

## 대학졸업자들의 진로미결정 및 직업탐색행동이 개인-직무 적합과 개인-조직 적합에 미치는 영향\*

노 연 희  
서울대 심리학과

장 재 윤†  
성신여대 심리학과

본 연구에서는 취업 의사를 가진 대학 4학년생 2,528명을 대상으로 4학년 1학기에 진로결정 수준과 직업탐색행동에 관하여 측정하였고, 이들 중 1년 뒤 취업한 502명을 대상으로 이들의 직장생활의 질을 나타내는 개인-직무 적합과 개인-조직 적합 변인을 측정하였다. 진로결정 수준과 직업탐색행동 및 적합간의 관계를 나타내는 가설적 모형에 대해 검증하였다. 연구 결과, 대학재학 당시 진로미결정 수준이 높을수록 직업탐색행동을 적게 하는 것으로 나타났고, 취업 후 개인-직무 적합과 개인-조직 적합 정도가 낮은 것으로 나타났다. 그러나 직업탐색행동과 적합간에는 유의미한 관련성이 발견되지 않았다. 진로미결정의 하위요인별로 살펴본 결과, 자기이해부족과 우유부단성격이 개인-직무 적합에 부정적 영향을 미치고 우유부단 성격은 개인-조직 적합에도 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

주요어 : 진로미결정, 직업탐색행동, 개인-직무 적합, 개인-조직 적합

\* 귀중한 조언을 해주신 익명의 심사위원들께 감사드립니다.

† 교신저자 : 장재윤, 성신여자대학교 심리학과, E-mail : jaeyoonc@sungshin.ac.kr

2005년 9월 통계청이 내놓은 고용동향지표에 따르면 8월중 일자리는 2004년 같은 기간보다 46만 5천명이 늘었고, 지난해 동기보다 증가한 취업자가 최근 4개월 연속 40만 명을 넘어서 실업률도 낮아지는 조짐을 보이고 있다. 그러나 만족할 만한 일자리를 찾지 못해 구직을 포기한 구직단념자도 4년 6개월 만에 최대로 늘어났는데, 이것은 일자리가 늘고 있지만 아직 구직자의 눈높이에 비해 양질의 일자리는 많이 증가하지 않음으로써 생기는 현상으로 풀이되고 있다(경향신문, 2005. 09.16). 이러한 현상은 2005년 8월 현재 청년실업률 7%를 상회하고 있는 우리사회의 현실과, 중등교육 이후의 첫 직장이 미래의 경력 지위(career status)와 수입을 예측하는데 결정적인 변인이므로(Steffy, Shaw, & Noe, 1989) 첫 일자리는 단순히 취업 그 이상의 중요한 의미를 갖는다는 지적(Saks & Ashforth, 2002)을 고려해볼 때 청년층에게 있어서 양질의 일자리 취업은 매우 중요한 문제이다. 그러나 이러한 중요성에도 불구하고 우리 사회의 심각한 이슈가 되고 있는 청년실업 문제에 접근하는 데 있어서 몇 가지 제한점이 있다.

첫째, 청년층의 실업문제를 다루는 국내 연구들은 취업만을 최종 결과 변인으로 보고, 구직자들이 일자리를 찾은 이후의 과정(예: 직무만족, 개인-직무 적합, 과잉자격 등)에 관해서는 거의 다루고 있지 않다. 청년실업에 대한 대부분의 연구들은 일자리를 얻은 후의 조직내 적응 또는 취업의 질에 대한 관심보다는, 취업이 되지 않고 계속 실업상태에 있는 상태 혹은 실업에서 취업으로 변화가 정신건강에 미치는 영향에 주로 초점을 맞추고 있다(예, 장재윤, 장은영, 김범성, 노연희, 이지영 및 한지현, 2004). 물론 성인과 달리 청년층의 실업

은 성인들과는 다소 다른 방식으로 이들의 정신건강과 심리상태에 영향을 미칠 수 있다는 점에서 이 같은 연구가 갖는 의의는 크다고 할 수 있다. 또한, 청년실업이 성인으로서 정체성 확립에 미치는 영향(Gurney, 1980), 그들만의 독특한 문화형성을 통한 사회로부터의 소외와 분리 문제를 다루는 것(Hannan, O'Riain, & Whelan, 1997) 등도 그러한 범주에 들어가는 연구들의 예이다. 그러나 취업 여부가 청년층의 정신건강 등에 미치는 영향을 파악하는데서 한 발짝 더 나아가, 이제는 취업 이후의 조직 적응 및 취업의 질에 관한 연구도 필요하다고 본다.

둘째, 취업 후 조직 적응 및 취업의 질에 대한 관심은 자연스럽게 이것들에 영향을 미치는 주요 변인들을 찾는 노력이 동반되어야 할 것이다. 직업탐색(job search)과 관련된 연구 문헌들에서 일관되게 밝혀진 결과는 효과적인 직업탐색이 (재)취업의 가능성과 속도를 증진시킬 수 있다는 것이다(Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz, 2001). 그러나 직업탐색과 구직자의 개인-직무(person-job) 및 개인-조직 적합(person-organization fit) 지각, 그리고 취업의 질간의 관계에 관한 연구가 많지 않고(Saks & Ashforth, 1997; Wanberg, Kanfer, & Rotundo, 1999), 진로미결정과 적합 및 취업의 질의 관계에 관해서는 거의 알려진 것이 없다. 개인의 첫 일자리가 미래의 경력 성공에 끼칠 수 있는 잠재적 영향력을 고려해볼 때 이는 중대한 연구문제의 간과라고 할 수 있다(Saks & Ashforth, 2002). 특히 진로결정의 문제는 학교에서 직업세계로의 이행(school-to-work transition)과 관련하여 이미 중요한 연구 영역으로 간주되고 있다. 그러나 우리나라에서는 이에 대한 체계적이고 심층적인 연구가 거의 이루어지지 않았다(김봉환,

1997; 이지영, 장재운 및 김명언, 2004). 따라서 진로결정 수준이 실제 직업세계로 이행했을 때 어떤 영향력을 미치는지에 대한 경험적인 연구가 필요하다.

본 연구는 위에서 기술한 기존 연구의 제한점을 극복하고자 전국적으로 추출된 대학졸업 예정자들을 대상으로 4학년 1학기에 진로결정 수준과 직업탐색행동을 측정하고(1차 조사), 약 1년이 경과한 시점에서 취업에 성공한 사람들의 주관적인 개인-직무 및 개인-조직 적합을 측정하였다(2차 조사). 두 차례에 걸친 조사를 실시함으로써, 진로미결정이라는 인지적 측면과 직업탐색행동의 행동적 측면이 적합(fit)에 미치는 영향을 종단적으로 살펴보고, 직업탐색행동의 행동적 측면이 진로미결정과 적합간의 관계를 매개하는지 파악해보고자 하였다. 이러한 연구를 통하여 대학생들의 졸업 후 취업의 질을 높일 수 있는 방안들을 타진해보고자 하였다. 먼저, 본 연구의 주제와 관련된 진로미결정, 직업탐색행동 및 적합간의 관계에 관한 선행연구들을 살펴보았다.

### 진로미결정과 직업탐색행동

직업탐색행동(job search behavior)은 잠재적인 일자리에 대해 정보를 획득하고 대안을 창출하는 과정이고(Barber, Daly, Giannantonio, & Philips, 1994), 학교에서 직업세계로의 이행을 준비하는 졸업예정자들, 실직자들, 그리고 새로운 직무기회를 갖고자 하는 사람들에게 필수적인 행동이다(Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz, 2001). Blau(1993)는 지난 20여 년간의 직업탐색행동에 대한 많은 연구들은 직업탐색행동이 취업의 성공 가능성과 속도를 증가시킨다는 일관된 결과를 보여주고 있다고 하였다. 한편

진로미결정에 대한 연구가 1970년대에 들어 진로발달의 핵심적인 주제로 본격적으로 연구되기 시작하였고, 몇몇 연구자들이 진로미결정과 직업탐색행동의 관계에 관심을 가져왔다. 그 중 Callanan과 Greenhaus(1992)는 진로미결정이 인구통계학적 특성, 성격, 환경 등 다양한 요인의 영향을 받으며 직업탐색행동의 수준에 영향을 준다고 제안하였다. Feldman(2003)은 10대 후반에서 20대 초반의 진로미결정 수준과 청년기 직업탐색행동의 양과 질이 부적관계를 가질 것이라고 예언하였는데, 즉 진로미결정 정도가 높을수록 구직에 소극적이고, 전공과 직업을 자주 바꾸며 오랜 재학기간을 갖고 취업하기까지 오랜 기간이 걸릴 것이라는 가설을 세웠다. 이렇듯 몇몇 연구자들에 의해 진로미결정과 직업탐색행동간의 관계를 예상하는 제안이 있었으나 진로의사결정과정의 관점에서 직업탐색행동을 직접적으로 살펴본 연구는 많지 않다(이지영, 장재운 및 김명언, 2005).

한편 국내에서 대학졸업 예정자들을 대상으로 이지영 등(2005)은 진로미결정과 직업탐색행동 및 구직 성과(서류통과, 면접통보, 최종합격)간의 관계에 대한 종단 연구를 실시하였다. 그 결과, 4학년 1학기 때의 진로미결정은 같은 시기의 직업탐색행동과 유의한 부적 관계를 가졌으며, 4학년 1학기 때의 직업탐색행동은 4학년 2학기 때의 구직성과변인들과 유의한 정적 관계를 나타냈다. 즉, 진로미결정 수준이 높을수록 직업탐색행동을 적게 하였으며, 직업탐색행동을 많이 할수록 서류통과, 면접통보 및 최종합격의 횟수가 많은 것으로 나타났다. 또한 직업탐색행동이 진로미결정과 구직성과간의 관계를 매개하는 변인임이 확인되기도 하였다.

### 진로미결정과 취업의 질

실업에 대한 기존의 많은 연구들이 (재)취업 속도를 주요 준거변인으로 삼고 있으나, 다른 준거 역시 중요하다. 예컨대 경제학에서는 실업급여의 소진, 이전 직장과의 비교한 새 직장의 임금 변화를 취업 성공의 준거로 본다(Wanberg & Hough, 2002). 심리학자들의 경우 직무만족, 승진, 새 직장의 이직의도 등을 포함시켜 (재)취업의 성공척도로 삼는다(Wanberg, Kanfer, & Rotundo, 1999). 취업 성공의 척도로 취업의 질을 다룬 연구들 중, Wanberg(1995)는 질적으로 낮은 일자리에 고용된 사람들은 낮은 수준의 정신건강을 경험한다는 것을 보여주고 있으며, Wanberg 등(1999)의 연구에서는 이들이 새로운 일자리를 탐색하려는 경향성을 나타낸다는 것을 보여주고 있다.

진로미결정(career indecision)은 '자신이 어떤 직업을 선택해야할지 결정하지 못하는 무능력'으로 정의된다(Callanan & Greenhaus, 1990). 진로미결정은 인구통계학적 특성, 성격, 환경 등 다양한 요인의 영향을 받으며 직업탐색행동의 수준에 영향을 준다(Callanan & Greenhaus, 1992). 진로가 결정되지 않을수록 적극적인 직업탐색을 하지 않을 것이며 이는 구직성공 여부나 정신건강에도 영향을 미칠 수 있다(장재윤, 신현균, 김은정, 신희천, 하재룡 및 장해미, 2004). 진로결정 또는 진로미결정은 진로상담 및 직업심리 분야에서 지난 20여 년간 핵심적인 주제로 연구되어 왔다(Gati, Krausz, & Osipow, 1996). 그러나 진로미결정과 취업의 질간의 관계를 직접적으로 고찰한 연구는 찾아보기 어렵다. 이 두 변인간의 관계성을 시사하는 몇몇 연구들을 검토하면 다음과 같다.

Wanberg, Hough, 및 Song(2002)은 재취업 성

공을 예측하는 다차원적 모델을 검증하는 그들의 연구에서, 실업 연구에서 간과되어 왔으나 중요한 변인 중의 하나는 '실직상태의 구직자가 분명한 구직 목표를 가진 정도(구직명료성, job-search clarity) 혹은 원하는 경력, 근로, 또는 일자리의 유형에 대한 분명한 생각이 있는가 하는 것'으로 이는 진로미결정(career indecision)과 관련된다고 지적한 바 있다. 그들은 구직명료성이 높을수록, 다시 말해 분명한 구직 목표를 가졌을수록 재취업의 질이 높을 것이라고 예언하였고, 연구 결과 구직명료성이 높을수록 재취업의 질을 측정하는 변인 중 하나인 개인-직무 및 개인-조직 적합이 높다는 것을 입증하였다. 이들에 따르면 흥미 있는 직업분야에 대한 확신이 없거나, 경력의 변화를 계획하고 있는 개인들은 일자리를 찾는데 더 많은 시간이 소요될 수 있다. 또한 그들은 진로 탐색과 계획에 더 많은 시간을 소요할 수 있고 이력서나 지원서를 고용주 측에 효과적으로 표적화하지 못할 수 있다. 더욱이 불분명한 목표를 가진 경우 만족도가 낮은 취업을 할 가능성이 높는데, 이는 분명한 목표가 없을 경우 단순히 첫 번째 제의 받은 직장에 들어가거나 자신의 흥미와 맞지 않는 직장에 취업할 가능성이 높기 때문이다.

Saks와 Ashforth(2002)는 직업탐색행동, 적합 및 취업의 질간의 관계를 밝히고자 했던 그들의 연구에서 직업탐색 관련 변인으로 준비적 직업탐색행동, 활동적 직업탐색행동, 직업탐색강도, 그리고 경력계획을 포함시켜 이들이 입사 전 적합과 입사 후 적합에 미치는 영향을 파악하고자 하였고, 다시 적합 수준이 직무만족, 조직 몰입, 조직 정체성 및 이직의도와 같은 취업의 질에 미치는 영향을 고찰하였다. 연구 결과에 의하면 직업탐색행동과 경력계획

모두 입사 전 개인-직무 적합 및 개인-조직 적합에 유의한 영향을 미치는 반면, 경력계획만이 입사 후의 개인-직무 적합에 유의한 영향을 갖는 것으로 나타났다. 또한 경력계획만이 취업의 질(직무태도 측정치에서만)에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 요약하면, 연구자들은 구직자들이 지각한 적합도가 직업탐색 변인과 취업의 질간의 관계를 매개할 것이라 가정하고 이들간의 관계를 규명하는데 초점을 두었는데, 직업탐색 변인에 포함된 경력계획만이 취업의 질과 관련이 있었고 입사 전 개인-직무 적합이 둘간의 관계를 매개하는 것으로 나타났다. 이들의 연구에서 경력계획(career planning)은 경력의 목표를 설정하고 목표를 달성하기 위한 전략을 고안해내는 것을 의미한다. 경력계획은 경력의 성과에 영향을 미치는 것으로 밝혀져 왔고(Gould, 1979), 이는 적합도 지각에 중요한 예언변인이 될 것으로 가정되었으며 실제 연구결과에서 중요한 예언변인이 밝혀졌다(Saks & Ashforth, 2002).

지금까지 진로미결정과 취업 후 적응 문제를 다룬 국내 연구는 없으나, 진로미결정과 일반적인 부적응 문제를 다룬 몇몇 국내 연구를 소개하면 다음과 같다. 먼저 탁진국(1996)의 연구에서 Jones(1989)가 개발한 경력미결정<sup>1)</sup> 척도의 요인을 분석하고 각 요인과 부적응 변인(전공 및 학교에 대한 적응, 자기효능성, 주관적 안녕, 상태 및 특성불안, 우울, 신체화 등)간의 관련성을 살펴본 바 있다. 350명의 대학생들을 대상으로 한 연구결과, 경력미결정 척도는 5개의 요인구조로 가장 잘 설명되었으며, 이들 요인은 ‘자기명확성 부족’, ‘자신과

직업간의 부조화’, ‘직업선택에 대한 무관심’, ‘우유부단함’, 그리고 ‘직업에 대한 정보 부족’이었다. 다섯 개의 하위 요인들은 전반적으로 부적응 변인과 관련이 있었고, 특히 우유부단함, 자신과 직업간의 부조화 및 직업에 대한 정보 부족이 부적응과 관련성이 큰 것으로 나타났다. 대학생 669명을 대상으로 진로미결정과 정신건강의 관련성을 검증한 또 다른 연구(이현주, 2000)에서는 진로미결정 척도 점수로 구분한 진로미결정집단과 진로결정집단간에 정신건강의 평균 점수에서 유의한 차이가 있음을 밝혔다. 즉, 진로미결정 집단이 진로결정집단에 비해 낮은 수준의 정신건강 상태에 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 관리자 및 전문가 집단의 진로미결정을 다룬 Callanan과 Greenhaus(1992)의 연구결과와 맥을 같이 하는 것으로, 이들의 연구에서 진로미결정 상태의 근로자들이 높은 특성불안을 나타내고, 높은 수준의 스트레스와 불안으로 인해 자신의 미래와 관련된 진로의사결정을 하지 못하는 만성적인 진로미결정자가 될 수 있음을 시사하고 있다.

#### 직업탐색행동과 취업의 질

직업탐색에 관한 많은 연구들이 취업의 질보다는 (재)취업의 가능성과 속도에만 초점을 맞추는 경향이 있었다(Kanfer et al., 2001; Wanberg et al., 1999; Werbal, 2000). 특히 직업탐색이 취업의 질 및 경력 성공과 관련된다고 제안되어 왔으나(Bretz, Jr. & Judge, 1994; Saks & Ashforth, 1997; Schwab, Rynes, & Aldag, 1987; Wanberg, 1997), 실제로 직업탐색과 취업의 질간의 관계를 검증한 연구는 찾아보기 어렵고 몇몇 연구들은 이러한 제안을 지지하지 못하

1) 연구자는 career indecision을 경력미결정으로 번역하여 사용하였으므로, 본 논문에서는 연구자의 용어사용을 그대로 반영하여 인용하고자 한다.

는 것으로 나타났다(Wanberg, Kanfer, & Banas, 2000; Wanberg et al., 1999; Werbal, 2000). 그 중 하나를 예로 들면 Wanberg 등(1999)의 연구에서 직업탐색의 강도가 (재)취업 여부와 관련되기는 하지만, 취업의 질을 나타내는 지표로 사용된 직무만족, 승진 및 이직의도와는 관련성이 없는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과들에 대해 Saks와 Ashforth(2002)는 직업탐색 강도에만 국한시킨 직업탐색 변인의 제한적인 사용으로 인해, 그리고 직접적인 관계와 간접적인 관계를 모두 파악하지 못함으로써 직업탐색 변인과 취업의 질간의 관계가 지지되지 못한 것이라고 주장하였다. 예컨대, 직업탐색과 취업의 질 사이에 적합도 지각이 존재하여 이들간의 관계를 매개함으로써 간접적인 관계를 가질 수 있다고 보고 이를 경험적으로 검증하고자 하였다. 연구 결과는 직업탐색 변인에 포함시킨 경력계획(career planning)만이 취업의 질과 관련이 있었고, 입사 전 개인-직무 적합이 두 변인간의 관계를 매개하는 것으로 나타났다.

직업탐색 변인에 직업정보의 출처(sources)를 포함시켜 적합 및 성과변인들과의 관련성을 검토한 연구들도 있다. Schwab 등(1987)은 구직에서의 성공은 구직 기회에 대한 정보 획득에 사용한 정보의 출처와 직업탐색 강도에 따라 달라진다고 주장하였고, 구직자에게 직업탐색의 과정에서 가장 중요한 요소는 직업정보 출처의 효과적인 사용이라고 보았다. 이러한 제안을 근거로 Saks와 Ashforth(1997)는 직업정보 출처(job information sources)와 적합도 지각 및 다양한 직무적응 변인들간의 관계에 대해 고찰하였다. 마지막 학기의 경영학 전공 대학생들을 대상으로 실시한 종단연구 결과, 공식적 직업정보(formal job information) 출처의 수와 자

존감이 개인-직무 적합도 지각에 정적으로 관련되는 것으로 나타났고, 공식적 직업정보 출처가 개인-조직 적합도 지각에 정적으로 관련됨을 발견하였다. 또한 지각된 개인-직무 적합은 직무만족, 조직몰입, 조직 정체성과 정적 관련성을, 스트레스 증상과 이직의도와는 부적 관련성을 가졌고, 개인-조직 적합은 이직의도 및 이직과 부적 관련성을 갖는 것으로 나타났다.

본 연구는 이상의 선행연구들을 바탕으로 다음과 같은 연구주제를 다루고자 하였다. 첫째, 4학년 1학기에 측정된 진로미결정 수준과 직업탐색행동간의 관계 및 진로미결정의 하위요인들이 직업탐색행동의 하위요인들에 미치는 영향을 살펴보았다. 두 변인간의 관계는 이미 이지영 등(2005)의 연구에서 살펴본 바 있으나, 이들의 연구에서는 조사시점이 재학 기간에 한정되어 취업여부를 알 수 없었기에 취업자와 미취업자를 모두 포함하고 있다. 그러나 본 연구는 취업자만을 대상으로 하며, 본 연구의 목적 중 하나가 직업탐색행동이 진로미결정과 취업 후 적합간의 관계를 매개하는지 알아보는 것이기에 두 변인간의 관계를 고찰하는 것이 우선적으로 필요하다.

둘째, 4학년 1학기의 진로미결정 수준이 취업 이후(1차 조사 후 1년 뒤)의 개인-직무 및 개인-조직 적합에 영향을 미치는지를 살펴보고자 하였다. 또한 진로미결정의 하위요인들 중 특히 어떤 요인이 적합에 유의한 영향을 미치는지 알아보고자 하였고, 적합을 매개변인으로 설정한 연구(예, Saks & Ashforth, 2002)와는 달리 취업의 질을 나타내는 지표로 보고 최종 준거변인으로 삼았다.

셋째, 4학년 1학기의 직업탐색행동이 취업 후 적합에 미치는 영향을 살펴보고자 하였다.

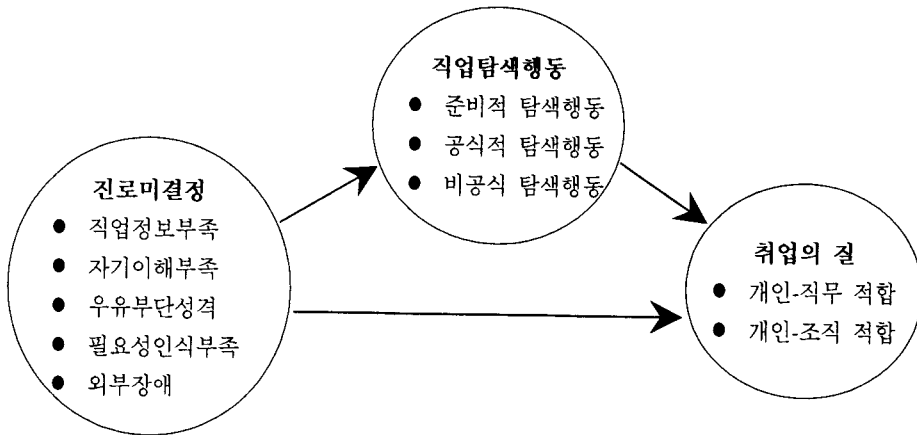


그림 1. 진로미결정, 직업탐색행동 및 적합도간의 관계

이는 직업탐색행동이 진로미결정과 적합을 매개하는 변인으로서 효과가 있는지 살펴보기 위한 단계이기도 하다.

본 연구는 대학 4학년생들의 진로미결정과 직업탐색행동 및 구직성과간의 관계를 고찰한 이지영 등(2005)의 연구에서 한 단계 더 나아가, 그림 1과 같이 대졸 신규취업자들의 진로미결정과 직업탐색행동 및 적합(취업의 질)간의 인과관계를 살펴봄으로써 대졸 신규취업자들의 취업의 질에 영향을 미치는 요인으로서 진로미결정과 직업탐색행동의 영향력을 타진해 보고자 한 것이다. 본 연구에서 살펴보고자 하는 연구 내용을 도식화한 것이 그림 1에 제시되어 있다.

## 방 법

### 연구대상 및 절차

본 연구는 두 시점에서 설문조사를 실시하였다. 먼저 1차 조사는 2004년도 2월에 졸업

예정인 대학 4학년생 2,747명을 대상으로 2003년 5월부터 6월에 걸쳐 자료를 수집하였다. 1차 조사 시기의 설정은 졸업예정자들의 취업 여부가 확정되기 전이면서 진로결정수준의 변인이 작아지기 전의 시점이라고 판단되어 이 시점에서의 진로결정수준을 알아보기 위해 5월로 설정되었다. 표본의 대표성을 확보하기 위해 다단계층화집락표집(multi-stage stratified cluster sampling) 방법을 사용하여, 지역별 국·공립대 및 사립대의 모집단 비율을 반영해 제주도 지역을 제외한 20개 대학을 선정해 각 대학별로 90명~144명씩 표집하였다. 각 대학별로 조사원 교육을 실시해, 각 조사원들이 자신의 대학에서 개별적으로 조사하도록 하였다. 표집과정에서 본 연구의 목적에 적합하지 않은 표본들을 조사대상에서 제외하였다. 즉, 의학계열(의대, 약대 및 간호대)과 같이 특수한 분야로의 사회진출이 어느 정도 결정된 전공자들, 유학 및 진학 등의 이유로 취업의사가 없거나 군입대 예정자, 고시준비생, 가업승계자, 이미 취업이 확정된 사람들은 제외하였다. 불성실 응답자와 사회적 선회도 점수가

지나치게 높아 타당하지 못한 사례 219명을 제외한 2,528명의 응답이 1차 조사 자료에 포함되었다.

1차 조사에 참여한 사람들을 대상으로 하여, 2차 조사는 1차 조사 당시에 졸업예정자들이었던 학생들이 대부분 졸업한 후 취업자인 경우에는 직장생활에 적응하는 초기 단계에 있으며, 취업하지 못한 경우에는 대학졸업 후 미취업 상태를 경험하고 있는 시기인 2004년 5월에 웹기반 조사 방식으로 실시되었다. 1차 조사 시점에서 입수한 메일주소로 2차 조사 한 달 전에 모든 1차 응답자들에게 사전 협조요청 이메일을 발송하였다. 또한 응답률이 떨어지는 것을 방지하기 위하여 참여하는 모든 사람들에게 인터넷 상품권(1만원 상당)을 받게 될 것이라고 알려줌으로써 설문 참여 동기를 강화하였다. 사전 협조요청 이메일이 반송되거나 읽지 않고 삭제된 경우에는 전화요원들이 개별적으로 전화하여 정확한 이메일 주소를 확인하였고 2차 설문 조사에 협조해 줄 것을 요청하였다. 이메일로 발송한 2차 설문조사에 대해 2주까지 응답하지 않은 대상자들에게 다시 한 번 설문조사 이메일을 발송하여 응답을 얻고자 하였으며, 불성실한 응답자를 제외하고 최종 1,384명의 응답이 2차 조사에서 타당한 분석 자료로 분류되었다. 본 연구에서는 1,384명 중 대학원 진학, 편입 및 복학생을 제외한 898명에서, 미취업자 396명을 또다시 제외한 502명의 취업자만을 연구대상에 포함시켰다. 502명의 취업자 중에는 남자가 292명(58.2%), 여자가 210명(41.8%)이었고, 응답자들의 소속대학은 서울소재 28.5%, 수도권 12.5%, 지방국립 21.7%, 그리고 지방사립이 37.3%였다. 소속단과대학은 인문과학이 12.5%, 사회과학이 34.3%, 자연과학이 18.7%, 그리고 공학이 34.5%였다.

## 질문지 구성

1차 조사에서는 개인의 인구통계특성, 진로미결정, 그리고 직업탐색행동을 측정하였다. 2차 조사에서는 개인-직무 적합 및 개인-조직 적합을 측정하였다.

## 도 구

### 진로미결정

진로결정척도(Career Decision Scale, Osipow et al., 1976)를 기반으로 탁진국과 이기학(2001)에 의해서 개발된 척도를 사용하였다. 이 척도는 직업정보부족 6문항, 자기이해부족 4문항, 우유부단성격 4문항, 필요성인식부족 4문항, 외적 장애 4문항의 총 22문항으로 구성되어 있으나, 본 연구에서는 각 하위요인별 척도 신뢰도를 고려하여 각 요인별 3문항을 선정하여 총 15문항만을 사용하였다. 각 하위요인별로 사용한 문항들의 구체적인 내용은 다음과 같다. 직업정보부족은 ‘어떤 종류의 직업이 있는지 잘 모르겠다’, ‘내가 바라는 직업의 장래성에 대한 정보가 부족하다’, ‘어떤 직업이 전망이나 보수가 좋고 수요가 많은지 모르겠다’, 자기이해부족은 ‘내 흥미가 무엇인지 모르겠다’, ‘내 적성이 무엇인지 모르겠다’, ‘내 장점과 단점이 무엇인지 모르겠다’의 세 문항을 사용하였다. 우유부단성격은 ‘내가 바라는 직업에서 잘 해낼 수 있을지 모르겠다’, ‘나는 어떤 결정을 내리기가 힘들다’, ‘중요한 결정을 내릴 때 우물쭈물하는 경향이 있다’, 필요성인식부족은 ‘현재로서는 직업선택을 할 필요성을 느끼지 않는다’, ‘미래의 직업을 현시점에서 결정해야 한다는 필요성이 피부에 와 닿지 않는다’, ‘아직 이르기 때문에 직업선택에 대해 생각해보지 않았다’, 마지막으로 외적 장애는 ‘내가 바라는



직업을 주변에서 반대하는 사람이 많다', '집안의 경제사정 때문에 내가 바라는 직업을 추구하기가 어렵다', '내가 바라는 직업을 부모님이 반대하시기 때문에 갈등이 된다'와 같이 각각 세 문항들을 사용하였다. 자신의 진로선택에 있어서 현재 처해있는 상황과 가장 일치하는 곳에 '전혀 그렇지 않다(1)' - '매우 그렇다(5)'의 5점 척도 상에 표기하게 하였으며, 점수가 높을수록 진로에 대한 결정수준이 낮은 것을 의미한다. 직업정보부족은  $a=.83$ , 자기이해부족은  $a=.85$ , 우유부단성격  $a=.76$ , 필요성인식부족은  $a=.79$ , 외부장애는  $a=.75$ 의 신뢰도를 나타냈다.

### 직업탐색행동

Blau(1993, 1994)가 개발한 12개의 문항을 국내 현실에 맞게 수정하여 사용하였다. 우선, 직업탐색행동척도(Blau, 1993, 1994)의 문항 번안 후 취업 준비생 5명과 인터뷰를 통해 번안 문항이 국내에 적용 가능한지 확인하였다. 그리고 '학교에서 개최하는 취업설명회에 참석하였다', '취업 박람회에 참가하였다'와 같이 우리나라에서만 특별히 행해지고 있는 2개 문항을 추가하고, '주위에 있는 사람들에게 구체적인 채용정보에 대해서 이야기를 나누었다'의 원 문항은 '교수, 친구, 선후배'와 '가족이나 친지'를 구분하여 총 2 문항으로 나누어 제작하였다. 또한 '면접을 실시하였다'는, 서류전형을 통과해야 실시될 수 있는 국내의 특수한 상황을 반영하여 탐색행동보다는 성과변인으로 간주될 수 있기에 척도에서 삭제되었다(이지영 등, 2005 참조). 따라서 전체 문항은 총 14문항으로 구성되었으며 '전혀 하지 않았다(1)' - '매우 자주 하였다(5)'의 5점 척도로 응답하게 하였다. 이를 요인 분석한 결과, 준비적 탐색행동, 활동적 공식탐색행동, 활동적 비공식 탐색행동의 3요인으로 나누어졌으며 각 하위요

인은  $a=.88$ ,  $a=.83$ ,  $a=.81$ 의 신뢰도를 나타냈다. 요인분석 결과, 직업탐색행동의 하위요인 중 준비적 탐색행동에는 구인광고를 보고 자신이 자격이 되는지 생각해보는 것, 이력서를 작성 또는 수정하는 것, 수시채용에 대비한 이력서 제출, 취업관련 서적이나 기사 읽기 등이 포함되었다. 활동적 공식탐색행동에는 취업설명회나 취업박람회 참가, 교내 취업정보센터 또는 외부 취업알선 기관에 문의하거나 방문하는 것이 포함되었고, 활동적 비공식탐색행동에는 관심 있는 직장에 대해 조사하기, 내부 정보 수집, 교수, 친구 또는 선후배와 채용정보에 관해 대화, 가족, 친지와 채용정보에 관해 대화하는 것이 포함되었다.

### 개인-직무/개인-조직 적합

Saks와 Ashforth(2002)가 개발한 개인-직무 적합 4문항과 개인-조직 적합 4문항을 국내 현실에 맞게 수정하여 사용하였다. 주관적인 개인-직무 적합은 '현재 직무가 귀하의 지식, 기술, 능력과 잘 맞습니까?', '현재의 직무가 귀하의 욕구를 잘 충족시키고 있습니까?', '현재의 직무가 귀하와 잘 맞습니까?', 그리고 '현재 직무는 귀하가 원했던 일입니까?'와 같은 문항들을 포함하였다. 주관적인 개인-조직 적합을 묻는 문항으로는 '회사와 귀하가 추구하는 가치가 서로 유사합니까?', '회사와 귀하의 성격 또는 이미지가 서로 유사합니까?', '회사가 귀하에게 중요한 욕구를 잘 충족시켜줍니까?', 그리고 '회사가 귀하와 잘 맞습니까?'라는 문항이 포함되었다. 응답은 '전혀 그렇지 않다(1)' - '매우 그렇다(7)'의 7점 척도 상에서 하였다. 개인-직무 적합과 개인-조직 적합의 신뢰도는 각각  $a=.92$ ,  $a=.92$ 이었다.

### 인구통계변인

1차 조사에서 인구통계변인으로 성별, 대학소

재지, 소속단과대학에 대해 조사하였다. 대학소재지는 응답자들이 기입한 대학을 서울, 수도권, 지방국립, 지방사립으로 분류하였고, 단과대학은 학과의 소속에 따라 인문대, 사회대, 자연대, 공대로 분류하였다.

분석방법

본 연구에 사용된 진로미결정, 직업탐색행동 및 적합간의 상관을 알아보기 위하여 상관분석을 실시하였다. 1차 조사시점에서의 성별, 대학소재지, 소속단과대학과 같은 인구통계변인을 통제하고도 진로미결정이 직업탐색행동에 영향을 미치는지와 진로미결정이 적합에 영향을 미치는지, 그리고 직업탐색행동이 적합도에 영향을 미치는지 살펴보기 위해 위계적 회

귀분석을 사용하였다.

결 과

1차 조사에서 측정된 진로미결정과 그 하위요인들, 직업탐색행동과 그 하위요인들 및 2차 조사에서 측정된 적합의 평균, 표준편차, 그리고 단순상관계수가 표 1에 제시되어 있다. 진로미결정은 개인-직무 적합( $r=-.17, p<.001$ ) 및 개인-조직 적합( $r=-.14, p<.01$ )과 유의한 부적 상관을 나타냈고, 직업탐색행동 전체 점수( $r=-.26, p<.001$ )와 각 하위요인인 준비탐색행동( $r=-.25, p<.001$ ), 공식적 탐색행동( $r=-.12, p<.001$ ), 그리고 비공식적 탐색행동( $r=-.29, p<.001$ )과도 유의한 부적 상관을 나타냈다. 그러나 직업탐

표 1. 측정변인들의 평균, 표준편차 및 상관계수

	M(SD)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. 진로미결정	2.38(.61)											
2. 직업정보부족	2.86(.94)	.73 <sup>a</sup>										
3. 자기이해부족	2.66(1.09)	.77 <sup>a</sup>	.55 <sup>a</sup>									
4. 우유부단성격	2.70(.85)	.74 <sup>a</sup>	.44 <sup>a</sup>	.52 <sup>a</sup>								
5. 필요성인식부족	1.77(.79)	.51 <sup>a</sup>	.20 <sup>a</sup>	.19 <sup>a</sup>	.19 <sup>a</sup>							
6. 외부장애	1.91(.90)	.55 <sup>a</sup>	.17 <sup>a</sup>	.16 <sup>a</sup>	.31 <sup>a</sup>	.23 <sup>a</sup>						
7. 직업탐색행동	2.33(.75)	-.26 <sup>a</sup>	-.26 <sup>a</sup>	-.20 <sup>a</sup>	-.22 <sup>a</sup>	-.18 <sup>a</sup>	-.01					
8. 준비탐색	2.53(.87)	-.25 <sup>a</sup>	-.23 <sup>a</sup>	-.15 <sup>a</sup>	-.18 <sup>a</sup>	-.22 <sup>a</sup>	-.05	.92 <sup>a</sup>				
9. 공식탐색	1.68(.84)	-.12 <sup>b</sup>	-.15 <sup>a</sup>	-.12 <sup>b</sup>	-.16 <sup>a</sup>	-.02	.06	.81 <sup>a</sup>	.64 <sup>a</sup>			
10. 비공식탐색	2.67(.91)	-.29 <sup>a</sup>	-.29 <sup>a</sup>	-.25 <sup>a</sup>	-.22 <sup>a</sup>	-.19 <sup>a</sup>	-.02	.82 <sup>a</sup>	.64 <sup>a</sup>	.50 <sup>a</sup>		
11. 개인-직무 적합	4.72(1.32)	-.17 <sup>a</sup>	-.07	-.19 <sup>a</sup>	-.22 <sup>a</sup>	-.02	-.05	.05	.03	.04	.06	
12. 개인-조직 적합	4.42(1.28)	-.14 <sup>b</sup>	-.06	-.13 <sup>b</sup>	-.18 <sup>a</sup>	-.02	-.05	.01	-.01	.04	.02	.74 <sup>a</sup>

<sup>a</sup>  $p<.001$ , <sup>b</sup>  $p<.01$

색행동과 개인-직무 적합( $r=.05, n.s.$ ) 및 개인-조직 적합( $r=.01, n.s.$ )과의 관계는 유의하지 않았다.

### 진로결정 수준과 직업탐색행동

진로결정수준과 직업탐색행동간의 관계를 살펴본 결과가 표 2에 나타나 있다. 진로미결정과 함께 직업탐색행동에 영향을 줄 것으로 여겨지는 성별, 대학소재지 및 계열을 통제변인으로 투입한 뒤 위계적 회귀분석(hierarchical multiple regression)을 실시하였다. 진로미결정 수준이 높을수록 직업탐색행동을 적게 하는 것으로 나타났다. 직업탐색행동의 하위요인별로 살펴보면, 진로미결정 정도가 높을수록 준비적 탐색행동( $\beta=-.22, p<.001$ )을 적게 하고, 활동적 비공식탐색행동을 적게 하는 것으로 나타났다( $\beta=-.29, p<.001$ ).

진로미결정의 하위요인들이 직업탐색행동의 하위요인에 미치는 영향을 살펴본 결과가 표 3에 나타나있다. 진로미결정의 하위요인별로 살펴보면, 직업에 대한 정보가 부족할수록 준비적 탐색행동을 적게 하고( $\beta=-.15, p<.01$ ), 비공식 탐색행동도 적게 하는 것으로 나타났다( $\beta=-.19, p<.001$ ). 우유부단성격의 정도가 높을수록 공식적 탐색행동을 적게 하였다( $\beta=-.14, p<.05$ ). 직업선택의 필요성의 경우, 필요성을 인식하지 못할수록 준비적 탐색행동을 적게 하고( $\beta=-.20, p<.001$ ), 활동적 비공식 탐색행동을 적게 하는 것으로 나타났다( $\beta=-.14, p<.01$ ). 마지막으로 자신이 바라는 직업 선택에 있어서 외적장애를 많이 지각할수록 활동적 공식 탐색행동을 많이 하는 것으로 나타났다( $\beta=.13, p<.01$ ).

표 2. 진로미결정과 직업탐색행동과의 관계

		준비적 탐색행동( $\beta$ )	활동적 공식 탐색행동( $\beta$ )	활동적 비공식 탐색행동( $\beta$ )
1단계	성별	-.10*	-.17***	-.05
	수도권	.06	.06	.07
	지방국립	-.01	-.03	.06
	지방사립	-.03	-.03	.10
	사회대	.03	.06	-.05
	자연대	-.07	.04	-.09
	공대	.03	.07	-.08
2단계	진로미결정	-.22***	-.09	-.29***
$R^2$		.09	.06	.10
$\Delta R^2$		.05***	.01	.08***

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

표 3. 진로미결정 하위요인별 직업탐색행동과의 관계

	준비적 탐색행동( $\beta$ )	활동적 공식 탐색행동( $\beta$ )	활동적 비공식 탐색행동( $\beta$ )
성별	-.11*	-.15**	-.04
수도권	.05	.05	.05
지방국립	-.03	-.04	.04
1단계 지방사립	-.03	-.03	.09
사회대	.01	.07	-.06
자연대	-.06	.04	-.08
공대	.03	.09	-.07
직업정보부족	-.15**	-.07	-.19***
자기이해부족	.03	.00	-.07
2단계 우유부단성격	-.08	-.14*	-.09
필요성인식부족	-.20***	-.02	-.14**
외부장애	.05	.13**	.08
$R^2$	.12	.08	.13
$\Delta R^2$	.08***	.03**	.11***

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

### 진로미결정 수준과 적합

1차 조사에서 측정한 진로결정수준과 2차 조사에서 취업의 질을 나타내는 변인으로 측정한 개인-직무 적합 및 개인-조직 적합간의 관계를 살펴본 결과가 표 4에 제시되어 있다. 표 4에 나타나있듯이 1차 조사가 실시된 4학년 1학기의 진로미결정 수준이 높을수록 1년 뒤 입사 후 개인-직무 적합( $\beta = -.15, p < .001$ )을 낮게 지각하였고 개인-조직 적합( $\beta = -.12, p < .001$ )도 낮게 지각하는 것으로 나타났다.

진로미결정이 적합에 미치는 영향을 하위요인별로 살펴본 결과가 표 5에 제시되어 있다.

다섯 개의 하위요인들 중 자기에 대한 이해가 부족할수록( $\beta = -.15, p < .01$ ), 우유부단한 성격일수록( $\beta = -.16, p < .01$ ) 개인-직무 적합을 낮게 지각하는 것으로 나타났다. 반면 직업정보부족은 개인-직무 적합과 정적인 관련성을 보임으로써( $\beta = .11, p < .05$ ), 직업에 대한 정보가 부족할수록 개인-직무 적합을 높게 지각하는 것으로 나타났다. 우유부단 성격은 개인-조직 적합에도 영향을 미쳐 우유부단 성격의 정도가 높을수록 개인-조직 적합을 낮게 지각하는 것으로 나타났다( $\beta = -.14, p < .05$ ).

표 4. 진로미결정과 적합과의 관계<sup>2)</sup>

		적합	
		개인-직무( $\beta$ )	개인-조직( $\beta$ )
1단계	성별	-.15**	-.07
	수도권	-.02	-.07
	지방국립	-.02	-.01
	지방사립	-.11*	-.18***
	사회대	-.04	-.02
	자연대	.01	.00
	공대	-.03	-.03
2단계	진로미결정	-.15***	-.12**
$R^2$		.06	.05
$\Delta R^2$		.02***	.02**

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

표 5. 진로미결정 하위요인별 적합과의 관계

		적합	
		개인-직무( $\beta$ )	개인-조직( $\beta$ )
1단계	성별	-.13**	-.05
	수도권	-.01	-.06
	지방국립	-.01	.00
	지방사립	-.12*	-.19***
	사회대	-.01	.00
	자연대	.02	.01
	공대	.00	-.01
2단계	직업정보부족	.11*	.07
	자기이해부족	-.15**	-.10
	우유부단성격	-.16**	-.14*
	필요성인식부족	.01	.02
	외부장애	.00	.00
$R^2$		.09	.07
$\Delta R^2$		.05***	.03**

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

표 6. 직업탐색행동과 적합과의 관계

		적합	
		개인-직무( $\beta$ )	개인-조직( $\beta$ )
1단계	성별	-.17***	-.08
	수도권	-.01	-.05
	지방국립	-.02	-.01
	지방사립	-.12*	-.19***
	사회대	-.02	-.01
	자연대	.02	.00
	공대	-.02	-.02
2단계	준비적 탐색행동	-.04	-.11
	활동적 공식 탐색행동	-.02	.06
	활동적 비공식 탐색행동	.08	.06
$R^2$		.04	.04
$\Delta R^2$		.00	.01

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

### 직업탐색행동과 적합

직업탐색행동이 개인-직무 적합과 개인-조직 적합에 미치는 영향을 알아보고자 회귀분석을 실시한 결과가 표 6에 나타나 있다. 직업탐색행동의 하위요인별로 적합에 미치는 영향을 살펴보았으나, 어느 한 요인도 개인-직무 적합과 개인-조직 적합에 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 직업탐색행동은 매개효과 검증을 위해 Baron과 Kenny(1986)가 제안한 3단계 회귀분석에서 요구하는 매개변인의 자격

을 갖추지 못함으로써 더 이상의 분석이 불필요하였다.

### 논 의

본 연구는 전국적으로 추출된 대학졸업 예정자들을 대상으로 두 차례의 조사를 실시하여 이들의 진로미결정 수준과 직업탐색행동, 그리고 개인-직무 적합 및 개인-조직 적합간의 관계를 고찰한 종단연구이다. 본 연구는 대졸 신규 취업자들의 취업의 질을 높일 수 있는 변인으로서 진로미결정과 직업탐색행동의 영향력을 타진해 봄으로써, 지금까지 학교 장면에서만 다뤄져오던 진로미결정을 학교를 벗어난 취업 이후의 시점까지 시간과 장소를 확장

2) 성별은 남성 0, 여성 1로 입력. 지역은 서울(0, 0), 수도권(1, 0, 0), 지방국립(0, 1, 0), 지방사립(0, 0, 1), 계열은 인문대(0, 0, 0), 사회대(1, 0, 0), 자연대(0, 1, 0), 국립대(0, 0, 1)로 변환함.  
Beta 값은 2단계에서의 값임.

하여 그 영향력을 살펴본 최초의 종단 연구라는 점에서 큰 의미를 갖는다고 할 수 있다. 주요 결과는 다음과 같다.

첫째, 진로미결정과 직업탐색행동간의 관계를 살펴보았다. 그 결과 4학년 1학기 때 진로미결정 수준이 낮을수록, 즉 진로결정 수준이 높을수록 준비적 탐색행동과 비공식 탐색행동을 많이 하는 것으로 나타났다. 하위요인별로는 직업세계의 정보에 대해 잘 모르거나 직업선택의 필요성 인식이 부족할수록 신문, 인터넷에서 구인광고를 읽어보고 입사지원에 필요한 서류들을 작성, 수정(준비적 탐색행동)하는 빈도가 낮았고, 교수, 친구, 선후배, 가족 및 친지 등과 구체적인 채용정보에 관해 대화하면서 관심 있는 직장을 조사(활동적 비공식 탐색행동)하는 빈도도 낮은 것으로 나타났다. 우유부단성격 요인의 점수가 높을수록 공식적 탐색행동을 적게 하는 것으로 나타난 반면, 자신이 원하는 직업에 대해 주위 반대를 느끼거나 경제적 사정으로 자신이 원하는 것을 하기 어렵다고 느낄 때 공식적 탐색행동을 많이 하는 것으로 나타났다. 준비적 탐색행동은 기업의 채용계획과 일정에 관계없이 사전에 스스로 준비할 수 있는 직업탐색행동이며, 비공식 탐색행동 역시 공식적인 채용 절차와는 별도로 개인이 독자적으로 주체가 되어 할 수 있는 활동이다. 한편 직업정보부족은 직업세계의 정보에 대해 무지한 상태이며, 필요성인식부족은 현재 직업선택을 해야 할 필요를 느끼지 못하는 상태이다. 따라서 직업정보부족과 필요성인식부족이 준비적 탐색행동 및 비공식 탐색행동과 부적 관련성을 갖는다는 결과는 지극히 자연스런 결과라고 할 수 있다. 우유부단성격을 가진 사람들은 매사에 소극적이고 결정 자체에 어려움을 느낌으로써 진로

를 비롯한 일상적인 상황에서 의사결정을 내리지 못하는 경향을 갖는다(Osipow, 1999)는 점을 고려해보면, 이들이 취업박람회나 취업설명회, 학교의 취업정보센터 및 공공 취업알선기관을 직접 찾아가 직업탐색행동을 하는 것은 이들의 소극적 성격으로 인해 쉽지 않을 것으로 예상된다. 외부장애를 많이 지각할수록 공식적 직업탐색행동을 많이 하는 경향이 있는 것으로 나타났는데, 이는 신중하게 해석될 필요가 있다. 외부장애는 자신이 원하는 직업에 대해 주위 반대를 느끼거나 경제적 사정으로 자신이 원하는 것을 하기 어렵다고 느끼는 것이다. 따라서 자신이 원하는 직업에 대해 탐색행동을 많이 하는 것인지 아니면 부모님이나 가까운 타인이 선호하는 방향으로 탐색을 많이 하는지, 경제적 압박 때문에 공식적 직업탐색행동에 더 적극적인 것인지 심층 면접을 이용한 추후 연구가 필요하다.

둘째, 진로미결정 수준과 적합간의 관계를 살펴보았다. 그 결과, 대학 4학년 1학기의 진로미결정 수준이 높을수록 입사 후의 개인-직무 적합과 개인-조직 적합을 낮게 지각하는 것으로 나타났다. 다섯 개의 하위요인으로 구성된 진로미결정 척도에서 직업정보의 부족, 자기에 대한 이해 부족 및 우유부단한 성격이 개인-직무 적합에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 우유부단성격 요인은 중요한 결정을 내리는 능력에 대한 자신의 평가로 구성되어 있음을 고려해 볼 때, 위와 같은 결과는 중요한 문제에 있어서 결단력의 부족이 자신과 맞지 않는 직무 및 조직을 받아들일도록 할 수 있음을 시사한다. 또한 자신의 흥미, 적성 및 장·단점을 파악하지 못하는 자기이해의 부족 정도가 높을수록 자신과 맞지 않는 직무를 받아들일 가능성이 높은 것으로 나타났다. 한편

직업에 대한 정보(직업의 종류, 장래성과 전망 및 수요) 부족은 오히려 직무에 대한 적합도 지각을 높이는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직업정보부족이 자기이해부족 및 우유부단 성격과 높은 상관을 보인 점을 고려할 때, 직업정보부족이 억압변인(suppressor variable)으로 작용했을 가능성이 있는 것으로 보인다. 이상의 결과를 종합해보면, 개인의 취업의 질을 높이기 위해서 진로결정을 위한 중요한 시기에 직업세계에 대한 충분한 정보를 갖고 자신에 대해 심층적으로 이해한 후, 결단을 내리고 추진하는 능력을 배양할 필요가 있음을 확인하는 결과라 할 수 있다. 아울러 진로미결정과 적합간의 관계에서 나타난 결과 중 주목할 것은 우유부단성격만이 개인-조직 적합에 영향을 미쳤으며, 진로미결정이 개인-조직 적합에 미치는 영향력이 개인-직무 적합에 비해 작다는 것이다. 이는 개인이 진로를 선택함에 있어서 조직보다는 자신이 직접 경험하고 부딪히는 직무를 중심으로 선택할 수 있으며, 진로미결정이라는 요인이 자기 자신의 지식, 정보, 성격 및 상황 등과 관련된 것이기 때문에 일상에서 직접 경험하고 부딪히는 직무와의 적합도를 지각하는 것이 조직이 추구하는 가치, 조직의 성격, 조직이 개인의 욕구를 충족시켜주는 정도 등 개인과 조직간 적합도를 지각하는 것보다 수월하고 개인에게도 더 중요한 문제일 수 있기 때문으로 해석된다.

셋째, 직업탐색행동의 진로미결정과 적합간 매개효과를 검증하기에 앞서 직업탐색행동과 적합간의 관계를 살펴보았다. 그 결과 직업탐색행동의 전체 점수뿐만 아니라 하위요인 중 어느 것도 개인-직무 및 개인-조직 적합에 영향을 주지 못하는 것으로 나타났다. 이는 직업탐색이 취업의 질 및 경력 성공과 관련된다

는 선행연구자들의 제안(Bretz, Jr. & Judge, 1994; Saks & Ashforth, 1997; Schwab, Rynes, & Aldag, 1987; Wanberg, 1997)에 부합되지 못하는 결과이다. 그러나 직업탐색과 취업의 질간의 관계를 밝히고자 시도된 연구들에서 이런 제안이 실제로 검증되지 못했던 결과(Wanberg, Kanfer, & Banas, 2000; Wanberg et al., 1999; Werbal, 2000)와는 맥을 같이하는 것이라고 볼 수 있다. Saks와 Ashforth(2002)는 직업탐색 변인을 직업탐색 강도에만 국한하여 사용함으로써 직업탐색 변인과 취업의 질간의 관계가 지지되지 못한 것이라고 주장하며, 직업탐색 변인에 직업탐색행동의 빈도와 더불어 경력계획(career planning)을 포함시켜 적합과 취업의 질에 미치는 영향을 고찰한 바 있다. 연구결과는 경력계획만이 적합과 취업의 질에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이들은 앞선 연구에서(Saks & Ashforth, 1997) 대학생들을 대상으로 직업 정보 출처(job information sources)와 적합도 지각 및 작업성과간의 관계에 대해 고찰한 바 있는데, 공식적 직업정보(formal job information) 출처의 수가 개인-직무 적합도 및 개인-조직 적합도 지각에 정적으로 관련됨을 발견하였다. Saks와 Ashforth의 두 연구(1997, 2002)는 직업탐색변인이 적합 및 취업의 질에 미치는 영향을 연구하는데 있어서 직업탐색행동의 빈도가 설명력을 갖지 못함을 보여주며, 그보다는 진로에 대한 개인의 확고한 계획이나 사용한 직업정보의 출처 및 수가 중요한 변인임을 시사하고 있다. 이 같은 선행연구 결과와 본 연구의 결과가 공통으로 시사하는 바는, 직업탐색 행동을 많이 한다고 해서 질적으로 좋은 일차리에 취업하는 것은 아니라는 것이다. 그보다는 진로에 대한 계획 또는 결정수준이 취업의 질에 영향을 미칠 수 있음을 보여주고 있다.



본 연구의 결과를 요약하면 진로에 관한 인지적 상태인 진로미결정이 진로의 행동적 측면인 직업탐색행동에 영향을 미치고, 진로미결정은 취업의 질을 나타내는 지표가 될 수 있는 개인-직무 적합 및 개인-조직 적합에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 직업탐색행동은 진로미결정과 적합간의 관계를 매개하지는 않는 것으로 밝혀졌다.

본 연구의 제한점과 향후 연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫 번째 제한점은 본 연구에서 진로미결정 및 직업탐색행동이 적합에 미치는 영향을 살펴면서 통제변인으로 사용된 인구통계변인에 관한 것이다. 성별, 단과대학 및 대학소재를 통제변인으로 설정했는데, 성별의 유의한 영향력이 준거변인에 일관되게 나타났다. 즉 여성일수록 개인-직무 적합을 낮게 지각하고, 준비적 탐색행동과 공식적 탐색행동을 적게 하는 것으로 나타났다. 추가분석 결과, 여성이 남성보다 진로미결정 수준이 높은 것으로 나타났다,  $t(500)=-3.32, p=.001$ . 이는 진로미결정의 성차를 다룬 선행연구들(예, 이현주, 2000; 장재윤 등, 2004)과 일관된 결과로 여학생이 진로결정 상의 어려움을 겪고 있음을 보여주고 있다. 진로미결정이 직업탐색행동과 적합에 영향을 미친다는 본 연구의 결과에 비추어 볼 때, 진로미결정 수준이 높은 여성들은 남성들보다 취업의 질에 있어서도 열악할 가능성이 높다. 본 연구에서는 성별이 통제변인으로 사용되는데 그쳤으나, 향후 연구에서는 성차가 취업 적응 및 취업의 질에 미치는 영향에 대한 심도 있는 고찰과 함께 이를 매개하거나 조절하는 변인에 관한 고찰이 필요하다.

둘째, 본 연구에서 측정된 직업탐색행동은 준비적, 공식적 및 비공식적 탐색행동으로 구

별되며, 이중 공식 및 비공식적 탐색행동에는 채용일정 및 절차에 관한 정보뿐만 아니라 관심 있는 직장에 관한 정보탐색행동도 포함된다. 그러나 본 연구의 척도는 수집한 정보의 질, 즉 업무와 조직의 상세한 부분에 대해 얼마나 깊이 있게 조사하고 이를 바탕으로 취업 결정을 했는지 여부를 측정하지 못한 한계가 있다. 이로 인해 직업탐색행동이 적합을 예측하지 못하였을 수 있으므로, 향후 직업탐색행동에서 수집한 정보의 질을 반영하는 측정도구를 사용한 연구를 고려해볼 필요가 있다.

셋째, 본 연구에서는 취업의 질을 나타내는 변인으로서 적합을 설정하였고 이에 영향을 미치는 변인으로서 진로미결정과 직업탐색행동의 영향력을 살펴보았으며, 그 결과 진로미결정이 유의한 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 진로미결정이 개인-직무 적합 및 개인-조직 적합의 5%, 3%만을 설명하고 있다. 따라서 취업의 질에 영향을 미칠만한 또 다른 변인으로서 구직효능감, 구직정보의 출처와 수, 자존감 등과 같은 변인들의 영향력을 고찰할 필요가 있다.

넷째, 진로미결정의 다양한 하위유형들을 구분해내고자 했던 선행연구에서는 미결정에 관한 두 가지 기본 유형을 제안하고 있는데, 하나는 발달적 미결정(developmental indecision) 상태로서 아직 진로를 결정하지 않은 정상적이고 일시적인 것으로 간주되는 상태이며, 다른 하나는 만성적으로 결단성이 부족한 만성적 미결정(chronic indecision)으로 진로뿐만 아니라 일상생활에서 직면하는 결정들에 대해서도 결정을 내리지 못하는 특성을 갖는다(이지영 등, 2005; Hartman, Fuqua, & Hartman, 1983). 만성적인 미결정 상태에 놓인 개인은 단순한 상황적·발달적 미결정자들과 달리 각종 검사

를 통해 자기에 대한 정보를 수집하고, 각종 직업정보를 가지고 있으며 의사결정과정을 연습하여도 결국 효과적이고 적절한 의사결정과 선택을 하는데 실패하는 경우가 있다(김계현, 1998). 본 연구는 진로미결정의 하위요인이 직업탐색행동 및 적합에 미치는 영향을 살펴봄으로써, 진로미결정 중에서도 어떤 요인이 구직행동과 취업의 질에 영향을 미치는지 확인하였다. 이를 통해 대학생들의 진로상담 및 취업지원 프로그램 제작 시에 진로미결정의 하위요인별로 접근함으로써 차별적인 진단과 개입을 가능하게 하는 경험적 자료를 제공하였다는 점에서 본 연구의 의미를 갖는다. 그러나 만성적 미결정자들을 따로 심층적으로 분석하지 못함으로써 진로미결정의 유형이 발달적인 것인지 만성적인 것인지 확인할 수 없다는 제한점이 있다. 진로미결정이 취업의 질에 미치는 영향을 고려해 볼 때, 진로미결정의 유형을 구분하여 이에 맞는 진로상담이 뒷받침될 필요가 있다. 아울러 진로미결정의 유형과 관련하여, 진로미결정의 하위요인인 우유부단성격과 만성적 미결정과의 관련성에 관하여 고찰할 필요가 있다. 경력미결정과 부적응간의 관계에 관한 연구(탁진국, 1996)에서 부적응 변인(주관적 안녕, 상태불안, 특성불안, 우울 등)을 설명하는데 있어서 우유부단함이 전반적으로 가장 중요한 요인으로 밝혀진 바 있고, 본 연구에서도 우유부단성격만이 개인-직무 적합과 개인-조직 적합 모두에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 진로미결정의 하위요인 중 우유부단성격과 만성적 미결정과 같은 병리학적 미결정의 관계를 밝혀 진로미결정자들에 대한 차별화된 개입 및 지원 프로그램을 도입할 필요가 있다.

청년층은 정규 학교교육을 마치고 노동시장

에 신규 진입하여 향후 40여 년간 노동시장 참여와 더 나은 일자리를 갖고자 부단히 탐색하는 계층으로, 이들은 상대적으로 노동시장에 대한 정보가 부족하여 평생의 일자리(career job)를 탐색하는 과정에서 잦은 노동이동과 이에 따른 짧은 근속기간, 불안정한 고용형태, 경기변동에 민감한 취업가능성 및 높은 실업을 경험하게 된다(이병희, 2001). 이상과 같이 청년층이 시기적으로 갖는 고유한 취업의 어려움에 더하여 청년층에 대한 기업의 채용이 크게 줄고, 청년실업률이 7%를 상회하고 있는 시점에서 청년층이 만족할만한 취업을 하기란 매우 어려운 상황이다. 그러나 학교교육에서 첫 일자리로의 이행과정이 원활하게 이루어지지 못할 경우 이후의 잦은 이직과 빈번한 노동시장 유출입(floundering)으로 이어질 가능성이 높다는 점(이병희, 2001), 그리고 개인-직무 및 개인-조직 적합이 높을수록 긍정적인 직무태도, 낮은 이직의도 및 낮은 이직률 등과 관련된다는 선행연구(Cable & Judge, 1996; Kristof, 1996; Saks & Ashforth, 1997)의 결과는 청년층이 자신에게 맞는 일자리를 찾아 가는 것이 그들 자신에게나 기업의 생산성 차원에서도 유용할 것임을 시사한다. 따라서 향후 연구에서도 청년층의 취업의 질을 높이기 위한 더 많은 변인들을 탐색하고, 취업의 질을 구성하는 요인들을 확인하여 청년층의 취업의 질을 높일 수 있는 방안을 계속적으로 연구할 필요가 있다.

## 참고문헌

- 경향신문 (2005년 9월 16일). '취업. 구직단념자 다 늘었다'. 경향신문사.

- 김계현 (1998). 적용영역별 접근 상담심리학. 서울: 학지사.
- 김봉환 (1997). 대학생의 진로결정수준과 진로준비행동의 발달 및 이차원적 유형화. 서울대학교 박사학위논문.
- 이병희 (2001). 청년 실업과 경력 형성. 산업관계연구, 11(2), 153-176.
- 이지영, 장재윤, 김명언 (2004). 대학 4학년생들의 진로미결정, 직업탐색행동 및 구직성과간의 관계. 한국심리학회지: 사회문제, 11(1), 1-23.
- 이현주 (2000). 진로미결정과 정신건강과의 관계분석. 교육심리연구, 14(1), 113-140.
- 장재윤, 장은영, 김범성, 노연희, 이지영, 한지현 (2004). 청년실업이 정신건강에 미치는 영향에 대한 종단 연구. 한국심리학회지: 일반, 23(2), 121-144.
- 탁진국 (1996). 경력미결정과 부적응간의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 9(2), 81-94.
- 탁진국, 이기학 (2001). 직업결정척도 개발. 한국심리학회 연차학술대회 발표논문집, 483-488.
- Barber, A. E., Daly, C. L., Giannantonio, C. M., & Phillips, J. M. (1994). Job search activities: An examination of changes over time. *Personnel Psychology*, 47, 739-766.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Blau, G. (1993). Further exploring the relationship between job search and voluntary individual turnover. *Personnel Psychology*, 46, 213-330.
- Blau, G. (1994). Testing a two-dimension measure of job search behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59, 288-312.
- Bretz, R. D. Jr., & Judge, T. A. (1994). Person-organization fit and the theory of work adjustment: Implications for satisfaction, tenure, and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 32-54.
- Callanan, G. S., & Greenhaus, J. H. (1990). The career indecision of managers and professionals: Development of a scale and test of a model. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 79-103.
- Callanan, G. S., & Greenhaus, J. H. (1992). The career indecision of managers and professionals: An examination of multiple subtypes. *Journal of Vocational Behavior*, 41, 212-231.
- Feldman, D. C. (2003). The antecedents and consequences of early career indecision among young adults. *Human Resource Management Review*, 13, 499-531.
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 510-526.
- Gould, S. (1979). Characteristics of career planners in upwardly mobile occupations. *Academy of Management Journal*, 22, 539-550.
- Gurney, R. M. (1980). The effects of unemployment on the psychosocial development of school-leavers. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 205-213.
- Hannan, D. F., ORiain, S., & Whelan, C. T. (1997). Youth unemployment and psychological

- distress in the Republic of Ireland. *Journal of Adolescence*, 20, 307-320.
- Hartman, B. W., Fuqua, D. R., & Hartman, P. T. (1983). The predictive potential of the career decision scale in identifying chronic indecision. *Vocational Guidance Quarterly*, 31, 103-108.
- Jones, L. K. (1989). Measuring a three-dimensional construct of career indecision among college students: A revision of the vocational decision scale - the career decision profile. *Journal of Counseling Psychology*, 36, 477-486.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837-855.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49, 731-744.
- Osipow, S. H. (1999). Assessing career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 147-154.
- Osipow, S. H., Carney, C. G., & Barak, A. (1976). A scale of educational vocational undecidedness: A typological approach. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 233-243.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997). A longitudinal investigation of the relationships between job information sources, applicants perceptions of fit, and work outcomes. *Personnel Psychology*, 50, 395-426.
- 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.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2002). Is job search related to employment quality? It all depends on the fit. *Journal of Applied Psychology*, 87, 646-654.
- Schwab, D. P., Rynes, S. L., & Aldag, R. J. (1987). Theories and research on job search and choice. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 5, 129-166.
- Wanberg, C. R. (1997). Antecedents, and outcomes of coping behaviors among unemployed and reemployed individuals. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837-855.
- Wanberg, C. R., Hough, L. M., & Song, Z. (2002). Predictive validity of a Multidisciplinary model of reemployment success. *Journal of Applied Psychology*, 87, 1100-1120.
- Wanberg, C. R., Kanfer, R. & Rotundo, M. (1999). Unemployed individuals: motives, job-search constraints as predictors of job seeking and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 84, 897-910.
- Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes of networking intensity among unemployed job seekers. *Journal of Applied Psychology*, 85, 491-503.
- Werbel, J. D. (2000). Relationship among career exploration, job search intensity, and job search effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 379-394.
- 1 차 원고 접수일 : 2005. 10. 6  
최종 원고 접수일 : 2005. 11. 15

## The Relationship of Career Indecision, Job Search Behavior and P-J/P-O Fit among College Graduates

Younhee Roh

Seoul National University

Jae-Yoon Chang

Sungshin women's University

The purpose of this study was to investigate the relationship of career indecision, job search behavior, and p-j/p-o fit among college graduates based on sub-scales of career indecision (lack of career information, lack of self-clarity, decisiveness, lack of necessity recognition, external Barrier). This study explored the effect of career indecision on job search behavior and p-j/p-o fit and the effect of job search behavior on p-j/p-o fit in longitudinal method. The main results were as follows: 1) Career indecision had negative effect on job search behavior and p-j/p-o fit. In other words, the higher career indecision level is, the less job search behavior is performed. And the higher career indecision level is, the lower p-j/p-o fit perception is: 2) Career indecision was connected with preparatory job search behavior and informal job search behavior: 3) Decisiveness of career indecision was connected with p-j/p-o fit and lack of self-clarity was connected with p-j fit. 4) Job search behavior was not connected with p-j/p-o fit. Thus job search behavior didn't have prerequisite for mediator between career indecision and p-j/p-o fit. The findings are discussed in terms of the implications for further research.

*key words* : Career Indecision, Job Search Behavior, P-J Fit, P-O Fit