

대학 4학년생의 구직 행태에서의 성차*

장재윤¹⁾ 신현균^{2)*} 김은정³⁾ 신희천³⁾ 하재룡⁴⁾ 장해미¹⁾

¹⁾성신여대 심리학과, ²⁾전남대 심리학과, ³⁾아주대 심리학과, ⁴⁾선문대 행정학과

본 연구에서는 구직 활동 중인 대학 4학년생 2,530명을 대상으로 직업에 대한 가치관, 전공몰입, 취업장애요인 지각, 진로미결정, 직업탐색 활동, 구직 자기효능감, 구직 스트레스 및 정신건강 등 구직과 관련된 다양한 변인들에 있어서 성차를 조사하였다. 연구 결과는 예상했던 대로 여러 영역에서 성차를 보였으며, 전반적으로 남학생에 비해 여대생들이 진로와 취업과 관련해 더 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다. 즉 여대생이 남학생에 비해 진로미결정 비율이 더 높았고, 직업탐색 활동이 덜 적극적이었다. 취업장애요인으로 남녀차별, 외모나 키와 같은 신체적 문제를 더 많이 지각하였다. 또 구직 효능감이 낮았고 자존감과 정신건강, 구직 스트레스 등도 더 취약한 것으로 나타났다. 마지막으로 이러한 결과의 의미, 본 연구의 의의 및 후속 연구 방향에 대해 논의하였다.

주요어 : 성차, 구직 행태, 직업에 대한 가치, 전공몰입, 취업장애요인 지각, 진로미결정, 직업탐색 활동, 구직 자기효능감, 구직 스트레스, 정신건강

* 이 논문은 2002년 한국학술진흥재단의 지원에 의하여 연구되었음(KRF-2002-074-HS1512).

† 교신저자 : 신현균, 전남대학교 심리학과, 광주광역시 북구 용봉동 300

E-mail : shk2004@chonnam.ac.kr

IMF 관리체제 이후 악화된 경제 상황으로 인해 대학 졸업생의 직업 세계 입문이 더욱 어려워지고 있으며 학교에서 직업 세계로의 이행문제 혹은 청년실업문제가 우리 사회의 가장 심각한 사회문제 중 하나로 대두되고 있다. 그럼에도 불구하고 청년실업과 관련된 노동경제학적 접근을 취하는 연구들은 다수 있으나(이병희, 2001, 2003), 아직 이 문제에 대한 체계적이고 심층적인 연구가 부족하다. 청년층의 노동시장 이행에 관련한 문제점을 빠르게 파악하고 실효성 있는 정책수립을 통해 청년층 실업문제를 해결하기 위해서는 교육시장에서 노동시장으로의 이행과정에 관한 보다 체계적인 실증적 자료의 수집과 분석이 반드시 필요하다(이효수, 2002). 심리학 분야에서는 청년층의 구직 성공과 관련된 구직행태 및 구직 스트레스와 실업에 따른 정신건강상의 문제에 대한 체계적인 조사가 요구된다. 진로 및 취업에 관한 문제는 남자대학생보다 특히 여자대학생에게서 더욱 심각한 문제로 대두되고 있다. 여성의 취업은 자아실현이라는 개인적 차원에서뿐만 아니라 사회적 차원에서도 유능한 인력들을 체계적이고 합리적으로 활용할 필요성이 있다. 그러나 과거와 비교해 볼 때 오늘날 여성들이 겪고 있는 성차별, 외모에 따른 차별 등 내·외적 진로장애요인들은 정도의 차이가 있을 뿐 여전히 존재하고 있다(임은경, 1998).

진로장애란 개인의 진로가 단절되고 진로에 대한 포부가 억제되는 현상을 설명하기 위한 개념으로, 생애 단계에서 직면하게 될 여러 가지 진로장애를 내담자가 어떻게 지각하느냐가 중요하다. 여성은 남성에 비해 여러 가지 진로장애요인들이 실제로 존재할 수 있으며, 이에 더해 이런 장애 요인들을 비합리적으로 크게 지각함으로써 다양한 진로탐색의 기회를 스스로 차단하여 자신의 능력을 충분히 발휘하지 못하는 경향

도 있을 수 있다. Ginzberg(1966)는 남성의 진로가 단순하고 직선적인데 반해, 여성의 진로는 상당히 복잡하다고 주장한 바 있다. 뒤이어 남녀의 진로 발달을 각기 다르게 보고 성별에 따른 진로행동, 진로선택, 진로의사결정 등의 차이에 초점을 두는 연구들이 이루어졌다. 진로선택을 해야 하는 청소년기의 여학생들의 경우, 자신의 적성이나 흥미 혹은 진로에 대한 자신의 포부나 가치와는 무관하게 가정과 사회로부터 성역할 사회화와 사회적 편견을 경험해 오며 따라 충분히 선택가능한 많은 직업들을 사전에 자신의 미래 직업 목록에서 제거시켜 버리게 된다(Hollinger, 1991). 그 결과, 여성들은 학업성취 및 진로성취에 대한 낮은 기대(Arnold & Denny, 1985)와 성공에 대한 두려움(Noble, 1987)을 가지며, 성공을 자신의 능력보다는 근면성, 노력, 기술 덕분으로 귀속시키는 경향이 있다(Eccles, 1985). 따라서 여성들은 자신의 실제 능력이나 수행결과와 그것에 대한 스스로의 지각 간에 커다란 불일치를 경험하게 됨으로써 남성에 비해 상대적으로 많은 갈등을 겪게 되어 결과적으로 불안정한 진로를 취하는 경향을 보일 수 있다.

한국 사회에서 여성 취업에 대한 사회적, 가정적 지원은 여전히 부족하며, 취업 및 직장생활에서의 성차별은 아직까지 계속되고 있다. 불리한 고용조건이나 환경, 취업이나 직장생활에서의 차별, 노동시장의 제약 등 여성이 경험하는 진로문제들은 도처에 산재해 있으며 여성 실업의 문제 또한 심각하다(이현림, 김영숙, 및 박혜경, 1999). 이처럼 다양한 진로 장애들을 인식함으로써, 여대생들은 진로를 결정하기 어려워하고 구직 자기효능감이나 직업탐색 활동에도 부정적인 영향을 줄 것으로 예상할 수 있다. 또한 여성은 남성에 비해 진로계획을 세우거나 진로목표를 실현하는 데 어려움을 더 심하게 겪을 것이다. London

(1997)은 진로 장애들에 대처한다는 것 자체가 우울, 불안, 공포와 같은 강한 부정적인 정서를 유발하는 사건임을 지적하였다. 따라서 남학생에 비해 여대생의 경우 구직 과정에서 불안감을 더 심하게 경험하는 등 스트레스와 정신건강 문제에 취약할 것으로 예상할 수 있다. 본 연구에서는 대학 졸업 예정자들의 구직 행태에 있어서 성별에 따른 차이점과 특성을 파악하기 위해 대학 4학년생들의 직업과 관련된 가치관과 태도, 전공몰입, 진로 결정 과정, 취업장애요인의 지각, 직업탐색 방법, 구직 자기효능감, 구직 스트레스 및 정신건강 등에 대해 조사하고자 한다.

직업 관련 태도(직업가치와 성취귀인)

먼저 직업가치관에 대한 선행 연구들을 살펴보면, 직업 선택에 있어서 여성은 근무 시간, 근무 환경 등을 중시하고(Erez, Borochov, & Mannheim, 1989; Lunneborg, 1990), 친밀감이나 이타성 같은 표현적 측면을 선호한다(Feather, 1984; Wijting, Arnold, & Conrad, 1978). 이에 비해 남성은 안정성, 향상 가능성, 등을 중시한다. 이와 유사한 결과로, 이스라엘에서 직업가치의 성차에 대해 연구한 결과, 수입은 남성이 더 중요하게, 인간 관계는 여성이 더 중요하게 생각하는 것으로 나타났다(Gati, Osipow, & Givon, 1995). 남성이 여성에 비해 높은 수입, 전문성 향상, 권위주의, 독립성 등을 선호했으며, 남성의 선호 수준은 더 극단적이었다. 반면 여성은 정신적 도움을 제공하는 것이나 지역사회 봉사, 예술적 능력의 활용, 문화와 서비스 분야에서 일하는 것 등을 선호했다. 즉 남성의 선호도는 전통적인 남성적인 직업과 기술 지향적인데 비해 여성의 선호는 전통적인 여성의 사회적, 인간적인 지향을 보였다. 이는 여성이 내재적 동기를 중시하고(Blustein,

1988), 남성이 외재적 동기를 중시한다는 것을 나타낸다(Deci & Ryan, 1985; Mannheim, 1988). 한편으로, 직업가치관에서 성차가 존재하지 않는다는 연구 결과도 있다(Brief & Aldag, 1975). 남, 녀 모두 전문성 향상, 수입, 다양성, 직업 흥미 등을 다 중시하며, 이는 남녀 모두 내, 외적으로 동기화된다는 것을 나타낸다. 이런 연구에서는 사회적 변화와 여성의 직업 세계 진출 비율이 높아짐으로써 남녀 차이가 없어졌다고 제안한다.

진로 결정 과정이나 직업탐색행동에 영향을 주는 한 요인으로 직업가치관 뿐 아니라 성취귀인양식을 들 수 있다. 사람들은 현실의 다양한 문제들에 대해 개인의 능력이나 노력에 의해 통제하는 것이 가능하다고 생각하는 정도나, 운이나 운명 등 외적인 여건에 의해 결정된다고 생각하는 신념의 정도에 있어서 차이가 있다. 사회 풍토나 사회적 사건 등도 이런 귀인양식이나 통제 소재 신념의 변화에 영향을 주는 요인이 될 수 있다. 최근의 한국 사회의 경제 불황과 취업에서의 어려움은 대학생들이 성취의 원인을 귀인하는 방식에 상당한 영향을 미칠 것이다. 특히 여학생들은 취업난 속에서 취업 가능성에 대한 낮은 기대와 남성에 비해 성공을 자신의 능력에 귀인하지 않는 경향(Eccles, 1985)을 보일 것으로 예상된다. 또 불리한 고용 여건 등으로 인해 자신의 성공과 실패에 대해 외부 귀인을 더 많이 할 것으로 예측할 수 있다.

전공몰입

다음으로, 전공몰입은 학교-직장 이행에 있어서 중요한 연구 주제인데 본 연구에서는 ‘조직몰입’ 개념을 전공에 대한 심리적 애착을 측정하는 ‘전공몰입’ 개념으로 유추하여 조사하였다.

몰입은 어떤 대상에 대한 행위과정에 감정적으로 인지적으로 푹 빠진 상태를 의미하며, 몰입 수준은 성과 측면에 대한 결과 변인을 예측하는데 유용하게 사용되어 왔다. Mowday, Steers와 Porter (1979)의 조직몰입 개념을 대학생에게 적용시켜 볼 때, 전공분야에 대해 인지적, 감정적으로 몰입해 있다는 것은, 그만큼 전공분야에 대해 애착을 가지고 있으며, 전공을 선택하기 전에 이미 신중한 고려와 선택과정이 있었을 것임을 시사한다. 대학에서의 전공분야에 대한 몰입의 정도가 높을수록 졸업 후 취업률도 높을 가능성이 있다. 그 이유로는 첫째, 전공에 대해 신중하게 고려하여 선택하고 애착을 느낄수록 대학을 졸업한 이후의 진로에 대해서도 보다 뚜렷한 목표의식을 갖고 전공과 관련된 분야에서 일할 의지를 가질 것으로 예상할 수 있다. 둘째, 진로에 대해 뚜렷한 목표의식을 가진 경우, 자신의 미래에 대해 비교적 일찍 준비할 가능성이 높으며, 학점관리도 더 철저할 가능성이 있다. 따라서 재학 중의 전공몰입은 졸업 후 취업률과 관련성을 가질 것이며, 진로에 대한 보다 구체적인 계획 및 실행과 관련될 것으로 예상할 수 있다. 장재윤, 신현균, 남순현, 김은정, 신희천, 김범성, 노연희, 및 차소영(2003)의 연구 결과, 전공몰입과 '직업미결정'과는 -.30의 유의미한 부적 상관을 보였다. 이러한 결과는 전공에 몰입하는 학생은 자신의 진로와 경력에 대해 보다 명확한 방향성을 갖고 있다는 것을 나타낸다.

진로미결정

진로미결정은 인구통계학적, 성격, 환경 요인 등 다양한 요인의 영향을 받으며 구직 활동 수준에 영향을 준다(Callanan & Greenhaus, 1992). 진로

가 결정되지 않을수록 적극적인 직업탐색을 하지 않을 것이며 이는 구직성공 여부나 정신건강에도 영향을 미칠 수 있다. 장재윤, 신현균, 남순현, 김은정, 신희천, 김범성, 노연희, 및 안상일(2003)이 대학 4학년생들의 직업미결정과 정신건강 간의 관계에 대해 연구한 결과, 직업미결정과 나쁜 정신건강 간에 .45의 상관이 있었으며, 직업미결정과 취업 스트레스 간에도 .16의 유의미한 상관이 있었다. 대학생을 대상으로 한 탁진국(1996)의 연구에서는 경력 미결정의 5요인이 추출되었는데, 자기 명확성 부족, 자신과 직업 간 부조화, 직업선택에 대한 무관심, 우유부단함, 직업에 대한 정보 부족 등이었고, 특히 우유부단함이 여러 정신건강 점수와 큰 상관을 보였는데, 특성불안, 자기효능감, 상태불안, 주관적 복지, 우울과 각각 .53, .47, .42, .36, .35의 상관을 보였다. 경력미결정 총점은 특성불안, 자기효능감, 주관적 복지, 상태불안, 우울 등과 각각 .48, .35, .33, .32, .29의 상관을 보였다. 또 성차가 유의미했는데, 남학생에 비해 여학생이 경력미결정 점수가 더 컸다.

취업장애요인 지각과 구직 자기효능감

취업장애요인들에 대한 선행 연구들을 살펴보면, 여성의 진로 결정에 어려움을 주는 요인들은 크게 심리적 혹은 내적인 장애물과 외적, 환경적 장애물로 나누어진다. 내적인 장애 요인들로는 자기효능감(Betz & Hackett, 1997), 여러 가지 역할 간의 갈등(Swanson & Woirke, 1997), 등에서의 개인차를 들 수 있다. 여성의 낮은 구직 자기효능감은 성역할 사회화 과정의 영향으로 간주된다(Betz & Hackett, 1981). 즉 다양한 역할을 모방한 다거나 성취와 관련된 행동에 대해 지지받고 격려받는 경험이 부족함으로 인해, 직업이나 구직

과 관련된 자기효능감이 낮아져서 진로 선택의 범위도 제한된다. 외적 진로 장애로는 대표적으로 성차별을 들 수 있다. O'Brien과 Fassinger(1993)는 여성에게 제한된 고용기회, 여성 능력의 낮은 활용도, 직업과 가정에서의 불평등한 역할분담도 진로장애가 될 수 있다고 하였다. 손은령과 김계현(2001)은 895명의 한국 여대생이 지각하는 진로 선택과 진로 행동에 악영향을 주는 진로 장애들을 연구한 결과, 성차별, 다중 역할로 인한 갈등, 노동시장과 관습의 제약, 기대보다 낮은 직업 전망, 여성 취업에 대한 고정관념 등이 진로 선택에 어려움을 유발하는 것으로 보고하였다.

직업탐색행동

직업탐색행동(job search behavior)은 일자리를 찾기 위한 구체적인 행동들로, 학교에서 직업세계로의 이행을 준비하는 졸업예정자들, 실직자들, 그리고 새로운 직업기회를 가지려는 사람들에게 있어 필수적인 행동이다. 지난 20여 년 동안의 직업탐색행동에 대한 많은 연구들은 직업탐색행동이 성공적인 취업과 유의한 상관성이 있음을 보여 주었다. 즉, 직업탐색행동 강도가 강할수록 구직면접이나 입사제안을 더 많이 받게 되며, 구직자로 하여금 원하는 직업을 선택할 보다 많은 기회를 갖게 해준다(Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz, 2001). 대학 4학년생들을 대상으로 한 장재윤, 신현균, 남순현, 김은정, 신희천, 김범성, 노연희, 및 이지영(2003)의 연구 결과, 전공에 몰입할수록, 진로와 경력에 대한 방향이 분명할수록, 그리고 구직 효능감이 높을수록 직업탐색행동의 강도가 높은 것으로 나타났다. 여학생의 경우, 앞에서 살펴본 것처럼 취업에 대한 불확실한 상황으로 낮은 구직 효능감을 보일 수 있으며, 따라서 남학생에 비해 더 소극적인 직업탐색을

보일 가능성이 시사된다.

정신건강

현재 구직 활동 중인 대졸 예정자들의 경우, 최근 경제 불황과 취업의 어려움이 예상되는 상황에서 상당한 취업 스트레스를 겪으면서 정신건강 상의 문제를 갖고 있을 가능성이 크다. 실업이 정신건강에 미치는 악영향에 대한 선행 연구들을 살펴보면, 이훈구, 김인경, 및 박윤창(2000)은 미취업 상태인 20대 청년들이 취업한 집단에 비해 신체화 증상, 강박증, 대인예민성, 우울, 적대감, 그리고 불안 경향성 모두에서 취약한 정신건강 상태를 보였다고 보고하였다. 청년실업과 정신건강의 관련성을 밝히기 위한 중단 연구에서 Hammarstrom과 Janlert(1997)는 스웨덴에서 1,060명의 청년들을 5년간 추적 연구한 결과, 실업은 불면, 집중력 저하, 불안 등의 신경증적인 호소와 우울증상의 변화와 상관이 있었다. 특히 6개월 이상의 장기실업에서 이런 경향이 두드러져, 실업이 정신건강에 악영향을 주는 것으로 나타났다. 이처럼 여러 심리적인 증상들 중에서 특히 우울증이 가장 오랜 시간에 걸쳐 지속되는 것으로 나타났으며, 이 우울증 악화가 재취업 실패율을 증가시키는 것으로 나타났다(오수성, 2001). 졸업 예정자들에 관한 면담을 통해 알아본 결과, 최근 취업의 어려움으로 인하여 조기에 구직 활동을 하고 있는 것이 현실이다. 따라서 졸업 예정자들의 구직활동이 시작되는 시기가 4학년 1학기라고 볼 수 있으며 이때부터 취업 스트레스를 경험할 것으로 예상되며, 특히 여학생의 경우 더 열악한 정신건강 상태를 보일 것으로 예상된다.

이상에서 알아본 바와 같이, 구직과정에서 다양한 요인들이 영향을 주며, 남성에 비해 특히

여성의 경우 더 어려움을 겪을 것으로 예상되지만 이에 대한 국내 연구는 매우 부족한 실정이다. 따라서 본 연구에서는 구직 활동 중인 대학 4학년생들을 대상으로 직업에 대한 가치관, 전공 몰입, 취업장애요인 지각, 진로미결정, 직업탐색 활동, 구직 자기효능감, 구직 스트레스 및 정신 건강 등 구직과 관련된 다양한 변인들에 있어서 성차를 알아보고자 한다. 본 연구 결과는 여성 진로와 취업에 대한 효율적인 개입 방안을 고안하는데 중요한 기초자료가 될 것이다. 특히 전국 대학 표본의 대표성을 확보하고 있어 향후 종단적인 연구의 기저선 자료로서의 가치도 가질 것으로 생각된다.

구체적인 연구 가설은 다음과 같다. 첫째, 직업가치관 측면에서 여학생이 남학생에 비해 자기 개발이나 능력발휘, 재미와 흥미 같은 내재적 가치를 더 중시하고, 수입, 지위와 명성, 권력 같은 외재적인 가치는 덜 중시할 것이다. 또한 성취취급인에서는 여학생이 더 외부 귀인을 많이 할 것이다. 둘째, 전공몰입에서는 성차가 예상되지 않지만 진로미결정은 여학생에게서 더 많이 나타날 것이다. 셋째, 취업장애요인 측면에서는 여학생이 남녀차별이나 외모나 키와 같은 신체적 문제를 취업장애요인으로 더 많이 지각할 것이다. 넷째, 여학생이 남학생에 비해 낮은 구직 자기효능감을 보이며, 더 소극적인 직업탐색을 보일 것이다. 다섯째, 여학생이 자존감이나 전반적인 정신건강이 더 나쁠 것이다.

방 법

조사 대상자 표집

표본의 대표성을 확보하기 위해 제주도를 제

외한 전국의 4년제 대학에 재학 중이고 2004년 2월에 졸업 예정인 4학년생들을 대상으로 다단계 층화 집락표집(multi-stage stratified cluster sampling) 방법을 사용해 표집하였다. 즉 전국의 지역별 표본수 내에서 각 학교별로 표집 인원을 배분한 후 계열별 및 남녀별 비율에 따라 대상자들을 임의로 표집하는 방식을 취하였다. 지역별 국공립대 및 사립대의 모집단 비율을 반영해 20개 대학을 무선 선정한 후 각 대학별로 90명 ~ 144명씩 표집하여 총 2747명의 자료가 수집되었다.

표집 과정에서 예체능계열이나 의학계열(의대 및 약대)과 같이 특수한 분야로 사회진출을 할 가능성이 큰 전공분야는 일반 4년제 대졸자들과는 취업상황이 상이하므로 연구 대상에서 제외하였다. 또 군입대 예정자, 대학원 진학예정자, 고시 준비자, 기업 승계자, 등 취업의사가 없거나 이미 취업이 확정된 경우도 조사대상에서 제외하였다.

자료수집 절차

신뢰로운 자료를 수집하기 위해 각 학교별로 5명의 조사원들이 조사 대상자와 1:1 방식으로 질문지를 작성하게 하였다. 2003년 5월 중순에 조사원 교육을 실시하였으며, 조사 대상자의 편향을 방지하기 위해 특정 연고(특정 학과, 씨클, 특정 모임이나 기관, 고등학교 선후배 등)를 중심으로 하는 설문조사를 금지하고 인터넷 게시판 등을 통한 응답자 모집도 금지하였다. 자료 수집은 2003년 5월 중순부터 6월 말에 걸쳐 이루어졌다. 조사가 신뢰롭게 이루어졌는지를 확인하기 위해 모든 조사가 끝난 후 연구진이 10%의 응답자에게 직접 전화를 해 확인하는 절차를 거쳤다.

최종 분석 대상

수집된 자료의 타당성을 확보하기 위해 불성실 응답과 사회적 선호도를 고려해 분석 대상을 선정하였다. 먼저 불성실 응답을 가려내기 위해 전체 질문지에서 유사한 내용의 세 개 문항 쌍들 중 두 문항 쌍 이상의 응답이 비일관적인 경우를 분석에서 제외하였다. 전체 응답자 중 5.5%로 150명이 이 기준에 해당되었고 빠뜨린 문항이 많은 응답자 5명도 불성실 응답자로 분류되어 분석에서 제외되었다. 사회적 선호도는 질문에 솔직하게 응답하지 않고 사회적으로 바람직한 방향으로 응답하는 반응 경향성을 나타내는 것으로 연구의 타당도를 저하시키므로, 본 연구에서는 다면적 인성검사의 거짓말 척도(MMPI의 L척도) 15문항 중에서 예비연구를 통해 내적 일관성 신뢰도가 양호하면서 대학생에게서 드물게 반응되는 10 문항을 선택하여 사회적 선호도 척도로 사용하였다. 15문항 짜리 거짓말 척도의 경우, '아니다'에 응답한 갯수가 9개 이상인 경우가 T 점수 70점으로 평균에서 2표준편차를 벗어나 있는 극단적인 경우를 뜻하므로, 본 연구에서도 이 기준을 적용하여 10문항 중 6개 이상에 '아니다'라고 응답한 사람을 자료 분석에서 제외하였다. 전체 조사 대상자의 2.4%로 총 66명이 이 기준에 해당되었다. 따라서 총 217명이 제외되어 응답자 2,747명 중 2,530명이 최종적으로 타당한 자료로 분석에 포함되었다.

최종적으로 자료 분석에 포함된 연구 대상의 인구통계학적 특성을 보면 남학생이 1,426명(56.4%)이었고 여학생이 1,091명(43.1%)이었으며, 13명은 성별이 확인되지 않았다. 연령은 20세부터 34세까지였으며 21세부터 26세까지가 95%로 대부분을 차지하였다. 계열별 분포를 보면 사회대가 897명(35.5%), 인문대가 363명(14.3%), 자연대가

507명(20%), 공대가 705명(27.9%)이었다.

도구

직업가치 척도

Johnson(2001)이 직업가치로 구분한 4가지 가치 분류를 참조한 총 24문항의 직업가치 문항을 제시하여 5점 척도 상에 중요성을 평가하도록 하였다. 직업가치에 대해서 요인분석을 실시하여 6요인이 추출되었는데, 내적 일관성 신뢰도가 부족한 한 요인을 제거한 5요인을 최종요인으로 선정하였다. 1요인은 '내재성'으로 내적 동기와 관련된 자기 개발 기회, 능력/기술 발휘, 재미와 흥미, 자율성, 성취감 등이 포함되었다(6개 문항 $\alpha=.81$). 2요인은 '외재성'으로 외적 동기와 관련된 수입, 지위와 명성, 존경, 권력 등이다(4개 문항 $\alpha=.74$). 3요인은 '대인 활동성'으로 도전과 모험, 팀워크 발휘, 사회적 교류, 리더십, 활동성 등이다(5개 문항 $\alpha=.80$). 4요인은 '위생성'으로 근무조건(근무환경, 고용보장, 여가시간, 근무시간) 관련 요인이었다(4개 문항 $\alpha=.70$). 5요인은 '이타성'으로 사회정의실현, 공익기여, 타인 도움 등이 포함되었다(3개 문항 $\alpha=.78$). 6요인은 '자유성'으로 자유로운 시간사용과 혼자 하는 일이 포함되었다(2개 문항 $\alpha=.45$).

성취귀인 척도

박영신과 김의철(1997)이 제작한 것을 수정해 사용하였다. 이 척도는 성취귀인을 알아보기 위해서 세 귀인차원과 여섯 개 귀인요소로 구성되어 있다. 여기서 귀인을 유발하는 상황으로는 학업(좋은 학점, 나쁜 학점), 성공(성공, 명성, 존경), 건강, 경쟁(운동, 음악), 행복(행복, 행운), 관계(친구, 배우자) 등이다. 세 귀인 차원을 구성하고 있는 6개 귀인요소와 12개 귀인상황을 각각 한 문

항씩 제작하여 총 72개 문항으로 구성되어 있으며, 7점 척도로 측정된다.

본 연구에서는 취업을 앞둔 대학 4학년생들에게 보다 활용가치가 높은 성취귀인상황 5가지, 즉 학업(좋은 학점), 운동에서의 성취, 인생의 성공, 명성, 행복 등을 선별하였다. 이러한 선별과정은 2003년 3월에 세 개 대학의 대학생 271명을 대상으로 예비조사를 실시한 결과를 토대로 이루어졌다. 내부-외부 통제, 안정-불안정 통제의 조합에 따라 하부 귀인요소들은 “노력”, “능력”, “운”, “운명”의 4가지 귀인성향으로 나누어졌다. 총 20문항으로 구성되며 7점 척도이다. 각 하위 귀인성향의 내적 일관성 신뢰도 α 는 운, 운명, 노력, 능력 각각 .75, .83, .79, .66이었다.

전공몰입 척도

Mowday, Steers와 Porter(1979)의 조직몰입 설문지를 참고로 하여 전공에 대한 애착 정도를 평가하는 7문항에 대해 7점 척도로 평가하도록 하였다. 전공몰입 척도 문항의 예를 들면, ‘내 전공에 대해 다른 사람들에게 자랑스럽게 이야기 한다.’, ‘현재의 전공을 택한 것은 결정적인 실수라고 생각한다’ 등이며, 이 척도의 내적 일관성 신뢰도 α 는 .89였다. 부가적으로 복수 전공이나 부전공 여부, 복수전공이나 부전공을 선택한 이유, 대학의 교과과정, 교수님들의 관심과 배려, 학교의 진로/취업 지도, 전공분야의 강의내용, 교우관계에서의 만족도 등에 대한 질문이 포함되었다.

직업미결정 척도

탁진국과 이기학(2001)이 제작한 척도를 사용하였다. Osipow, Carney, Winer, Yanico와 Koshier(1976)는 직업결정 수준과 직업을 결정하지 못하는데 영향을 미치는 요인이 무엇인지를 알아보

기 위해 직업결정척도(Career Decision Scale; CDS)를 개발해 요인분석한 결과, 확신성의 부족, 선호하는 직업선택을 방해하는 외적요인, 선택과 관련된 갈등, 개인적 갈등의 4개 요인으로 구성되었다. 그러나 이 요인들이 안정적이지 못한 것으로 보고되어 한국 문화에 적합한 직업결정척도(탁진국과 이기학, 2001)가 개발되었다. 이 척도는 직업정보의 부족(6개 문항 $\alpha=.83$), 자기명확성의 부족(4개 문항 $\alpha=.88$), 우유부단한 성격(4개 문항 $\alpha=.72$), 필요성 인식 부족(4개 문항 $\alpha=.62$), 외적 장애(4개 문항 $\alpha=.60$)의 5요인으로 구성되었다. 총 22문항이며 5점 척도이다. 부가적으로 진로를 결정한 시기, 진로와 전공의 일치도, 등에 대한 질문이 포함되었다.

취업장애요인 척도

11개의 보기를 제공하고 자신의 취업에 가장 큰 장애 요인이라고 생각하는 3개 항목을 선택하도록 하였다. 즉 경제불황, 남녀차별, 능력부족, 연령, 학벌, 인맥부족, 취업관련 정보부족, 본인의 적성에 대한 이해부족, 근무지역, 외모나 키와 같은 신체적 문제, 지방대학 출신 등 11개 문항 중에 3개를 선택하게 하였다. 내용상 크게 외적 장애, 내적 장애, 사회적 편견 관련 장애로 분류해 분석하였다.

직업탐색행동 척도

Blau(1994)가 제작한 준비적(preparatory) 직업탐색행동과 활동적(active) 직업탐색행동으로 구성된 척도를 기초로 하고, 졸업 예정자들과의 사전면담을 통해 3개 문항(예: 취업박람회, 등)을 추가하여 총 15개 문항으로 측정하였다. 5점 척도로 구성되어 있으며 내적 일관성 신뢰도 α 는 .91이다. 직업탐색행동 척도는 요인분석 및 내용 검토를 통해 4요인으로 구분하였다. 즉 기존의 준비

적 탐색행동요인(3문항 $\alpha=.80$)이 한 요인이었고, 활동적 탐색행동과 관련된 문항들이 수집경로를 중심으로 두 요인으로 구분되었는데, 취업정보센터나 외부취업알선기관 방문과 같은 공식적 경로요인(4문항 $\alpha=.84$)과 선후배, 가족 등 주위 사람으로부터 정보를 얻는 비공식적 경로요인(4문항 $\alpha=.81$)이었다. 마지막으로 면접 및 서류(이력서 등) 준비와 관련된 요인(4문항 $\alpha=.87$)이었다.

구직 자기효능감 척도

구직활동에 대해 얼마나 자신감을 갖고 있는지를 측정하는 구직 자기효능감은 Michigan 대학의 사회조사연구소(Institute for Social Research)에서 제작한 JOBS II Survey(Vinokur, Price & Caplan, 1991)의 일부 문항을 번안해 사용하였다. 구직활동에 대해 얼마나 자신감을 갖고 있는지에 대해 주관적으로 평정하도록 하였다. 총 6문항으로 7점 척도상에 답하도록 되어 있으며, 평균값이 높을수록 구직활동에 대해 자신감을 갖고 있는 것을 의미한다.

자존감 척도

Rosenberg(1965)의 전반적 자존감(global self-esteem) 척도의 한국판을 사용하였다(이영호, 1993). 이 척도는 자아 존중의 정도와 자아 승인 양상을 측정하는 검사로, 긍정적 자존감 5문항과 부정적 자존감 5문항 등 총 10문항으로 구성되어 있다. 4점 척도이며 내적 일관성 신뢰도 α 는 .79로 보고되었다. 본 연구 표본에서 내적 일관성 신뢰도 α 는 긍정적 자존감은 .81, 부정적 자존감은 .68이었다.

일반정신건강 질문지

일반정신건강 질문지(General Health Questionnaire; GHQ)는 현재를 포함해 지난 2~3주 동안의 심

리적 상태를 응답자의 평소 심리상태와 비교함으로써 현재의 정신건강 상태의 문제점을 평가하는 자기 보고형 척도이다. GHQ의 원문은 4점 척도로 평정하도록 되어 있으며 우울증, 불안증, 사회적 부적응, 신체화 증상, 불면증 등을 측정하는 60문항으로 이루어져 있으나, 30문항, 28문항, 20문항 등으로 간소화하여 사용되는 경우가 더 많다. 본 연구에서는 신선인(2001)이 한국판으로 제작한 척도인 KGHQ-30의 30문항 중 예비연구를 통해 우울, 불안 요인으로 6문항, 사회적 부적응 요인으로 6문항을 선정하여 사용하였다. 각 요인의 내적 일관성 신뢰도 계수 α 는 각각 .78, .81이었다.

구직 스트레스 척도

구직 스트레스는 ‘취업 및 진로와 관련해 어느 정도의 스트레스를 받고 있습니까?’라는 단일 질문에 대해 4점 척도 상에 응답하도록 하여 측정하였다.

자료 분석

직업에 대한 가치관, 성취귀인양식, 전공몰입, 취업장애요인 지각, 진로미결정, 구직 자기효능감, 직업탐색 활동, 구직 스트레스, 정신건강 등 구직과 관련된 다양한 변인들에 대한 성차를 알아보기 위해 χ^2 와 t 검증을 실시하였다.

결 과

직업 관련 태도(직업가치와 성취귀인)

남, 녀 모두 가장 중시하는 직업가치는 재미와 흥미, 능력과 기술 발휘, 성취감, 자기개발의 기

표 1. 성별 직업가치 점수의 평균(표준편차)

	남학생	여학생	t
내재성(6문항)	25.33(3.21)	25.46(2.93)	-1.00
대인활동성(5문항)	18.95(3.23)	18.40(3.22)	4.24***
외재성(4문항)	13.84(2.70)	13.58(2.43)	2.45*
위생성(4문항)	15.55(2.53)	15.77(2.46)	-2.19*
이타성(3문항)	10.86(2.22)	10.65(2.09)	2.40*

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

회 등을 포함하는 내재성 직업가치로, 성차는 유의미하지 않았다. 반면, 내재성을 제외한 4가지 영역에서는 성차가 유의미했다. 즉 대인관계, 외재성, 이타성은 여학생보다 남학생이 더 추구할 가치가 있다고 보았으며, 반면에 위생성에 대해서는 여학생이 더 추구할 가치가 있다고 보았다. 성별 직업가치 점수의 평균은 표 1에 제시하였다.

개별적인 가치에서의 성차를 살펴보면 지위와 명성, 권력 같은 외재적인 가치는 남학생이 더 중시하였고, 재미와 흥미 같은 내재적 가치는 여학생이 더 중시하였다. 팀워크 발휘나 리더십 발휘 등과 같은 대인관계 가치와 다른 사람을 돕는 것이나 공익에 기여하는 것 같은 이타성 가치는 남학생이 더 중시하였다. 반면, 쾌적한 근무환경 같은 위생성은 여학생이 더 중시하였다. 높은 수입, 존경받는 것, 고용보장, 자율성, 성취감 등에서는 성차가 나타나지 않았다. 성별 개별 직업가치 점수의 평균은 표 2에 제시하였다.

성취귀인양식에 있어서는 남학생, 여학생 모두 노력, 능력, 운, 운명 순으로, 성취의 원인을 내적인 요인에 귀인하는 경향이 강했다. 성취귀인양식에서의 성차를 보면, 여학생에 비해 남학생은 노력이 성취의 원인이라고 보는 경향이 더 컸으며, 반면 여학생은 운이나 운명 같은 외적인

표 2. 성별 개별 직업가치 점수의 평균(표준편차)

	남학생	여학생	t
높은 수입	3.74(.81)	3.71(.73)	1.10
존경 받는 것	3.67(.83)	3.68(.76)	-.37
지위와 명성	3.42(.85)	3.34(.78)	2.31*
재미와 흥미	4.35(.71)	4.42(.63)	-2.76**
능력과 기술발휘	4.21(.70)	4.23(.64)	-.77
창의성 발휘	4.01(.79)	3.90(.77)	3.49***
다른 사람 돕기	3.81(.86)	3.68(.83)	3.83***
다양한 사람과 만남과 교체	3.83(.88)	3.89(.80)	-1.76
도전과 모험	3.67(.87)	3.57(.88)	2.94**
팀워크 발휘	3.83(.86)	3.68(.85)	4.29***
고용보장	3.80(.88)	3.85(.85)	-1.32
활동적인 일	3.85(.82)	3.76(.87)	2.72**
리더십 발휘	3.76(.87)	3.50(.89)	7.56***
자율성 보장	4.12(.75)	4.13(.73)	-1.10
성취감	4.38(.71)	4.42(.65)	-1.25
쾌적한 근무환경	4.06(.79)	4.21(.69)	-5.06***
자기개발 기회	4.25(.76)	4.35(.69)	-3.53***
권력	3.001(.06)	2.85(.98)	3.71***
여가시간 보장	4.08(.84)	4.11(.80)	-.91
공익에 기여	3.57(.88)	3.50(.84)	2.07*
규칙적 근무시간	3.61(.97)	3.60(1.04)	.21
사회정의 실현	3.48(.93)	3.47(.86)	.17
자유로운 시간사용	3.96(.83)	4.07(.80)	-3.19***
혼자하는 일	2.92(1.04)	3.00(1.02)	-2.04*

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

요인에 성취를 귀인하는 경향이 남학생보다 더 컸다. 성별 성취귀인양식 점수의 평균은 표 3에 제시하였다.

표 3. 성별 성취취인양식 점수의 평균(표준편차)

	남학생	여학생	t
노력(5문항)	29.37(4.41)	28.94(3.96)	2.53*
능력(5문항)	22.58(4.84)	22.80(4.52)	-1.19
운(5문항)	17.37(5.25)	17.95(5.03)	-2.76**
운명(5문항)	13.21(5.87)	13.82(5.44)	-2.70**

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

표 6. 성별 대학생활 만족도 평균(표준편차)

	남학생	여학생	t
학교 교과과정	2.88(.87)	2.90(.84)	-.64
교수의 관심과배려	2.66(1.02)	2.64(.98)	.63
학교의 진로/취업지도	2.46(.87)	2.34(.82)	3.46***
전공분야 강의내용	3.20(.89)	3.22(.84)	-.38
교우관계	3.93(.87)	3.73(.86)	5.67***

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

전공몰입과 대학생활

표 4를 보면, 전공몰입 정도에서 성별에 따른 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다, $t(2528) = 1.13, n.s.$ 그러나 복수전공이나 부전공 여부에 있어서는 성차를 보였다. 그런 제도가 있지만 안한다는 비율이 남, 녀 모두 가장 높았지만 여학생이 남학생에 비해 부전공과 복수전공을 더 많이 하는 것으로 보고하였다, $\chi^2 = 68.57, p < .001$.

표 4. 성별 복수전공(부전공) 빈도

	남학생	여학생
부전공을 한다	118	177
복수전공을 한다	194	217
제도가 마련 되어있지 않다	22	7
제도는 있지만 하지 않는다	1086	684

표 5. 성별 복수전공(부전공) 선택 이유 빈도

	남학생	여학생
취업에 유리할 것 같아서	86	114
평소에 하고 싶던 공부여서	157	196
전공 공부에 도움이 되서	34	45
각종 시험이나 자격증대비	32	35

표 5를 보면, 복수전공이나 부전공을 선택한 이유는 남, 녀 모두 ‘평소 하고 싶은 공부여서’라고 응답한 비율이 가장 높았으며 다음으로 ‘취업에 유리할 것 같아서’, ‘전공 공부에 도움이 되기 때문’이라고 응답하였다. 선택 이유에서 성차는 유의미하지 않았다, $\chi^2 = .52, n.s.$

표 6을 보면, 전공이나 진로와 관련해 대학 생활에 만족하는지에 대한 질문에서도 성차가 유의미하였다. 대학의 교과과정, 교수님들의 관심과 배려, 전공분야의 강의 내용의 만족도에서는 성차가 나타나지 않았지만, 학교의 진로/취업지도와 교우관계에서는 남학생이 여학생보다 더 만족하는 것으로 보고하였다.

진로미결정

졸업 후 진로를 결정한 정도에 대해, 대략 잠정적으로 결정하였다는 비율이 남, 녀 모두에서 가장 높았지만, 남학생이 여학생에 비해 더 구체적으로 결정하거나 잠정적으로 결정한 비율이 높았다. 여학생은 아직 진로를 결정하지 못했다는 비율이 남학생보다 높아서 성차가 유의미했다, $\chi^2 = 9.65, p < .05$. 성별 진로결정 유형 빈도는 표 7에 제시하였다.

직업미결정 척도 점수에서도 성차를 보였다,

표 7. 성별 진로결정 유형 빈도

	남학생	여학생
구체적으로 결정	356	237
대략 잠정 결정	838	631
아직 결정 못함	221	216
진로에 대해 생각한 적 없음	7	4

$t(2528) = -9.07, p < .001$. 즉 남학생에 비해 여학생이 더 직업을 결정하지 못하였다. 직업미결정의 요인별 평균치 비교 결과, 직업정보 부족, 자기 명확성 부족, 우유부단, 등에서 여학생이 더 높은 점수를 나타냈고, 직업결정의 필요성을 못 느끼는 것은 남학생이 더 높은 점수를 보였다. 성별 직업미결정 점수의 요인별 평균은 표 8에 제시하였다.

표 8. 성별 직업미결정 점수의 요인별 평균(표준편차)

	남학생	여학생	<i>t</i>
직업정보(6문항)	16.10(4.90)	18.32(4.92)	-11.22***
자기명확(4문항)	10.06(3.79)	11.14(3.96)	-6.91***
우유부단(4문항)	10.04(3.21)	11.26(3.24)	-9.42***
필요성(4문항)	7.49(3.19)	7.11(3.14)	2.93**
외부장애(4문항)	1.92(.84)	1.89(.86)	.82

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

표 9. 성별 진로결정 시기 빈도

	남학생	여학생
중, 고교시절	100	87
대학입학 준비시기	86	63
대입후 전공선택시	239	224
3,4학년 취업준비시	586	434
휴학 시기	171	48

표 10. 성별 진로와 전공 일치 유형 빈도

	남학생	여학생
정확히 일치	271	170
대체로 일치	647	473
일치하지 않음	251	202
잘 모르겠음	17	22

표 9를 보면, 진로를 결정한 시기는 3, 4학년 취업 준비 시기가 남, 녀 모두 가장 많았다. 그 다음으로 대입 후 전공이나 과정 선택 시기가 많았으며, 남학생의 경우는 휴학기간(군입대, 연수 등) 중에 진로를 결정한 비율이 여학생보다 더 높았다, $\chi^2 = 49.69, p < .001$.

표 10을 보면, 진로와 전공이 일치하는지 여부에서는 ‘대체로 일치한다’는 응답이 남, 녀 모두 가장 많았고, 다음으로 ‘일치하지 않는다’, ‘정확히 일치한다’ 순이었다. 진로와 전공 일치도에서 성차는 유의미하지 않았다, $\chi^2 = 6.70, n.s.$

취업장애요인 지각

자신의 취업에 가장 큰 장애 요인이라고 생각하는 것을 3가지만 고르도록 했을 때, 전체적으로 경제불황을 가장 큰 장애 요인이라고 지각하였으며, 다음으로 능력부족, 취업관련 정보부족, 지방대학 출신 순으로 장애요인을 지각하였다. 취업장애요인을 크게 세 가지로 나누어 외적인 장애, 사회적 편견 관련 장애, 개인 내적인 장애로 구분해 분석하였다. 표 11을 보면, 외적 장애 중에서는 여학생보다 남학생이 경제불황과 근무지역을 취업에 장애요인으로 더 많이 지각하였다.

사회적 편견과 관련되어 취업 장애를 지각하는 데서 성차를 보면, 여학생보다 남학생이 학

표 11. 성별 취업장애(외적장애) 빈도

장애지각여부		남학생	여학생	χ^2
경제	장애아니다	406	420	30.79***
불황	장애이다	933	596	
근무	장애아니다	1158	909	4.79*
지역	장애이다	181	107	
인맥	장애아니다	911	691	0
부족	장애이다	428	325	

별, 지방대출신 등을 취업장애요인으로 더 많이 지각하였다. 반면, 남녀차별, 외모나 키와 같은 신체적 문제는 여학생이 취업장애요인으로 더 많이 지각하였다. 이는 표 12에 제시하였다.

표 13을 보면, 개인 내적 요인과 관련하여 취업 장애를 지각하는 데서는 성차를 보이지 않았다. 즉 능력부족, 취업관련 정보부족, 본인의 적성 이해 부족 등이 자신의 취업에 장애요인으로 작용한다고 보는 데서는 성차가 유의미하지 않았다.

표 12. 성별 취업장애(사회적 편견 관련 장애) 빈도

장애지각여부		남학생	여학생	χ^2
남녀	장애아니다	1325	792	280.46***
차별	장애이다	14	224	
연령	장애아니다	1237	935	.10
	장애이다	102	81	
학벌	장애아니다	944	789	15.23***
	장애이다	395	227	
지방대	장애아니다	880	795	44.14***
출신	장애이다	459	221	
신체적	장애아니다	1282	926	20.89***
조건	장애이다	57	90	

표 13. 성별 취업장애(개인 내적 요인) 빈도

장애지각여부		남학생	여학생	χ^2
능력	장애아니다	698	497	2.38
부족	장애이다	641	519	
취업관련	장애아니다	845	615	1.63
정보부족	장애이다	494	401	
본인적성	장애아니다	1026	759	1.16
이해부족	장애이다	313	257	

직업탐색행동과 구직 자기효능감

직업탐색행동 총점에서 성차가 유의미해 남학생이 여학생에 비해 직업탐색행동을 더 적극적으로 하고 있는 것으로 나타났다, $t(2528) = 7.55, p < .01$. 하위 요인별로는 준비탐색행동과 비공식적 정보수집 점수에서는 성차가 없었지만, 공식적 경로를 통한 정보수집과 서류면접 활동에서는 유의미한 차이를 보였다. 성별 직업탐색행동 점수의 평균은 표 14에 제시하였다.

취업에 대한 자기효능감에서 성차가 유의미했는데, 남학생에 비해 여학생이 취업 자기효능감이 낮았다, $t(2528) = 11.58, p < .001$. 희망 연봉 수준도 남학생이 2,489만원인데 비해 여학생은 2,189만원으로 유의미하게 더 적었다, $t(2528) =$

표 14. 성별 직업탐색행동 점수의 평균(표준편차)

	남학생	여학생	<i>t</i>
직업탐색행동 총점	2.28(.72)	2.07(.63)	7.55**
준비탐색(3문항)	3.01(.90)	2.84(.84)	4.76
공식 경로(4문항)	1.76(.85)	1.53(.73)	7.32**
비공식경로(4문항)	2.68(.91)	2.54(.88)	3.85
서류/면접(4문항)	1.84(.89)	1.55(.71)	8.61**

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

표 15. 성별 정신건강 점수의 평균(표준편차)

		남학생	여학생	t
자 존 감	긍정적자존감(5문항)	3.09(.53)	2.95(.52)	6.37***
	부정적 자존감(5문항)	1.97(.51)	2.01(.49)	-1.80
G	GHQ 총점(12문항)	2.27(.34)	2.38(.32)	-8.29***
H	우울, 불안(6문항)	2.3 (.51)	2.5 (.50)	-7.47***
Q	사회적 부적응(6문항)	2.24(.31)	2.31(.28)	-5.82***
구직스트레스 (1문항)		2.87(.69)	2.79(.65)	-3.85***

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

9.80, $p < .001$.

정신건강

정신건강의 지표로 자존감, 일반 정신건강(우울과 불안, 사회적 부적응), 구직 스트레스 등을 조사한 결과, 세 영역 모두에서 여학생이 남학생보다 취약한 것으로 나타났다. 즉 여학생이 긍정적인 자존감이 더 낮고, 우울, 불안과 사회적 부적응 등 일반 정신건강이 더 나쁘고 구직 스트레스도 더 심하게 느끼는 것으로 나타났다. 성별 정신건강 점수는 표 15에 제시하였다.

논 의

본 연구에서는 구직 활동 중인 대학 4학년생들을 대상으로 직업에 대한 가치관, 전공몰입, 취업장애요인 지각, 진로미결정, 직업탐색 활동, 구직 자기효능감, 자존감, 구직 스트레스 및 정신건강 등 구직과 관련된 다양한 변인들에 있어서 성차를 알아보고자 하였다. 연구 결과는 예상했던 대로 여러 영역에서 성차를 보였으며, 전반적으로 남학생에 비해 여대생들이 진로와 취

업에서 더 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다.

먼저 직업가치의 경우, 재미와 흥미, 능력과 기술 발휘, 성취감, 자기개발의 기회 등을 포함하는 내재성 직업가치는 남, 녀 모두 가장 중요하게 생각하였고 여기서 성차는 유의미하지 않았다. 또 기본적으로 직업에서 존경받는 것과 자율성 등의 가치를 추구하는 데서도 성차가 나타나지 않았다. 반면, 남학생은 대인관계, 외재성, 이타성을 더 추구할 가치가 있다고 보았으며, 여학생은 위생성을 더 추구할 가치가 있다고 보았다. 더 구체적으로 지위와 명성, 권력 같은 외재적인 가치, 또 팀워크 발휘나 리더십 발휘 등과 같은 대인활동성 가치와 다른 사람을 돕는 것이나 공익에 기여하는 것 같은 이타성 가치는 남학생이 더 중시하였다. 반면, 재미와 흥미 같은 내재적 가치와 쾌적한 근무환경 같은 위생성은 여학생이 더 중시하였다. 이런 결과는 남성이 외재적 가치를 더 중시하고 여성은 내재적 가치를 더 중시한다는 선행 연구 결과들과 일치한다(Blustein, 1988; Deci & Ryan, 1985; Mannheim, 1988).

자신의 성공과 실패의 원인을 귀인하는 데서도 성차가 나타났다. 기본적으로 남학생, 여학생 모두 노력, 능력, 운, 운명 순으로, 성취의 원인이 외적인 요인보다는 내적인 요인에 귀인하는

것으로 보는 경향이 강했다. 그러나 여학생에 비해 남학생의 경우, 노력이 성취의 원인이라고 보는 경향이 더 컸으며, 반면 여학생은 운이나 운명 같은 외적인 요인에 성취를 귀인하는 경향이 남학생보다 더 컸다. 이는 한국 사회에서 여성이 사회적, 직업적 성공에서 불리한 위치에 있음을 반영하는 것으로 볼 수 있다. 즉 여성 자신의 능력이나 노력에 비해, 여성에게 불리한 고용조건이나 근무 환경, 취업이나 직장생활에서의 차별 대우, 등과 같은 외부적 요인들의 영향을 남학생들에 비해 더 크게 지각하고 있는 바, 이는 적극적인 구직 활동의 의욕을 저하시키는 요인으로 작용할 가능성이 있다.

전공몰입 정도에서 성별에 따른 차이는 통계적으로 유의미하지 않았지만, 여학생이 남학생에 비해 부전공과 복수전공을 더 많이 하는 것으로 나타났다. 또 전공이나 진로와 관련된 대학 생활 만족도에서 대학의 교과과정, 교수님들의 관심과 배려, 전공분야의 강의 내용의 만족도에서는 성차가 나타나지 않았지만, 학교의 진로/취업 지도와 교우관계에서는 여학생이 남학생에 비해 만족도가 낮은 것으로 나타났다. 부전공과 복수전공의 목적 중 '취업에 유리할 것 같아서'가 상당한 부분을 차지하고 있는 바, 여대생의 경우 불리한 취업 여건을 감안해 더 많은 준비를 하고 있는 것으로 해석될 수 있으며, 그럼에도 불구하고 학교에서의 진로, 취업 지도 부분에서 만족도가 낮게 나타나고 있어 취업과 관련된 어려움에서 여성이 취약함을 반영하는 결과라고 할 수 있다.

다음으로, 졸업 후 진로를 결정한 정도에 있어서도 성차가 나타났다. 진로를 대략 잠정적으로 결정하였다는 비율이 남녀 모두에서 가장 높았지만, 여학생의 경우 남학생에 비해 진로를 더 구체적으로 결정한 비율은 더 낮았으며 아직 진

로를 결정하지 못했다는 비율은 더 높게 나타났다. 남학생에 비해 여학생이 더 직업을 결정하지 못한 요인으로는 직업정보 부족, 자기 명확성 부족, 우유부단, 등이 중요한 요인이었다. 따라서 여학생이 자신의 진로를 결정하는데서 더 자신감이 부족하고 적극적으로 직업 정보를 추구하는 데서도 어려움을 보이는 것으로 볼 수 있다.

Lucas(1993)에 의하면, 진로미결정자의 유형으로 다섯 가지를 들고 있다. 첫째, 계획을 우선 순위에 따라 통합하는 과제만을 남긴, 진로결정에 임박한 학생, 둘째, 자신이 관심을 갖고 몰두해야 하는 것이 어느 것인지를 결정하는데 곤란함을 가진 학생, 셋째, 동기부족과 무력감으로 인해 진로를 결정하지 못하고 제한적인 흥미를 갖고 있는 학생, 넷째, 진로의 목적에 대해 고통스럽고 막연한 느낌을 가진 학생, 다섯째, 결정에 임박했으나 직업이나 그와 관련된 행위에 비교적 관심이 적은 학생 등으로 구분하였다. 이들 중 셋째와 넷째 유형의 학생은 개인 성격 특성으로 인해 만성적인 진로미결정 상태를 반영한다. 즉 개인 특성(불안, 우울, 불확실감, 낮은 동기, 만성적인 미루기, 자아개념 발달의 지연, 자아정체감의 부족, 자존감, 열등감, 가족의 기대와 본인 능력 간의 차이, 가족과의 갈등, 부모나 사회에 대한 수동 공격성 등)은 쉽게 변화되지 않고 지속적인 영향을 미치는 비교적 안정적인 특성을 갖고 있으므로, 이런 특성들로 인해 결국 만성적인 진로미결정 상태에 이르게 될 수 있다 (Callanan & Greenhaus, 1992). 본 연구 결과를 보면, 전공몰입의 정도에서는 성차가 나타나지 않지만 진로미결정에서 여대생의 비율이 더 높은 것으로 보아, 여성 취업의 현실적인 어려움으로 인해 유발된 동기부족이나 무력감 등이 중요한 설명요인이 될 수 있을 것이다. 이는 만성적인 진로미결정 상태를 유발할 위험성을 내포하고

있다는 데서 상당히 우려되는 결과이다.

취업과 진로에 대한 장애 요인 지각에서는 남녀 모두 경제 불황을 가장 큰 장애 요인이라고 지각해 현재 한국 사회에서 대부분의 졸업예정자들이 취업의 어려움을 실감하고 있음을 알 수 있다. 다음으로 많이 지각한 취업장애요인은 능력부족, 취업관련 정보부족, 지방대학 출신 순이었으며, 능력부족, 취업관련 정보부족, 본인의 적성 이해 부족 등과 같은 개인의 내적 요인이 자신의 취업에 장애요인으로 작용한다고 보는 데서는 성차가 나타나지 않았다. 반면, 성차가 뚜렷하게 드러난 영역은 외적인 장애 요인과 사회적 편견 영역이었다. 외적인 장애 요인으로 남학생은 경제 불황과 근무지역을 자신의 취업장애요인으로 더 많이 지각하였다. 사회적 편견과 관련되어 취업 장애를 지각하는 데서 성차를 보면, 남학생은 학벌, 지방대출신 등을 취업장애요인으로 더 많이 지각한 반면, 여학생은 남녀차별, 외모나 키와 같은 신체적 문제를 취업장애요인으로 더 많이 지각하였다. 이는 임은경(1998)의 연구 결과와 유사한 결과로, 여성의 경우, 능력보다 외모가 취업에 중요한 요인으로 작용하는 성차별이 여전히 존재하는 세태를 반영하는 결과라고 할 수 있다. 한편으로, 전통적 성역할 태도를 지닌 여성들의 경우, 전통적인 여성 직업영역으로 진출하고자 하는 경향을 보이는 바, 신체적 문제를 장애요인으로 지각할 가능성도 있으며, 이는 여성들이 극복해 나가야 할 문제라는 지적도 있다(이재창과 임용자, 1995).

직업탐색행동에서도 여학생에 비해 남학생에 비해 직업탐색행동을 덜 적극적으로 하고 있는 것으로 나타났다. 하위 요인별로 분석한 결과, 준비탐색행동과 비공식적 정보수집 점수에서는 성차가 없었지만, 공식적 경로를 통한 정보수집과 서류면접 활동에서는 유의미한 차이를 보였

고, 취업 효능감도 더 낮았으며 희망 연봉도 남학생에 비해 훨씬 적은 것으로 나타났다. 따라서 여대생의 경우 직업탐색을 위한 준비 정도는 남학생과 다르지 않지만, 구직에 대한 기대 수준과 자기효능감이 낮고 이로 인해 서류면접 활동 등과 같은 적극적인 구직 활동이 부족하다는 것을 보여준다. 이런 경향은 실제로 여성 취업률을 저하시키는 악영향을 줄 수 있다.

마지막으로 구직 활동 중인 대학 졸업 예정자들의 정신건강에서의 성차를 조사한 결과, 자존감, 일반 정신건강(우울, 불안, 사회적 부적응), 및 구직 스트레스 등 모든 조사 영역에서 여학생이 취약한 것으로 나타났다. 즉 여학생이 긍정적인 자존감이 더 낮고, 우울, 불안과 사회적 부적응 등 일반 정신건강이 더 나쁘고 구직 스트레스도 더 심하게 느끼는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 앞에서 드러난 결과들에서 예상할 수 있듯이, 성취기인양식에서의 성차, 높은 진로미결정률, 사회적 편견과 관련된 취업장애요인의 지각, 이와 관련해 소극적인 직업탐색 활동과 낮은 구직 효능감 등이 복합적으로 작용한 결과라고 볼 수 있다. 이는 한국 여성이 성차별, 여성을 비하하는 사회 문화적 원인으로 인해 자신감의 저하로 정신건강에 심각한 위협을 받고 있다(최해림과 김영희, 1996)는 견해와도 일치하는 결과이다.

대학 4학년 여대생의 구직 관련 행동과 정신건강에서 보이는 취약성은 개인특성의 문제 뿐 아니라 현재 한국 사회에서 열악한 여성 취업 실태를 반영하는 것으로 생각된다. 여성 취업에 대한 사회적, 가정적 지원이 부족하고 취업이나 직장생활에서의 성차별 등으로 인해 유능한 여성인력의 실업 문제가 심각하다. 특히 청년층 노동력의 유희화는 개인적 차원 뿐만 아니라 사회적 차원에서도 많은 비용 부담을 발생시킬 수

있다. 즉, 취업난으로 불안과 좌절을 경험한 청년들은 우리 사회에 대하여 부정적인 시각을 갖기 쉬우며 실업이 장기화될 경우 실망실업자로 전락해 구직 활동을 포기할 수 있다. 또한 인적 자원의 배분 및 활용의 효율성을 감소시켜서 장기적으로 국가 경쟁력을 약화시킬 것이다. 따라서 특히 취업에 불리한 상황에 놓여있는 여성의 취업률을 높이기 위한 국가적인 차원에서의 여성 취업 지원이 필요하다.

또한 여대생에게 적합하게 제작된 진로선택 및 구직활동 효율성 향상 교육이 필요하다. 본 연구에서 나타난 것처럼 여학생은 자신의 성취를 운이나 운명 같은 외적인 요인에 귀인하는 경향이 있으므로, 귀인양식의 수정을 통한 자기 통제감을 향상시킬 필요가 있다. 또한 진로미결정율도 남학생보다 더 높은 것으로 나타난 바, 진로결정에 필요한 정보를 탐색하는 방략의 혼란이나 자기이해의 향상과 우유부단함을 극복하기 위한 개입이 도움이 될 것으로 보인다. 직업 탐색행동에서도 여학생이 직업탐색을 위한 준비 정도는 남학생과 다르지 않지만, 공식적 경로를 통한 정보수집과 서류면접 활동에서 남학생보다 더 소극적이고 구직 자기효능감도 더 낮은 것으로 나타난 바, 구직에 대한 낮은 기대 수준과 낮은 자기효능감을 극복할 수 있도록 도움이 필요하다. 또 낮은 자존감과 우울, 불안 등의 정서적인 문제로 인해 구직 효율성이 저하될 수 있으므로, 정신건강 향상과 구직 스트레스 감소를 위한 개인상담 혹은 집단상담이 필요할 수도 있다.

본 연구는 취업을 앞둔 대학 4학년생의 다양한 구직 관련 행동에서 성차에 대해 조사함으로써 대졸 여성의 취업 어려움을 유발하는 요인들을 이해하는데 기초 자료를 제공하였다는 데서 그 의의가 있다. 이처럼 실제 구직 활동과 관련된 성차에 대한 국내 연구는 매우 부족한 실정

으로, 본 연구 결과가 여성 취업 문제를 개선하기 위한 구체적인 개입 방안을 마련하는데 도움이 될 수 있을 것이다. 특히 전국 대학 표본의 대표성을 확보하고 있어 향후 종단적인 연구의 기저선 자료로서의 가치도 가질 것으로 생각된다. 후속 연구에서는 여대생의 직업가치, 성취귀인양식, 진로미결정, 취업장애요인 지각, 직업탐색 활동, 자존감, 구직 스트레스 및 정신건강 등 구직과 관련된 다양한 특성들이 졸업 이후의 구직 활동과 직장생활, 그리고 정신건강에 어떤 영향을 미치는지를 규명하는 종단적인 연구가 필요하다.

참고문헌

- 박영신, 김의철 (1997). 한국학생의 귀인양식: 초·중·고 대학생의 비교. *교육심리연구*, 11(2), 71-97.
- 손은령, 김계현 (2001). 여자대학생이 지각한 진로장벽 요인에 관한 연구. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 14(1), 121-140.
- 신선인 (2001). 한국판 일반정신건강척도(KGHQ)의 개발에 관한 연구 I: KGHQ-20과 KGHQ30을 중심으로. *한국사회복지학*, 46(9), 210-235.
- 오수성 (2001). 국제금융위기 후 실직자의 정신건강에 관한 연구: 스트레스 대처 양식, 자존감, 사회적 지지를 중심으로. *한국심리학회지: 일반*, 20(2), 481-496.
- 이병희 (2001). 청년층의 노동시장 이행과 경력 형성: 노동동향분석. *한국노동연구원*.
- 이병희 (2003). 재학 중 근로경험의 실태와 노동시장 성과. *노동경제논집*, 26(1), 1-22.
- 이영호 (1993). 귀인양식, 생활사건, 사건귀인 및

- 무망감과 우울의 관계: 공변량 구조모형을 통한 분석. 서울대학교 박사학위 청구논문.
- 이재창, 임용자 (1995). 대학생의 진로상담에 관한 연구. *교육연구*, 12, 81-99.
- 이현림, 김영숙, 박혜경 (1999). 여성 진로상담에 대한 이론적 고찰. *한국진로상담학회지*, 4(1), 1-19.
- 이효수 (2002). 노동시장 환경변화와 노동시장의 구조변동. *경제학연구*, 50(1), 243-274.
- 이훈구, 김인경, 박윤창 (2000). 경제불황이 20대 미취업 실업자에 미치는 심리적 영향. *한국심리학회지: 사회문제*, 6(2), 87-101.
- 임은경 (1998). 여성의 진로장애요인에 대한 고찰. *한국진로학회지*, 3(1), 79-97.
- 장재윤, 신현균, 남순현, 김은정, 신희천, 김범성, 노연희, 안상일 (2003). 대학 4학년생들의 직업미결정과 정신건강 간의 관계. 2003년도 한국심리학회 연차 학술발표 논문집, 183-184.
- 장재윤, 신현균, 남순현, 김은정, 신희천, 김범성, 노연희, 이지영 (2003) 대학 졸업예정자들의 직업탐색행동. 2003년도 한국심리학회 연차 학술발표 논문집, 343-344.
- 장재윤, 신현균, 남순현, 김은정, 신희천, 김범성, 노연희, 차소영 (2003). 대학 4학년생들의 전공몰입 관련변인들. 2003년도 한국심리학회 연차 학술발표 논문집, 181-182.
- 최해림, 김영희 (1996). 한국여성의 심리장애와 여성치료의 방향. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 8(1), 153-167.
- 탁진국 (1996). 경력미결정과 부적응간의 관계. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 9(2), 81-94.
- 탁진국, 이기학 (2001). 직업결정척도 개발. *한국심리학회 연차학술대회 발표논문집*, 483-488.
- Arnold, K., & Denny, T. (1985). *The lives of academic lives: The career aspirations of male and female valedictorians and salutatorians*. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, Chicago, Illinois.
- Betz, N. E., & 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. E., & Hackett, G. (1997). Applications of self-efficacy theory to the career assessment of women. *Journal of Career Assessment*, 5, 383-402.
- Blau, G. (1994). Testing a two-dimension measure of job search behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59, 288-312.
- Blustein, D. L. (1988). Relationship between the identity formation process and career development. *Journal of Counseling Psychology*, 36(2), 196-202.
- Brief, A. P., & Aldag, R. J. (1975). Male-female differences in occupational values within minority groups. *Journal of Vocational Behavior*, 6, 305-314.
- Callanan, G. A., & Greenhaus, J. H. (1992). the career indecision of managers and professionals: an examination of multiple subtypes. *Journal of Vocational Behavior*, 41, 212-231.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self determination and personality. *Journal of Research in Personality*, 19, 109-134.
- Eccles, J. S. (1985). Why doesn't Jane run? Sex differences in educational and occupational patterns. In F. D. Horowitz & M. O'Brien

- (Eds), *The gifted and talented: Developmental perspectives*(pp.251-295). Washington: APA.
- Erez, M., Borochoy, O., & Mannheim, B. (1989). Work values of youth: Effects of sex or sex role typing? *Journal of Vocational Behavior, 34*, 350-366.
- Feather, N. T. (1984). Masculinity, femininity, psychological androgyny and the structure of values. *Journal of Social Psychology, 47*, 604-620.
- Gati, I., Osipow, S. H., & Givon, M. (1995). Gender differences in career decision making: the content and structure of preferences. *Journal of Counseling Psychology, 42*(2), 204-216.
- Ginzberg, E. (1966). *Lifestyles of educated women*. N.Y.: Columbia University.
- Hammarstrom, A., & Janlert, U. (1997). Nervous and depressive symptoms in a longitudinal study of youth unemployment-selection or exposure? *Journal of Adolescence, 20*, 293-305.
- Hollinger, C. L. (1991). Facilitating the career development of gifted young women. *Roeper Review, 13*(3), 135-140.
- Johnson, M. K. (2001). Job values in the young adult transition: change and stability with age. *Social Psychology Quarterly, 64*, 297-317.
- 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.
- London, M. (1997). Overcoming career barriers: A model of cognitive and emotional processes for realistic appraisal and constructive coping. *Journal of Career Development, 24*(1), 25-38.
- Lucas, M. S. (1993). A validation of types of career indecision at a counseling center. *Journal of Counseling Psychology, 40*(4), 440-446.
- Lunneborg, P. W. (1990). *Women changing work*. New York: Bergin & Garvey.
- Mannheim, B. (1988). Social background, schooling, and parental job attitudes as related to adolescents; work values. *Youth and Society, 19*, 269-293.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior, 14*, 224-247.
- Noble, K. D. (1987). The dilemma of the gifted woman. *Psychology of Women Quarterly, 11*, 367-378.
- 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.
- Osipow, S. H., Carney, C. G., Winer, J. L., Yanico, B. J., & Koshier, M. (1976). *Career decision scale*(3rd rev.). Columbus, OH: Marathon Consulting and Press.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Swanson, J. L., & Woitke, M. B. (1997). Theory into practice in career assessment for women: Assessment and interventions regarding perceived career barriers. *Journal of Career Assessment, 5*(4), 443-462.
- Vinokur, A. D., Price, R. H., & Caplan, R. D. (1991). From field experiments to program implementation: Assessing the potential outcomes of an experimental intervention program for unemployed persons. *American*

- Journal of Community Psychology*, 19, 543-562.
- Wijting, J. D., Arnold, C. R., & Conrad, K. A. (1978). Generational differences in work values between parents and children and between boys and girls across grade levels 6, 9, 10 and 12. *Journal of Vocational Behavior*, 12, 245-260.

- 1 차원고접수 : 2004. 10. 1.
수정원고접수 : 2004. 12. 3.
최종게재결정 : 2004. 12. 13.

K C I

The gender differences in job-seeking behaviors among college seniors

Jae-Yoon Chang¹⁾ Hyun-Kyun Shin²⁾ Eun-Jung Kim³⁾
HeeCheon Shin³⁾ Jai Ryong Ha⁴⁾ Haimi Jang¹⁾

¹⁾Department of Psychology, Sungshin Women's University

²⁾Department of Psychology, Chonnam National University

³⁾Department of Psychology, Ajou University

⁴⁾Department of Public Administration, Sunmoon University

The purpose of this study was to examine the gender differences in job-seeking variables such as work values, major commitment, perceived barrier factors in employment, career indecision, job-search behavior, self-efficacy of job-seeking, job-seeking stress, and mental health in 2,530 college seniors. The results showed significant gender differences on several aspects as expected. That is, female students had more difficulties in job seeking behaviors than male ones. Female students showed higher rates of career indecision and less active job-seeking behavior than male ones. Female students perceived more gender discrimination and physical problems such as appearance and height as barrier factors in getting a job than male ones. Female students experienced lower self-efficacy of job-seeking and more job-seeking stress and mental health problems than male ones. Finally, meanings of these results and suggestions for further research were discussed.

Key words : gender differences, work values, major commitment, perceived barrier factors in employment, career indecision, job-search behavior, self-efficacy of job-seeking, job-seeking stress, mental health