

여대생의 진로결정에 영향을 미치는 심리적 변인 연구 -태도와 자기-효능감을 중심으로-

양은주 한종철

연세대학교 심리학과

본 연구는 여대생의 진로결정에서 독특하게 작용하는 심리적 변인을 확인함으로써 대학상담소에서 여대생의 진로 상담에 도움이 될 수 있는 이론적 기반을 제공하고자 하는 목적에서, 다중역할 계획에 대한 태도와 직업관련 자기-효능감이 여대생의 진로 결정 수준에 어떤 영향을 미치는지 알아보고자 하였다. 본 연구의 대상은 4년제 대학과 전문대에 재학중인 여대생 663명이었다. 다중역할 계획에 대한 태도는 본 연구자가 번안하고 수정한 다중역할 계획에 대한 태도 척도를 사용하였으며, 직업관련 자기-효능감은 예비조사를 통해 선정된 남성-우세 직업과 여성-우세 직업 7쌍에 대한 자기-효능감으로 측정하였다. 연구결과 다중역할 계획에 대한 태도의 4가지 차원 중 지식/확신성 차원만이 진로결정수준과 정적인 상관이 있었으며, 남성-우세 직업관련 자기-효능감의 경우 진로결정수준과 정적인 상관이, 여성-우세 직업관련 자기-효능감은 진로결정수준과 부적인 상관이 있었다. 단계적 중다회귀분석결과 지식/확신성 차원과 남성-우세 및 여성-우세 직업관련 자기-효능감은 진로결정수준의 16%를 설명하는 것으로 나타났다. 부수적으로 직업관련 자기-효능감과 남성-우세 및 여성-우세 직업에 대한 고려수준 간 상관과 중다회귀분석을 실시한 결과, 남성-우세 직업관련 자기-효능감은 남성-우세 직업에 대한 고려수준을 증가시키고 여성-우세 직업에 대한 고려수준을 감소시켰으며, 여성-우세 직업관련 자기-효능감은 그 반대의 영향을 나타내었다. 이러한 결과는 다중역할과 직업관련 자기-효능감이 여성의 진로 결정에 작용하는 독특한 변인임을 시사하는 것이다.

우리사회에서는 최근 대학생들의 졸업유예현상이 증가하고 있으며, 특히 여학생의 경우 그 증가율이 급격한 것으로 나타나고 있다. 교육부 자료에 의하면, 94년 10월 1일부터 95년 4월 1일까지 군 입대 이외의 사유로 휴학한 대학생은 7만9천5백85명으로 예년에 비해 14.3% 증가한 것으로 나타났으며, 이 가운데 여학생은 1만5천4백36명으로 40.2%나 증가하였다(교육통계연보, 1995). 여학생의 졸업유예현상의 증가는 단순히 여학생들이 진로 결정에서 많은 어려움을 겪고 있기 때문이기보다는 자아 실현 욕구를 만족시키기 위해서 어떤 진로를 선택하고 계획해야 하는지에 대해 보다 신중한 자세를 가지게 되었기 때문이라고 생각할 수 있다. 이는 여학생들의 휴학 사유에서 그 근거를 찾아볼 수 있는데, 과거 여학생의 휴학이 건강이나 가정형편, 학생운동으로 인한 것이 대부분이었던 것에 비해 현재의 여학생 휴학은 어학연수나 그외의 자기계발을 위한 다양한 활동에 목적이 있기 때문이다.

대학생 시기는 진로문제에 대한 관심이 증가하는 시기이며 이는 여학생의 경우에도 적용된다. 이재창(1985)의 연구에서는 대학생 45.7%가 진로문제를 고민하고 있는 것으로 나타났으며, 한정신(1991)이 전국 대학생을 대상으로 실시한 연구에서도 학업, 진로 및 장래문제가 가치관, 성격, 경제, 가족관계, 신체 및 건강 문제보다 더 우선시되었다. 연세대학교 학생상담소에서 신입생을 대상으로 한 신입생 실태조사(1997)에서도 학생상담소 방문시 원하는 상담 내용으로 진로 문제가 39.4%로 가장 많았으며, 특히 여학생의 경우에는 42.5%가 진로문제로 상담을 받기 원하는 것으로 나타났다. 조사 대상이 신입생이었음에도 불구하고 진로문제에 대해 관심이 많다는 것은 그만큼 대학생 시기에 진로를 결정할 필요성이 급증한다는 것을 반영한다. 따라서 여대생의 진로문제 해결에 대한

욕구에 부응하기 위해서는 여성의 진로결정에 중요한 요인을 확인하는 것이 필요하다.

지난 20년간, 진로 상담가들은 여성의 진로 발달 과정이 남성의 진로 발달 과정과는 다른 독립적인 과정이라는 것을 깨달았다(Fitzgerald & Betz, 1983). 많은 연구자들은 여성의 복잡한 진로 발달을 설명하기 위해 독특한 이론을 발전시켰다(Astin, 1984; Fitzgerald & Betz, 1983). 그 후속연구에서도 여성의 진로 발달을 남성의 진로 발달과는 독립된 것으로 간주하고 있다. 이러한 진로 발달상의 차이는 진로 결정 과정의 성차를 야기한다. 여성의 진로 결정에 어려움을 주는 특수한 요인들은 여러 가지가 있다. 이 요인들은 크게 두가지로 나누어질 수 있는데, 한 가지는 심리적 혹은 내적인 장애물이며, 다른 한 가지는 외적, 환경적 장애물이다. 심리적 혹은 내적 장애물로는 성공에의 두려움이나 전통적인 성-역할 지향성, 가정과 진로간 갈등, 낮은 자기-효능감 등이 있으며, 외적 혹은 환경적 장애물로는 성차별, 성희롱, 아동 양육을 위한 자원의 부족 등이 있다(Farmer, 1976; Harmon, 1978; Betz, 1993; Betz & Fitzgerald, 1987). 이러한 내적이고 외적인 장애물들은 모두 성역할에 대한 사회화 과정 및 고정관념과 관계가 있다. Betz와 Fitzgerald(1983)에 의하면, 진로 결정에 어려움을 주는 요인들은 주로 심리적, 내적 장애물이며, 적응에 영향을 미치는 요인들은 주로 외적, 환경적 장애물이다.

내적이고 심리적인 장애물 중 가정과 진로라는 두가지 역할을 병행하는 데서 오는 어려움은 현재 더 중요하게 연구되어야 할 부분이다. 왜냐하면 오늘날 대부분의 여성들은 전통적 혹은 비전통적인 진로에서 일을 하는 동시에(O'Connell, Betz, & Kurth, 1989), 아동의 양육과 가사에 대한 책임감을 여전히 고려하고 있기 때문이다(Russo & Denmark, 1984). 여성의 진로결정은 남성들이

고려하지 않는 다중 역할의 문제를 포함하기 때문에 남성과 여성의 진로 발달 구조에 중요한 차이(Fitzgerald & Betz, 1983)를 야기하여, 진로 결정 과정상 성차를 유발한다(Bem, 1981). 다중 역할의 문제로 인해, 남성의 진로결정이 독립된 결정인 것과 달리 여성의 진로 결정은 이분법적인 특성을 가진다(Kruger, 1972). 성역할 사회화 과정을 통해 남성은 가정에 경제적인 제공을 담당하며 이차적으로만 자녀를 양육하는 역할을 담당하는 것으로 기대된다. 남성은 진로 추구를 통해 이 같은 가정의 역할을 수행할 수 있으며, 남성의 가정과 진로에 대한 의무는 서로 갈등을 일으키지 않는다. 그러나 여성의 경우에는, 사회적으로 가사와 자녀양육에 대해 일차적인 책임이 있다고 기대되기 때문에 가정과 진로 문제가 서로 양립될 수 없는 것으로 지각된다. 가정을 가진 여성은 진로를 추구하는 것이 가정에 빛을 지는 것으로 지각한다. 가정과 진로가 서로 갈등을 일으키는 것은 여성의 진로 발달에서 독특한 점이다(Apter, 1985). 이러한 갈등은 여성이 충분히 진로를 탐색하는 것을 저지하여, 진로 정체감이 혼란스러운 상태에 머무르게 되고(Archer, 1985), 진로 결정을 미래 결핵 생활에 다소 종속된 것으로 지각하고(Bardwick & Douvan, 1972; Epstein, 1970), 제한된 범위의 진로 대안만을 고려하는 결과(Coleman, 1988)를 야기한다. Swanson과 Tokar(1991)가 대학생들 대상으로 진로 관련 장애물을 조사한 결과, 여성들은 자녀를 위해 진로를 희생해야 하는 문제, 아동 양육에 대한 걱정, 역할 갈등을 장애물로 지각한 반면, 남성은 경제적인 문제를 장애물로 지각하는 것으로 나타났다.

Weitzman(1994)은 여성의 진로와 가정간 갈등을 연구하기 위하여 다중역할 현실성(multiple role realism)이라는 개념을 상정하였다. 다중역할 현실성이란 진로와 가정의 역할을 동시에 병행

하는 것이 복잡하고 스트레스가 많은 생활방식이라는 것을 인식하고, 그 결과 진로와 가정 역할간 중점을 신중하게 고려하고 계획하는 것이 필요하다는 것을 자각하는 것을 의미한다. 다중 역할 문제(예를 들면, 진로 중단의 결과, 아동 양육의 비용과 가능성)에 대한 적절한 지식과 개인의 목적과 가치에 일치되는 다중역할 계획을 창조하는 것이 다중역할 현실성의 중요한 요소이다. 다중역할 참여에 있어서 발생하는 어려움을 인식하지 못하거나, 일과 가정의 문제에 대해 적절하지 못한 지식을 가지는 것, 그리고 최소한의 계획만을 세우는 것은 다중역할을 계획하는데 있어서 비현실적임을 반영하는 것이다. 다중역할 현실성의 모형에서 가장 주목을 받고 있는 부분은 다중역할 계획에 대한 태도이다. 여기에는 네 가지 하위 차원이 있는데, 먼저 지식/확신성 차원은 다중역할을 위해 어떤 계획을 세워야 할지 알고 있으며 그런 생활 방식을 준비할 수 있는 능력이 있다고 확신하는 정도를 반영하는 것이다. 다중역할에 대한 몰입은 일과 가정에 대한 책임감, 두 가지를 모두 성취하려는 태도를 나타낸다. 세번째 하위 차원으로 독립성은 가족이나 친구로부터 도움을 구하려는 태도와 자기 스스로 내린 결정을 중요하게 생각하는 정도를 나타내며, 마지막으로 개입 차원에서는 개인이 다중역할 계획에 개입하는 정도와 계획의 필요성을 급박하게 지각하는 정도를 반영한다. 다중역할 계획에 대한 태도가 보다 현실적일수록 진로와 가정에서의 다중역할을 수행하는 데 대한 갈등이 감소되고 그 결과 진로결정의 어려움 역시 감소될 수 있을 것이다.

여성의 낮은 직업관련 자기-효능감 역시 현재 중요하게 간주되는 문제이다. 여성의 교육수준은 과거보다 크게 증가하였음에도 불구하고, 여성이 선택하는 진로 분야는 여전히 여성에게 전통적이며 연봉수준도 낮은 직업 분야로 제한되어 있다

(Nevill & Schecher, 1988). 이는 여성의 낮은 직업관련 자기-효능감으로 이해할 수 있다(Hackett & Betz, 1981). 자기-효능감이란 주어진 과제나 행동을 성공적으로 수행할 수 있는 자기 능력에 대한 신념(Bandura, 1977)을 의미하는데, 즉 직업관련 자기-효능감은 특정 직업의 성공적 수행에 대한 믿음이라고 할 수 있다. 여성은 전통적으로 남성이 우세한 분야의 진로에 대해 낮은 자기-효능감을 가지기 때문에 고려하는 직업의 폭이 제한적이다. 여성의 낮은 자기-효능감은 성역할 사회화 과정의 영향으로 간주되는데(Hackett & Betz, 1981), 여성의 사회화는 진로 관련 행동에 대한 자기 효능감을 발달시키는 데 중요한 정보들에 접근하는 것을 허용하지 않기 때문이다. 즉 활동적이고 기계적인 과제를 완수한다거나, 다양한 역할을 모델링을 한다거나, 성취 관련 행동에 대해 지지받고 격려받는 경험은 여성의 사회화과정에서 제외된다(Hackett & Betz, 1981). 그 결과 여성은 진로 추구, 특히 전통적으로 남성적인 직업분야의 진로에 대한 자기-효능감이 낮아진다(Hackett & Betz, 1981; O'Hare & Beutell, 1987). 연구 결과 역시 여성이 남성에 비해 낮은 직업관련 자기-효능감을 가지며(Layton, 1984; Post-Kammer & Smith, 1985), 직업관련 자기-효능감이 진로 선택의 범위에 영향을 미친다는 것을 지지하였다(Betz & Hackett, 1983). 낮은 직업관련 자기-효능감으로 인한 진로 선택 범위의 제한은 교육수준이 높은 여성들의 진로 결정에 어려움을 미칠 수 있다.

이상 선행연구에서 살펴본 바와 같이 여성의 진로결정과정은 남성과 다른 독립적인 과정이며, 가정과 진로의 다중역할간 갈등과 낮은 직업관련 자기-효능감은 여성의 진로결정에만 영향을 미치는 독특하고 중요한 요인이다. 본 연구에서는 이에 기초하여 다중역할 계획에 대한 태도와 직업관련 자

기-효능감이 여대생의 진로결정수준과 어떻게 관련되어 있는지를 알아보고자 한다. 이는 우리나라 여대생의 진로상담에 대한 기초자료가 될 수 있을 것이다.

방 법

1. 연구 대상

대상자는 서울과 지방에 소재하고 있는 4년제 및 전문대에 재학중인 여대생 663명을 대상으로 하였다. 의학, 간호학, 치의학 등과 같은 전공이나 사범대, 경찰대 등과 같은 특수 대학은 전공 혹은 대학 선택과 동시에 직업이 결정되는 성격이 강하므로 본 연구의 대상에서 제외하였다.

2. 조사 도구

1) 다중역할 계획에 대한 태도 척도 (Attitudes toward Multiple Role Planning)

다중역할 계획에 대한 태도는 Weitzman(1994)이 개발하고 본 연구자가 우리나라에 적절하게 번안하고 예비조사를 통해서 수정된 다중역할 계획에 대한 태도 척도(Attitudes toward Multiple Role Planning, 이하 ATMRP)를 이용하여 측정하였다. 이 척도는 4가지 차원, 40문항으로 이루어져 있으나 예비조사에서 제외된 6개 문항들은 분석에서 제외되었다. 첫 번째 차원인 지식/확신성 차원은 다중역할 계획에 대한 지식과 그러한 생활 방식을 준비할 수 있는 개인의 능력에 대한 확신을 반영하는 것이다. 둘째로, 다중역할에 대한 몰입 차원은 다중역할의 생활방식을 선택하고, 진로와 가정에 대한 책임, 두 가지를 모두 성취하고자

하는 태도를 나타낸다. 세 번째로, 독립성 차원은 가족이나 친구들로부터 도움을 구하려는 태도와 자기 스스로 내린 결정의 중요성에 초점을 맞춘 것이다. 네 번째는 개입 차원으로 개인이 다중역할 계획에 개입하고자 하는 정도와 계획의 필요성을 급박하게 지각하는 정도를 반영한다. 이 척도는 5 점 척도로, '전혀 그렇지 않다(1)' 부터 '매우 그렇다(5)' 사이에 응답하도록 되어있다. 분석에 포함된 34개의 문항은 지식/확신성 차원과 몰입차원, 개입 차원의 9문항과 독립성 차원의 7문항으로 이루어져 있다. 지식/확신성 차원의 점수가 높을수록 다중역할 계획에 대해 잘 알고 있고 자신의 능력에 확신하고 있는 것을 나타내며, 다중역할에 대한 몰입 차원의 점수가 높을수록 진로와 가정이라는 두 역할 모두를 이루어내려는 욕구가 강하다. 또한 독립성 차원의 점수가 높을수록 자기 스스로 내린 결정을 중시하며, 개입 차원의 점수가 높을수록 다중 역할 계획의 필요성을 급박하게 지각하는 것을 의미한다. Weitzman(1996)이 보고한 본 검사의 신뢰도는 지식/확신성 차원이 Cronbach의 α .83이었으며, 몰입 차원은 .79, 독립성 차원은 .80, 개입 차원은 .84였다. 본 연구에서의 신뢰도는 지식/확신성 차원이 Cronbach의 α .75, 몰입 차원은 .85, 독립성 차원은 .68, 개입 차원은 .81이었다.

2) 직업 관련 자기-효능감 (Occupational self-efficacy)

직업관련 자기-효능감은 Hackett과 Betz(1981)의 연구절차에서와 같이, 남성-우세 직업과 여성-우세 직업에 대한 자기-효능감으로 측정하였다. 각 7개의 남성-우세 직업과 여성-우세 직업은 예비연구를 통하여 선정되었는데, 선정된 직업은 표 1에 제시되어 있으며, 각 직업은 다음과 같은 조건을 충족한다. 먼저, 직업이 특정한 분야에서 선정되는 것을 막기 위하여 Holland의 여섯 가지 직업 분류에 고르게 분포될 수 있도록 선정하였다. 두 번째로, 대학생 집단에 인지도가 있는 직업으로 선정하였다. 세 번째로, 대학생들이 자신의 진로로 선택하기에 적절한 수준의 직업으로 선정하였다. 직업 관련 자기-효능감은 Bandura(1977)의 이론에 근거하여 Hackett과 Betz(1981)가 사용한 방법과 같이, 두 가지의 자기-효능감 측정치로 구성되었는데, 1. 각 직업을 취득하기 위해 필요한 교육을 완수할 수 있는 능력이 있다고 확신하는 정도와, 2. 각 직업의 역할을 수행할 수 있는 능력이 있다고 확신하는 정도이다. 각 문항은 '확신없다(0)' 부터 '매우 확신한다(5)'의 6점 척도로 이루어져 있다. 남성-우세 직업의 자기-효능감은 남성-우세 직업에 대한 두 가지 자기-효능감의 총점으로 산출되고 여성-우세 직업의 자기-효능감

표 1. Holland의 직업 분류에 따른 남성-우세 직업과 여성-우세 직업

영역	남성-우세 직업	여성-우세 직업
1) 실제적 성격 및 환경	없음	없음
2) 탐구적 성격 및 환경	건축가, 법률가(판사·검사·변호사)	영양사, 사서
3) 사회적 성격 및 환경	종교가(선교사·성직자)	유치원교사
4) 관례적 성격 및 환경	경찰, 회계사	비서, 항공기 승무원
5) 진취적 성격 및 환경	최고 경영자	여행 상담원
6) 심미적 성격 및 환경	영화감독(일반영화·광고영화)	디자이너

역시 같은 절차로 산출되었다. 본 연구에서 남성-우세 직업관련 자기-효능감의 신뢰도 검증 결과 Cronbach의 α 는 .83이었으며, 여성-우세 직업관련 자기-효능감의 Cronbach의 α 는 .86이었다

3) 진로결정척도(Career Decision Scale)

진로결정수준은 Osipow, Carney, Winer, Yarnico와 Koshir(1976)가 만들고 고향자(1992)가 우리나라 말로 번안한 진로결정척도(Career Decision Scale; 이하 CDS)를 사용하여 측정하였다. 이 척도는 개인의 진로결정에 방해가 되는 장애요소를 확인하고 진로선택과 관련하여 그가 경험하고 있는 미결정 정도를 측정하는 척도로 자기보고식 문항 18개와 자유반응형 문항 하나가 첨가되어 전체 19문항으로 이루어져 있다. 처음의 2문항(1번-2번)은 진로와 전공선택에 대한 확신수준(Certainty Scale)을 나타내며 다음의 16문항(3번-18번)은 직업미결정의 전제조건을 확인한다. 그리고 마지막 19번째 문항은 18개의 문항 중에 자신을 표현하는 설명이 없을 경우 자유반응식으로 진로미결정의 장애요소를 쓰도록 되어 있으며 채점에 포함되지는 않는다. 이 척도는 4점 척도로 '전혀 그렇지 않다(1)'에서 '매우 그렇다(4)'사이에서 응답하도록 되어 있으며, 문항 1, 2의 점수가 높을수록 높은 확신수준을 의미하며, 문항 3-18은 점수가 높을수록 진로가 더 미결정되어 있음을 의미한다. 본 연구는 진로 결정 수준을 알아보기 위한 것이므로 3-18문항을 역으로 채점하여 전체 18문항의 총점을 산출하였다. 따라서 본 연구에서는 총점이 높을수록 진로가 결정되어 있음을 의미한다. Osipow 등(1980)이 보고한 본 검사의 신뢰도는 Cronbach의 α .90이었고, 고향자(1992)는 번역본의 신뢰도 검증 결과를 Cronbach의 α .86

으로 보고하였다. 본 연구에서의 Cronbach의 α 는 .88이었다.

4) 직업고려수준

(Extend of Consideration of Occupations)

직업관련 자기-효능감이 직업고려의 범위를 예언한다는 선행연구 결과(Hackett & Betz, 1981; Betz & Hackett, 1981)가 한국 여대생 집단에서도 지지되는지를 알아보기 위하여, 부수적으로 직업고려수준도 측정하였다. 고려하는 직업의 수준은 Lauver와 Jones(1991)의 연구 절차와 유사하게, 직업 관련 자기-효능감 측정을 위해 선정된 남성-우세 직업들과 여성-우세 직업들에 대해 자신의 직업으로서 얼마나 고려하고 있는지를 6점 척도, '확신이 없다(0)'부터 '매우 확신한다(5)' 사이에 응답하게 하였다. 남성-우세 직업에 대한 고려수준은 남성-우세 직업에 대한 고려점수의 총점으로 산출하고, 여성-우세 직업에 대한 고려수준도 같은 방식으로 산출하였다. 고려 측정치가 높을수록 직업 선택시 남성-우세 직업, 혹은 여성-우세 직업에 대해 더 심각하게 고려하고 있음을 의미한다. 본 연구에서 남성-우세 직업고려수준의 신뢰도 검증 결과 Cronbach의 α 는 .60이었으며, 여성-우세 직업고려수준의 Cronbach의 α 는 .71이었다.

3. 연구 절차

본 연구를 위해 먼저 연구 대상자를 선정하고 연구에 대한 협조를 의뢰하여 심리학 수업 시간을 통해 연구 대상자들에게 연구의 목적을 설명하고, 설문을 실시하고 수거하였다. 조사는 1997년 11월 3일-11월 17일에 걸쳐 이루어졌으며, 검사지 응답에 소요된 시간은 약 20-25분이었다.

결 과

1. 진로결정수준과 다중역할 계획에 대한 태도의 관계

진로결정수준과 다중역할 계획에 대한 태도 4가지 차원에 대한 상관분석 결과 지식/확신성 차원만이 진로결정수준과 정적인 상관을 나타내었으며 ($r = .34, p < .001$), 다른 차원과의 상관은 나타나지 않았다. 즉 다중역할에 대해 잘 알고 있고 그러한 생활방식을 준비할 수 있는 능력이 있다고 확신할수록 진로결정수준이 높아졌다.

다중역할 계획에 대한 태도 4가지 차원은 서로 정적인 관계를 가지고 있을 것으로 생각되었으나 본 연구결과 독립성 차원이 다른 차원들과 부적인 상관을 나타내었다. 또한 독립성 차원은 진로결정척도의 진로결정 문항들뿐 아니라 진로미결정 문항들과도 정적인 상관을 나타내었다. 독립성 차원의 문항들과 진로결정척도의 문항들의 관계를 살펴본 결과, 독립성 차원의 문항 3과 15는 진로결정 문항들과는 부적인 상관을 나타내고 다수의 진로미결정 문항들과는 정적인 상관을 나타내었으며, 문항 7, 11, 19, 31, 35는 그 반대의 경향을 나타내었다. 따라서 본 연구에서 독립성 차원과 진로결정수준과의 상관을 추정하는 것은 위험할 수 있다.

2. 직업관련 자기-효능감과 진로결정수준의 관계

직업관련 자기-효능감과 진로결정수준과의 관계를 검증한 결과, 남성-우세 직업관련 자기-효능감은 진로 결정 수준과 정적인 상관을 나타내었다 ($r = .12, p < .01$). 반면 여성-우세 직업관련 자기-

효능감은 진로결정수준과 부적인 상관을 나타내었다 ($r = -.12, p < .01$). 남성-우세 직업관련 자기-효능감과 여성-우세 직업관련 자기-효능감간에는 정적인 상관이 나타났다 ($r = .30, p < .001$).

다중역할 계획에 대한 태도 4가지 차원과 남성-우세, 여성-우세 직업관련 자기 효능감 및 직업고려수준, 진로결정수준간 상관은 표 2에 제시되어 있다.

3. 진로결정수준에 대한 다중역할 계획 태도와 직업관련 자기-효능감의 중다회귀분석

다중역할 계획에 대한 태도 4가지 차원과 남성-우세 직업관련 자기-효능감과 여성-우세 직업관련 자기-효능감이 진로결정수준에 미치는 영향을 알아보기 위해 단계적 중다회귀분석을 실시한 결과, 다중역할 계획에 대한 태도의 지식/확신성 차원과 남성-우세 직업 및 여성-우세 직업관련 자기-효능감, 세 변인이 모형에 포함되었으며 ($F(3, 593) = 36.84, p < .001$), 진로결정수준 변량의 16%를 설명하는 것으로 나타났다.

지식/확신성 차원은 이 모형에서 진로결정수준을 가장 많이 설명하는 변인으로 12%의 설명력을 보였으며, 회귀방정식의 기울기는 $B = 3.32, \beta = .35$ 로 ($t(597) = 8.94, p < .001$), 진로결정수준에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 여성-우세 직업관련 자기-효능감은 진로결정수준을 두번째로 많이 설명하는 변인으로 모형에 포함되었는데, 설명력은 3%였으며, 회귀방정식의 기울기는 $B = -.14, \beta = -.20$ 로 ($t(597) = -5.11, p < .001$), 진로결정수준에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 남성-우세 직업관련 자기-효능감은 진로결정수준 변량의 1%를 설명하는 것으로 나타났는데, 모형에 포함된 변인들 중 가장 적은 설명력을 보였다. 남성-

우세 직업관련 자기-효능감 변인의 회귀방정식 기울기는 $B = .09$, $\beta = .12$ 로, 진로결정수준에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다($t_{597} = 2.90$, $p < .01$). 단계적 중다회귀분석 결과는 표 3과 같다.

4. 직업관련 자기-효능감과 직업고려수준, 진로결정수준의 관계

직업관련 자기-효능감이 직업고려수준에 영향을 미친다는 선행연구결과(Hackett & Betz, 1981)가 본 연구에서도 지지되는지, 그리고 직업고려수준은 진로결정수준과 어떤 관계를 가지는지를 알

표 2. 다중 역할 계획에 대한 태도 4가지 차원과 남성-우세 및 여성-우세 직업관련 자기-효능감, 직업고려수준, 진로결정수준과의 상관, 평균, 표준편차, 사례수

변인	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 진로결정수준	-								
다중역할계획에 대한 태도									
2. 지식/확실성	.34***	-							
3. 몰입	.03	.32***	-						
4. 독립성	.07	-.07	-.50***	-					
5. 개입	.06	.17***	.31***	-.34***	-				
자기-효능감									
6. 남성-우세 직업	.12**	.20***	.16***	-.04	.01	-			
7. 여성-우세 직업	-.12**	.15***	.12**	-.15***	.16***	.30***	-		
직업고려수준									
8. 남성-우세 직업	-.02	.13**	.15***	-.07	.04	.60***	.09*	-	
9. 여성-우세 직업	-.22***	.08*	.08*	-.11**	.14***	.04	.52***	.33***	-
평균	47.93	26.71	35.81	18.29	30.83	40.70	51.04	14.06	16.77
표준편차	9.69	5.28	6.61	4.13	6.60	12.18	13.71	5.22	6.53
사례수	628	653	657	655	648	657	657	658	657

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

표 3. 다중역할 계획에 대한 태도 4가지 차원과 직업관련 자기-효능감이 진로결정수준에 미치는 영향에 대한 단계적 회귀분석 결과

step/변인	R	R ²	R ² adj.	ΔR^2	B	SE _B	β	t
1. 지식/확실성	.34	.12	.12	.12	3.32	.37	.35	8.94***
2. 여성-우세 직업관련 자기-효능감	.38	.15	.14	.03	-.14	.03	-.20	-5.11***
3. 남성-우세 직업관련 자기-효능감	.40	.16	.15	.01	.09	.03	.12	2.90**

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

아보기 위해 직업고려수준에 대한 분석을 부수적으로 실시하였다.

먼저 직업관련 자기-효능감과 직업고려수준과의 관계를 살펴보면, 남성-우세 직업관련 자기-효능감은 남성-우세 직업고려수준과만 정적인 상관을 가지는 것으로 나타났다($r=.60, p<.001$). 여성-우세 직업관련 자기-효능감은 남성-우세 직업고려수준과도 정적인 상관을 보였으며($r=.09, p<.05$), 여성-우세 직업고려수준과도 정적인 상관을 나타냈다($r=.52, p<.001$). 남성-우세 직업관련 자기-효능감과 여성-우세 직업관련 자기-효능감간 정적인 상관이 있었으므로($r=.30, p<.001$), 각 자기-효능감을 통제한 후 직업 고려 수준들과의 상관을 살펴보았다. 여성-우세 직업관련 자기-효능감을 통제한 경우, 남성-우세 직업관련 자기-효능감은 남성-우세 직업고려수준과 정적인 상관이 있었으나($r=.60, p<.001$), 여성-우세 직업고려수준과는 부적적인 상관이 있었다($r=-.16, p<.001$). 반면, 남성-우세 직업관련 자기-효능감을 통제한 경우, 여성-우세 직업관련 자기-효능감은 남성-우세 직업고려수준과 부적적인 상관을 보였으며($r=-.12, p<.01$), 여성-우세 직업고려수준과는 정적인 상관을 보였다($r=.54, p<.001$).

직업관련 자기-효능감이 직업고려수준에 미치는 영향을 알아보기 위해 단계적 중다회귀분석을 실

시한 결과, 남성-우세 직업고려수준의 경우, 남성-우세 및 여성-우세 직업관련 자기-효능감이 모두 모형에 포함되었으며($F_{2,651}=184.68, p<.001$), 여성-우세 직업고려수준의 경우에도 두 직업관련 자기-효능감이 모두 모형에 포함되었다($F_{2,651}=137.44, p<.001$). 남성-우세 직업관련 자기-효능감은 남성-우세 직업고려수준에는 정적 영향을, 여성-우세 직업고려수준에는 부적 영향을 미치는 것으로 나타났고, 여성-우세 직업관련 자기-효능감의 경우에는 그와 반대로 나타났다. 직업관련 자기-효능감이 직업고려수준에 미치는 영향에 대한 단계적 중다회귀분석은 표 4에 제시되어 있다.

직업고려수준과 진로결정수준과의 관계를 알아보기 위해 상관을 살펴본 결과, 남성-우세 직업고려수준은 진로결정수준과 유의미한 상관을 나타내지 않았으나, 여성-우세 직업고려수준은 부적적인 상관을 나타내었다($r=-.22, p<.001$).

논 의

여성의 진로결정은 남성의 진로결정과는 구분되는 독특한 변인들이 작용한다. 본 연구는 여대생의 진로결정에 영향을 미치는 심리적 변인들에 대해 알아보기 위한 연구로, 다중역할 계획에 대한 태도

표 4. 직업관련 자기-효능감이 직업고려수준에 미치는 영향에 대한 단계적 중다회귀분석 결과

step/변인	R	R ²	R ² adj.	ΔR ²	B	SE _B	β	t
남성-우세 직업 고려수준								
1. 남성-우세 직업관련 자기-효능감	.59	.35	.35	.35	.27	.01	.63	19.01***
2. 여성-우세 직업관련 자기-효능감	.60	.36	.36	.01	-.04	.01	-.10	-3.13**
여성-우세 직업 고려수준								
1. 여성-우세 직업관련 자기-효능감	.53	.28	.28	.28	.27	.02	.57	16.54***
2. 남성-우세 직업관련 자기-효능감	.55	.30	.30	.02	-.08	.02	-.14	-4.02***

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

와 직업관련 자기-효능감이 진로결정수준에 어떤 영향을 미치는지를 알아보았다.

다중역할 계획에 대한 태도의 4가지 차원과 진로결정수준과의 관계에서, 지식/확신성 차원이 증가할수록 진로결정수준이 증가하였다. 그러나 다중역할에 대한 몰입차원이나 독립성 차원, 개입 차원과 진로결정수준간 상관은 나타나지 않았다. 지식/확신성 차원은 진로결정수준에 대한 설명력이 12%로, 본 연구에 포함된 모든 변인들 중 가장 큰 설명력을 가지는 것으로 나타났다. 지식/확신성 차원은 진로와 가정의 역할을 병행하기 위해 어떤 계획을 세워야 할지 잘 알고 있으며 계획을 세울 수 있는 능력이 있다고 확신하는 것을 반영하게 된다. 따라서 이 차원의 점수가 높을수록 진로결정에서 다중역할의 문제가 가지는 심각성이 감소하게 되는 것으로 생각된다. Weitzman(1997)의 연구에 의하면 지식/확신성 차원은 문제해결 포부와 긍정적인 상관관계가 있는 것으로 나타났는데, 진로결정 역시 일종의 문제해결과정으로 간주될 수 있으므로, 지식/확신성 차원이 진로결정수준에 긍정적인 영향을 미친다는 본 연구결과를 지지한다고 생각할 수 있다.

다중역할에 대한 몰입 차원은 진로와 가정의 역할을 모두 다 해내고자 하는 일종의 포부를 나타내므로 그 자체로는 진로결정수준에 영향을 미치지 않는다고 생각된다. 오히려 다중역할에 대한 몰입 차원은 개인이 지각하고 있는 자신의 능력 수준에 따라 진로결정수준과 관계가 있을 수 있다. 특히 자신의 능력을 낮게 지각하는 집단의 경우, 높은 몰입 수준은 진로결정을 더 어렵게 할 수 있다. 독립성 차원은 다중역할 계획에 있어서 독립적인 태도를 가지는 것을 의미하며, 따라서 이 차원의 점수가 높을수록 진로결정에 있어서도 독립적인 것으로 유추할 수 있다. 그러나 본 연구에서는 진로결정수준에만 관심을 두었으므로 상관이 나타

나지 않은 것으로 생각된다. 그러나 의존성이나 유부단으로 인한 미결정은 독립성 차원과 부적인 상관을 나타낼 수도 있다. 따라서 독립성 차원은 진로결정수준 자체와는 상관이 없었으나 특정한 진로미결정 요인과는 상관이 나타날 수 있다. 또한 독립성 차원은 척도 자체로서의 문제를 가진다. 결과에서 언급하였듯이, 독립성 차원은 다른 차원들과 부적인 상관을 나타내었다. 또한 독립성 차원은 진로결정척도의 결정척도들과도 정적인 상관이 있었으며, 진로결정 및 미결정 문항과의 관계에서도 문항 3과 15가 다른 문항들 7, 11, 19, 31, 35와 구분되어지는 것으로 나타났다. 이는 문항의 내용 특성으로 인한 것으로 생각된다. 문항 3, 15는 타인으로부터 조언을 구하여 결정하고자 하는 태도를 반영하는 반면, 문항 7, 11, 19, 31, 35는 타인이 대신 결정을 내려주기를 바라는 의존적인 태도를 반영한다. 우리나라의 문화권에서는 타인, 특히 부모와 같이 나이많은 사람들의 의견을 수렴하여 결정하는 것이 더 적절한 결정으로 여겨지므로, 이 문항들이 독립성이라는 차원을 적절하게 반영할 수 없다. 따라서 척도상의 문제가 본 연구에 개입되었을 것으로 생각된다. 개입차원은 다중역할을 어떻게 계획할 것인가에 대해 얼마나 심각하고 급박하게 고려하고 있는지를 나타내는 것이다. 이는 계획을 결정하기 위해 얼마나 노력하고 있는지만을 반영할 뿐, 결정을 내렸거나 확신을 가지고 있음을 반영하지는 못한다. 본 연구자가 관심이 있는 진로결정수준은 이미 결정이 완료된 수준을 측정하는 것이었으므로, 이 차원은 진로결정수준과 상관을 나타내지 못한 것으로 보인다. 그러나 이 차원은 진로결정의 필요성을 지각하지 못함으로 인한 진로미결정 요인과 상관이 있을 수 있다.

요약하면, 다중역할 계획에 대한 차원 4가지 차원중 단지 지식/확신성 차원만이 진로결정수준과 상관을 나타내었으나 다른 차원들이 진로결정수준

과 관계가 없다고는 말할 수 없으며, 오히려 다른 차원들은 다양한 진로미결정 문제들과 연결될 수 있을 것으로 보인다.

직업관련 자기-효능감과 진로결정수준과의 관계에서는, 남성-우세 직업관련 자기-효능감이 증가할수록 진로결정수준은 증가하였으나, 여성-우세 직업관련 자기-효능감이 증가할수록 진로결정수준은 감소하였다. 부수적으로 검증된 직업관련 자기-효능감과 직업고려수준에서 남성-우세 직업관련 자기-효능감이 증가할수록 남성-우세 직업고려수준이 증가하였으며, 여성-우세 직업고려수준은 감소하였고, 여성-우세 직업관련 자기-효능감이 증가할수록 여성-우세 직업고려수준이 증가하였고, 남성-우세 직업고려수준은 감소하였다.

진로결정수준에 대한 남성-우세 직업관련 자기-효능감의 설명력이 낮기는 하지만, 남성-우세 직업관련 자기-효능감이 증가할수록 진로결정수준 역시 증가하는 것은 남성-우세 직업관련 자기-효능감이 증가할수록 선택할 수 있는 직업대안들이 증가하고 그 결과 진로결정이 용이해지기 때문인 것으로 생각된다. Hackett과 Betz(1981)의 연구와 본 연구결과에서 나타난 바와 같이, 남성-우세 직업관련 자기-효능감이 높을 경우 남성-우세 직업을 보다 더 고려할 수 있게 된다. 높은 교육수준을 요구하거나 이에 적절하다고 지각되는 직업들의 많은 수가 남성이 우세하다고 지각되기 때문에, 높은 남성-우세 직업관련 자기-효능감을 가진 여대생들은 더 폭넓은 직업을 고려할 수 있고 진로결정수준이 증가하는 것으로 생각된다.

여성-우세 직업관련 자기-효능감은 진로결정수준에 대한 설명력이 3%로, 역시 설명력이 높지는 않으나 남성-우세 직업관련 자기-효능감의 설명력보다 더 높게 나타났다. 여성-우세 직업관련 자기-효능감이 증가할수록 진로결정수준이 감소되는 것은 여성-우세 직업관련 자기-효능감이 여성-우세

직업에 대한 고려수준을 증가시킬 뿐 아니라 남성-우세 직업고려수준을 감소시키기 때문인 것으로 생각된다. 본 연구 결과를 보면, 특정-성우세 직업관련 자기-효능감은 특정-성 우세 직업고려수준을 증가시키고 반대-성우세 직업고려수준을 감소시킨다. 따라서 특정-성 우세 직업관련 자기-효능감은 특정-성우세 직업고려수준과 서로 배타적인 관계에 있는 것으로 생각된다. 물론 직업관련 자기-효능감들이 서로 정적인 상관관계를 나타내기는 하였지만 이는 자기-효능감이라는 같은 구인의 측정으로 인한 효과로 추측되며, Betz와 Hackett(1981)의 연구결과에서도 이와 같은 관계가 나타났다. 앞서 설명했듯이 높은 교육수준이 요구되거나 이에 적절하다고 여겨지는 직업들은 남성-우세 직업이 많기 때문에, 높은 여성-우세 직업관련 자기-효능감으로 인하여 고려수준이 증가되는 여성-우세 직업보다, 고려수준이 감소되는 남성-우세 직업의 수가 더 많게 될 것이며, 따라서 직업고려의 폭이 제한되고, 자신이 할 수 있다고 지각하는 직업과 자신이 원하는 직업간 갈등이 유발하게 될 수 있다. 반면 높은 남성-우세 직업관련 자기-효능감의 경우, 그로 인해 고려수준이 증가되는 남성-우세 직업이, 고려수준이 감소되는 여성-우세 직업보다 많기 때문에 더 폭넓은 직업 대안을 가지고 진로결정을 할 수 있게 될 것이다.

직업관련 자기-효능감이 진로결정수준에 미치는 영향에 있어서, 남성-우세 직업관련 자기-효능감이 진로결정수준을 높이는 효과보다 여성-우세 직업관련 자기-효능감이 진로결정수준을 저하시키는 효과가 더 크게 나타난 것은 직업관련 자기-효능감이 진로결정수준보다 진로미결정에 더 결정적인 요인이기 때문인 것으로 추측된다. 진로 결정에는 매우 다양한 변인들이 영향을 미치게 되며, 그 중 직업관련 자기-효능감이 미치는 효과는 별로 크지 않은 것으로 보이지만, 오히려 직업관련 자기-효능

감은 특수한 진로 미결정 문제에 큰 영향을 미치는 것으로 생각된다. 여성-우세 직업관련 자기-효능감과 관련된 미결정 요인으로는 여성에게 적합한 직업이 적다고 지각하는 외적 장애물의 지각이나 진로에 대한 정보의 부족, 진로결정에 대한 불만족 요인등이 있을 수 있으며, 이로 인해 진로결정수준이 저하되었을 가능성이 있다.

물론 직업관련 자기-효능감과 직업고려수준, 진로결정수준간 경로분석이 이루어지지 못했으므로 직업관련 자기-효능감과 진로결정수준의 관계에 직업고려수준이 매개된다는 것을 본 연구에서 입증할 수는 없으나, 세 변인간 상관과 논리적인 순서를 고려하여 이와 같은 추론을 할 수 있다. 다만 확실한 경로분석이 이루어지기 전까지는 이를 잠정적인 설명으로 받아들일 필요가 있을 것으로 생각된다.

여성-우세 직업관련 자기-효능감이 높을수록 진로결정수준이 낮아지는 것은 본 연구에서 선정된 직업에 원인이 있을 수도 있다. 예비조사 1에서 대학생들이 진로결정시 고려할 만한 직업을 선정하기 위해 직업의 적절성을 평정시키고 하위 15%의 직업은 제외하였으나, 연구에 사용한 직업들 중 여성-우세 직업들은 남성-우세 직업들보다 적절성이 낮게 나타나는데, 이는 우리나라 대부분의 여성-우세 직업들이 남성-우세 직업보다 전문적이 적고, 사회경제적 지위나 봉급수준도 낮기 때문이다. 그러나 우리 사회내의 이러한 성-우세 직업의 불균형 때문에 직업관련 자기-효능감이 진로결정수준에 영향을 미치게 되는 것이므로, 선정된 직업의 적절성을 완전히 균등하게 하는 것은 불가능할 뿐만 아니라 현실적이지도 않다. 다만, 보다 다양한 직업과 큰 표본을 대상으로 성-우세 직업간 다른 차이들을 좁혀서 선정하여 직업관련 자기-효능감과 진로결정수준간 관계를 재분석해 볼 필요성은 있는 것으로 생각된다.

다중역할 계획에 대한 태도의 독립성 차원의 문항 문제와 직업관련 자기-효능감 측정에 이용된 직업 선정의 문제 외에도 본 연구는 몇가지 제한점을 가지는데 먼저 연구에 포함된 다중역할 계획에 대한 태도 4가지 차원과 직업관련 자기-효능감이 진로결정수준을 설명하는 정도가 크지 않다는 점이다. 이는 본 연구가 일반적으로 진로결정에서 중요하게 간주되는 변인들을 포함하지 않았기 때문인 것으로 생각된다. 여성의 진로결정은 남성의 진로결정과 분명히 다른 부분이 존재하지만 동시에 공유하는 부분도 있다. 그러나 본 연구자는 공유되는 부분은 연구에 포함시키지 않았다. 예를 들어 자아개념이나 내외통제성, 성숙도 등은 남성과 여성 모두의 진로 결정에 중요한 영향을 미치는 변인으로 알려져 있다. 여성의 진로결정에 영향을 미치는 심리적 변인을 보다 정확히 설명해 내기 위해서는 남성과 여성 모두에게 중요한 변인들과 여성에게만 독특하게 작용하는 변인들을 포함시키고 남성과 여성 집단에서 어떠한 차이가 나타나는지를 확인하는 성차연구가 필요할 것으로 보인다.

두 번째로 여성의 진로미결정 요인을 확인하는 연구가 필요하다. 본 연구는 단순히 심리적인 변인들과 진로결정수준과의 관계만을 알아보았다. 그러나 앞서 설명했듯이 각 심리적인 변인들이 진로결정수준과 낮은 상관을 나타낼지라도 특수한 진로미결정 문제와는 높은 상관을 나타낼 수 있다. 특히 여대생들의 진로상담에 도움이 될 수 있는 이론적 토대를 마련하기 위해서는 특수한 진로미결정 문제와 연결되는 여성의 독특한 변인을 찾아내는 것이 중요하다. 그러므로 앞으로의 연구는 다양한 척도와 면접을 이용하여 진로미결정 문제들을 확인하고 각 문제들에 영향을 미치는 심리적 변인이 어떤 것인지를 알아내는 방향으로 진행되어야 할 것으로 보인다.

참고문헌

- 고향자(1992). 한국 대학생의 의사결정유형과 진로결정수준의 분석 및 진로결정상담의 효과. 숙명여자대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김충기(1989). 진로상담의 이론과 실제. 서울: 성원사
- _____ (1995). 진로상담: 기법과 기술. (주)현민시스템.
- 이경민(1983). 여대생의 진로의사결정 행동유형에 관한 연구. 연세대학교 석사학위 논문.
- 이정윤, 정승진, 이은경, 오경자(1997). "1997학년도 신입생 실태조사". 연세상담연구 제 13 권. 연세대학교 학생상담소.
- 임용자(1994). 성역할 관련변인이 여대생의 진로결정에 미치는 영향. 홍익대학교 박사학위 논문.
- 한명옥, 장미선, 김미경(1991). 여성전문직50. 길벗.
- 한정신(1991). 한국대학생 문제진단검사 개발연구. 숙명여자대학교 학생생활지도연구소. 학생생활연구, 17, 1-53.
- 허자영(1996). 대학생 진로결정유형에 관한 연구. 연세대학교 석사학위 논문.
- 노동부(1994). 표준직업명세.
- 교육부(1995). 교육통계연보.
- Apter, T. (1985). *Why women don't have wives: Professional success and motherhood*. New York: Schocken Books.
- Archer, S. L. (1985). Career and/or family: The identity process for adolescent girls. *Youth and Society*, 16, 289-314.
- Astin, H. S. (1984). The meaning of work in women's lives: A sociopsychological model of career choice and work behavior. *The Counseling Psychology*, 12, 117-126.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bardwick, J. S., & Douvan, E. (1972). Ambivalence: The socialization of women. In J. M. Bardwick (Eds.), *Reading on the psychology of women*. New-York: Harper & Row.
- Betz, N., & Fitzgerald, L. (1987). *The career psychology of women*. Orlando, FL: Academic Press.
- Betz, N., & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college men and women. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 399-410.
- Betz, N., & Hackett, G. (1983). The relationship of mathematics self-efficacy expectations to the selection of science-based college majors. *Journal of Vocational Behavior*, 23, 329-345.
- Coleman, J. C. (1988). *Intimate relationships, marriage and the family*. New-York: Macmillan.
- Epstein, C. F. (1970). *Women's place: Options and limitations in professional careers*. Berkeley, CA: University of California.
- Farmer, H. S. (1976). What inhibits achievement and career motivation in women? *Journal of Counseling Psychologist*, 6, 12-14.
- Fitzgerald, L. F., & Betz, N. E. (1983). Issues in vocational psychology of women. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Handbook of vocational psychology*(Vol. 1, pp. 83-144). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Fitzgerald, L. F., Fassinger, R. E., & Betz, N. E. (1996). Theoretical advances in the study of women's career development. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Handbook of vocational psychology: Theory, research and practice*(pp. 67-110). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 326-339.

- Harmon, L. W. (1978). Career counseling women. In L. S. Hanson & R. S. Rapoza(Eds.), *Career development and counseling for women*. Springfield, IL: Charles C Thomas.
- Lauver, P. J., & Jones, R. M. (1991). Factors associated with perceived career options in American Indian, White, and Hispanic rural high school students. *Journal of Counseling Psychology, 38*, 159-166.
- Nevill, D. D., & Schecher, D. T. (1988). The relationship of self-efficacy and assertiveness to willingness to engage in traditional/nont traditional career activities. *Psychology of Women Quaterly, 12*, 91-98.
- O'Connell, L., Betz, M., & Kurth, S. (1989). Plans for balancing work and family life: Do women pursuing nontraditional and traditional occupation differ? *Sex Roles, 20*, 35-45.
- O'Hara, M. M., & Beutell, N. J. (1987). Sex differences in coping with career decision making. *Journal of Vocational Behavior, 31*, 174-181.
- Osipow, S. H. (1987). *Career Decision Scale manual*(Rev. ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Osipow, S. H., & Fitzgerald, L. F. (1996). *Theories of career development(4th eds.)*. Boston: Allyn and Bacon.
- Post-Kammer, P., & Smith, P. (1985). Sex differences in career self-efficacy, consideration, and interests of eighth and ninth graders. *Journal of Vocational Behavior, 26*, 251-263.
- Russo, N. F., & Denmark, F. (1984). Women, psychology, and public policy: Selected issues. *American Psychologist, 39*, 1161-1165.
- Swanson, J. L., & Tokar, D. M. (1991). College students' perception of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior, 38*, 92-106.
- Weitzman, L. M. (1992). *The development and validation of scales to assess realism of attitudes toward multiple role planning*. Unpublished doctoral dissertation, University of Illinois, Urbana-Champaign.
- Weitzman, L. M. (1992). *Attitudes toward Multiple Role Planning*. Unpublished scale. (Available from Lauren M. Weitzman. 1946 Blain Avenue, Salt Lake City, Utha 84105).
- 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.
- Weitzman, L. M. (1996). The development and initial validation of scales to assess attitudes toward multiple role planning. *Journal of Career Assessment, 4*, 269-284.

The Study of the Psychological Factors on the Career Decision of Female College Students – The Attitudes toward Multiple Role Planning and Occupational Self-Efficacy –

Eun-joo Yang Jong-chul Han

Department of Psychology, Yonsei University

Women's career decision has unique problems that are distinguished from those of men's career decision. These problems are the conflict of career and family and the low male-dominant occupational self-efficacy. This Study's purpose is to examine the effect of attitudes toward multiple role planning and occupational self-efficacy on the career decision of female college students.

The participants of this study were female undergraduate students of university and junior college(N=663). To measure the attitudes toward multiple role planning, Attitudes toward Multiple Role Planning(ATMRP) was used that was translated and modified. Occupational self-efficacy was measured by Self-Efficacy of 14 occupations that were selected as male- or female- dominant in pilot study. The degree of career decision was measured by Career Decision Scale(CDS).

The result was that the Knowledge/Certainty of ATMRP and male-dominant occupational self-efficacy were positively related to the degree of career decision. The female-dominant occupational self-efficacy was negatively related to the degree of career decision. The result of multiple regression indicated that these three factors explained 16% of the variance concerning the degree of career decision. The high knowledge and certainty of multiple role planning may decrease the conflict of career and family, and help career decision of female college students. The relationship between the occupational self-efficacy and the degree of career decision may be explained in terms of the range of

occupations that can be considered. There are more male-dominant occupations than female-dominant, so high male-dominant occupational self-efficacy help consider broader range of male-dominant occupations and make career decision easier, whereas high female-dominant occupational self-efficacy make their occupational alternatives confined to narrow range of female-dominant occupations.