

## 남성 또는 여성중심적 직업을 희망하는 여대생들의 개인특성 및 구직행태에서의 차이\*

한 지 현                      장 재 윤<sup>†</sup>

성신여대 심리학과

여성의 직업선택과 관련한 선행 연구들은 여성의 직업을 크게 전통적 직업인 여성중심 직업과 비전통적인 남성중심 직업으로 나누고 있다. 대다수 여성들은 전통적인 여성중심의 직업을 선호하며 남성 중심의 직업에는 흥미가 없거나 자신이 없다는 이유로 회피하고 있다. 본 연구에서는 대학 졸업을 앞두고 있는 4학년 여대생들을 자신의 희망직업을 근거로 남성중심(비전통적) 직업선택 집단과 여성중심(전통적) 직업선택 집단으로 구분하였다. 그리고 이러한 두 집단간의 개인특성 및 구직행태에서의 차이를 밝히고자 하였다. 이를 위해 4학년 여대생들을 대상으로 2차(4학년 1학기와 2학기)에 걸친 종단연구를 실시하였으며, 연구 결과는 다음과 같다. 첫째, 개인 심리적 특성 변인에서는 남성중심 직업집단이 여성중심 직업집단에 비해 내적 귀인(노력)과 자기 존중감이 유의하게 높았다. 둘째, 두 차례 모두 조사가 실시된 구직 효능감과 구직행태에서는 남성중심 직업집단과 여성중심 직업집단간에 2차 조사에서 유의한 차이가 있었다. 마지막으로 고학력 여성들의 저활용이 문제시 되고 있는 현실에서 여성들이 스스로 전통적 영역의 직업선택에서 벗어나 다양한 진로선택과 방향을 모색하는데 대한 시사점을 제시하였다.

주요어 : 여대생, 직업선택, 진로지도, 남성 중심 직업, 구직 효능감, 구직 행동, 자아탄력성, 자기 존중감, 귀인양식

\* 이 논문은 2004년도 성신여자대학교 학술연구조성비 지원에 의하여 연구되었음

† 교신저자 : 장재윤, 성신여대 심리학과, jaeyoonc@sungshin.ac.kr

최근 세계 각국의 기업들에서는 인재전쟁(war for talent)이라고 불릴 만큼 능력과 자질을 갖춘 인재를 확보하기 위해 치열한 경쟁을 벌이고 있다. 이러한 환경변화에 따라 앞으로 잠재된 우수 여성인력의 활용은 기업의 경쟁력 강화에 있어서 견인차 역할을 할 것이라고 많은 전문가들은 예측하고 있다. 그러나 현재 한국의 여성 노동력 활용 실태는 매우 저조하다. 경제협력개발기구(OECD) 국가의 평균인 69%보다 현저히 낮은 56.3%에 불과할 뿐만 아니라, 고급관리직에서의 비율은 더욱 낮은 수준을 보인다(김기승, 2003). 국제노동기구(ILO)의 자료에 따르면, 우리나라 근로 여성들 중 전문기술직이나 행정관리직 등 고급관리직을 차지하는 여성의 비율은 4~5%로서 미국의 46%는 물론 멕시코와 말레이시아, 그리고 우리와 유사한 여성 차별적 고용관행을 가진 일본에도 뒤쳐지는 실정이다. 이러한 현실은 고학력 여성의 활용 측면에서도 나타난다. 2001년 우리나라 대졸이상 여성의 경제활동참가율은 56.6%로 OECD회원국 중 최하위를 나타내고 있다(노동부, 2004). 이것은 국가 경제 발전에 큰 역할을 할 수 있는 귀중한 자원을 낭비하고 있음을 보여주는 것이다.

고학력 여성들의 저활용의 원인들(예: 기업들의 여성차별적 고용관행, 결혼과 출산의 장애 등)은 다양하지만, 특히 최근 경기침체 및 청년실업 문제로 고학력 여성들은 남성보다 더욱 직업을 구하는데 어려움을 겪고 있다. 여성 대학졸업자의 비율이 2004년 49.4%로 전년과 비교해 3% 늘어났음에도 불구하고, 대졸 여성들의 취업률은 여전히 남녀간 차이를 보이고 있다. 한국교육개발원(2004)이 발표한 '고등교육기관 졸업자 취업통계'에 따르면 여성 취업률은 남성과 비교했을 때 전문대는 3.5%,

4년제 대학은 5.8%가 낮은 것으로 나타났다. 이러한 단순한 취업률뿐만 아니라 취업의 질에 있어서도 여성은 낮은 수준을 보인다(장재윤, 장은영, 윤소연, 김범성, 신희천, 2005).

대졸 여성들의 저활용 및 낮은 수준의 취업의 질을 설명하는 한 가지 원인으로서는 진로선택과 관련된 문제를 들 수 있다. 1999년 우리나라 4년제 대학 졸업생들의 학과별 분포를 보면 남성은 사회적 수요가 많은 이공계에 53.1%가 집중되어 있지만 여성들은 인문사회계에 46.1%가 집중되어 있다. 이것의 원인으로 서구에서 많이 연구된 것이 '수학 회피(math avoidance)'인데, 여성들은 실제 자신의 수학 능력보다 스스로 지각하는 자기 효능감은 매우 낮은 수준을 보인다는 것이다(Betz, 1994). 수학 능력은 많은 전문직과 기술직에서 중요한 요인이기 때문에 이 분야에서 여성의 낮은 자기 효능감은 직업선택의 폭을 좁히는 역할을 한다.

한편 여성의 진로선택은 일반적으로 전통적 영역과 비전통적 영역으로 나뉘는데, 이 두 영역은 대학의 전공 또는 직업에서 차지하고 있는 여성의 비율을 기준으로 구분한다. 전자는 여성들이 수적으로 많이 종사하는 여성중심(female-dominated)의 전공 또는 직업을 말하며, 후자는 여성의 진출이 저조한 남성중심(male-dominated)의 영역을 말한다(이현림과 천미숙, 2003). 예를 들면, 간호학과 또는 간호사, 항공업종(항공승무원) 등과 같은 경우는 여성들에게 전형적인 전통적 영역이며, 후자는 법학과 또는 변호사, 공학관련학과나 엔지니어, 건설업종 등 여성의 진출이 저조한 비전통적 영역을 말한다. 여성 진로지도와 상담의 대부분은 여성들이 스스로 전통적 영역에서 벗어나 비전통적 영역의 직업으로 진출하도록 하

는데 초점을 두고 있다(Turner & Lapan, 2005). 그러나 여성의 진로선택에서의 장애물은 대다수의 여성들이 비전통적 영역인 남성중심적인 직업에서의 능력과 자신감이 부족하거나 흥미를 갖지 못하고 회피하는데 있다(Betz & Hackett, 1981). 남성들 역시 여성중심적인 직업을 회피하게 되기 때문에 여성들은 여성중심적인 직업만을 계속 선택하게 되는 악순환적인 관계가 된다(Clement, 1987). 그러나 현재의 노동시장은 점차 성별에 대한 구분과 직업적인 분리가 파괴되어가고 있다. 남성과 여성 간 역할차이가 예전만큼 두드러지지 않고 있는데, 여성들의 사회진출이 당연시되면서 남성중심적인 직업을 희망하고 있고 그 분야에서 자신의 능력을 발휘하기를 원하며, 남성들 역시 '매트로 섹슈얼'이란 용어가 대중 미디어에 등장하고 있는 것처럼 여성중심적인 직업에서 두각을 나타내는 경우를 많이 볼 수 있다. 그러나 남성과 여성들이 직업을 갖는데 있어 점차 평등한 기회가 보장됨에도 불구하고, 아직까지 많은 여성들이 남성중심적(비전통적) 직업에 진출하지 못하고 있다.

현재 우리나라에서는 취업률에 있어서의 남녀 차이만이 주로 강조되고 있는데, 이런 차이의 보다 근본적인 선행변인인 남녀 간의 희망직업에서의 차이를 분석할 필요가 있다. 여기에서 희망직업은 대학 졸업 후 종사하길 원하는 직업으로서, 대학 재학 중 어떠한 직업에도 종사하고 있지 않은 대학생들을 대상으로 그들의 직업관을 알아보는데 있어 주요한 변인이 된다. Super(1990)는 직업선택과 적응의 일련의 과정들을 기술함으로서 직업선택 과정(process)을 중요시하고 있다. 그러므로 여대생들이 자신의 희망직업을 선택하는 과정과 관련된 변인들에 대한 고찰은 가치 있는 연구가

될 것이다. 따라서 본 연구에서는 청년실업, 특히 대졸 고학력 여성의 실업난 및 저활용이 사회적 문제로 대두되고 있는 이때, 졸업을 앞둔 4학년 여대생들을 자신의 희망직업을 근거로 전통적(여성중심) 직업선택 집단과 비전통적(남성중심) 직업선택 집단으로 구분하고 이 두 집단 간에 개인 심리특성들(자아탄력성, 귀인양식, 자기 존중감)에서 어떤 차이가 있는지, 그리고 구직활동과 관련된 인지 및 행동 측면의 변인으로 구직효능감과 구직행동에서 어떤 차이가 있는지를 종단적인 연구 설계로 살펴보았다.

#### 남성중심 직업과 여성중심 직업의 차이

그간 많은 연구들이 직업적 흥미의 발달과 표현에 있어서의 유의한 성차가 있음을 보여주었다. 예를 들어, 청소년기의 남자는 Holland의 6각형모형에서 R(현실형), I(탐구형), E(사업가형)와 관련된 직업을 선호하는 반면, 여자는 A(예술가형), S(사회형), C(관습형)와 관련된 직업을 선호하는 것으로 나타난다(Gottfredson & Lapan, 1997). 또한 점차 나이가 들면서 남자는 여자들보다 더 권위가 있고, 높은 보수를 받는 직업에 대한 열망과 선호를 표시한다. 또한 여대생들은 여성들이 주로 갖는 직업에만 높은 흥미를 갖는 경향을 보인다(Betz & Schifano, 2000).

어떻게 이러한 직업발달에 있어서의 성차가 나타나는지를 설명하는 이론 중의 하나가 제한과 타협이론(circumscription and compromise theory; CCT, Gottfredson, 1981, 2002)이다. 이 이론에 따르면, 개인의 직업적 열망 또는 흥미는 사회화 경험에 의해 형성되며, 9세경에 이미 아동들은 자신의 직업적 흥미를 자신의

성과 부합하는 지에 따라 자신의 직업선택의 범위를 제한하기 시작한다. 즉, 다양한 직업들에 대한 성-적절성(gender-appropriateness)을 판단하여 자신이 선택할 수 있는 직업의 범위를 제한한다는 것이다. 이러한 제한(circumscription)은 '수용 가능한 직업 대안들의 범위(zone of acceptable alternatives)'를 감소시키며, 결국 매우 제한된 범위의 직업들(예: 여성의 경우 전통적인 여성중심 직업들)만을 고려하고, 탐색하고, 준비하게 된다.

또한 Betz와 Hackett(1981)는 Bandura(1977)의 자기효능감이론을 직업발달에 적용하여 여성들이 직업을 선택하는 데 있어서 능력이나 관심, 흥미, 가치보다 자신의 성 유형화된 경험이 더 큰 역할을 하고 있으며, 많은 직업영역에서 여성들이 강한 효능감을 얻을 기회가 부족하기 때문에 자신감과 직업에 대한 정보가 없는 여성들은 직업선택에 많은 제한을 가하게 된다고 하였다. 실제로 대학생들의 직업에 대한 효능감을 연구한 그들의 연구에서 다양한 직업전반에서 일반적인 효능감에는 성차가 없으나, 직업 내 여성 비율을 근거로 한 남성중심적인 직업과 여성중심적인 직업을 별개로 분석하면 직업에서의 성공기대(효능감)에서 성차가 나타났다. 즉, 남자대학생의 직업효능감은 전 직업에 걸쳐 균등한 것으로 나타났으나, 여대생들의 직업효능감은 전통적으로 남성중심적인 직업에서는 매우 낮은 반면, 여성중심적인 직업에서는 매우 높았다. 이러한 연구결과는 다양한 직업에서의 성별 점유율은 직업효능감과 직접적인 연관이 있음을 보여준다. 이후 전통적 남성중심적인 직업과 여성중심적인 직업에 대한 Weeler(1983), 그리고 Clement(1987)의 연구에서도 역시 여성이 남성중심적인 직업에서는 더 낮은 기대를 갖는다는 것을

보여주었다.

본 연구에서는 여성들 중에서도 남성중심적 직업을 선호하는 사람들도 있다는 점에 착안하여, 여대생들이 자신의 희망직업선택에서 남성중심의 직업을 택하는 것과 관련된 개인 특성변인들의 효과를 살펴보고자 하였다. 더 나아가 구직 효능감 및 구직행동에서 어떤 차이가 있는 지를 살펴보고자 하였다. 다음부터 관련 변인들에 대해 개관하였다.

## 개인특성 변인

### 자기 존중감

자기 존중감(self-esteem)은 자신의 가치에 대한 주관적 판단과 평가를 내포하는 개념이다(Rosenberg, 1969). 또한 자신에 관해 습관적으로 유지하는 평가로 정의되며, 이는 조직행동 및 직업을 결정하는데 있어서도 중요한 개인 특성으로 연구되어 왔다(Ellis & Taylor, 1983). 취업이나 실직과 관련된 많은 연구들에 따르면, 높은 자기 존중감을 가진 사람은 정교화된 자아개념을 지니며, 자신이 유능한 의사결정자라고 지각한다. 반면, 낮은 자기 존중감을 가진 사람은 자신에 대해서 정확하게 지각하지 못하고 자신의 능력을 불필요하게 엄격한 관점에서 바라본다(Barrett & Tinsley, 1977). 또한 성인들을 대상으로 한 자기 존중감 연구에서 높은 자기 존중감을 가진 사람들은 자신을 높게 평가하며 타인의 평가를 두려워하지 않으며 또 자신의 한계점을 피하지 않고 인정하며, 극복하기 위해 노력한다고 보고되고 있다(Tokar, Fischer, & Subich, 1998). 전통적인 여성중심의 직업을 택하는 집단에 비해 남성중심적인 직업을 희망하는 여성들은 더 능동적으로 자신의 진로를 결정하고 행동하는 경향을

볼 수 있으므로, 더 높은 자기 존중감을 가질 것이라 예상할 수 있다. 실제로 비전통적인 직업을 추구하는 여성들은 자기 개념이 강하고 자기 효능감도 높은 것으로 나타났다 (Greene & Stitt-Gohdes, 1997).

### 귀인양식

동일한 상황이나 사실을 받아들임에 있어서도 개인에 따라 지각하는 방식에서 차이가 있는데, 예를 들어 어떤 성취의 원인을 운이나 재수 등의 외부요인에서 찾을 수도 있고, 능력이나 노력 등의 내부요인에서도 찾을 수 있다. 이러한 성취 귀인에서의 차이는 남녀간에도 나타난다. 성취귀인에 있어서 남성들은 성공을 내부적인 요인(능력 또는 노력 등)으로 귀인하고, 실패는 과제의 어려움 등과 같은 외부적인 요인으로 귀인하지만, 여성들은 성공의 원인을 외부로 귀인하고, 실패는 내부요인에 따른 것으로 지각하는 경향이 있다. 이러한 경향을 지지하는 증거로 남녀 대학생들을 대상으로 한 Hackett, Betz, O'Halloran 및 Romac(1990)의 연구에서, 실패했을 때 여성들의 자기효능감에 대한 신념은 남성들보다 더 취약함을 보여 주었다. 이러한 결과를 토대로 추론해볼 때, 남성중심적인 직업을 희망하는 여대생들이 남성적 성향을 더 많이 보유하고 있으며, 이러한 성향은 귀인양식에서도 드러날 것이라고 볼 수 있다. 따라서 본 연구에서는 여대생들의 귀인양식에 있어서 남성중심적인 직업을 희망하는 여대생들이 여성중심적인 직업을 희망하는 여대생들보다 자신의 능력이나 노력과 같은 내부 귀인 성향이 더 강할 것이라 예상하였다. 즉, 남성중심적인 직업을 희망하는 여대생들이 자신의 삶의 여러 가지 사건들에 대한 통제력을 더 많이 가지고 있다고

느낄 것이라고 보는 것이다.

### 자아탄력성

자아탄력성(ego resiliency)이란 환경의 요구에 따라 긴장의 인내수준과 충동통제를 강화하거나 약화시키는 조절능력을 의미한다(Block & Kremen, 1996). 즉, 상황의 요구에 따라 자아통제를 강화하거나 완화할 수 있는 메타 능력을 의미하며, 자아의 동기조절능력과 인지적 능력 등을 포괄하는 개념이다. 자아탄력성이 높은 집단은 그렇지 않은 집단보다 적극적 대처방식인 문제 중심대처, 사회적 지지 추구대처에서 유의하게 높았는데, 이는 자아탄력성은 스트레스 상황에서 적응적인 성격자원으로서의 기능을 한다는 것을 나타낸다(장경문, 2003). Block과 Kremen(1996)은 자아탄력성과 다른 성격특성간의 관계에 대해 살펴보았는데 그 결과, 여성의 경우 높은 자아탄력성은 사회성, 주장성, 자기염려나 반추 및 두려움의 부재, 사교성, 유쾌성, 삶의 의미감, 적절한 정서성, 스트레스에 대한 적응력, 자신과 다른 사람들에 대한 편안함, 자발성, 감각 경험의 개방성 등과 관련이 있었다. 반면 낮은 자아탄력성은 과도한 통제, 자기 적절성에 대한 집착, 취약감, 신뢰적이고 협동적이고 만족스러운 타인과의 관계의 부재와 관련이 있었다. 이런 선행 연구 결과를 토대로 살펴볼 때, 본 연구에서는 전통적인 여성중심적인 직업을 선택하는 대학생들보다 남성중심적인 직업을 선택하는 여성들이 새로운 직업선택에 대하여 적극적이고 도전적이며, 그에 대한 스트레스에 강할 것이며 사회성과 경험에 대한 개방성이 더 높을 것이므로 자아 탄력성 수준이 더 높을 것이라고 예상하였다.

이상의 개관을 통해 다음과 같은 가설을 설

정하였다.

**가설 1.** 남성중심적인 직업을 희망하는 여대생들이 여성중심적인 직업을 희망하는 여대생들보다 더 높은 수준의 자기 존중감을 보일 것이다.

**가설 2.** 남성중심적인 직업을 희망하는 여대생들이 여성중심적인 직업을 희망하는 여대생들보다 더 높은 수준의 내부 귀인 양식을 보일 것이다.

**가설 3.** 남성중심적인 직업을 희망하는 여대생들이 여성중심적인 직업을 희망하는 여대생들보다 더 높은 수준의 자아탄력성을 보일 것이다.

#### 구직관련 변인

##### 구직 효능감

구직 효능감은 구직활동에 대해 얼마나 자신감을 갖고 있는지를 의미하는 '구직활동의 자기 효능감'을 의미한다(Vinokur & Price, 1991). 즉 다양한 구직활동을 성공적으로 수행하리라는 자기 능력에 대한 확신이다(Wanberg, Watt, & Rumsey, 1996). Bandura(1986)에 따르면 자기 효능감은 과제 의 시도여부와 수행방식, 그리고 개인 노력의 강도를 결정한다. 때문에 높은 효능감을 가진 사람들은 수행을 긍정적으로 이끌고, 좋은 해결방안에 대한 인지적 능력이 우수하다. 반면에 효능감이 낮은 사람들은 성공에 대한 확신이 적고, 실패에 대한 두려움과 비판적인 판단으로 수행이 오히려 저해된다. 특이한 직업이나 비전통적인 직업, 즉 남성중심적인 직업을 선택하는 여성들에게 있어서 자기 효능감은 매우 높은 수준을 보인다(Layton, 1984). 따라서 구직에서의 자기효능감

은 어떤 유형의 직업을 선택하는가에 있어서도 매우 강한 예언변인이 될 수 있을 것이다. 남성중심적인 직업을 희망하는 여성들은 비전통적인 직업을 선택하는 자신감과 도전, 실패에 대한 두려움이 적은 경향을 볼 수 있으므로 여성중심적 직업을 선택하는 여성들에 비해 더 높은 구직 효능감을 가질 것이라 예상할 수 있다.

##### 구직행동

구직행동(job search behavior)이란 잠재적인 일자리에 대한 정보를 수집하는 일련의 과정으로서(Blau, 1994), 구직활동의 시작 시기와 구직활동 강도, 적절한 방법의 정보수집에 따라서 그 결과가 달라질 수 있다. Blau(1993, 1994)는 구직행동에는 구분되는 두 가지의 국면이 존재하며, 이것을 '준비적 구직행동(preparatory job search behavior)'과 '활동적 구직행동(active job search behavior)'으로 나누어 정의하였다. 준비적 구직행동은 책이나, 신문, 인터넷 등의 다양한 공식적 원천을 통해 취업관련 정보를 탐색하는 것을 의미하며(Pitz & Harren, 1980; Peterson, Sampson, Reardon, & Lenz, 1996), 활동적 구직행동은 실제로 탐색에 몰입(commitment)하는 것으로 공공/사설 취업알선기관, 학교의 취업지원센터 등을 찾아가 구체적으로 원하는 회사를 정하고 원서제출 일시 등을 알아보는 활동들이 포함된다. 이후 연구들에서도 구직행동의 두 가지의 국면이 실제로 구분되는 것임을 보여주었다. 예를 들어, Saks와 Ashforth(1999)의 대학생들을 대상으로 한 종단 연구에서는 4학년 2학기 때의 활동적 구직행동은 졸업 때의 취업상태와는 관계가 있었지만, 준비적 구직행동은 관계가 없는 것으로 나타나, 두 가지 국면이 구분

되는 것임을 보여주었다. 그러나 Blau(1994)는 이 두 가지 하위 구직행동이 구체적인 구직 경로를 확인해주지 못하는 한계를 가지고 있다고 지적하면서, 활동적 구직행동에서 사용되는 구체적인 구직 경로에 따른 구직행동을 추가로 구분할 것을 제안하였다. 구직활동에서 활용되는 구직 경로는 일반적으로 공식적 방법, 비공식적 방법, 직접 지원의 3가지로 분류된다(장원섭, 1997). 공식적 방법(formal method/source)은 신문, 잡지, 구인광고, 공공/사설 취업 알선기관, 대학 취업지원센터 등이 포함된다. 비공식적 방법(informal method/source)은 친척, 친구, 친지, 그리고 지도교수와 같은 사적으로 친분관계가 있는 사람들과의 개인적 접촉을 통해 구인정보를 얻는 방법이다. 마지막으로 직접 지원(method of direct application)은 고용업체에 직접 방문하거나 우편 또는 전화로 구인을 문의하고 지원하는 것을 의미한다.

또한 Rees와 Shultz(1970)는 구직자들이 '시간'차원에서 두 단계의 탐색을 실시하는 것으로 파악했는데, 첫째는 포괄적 탐색단계로서 주로 공식적 수단이 사용되며, 구직자는 가능한 많은 잠재적 노동시장을 찾아내는 것이다. 둘째는 집중적 탐색단계로서 전 단계와 달리 노동시장의 질을 검토하는 단계로서 비공식적 네트워크의 사용이 그 특징이라고 하였다. 구직행동모형 중의 하나인 순차적 모형(sequential model, Barber, Daly, Giannantonio, & Philips, 1994)에서도 이러한 특성은 드러나는데, 초기에는 구직 기회를 찾고 집약적인 정보획득을 위한 공식적인 탐색을 중심으로 하는 양적인 측면의 구직활동이 주를 이루는 반면, 구직활동이 좀 더 구체적으로 진행됨에 따라 후기의 구직행동은 보다 계획적으로 변화되어 질적인 측면의 비공식적인 구직활동을 주로 하게 된

다. 본 연구에서는 이러한 순차적인 구직행동의 변화 패턴을 포착하기 위하여 4학년 여대생들을 대상으로 대학 4학년 1학기과 2학기의 2차 걸친 조사를 실시하였다. 그리고 구직행동과 관련하여 남성중심적인 직업을 희망하는 여대생들은 취업 여건이 더욱 불리한 상황이므로 이를 극복하기 위해서 여성중심적인 직업을 희망하는 여대생들보다 앞서 구분한 다양한 구직행동들을 더 많이 보일 것이라고 예상하였다.

이상의 개관을 통하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

**가설 4.** 남성중심적인 직업을 희망하는 여대생들이 여성중심적인 직업을 희망하는 여대생들보다 더 높은 수준의 구직 효능감을 보일 것이다.

**가설 5.** 남성중심적인 직업을 희망하는 여대생들이 여성중심적인 직업을 희망하는 여대생들보다 더 높은 수준의 구직행동을 보일 것이다.

## 방 법

### 연구대상 및 절차

본 연구에서는 전국 대학 4학년생들을 대상으로 2003년부터 2004년까지 6개월 간격으로 총 4차에 걸쳐 패널조사 방식의 종단연구로 진행된 장재운, 장은영, 김범성, 노연희, 이지영, 한지현(2004)의 연구에서 수집된 자료의 일부, 즉 네 차례의 조사 중 2003년 5월과 11월에 진행된 1차와 2차의 조사 자료를 사용하였다. 1차 조사는 본격적인 구직활동이 시작

되기 전인 2003년 5월에 실시되었으며, 주로 개인의 심리적 특성들을 측정하였다. 대상자 선정은 제주도를 제외한 전국의 대학 4학년생(2004년 2월 졸업 예정)들을 국/사립, 지역, 계열 및 남녀별 비율에 따라 총화된 표집을 통해 3,000명을 표본을 추출하였고, 그들 중 2,247명의 가용한 자료를 수집하였다. 본 연구는 그들 중 여대생(1,089명)만을 대상으로 하였고, 그들이 제시한 희망직업을 바탕으로 두 개의 집단으로 분류한 결과, 남성중심 직업집단으로 분류된 136명(43.6%)과 여성중심 직업집단으로 분류된 176명(56.4%)의 총 312명이 분석 대상으로 선정되었다.

4학년 2학기인 2003년 11월에 실시된 2차 조사에서는 1차 조사에서 확보한 대상자들의 이-메일 주소를 통해 웹 조사(web survey)를 실시하였다. 1차에 응답했던 312명 중 남성중심 직업집단에 속한 73명(44.2%)과 여성중심 직업집단에 속한 92명(55.8%)의 총 165명이 2차에서도 응답하였다. 1차 조사에서는 개인특성변인인 자아탄력성, 성취취인, 자기 존중감을 측정하였고, 구직과 관련된 변인들(구직 효능감, 구직행동)은 1차 조사와 2차 조사에서 모두 측정되었다. 그 외에도 조사대상자들의 인구통계학적 변인들(전공, 부모 학력 및 직업 유무 등)과 대학생활 동안의 진로와 관련된 교수면담횟수에 대해서도 조사하였다.

#### 희망 직업에 의한 집단 분류

희망직업은 설문지에 “현실적으로 자신이 현재 고려하고 있는 직업은 무엇입니까?”와 같은 질문을 제시하고 자세하게 기술하도록 요청함으로써 얻어졌다. 응답자들이 기술한 직업명을 분류하는 기준으로 사용된 것은 중

앙고용정보원(2004)에서 실시한 제3차 산업/직업별 고용구조조사 결과를 바탕으로 제작한 ‘직업지도(Job Map)’이었다. 연구진은 직업지도에 제시된 직업명과 응답자들이 기술한 각각의 직업을 매치하였다. 직업지도에 제시된 각 직업명은 한국 표준산업 직업 세분류별 기준에 따라 구분되었다. 분류결과, 1,089명의 여대생이 응답한 304개의 직업은 118개의 동일직업으로 분류되었으며, 분류 도중 부정확한 직업명이나 중복된 직업의 경우 연구진 토의를 통하여 한국 표준 직업사전 기준에 맞추어 분류하였다. 이런 절차를 통해 응답자들이 기술한 직업명을 직업지도의 직업명과 매치시킨 후, 직업지도에 기술된 각 직업의 남녀 종사자 비율을 참고하여 남성중심 직업집단과 여성중심 직업집단을 구분하였다.

직업지도에 각 직업별로 제시된 여성종사자 비율(%)을 사용하여 집단을 구분하되, 몇 %를 기준으로 남성중심 직업 또는 여성중심 직업으로 할 것인지는 Kanter(1977a)의 징표이론(tokenism theory)을 참조하였다. 여기서 징표(token)란 특정 조직이나 집단에서 소수집단에 속하는 구성원을 가리킨다. Kanter(1977a)는 집단에서 남녀의 구성비에 따라 역동이 달라질 수 있다고 하였고, 소수의 크기에 따라 집단을 4가지로 구분하였다. 첫째는 단일(uniform) 집단으로 남자나 여자만으로 구성된 경우이다. 둘째는 편포(skewed)집단으로 남녀 간의 불균형이 큰 경우로, 대개 소수집단이 15%미만을 차지하는 경우이다. 셋째는 우세(tilted)집단으로 소수가 약 15-40%정도를 차지하는 경우이다. 마지막으로 균형(balanced)집단은 각 성 집단이 40-50%를 차지하는 집단이다. 이러한 집단 구분에 의하여 각 유형의 집단별로 남녀간의 의사소통, 권력획득, 사회적 상호작용 등에



서 어떤 차이가 있는 지에 대한 많은 후속 연구들이 이루어졌다(예: Spangler, Gordon & Pipkin, 1978; Ely, 1994).

본 연구에서는 Kanter(1977b)의 집단구분 기준에 따라, 먼저 남성중심 직업집단은 여성종사자 비율이 15%미만(편포집단)인 직업집단으로, 여성중심 직업집단은 여성종사자 비율이 60%이상(남성종사자 비율이 40%미만, 우세집단)인 직업집단으로 하였다. 여성중심 직업집단을 남성중심 직업집단의 기준과 동일하게 85%로 하지 않고 60%로 정하게 된 것은 그렇게 할 경우 표본의 수가 너무 작아지기 때문이었다. 표본의 수가 작아진 이유는 현재 우리나라 여성 직업인의 70%가 종사하고 있는 상위 20개의 직업 특성을 살펴보면 알 수 있는데, 상점판매원, 곡식작물 재배자, 주방장 및 조리사, 청소원 등 주로 단순기능직들이 주종을 이루고 있기 때문이다. 이들 20개 여성 다수 직업들의 평균 학력은 10.7년으로 중졸이상 고졸 미만이며, 이들 가운데 4년제 대학이상의 평균학력을 가진 전문직으로는 초등학교 교사가 유일하다(진미석, 노일경, 및 손유미, 2003). 본 연구의 대상자들은 모두 4년제 대학생들이었기 때문에 희망직업 선택 시 남성비율이 15%미만인 단순기능직에 가까운 여성중심 직업을 선택할 확률은 낮을 것이다. 따라서 여성비율을 85%로 제한하기에는 제약이 있다고 판단하여, 여성중심 직업집단은 편포집단이 아닌 우세집단의 비율인 40%에 근거해 분류하였다. 이러한 기준에 따라 분류한 결과, 앞서 언급했듯이, 남성중심 직업집단은 136명, 여성중심 직업집단은 176명이었다. 그리고 직업의 수는 총 42개였다(표 1 참조).

## 측정도구

개인 심리적 특성변인인 귀인양식, 자기 존중감, 자아탄력성, 그리고 구직과 관련된 변인인 구직 효능감과 구직행동은 다음과 같은 척도를 사용하여 측정하였다. 척도에 포함된 모든 문항들은 부록 1에 제시되어 있다.

### 자기 존중감

자기 존중감을 측정하기 위해 Rosenberg (1965)의 전반적 자기 존중감(global self-esteem) 척도(10문항)를 사용하였다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다(1)'에서 '매우 그렇다(4)'까지 4점 척도상에 응답하였으며, 내적 일치도는 .80이었다.

### 성취귀인

성취귀인 척도는 김의철과 박영신(1998)이 제작한 것을 수정해 사용하였다. 그들은 개인 특성으로서의 성취귀인양식을 알아보기 위해서 두 가지 통제소재(내부, 외부)를 구분하였고, 내부귀인에 해당되는 귀인요소로서는 능력과 노력을, 외부귀인에 해당되는 귀인요소로서는 운명과 운을 포함하였다. 외부귀인인 운과 운명에 대한 10문항, 내부귀인인 노력과 능력에 대한 10문항의 총 20문항을 사용하였다. 응답은 '전혀 그렇지 않다(1)'에서 '매우 그렇다(7)'의 7점 척도 상에서 답하도록 하였다. 각 하위척도의 내적 합치도는 운, 운명, 노력, 능력별로 .75, .83, .79, .66이었다.

### 자아탄력성

자아탄력성은 Block과 Kreman(1996)의 자아탄력성 척도(ego-resilience scale)를 번안하여 사용하였다(14문항). 응답은 '전혀 그렇지 않다

(1)'에서 '매우 그렇다(4)'의 4점 척도 상에서 답하도록 하였다. 내적 합치도는 .84이었다.

### 구직 효능감

구직 효능감은 구직활동에 대해 얼마나 자신감을 갖고 있는지를 의미하는 '구직활동에 대한 자기 효능감'을 나타내며, Michigan 대학의 사회조사연구소(ISR)에서 제작한 JOBS II Survey(Vinokur & Price, 1991)의 6개 문항을 사용하였다. 구직활동에 대해 얼마나 자신감을 갖고 있는지에 대해 '전혀 그렇지 않다(1)-매우 그렇다(7)'의 7점 척도 상에 답하도록 하였다. 내적 합치도는 .88이었다.

### 구직행동

조사 대상자들의 구직활동의 양태를 파악하기 위해 Blau(1993, 1994)가 개발된 척도를 근간으로 하여 일부 수정, 추가한 척도를 사용하였다. 취업을 준비하고 있는 학생과의 사전 면담을 통해 "학교에서 개최하는 취업설명회에 참석하였다"와 "취업박람회에 참가하였다"와 같이 우리나라에서만 특별히 행해지고 있는 2개 문항을 추가하였고, "주위에 있는 사람들에게 구체적인 채용정보에 대해서 이야기를 나누었다"의 원 문항은 "교수, 친구, 선후배"와 "가족이나 친지"를 구분하여 두 문항으로 구분하였다. 또한 "면접을 실시하였다"는 서류 전형 통과해야 실시될 수 있는 국내의 특수한 상황을 반영하여 삭제되었다(이지영, 장재윤, 김명연, 2005). 따라서 전체문항은 총 14문항으로 구성되었으며 '전혀 하지 않았다(1)'에서 '매우 자주 하였다(5)'의 5점 척도 상에서 답하도록 하였다.

구직행동을 측정하는 전체 문항을 요인분석한 결과(주성분분석 및 Varimax 회전 사용, 부

록 1 참조), 선행 연구들과는 약간 다르게 ① 인터넷이나 신문 등에서 구인광고를 찾아보고 관련 서적을 통해 정보를 얻는 구인정보 탐색 행동, ② 이력서나 입사지원서를 미리 준비하는 준비적 구직행동, ③ 공공취업알선기관이나 대학의 취업정보센터를 방문하고, 취업박람회에 참여하는 등의 공식적 구직행동, ④ 교수나 친지, 선후배, 관심 있는 직장에 재직하는 사람을 통해 정보를 얻는 비공식적 구직행동의 4요인으로 분류되었다. 4요인이 설명하는 전체 변량은 70%였다. 이러한 요인 구성은 Blau의 준비적, 활동적 구직행동의 구분(① ② / ③④)과 공식적, 비공식적 구직 경로(③/④)의 구분이 모두 반영된 결과로 볼 수 있다. 각 하위 차원들은 .81, .85, .82, .81의 내적 합치도를 보였다.

### 인구통계변인 등

조사 대상자의 전공과 소속단과대학, 그리고 부모의 학력, 어머니의 직업 유무 등에 대해 질문하였다. 그리고 앞서 언급되었듯이, 희망하는 직업에 대해 직접 기술하도록 하였고, 취업 후 희망하는 연봉 수준에 대해서도 만원 단위로 직접 기입하도록 하였다. 마지막으로 대학생활 동안 지도교수와의 면담횟수에 대해서도 물어 보았다.

### 분석

본 연구의 자료 분석은 먼저 조사대상자들을 여성중심 직업집단과 남성중심 직업집단으로 분류한 후, 각 집단 간의 차이를 분석하기 위해 각 집단을 두 개의 이항형 반응( $Y=0, 1$ )으로 하여 각 예측변인들의 로지스틱 회귀(logistic regression)분석을 실시하였다. 통제변인

으로 사용된 변인들은 희망직업의 선택에 가장 많은 영향을 미치는 변인인 전공을 통제하기 위해 4개의 단과대학(인문, 사회, 자연, 공과)을 더미코딩을 하였다. 또한 부모의 학력, 그리고 어머니의 직업유무는 여대생들의 직업 선택에 직접적인 영향을 미칠 수 있는 변인이라고 판단되어 이 세 변인도 통제변인으로 사용하였다. 부모의 학력은 고졸미만(무, 초졸, 중졸, 고졸)과 고졸이상(전문대졸, 대졸, 석사, 박사)으로 그리고 어머니의 직업유무도 이분 변인으로 더미코딩하였다. 단과대학으로 대표되는 전공, 부/모의 학력, 그리고 어머니의 직업유무는 모두를 통제한 후 회귀분석하였다. 구직행동은 하위요인별로도 분석을 실시하였다. 구직관련 변인인 구직 효능감과 구직행동은 1차와 2차에 걸쳐 2회 조사가 실시되었으므로 그 변화와 차이도 분석하였다.

## 결 과

### 남성 및 여성중심 직업의 특성분석

응답자들이 기술한 직업명(직업지도에 표기된 직업명임), 해당 직업에서의 여성 비율, 각 직업의 응답자 빈도가 표 1에 제시되어 있다. 본 연구의 응답자들이 기술한 직업 중에서 남성 및 여성중심 직업으로 분류되는 직업은 총 42개였다. 표 1을 보면 남성중심 직업집단에서 자연과학연구원의 비율이 가장 높는데, 이 공계 계통 여대생들의 다수(n=50)가 연구원을 희망하고 있음을 나타낸다. 여성중심 직업집단에서는 인문사회계열인 임상심리사 및 언어치료사 등의 직업 빈도가 가장 높은 것(n=29)으로 나타났다. 이는 심리학을 전공하는 응답

표 1. 남성 및 여성중심 직업 빈도분석

	여성 비율 (%)	남성 중심 (명)	여성 중심 (명)
기계공학기술자	.0	1	
네트워크시스템분석/개발자	.0	1	
전기공학기술자	.8	1	
정보통신 관련 관리자	1.5	2	
토목공학기술자	1.5	1	
경찰	3.5	4	
컴퓨터공학기술자	4.6	22	
투자 및 신용 분석사	4.6	1	
건축공학기술자	5.2	15	
인사/노사관련 전문가	6.1	1	
법무사	6.4	2	
경영지도/진단전문가	7.3	8	
세무사	8.3	5	
공인회계사	8.9	3	
자연과학연구원	10.8	50	
해외 영업원	11.6	1	
행사기획자	12.1	7	
시스템소프트웨어개발자	12.3	2	
일반 영업원	13.7	1	
응용소프트웨어개발자	13.9	1	
상품중개인	14.8	7	
출판 및 자료편집 사무원	61.1		7
작가	63.1		16
숙박시설 서비스원	64.3		9
여행관련사무원	64.7		6
사서 및 기록물관리사	65.3		11
비서	66.5		6
큐레이터 및 문화재 보존원	67.8		1
문리/어학계 강사	69.3		13
임상심리사/언어치료사 등	70.8		29
통역가	71.3		21
항공기객실승무원	71.3		13
연기자	72.0		1
패션디자이너	72.8		13
고객 상담원	77.2		1
여행 및 운송관련	78.3		3
애완동물 미용사	81.2		2
피부미용 및 체형관리사	93.3		2
미용사	95.1		1
메이크업아티스트/분장사	95.6		1
유치원교사	98.3		8
영양사	98.6		12
합계		136	176

자의 대부분이 이 직종을 희망했고, 임상심리사뿐만 아닌 상담가, 발달심리사, 놀이치료사 등이 모두 이 직군에 포함되었기 때문이었다.

추가적으로 두 직업집단의 특징을 살펴보면, 희망직업에 이은 응답자들의 희망연봉을 묻는 질문에서 초봉으로 받기를 희망하는 평균연봉은 남성중심 직업집단은 2,322만원( $SD=751$ ), 여성중심 직업집단은 2,072만원( $SD=643$ )으로 남성중심 직업집단이 더 많은 연봉을 받고자 하는 것으로 나타났다. 중앙고용정보원에서 조사한 직업지도에 나타난 평균 급여(월)에서도 남성중심 직업집단은 월 253만원( $SD=54$ ), 여성중심 직업집단은 194만원( $SD=100$ )으로 실제적으로도 남성중심 직업이 평균 60만원정도 높은 급여를 받는 것으로 나타났다. 총 교육연수를 나타내는 학력 역시 남성중심 직업집단은 16.5년( $SD=1.93$ ), 여성중심 직업집단은 14.8년( $SD=1.25$ )으로 약 2년 정도의 차이가 있

는 것으로 나타났다. 각 직업집단의 평균 주당근무시간은 남성중심 직업집단은 54.9시간( $SD=3.28$ ), 여성중심 직업집단은 44.8시간( $SD=11.2$ )으로 남성중심 직업집단이 더 오랜 시간 근무를 하는 것으로 나타났다.

표 2에는 응답자들의 단과대학별 분포를 나타내는데, 각 직업집단별 차이가 크게 나타났다. 남성중심 직업집단은 인문대의 비율(3.7%)이 현저히 낮고, 이공대의 비율이 높은 반면, 여성중심 직업집단은 반대로 공대의 비율(4%)이 낮은 차이를 보여주었다. 이것은 전공(또는 단과대학)이 대학 졸업 후 남성중심 또는 여성중심의 진로 및 직업을 결정하는데 있어 가장 큰 영향을 미침을 나타낸다.

표 3은 응답자들의 부모의 학력 및 어머니의 직업유무에 따른 분포를 나타내고 있다. 예상과는 달리, 어머니의 직업유무에 따른 유의한 차이는 나타나지 않았다. 학력은 고졸이

표 2. 남성 및 여성중심 직업집단의 단과대학별 분포(단위: %)

집 단	단 대				$\chi^2$
	인문	사회	자연	공학	
남성중심 직업집단	3.7	19.1	31.6	45.6	108.84***
여성중심 직업집단	36.9	36.9	22.2	4.0	
전 체	22.4	29.2	26.3	22.1	

표 3. 어머니 직업유무, 부모의 학력에 따른 분포(단위: %)

집 단	직업유무		$\chi^2$	아버지 학력		$\chi^2$	어머니 학력		$\chi^2$
	없다	있다		고졸 이하	전문대졸 이상		고졸 이하	전문대졸 이상	
여성중심	56.0	44.0		71.6	28.4		88.1	11.9	
전 체	54.7	45.3		68.6	31.4		86.8	13.2	

하와 전문대졸 이상으로 구분하였는데, 이 또한 남녀 중심 직업집단간 유의한 차이가 나타나지 않았다. 그러나 어머니의 직업유무와 부모의 학력은 양육방식을 결정짓는 중요한 요소가 되고, 성장환경에도 직, 간접적으로 많은 영향을 미칠 것으로 예상되는 바, 이후의 분석에서는 단과대학을 포함한 네 가지의 변인을 모두 통제변인으로 사용하였다.

마지막으로, 측정된 변인들간의 전체 상관관계 분석 결과는 부록 2에 제시되어 있다.

#### 개인특성변인 분석

남성중심 직업과 여성중심 직업을 희망하는 여대생들간의 자아탄력성, 성취귀인, 자기 존중감에서의 차이를 어머니의 직업, 부모 학력, 단대를 통제한 후 로지스틱 회귀분석으로 살펴본 결과가 표 4에 제시되어 있다.

귀인양식에서는 노력귀인 요소만이 유의한 예측력을 갖는 것으로 나타났는데, 이는 남성중심 직업집단이 여성중심 직업집단보다 노력귀인에서 유의하게 더 높은 수준을 보이고, 나머지 다른 운, 운명, 능력귀인에서는 유의한 차이를 보이지 않음을 나타낸다. 이는 능력과 노력의 내부 귀인요소 중 노력 요소만이 지지되었으므로 가설 1을 부분적으로만 지지하는 결과이다. 자기 존중감도 유의한 예측력을 가졌고, 이는 남성중심 직업집단이 여성중심 직업집단보다 유의하게 더 높은 수준을 보임을 의미한다. 이는 가설 2를 지지하는 결과이다. 한편 자아탄력성도 유의한 예측력을 가졌지만, 앞의 두 변인과는 달리 여성중심 직업집단이 남성중심 직업집단에 비해 유의하게 더 높은 것으로 나타났다. 이는 가설 3을 지지하지 않는 결과이다.

표 4. 개인 특성변인의 효과 분석

	B	S.E.	Wald
사회대	-1.58	.54	8.57**
자연대	-2.68	.53	25.50***
공대	-4.76	.63	57.02***
어머니 직업유무	-.28	.31	.81
아버지 학력	-.16	.38	.18
어머니 학력	-.16	.51	.10
노력	-.10	.05	4.46*
귀인 능력	.02	.04	.16
양식 운	-.05	.05	1.49
운명	-.03	.05	.36
자기 존중감	-.80	.38	4.44*
자아탄력성	.67	.33	4.05*
상수	7.40	2.0	13.74***

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

인문대(0,0,0), 사회대(1,0,0), 자연대(0,1,0), 공대(0,0,1)  
 종속변인: 0=남성중심 직업집단, 1=여성중심 직업집단

#### 구직 관련 변인 분석

남성중심 직업집단과 여성중심 직업집단을 희망하는 여대생들간의 구직 효능감에서의 차이를 1차와 2차에 나누어 분석한 결과가 표 5에 있다.

4학년 1학기보다 2학기가 기업의 주요 채용 시기이며, 학생들의 적극적인 구직활동시기이기에 1차 조사의 구직 효능감에서는 두 집단간의 차이가 유의하지 않았다. 그러나 2차 조사에서의 구직 효능감은 유의한 예측력을 가졌는데, 이는 남성중심 집단이 여성중심 집단에 비하여 구직 효능감에서 유의하게 더 높은 수준을 보임으로서 구직활동에 대한 자신감이

표 5. 구직 효능감의 분석

	B	S.E.	Wald
사회대	-1.26	.64	3.89*
자연대	-2.10	.62	11.57***
공대	-5.32	1.17	20.68***
어머니 직업유무	-.22	.39	.33
아버지 학력	.23	.51	.21
어머니 학력	-.34	.60	.33
1차_효능감	.16	.24	.47
2차_효능감	-.52	.26	4.01*
상수	3.68	1.07	11.87***

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

더 큼을 나타낸다. 이러한 결과는 가설 4를 지지하는 결과로 볼 수 있다.

다음으로 남성중심 직업집단과 여성중심 직업집단간의 구직행동에서의 차이를 1차와 2차로 나누어 분석하였다. 그 결과가 표 6에 제시되어 있다.

표 6. 구직행동 분석

	B	S.E.	Wald
사회대	-1.41	.64	4.89*
자연대	-2.15	.62	11.85***
공대	-5.53	1.19	21.73***
어머니 직업유무	-.22	.40	.31
아버지 학력	.17	.50	.11
어머니 학력	-.43	.60	.51
1차_구직	.11	.41	.08
2차_구직	-.80	.35	5.14*
상수	3.98	1.06	14.09***

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

구직 효능감과 마찬가지로 구직행동 역시 1차 조사에서는 두 집단간에 유의한 차이가 나타나지 않았다. 그러나 2차 조사에서는 구직행동이 유의한 예측력을 가졌는데, 이는 남성중심 집단이 여성중심 집단에 비하여 구직행동을 유의하게 더 많이 한다는 결과이다. 즉, 남성중심 직업집단이 여성중심 직업집단에 비해 더욱 적극적으로 구직활동을 하는 것으로 나타났다. 일반적으로 4학년 2학기가 본격적으로 구직활동을 하는 시기라고 볼 때 이는 가설 5를 지지하는 결과로 볼 수 있다.

보다 구체적으로 남성중심 직업집단과 여성중심 직업집단간의 구직행동의 하위요인들(① 구인정보 탐색행동, ② 준비적 구직행동, ③

표 7. 구직행동의 하위요인 분석

	B	S.E.	Wald
사회대	-1.45	.69	4.42*
자연대	-2.33	.69	11.53**
공대	-6.04	1.28	22.1***
어머니 직업유무	-.30	.42	.49
아버지 학력	.30	.52	.32
어머니 학력	-.35	.64	.31
1차_구인	.33	.23	2.17
2차_구인	-.13	.13	.98
1차_준비	-.41	.19	4.79*
2차_준비	-.03	.14	.03
1차_공식	-.01	.13	.01
2차_공식	.03	1.0	.12
1차_비공	.12	.08	1.98
2차_비공	-.28	.09	8.48**
상수	4.73	1.27	13.92***

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

공식적 구직행동, ④ 비공식적 구직행동)에서의 차이를 1차와 2차로 나누어 분석하였으며, 그 결과가 표 7에 제시되어 있다. 표 7에 의하면, 두 집단을 구분하는 데 있어 유의한 예측력을 가진 변인은 1차 시기의 준비적 구직행동과 2차 시기의 비공식적 구직행동이었다. 즉, 남성중심 직업집단은 1차 시기에서는 이력서나 입사지원서의 초안을 작성해보는 등의 준비적 구직행동에서 여성중심 집단보다 유의하게 높게 나타났고, 본격적인 구직활동 시기인 2차 조사에서는 교수나 친지, 선후배, 관심 있는 직장에 재직하는 사람을 통해 정보를 얻는 비공식적 구직행동에서 여성중심 집단보다 유의하게 높게 나타났다. 그러나 구인정보 탐색행동과 공식적 구직행동에서는 유의한 차이가 없었다. 따라서 남성중심 직업집단은 여성중심 직업집단에 비해 구직활동에 있어 조기(1학기)에 미리 준비하고, 이후(2학기) 비공식적인 구직활동을 통해 찾고자 하는 직업에 대해 더 많은 정보를 획득하는 것으로 나타났다.

## 논 의

본 연구의 주된 목적은 대학 4학년 여대생들의 직업선택과 관련하여 각 직업에서의 여성비율에 따라 남성 중심적인 직업과 여성 중심적인 직업을 선택하는 여대생들 사이에 어떠한 차이가 있는가를 살펴보고자 하였다. 본 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

첫째, 가설 1에서 예측한 것처럼 자기 존중감은 남성 중심적인 직업을 선택하는 여성들이 더 높게 나타났다. 취업이나 실직과 관련된 연구들에 따르면, 높은 자기 존중감을 가진 사람은 보다 정교한 자아개념을 지니며,

자신을 높게 평가한다. 또한 성인들을 대상으로 한 자기 존중감 연구에서, 높은 자기 존중감을 가진 사람들은 타인의 평가를 두려워하지 않으며, 자신의 한계점을 피하지 않고 인정하며, 극복하기 위해 노력한다고 보고되고 있다(Ellicott, 1984). 따라서 본 연구의 결과도 높은 수준의 자기 존중감을 가진 여대생들은 보다 더 자신감을 가지고 능동적으로 진로를 선택하므로써 남성 중심적인 직업을 희망함을 보여준다. 이는 비전통적인 직업을 추구하는 여성들은 자기 개념이 강하고 자기 효능감도 높다는 기존 연구결과(Greene & Stitt-Gohdes, 1997)와도 일치한다. 또한 일반적으로 여학생들의 직업의식은 다소 관념적이고 추상적인 경향이 짙다는 점(문소정, 이은엽, 박선자, 정영숙, 및 김득성, 2001)에 근거해볼 때, 자기 존중감이 높은 여대생들은 관념적이고 추상적인 경향 대신 자신에 대한 올바른 인식과 더불어 진로에 대하여 정확하게 인지함으로써 보다 더 넓게 직업선택의 가능성을 모색하게 되고, 그 결과로 남성중심적인 직업에도 도전하게 되는 것으로 추측할 수 있다.

둘째, Hackett 등(1990)의 연구에서 남성에 비해 여성은 성취귀인에 있어 원인을 주로 외부로 귀인하고 남성은 주로 내부로 귀인을 한다고 하였다. 이는 남성들이 여성들보다 자신의 삶에 대한 통제력(내부 귀인)을 더 많이 느끼는 것으로 볼 수 있다. 따라서 남성중심적인 직업을 선택하는 여성들의 귀인양식이 일반적인 여성보다는 남성에게 가까울 것이라고 보고 내부 귀인을 더 많이 할 것이라고 본 연구에서는 예측하였다. 연구 결과, 내부 귀인 요소 중 노력 귀인에서만 두 집단간에 유의한 차이가 나타났다. 한편, 내부 귀인과 외부 귀인의 구분에 대한 최근 연구들 중 박영신과

김의철(1997)은 그동안 능력과 노력을 내부귀인 또는 내적 통제신념이라는 동일 차원에서 접근한 연구들과 달리 능력과 노력귀인은 서로 다른 변화패턴을 보인다고 하였다. 즉, 능력은 운명이나 운 귀인과 유사한 변화를 나타내며, 노력과는 의미 있는 관계가 없다는 것이다. 이를 지지하는 선행연구로 이주현(1998)이 남녀 대학생을 대상으로 분석한 결과에 의하면, 능력귀인은 노력귀인과는 거의 상관이 없는 반면, 운명 및 운 귀인과는 매우 높은 상관계수를 나타내었다. 또한 권혁호(1998)가 남녀 중학생을 대상으로 분석한 결과도, 노력귀인은 능력귀인과 거의 상관이 없으며, 노력귀인은 운 및 운명귀인과 부적인 관계에 있고, 능력귀인은 운 및 운명귀인과 높은 정적 상관이 있었다. 따라서 남성중심적인 직업을 선택한 여대생들은 자신의 통제력 하에 있는 노력 요인에 더 많이 귀인하는 성향이 있음을 본 연구는 보여준다.

셋째, 가설 3의 예측과는 달리, 자아탄력성에서 여성중심적인 직업을 선호하는 여대생들이 더 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과에 대한 가능한 해석 중의 하나는 다음과 같다. 자아탄력성에 관련된 연구들 중 Garnezy(1981)에 의하면, 자아탄력성이 높은 학생은 교사나 상담자로부터 친절한 것으로 평가받고, 친구나 주위 성인들이 좋아하며, 대인관계에 민감하고 협동적이며 정서적으로 안정되어 있고 사회적으로 책임성이 강하다고 한다. 이러한 자아탄력성이 높은 학생들의 특징은 여성중심 직업이 갖는 여성성의 특징들과 매우 높은 관련성이 있다. 따라서 자아탄력성이 높은 여성들이 갖는 이러한 특징들 중 여성성과 관련된 성격요인들이 여성중심적인 직업을 선택하도록 하는 중요한 자원으로서 기능하였을 것으

로 볼 수 있다. 즉, 자신의 여성적 특성이 매우 큰 강점을 가지므로 이러한 특성을 활용할 수 있는 직업을 적극적으로 모색한 경우라고 볼 수 있겠다. 이러한 추론에 대해서는 보다 정교한 연구 설계에 의한 추가적인 연구가 필요하겠다.

다음으로 구직과 관련된 인지 및 행동변인들의 결과를 살펴보면, 먼저, 2차 조사 시기에서 남성중심적인 직업집단이 여성중심적인 직업집단보다 구직 효능감에서 높게 나타났다. 이는 비전통적인 직업, 즉 남성중심적인 직업을 선택하는 여성들의 자기효능감이 매우 높다는 기존 연구결과(Layton, 1984)와 일치한다. 일반적인 자기 효능감의 보다 구체적인 측면 중의 하나인 구직 효능감에 있어서도 남성중심적인 직업을 희망하는 여대생들이 더욱 높다는 본 연구의 결과는 남성과 여성의 비교가 아닌 단일한 여성 집단에서도 희망 직업에서의 성비율(%)에 따라 차이가 있음을 보여준다.

둘째, 구직행동에서 1차 조사시기에서는 남성중심적인 직업집단과 여성중심적인 직업집단간의 유의한 차이를 보이지 않았으나, 본격적으로 구직활동을 하는 2차 조사시기에서는 두 집단간에 유의한 차이가 나타났다. 이러한 결과는 구직 효능감에 있어서의 두 집단간의 차이를 고려해볼 때 당연한 결과일 것이다. 왜냐하면 많은 연구들이 구직 효능감이 높을수록 구직행동을 더 많이 한다는 일관된 결과를 보여주기 때문이다(Saks & Ashforth, 1999). 더 나아가 구직행동을 하위요인별로 살펴본 결과, 1차 시기에서는 남성중심적 집단이 구인광고를 살펴보고, 이력서와 자기소개서를 작성하는 등의 준비적 행동이 더 높은 것으로 나타났고, 2차 시기에서는 가족친지, 선후배, 친구 등의 개인적 친분관계가 있는 사람들을



통해 구인정보를 획득하는 등의 비공식적 행동이 더 높은 것으로 나타났다. 이를 지지하는 추가적인 결과는 본 연구에서 측정된 '자발적으로 지도교수를 찾아가 면담을 한 횟수'에서도 나타났다. 즉, 동일한 방식으로 로지스틱 회귀분석한 결과, 남성중심 직업집단이 여성중심 직업집단에 비해 대학 재학시 자발적인 면담 횟수 역시 높은 것으로 나타났다( $B = -.37, Wald=5.1, p < .05$ ). 이는 비공식적 구직행동의 한 부분으로서 남성중심 직업집단이 더 적극성을 보인 것이라 할 수 있다. 이는 Rees와 Shultz(1970)의 두 단계의 구직탐색행동과 Barber 등(1994)의 순차적 모형(sequential model)과도 일치하는 결과이다. 즉 남성중심적인 직업을 희망하는 여대생들이 높은 구직 효능감과 더불어 보다 더 체계적으로 구직활동을 한다는 것을 시사한다. 즉, 남성중심적 직업집단은 1학기에는 자신에 대한 파악과 더불어 취업에 대한 공식적인 준비와 정보의 수집이 빠르고, 2학기의 본격적인 취업활동 시기에는 비공식적 구직행동을 통해 더욱 질적인 탐색활동을 함을 알 수 있다. 따라서 구직성공을 위해서는 양적, 질적 측면의 구직활동들이 강조되는데, 남성중심적 직업집단은 이 두 가지를 순차적으로 진행함으로써 취업의 확률이 더욱 높을 것이라고 볼 수 있다. 이에 대해서는 추후 연구를 통해 다시 한 번 더 확증이 되어야 할 것이다.

본 연구는 위에서 기술한 주요한 발견들과 더불어 몇 가지 한계점을 가진다<sup>1)</sup>. 첫째, 남성중심 직업집단과 여성중심 직업집단을 과거의 여성분포 자료에 근거하여 구분함으로써 최근의 변화 추세를 반영하지 못하는 한계가 있다.

1) 본 연구의 한계점들을 지적해주신 익명의 심사위원들께 감사드립니다.

즉, 과거에는 여성들이 많이 진출하지 않아 남성중심 직업으로 분류되었지만, 최근에는 여성들이 많이 진출하고 있는 직업도 있을 수 있기 때문이다. 둘째, 남성중심 직업집단과 여성중심 직업집단의 구분에서 동일한 비율을 적용하지 못한 점도 본 연구의 한계점이다. 본 연구에서는 사례 수의 제한 때문에 그렇게 되었지만, 추후 연구에서는 동일 비율을 적용하도록 하여야 할 것이다. 마지막으로, 본 연구의 자료에서도 드러났지만, 남성중심의 직업선택의 가장 강력한 변인은 전공(본 연구에서는 '단대')이었다. 따라서 여성 또는 남성중심적 직업을 지향하는 여대생의 선택은 대학에서의 전공을 선택할 시점인 고교에서의 문제로 보는 것이 더 타당할 수 있다. 따라서 추후 연구에서는 고교 재학 중의 '전공' 선택과 관련된 개인특성변인들에 대한 연구가 필요할 것이다.

마지막으로 본 연구는 다음과 같은 실용적 시사점을 갖는다. 21세기의 경쟁력은 여성인력의 체계적 활용에 있다는 견해와 같이 여성인력의 중요성이 강조되고 있는 최근의 흐름으로 볼 때, 고학력인 여대생들의 보다 폭넓은 직업세계로의 진출을 도와주는 개입전략이 시급히 요구된다. 여성들의 진로선택과 관련한 많은 문제들은 사회 전반에서 걸쳐 나타나는데, 인문계 고등학교에 진학한 92%의 여성들은 졸업 후의 대학입학에 대한 계획은 가지고 있으나 전공 선택에 있어 여전히 인문사회 분야로 편중되는 경향이 있고, 전통적인 직업 분야에 집중된 선호를 보이고 있다. 또한 전반적으로 대학 내에서의 진로와 직업지도의 체계가 매우 취약하다. 특히 학교에서의 교육은 진로교육과 선택을 근간으로 하는 것이 아니라 단순한 학문 탐구에 치중되어 직업능력

측면의 교육이 부실한 구조적인 문제를 안고 있고, 여성 스스로도 전공분야 탐구나 취업을 통한 자기개발육구보다는 결혼을 전제한 일시적 취업과 같이 직업의식이 취약한 점 등이 여성 인력 활용의 걸림돌로 작용하고 있다. 낮은 여성 인력 활용 수준이나 전통적인 직업으로 편중성은 적어도 현재까지 우리나라 노동시장에서 여성인력이 매우 저활용되고 있음을 보여주는 것이라 할 수 있다. 이는 여성들로 하여금 다양한 직업탐색의 가능성을 모색하게 하는 것이 매우 중요함을 재확인하게 시켜준다. 이러한 맥락에서 본 연구의 결과는 남성 중심적인 직업을 선호하는 여대생들이 내재귀인, 자기 존중감이 더 강하며, 구직에 대한 자신감인 구직효능감도 더 높고, 구직활동 역시 더 많이 그리고 적극적으로 한다는 것을 보여주었다. 따라서 여대생들의 진로지도와 상담을 위한 다음과 같은 세 가지 개입 전략이 요구된다.

첫째, 여대생들을 위한 취업 및 진로지도시 개인 특성을 고려하는 데, 특히 자기 존중감을 높이고 귀인 양식에 이해를 도모하는 개입 프로그램을 요망된다. 이러한 프로그램은 제한과 타협이론(CCT, Gottfredson, 1981, 2002)이 시사하는 바와 같이 성정과정을 통해 습득된 직업선택과 관련된 성-고착화된 고정관념들을 불식시켜서 '수용가능한 직업 대안들의 범위'를 넓힐 수 있는 방향으로 설계되어야 할 것이다. 이를 위해 Turner와 Lapan(2005)이 여성 경력개발프로그램으로 개발한 MVC(Mapping Vocational Challenges)와 같은 컴퓨터 지원 경력 개입 프로그램들도 유용할 것이다. 더 나아가 초중고 시절과 같이 대학 재학 이전에 이러한 개입 프로그램들이 실시된다면 더욱 큰 효과를 거둘 것이다.

둘째, 여대생들의 구직 효능감을 증진시킬 수 있는 개입 전략이 요구된다(Hackett & Betz, 1981). 구직 효능감이 증진되면 자연스럽게 구직행동도 더욱 적극적으로 나타날 것이기 때문이다. 구직 효능감을 증진시키기 위해서는 자기 효능감의 4가지 근원인 i) 성공(성취) 경험, ii) 대리적 경험(모델링), iii) 언어적 설득, 및 iv) 생리적 상태와 정서 통제의 요소들을 포함하는 프로그램이 되어야 할 것이다(Bandura, 1997).

셋째, 남성과는 다른 여성생애주기를 가지고 있는 여대생들을 대상으로 체계적인 진로지도가 필요하므로, 자신의 적성과 소질을 객관적으로 파악하고 직업을 선택할 수 있는 내용의 진로교과목의 개발이 필요하다. 이러한 진로교육은 여성 직업구조의 특성을 이해하고 과거의 어떤 직업에는 어떤 성이 적합하다는 식의 인식을 전환하고, 진정한 양성평등의식을 갖도록 하는 내용이 포함되어야 할 것이다.

## 참고문헌

- 권혁호 (1998). 자기효능감과 귀인양식, 정신건강, 학업성취도와의 관계: 중학생을 중심으로. 인하대 교육대학원 석사학위논문.
- 김기승 (2003). 한국기업의 여성인력 활용과 향후과제. LG경제연구원.
- 김의철, 박영신 (1998). 한국인의 성공의식과 귀인양식: 토착심리학적 접근. 교육심리연구, 12(2), 51-84.
- 노동부 (2004). 민간부문 여성고용 확대 방안.
- 문소정, 이은엽, 박선자, 정영숙, 김득성 (2001). 부산대 여학생의 취업의식 실태와 취업활성화 프로그램에 관한 연구. 여성학연

- 구, 11(1), 1-19.
- 박영신, 김의철 (1997). 한국 학생의 귀인양식: 초, 중, 고, 대학생의 비교. *교육심리연구*, 11(2), 71-97.
- 이지영, 장재윤, 김명언 (2005). 대학4학년생들의 진로미결정, 직업탐색행동 및 구직성 과간의 관계. *한국심리학회지: 사회문제*, 11(1), 1-23.
- 이주현 (1998). 진단도, 귀인양식, 결과에 대한 기대의 상호 관련성. *교육심리연구*, 12(2), 179-202.
- 이현림, 천미숙 (2003). 성인여성의 직업가치관 과 진로결정 자기효능감이 진로의식성 숙 수준에 미치는 영향. *한국진로교육학 회*, 16(2), 1-34.
- 장경문 (2003). 자아탄력성과 스트레스 대처방 식 및 심리적 성장환경의 관계. *청소년 연구*, 10(4), 143-161.
- 장원섭 (1997). 대학졸업자의 구직활동과 노동 시장에서의 성공. *교육사회학연구*, 7, 145-162.
- 장재윤, 장은영, 김범성, 노연희, 이지영, 한지 현(2004). 청년실업이 정신건강에 미치는 영향에 대한 종단 연구. *한국심리학회지: 일반*, 23(2), 121-144.
- 장재윤, 장은영, 윤소연, 김범성, 신희천 (2005). 청년실업에 대한 패널조사연구 최종보고 서. *한국학술진흥재단*
- 진미석, 노일경, 손유미 (2003). 직업지도에서 나타난 여성 직업구조의 특징. *한국진로 교육학회지*, 16(1), 1-20.
- 한국교육개발원 (2004) 고등교육기관 졸업자 취 업통계.
- 중앙고용정보원 (2004). 직업지도(Job Map).
- Barber, A. E., Daly, C. L., Giannantonio, C. M., & Philips, J. M. (1994). Job search activities: An examination of changes over time. *Personnel Psychology*, 47, 739-765.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-214.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social-cognitive view*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. NY: Freeman.
- Betz, N. E. (1984). A study of career patterns of college graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 24, 249-264.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 399-410.
- Betz, N. E., & Schifano, R. S. (2000). Evaluation of an intervention to increase realistic self-efficacy and interests in college women. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 35-52.
- 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.
- Block, J., & Kremen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: Conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 349-361.

- Clement, S. (1987). The self-efficacy expectations and occupational preferences of females and males. *Journal of Occupational Psychology*, 60, 257-265.
- Ellis, R., & Taylor, M. S. (1983). Role of self-esteem within the job search process. *Journal of Applied Psychology*, 68, 632-640.
- Ely, R. J. (1994). The effects of organizational demographics and social identity on relationships among professional women. *Administrative Science Quarterly*, 39, 203-238.
- Garnezy, N. (1981). Children under stress: Perspectives on antecedents and correlates of vulnerability and resistance to psychopathology. In A. I. Rabin, J. Arnoff, A. M. Barclay, & R. A. Zucker(Eds.), *Further explorations in personality*. New York: Wiley.
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 545-579.
- Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self-creation. In D. Brown(Ed.), *Career choice and development*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Gottfredson, L. S., & Lapan, R. T. (1997). Assessing gender-based circumscription of occupational aspirations. *Journal of Career Assessment*, 5, 419-441.
- Greene, C. K., & Stitt-Gohdes, W. L. (1997). Factors that influence women's choices to work in the trades. *Journal of Career Development*, 23(4), 265-78.
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 326-339.
- Hackett, G., Betz, N. E., O'Halloran, M. S., & Romac, D. S. (1990). Effects of verbal and mathematics task performance on task and career self-efficacy and interest. *Journal of Counseling Psychology*, 37, 169-177.
- Kanter, R. M. (1977a). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Kanter, R. M. (1977b). Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. *American Sociological Review*, 82(5), 965-990.
- Layton, P. L. (1984). *Self-efficacy, locus of control, career salience, and women's career choice*. Unpublished doctoral dissertation, University of Minnesota.
- Max, J., & Leicht, K. T. (1992). Formality of recruitment to 229 jobs: Variations by race, sex, and job characteristics. *Sociology and Social Research*, 76, 190-196.
- Peterson, G. W., Sampson, J. P., Jr., Reardon, R. C., & Lenz, J. G. (1996). A cognitive information processing approach to career problem solving and decision making. In D. Brown & L. Brooks(Eds.), *Career choice and development*(3rd ed.). San Francisco: Josey-Bass.
- Pitz, G. F., & Harren, V. A. (1980). An analysis of career decision making from the point of view of information processing and decision theory. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 320-346.
- Rees, A., & Schultz, G. (1970). *Workers and wages*

- in an urban labor market*. Chicago: University of Chicago Press.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and adolescent self-image*. Princeton, NJ; Princeton University Press.
- 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.
- Spangler, E., Gordon, M. A., & Pipkin, R. M. (1978). Token women: An empirical test of Kanter's hypothesis. *American Sociological Review*, 47, 587-599.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks(Eds.), *Career choice and development*(2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Tokar, D. M., Fisher, A. R., & Subich, L. M. (1998). Personality and vocational behavior: A selective review of the literature, 1993-1997. *Journal of Vocational Behavior*, 53, 115-153.
- Turner, S. L., & Lapan, R. T. (2005). Evaluation of an intervention to increase non-traditional career interests and career-related self-efficacy among middle-school adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 516-531.
- Weeler, K. G. (1983). Comparisons of self-efficacy and expectancy models of occupational preferences for college males and females. *Journal of Occupational Psychology*, 56, 73-78.
- Vinokur, A., & Price, R. (1991). *JOBS II Survey*. ISR: Michigan
- Wanberg, C. R., Watt, J. D., & Rumsey, D. J. (1996). Individuals without jobs: An empirical study of job-seeking behavior and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 81, 76-87.
- 1 차 원고접수 : 2005. 5. 30  
2 차 원고접수 : 2005. 8. 30  
3 차 원고접수 : 2005. 11. 2  
최종 게재결정 : 2005. 11. 8

## Differences in the individual characteristics and job search behavior among female college seniors who want either male-dominated or female-dominated job

Ji-Hyun Han

Jae-Yoon Chang

Sungshin Women's University

The present study has examined the individual difference variables(self-esteem, attribution style, ego-resiliency) which affect the job choice among female college students. Based on the response on the question 'What kind of job do you want after graduation?', participants of this study were divided into two groups: male-dominant occupation choice group and female-dominant occupation choice group. By the analysis of logistic regression it was shown that male-dominant occupation choice group had significantly higher level of self-esteem and the tendency of internal attribution(esp. effort). Furthermore, male-dominant occupation choice group showed significantly higher level of job search efficacy and job search behavior.

*key words* : female college student, job choice, career counseling, male-dominated occupation, job search efficacy, job search behavior, ego-resiliency, self-esteem, attribution style

부록 1. 측정 문항

---

1) 자기 존중감 측정 문항

1. 나는 내가 다른 사람들처럼 가치있는 사람이라고 생각한다.
  2. 나는 좋은 성품을 가졌다고 생각한다.
  3. 나는 대체적으로 실패한 사람이라는 느낌이 든다.
  4. 나는 대부분의 다른 사람들처럼 일을 잘 할 수가 있다.
  5. 나는 자랑할 것이 별로 없다.
  6. 나는 내 자신에 대하여 긍정적인 태도를 가지고 있다.
  7. 나는 내 자신에 대하여 대체로 만족한다.
  8. 나는 내 자신을 좀 더 존경할 수 있으면 좋겠다.
  9. 나는 가끔 내 자신이 쓸모없는 사람이라는 느낌이 든다.
  10. 나는 때때로 내가 좋지 않은 사람이라고 생각한다.
- 

2) 귀인양식 측정 문항

1. 성적은 그날의 운에 달려있다(운).
  2. 운동경기의 승패는 이미 운명적으로 정해져 있다(운명).
  3. 성적이 좋으려면 지능이 높아야 한다(능력).
  4. 공부를 잘하는 사람은 운명적으로 타고난다(운명).
  5. 유명하게 되는 것은 타고난 운명에 달려 있다(운명).
  6. 운동경기에서 이기려면 열심히 연습해야 한다(노력).
  7. 행복하려면 좋은 성격을 갖고 있어야 한다(능력).
  8. 성적이 좋으려면 열심히 노력해야 한다(노력).
  9. 행복은 팔자에 달려 있다(운명).
  10. 유명해지기 위해서는 운이 따라야 한다(운).
  11. 인생에서의 성공은 타고난 운명에 의해 결정된다(운명).
  12. 유명하게 되는 것은 끊임없는 노력의 결과이다(노력).
  13. 행복은 얼마나 열심히 노력하느냐에 달려있다(노력).
  14. 행복은 우연한 운에 의해 결정된다(운).
  15. 유명해지기 위해서는 뛰어난 재능이 있어야 한다(능력).
  16. 운동경기에서 이기려면 타고난 운동능력이 있어야 한다(능력).
  17. 인생에서 성공하려면 목표를 향해 열심히 노력해야 한다(노력).
  18. 인생에서의 성공은 그때 그때의 운에 좌우된다(운).
  19. 운동경기에서 이기려면 운이 따라야 한다(운).
  20. 인생에서 성공하려면 재능이 있어야 한다(능력).
-

부록 1. 계속

3) 자아탄력성 측정 문항

1. 나는 친구들에게 너그럽다.
2. 나는 어떤 일에 깜짝 놀라더라도 금방 진정하고 회복한다.
3. 나는 일상적이지 않은 새로운 상황을 즐긴다.
4. 나는 사람들에게 호의적인 인상을 줄 수 있다.
5. 나는 전에 먹어보지 않았던 새로운 음식을 즐긴다.
6. 사람들은 나를 활력이 넘치는 사람이라고 본다.
7. 늘 가던 장소라도 새로운 길로 가고 싶다.
8. 나는 보통 사람들보다 호기심이 더 많다.
9. 나는 대부분의 사람들에게 호감을 느낀다.
10. 나는 행동하기 전에 신중하게 생각한다.
11. 나는 전에 해보지 않은 새로운 일들을 좋아한다.
12. 내 일상생활은 흥미로운 일들로 가득 차 있다.
13. 나는 상당히 “강인한” 성격의 소유자라고 말할 수 있다.
14. 누군가에게 화가 났을 때 재빨리 평정을 되찾는다.

4) 구직효능감 측정 문항

1. 나는 취업에 도움이 되는 기술이나 자격을 갖추고 있다고 생각한다.
2. 유익한 취업정보를 구하는데 자신이 있다.
3. 입사 지원서나 이력서를 작성하는데 자신이 있다.
4. 구인자에게 내가 적합한 사람임을 설득하는데 자신이 있다.
5. 면접에서 좋은 인상을 주고, 내가 말하고자 하는 바를 잘 전달할 자신이 있다.
6. 내가 갖고 있는 능력이나 기술을 종합해서 판단해 볼 때, 원하는 직장을 얻을 수 있다고 자신한다.

5) 구직행동 측정 문항 및 요인분석결과	요인1	요인2	요인3	요인4
1. 신문이나 인터넷 등에서 구인광고를 읽었다.				.84
2. 구인광고를 보면서 내가 자격이 되는지 생각해 보았다.				.86
3. 이력서를 작성하거나 수정하였다.			.71	
4. 수시채용에 대비하여 취업가능성이 있는 직장에 미리 이력서를 제출했다.			.75	
5. 입사지원서의 초안을 작성해 보았다.			.73	
6. 취업 관련 서적이나 기사를 읽었다.				.57
7. 학교에서 개최하는 취업설명회에 참석하였다.		.78		
8. 취업박람회에 참가하였다.		.84		
9. 학교내의 취업정보센터에 문의하거나 방문하였다.		.75		
10. 외부의 취업알선기관에 문의하거나 방문하였다.		.70		
11. 교수나 친구 또는 선후배와 구체적인 채용정보에 대한 이야기를 나누었다.	.63			
12. 관심있는 직장에 대해 조사해 보았다.	.70			
13. 관심있는 직장의 내부 사람들로부터 정보를 얻었다.	.75			
14. 가족이나 친지와 구체적인 채용정보에 대한 이야기를 나누었다.	.82			

\* 요인 4: 구인정보 탐색행동 / 요인 3: 준비적 구직행동  
 요인 2: 공식적 구직행동 / 요인 1: 비공식적 구직행동



	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
부록 2. 상관관계분석																	
1. 자기 존중감																	
2. 노력	.13*																
3. 능력	-.04	.16**															
4. 운	-.21**	-.18**	.45**														
5. 운명	-.32**	-.28**	.46**	.69**													
6. 자아탄력성	.29**	.10	.03	-.01	-.03												
7. 1차 효능감	.46**	.23**	.06	-.05	-.16**	.37**											
8. 2차 효능감	.35**	.10	.16*	.01	-.08	.21**	.59**										
9. 1차 구직행동	-.02	.10	.10	.11*	.16**	.29**	.24**	.29**									
10. 2차 구직행동	-.01	-.05	.08	.13	.19*	.05	.11	.32**	.55**								
11. 1차 구인정보	-.04	.12*	.15**	.11	.15**	.21**	.16**	.26**	.78**	.48**							
12. 2차 구인정보	-.02	-.01	.00	.03	.11	.02	.11	.18*	.34**	.73**	.48**						
13. 1차 준비적	-.05	.06	-.01	.04	.06	.20**	.19**	.15	.79**	.34**	.52**	.20*					
14. 2차 준비적	-.02	-.04	.06	.15	.17*	.01	.10	.23**	.49**	.85**	.43**	.62**	.35**				
15. 1차 공식	-.08	-.06	.11*	.15**	.21**	.21**	.09	.22**	.77**	.46**	.44**	.17*	.58**	.40**			
16. 2차 공식	-.02	-.11	.03	.14	.21**	.05	-.04	.18*	.42**	.79**	.32**	.44**	.25**	.57**	.44**		
17. 1차 비공식	.09	.18**	.07	.06	.08	.30**	.28**	.28**	.81**	.46**	.57**	.25**	.49**	.38**	.42**	.31**	
18. 2차 비공식	.04	-.00	.15	.10	.13	.06	.15*	.38**	.48**	.77**	.34**	.38**	.25**	.50**	.38**	.46**	.49**