3.19
SD	.86	.96	.83	.54	.63	.61	.67	.73	.60	.55	.64	.63	.84	.92	.87	.83
왜도	-.38	.10	-.12	-.06	-.24	-.31	-.17	-.13	-.22	-.02	-1.04	.00	-.29	.50	.49	-.13
첨도	.58	-.14	-.41	-.29	-.24	-.05	-.34	-.36	-.06	.18	2.17	-.15	.02	-.02	.06	-.22

주. 문해력 성향 하위 변인: 주제적 자기, 대상적 자기, 자음적 자기 / 진로결정 자기효능감 하위 변인: 자기 평가, 직업 정보, 목표 선택, 미래 계획, 문제 해결 / 다중역할몰입태도 하위 변인: 지식·확신성, 다중역할 몰입, 게임 / 구직행동 하위 변인: 구인정보 탐색행동, 준비적 구직행동, 공식적 구직행동, 비공식적 구직행동

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

표 2. 하위집단 수에 따른 모형 적합도 및 하위집단별 최대/최소 비율

하위집단 수	모형 적합도					하위집단별 최대/최소 비율(%)
	AIC	BIC	Entropy	LMR-LRT (p -값)	BLRT (p -값)	
2개	3498.27	3539.82	.59	.00	.00	54.7 / 45.3
3개	3439.49	3497.66	.71	.07	.00	62.1 / 10.7
4개	3422.33	3497.11	.68	.58	.00	51.7 / 4.2
5개	3420.94	3512.35	.78	.12	.43	55.0 / .2

집단의 수가 3개인 경우에는 .71로 두 번째로 높은 값을 보였다. LMR-LRT의 p 값은 하위집단의 수가 2개인 경우에 $p < .00$ 수준에서 유의미하였고, 하위집단이 3개인 경우에는 $p = .07$, 하위집단이 4개와 5개인 경우에는 각각 $p = .58$ 과 $p = .12$ 로 나타났다.

결과적으로 모형 적합도를 종합적으로 비교한 결과, 하위집단이 3개인 경우가 Entropy의 크기가 하위집단이 5개인 경우보다 작고 LMR-LRT의 p 값이 .07인 것으로 나타나기는 했지만, AIC와 BIC의 감소율, BLRT의 p 값과 하위집단별 비율에서 모두 가장 좋은 값을 나타내고 있으므로 가장 적합한 하위집단의 수인 것으로 나타났다.

문화적 성향 하위집단의 형태와 명명

잠재계층분석을 통해서 나타난 3개의 하위집단의 문화적 성향 하위변인의 평균과 표준편차를 알아본 후, 세 하위변인의 평균을 추정하여 분류된 3개의 하위집단의 형태를 그림 1에 제시하고, 각 집단의 특성을 고려하여 각각의 하위집단을 명명하였다.

기본 문화성향 집단(Latent Class 1: LC1). 첫 번째 하위집단인 LC1에는 전체 471명 중

62.1%가 속해 있으며, 문화적 성향의 하위변인인 주체적 자기($M = 4.61, SE = .13$), 대상적 자기($M = 3.96, SE = .17$), 자율적 자기($M = 4.96, SE = .10$)의 값이 세 집단의 중간 값을 보였다. LC1의 문화적 성향 세 하위변인의 평균을 표본 전체의 평균과 비교한 결과, 세 집단 중 표본 전체의 평균과 가장 유사한 값을 보였으므로, 집단 비교의 기준이 될 수 있는 집단으로 보고 '기본 문화성향 집단'으로 명명하였다.

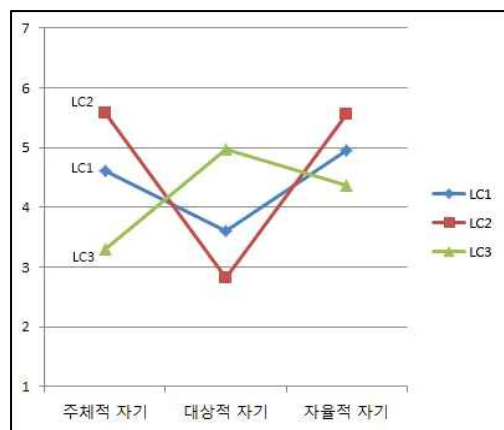


그림 1. 하위집단별 문화적 성향에 따른 형태

주. LC1: 기본 문화성향 집단, LC2: 높은 주체적-자율적 문화성향 집단, LC3: 높은 대상적 문화성향 집단

높은 주체적-자율적 문화성향 집단(Latent Class 2: LC2). 두 번째 하위집단인 LC2에는 전체의 27.2%가 속해 있으며, 세 집단 중에서 주체적 자기($M = 5.57, SE = .19$)와 자율적 자기($M = 5.56, SE = .09$)가 가장 높은 값을 보이고 대상적 자기($M = 2.82, SE = .15$)는 가장 낮은 값을 보이는 특징이 나타났다. LC2 집단은 ‘높은 주체적-자율적 문화성향 집단’으로 명명하였다.

높은 대상적 문화성향 집단(Latent Class 3: LC3). 세 번째 하위집단인 LC3는 전체 표본의 10.7%가 속해 있는 집단인데, 대상적 자기($M = 4.98, SE = .21$)가 세 집단 중에서 가장 높으며, 주체적 자기($M = 3.30, SE = .34$)와 자율적 자기($M = 4.36, SE = .18$)는 가장 낮은 값을 보이는 것으로 나타나서 LC2와 상반되는 특징을 보였다. LC3는 ‘높은 대상적 문화성향 집단’으로 명명하였다.

문화적 성향 하위집단의 진로관련변인에서의 집단 간 차이

잠재계층분석을 통해서 확인된 3개의 문화적 성향 하위집단들이 진로관련변인인 진로정체감, 진로결정 자기효능감, 다중역할계획태도, 구직행동 변인에서 유의미한 집단 차이를 보이는지 알아보기 위하여, 먼저 전체집단과 문화적 성향 하위집단에서 진로관련 하위변인에 대한 평균과 표준편차를 살펴보고(표 3), 하위 집단별 진로관련변인의 평균값을 Z점수로 표준화시켜 비교하여 그림 2에 제시하였다.

세 집단 중에서 LC1 집단은 진로관련변인에서 전체 표본의 평균과 유사한 값을 보였으며, LC2 집단은 진로관련변인에서 전체 표본의 평균보다 높은 값을 보였고 세 집단 중에서도 가장 높은 값을 보였다. LC3 집단은 진로관련 변인에서 전체 표본의 평균보다 낮은 값을 보였으며 세 집단 중에서도 가장 낮은 값을 보였다.

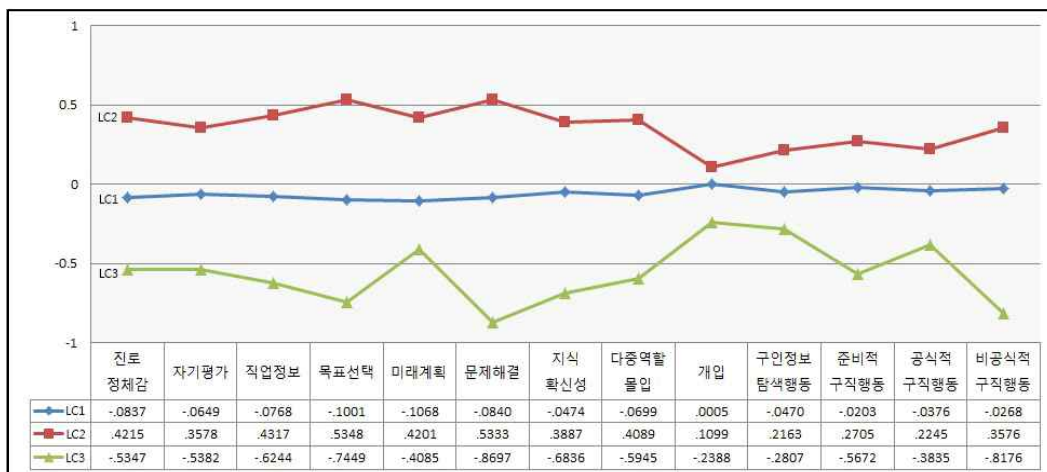


그림 2. 여대생의 하위집단별 진로관련변인

주. LC1: 기본 문화성향 집단, LC2: 높은 주체적-자율적 문화성향 집단, LC3: 높은 대상적 문화성향 집단

표 3. 여대생의 하위집단별 진로정체감, 진로결정 자기효능감, 다중역할계획태도, 구직 행동의 차이 *N* = 471

변인	전체집단 (<i>N</i> =471)		구분	n	M	SD	F	사후검증
	M	SD						
진로정체감	2.54	.54	LC1	307	2.49	.50	19.50***	3 < 1 < 2
			LC2	120	2.77	.56		
			LC3	44	2.25	.53		
자기 평가	3.63	.63	LC1	307	3.59	.61	15.52***	3 < 1 < 2
			LC2	120	3.86	.67		
			LC3	44	3.29	.46		
직업 정보	3.74	.61	LC1	307	3.69	.57	22.83***	3 < 1 < 2
			LC2	120	4.00	.60		
			LC3	44	3.36	.61		
목표 선택	3.54	.67	LC1	307	3.47	.63	35.36***	3 < 1 < 2
			LC2	120	3.90	.67		
			LC3	44	3.04	.47		
미래 계획	3.38	.73	LC1	307	3.30	.69	17.00***	1, 3 < 2
			LC2	120	3.69	.75		
			LC3	44	3.08	.72		
문제 해결	3.74	.60	LC1	307	3.69	.55	39.97***	3 < 1 < 2
			LC2	120	4.06	.60		
			LC3	44	3.22	.54		
지식 · 확산성	3.18	.55	LC1	307	3.15	.51	21.51***	3 < 1 < 2
			LC2	120	3.39	.56		
			LC3	44	2.80	.56		
다중역할 몰입	4.01	.64	LC1	307	3.97	.56	19.97***	3 < 1 < 2
			LC2	120	4.27	.65		
			LC3	44	3.63	.84		
개입	3.33	.63	LC1	307	3.33	.61	1.95	
			LC2	120	3.40	.70		
			LC3	44	3.18	.63		
구인정보 탐색행동	3.16	.84	LC1	307	3.12	.81	5.00***	1, 3 < 2
			LC2	120	3.34	.93		
			LC3	44	2.92	.69		
준비적 구직행동	2.34	.92	LC1	307	2.32	.88	12.03***	3 < 1 < 2
			LC2	120	2.59	.99		
			LC3	44	1.82	.79		
공식적 구직행동	2.22	.87	LC1	307	2.19	.81	6.60***	3 < 2
			LC2	120	2.42	.98		
			LC3	44	1.89	.86		
비공식적 구직행동	3.19	.83	LC1	307	3.17	.79	24.61***	3 < 1 < 2
			LC2	120	3.49	.83		
			LC3	44	2.51	.66		

주. LC1: 기본 문화성향 집단, LC2: 높은 주체적-자율적 문화성향 집단, LC3: 높은 대상적 문화성향 집단

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

세 집단이 진로관련변인에서 유의미한 집단 차이를 보이는지를 알아보기 위하여 각 변인들을 하위변인별로 MANOVA를 실시하여 집단 차이를 확인하고, ANOVA로 어떤 하위변인에서 집단 간 차이가 나는지를 확인하였다. 사후검증을 통해서는 각 진로관련변인에서 어떤 집단 사이에 유의미한 차이가 나타나는지를 살펴보았다. 하위변인이 없는 진로정체감은 MANOVA를 제외한 분석절차를 동일하게 진행하였다.

먼저, 진로결정 자기효능감, 다중역할계획태도, 구직행동의 MANOVA를 실시한 결과, 진로결정 자기효능감과 구직행동은 Box의 공분산행렬의 동일성 가정이 성립하여 Wilks' Lamda 값을 살펴보고, 다중역할계획태도는 Box의 공분산행렬의 동일성 가정이 성립하지 않아 Pillai's trace 값을 살펴보았다. 세 변인 모두 각각의 하위변인을 종속변인으로 하여 유의미한 집단 차이가 나타났다: 진로결정 자기효능감(Wilks' Lamda = .814, $F(10, 928) = 10.040$, $p < .001$), 다중역할계획태도(Pillai's trace = .119, $F(6, 934) = 9.840$, $p < .001$).

ANOVA를 통하여 진로정체감을 포함한 네 변인에서의 집단 차이를 확인한 후, 마지막으로 사후검증을 통하여 어떤 집단 사이에서 유의미한 차이가 나타나는지 확인하여 표 3에 제시하였다. 사후검증 방법으로는 분산의 동질성이 성립하는 경우에는 Scheffe 사후검증을 실시하고, 분산의 동질성이 성립하지 않는 경우에는 Games-Howell 사후검증을 실시하였다. 분산분석 결과, 다중역할 계획태도의 하위변인인 '개입'을 제외한 나머지 변인에서 집단 간 유의미한 차이가 나타났는데, 이 결과는 세 하위집단이 '개입'을 제외한 나머지 변인에서 서로 유의미하게 다른 특성을 나타냄을 의

미한다.

표 3에서 알 수 있듯이 사후검증을 통해서 나타난 집단 차이를 살펴보면, 미래계획 변인과 구인정보 탐색행동 변인은 LC1과 LC3 사이에는 유의미한 차이가 없었으나 LC2가 이 두 집단 보다는 유의미하게 높은 것으로 나타났고(LC3, LC1 < LC2, 미래계획 $p < .001$, 구인정보 탐색행동 $p < .05$), 공식적 구직행동 변인은 LC2가 LC3 보다 유의미하게 높은 것으로 나타났다(LC3 < LC2, $p < .05$). 위의 변인들을 제외한 나머지 변인에서는 세 집단 사이에 유의미한 차이가 나타났는데, LC2가 평균이 가장 높고, LC1, LC3 순으로 나타났다(LC3 < LC1 < LC2, $p < .05$).

문화적 성향 하위집단의 기타 특성 비교

분석을 통해 나타난 3개의 하위집단의 기타 특성을 살펴보면, 연령은 세 집단이 서로 유사하였으며(23.5 ~ 24.0세), 전공은 LC3 하위집단에서 이공계열이 차지하는 비율이 다른 집단보다 상대적으로 높았다(25.0%). 교육계획에서는 '학사졸업'을 희망하는 비율이 LC3 하위집단이 가장 높았고(54.5%), '박사졸업'을 희망하는 비율은 LC2 집단이 가장 높았다(24.2%). 직업단절의 가능성을 살펴볼 수 있는 '자녀가 생기면 일을 중단하고 자녀 성장 후 다시 일하기'를 희망하는 비율은 LC3 집단이 가장 높았다(29.5%). 희망하는 자녀수는 세 집단 모두 2명이 가장 많았고(43.2 ~ 56.0%), 3명과 4명 이상을 희망하는 비율을 합친 것도 전체의 17.0 ~ 22.7%를 차지하는 것으로 나타났다. 이성교제를 하는 '남자친구와 결혼 후 가사 및 육아문제에 대해서 논의'를 해 본 적이 있는지에 대한 질문에 대해서는 대부분의 여대

생들이 논의를 해 본 적이 '없다'고 응답하였는데(62.5 ~ 84.1%), 세 집단 중에서 LC3 하위 집단의 '없다'는 응답비율이 가장 높게 나타났다(84.1%). 대다수의 연구 참여 여대생들은 직업을 가지고(93.2 ~ 95.4%), 결혼을 하고(70.5 ~ 80.5%), 자녀를 낳기(70.5 ~ 78.2%)를 희망하였다.

논 의

본 연구는 한국의 4학년 여자대학생을 대상으로 잠재계층분석을 사용하여 문화적 성향에 따라 어떤 하위집단이 나타나는지를 탐색하고, 각 하위집단이 진로와 관련된 변인에서 어떤 특성을 보이는지를 살펴보았다. 연구 결과, 다음의 사실이 밝혀졌다. 첫째, 문화적 성향에 따라 한국의 여대생 집단에서는 자연발생적인 동질적이지 않은 3개의 하위집단이 존재하였다. 세 하위집단은 각각 기본 문화성향 집단(LC1), 높은 주체적-자율적 문화성향 집단(LC2), 높은 대상적 문화성향 집단(LC3)로 명명하였다. 둘째, 세 하위집단은 진로관련변인인 진로 정체감, 진로결정 자기효능감, 다중역할계획태도, 구직행동에서 유의미한 집단 간 차이가 나타났다. 형성된 세 하위집단은 교육 계획, 직업 지속시기, 다중역할에 대한 논의 등의 기타 특성에서도 집단에 따라 다른 특성을 보였다.

연구결과에 따라서 먼저 세 하위집단의 특성과 하위집단별 진로관련변인, 기타 특성에서의 차이를 살펴보고, 다음으로 세 하위집단에 속하는 여대생들의 진로발달 과정에서의 특성과 고려점을 살펴보았다.

세 집단 중 가장 많은 참여자(62.1%)가 속해

있는 '기본 문화성향 집단(LC1)'은 자율적 자기와 주체적 자기가 대상적 자기보다 상대적으로 높은 점수를 보이는데, 이때 문화적 성향의 세 값과 각 진로관련변인의 평균값이 전체 표본의 평균값과 거의 유사한 것으로 나타났다. 따라서, 여대생을 대상으로 한 연구에서 하위집단을 구분하지 않는 경우에 '여대생 일반' 혹은, '여대생 평균'에 가까운 특성을 나타낼 가능성이 있는 집단으로, 여대생의 문화적 성향을 고려한 진로발달을 연구할 때 기준으로 삼을 수 있는 집단이다.

LC1 집단은 한국 여대생의 대다수가 속할 가능성이 있는 집단인데, 현재 한국의 사회문화적 맥락인 가족중심적인 집단주의의 특성을 고려하고(곽금주, 2008; 오현숙, Kirstin Goth, 민병배, 2008), 결혼한 젊은 여성들이 가족 내에서 전통적인 성역할을 수행하도록 압력을 받고 있다는 상황을 고려해본다면(이재경, 2003), 한국 사회 안에서 갈등을 내포하는 집단이라고 볼 수 있다. 한국 사회는 전통적으로 여성이 상호협조적인 관계를 중요시하고 관계 내에서 수용적인 존재이기를 기대하는 성역할 기대를 가지고 있는데(방희정, 조혜자, 조숙자, 김현정, 2005), 이러한 한국 사회의 성역할 기대는 자신을 보다 주체적이고 자율적인 존재라고 인식하고 있는 LC1 집단에 속하는 여대생에게는 갈등의 요인으로 작용할 수 있다. LC1 집단에 속하는 여대생들이 결혼과 관련된 여성에 대한 사회적 기대와 이에 따른 어려움을 충분히 인지하고 효율적으로 처리해나갈 수 있도록 준비하지 않는다면 실제 어려움에 부딪치게 될 경우에 조화로운 타협점을 찾지 못할 위험성이 있다. 이 집단에 속해 있는 여대생들이 사회문화적 영향력 안에서 자신의 진로를 보다 장기적이고 안정적으로

추구하는데 적절한 도움을 주기 위해서는 문화적 성향을 고려한 진로상담이 이루어져야 할 것이다.

세 집단 중 두 번째로 많은 참여자(27.2%)가 속해 있는 '높은 주체적·자율적 문화성향 집단(LC2)'은 LC1 집단처럼 자율적 자기와 주체적 자기가 대상적 자기보다 상대적으로 높은 점수를 보이지만, 자율적 자기와 주체적 자기의 값은 LC1 집단보다 더 높은 값을 보이고 대상적 자기 값은 LC1 집단보다 더 낮은 값을 보여 LC1 집단과는 뚜렷하게 구분되었다. LC2 집단은 관계 내에서 주도적인 영향력을 발휘하려는 성향(주체적 자기)과 자기 자신을 사회적 맥락과 분리시켜 독립적으로 생각하는 성향(자율적 자기)이 높은 반면, 관계 내에서 타인의 영향력을 수용하는 성향(대상적 자기)은 낮은 특성을 보인다. 이 집단은 모든 진로관련변인에서 전체 평균보다 높은 값을 보이고 있는데, 특히 '높은 대상적 문화성향 집단(LC3)'과 비교하면 다중역할계획태도의 하위변인인 개입변인을 제외하고는 모두 유의미하게 높은 값을 보였다. 이 집단에 속하는 여대생들은 다른 두 집단에 비해서 보다 뚜렷한 진로정체감을 형성하여 자신의 진로 목표와 흥미, 능력을 명확하게 인식하고 있고, 진로목표를 설정하고 진로와 관련된 문제를 해결하는데 있어 더 높은 효능감을 지니고 있으며, 활발한 구직행동을 하고 있는 것으로 볼 수 있다. 또한 이들이 보여주는 높은 다중역할계획태도의 값은 이 집단에 속하는 여대생들이 미래의 다중역할에 대해서 중요하게 고려하고 있으며, 다중역할의 수행에 있어서도 스스로가 잘 처리해낼 수 있을 것이라고 믿고 있다는 것을 보여준다. LC 집단에 속하는 여대생들은 세 집단 중에서 교육에 대한 포부

가 높았으며, 직업을 평생 지속하기를 희망하는 비율이 가장 높았고, 경력단절을 예상할 수 있는 항목인 '자녀가 생기면 직업을 중단하고 자녀 성장 후 다시 일하기를 희망하는' 비율이 세 집단 중에서 가장 낮아서 지속적인 경력추구에 대한 기대 또한 크다는 것을 알 수 있다.

주체적이고 독립적인 성향을 지닌 LC2 집단에 속한 여대생들은 졸업 후 직업진로를 추구하는데 있어서 사실적인 정보를 토대로 경력을 지속하고 몰입할 가능성이 크므로(김현미 외, 2006; Farmer, 1985), 가장 성공적이고 적극적으로 직업진로를 추구하는 집단으로 예측할 수 있다. 이들이 보여주는 주체적이고 자율적인 문화적 성향과 높은 진로발달 지표들은 학교에서 직업세계로 이행하는 단기적인 시점에는 긍정적으로 작용할 것으로 예상되지만, 한국 사회에서 여성으로 진로를 추구하는 과정에 따르는 어려움과 전통적인 성역할 기대로 나타나는 문화적 압력(이재경, 2003)에 대한 이해가 부족할 경우에는 LC1 집단과 마찬가지로 결혼과 관련된 생애 사건을 경험하면서 진로발달에 큰 어려움을 겪을 수 있다. 이 집단에 속하는 여대생들을 위해서는 구직단계와 초기 직업 적응단계에서의 단기적인 성과에 집중하기 보다는 여성의 전 생애에 걸친 진로발달을 고려한 상담적 접근이 필요할 것이다.

'높은 대상적 문화성향 집단(LC3)'은 전체 참여자의 10.7%가 속해 있는 집단으로, LC1 집단이나 LC2 집단에 비해서 사회적인 관계에서 보다 수용적이고 순응적인 성향을 가지고 있는 것으로 볼 수 있다. 이 집단은 진로관련변인에서 전체 표본의 평균보다 낮은 값을 보였으며, 세 집단 중에서도 진로와 관련된 변인들의 평균값이 가장 낮은 것으로 나타났다.

이러한 특성으로 보아 LC3 집단은 진로발달의 측면에서 LC2 집단과 뚜렷하게 대비되는 집단으로 볼 수 있는데, 이는 LC3 집단에 속해 있는 여대생들은 상대적으로 다른 두 집단에 속해 있는 여대생들보다 졸업 후 직업진로를 추구하는 과정에서부터 어려움을 겪을 가능성이 크다는 점을 알 수 있다. 이들은 진로와 관련하여 뚜렷한 청사진을 가지고 있지 못할 가능성이 있고(Holland, Gottfredson, & Power, 1980), 이와 관련된 문제들을 잘 대처해나갈 수 있다는 점에 대해서도 확신이 부족할 수 있다(한정아, 강승호, 2007). 따라서 이들은 진로를 추구하는 과정에서 차별이나 어려움을 경험할 경우에 적절한 통제력이나 조절력을 발휘하지 못할 가능성이 크다. 또한 LC3 집단은 진로와 관련된 구체적이고 실질적인 행동을 나타내는 구직행동변인(Blau, 1994)에서 낮은 값을 보였는데, 준비적 구직행동이나 비공식적 구직행동 차원에서 LC2 집단과 비교하여 유의하게 낮은 활동성을 보였다. 이런 결과로 보아서 이 집단에 속하는 여대생들은 정체감이나 효능감의 차원에서 뿐만 아니라 실제 직업세계로 이행하는데 필요한 구체적이고 실질적인 준비도 부족하다는 것을 알 수 있다. 다중역할계획태도에서 지식·확신성 차원이 다른 두 집단보다 유의미하게 낮았는데, 다중역할에 대한 지식이나 수행 능력에 대해서 스스로 부족하다고 생각하고 있다는 의미이므로(Weitzman, 1992), 여성으로서 직업진로를 추구하는 과정에서 경험할 수 있는 결혼, 출산, 육아에 따른 다중역할 수행에 어려움을 겪을 가능성이 있음을 예측할 수 있다. 이는 경력단절이 예상되는 질문인 '자녀가 생기면 직업을 중단하고 자녀 성장 후 다시 일하기를 희망하는' 비율이 세 집단 중에서 가장 높고, '남자

친구와 결혼 후 가사 및 육아문제에 대해서 논의'를 해본 경험에서도 가장 낮게 답하는 것과 일맥상통하는 부분이 있다. 하지만, LC3 집단에서 평생 직업을 지속하겠다는 비율과 단절적인 직업 지속을 희망하는 비율의 합은 LC2 집단과 유사하게 나타났다. 또한 직업 지속시기의 문항에서 '결혼 전까지만 일한다'라는 문항이 있었음에도 응답자가 없었는데, 이 두 가지를 함께 고려해보면 여성이 직업을 지속하고자 하는 욕구는 결혼보다는 자녀의 양육이라는 생애 사건을 통해서 더 큰 영향을 받으며, LC3 집단의 경우에 이 점이 경력의 단절에 더 크게 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 교육 계획에서는 세 집단 중에서 교육에 대한 포부가 가장 낮은 것으로 나타났다.

한국 사회의 집단주의문화가 여성에게 요구하고 있는 문화적 성향(방희정 외, 2005)과 가장 유사한 측면을 지닌 LC3 집단은 다른 두 집단에 비해서 한국 사회의 문화적 영향력 안에서 사회적 요구와 압력에 상대적으로 덜 민감하고 단기적으로는 갈등을 덜 경험하는 것처럼 보일 수 있다. 하지만, 이들이 보여주는 순응적이고 수용적인 문화적 성향은 역동적으로 변화하는 한국 사회와 여성의 사회적 역할이 점차 강조되는 전세계적인 사회문화적 환경을 고려해보면 장기적으로 큰 갈등을 경험할 가능성이 있음을 알 수 있다. 따라서, LC3 집단에 속하는 여대생들의 안정적인 진로 추구를 위해서는 자신이 형성하고 있는 문화적 성향에 대한 이해와 함께 진로에 대한 정체성을 확인하고 변화하는 사회에 대한 인식을 키워주는 상담적 도움이 필요할 것으로 예상된다.

세 하위집단에서 공통적으로 나타나고 있는 특성으로는 직업에 대한 기대와 결혼 및 자녀

에 대한 기대가 있는데 이는 여대생들이 대학 졸업 후에 직업적 성취뿐만 아니라 여성으로서 결혼, 출산 등의 과정을 밟는 것을 당연하게 생각하고 있음을 알 수 있다. 하지만, 직업을 지속하는 시기는 앞서 언급한 것처럼 각 하위집단에서 다르게 나타났다. 여대생 시기의 실질적인 다중역할 수행 준비과정으로 생각되는 '취업 후 다중역할을 수행하는 과정에서 경험할 수 있는 어려움을 연애상대와 구체적으로 논의해보는 경험'도 세 하위집단에서 공통적으로 부족한 것으로 밝혀졌다.

이런 연구 결과를 토대로 한국의 젊은 고학력 여성의 진로 추구과정의 전체 그림을 그려 보면, 한국 대졸 여성은 취업 단계나 결혼의 초기 단계까지는 상대적으로 갈등 없이 자신의 진로를 추구할 수 있지만, 다중역할 수행에 대한 충분한 준비가 되어 있지 않을 경우에는 출산, 육아의 단계에 이르러서는 진로를 지속하는데 어려움을 겪을 가능성이 높다. 여대생들이 진로를 추구하는 과정에서 경험하는 어려움은 개인이 형성하고 있는 문화적 성향에 따라 다양하게 나타날 수 있는데, 자신의 문화적 성향과 한국 사회에서의 여성의 생애 진로에 대해서 충분한 이해와 준비를 하지 않는다면 현재 사회에 진출한 고학력 여성들이 겪고 있는 약해지는 결혼의식, 저출산, 경력 단절(박은주, 전형미, 2011)의 경험을 반복할 가능성이 있다.

대학생을 대상으로 한 본 연구의 결과는 졸업 앞둔 여대생을 대상으로 진행하는 진로 상담 뿐만 아니라 현재 직업현장에 있는 고학력 여성들을 포함한 다양한 영역의 내담자를 대상으로 한 진로상담에도 적용될 수 있을 것이다. 과거에 비해 잦은 직장 이동과 경력 변동, 고령화와 다문화 수용에 따른 현대사회의

직업 환경의 변화를 고려한다면, 다양한 생애 단계 및 문화적 배경을 가진 여성의 경우에도 자신의 경험을 토대로 스스로 사회문화적 영향력 안에서 어떤 진로관을 세우고 있는지를 재점검하고 재구성하여 인생에 관점에서 지속적인 진로를 추구하고 있는데 도움을 줄 수 있을 것이다. 이를 위한 구체적인 상담 개입전략은 다음과 같다.

첫째, 상담과정에서 상담자는 먼저 여성의 진로가 여성 개인의 문제이기보다는 개인과 환경의 유기적인 관계에 따른 문제라는 점을 인식하고, 내담자에게 개인이 지닌 문화적 성향을 파악하여 자신의 문화적 성향이 유교적, 집단주의적인 한국 사회의 문화 안에서 어떤 상호작용을 일으키고 있는지를 탐색하도록 도울 수 있다. 만약 내담자가 높은 주체적-자율적 문화성향 집단에 속한다면, 내담자는 보다 능동적이고 높은 포부의 진로목표를 설정하고 주도적으로 행동할 가능성이 있는 반면, 외적인 영향력을 과소평가할 위험성이 있으므로 (이누미야, 2009), 상담자는 내담자의 이런 특성을 고려하여 내담자가 진로추구의 과정에서 경험할 수 있는 현실적인 환경적 제약을 잘 파악하고 있는지, 여성의 비(非)직선적이고 순환적인 생애주기를 고려한 장기적으로 지속가능한 목표를 설정하고 있는지를 함께 살펴봐야 할 것이다. 반면, 높은 대상적 문화성향에 속하는 내담자라면 한국 사회와 같이 여성의 사회적 역할에 제한이 많이 가해지는 환경 안에서 지나치게 순응적으로 반응하여 자신의 진로포부를 낮추거나 상대적으로 사회적인 제약을 덜 받는 단절적인 경력추구를 하고 있지는 않는지 함께 살펴볼 필요가 있다. 내담자가 환경적 제약을 과대평가하고 있지는 않는지 점검하고 여성의 고유한 생애주기를 고려

한 적절한 진로 타협점을 찾는 노력을 기울이도록 격려하여야 할 것이다.

둘째, 상담자는 진로상담 과정에서 다양한 문화성향 하위집단이 진로에 관련하여 가진 특성을 고려한 상담을 진행할 수 있다. 본 연구에서 나타난 것처럼 문화성향 하위집단에 따라서 진로관련변인에서 차이가 나타나고 있는데, 예를 들면 LC3 집단의 경우에는 진로에 관련된 정체감을 형성하지 못하고, 진로결정에 대한 낮은 효능감을 보이며, 다중역할계획의 준비도가 떨어지고, 구체적인 구직활동도 미진한 것으로 나타났다. 이처럼 특정 문화성향 하위집단에 속하는 내담자가 진로에 관련된 변인에서 보이는 특성을 먼저 이해하고, 어떤 변인에서 취약한 지, 자원으로 삼을 수 있는 변인으로는 어떤 변인을 고려해 볼 수 있는지를 충분히 살펴보고 상담을 진행해야 할 것이다.

셋째, 상담자는 여대생의 장기적인 진로발달을 위하여 졸업 후 취업에 초점을 맞추어 이루어지는 현재의 단기적인 진로상담에서 벗어나서, 문화적 성향과 진로와 관련된 주요한 변인들에서 나타나는 내담자의 특성을 고려하여 전 생애 진로 목표의 설정과 실천에 도움을 줄 수 있어야 한다. 한국 대졸 취업자들은 평균 1년 7개월에 불과한 짧은 첫 직장 평균 근속기간(통계청, 2012)과 대학 졸업 후 4년 안에 46.3%가 첫 직장에서 이직하는 높은 이직률(한국일보, 2012. 1. 26일자)을 보이는데, 이는 대학 졸업생들이 진로에 관한 자기 이해가 부족하고 직업세계에 대한 충분한 사전정보 확보와 목표에 맞춘 현실적인 준비가 부족했음을 보여준다. 또한 내담자의 특정 진로발달시기에 제한되어서 학업, 취업, 이직, 재취업 등의 단기적인 진로문제를 단절적으로 다

루는 현재의 진로상담은 이러한 현상을 지속시킬 위험이 있다. 본 연구에서 나타난 다양한 문화적 성향을 고려한다면 내담자가 한국의 사회문화적 영향력 안에서 스스로 어떤 문화적 성향을 형성하고 있는지를 파악하도록 도움으로써, 내담자에게 전 생애에 걸쳐서 사회와 자신의 문화적 성향의 상호관계가 어떻게 발전되어 나갈지를 고려하여 진로목표를 설정하도록 돕는 새로운 관점을 제공할 수 있을 것이다.

마지막으로, 점차 다문화사회로 변화하고 있는 한국사회에서 타 문화권에서 이주한 여성들의 진로상담을 위해서 이들이 기존에 형성하고 있는 문화적 성향을 탐색하고 한국 사회의 문화적 배경을 이해하도록 돕는데 활용될 수 있을 것이다. 다문화 이주 여성의 경우에도 이들의 한국에 대한 단편적인 인식이나 단기적인 직업적응 정도를 다루었을 뿐(최정혜, 2010), 이들이 형성하고 있는 문화적 성향을 고려하여 한국 문화 안에서 진로를 추구하는 과정에서 이들이 경험할 수 있는 어려움을 세밀하게 살펴보는 노력이 부족한 실정이다. 보다 다양한 여성들을 위한 진로상담이 되기 위해서는 한국 문화에 대한 이해를 기반으로 하여 이들의 생애단계와 문화적 성향을 반영하여 진로에 대한 통합적으로 접근하는 진로상담이 필요할 것이다.

본 연구의 의의는 먼저 기존의 한국 여대생을 대상으로 한 진로연구들이 진로발달의 단기적인 측면을 강조한데 비해서 이들을 '미래의 고학력 여성'으로 파악하고 생애진로라는 관점에서 연속선상에서 파악하였다는 점에 있다. 남성보다 복잡한 생애경로를 겪는 것으로 알려져 있는 여성의 진로발달을 돕기 위해서는 이들의 생애 사건을 단절적으로 파악하지

않고 전 생애라는 연속선상에서 이해하고 상담적 지원을 하여야 할 것이다. 다음으로 여대생 안에서도 다양한 이질적인 집단이 존재한다는 것을 밝혀내어 이들을 차별적으로 연구할 필요성을 제시하였다는데 의의가 있다. 기존의 여대생을 대상으로 한 양적 연구들이 다양한 하위집단이 존재할 수 있다는 점을 간과하여 하나의 동질적인 집단으로 가정하여 연구함으로써, 남성 못지않은 뛰어난 성취를 보이며 지속적인 진로를 추구하는 여성 집단과 고학력의 배경을 가졌음에도 불구하고 경력 단절 및 경력 중단을 경험하는 여성 집단의 특성을 구분하지 못하고 있다. 본 연구는 이런 한계점을 인식하여 보다 사실적인 한국 여대생의 프로파일을 그려보고자 하였다. 마지막으로 본 연구는 기존의 서구사회의 사회모형을 배경으로 하는 대신에 한국 여대생이 '한국이라는 사회문화적 맥락 및 개인의 문화적 성향을 바탕으로 자신의 직업세계를 경험하게 될 것'이라는 점을 고려한 연구라는 점에서 의의가 있다. 한국사회의 사회문화적 특성은 개인의 삶에 영향을 미치고 그 영향력의 누적은 결국 다시 한국사회의 문화를 형성하는데 기여할 것이므로, 개인과 그 개인을 둘러싼 실제 맥락에 대한 이해를 위한 연구가 이루어져야 한다.

끝으로 본 연구에서의 제한점을 밝히고 이와 관련한 후속연구에 대해서 제안하고자 한다.

첫째, 본 연구는 표본을 수집하는 과정에서 편의 표집의 방법을 사용하였는데, 표본의 다양성을 위해서 16개 대학에서 표본을 수집하였지만, 대부분의 대학(13개 대학)이 수도권 소재 대학으로 지역적 제한에 따른 연구 결과의 일반화에 한계가 있다. 본 연구에서 사용

한 잠재계층분석법이 표본 특징적인 연구방법인 점을 고려해 본다면(이동귀 외, 2009), 후속 연구에서는 동일한 잠재계층의 출현이 지역별로 다양화한 표본에서도 나타나는지를 살펴볼 필요가 있을 것이다.

둘째, 본 연구 결과 나타난 문화적 성향 하위집단의 진로발달 특성이 장기적인 측면에서도 안정적인지 중단 추적연구가 필요할 것으로 생각된다. 중단 연구를 통해서 단기적으로 적응적인 직업진로 발달을 보일 것으로 예상되는 LC2 집단이 실제로 성공적으로 직업진로 과정에 진입하는지 확인이 필요하고, 이들의 장기적인 진로발달에 대해서도 살펴보는 등 각 집단의 장기적인 진로발달을 살펴봄으로써 본 연구를 통해서 탐색적으로 접근했던 각 하위집단의 특성을 실증적으로 밝혀낼 수 있을 것이다.

셋째, 본 연구에서 나타난 세 하위집단이 사례 수에서 집단 간 비교적 큰 차이를 보이는데, LC3의 경우에는 그 사례 수가 44명으로 LC1의 307명과는 차이가 있으므로 집단 간 차이가 과대 추정될 가능성이 있음을 고려할 필요가 있다. 이와 함께 다양한 표본을 대상으로 한 추가적인 연구를 통하여 본 연구에서 소수 집단으로 나타난 LC3 집단이 안정적인 집단인지를 확인하는 노력이 필요할 것이며, LC3 집단이 지속적으로 관찰되는 집단으로 확인될 경우에는 집단 간의 차이를 안정적으로 추정할 수 있는 연구방법을 새롭게 고려하여야 할 것이다.

넷째, 본 연구에서는 한국의 사회문화적 배경을 '집단주의적이고 유교적인 문화'로 전체적이고 현상적으로 이해하였는데, 각 개인이 한국의 사회문화적 상황을 어떻게 이해하고 있는지에 대한 주관적인 정보를 얻을 수 없었

다는 점에 한계가 있다. 후속 연구에서는 연구 대상자들의 한국의 사회문화적 상황에 대한 주관적 이해를 측정함으로써, 개인이 이해하고 있는 자신과 자신을 둘러싼 맥락의 관계 및 이 둘 간의 상호작용을 모두 살펴볼 수 있는 연구가 진행될 수 있을 것이다.

다섯째, 본 연구에서는 여대생이라는 대상의 관심에서 출발하였기 때문에 여대생의 문화적 성향에 따른 하위집단을 알아보는 연구를 진행하였는데, 추후 연구에서는 여대생뿐만 아니라 남자대학생을 대상으로 하여서도 이들이 형성하고 있는 문화적 성향과 진로발달에 대해서 살펴볼 필요가 있을 것이다. 남자대학생을 대상으로 한 연구결과를 여대생 연구의 결과와 비교함으로써 한국의 남녀대학생들의 진로발달에 대한 이해를 높일 수 있을 뿐만 아니라, 한국 여대생 고유의 진로발달에 대해서도 실증적인 연구를 통한 타당화가 가능할 것이다.

여성의 직업세계로의 진출은 전 세계적으로 보편적인 현상이지만, 진로상담이 '남녀 모두를 내담자로 하는, 다양한 문화권의, 다양한 연령층의, 다양한 경력 단계의' 진로상담으로 발전한 것은 비교적 최근의 일이다. 따라서 한국의 여대생을 대상으로 한 진로상담 연구에서도 '여성'이라는 내담자의 성별, '한국'이라는 사회문화적 배경과 이와 관련된 개인의 특성 및 '고학력'이라는 내담자의 학력적 특성을 세심하게 고려한 연구가 부족했던 것이 사실이다. 여대생을 위한 진로상담 연구는 내담자가 속한 특수한 사회문화적 환경에 대한 이해를 토대로 하여 그 사회문화적 환경의 영향 안에 있는 내담자에 대한 관심에서 출발하여야 할 것이며, 앞으로도 이와 관련된 다양한 연구 결과를 누적시켜 나가는 지속적인 노력

이 필요할 것으로 생각된다.

참고문헌

- 곽금주 (2008). 20대 심리학: 미래의 나를 완성해주는, 20대를 위한 인생강의. 서울: 랜덤하우스 코리아.
- 교육과학기술부 (2010). 교육통계연보.
- 김봉환 (1997). 대학생의 진로결정수준과 진로준비행동의 발달 및 이차원적 유형화. 서울대학교 박사학위논문.
- 김봉환 (2007). 집단 진로상담 프로그램이 여대생의 진로장벽 지각 및 진로결정효능감에 미치는 효과. 상담학연구, 8(4), 1453-1465.
- 김봉환, 김계현 (1997). 대학생의 진로결정수준과 진로준비행동의 발달 및 이차원적 유형화. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 9(1), 311-333.
- 김양희, 유성경, 임지숙 (2011). 한국 여대생의 진로지향성과 삶의 만족도의 관계에서 다중역할계획태도 및 진로결정 자기효능감의 매개효과 검증. 한국청소년연구, 22(4), 161-185.
- 김종숙, 김혜영, 김난주, 남재량 (2007). 대졸여성 청년층 노동시장 구조파악과 정책과제. 한국여성정책연구원 연구보고서.
- 김현미 (1999). 여성의 일 찾기 세상 바꾸기. 서울: 또 하나의 문화.
- 김현미, 방희정, 소유경, 옥 정, 김은경 (2006). 한국 남녀 대학생 집단에서 자아해석이 심리적 안녕감에 미치는 영향. 한국심리학회지: 여성, 11(4), 437-458.
- 노연경 (2011). 청소년의 컴퓨터 사용 목적에

- 따른 잠재계층 분류 및 생태체계적 요인 검증. 제 1회 한국 아동청소년 패널조사 학술대회 자료집, 373-393.
- 박영신, 김의철 (2008). 한국 성인 남녀가 행복에 이르는 길: 직업 성취, 자녀 성공, 정서적지원과 자기효능감의 영향. 한국심리학회지: 여성, 14(3), 467-495.
- 박은주, 전형미 (2011). 여대생의 직업의식이 결혼 및 출산에 대한 인식에 미치는 영향. 한국가족관계학회지, 16(2), 87-105.
- 방희정, 조혜자, 조숙자, 김현정 (2005). 한국 남녀 대학생의 '개인'과 '관계'의 암묵적 표상. 한국심리학회지: 여성, 10(2), 189-209.
- 양은주 (1998). 여대생의 진로결정에 영향을 미치는 심리적 변인 연구: 태도와 자기-효능감을 중심으로. 연세대학교 석사학위논문.
- 오현숙, Kirstin Goth, 민병배 (2008). 독일과 한국 청소년의 기질 및 성격 특성의 차이. 한국심리학회지: 사회문제, 14(1), 391-407.
- 우영지 (2008). 여대생의 개인 특성에 기초한 다중역할계획태도 군집유형에 따른 진로장벽지각 수준 비교 연구. 연세대학교 석사학위논문.
- 유성경, 홍세희, 황매향, 노성숙 (2010). 한국 여성들의 일-가족 갈등경험을 통한 자아 정체성 형성 과정 분석: 종단적, 문화비교적 관점. 한국연구재단 일반기초연구과제 계획서.
- 이기학, 이학주 (2000). 대학생의 진로 태도 성숙 정도에 대한 예언 변인으로서의 자기-효능감 효과 검증에 대한 연구. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 12(1), 127-136.
- 이누미야 요시유키 (2009). 주체성-대상성 자기와 긍정적 환상의 관계에 관한 한일비교 연구. 한국심리학회지: 일반, 28(1), 115-146.
- 이누미야 요시유키, 김운주 (2006). 긍정적 환상의 한일비교: 주체성 자기와 대상성 자기에 의한 설명. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 20(4), 19-34.
- 이누미야 요시유키, 한 민, 이다인, 이주희와 김소혜 (2007). 주체성-대상성-자율성 자기척도의 개발. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 21(2), 17-34.
- 이동귀, 이수란, 김혜영 (2009). 잠재적 프로파일 분석을 통한 애착 유형 분류. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 23(1), 55-67.
- 이숙정, 유지현 (2009). 대학생의 학업 및 진로 스트레스와 대학생활적응의 관계에 대한 자기효능감의 매개효과. 교육심리연구, 22(3), 589-607.
- 이숙현, 백진아 (2004). 조기 사교육과 어머니의 역할: 가족주의 가치관과 계층관련 변인을 중심으로. 가족과 문화, 16(3), 201-235.
- 이재경 (2003). 가족의 이름으로: 한국 근대 가족과 페미니즘. 서울: 또 하나의 문화.
- 이재경, 김동일 (2004). 한국대학생의 취업준비 행동과 발달적 특성. 청소년상담연구, 12(2), 107-123.
- 이현정, 김기석 (2008). 성격적 특성이 진로미결정과 직업탐색행동에 미치는 효과와 성별 조절효과. 산학경영연구, 21(1), 51-71.
- 이현주 (2010). 국제결혼가정 아동의 문화정체감과 심리사회적 적응에 관한 연구. 숙명여자대학교 석사학위논문.
- 임선희, 전해영 (2004). 여자대학생의 직업세계 이행과 진로장벽: 지역대학의 사례. 한국

- 교육사회학연구, 14(1), 101-120.
- 임희섭 (1994). 한국의 사회변동과 가치관. 서울: 나남.
- 장수지 (2011). 문화와 성역할정체감: 한국, 중국, 일본, 미국 간 비교문화 연구. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 25(3), 31-45.
- 장재윤, 신현균, 김은정, 신희천, 하재룡, 장해미 (2004). 대학 4학년생의 구직 행태에서의 성차. 한국심리학회지: 일반, 23(2), 145-165.
- 조궁호, 명정완 (2001). 문화성향과 자의식의 유형. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 15(2), 111-138.
- 조은영, 임성문 (2012). 자아해석과 주관적 안녕감 및 우울간의 관계: 인지적 유연성, 자기개념 명확성의 매개효과와 자기복잡성의 조절효과. 한국심리학회지: 일반, 31(2), 493-519.
- 조혜정 (1981). 전통적 경험세계와 여성. 아시아여성연구, 20, 81-111.
- 차재호, 정지원 (1993). 현대 한국 사회에서의 집합주의. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 7(1), 150-163.
- 최윤정 (2010). 대졸 기혼 직장 여성의 일-가족 다중역할 갈등 완화 과정: 개인 특성과 환경적 지지와의 관계. 서울대학교 박사학위논문.
- 최윤정 (2011). 대졸기혼직장 여성이 지각한 사회적 지지와 다중역할 현실성에 따른 집단 분류와 일-가족 갈등의 차이. 한국심리학회지: 여성, 16(2), 219-241.
- 최윤정, 김계현 (2010). 대졸 기혼 직장여성의 개인특성, 환경적 지지 및 일-가족 다중역할 갈등 완화 간의 관계. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 22(4), 1049-1073.
- 최정혜 (2010). 다문화가족 연구 동향분석: 2005년-2010년 발간된 국내 논문을 중심으로. 중등교육연구, 22, 79-97.
- 통계청 (2012). 2012년 통계로 보는 여성의 삶. 한국일보 (2012. 1. 26). 대졸 절반이상 4년 내 이직.
- 한규석 (2002). 한국적 심리학의 전개 현황과 과제. 한국심리학회지 일반, 21(2), 67-95.
- 한민, 이누미야, 김소혜, 장웨이 (2009). 새로운 문화-가치관 이론의 국가 간 비교연구: 한국, 중국, 일본 대학생들의 자기관. 한국심리학회지: 일반, 28(1), 49-66.
- 한상미 (1997). 한국여대생의 정체성 발달: 독립적 자아와 합류적 자아의 갈등과 변화. 이화여자대학교 박사학위논문.
- 한정아, 강승호 (2007). 진로독서프로그램이 여고생의 진로결정 자기효능감과 진로태도 성숙에 미치는 효과. 한국교육학연구, 45(1), 101-125.
- 한주옥 (2004). 여대생의 자기결정성 수준과 진로미결정과의 관계에서 진로결정효능감의 매개효과 검증. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 한지현, 장재윤 (2005). 남성 또는 여성중심적 직업을 희망하는 여대생들의 개인특성 및 구직행태에서의 차이. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 18(3), 585-609.
- 현경자 (2010). 중도장애, 이혼과 같은 생애위기 경험자의 자기해석 복잡성과 심리적 안녕. 한국사회복지학, 62(4), 193-222.
- 홍세희, 노연경, 박민선 (2010). 청소년의 가출빈도 변화에 따른 잠재계층분류와 생태체계적 변수들과의 관련성 검증. 청소년학연구, 17(2), 181-201.
- Akaike, H. (1974). A new look at the statistical model identification, *IEEE Transactions on*

- Automatic Control*, 19, 716-723.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman.
- Betz, N. E., & Vuyten, K. K. (1997). Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decideness, *The Career Development Quarterly*, 46, 179-189.
- Blau, G. (1994). Testing a two-dimensional measure of job-search behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59, 288-312.
- Farmer, H. S. (1985). Model of career and achievement motivation for women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 32, 363-390.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14-38.
- Hackett, G., & Betz, N. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18(3), 326-339.
- Heine, S. J., & Lehman, D. R. (1997). Culture, dissonance, and self-affirmation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23, 389-400.
- Hofstede, G. (1995). Multilevel research of human systems: Flowers, bouquets and gardens. *Human Systems Management*, 14(3), 207-218.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations (2 ed.)*. London: Sage Publications.
- Holland, J. L., Diager D. C., & P. G. Power, P. G. (1980). *My vocational situation*. Palo Alto, CA: Counseling Psychology Press.
- Holland, J. L., Gottfredson, D., & Power, P. (1980). Some diagnostic scales for research in decision-making and personality: Identity, information, and barriers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39, 1191-1200.
- Jung, T., & Wickrama, K. A. S. (2008). An introduction to latent class growth analysis and growth mixture modeling. *Social and Personality Psychological Compass*, 2, 302-307.
- Kitayama, S., Markus, H. R., Matsumoto, H., & Norasakkunkit, V. (1997). Individual and collective processes in the construction of the self: Self-enhancement in the United States and self-criticism in Japan. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 1245-1267.
- Lo, Y., Mendell, N. R., & Rubin, D. B. (2001). Testing the number of components in a normal mixture. *Biometrika*, 88, 767-778.
- Lock, E. A., Shaw, K. N., Saari, L. M., & Latham, S. P. (1981). Goal setting and task performance: 1969-1980. *Psychological Bulletin*, 90, 125-152.
- Markus, H. R., & Hamedani, M. G. (2007). Sociocultural psychology: The dynamic interdependence among self systems and social systems. In S. Kitayama & D. Cohen (Eds.), *Handbook of cultural psychology*. New York: Guilford Press.
- Markus, H., & Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, 98, 224-253.
- McLachlan, G. J., & Peel, D. (2000). *Finite Mixture Models*. Wiley: New York.
- O'Brien, K. M., & Fassinger, R. E. (1993). A causal model of the career orientation and

- career choice of adolescent women. *Journal of Counseling Psychology*, 40(4), 456-469.
- OECD (2012). *Closing the Gender Gap: Act Now*, OECD Publishing.
- OECD (2012). *Education at Glance*.
- Peake, A., & Harris, K. L. (2002). Young Adults' Attitudes towards Multiple Role Planning: The Influence of Gender, Career Traditionalism, and Marriage Plans. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 405-421.
- Powell, G. N., Francesco, A. M. & Ling, Y. (2009). Toward culture-sensitive theories of the work-family interface. *Journal of Organization Behavior*, 30(5), 597-616.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1999). Effects of individual differences and job search behaviors on the employment status of recent university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 335-349.
- Shweder, R. A. (1990). Cultural psychology: What is it? In J. W. Stigler, R. A., Shweder, & G. Herdt (Eds.), *Cultural psychology: Essays on comparative human development*. UK: Cambridge University Press.
- Taylor, K. M., & Betz, N. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81.
- Triandis, H. C., & Gelfand, M. J. (1998). Converging measurements of horizontal and vertical individualism and collectivism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 118-128.
- Weitzman, L. M. (1992). *The development and validation of scales to assess realism of attitude towards multiple planning*. Doctoral dissertation. University of Illinois, Urbana-Champaign.
- Weitzman, L. M. (1994). Multiple role realism: A theoretical framework for the process of planning to combine career and family roles. *Applied and Preventive Psychology*, 3, 15-25.

원 고 접 수 일 : 2014. 07. 25

수정원고접수일 : 2014. 09. 28

게 재 결 정 일 : 2014. 10. 13

Comparative Study of Career variables among Self-Construal Latent Classess of Female University Students in Korea

Yang-Hee Kim

Sung-Kyung Yoo

Ewha Womans University

While young Korean women's desire for social participation has shown an important progress, there is still significant gap in the area of economic opportunity. Female university students, who were growing up in the collective culture emphasizing the women's subordinate position to men, tend to go through more conflicts in their career development. The study was intended to reveal latent classes for female university students($N=471$) according to investigate naturally generated self-construal. Additionally, class differences in career identity, career decision making self-efficacy, attitude towards multiple role planning, and job search behavior were examined. Three self-construal classes were identified. The significant class differences were found in all the career variables except involvement of attitude towards multiple role planning. These findings suggest the need to consider differentiated career counseling approaches and interventions for self-construal classes of female university students in Korea.

Key words : female university student, career counseling, cultural orientation(self-construal), latent class analysis