

대학에서 '전공'에 몰입하면 좋은 직장을 얻게 되는가? 대학생들의 전공 몰입이 취업의 질에 미치는 효과에 있어서의 성차

장 재 윤[†]

성신여자대학교

신 희 천

아주대학교

이 지 영

서울대학교

본 연구는 4년제 대학에 재학 중인 4학생들의 재학 중 전공에 대한 몰입 수준이 졸업 후 취업의 질(개인-직무 적합, 개인-조직 적합, 과잉자격, 조직몰입)에 미치는 영향을 502명의 대학생들(남, 290명, 여자, 212명)을 대상으로 종단적으로 분석하였다. 분석 결과, 재학 중 자신의 전공에 대하여 몰입할 수록 전공과 관련한 분야의 취업을 할 뿐 아니라, 취업의 질도 높아지는 것으로 나타났다. 또한 이러한 효과의 남녀차이를 파악하기 위하여 성별을 조절변인으로 한 위계적 회귀분석 결과, 성별의 유의미한 조절효과가 나타났다. 즉, 남대생들은 전공에 몰입할 수록 양질의 취업을 하는 것으로 나타났지만, 여대생들은 전공 몰입 수준과 취업의 질과는 아무런 관련이 없었다.

주요어 : 전공몰입, 학교-직장 이행, 성차, 적합, 과잉자격, 조직몰입, 취업의 질

[†] 교신저자 : 장재윤, 성신여자대학교 심리복지학부, jaeyooc@sungshin.ac.kr

청년실업자(15-29세)가 전체 실업자의 반을 차지하고, 청년실업율이 전체실업율의 2배를 훨씬 넘는 등 청년실업 문제는 점차 해결하기 어려운 만성적인 사회적 이슈가 되고 있다(김석진, 양희성, 2004). 이 문제는 우리 경제의 성장속도가 둔화되면서 고용흡수력이 저하되는 상황이 노동시장의 신규진입자인 청년층에 가장 큰 영향을 미치면서 나타난 현상이다. 더불어 학력과 일자리간의 불일치(mismatch)가 날로 심각해지고, 기업들의 경력직 선호 현상이 겹치면서, 신규 대졸(예정)자들이 자신이 원하는 소위 ‘괜찮은(decent)’ 직장을 구하는 것이 더욱 더 어려운 일이 되고 있다(노동부, 2005). 이러한 상황에서 한국의 대학생들은 만족스러운 취업을 하기 위하여, 외국어 공부, 모의 면접 준비 등 다방면의 노력들을 기울이고 있다.

대학생들이 괜찮은 직장을 구하기 위하여 기울이는 노력 중의 하나로 자신의 전공에 몰입하는 것이 어떤 효과를 갖는 지는 중요한 물음 중의 하나이다. 왜냐하면, 학교에서 전공에 몰입하면서 높은 수준의 지식과 기술을 습득하는 것이 양질의 직장을 갖도록 해준다면, 이는 학교에서 직장으로의 이행(school-to-work transition)을 보다 순조롭게 하는 것이기 때문이다.

과연 재학 중에 전공에 애착을 가지고 몰입하면 졸업 후 보다 만족스런 직장을 구할 수 있는가? 본 연구는 이러한 물음에 답하기 위해 대학 재학 중 자신의 전공분야에 몰입하는 것이 좋은 일자리를 얻는 데 어느 정도 영향을 주는 지를 분석하고자 하였다. 일견, 대학 재학 중 자신의 전공에 대한 몰입 수준이 높을 수록, 이후 직장 및 직무에 대한 만족도가 높을 것으로 예상할 수 있다. 과연 이러한 상

식적인 예측이 실제 경험적으로 지지되는 지에 대해서는 연구가 거의 이루어지지 않았다.

그동안 대학에서의 전공과 관련된 연구들은, 일치(congruence) 이론의 관점에서, 대학에서 전공과 직업흥미간의 일치가 학업 성취도에 미치는 영향(개관은 Spokane, 1985), 대학에서의 전공과 직무간의 일치(Fricko & Beehr, 1992; Wolniak & Pascarella, 2005) 또는 교육기간과 직무요건간의 일치(특히 과잉학력(overeducation)) 등을 주로 다루어왔다(Robst, 2007; Vila, Garcia-Aracil, & Mora, 2007). 전통적으로 조직심리학에서의 차이(discrepancy) 이론가들은 사람들의 가치, 흥미 또는 경력 목표와 자신의 직무나 조직의 특성간의 일치가 직무나 조직에 대한 만족 수준을 높일 것이라고 보고 있다(예: Locke, 1976). Locke(1976)는 직무만족을 결정하는 가장 중요한 요인으로 일 자체에 대한 자신의 흥미라고 보았다. 따라서 종업원의 흥미가 자신의 직무에서 요구되는 것과 부합하면 일치도가 높은 것이며, 이러한 일치가 직무만족으로 이어진다는 것이다. Holland(1985)의 ‘일치이론’도 차이이론을 좀 더 구체적으로 확장한 예라고 볼 수 있다. 즉, 그는 6개의 흥미유형과 직무환경을 제안하였고, 개인의 흥미유형과 직무환경이 상호 일치하면 그러한 환경에 만족하며, 계속 머물고자 한다는 것이다.

본 연구에서는 이러한 연구 흐름에 더하여 학교와 직장간의 이행 측면에서 재학 중의 전공에 대한 태도가 졸업 후 취업의 질에 미치는 영향을 종단적인 연구설계를 통해 고찰하고자 하였다.

전공에 대한 태도: 전공몰입

본 연구에서 사용된 ‘전공몰입(major

commitment)' 개념은 조직몰입의 개념에서 도출되었다. 일반적으로 조직몰입이란 '개인의 특정 조직에 대한 동일시 및 관여(involve-ment)의 강도'로 정의된다(Porter, Steers, Mowday & Boulian, 1974). 개념적으로 조직몰입은 1) 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신념과 수용, 2) 자발적으로 조직을 위해 노력을 기울이려는 의지, 3) 조직의 한 구성원으로 계속 남으려는 강한 욕구 등의 요인들로 구성된다. 조직몰입과 유사한 개념으로 조직 동일시(identification), 조직 관여 등이 있으나, 이러한 개념들의 공통적인 주제는 개인의 조직에 대한 심리적 애착이다(O'Reilly & Caldwell, 1981).

조직심리학에서 '몰입' 개념이 널리 사용되면서, 몰입의 초점(foci)에 대한 다양한 견해가 제안되었다. Morrow(1983)는 작업 몰입(work commitment)에는 여러 초점(대상)들이 있을 수 있음을 제안하면서, 몰입의 대상으로 자신이 속한 조직뿐만 아니라 개인적 가치(예: 청교도적 작업윤리), 경력, 직무(예: 직무관여), 노조 등 다양하다고 보았다. 따라서 본 연구에서는 몰입 개념을 더욱 확장하여 대학 재학 중의 자신의 전공에 대한 심리적 애착을 나타내는 전공 몰입개념을 사용하였다.¹⁾

Mowday, Porter 및 Steers(1982)는 조직몰입이 개인과 조직의 입장 모두에서 중요한 의미를 가진다고 보았다. 먼저, 개인의 입장에서는 조직에 몰입함으로써 조직으로부터 외적 보상뿐

만 아니라 심리적인 만족감을 얻을 수 있다. 또한 조직의 입장에서도 구성원들의 높은 조직몰입수준은 결근, 이직, 또는 성과 측면에서 볼 때 조직의 목표 추구에 유익할 수 있다. 이러한 주장을 전공 몰입에 확장하면, 대학 생활 자체가 전공영역을 중심으로 이루어지므로 대학 재학 중에 전공에 몰입할 수록 개인은 학교생활에 대한 만족도와 적응 수준이 높아지며, 대학(교수)의 입장에서도 전공에 몰입한 학생들이 많을수록 원활한 교수 활동이 가능해질 것이다.

한편, 전공 몰입과 유사한 개념으로 전공만족(major satisfaction)에 대해서는 많은 연구들이 이루어졌다. 예를 들어, Wallace와 Walker(1990)는 높은 자아존중감을 가진 학생들이 전공에 대한 만족도가 높았고, 전공 관련 직업에 대한 관심도 높은 것으로 나타났다. 국내에서 이경희와 권준모(1996)는 전공 선택의 자율성이 부여된 대학생들은 전공에 대한 만족도가 높고 대학에 대해 긍정적으로 평가하였으며, 대학생활에도 만족하고 학과생활에도 만족함을 보여주었다. 또한 강영숙과 이은정(2006)은 사회복지학 전공생들의 전공 만족이 진로결정(career decision) 수준에 영향을 미침을 보여주었다. 즉, 대학에서의 전공은 자신의 미래 직업과 밀접한 관련이 있으며, 전공만족은 앞으로의 진로 결정에 유의한 영향을 미친다는 것이다.

특정 대상에 대한 '만족'과 더불어, 심리학에서 '몰입'은 어떤 대상에 대한 행위 과정에 감정과 인지적으로 푹 빠진 상태를 의미하며, 몰입 수준은 다양한 성과들을 유의하게 예측하는 데 사용되어 왔다(Mowday et al., 1982). 따라서 자신의 전공에 몰입한다는 것은 전공 분야에 대해 애착을 가지고 있으며, 전공을

1) Allen과 Meyer(1990)는 Porter와 그의 동료들이 제안했던 몰입 개념과 Becker(1960)가 제안했던 몰입 개념을 구분하기 위하여 감정적 몰입과 지속 몰입이라는 용어를 사용하였다. 앞서 정의된 Porter 등(1974)의 정의는 감정적 몰입에 해당하며, 본 연구에서의 전공몰입은 전공에 대한 감정적 몰입을 나타낸다.

선택하기 전에 이미 신중하게 고려하는 과정이 있을 것임을 시사한다. 더 나아가 대학에서 전공에 몰입할 수록 졸업 후 취업률도 높을 것으로 예상된다(장재윤, 신현균, 김은정, 신희천, 하재룡, 장해미, 2004). 그 이유로 전공에 대해 신중하게 고려하여 선택하고 애착을 느낄 수록 대학을 졸업한 이후의 진로에 대해서도 보다 뚜렷한 목표의식을 가질 것이기 때문이다. 또한, 진로에 대해 뚜렷한 목표의식을 가진 경우, 자신의 미래에 대해 비교적 일찍 준비할 가능성이 높으며, 학점관리도 철저히 할 것이다. 따라서 재학 중의 전공몰입은 졸업 후 취업 성공과 관련성을 가질 것이며, 진로에 대한 보다 구체적인 계획 및 실행과 관련될 것으로 예상할 수 있다. 실제로 장재윤, 신현균, 남순현, 김은정, 신희천, 김범성, 노연희, 및 차소영(2003)의 연구 결과, 전공몰입과 ‘진로미결정’과는 -.30의 유의미한 부적 상관을 보였다. 이러한 결과는 전공에 몰입하는 학생은 자신의 진로와 경력에 대해 보다 명확한 방향성을 갖고 있다는 것을 나타낸다. 또한 장재윤 등(2003)의 연구에서, 전공몰입과 구직 효능감간의 관계는 .34로 매우 높은 수준을 보였으며, 실제 구직 행동 강도(Wanberg et al., 2000)와의 상관은 .11($p < .05$)로 유의하였으며, 구직과 관련된 스트레스와도 유의미한 상관이 있는 것으로 나타났다($r = -.11$, $p < .05$).

취업의 질

본 연구에서는 준거변인인 졸업 후 취업의 질(quality of employment)이라는 구성개념을 4가지 측정변인들인 개인-직무 적합(PJF; person-job fit), 개인-조직 적합(POF; person-organization

fit), 과잉자격(overqualification), 그리고 조직몰입으로 개념화하였다. Saks와 Ashforth(2002)는 대졸자들을 대상으로 직무 탐색 행동(job search behavior)과 경력계획이 취업의 질에 미치는 영향에 대한 종단적 연구에서, 개인-직무 적합과 개인-조직 적합이 유의한 매개 효과를 가짐을 보여 주었다. 이 연구에서 그들은 취업의 질을 직무만족, 조직몰입, 조직동일시(identification), 이직의도로 개념화하였고, 4개의 측정변인을 직무에 태도(직무만족, 이직의도)와 조직에 대한 태도(조직몰입, 조직동일시)로 구분하여 분석하였다.

본 연구에서는 Saks와 Ashforth(2002)의 연구와 유사하게, 취업의 질을 조직에 대한 태도와 직무에 대한 태도로 구분하되, 그들의 연구보다 더 넓게 취업의 질을 정의하고자 하였다. 즉, 직무에 대한 태도로는 개인-직무 적합과 과잉자격을, 조직에 대한 태도는 개인-조직 적합과 조직몰입을 사용하여 취업으로 질을 측정하였다. 조직동일시와 이직의도는 각각 조직몰입과 거의 유사한 개념으로 간주하여 생략하였으며, 과잉자격은 학력과 일자리간의 불일치가 심각한 오늘날의 상황에 부합한 변인으로 간주하여 포함하였다.

먼저, 행동의 결정요인으로서 개인과 환경의 상호작용을 강조하는 상호작용 심리학(interactional psychology)에 기반을 둔 개인-직무 적합 및 개인-조직 적합 개념은 90년대 이후부터 조직심리학자들의 상당한 관심을 얻고 있다. 개인-직무 적합은 직업선택, 동기수준, 직무만족, 조직몰입, 수행, 직무스트레스 등의 주요 결정요인으로 간주되어 왔으며(Edwards, 1991; Kristof, Zimmerman, & Johnson, 2005), 종업원의 지식, 기술, 능력이 직무가 요구하는 것과 일치하는 정도를 나타내는 능력-직무요

구간 적합과 종업원의 욕구(needs), 가치 또는 선호(preference)가 직무 속성들(예: 의사결정 참여, 직무충실화 정도, 임금 수준 등)에 의해 충족되는 정도를 나타내는 욕구-직무속성간 적합으로 구분된다.

개인-조직 적합은 개인과 조직간의 유사성을 반영하는 것으로 초기에는 개인의 성격특성과 조직분위기의 일치 또는 유사성에 초점을 맞추었으나, Chatman(1989)의 연구 이후 가치(value)에서의 일치에 주목하게 되었다. 개인-조직 적합 또한 직무만족, 조직몰입, 직무수행, 이직, 조직시민행동 등의 주요 결정요인이 밝혀졌다(Kristof et al., 2005).

지각된 과잉자격은 고용된 개인이 직업에서 요구하는 것 이상의 자격을 가졌다고 지각하거나 혹은 직무와 관련된 새로운 기술을 획득하고 사용하는 데 있어서 제한된 기회만을 갖는다고 지각하는 정도로 정의된다(Johnson, Morrow, & Johnson, 2002). 다시 말해, 지각된 과잉자격은 개인이 직업에서 요구하는 자격요건을 넘어서는 교육, 경험, 또는 기술을 갖고 있다고 지각할 때 존재한다고 여겨진다. 직업이 요구하는 것에 비해 상대적으로 잉여의 교육, 경험, 또는 기술을 보유하고 있는 근로자의 상황은 기술의 불충분활용(skill underutilization), 불완전고용(underemployment), 성장과 변화를 위한 기회결여, 또는 과잉자격(overqualification)으로 혼용되고 있다. Kristof 등(2005)은 개인-직무 적합과 과잉자격(불완전고용)을 개념적으로 구분하고 있다.

연구주제 및 가설

본 연구는 대학 4학년 1학기에 측정한 자신의 전공에 대한 몰입 수준이 졸업 후 취업의

질, 즉 취업한 직장에서의 개인-직무 적합, 과잉자격, 개인-조직 적합, 그리고 조직몰입에 미치는 영향을 조사하고자 하였으며, 다음과 같은 가설들을 설정하였다.

우선, 전공몰입이 취업의 질에 영향을 미칠 것이라는 예측에 포함된 암묵적 전제는 취업한 직장의 업무가 자신의 전공과 유사할 수록 더욱 그러한 효과를 나타낼 것이라는 점이다. 따라서 전공에 대해 몰입할 수록 이후 취업한 직장의 업무가 자신의 전공과 유사할 가능성이 더 클 것으로 볼 수 있다. 따라서 다음과 같은 가설 1을 설정하였다.

가설 1. 재학시 전공에 대한 몰입 수준이 높을 수록 취업 후의 전공-직무 일치도가 높을 것이다.

앞서 언급되었듯이, 전공에 몰입할 수록 취업의 질은 높아질 것이라는 예측에 따라 다음과 같은 가설 2와 세부가설들을 설정하였다.

가설 2. 재학시 전공에 대한 몰입 수준이 높을 수록 취업의 질이 높을 것이다.

2-1. 전공에 대한 몰입 수준이 높을 수록 취업 후 개인-직무 적합도가 높을 것이다.

2-2. 전공에 대한 몰입 수준이 높을 수록 취업 후 개인-조직 적합도가 높을 것이다.

2-3. 전공에 대한 몰입 수준이 높을 수록 취업 후 지각된 과잉자격 수준이 낮을 것이다.

2-4. 전공에 대한 몰입 수준이 높을 수록 취업 후 조직몰입 수준이 높을 것이다.

본 연구에서는 가설 2에 더하여 성의 조절 효과가 있을 것이라는 가설 3을 추가적으로

설정하였다. 이러한 성의 조절효과는 다음과 같은 두 가지 근거로 통해 제기되었다. 첫째, 1985년에 발간된 조직학 관련 문헌들에 포함된 다양한 연구들을 개관하면서, Greenhaus와 Parasuraman(1986)은 성(gender)과 일터(workplace) 행동을 다루는 연구들은 1) 남성과 여성 표본을 모두 포함시키며, 2) 남녀 모두에게 관련될 수 있는 충분한 추상 수준에서 변인들을 개념화하고, 3) 성을 주효과뿐만 아니라 조절변인(moderator)으로도 사용할 것을 제안하였다.

둘째, 신현균과 장재윤(2003), 그리고 장재윤, 윤소연, 및 김범성(2005)에 의하면, 전반적으로 우리나라 여대생들은 남대생들에 비해 진로와 취업과 관련해 더 많은 어려움을 겪는 것으로 나타났다. 먼저, 국내 4년제 대학의 4학년생들을 대상으로 한 신현균과 장재윤(2003)의 연구에서, 여대생들은 진로결정 수준이 낮거나, 직무 탐색 행동의 강도도 낮았으며, 남성들에게는 지각되지 않는 추가적인 장애요인들을 많이 경험하는 것으로 나타났다. 따라서 구직에 대한 효능감도 낮았으며, 정신건강이나 구직 스트레스 수준은 더 높았다.

위의 연구와 동일한 표본의 대상으로 종단적으로 추적 조사한 장재윤 등(2005)의 연구에서는 다음과 같은 성차를 발견하였다. 첫째, 남성의 경우 진로미결정 수준이 조직 적응 전반에 대한 유의한 예측변인인 반면, 여성의 경우에는 진로미결정 수준의 조직 적응에 대한 설명력이 현저히 떨어졌다. 둘째, 직업탐색 행동이 조직 적응에 미치는 영향을 분석한 결과, 남성은 활동적-공식적 탐색행동이 조직몰입 및 이직의도에 유의한 영향을 미치는 반면, 여성은 진로탐색 행동이 조직 적응 전반에 유의한 영향을 미치지 못하였다. 마지막으로, 진로미결정 등의 구직 관련 요인들이 적합(fit)

지각을 매개로하여 조직 적응에 영향을 미치는지 여부를 검증해본 결과, 여전히 성차가 나타났다. 즉, 남성의 경우 재학 시의 구직관련 요인들이 적합도 지각을 매개로 조직적응에 영향을 미치는 매개 모델이 유의한 설명력을 지닌 반면, 여성의 경우에는 조직몰입을 제외하고는 매개모델이 지지되지 않았다.

따라서 전공몰입이 취업의 질에 미치는 효과에 있어서도 성차가 나타날 것으로 예측해볼 수 있다. 더구나 여성의 진로발달 및 선택과 관련된 Gottfredson(2005)의 제한과 타협이론(circumscription and compromise theory)에서처럼, 여성의 직업 선택에는 다양한 내적, 외적 요소들이 작용하기 때문에, 여성들은 남성들보다 전공에 몰입하더라도 양질의 취업으로 이어질 가능성이 낮을 것으로 보인다. 즉, '전공몰입->취업의 질'의 관계에서 성차의 조절효과를 예측해볼 수 있다.

Frazier, Tix 및 Barron(2004)은 조절효과를 고찰하기에 앞서 구체적인 조절변인의 효과를 구체적인 상호작용 형태로 제시할 것을 주장하였다. 본 연구에서는 성별이 상승적 상호작용(enahcing interaction, Cohen, Cohen, West, & Aiken, 2003)을 초래하는 조절효과를 가질 것으로 예측하였다. 즉, 전공몰입과 취업의 질간의 관계에서 남성이 여성보다 더 강한 관계를 가질 것이다. 따라서 위의 논의에 근거하여, 성차를 조절변인으로 하는 다음과 같은 가설 3을 설정하였다.

가설 3. 여성보다 남성 집단에서 전공몰입이 취업의 질에 미치는 영향이 더 클 것이다.

방 법

자료 수집 절차 및 자료의 특성

본 연구의 특성상 종단적 연구 설계를 필요로 한다. 따라서 본 연구는 장재윤, 장은영, 신희천(2006)의 연구에서 수집된 자료의 일부를 사용하였다. 그들의 연구에서는 국내 4년제 대학의 4학년생들을 대상으로 6개월 간격으로 졸업 전 2회, 졸업 후 2회 등의 총 4차에 걸친 패널조사를 실시하였다. 본 연구에서는 4차의 조사 자료 중 졸업 전의 1차 조사(t1)와 졸업 후의 3차 조사(t3) 자료를 사용하였다. 먼저 1차 조사는 이듬해 2월에 졸업 예정인 전국의 대학 4학년생 2,747명을 대상으로 5월부터 6월에 걸쳐 자료를 수집하였다. 표본이 우리나라 4년제 대학 4학년생의 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 조사요원을 선발, 교육하였고, 각 대학 조사요원들이 연구대상자와 직접 만나 1:1로 설문을 실시하도록 하였다. 표집과정에서 당초 패널조사 연구의 목적에 적합하지 않은 표본들을 조사대상에서 제외하였다. 예를 들면, 의학계열(의대, 약대 및 간호대)과 같이 특수한 분야로의 사회진출이 거의 결정된 전공자들, 유학 및 진학 등의 이유로 취업의사가 없거나 군입대 예정자, 고시준비생, 가업승계자 그리고 이미 취업이 확정된 사람들은 제외되었다. 불성실 응답자와 사회적 선회도 점수가 지나치게 높아 타당하지 못한 사례 217명을 제외하고, 총 2,530명의 자료가 1차 조사 자료에 포함되었다.

1차 조사 참여자들을 대상으로 하여, 졸업

을 앞 둔 동년 11월-12월에 걸쳐 2차 조사가 실시되었고, 졸업 후인 이듬해 5월에 3차 조사가 실시되었다. 3차 조사 시기는 1차 조사 당시 졸업예정자였던 학생들이 대부분 졸업한 시점이며, 취업자인 경우에는 직장생활에 적응하는 단계에 있었다. 1차 조사 시점에서 입수한 이메일 주소로 조사 한 달 전에 모든 1차 응답자들에게 사전 설문 응답 요청 이메일을 발송하였다. 또한 응답률이 떨어지는 것을 방지하기 위하여 동일 이메일에서 설문에 참여하는 모든 사람들에게 인터넷 상품권(1만원 상당)을 받게 될 것이라고 알려주었다. 사전 협조요청 이메일이 반송되거나 읽지 않고 삭제된 경우에는 전화요원들이 개별적으로 전화하여 정확한 이메일 주소를 확인하였고 3차 설문 조사에 협조해 줄 것을 요청하였다. 그 결과, 불성실한 응답자를 제외하고 최종 1,384명의 응답이 3차 조사에서 가용한 분석 자료로 분류되었다. 본 연구에서는 이중 미취업, 대학원 진학, 편입 및 휴학 후 복학생 등을 제외하고, 3차 시점에서 취업한 상태에 있던 502명을 대상으로 하였다. 이들 중 남자는 290명, 여자는 212명으로 남자가 조금 더 많았다. 수도권대학 소속이 약 33%였으며(지방대, 67%), 단과대학별 분포에서는 인문대와 자연대가 63명과 94명이었고, 사회대와 공대가 모두 172명이었다. 가구 월소득에서는 200-300만원 구간이 최빈치(약 33%)였으며, 이를 정점으로 대체로 정규분포를 보였다.

선발 편파(selection bias)와 관련하여, 남녀 두 표본집단간의 인구통계적 특성에 있어 체계적인 차이가 있는 지를 분석한 결과는 다음과 같다. 먼저, 응답자들의 소속대학을 수도권과 비수도권으로 구분하여 분포를 비교하였을 때 남녀 집단간 유의한 차이가 없었으며($\chi^2 = .38$,

n.s.), 가구 월소득에서도 차이가 없었다($\chi^2 = 3.73$, n.s). 그리고 전공분야를 어떻게 선택하게 되었는지에 대한 질문의 응답 분포에서도 남녀 집단간 유의한 차이가 없었다($\chi^2=2.98$, n.s.)²⁾ 다만, 소속 단과대학 분포에서는 유의한 차이가 있었는데($\chi^2=39.59$, $p < .01$), 인문대학, 사회대학, 자연대학의 경우에는 남녀 집단간 10명 이내로 차이가 없었지만, 공과대학의 경우에는 남성(130명)이 유의하게 여성(42명)보다 더 많았다.

변인 측정

전공몰입

1차 조사에서 측정된 전공몰입(major commitment)은 조직몰입 척도 문항을 참고하여 다음과 같은 6문항으로 측정하였다: “내 전공분야를 통해서 내가 추구하는 가치를 실현할 수 있다.” “내 전공에 대해 다른 사람들에게 자랑스럽게 얘기한다.” “내 전공분야의 공부는 하면 할수록 재미있다.” “현재의 전공이야말로 내가 해볼 만한 최고의 전공이라고 생각한다.” “현재의 전공을 택한 것은 결정적인 실수라고 생각한다(역점수).” “어떤 어려움이 있더라도 내 전공분야의 일을 계속해 나가겠다.” 6문항의 내적 합치도는 .90이었다. 1차 조사 응답 당시, 복수전공을 하는 경우, 자신이 더 동일시하는 전공을 택하여 답하도록 하였

2) 입학당시 해당학과를 어떻게 선택하게 되었는지에 대한 질문에 대해, 1) 전적으로 스스로 결정하고 선택, 2) 주위의 다른 사람들의 조언을 구하고 내가 선택, 3) 내 생각보다는 주위 선배나 친구들이 조언에 따 선택, 4) 내 생각보다는 부모님이나 다른 분들(예: 선생님)의 결정에 따라 선택 중 하나에 응답하도록 함.

다. 전공에 대한 태도는 재학 중에 변화 없이 지속되기도 하지만, 변화할 수도 있다. 예를 들어, 입학 당시에는 상당히 관심을 갖다가 고학년이 되면서 흥미가 떨어지거나, 입학 당시에는 흥미도가 낮았으나, 시간이 지나면서 관심이 증가할 수도 있다. 본 연구는 전공에 대한 태도가 이후 직장세계로의 순조로운 이행에 어떤 영향을 주는지를 파악하고자 하므로, 졸업을 앞둔 시기의 전공에 대한 태도, 즉, 직장으로서의 이행 바로 전 단계인 대학 4학년 때의 전공에 대한 몰입 수준을 측정하는 것이다.

전공-직무 일치도 지각

3차 조사에서 측정된 전공 일치도는 Smart, Elton, 및 McLaughlin(1986)의 연구와 유사한 다음과 같은 단일 문항으로 측정하였다: “현재의 직장에서 하시는 업무는 귀하의 전공과 어느 정도 관련이 있습니까?” 이 문항에 대해 ‘전혀 관련이 없다(1)’에서 ‘매우 관련이 있다(5)’까지의 5점 척도 상에 응답하였다. 이러한 지각된 일치도는 Holland의 흥미 코드를 전공과 직무에 적용하여 둘 간의 일치도를 계산하는 객관적인 측정치와는 높은 상관을 보였는데, Fricko와 Beehr(1992)의 연구에서는 .45, Wolniak과 Pascarella(2005)의 연구에서는 .65의 상관을 보였다.

개인-조직 적합 및 개인-직무 적합

적합도 지각은 Saks와 Ashforth(1997, 2002)가 개발한 척도를 변안하여 사용하였다(노연희와 장재윤, 2005). 개인-직무 적합(person-job fit)은 ‘개인의 능력과 직무의 요구 특성간의 부합’ 혹은 ‘개인의 욕구와 직무의 속성간의 부합’으로서(Edwards, 1991) ‘현재 직무가 귀하의 지식, 기술, 능력과 잘 맞습니까’, ‘현재의 직무가 귀

하의 욕구를 잘 충족시키고 있습니까?', '현재의 직무가 귀하와 잘 맞습니까?', '현재 직무는 귀하가 원했던 일입니까?'의 4문항에 대해 7점 척도로 평정하도록 하였다($\alpha=.92$).

개인-조직 적합(person-organization fit)은 개인과 조직이 추구하는 가치가 상호 일치하거나 조직과 개인이 유사한 특성을 가지고 있을 때, 혹은 둘 다의 경우일 때 나타나는 개인과 조직 사이의 일치 정도로서 '회사와 귀하가 추구하는 가치가 서로 유사합니까?', '회사와 귀하의 성격 또는 이미지가 서로 유사합니까?', '회사가 귀하에게 중요한 욕구를 잘 충족시켜줍니까?', '회사가 귀하와 잘 맞습니까?'의 4문항에 대해 7점 척도로 평정하도록 하였다($\alpha=.92$).

Saks와 Ashforth(1997)의 연구에서처럼, 두 적합도 지각 측정 문항들에 대한 확인적 요인분석 결과, 2요인 모델이 매우 좋은 적합도 지수(fit index) 결과를 보였다(CFI = .977; NNFI = .956; RMSEA = .041).

지각된 과잉자격

Johnson 등(2002)의 POQ(perceived overqualification) 척도 10개 문항들 중, 본 연구의 대상인 대학졸업자에 적합한 8개 문항을 추출하고, 추가로 4개 문항을 더하여 총 12문항으로 구성된 노연희와 장재윤(2006)의 척도를 사용하였다. Johnson 등(2002)의 연구에서 지각된 과잉자격을 측정하는 문항은 개인이 직업에서 요구하는 것 이상의 자격을 가졌다고 지각하는 자격불일치(mismatch)와 직무와 관련된 새로운 기술을 획득하고 사용하는 데 있어서 제한된 기회만을 갖는다고 지각하는 성장기회 부재(no-growth)의 두 차원으로 구성되어 있다. 노연희와 장재윤(2006)의 척도는 성장기회 부재(no-growth) 차원에서 다섯 개 문

항(예, "현재 내가 하고 있는 일에서 새로운 것들을 배울 수 있다"), 자격불일치(mismatch) 차원에서 세 개 문항을 선택하였다(예, "내가 하는 업무에서 내 능력이 충분히 활용되지 못하고 있다"). 이에 더하여 자격불일치 차원의 문항인 '나는 지금 하는 일에는 과분한 사람이다'라는 문항을 학력, 능력, 경험으로 나누어 3개 문항으로 만들었고, Feldman과 Turnley (1995)의 연구에서 불완전 고용을 측정하기 위해 사용한 학위 필요 여부('내가 하는 일을 하기 위해서 대학까지 나올 필요는 없었다')와 전문성('현재 업무는 누구나 단시일에 배워서 할 수 있는 일이다')에 관한 문항을 추가하였다. 각 문항들에 대해 7점 척도로 응답하도록 구성되었으며, 12개 문항 전체의 신뢰도는 $\alpha=.89$ 였다. 본 척도의 점수가 높을수록 과잉자격을 높게 지각하는 것을 의미한다.

조직몰입

현재 자신의 조직에 대한 정서적 애착을 나타내는 조직몰입은 장재윤 등(2003)의 5문항 척도를 사용하였으며, 7점 척도 상에 응답하였다. 문항의 예로는 '나는 회사에 대한 소속감을 느끼지 않는다(역점수)', '나는 이 회사를 택한 것에 대해 후회스러울 때가 있다(역점수)', '나는 회사에 대해 그다지 애착을 느끼지 않는다(역점수)' 등이었다($\alpha=.86$).

결 과

먼저, 본 연구에서 측정된 변인들간의 상관관계를 분석하였는데, 그 결과가 표 1에 제시되어 있다. 표 1에서 볼 수 있듯이, 전공몰입은 취업 후 업무의 전공과의 일치도와 유의

표 1. 측정 변인들간의 상관계수

	평균(SD)	전공몰입	전공일치	직무적합	조직적합	과잉자격
전공몰입(t1)	4.55(1.32)					
전공일치(t3)	3.38(1.37)	.25**				
직무적합(t3)	4.73(1.32)	.15**	.34**			
조직적합(t3)	4.43(1.28)	.07	.21**	.74**		
과잉자격(t3)	3.26(.99)	-.09*	-.31**	-.60**	-.55**	
조직몰입(t3)	4.47(1.23)	.10*	.19**	.60**	.71**	-.63**

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

한 상관을 보였다(가설 1 지지). 또한 전공몰입은 개인-직무 적합 및 조직몰입 수준과 정적으로 유의한 상관계수를 보였고, 과잉자격과는 유의한 부적 계수를 보였다(가설 2-1, 2-3, 2-4 지지). 반면에, 전공몰입 수준은 개인-조직 적합과는 유의한 관계를 보이지 않았다(가설 2-2 지지되지 않음). 그리고 전공일치는 3차에 조사된 취업의 질을 나타내는 모든 준거변수들과 유의한 상관계수를 보였다. 또한 준거변인들간의 높은 상관은 개념적 유사성과 더불어, 동일 시점에서 동일 설문지로 측정된 공통 방법 변량(common method variance)에 의한 것으로 볼 수 있을 것이다(표 1의 상관관계를 남녀별로 구분하여 분석한 결과는 <부록>에 제시되어 있음).

다음으로 측정된 변인들에 있어서의 평균치에 있어 유의한 남녀 차이가 있는 지를 분석한 결과가 표 2에 제시되어 있다. 전공몰입 수준은 남녀간에 유의한 차이가 없었다. 이 결과는 보다 대규모 표본을 사용한 장재윤 등(2003)의 결과(남: 4.43, 여: 4.38; $t = 1.13$, n.s.)와 일치하는 것으로, 대학 재학 중에는 남녀 대학생들간에 전공에 대한 몰입 수준에서는 차이가 없음을 나타낸다. 그러나 3차에 조사

된 측정변인들에서는 남녀 차이가 나타났는데, 취업의 질을 나타내는 준거변인들 중 개인-조직 적합을 제외하고는 모두 남녀간에 유의한 차이를 보였다. 즉, 남자가 여자보다 더 양질의 취업을 한 것으로 나타났다. 이 또한 장재윤 등(2005)의 연구결과와 일치한다. 취업한 직장의 업무와 전공과의 일치도의 경우에는 유의하지는 않지만, 남자가 여자보다 좀 더 높은 경향을 보였다. 개인-조직 적합의 경우에는 남자가 더 높은 평균을 보였지만, 통계적으로 유의하지는 않았다.

또한 전공몰입과 취업의 질을 나타내는 준거변인들간의 상관계수를 남녀간에 비교한 결과가 표 3에 제시되어 있다. 전공몰입과 취업의 질을 나타내는 준거변인들간의 관계에 있어 남성들은 모두 유의한 상관을 보였지만, 여성들은 전혀 유의하지 않았다. 업무와 전공간의 일치도에 있어서도 남녀 모두 유의한 상관을 보였지만, 남자가 여자보다 더 높은 계수를 보였다.³⁾

3) r to Z 변형에 의한 상관계수의 차이검증을 실시한 결과, 남녀집단간의 유의한 상관계수의 차이를 보인 경우는 전공일치($Z = 1.65$, $p < .05$, 모두 one-tailed), 개인-직무적합($Z = 2.36$, $p < .01$), 개인-

표 2. 측정변인들에 대한 남녀 차이

	성별	평균	표준편차	t
전공몰입	남자	4.53	1.34	.81
	여자	4.49	1.29	
전공일치	남자	3.48	1.28	1.72+
	여자	3.26	1.47	
직무적합	남자	4.90	1.21	3.32**
	여자	4.50	1.43	
조직적합	남자	4.51	1.25	1.63
	여자	4.33	1.30	
과잉자격	남자	3.07	.88	-4.74**
	여자	3.50	1.08	
조직몰입	남자	4.68	1.17	4.36**
	여자	4.21	1.26	

+ $p < .10$, ** $p < .01$

표 3. 전공몰입과의 상관계수에서의 남녀 차이

성별	전공일치	직무적합	조직적합	과잉자격	조직몰입
남자	.32**	.25**	.15**	-.18**	.14*
여자	.18**	.04	-.03	.00	.06

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

다음으로 전공몰입이 다양한 준거변인들에 미치는 영향에 있어서의 성별의 조절효과를 확인하기 위하여 모든 준거변인들 각각에 대해 위계적 회귀분석(hierarchical multiple regression)이 이루어졌다. 우선 연속변인으로 측정된 예측 변인인 전공몰입 점수를 표준화(standardization)하여 Z 점수로 변환하였으며, 남녀는 0, 1로 더미 코딩을 하였다. 또한 전공에 따라 준거

조직 적합($Z = 1.99, p < .05$), 과잉자격($Z = 2.00, p < .05$)이었고, 조직몰입만 유의한 차이를 보이지 않았다($Z = .89, n.s.$).

변인들에서 차이가 날 수 있으므로 개별 전공을 통제변인으로 고려하였으나, 세부 전공을 더미변수로 하기에는 너무 많아서, 좀 더 포괄적인 단과대학을 통제변인으로 사용하였다. 따라서 4개의 단과대학(인문대학, 사회대학, 자연대학 그리고 공과대학)을 더미변수화하였다. 1단계에서 통제변인인 4개의 단과대학을 더미변수로 하여 투입하였고, 2단계에서는 성별과 전공몰입(Z 점수), 그리고 3단계에서는 성별과 전공몰입의 상호작용을 투입하였다. 개인-직무 적합, 개인-조직 적합, 과잉자격을

표 4. 위계적 회귀분석 결과

	직무적합		조직적합		과잉자격	
	B	t	B	t	B	t
단과대 더미1	-.07 ^{a)}	-1.06	-.04	-.62	.12	1.73
단과대 더미2	-.01	-1.10	-.01	-1.11	.04	.61
단과대 더미3	-.04	-.51	-.02	-.32	.02	.35
성별	-.17	-3.77**	-.09	-1.86	.20	4.50**
전공몰입	.23	4.09**	.15	2.58*	-.18	-3.14**
성별 X 전공몰입	-.13	-2.24*	-.12	-2.06*	.11	1.94+
	$R^2 = .06$		$R^2 = .02$		$R^2 = .07$	

a) 3단계에서의 베타(B) 계수임.

+ $p = .053$, * $p < .05$, ** $p < .01$

준거변인으로 하여 회귀분석한 결과가 표 4에 제시되어 있다. 표 4의 결과는 상호작용변인을 투입한 3단계의 베타계수들을 보여주고 있는데, 세 개의 준거변인 모두에 있어 전공몰입과 성별의 상호작용이 유의미한 효과를 보였다. 특히 과잉자격을 종속변인으로 하여 분석한 결과, 상호작용변인은 $p = .053$ 의 수준에서 유의미한 효과를 보였다. 그러나 조직몰입을

준거변인으로 분석하였을 때에는 상호작용이 유의미하지 않았다.

구체적인 상호작용의 형태를 파악하기 위하여(Cohen et al., 2003; Frazier et al., 2004), 남녀 집단별로 전공몰입의 점수의 상위 및 하위 1 표준편차만큼 떨어진 값을 회귀방정식으로 부터 구하여 도시한 것이 그림 1, 2, 3에 제시되어 있다. 그림 1에서, 남대생들의 경우에는 전

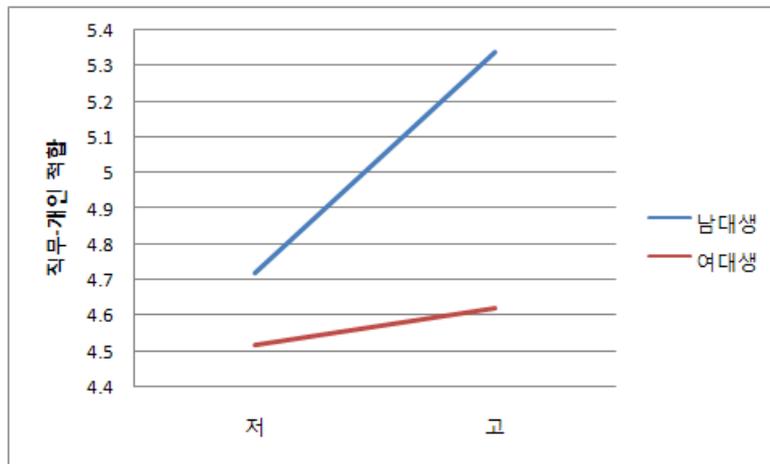


그림 1. 개인-직무 적합에 대한 상호작용 효과

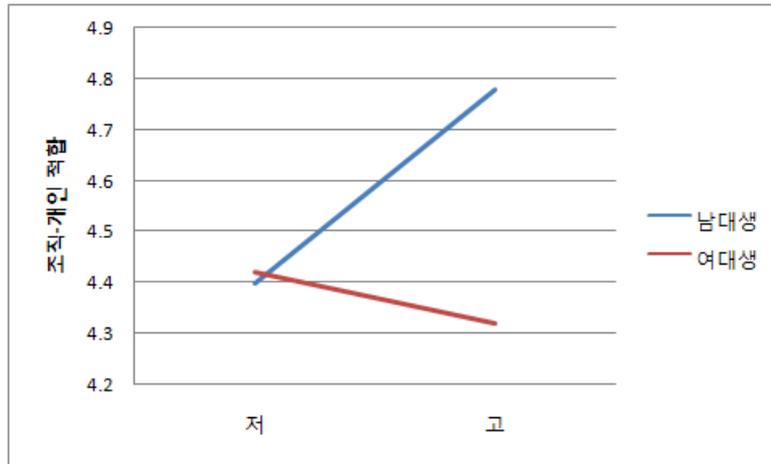


그림 2. 개인-조직 적합에 대한 상호작용 효과

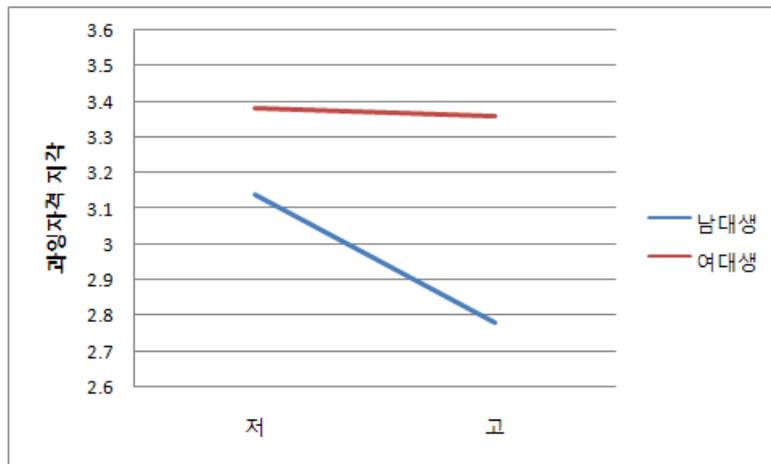


그림 3. 과잉자격에 대한 상호작용 효과

공몰입의 고저에 따라 개인-직무 적합 수준이 매우 크게 상승하지만, 여대생들의 경우에는 전공몰입 수준에 따른 개인-직무 적합 수준의 변동이 거의 없다. 그림 2의 경우에도 동일한 양상을 보인다. 그림 3의 경우는 남대생의 경우, 전공몰입의 수준에 따라(즉, 전공몰입 수준이 높을수록) 과잉자격의 지각이 크게 하락하지만, 여대생의 경우에는 변화가 거의 없다.

그림 1, 2, 3의 상호작용 형태는 앞서 예측한 대로 상승적 상호작용이다. 따라서 가설 3이 지지되었다.

논 의

우리나라 대학생들은 점차 좁아져가는 취업

의 문을 통과하기 위하여 다각도의 많은 노력들을 기울이고 있다. 때로는 전공분야에 대한 학습보다는 어학이나 기타 다른 측면에 더 많은 노력을 기울이는 경우도 있는 바, 이런 경우는 교양과 더불어 전공분야의 지식을 가르치는 대학(교수)의 주요 기능과 배치되는 측면이 없지 않다. 대학 본연의 임무 중의 하나가 학생들로 하여금 특정한 전공 분야의 전문성을 습득하도록 하는 것이므로, 과연 학생들이 자신의 전공에 대해 몰입하는 것이 노동시장 진입 후의 성과와 어떤 관련성을 갖는 지는 대학 구성원 및 고등교육 정책 결정자들에게는 가장 기본적인 관심사 중의 하나일 것이다.

따라서 본 연구는 이러한 관심사에 대한 해답을 얻기 위하여 대학 재학 중 자신의 전공 분야에 관심을 가지고 몰입하는 것이 과연 졸업 후 만족스러운 취업에 어느 정도 영향을 미치는 지를 경험적으로 연구하였다. 우리나라 4년제 남녀 대학생들을 대표하는 것으로 볼 수 있는 502명을 종단적으로 추적 조사한 결과, 전공몰입과 취업의 질 간에는 유의한 관련성을 보였다. 즉, 재학 중 전공에 몰입하면, 1) 자신의 특성(능력이나 가치 등)과 잘 부합하는 직무를 얻게 될 뿐 아니라, 2) 자신의 능력, 경험, 기술수준에 적합하고 성장 가능성이 높은 직장을 얻게 되며, 3) 자신이 몸담고 있는 조직에 대해 더욱 몰입하는 경향이 있다는 것이다.

재학 중 전공에 몰입하는 학생들은 졸업 이후의 진로에 대해서도 보다 뚜렷한 목표의식을 가질 것이며, 학점관리 뿐만 아니라 진로에 대한 보다 구체적인 계획과 더불어 구직활동도 비교적 일찍 준비할 가능성이 높다. 또한 전공몰입은 구직 효능감과도 관련이 있다. 실제로 장재윤 등(2003)의 연구에서, 전공몰입

과 '진로미결정'과는 -.30의 유의미한 부적 상관, 구직효능감과는 .34의 높은 정적 상관을 보였다. 이러한 진로에 대한 명확한 목표의식과 준비 등으로 자신의 전공과 유사한 직무를 얻게 될 확률이 높아지며, 결국 자신이 바라는 직장을 얻게 될 것이라는 자신감을 갖게 된다.

이러한 연구 결과는 대학의 주요 기능 중의 하나인 전공분야의 지식과 기술을 전수하는 측면이 더욱 강조될 필요가 있음을 시사한다. 즉, 대학에서 전공분야에 관심을 가지고 이에 몰입하는 것이 졸업 후의 양질의 취업과 연결된다면, 대학의 본래 기능을 보다 더 충실히 수행할 수 있을 것이다.

그러나 전공몰입과 취업의 질 간의 관련성은 성별에 따라 다르게 나타나는 것으로 나타났다. 본 연구에 의하면, 남자 대학생들의 경우에는 전공에 대해 몰입할수록 개인-직무간 적합, 조직-개인 적합이 유의하게 높은 것으로 나타났지만, 여성들의 경우에는 그러한 결과가 나타나지 않았다. 또한 남대생들은 전공에 몰입할수록 과잉자격의 지각이 낮아지지만, 여성들의 경우에는 변화가 없었다. 본 연구에서 뿐만 아니라, 우리나라 4년제 대학생들을 체계적으로 표본 추출하여 비교한 연구(장재윤 등, 2004)에서도 재학 중 전공에 대한 몰입 수준에서는 남녀 간에 전혀 차이가 없었음에도 불구하고, 전공몰입 수준이 향후 취업의 질에 미치는 영향에서는 이처럼 남녀 간에 뚜렷한 차이가 나타났다. 왜 남녀 간의 차이가 나타났는가? 앞서 언급했듯이, 전공몰입 수준은 진로결정 수준 및 구직효능감과 밀접한 연관이 있으며, 이러한 요인들이 양질의 취업을 가능케 하는 것으로 볼 수 있다. 그러나 이러한 메커니즘이 여성들에게는 작동하지 않는

것으로 추측된다. 즉, 남자 대학생의 경우 전공몰입과 관련이 있는 진로결정 수준과 진로 탐색 행동이 조직적응 전반에 영향을 미치는 반면에, 여성의 경우에는 진로결정 수준이 조직적응에 미치는 영향이 크지 않으며 진로 탐색 행동 또한 조직적응 전반에 유의미한 영향을 미치지 못한다는 장재윤 등(2005)의 연구결과를 고려하면, 전공몰입이 취업의 질에 미치는 영향은 성별에 따라 각기 다른 과정을 거치는 것으로 추론해볼 수 있다. 예컨대, 여성들의 경우에는 남성들과는 다른 다양한 취업의 내부적(Betz, 2005; Gottfredson, 2005), 외부적 방해물들(곽윤숙, 2006; Betz, 2005)이 존재하며, 이러한 방해물들이 여성들의 진로결정과 진로 탐색 행동에 영향을 미치기 때문일 수도 있다.

Gottfredson(1981, 2005)의 제한과 타협이론에서처럼, 여성 스스로가 자신의 진로나 직업선택 범위를 제한함으로써 자신의 전공에 부합하는 전공을 지속적으로 추구하기 보다는 적당한 타협을 통한 즉시 가용한 직무에 안주해 버리는 여성 특유의 진로 발달의 특성 때문일 수도 있다. 즉, 제한(circumscription) 과정을 통해 선택가능한 직업의 범위를 제한해 버리고, 타협(compromise) 과정을 통해 여성 취업의 여러 가지 제약요소들 때문에 그저 '적당한' 직업을 찾는 것으로 정상적인 직업선택의 과정을 수정해 버리는 것이다. 이러한 '범위의 축소(range restriction)'가 재학 중의 전공에 대한 몰입 수준과 취업의 질간의 낮은 관계를 초래하는 것으로 볼 수 있는 것이다. 본 연구에서도 <부록>의 남녀별 상관관계표에 의하면, 전공일치도는 개인-직무 적합, 개인-조직 적합, 과잉자격 등과의 관계에서 남대생보다 여대생에게서 더 높은 상관계수를 보였다. 그러

나 전공몰입(t1)와 전공 일치도(t3)간의 상관관계는 여대생들이 유의하게 낮은데, 이러한 사실은 여성들의 경우에는 전공에 몰입한다고 해도, 자신의 전공과 일치하는 업무를 얻지 못한다는 것을 나타낸다.

또한, Betz(2005)는 일반적으로 여성들이 경험하는 경력 선택에서의 장벽(career choice barriers)들을 제시하였는데, 이런 장벽들 중의 일부는 사회화된 신념체계나 행동패턴과 같은 사회화된(socialized) 장벽들이라고 보았다. 그녀는 낮은 자기 효능감 기대, 직업과 성에 대한 고정관념(stereotype), 전통적 여성 직업에만 한정하는 직업적 흥미 범위의 축소, 직장과 가정에서의 다중 역할에 대한 부담, 교육체계에서의 장애 등과 같은 다양한 장벽들로 인해 여성들은 스스로 경력 개발 및 선택이 왜곡된다고 보았다. 특히, 교육체계에서의 장애와 관련하여, Sandler와 Hall(1996)은 중등 및 고등교육장면에서 여학생들이 대체로 남학생들보다 교사(또는 교수)로부터 주의를 덜 받으며, 학교가 여학생들에게는 소위 '차가운(chilly) 교육 환경'으로 지각된다고 하였다. 즉, 교육 기간 중에 교묘하게 여성들의 지적 능력이나 전문적 자질에 대한 비하, 또는 경력 목표의 하향 설정 유도, 결혼과 육아에 대한 고려 강조 등이 만연함으로써 여성들의 경력 개발의 장애로 작용한다는 것이다. 또한 Pearson, Shavlik, 및 Touchton(1988)도 미국의 고등교육 기간 동안, 여학생들은 높은 성적을 받더라도 전반적으로 멘터링과 같은 외부 지원이 부족하며, 개인적인 자신감이나 경력 선택에서의 유연성을 상실하게 된다고 지적하였다. 특히 여학생들이 고등교육 장면에서 직면하는 어려움은 Freeman(1979)의 '텅 빈 교육 환경(null educational environment)' 개념으로 보다 잘 설명될 수 있

는 데, ‘텅 빈 교육 환경’이란 격려하지도 그렇다고 낙담시키지도 않는 환경, 즉, 단순히 무시하는 환경을 나타낸다. Freeman(1979)은 미국 시카고 대학 학생들에게 재학 중 자신의 경력 목표와 관련하여 누구로부터 어떤 지원을 받았는지를 조사하였다. 남녀 대학생 모두 교수로부터 거의 지원을 받지 못했다(즉, 무관심한 ‘텅 빈 교육 환경’)고 응답했다. 하지만, 남학생들은 부모, 친구, 친척, 의미있는 타자들로 부터 많은 격려와 지지를 받았다고 응답한 반면, 여학생들은 끊임없이 자신의 (남성 지배적) 경력 추구에 대한 부정적인 피드백을 받았다고 하였다. 따라서 대학 교수가 단순히 남녀 대학생 모두에게 무관심해 지는 것(‘텅 빈 교육 환경’)이 실제로는 여성들에게 더 부정적인 결과를 초래한다는 것이다. 남학생들은 교수 이외의 다른 외부 자원을 통해 경력 목표 추구에 대한 지지를 받지만, 여성들은 그렇지 못한 것이다. 이러한 무관심의 환경에서 여대생들은 스스로 통제력을 갖기 보다는 그냥 환경이나 기타 다른 사람들의 손에 자신을 맡겨 버리는 결과를 낳게 된다. 따라서 이것은 일종의 수동적 차별(passive discrimination) 또는 태만의 오류(error of omission)이라고 볼 수 있으며, 이를 극복하기 위해서는 대학의 교수나 기타 대학의 경력개발센터 구성원 등이 좀 더 적극적으로 여대생들을 지지하고 격려하는 환경을 조성할 필요가 있다는 것을 시사한다(Betz, 2005).

이러한 맥락에서, 여대생들이 안고 있는 경력 문제를 해결하기 위해서는 여성을 차별하는 분절된 노동시장의 구조적 속성을 타파하는 거시적 개입 뿐만 아니라, 여성들의 경력 발달 및 경력 선택과 관련된 직업심리학적 개입 프로그램이 개발될 필요가 있다. 이를 위

한 한 가지 방법으로 이미 노동부 고용지원센터에서 성공적으로 운영되고 있는 성취프로그램이나 CAP과 같은 집단진로상담 프로그램의 ‘여성용’ 개발이 요구된다(김명언, 장재운, 조성호, 노연희, 2003; Koivisto, Vuori, & Nykyri, 2007; Price, van Ryn, & Vinokur, 1992).

본 연구에서 발견된 남녀 차이에 대한 분명한 결론을 내리기 전에 추가적으로 한 가지 검토할 사항이 있다. 카이검증을 통해 다른 인구통계적 특성에 있어서 남녀 집단간에 유의한 차이가 없었지만, 소속 단과대학 분포에서는 큰 차이가 있었다는 점이다. 즉, 남대생 집단에서 유의하게 공대소속이 많았는데, 이것이 본 연구에서 발견된 조절효과를 초래했을 수도 있는 것이다. 그러나 공대생들만을 대상으로 추가 분석을 하였을 때, 다른 단과대학 학생들보다 전공몰입과 취업의 질간의 상관이 더 낮게 나왔는데⁴⁾, 이것은 남대생 집단에서 공대 소속이 더 많아서 조절효과가 나왔을 것이라는 대안적 해석을 배제할 수 있는 결과이다. 따라서 본 연구의 조절효과는 서로 유사한 남녀 대학생 집단을 대상으로 중단적인 연구설계를 통해 얻어진 상당히 타당한 결과라고 볼 수 있다. 또한 수도권대학 출신과 지방대 출신간의 차별적인 결과가 나오는 지에 대한 추가 분석(수도권과 지방을 더미변수로 한 위계적 회귀분석)에서도 모든 준거변인에 대해 상호작용변인이 유의하지 않았

4) 전공몰입과 4개의 준거변인들간의 상관관계를 공대생들만 별도로 분석한 결과, 개인-직무 적합과는 .06, 개인-조직 적합과는 -.02, 과잉자격과는 .02, 마지막으로 조직몰입과는 .00으로 모두 유의하지 않았다. 공대를 제외한 다른 단과대학생들은 4개 준거변인과의 관계에서 모두 유의하였다(순서대로 .18, $p < .01$; .11, $p < .05$; -.15, $p < .01$; .15, $p < .01$).

다. 이는 대학 소재(수도권, 지방)에 따라 전공 몰입 및 취업의 질간 관계가 유의하게 다르지 않다는 것을 나타낸다.

향후 전공몰입이 취업의 질에 미치는 영향에서의 성차를 보다 분명하게 설명할 수 있는, 즉 메커니즘을 설명할 수 있는 추가적인 연구가 요구된다. 그리고, 학교-직업세계로의 이행에 있어서 남성들과는 달리 여성들만이 직면하는 다양한 장애요소들이 여성들의 경력 및 직업선택에 어떤 왜곡과 편파가 작용하는 지에 대한 좀 더 심층적인 분석이 요구된다.

참고문헌

- 강영숙, 이은정 (2006). 사회복지학 전공대학생들의 전공만족도가 진로결정 수준에 미치는 영향. *한국사회복지조사연구*, 15, 1-22.
- 곽윤숙 (2006). 대졸 여성의 직업세계 이행: 저해요인과 지원체제 방안. *진로교육연구*, 19(2), 1-16.
- 김명연, 장재윤, 조성호, 노연희 (2003). 성취 프로그램의 효과: 구직 효능감 변화를 중심으로. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 16(2), 181-204.
- 김석진, 양희성 (2004). 청년실업 중장기 전망과 정책과제. LG경제연구원 보고서.
- 노동부 (2005). 청년 고용 촉진 대책. 노동부 정책자료.
- 노연희, 장재윤 (2005). 대학졸업자들의 진로미결정 및 직업탐색행동이 개인-직무 적합과 개인-조직 적합에 미치는 영향. *한국심리학회지: 사회문제*, 11(4), 23-43.
- 노연희, 장재윤 (2006). 대졸취업자의 지각된 과잉자격이 심리적 안녕에 미치는 효과. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 19(1), 59-83.
- 신현균, 장재윤 (2003). 대학 4학년생의 성격특성과 성별에 따른 취업 스트레스 및 정신건강. *한국심리학회지: 임상*, 22(4), 815-827.
- 이경희, 권준모 (1996). 대학생들의 전공 선택 자율성과 대학생활. *경희대학교 교육문제연구소 논문집*, 12, 95-112.
- 장재윤, 신현균, 김은정, 신희천, 하재룡, 장해미 (2004). 대학 4학년생의 구직 행태에서의 성차. *한국심리학회지: 일반*, 23(2), 145-165.
- 장재윤, 신현균, 남순현, 김은정, 신희천, 김범성, 노연희, 차소영 (2003). 대학 4학년생들의 전공몰입 관련변인들. *한국심리학회지: 학술표발 논문집*, 181-182.
- 장재윤, 윤소연, 김범성 (2005). 구직관련 요인, 부합도 지각 및 조직 적응간의 관계에 대한 종단적 연구: 남녀차를 중심으로. *한국심리학회지: 여성*, 10(4), 619-651.
- 장재윤, 장은영, 신희천 (2006). 대졸자들의 취업여부에 따른 정신건강의 변화. *한국심리학회지: 일반*, 25(1), 65-87.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-42.
- Betz, N. E. (2005). Women's career development. In S. D. Brown & R. W. Lent(Eds.), *Career*

- development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 253-277). NJ: Wiley.
- Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of Management Review*, 14(3), 333-349.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences* (3rd.). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration literature of review and methodological critique. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 283-357). London: Wiley.
- Feldman, D. C., & Turnley, W. H. (1995). Underemployment among recent business college graduates. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 691-706.
- Frazier, P. A., Tix, A. P., & Baron, K. E. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 51, 115-134.
- Freeman, J. (1979). How to discriminate against women without really trying. In J. Freeman(Ed.), *Women: A feminist perspective* (pp. 217-232). Palo Alto, CA: Mayfield.
- Fricko, M. A., & Beehr, T. A. (1992). A longitudinal investigation of interest congruence and gender concentration as predictors of job satisfaction. *Personnel Psychology*, 45, 99-117.
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 545-79.
- Gottfredson, L. S. (2005). Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling* (pp. 71-100). NJ: Wiley.
- Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (1986). Vocational and organizational behavior, 1985: A review. *Journal of Vocational Behavior*, 29, 115-176.
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices* (2nd ed.). Englewood Cliff, NJ: Prentice-Hall.
- Johnson, W. R., Morrow, P. C., & Johnson, G. J. (2002). An evaluation of overqualification scale across work settings. *The Journal of Psychology*, 136(4), 425-441.
- Koivisto, P., Vuori, J., & Nykyri, E. (2007). Effects of the school-to-work group method among young people. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 277-296.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 281-342.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In Dunnette, M. D. (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp.1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work

- commitment. *Academy of Management Review*, 8, 486-500.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization Linkages*. Academic Press, New York.
- O'Reilly III. C. A., & Caldwell, D. F.(1981). The commitment and job tenure of new employees: Some evidence of postdecisional justification. *Administrative Science Quarterly*, 26, 597-616.
- Pearson, C., Shavlik, D., & Touchstone, J. (1988). *Prospectus for educating the majority: How women are changing higher education*. Washington, DC: American Council on Education.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technician, *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Price, R. H., van Ryn, M., & Vinokur, A. D. (1992). Impact of preventive job search intervention on the likelihood of depression among the unemployed. *Journal of Health and Social Behavior*, 33, 158-167.
- Robst, J. (2007). Education, college major, and job match: Gender differences in reasons for mismatch. *Education Economics*, 15, 159-175.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997) A longitudinal investigation of the relationship between job information sources, applicant perceptions of fit, and work outcomes. *Personnel Psychology*, 50, 395-426.
- 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.
- Sandler, B. R., & Hall., R. M. (1996). *The chilly classroom climate: A guide to improve the education of women*. Washington, DC: National Association for Women in Education.
- Smart, J. C., Elton, C. F., & McLaughlin, G. W. (1986). Person-environment congruence and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 29, 216-225.
- Spokane, A. R. (1985). A review of research on person-environment congruence in Holland's theory of careers. *Journal of Vocational Behavior*, 26, 306-343.
- Vila, L. E., Garcia-Aracil, A., & Mora, J. (2007). The distribution of job satisfaction among young European graduates: Does the choice of study field matter? *The Journal of Higher Education*, 78, 97-118.
- Wallace, G. R., Walker, S. P. (1990). Self concept, vocational interests, and choice of academic major in college students. *College Students Journal*, 23, 361-367.
- Wolniak, G. C., & Pascarella, E. T. (2005). The effects of college major and job field congruence on job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 233-251.
- 1차 원고접수 : 2007. 10. 5
2차 원고접수 : 2007. 11. 19
최종게재결정 : 2007. 11. 21

The Effect of Commitment toward College Major on the Quality Of Employment among College Graduates.

Jae Yoon Chang

Sungshin Women's University

Heecheon Shin

Ajou University

Jeeyoung Lee

Seoul National University

This longitudinal study aimed to investigate the effects of major commitment on the quality of employment (person-job fit, person-organization fit, overqualification, organizational commitment) after graduation among Korean college seniors (290 male, 212 female participants). Results showed that the more participants committed to their college major, the more job is likely to be compatible with their major, and also the higher is the quality of employment. To analyze the moderating effects of gender on the relation between major commitment and quality of employment, moderated multiple regression was used. The results indicated that there are significant moderating effects. That is, for male college seniors, there were significant positive relations between major commitment and quality of employment, but for female college seniors, there were no such significant relations.

Key words : major commitment, school-to-work transition, gender difference, fit, overqualification, quality of employment, college graduate

부록: 남녀별 상관계수

	전공몰입	전공일치	직무적합	조직적합	과잉자격	조직몰입
전공몰입(t1)		.18**	.04	-.03	.00	.06
전공일치(t3)	.32**		.41**	.27**	-.34**	.21*
직무적합(t3)	.25**	.26**		.78**	-.66**	.67**
조직적합(t3)	.15**	.14*	.71**		-.62**	.73**
과잉자격(t3)	-.18**	-.26**	-.51**	-.49**		-.66**
조직몰입(t3)	.14*	.14*	.51**	.70**	-.57**	

주) 대각선의 상단은 여성, 하단은 남성의 상관계수임.

* $p < .05$, ** $p < .01$ (two-tailed)