

여성의 커리어선택의 타협과정: 여성의 역할지향성과 포부 수준에 따른 타협 요인의 선호도 비교*

김 완 석

김 선 희†

아주대학교

본 연구는 이전까지 커리어의사결정의 타협과정에 관한 대부분의 연구들이 개인차 변인을 간과한 채 타협 과정에 대한 연구를 하였던 점을 보완하기 위해 개인차 변인을 연구변인으로 하여 이루어졌다. 본 연구는 두개의 연구로 구성되어 있다. 연구 1은 역할지향성척도의 개발에 관한 것이며, 연구 2는 연구 1에서 개발한 역할지향성척도를 토대로 여성들의 역할지향성을 이중커리어지향성, 커리어지향성, 가정지향성의 집단으로 나누어 타협과정 시 세 가지 커리어 포부수준(이상적 커리어 포부수준, 약한 현실적 커리어 포부수준, 강한 현실적 커리어포부 수준)에서 역할지향성에 따라 직업의 세 가지 요인(성 유형, 사회적 명성, 흥미)의 선호도의 차이를 알아보는데 목적을 두고 있다. 연구 1의 결과, 직업역할지향성, 배우자역할지향성, 부모역할지향성을 묻는 세 개의 하위 요인으로 구성된 32문항의 역할지향성척도가 개발되었고, 신뢰도 및 타당도 계수가 산출되었다. 연구 2의 결과는 세 가지 커리어포부수준(이상적 커리어포부 수준, 약한 현실적 커리어 포부 수준, 강한 현실적 커리어포부 수준)에서 모두 직업의 세 요인간의 선호도에서의 차이가 유의미하였으며, 세 가지 역할지향성과 세 요인 간 선호도에서의 상호작용이 유의미하였다. 세 개 요인 간 대비분석 결과, 이상적 커리어타협 수준에서는 커리어 타협 시 이중커리어지향집단과 커리어지향집단의 경우, 흥미>명성>성 유형 순으로 직업의 특성에 대한 선호도를 보이며, 가정지향 집단인 경우는 흥미>성 유형>명성 순으로 선호도를 보였다. 약한 현실적 커리어 포부수준에서는 이중커리어지향 집단은 흥미>성 유형>명성 순으로, 커리어지향 집단은 흥미>명성>성 유형 순으로, 가정지향 집단은 성=흥미>명성 순으로 선호도를 보였다. 강한 현실적 커리어 포부 수준에서는 이중커리어 집단과 가정지향 집단은 성 유형>흥미>명성 순으로 선호도를 보였으며, 커리어지향 집단은 흥미>성 유형>명성 순으로 직업 특성의 선호도를 보이는 것으로 나타났다. 각 검증 결과가 지니는 의미와 본 연구의 제한점에 대해 논의하였다.

주요어 : 타협과정, 역할지향성, 이상적 커리어포부, 현실적 커리어포부

* 본 논문은 2003년도 아주대학교 교내 일반 연구비 지원으로 이루어짐.

† 교신저자 : 김선희, 아주대학교 심리학과, 경기도 수원시 팔달구 원천동 산 5, E-mail: isolde@ajou.ac.kr

우리네 삶 속에는 수많은 의사결정과정들이 존재한다. “오늘 옷은 무엇을 입을까?”하는 일상적인 의사결정에서부터 “누구와 결혼하고 무슨 일을 하며 살아갈까?”하는 특별한 의사결정까지 다양하다고 할 수 있다. 수많은 의사결정과정 중 개인의 생애에 미치는 영향력을 따져볼 때, 가장 중요한 의사결정과정의 하나는 커리어 선택과 관련된 의사결정이라 할 수 있다. 일반적으로 커리어 의사결정이란 일과 관련해서 일어나는 진로선택, 직업선택을 포함한 자신의 경력개발과 관련된 의사결정을 포괄하는 총괄적인 개념이다. 그러나 얼마 전까지만 해도 커리어의사결정은 여성보다는 남성에게 더 자주 일어나며 더욱더 중요한 과정으로 인식되어왔다. 그러나 여성들의 고학력화와 저 출산, 사회 경제적 요인으로 인해 여성의 사회진출과 취업의 욕구가 강해진 현실에서는 커리어의사결정이 여성들에게 있어서도 인생의 중요한 의사결정의 하나로 자리매김하고 있다. 특히 요즘과 같이 일과 가정을 동시에 추구하려는 여성들이 증가하고 있는 상황에서는 이전보다 여성들의 커리어의사결정과정에 연구의 초점이 맞추어져야 하며, 특히 커리어 선택 시 여성들에게 중요하게 작용하는 타협 요인들과 그것들이 타협과정에 어떻게 영향을 미치는지에 대해 연구할 필요가 있다.

커리어선택의 타협과정

Super(1953)는 커리어의사결정의 절정은 타협(compromise)과정이며, 따라서 커리어의사결정 과정을 알기 위해서는 타협과정을 연구해야 한다고 하였다. 또한 Gati(1993)도 “타협은 이상적으로 생각하는 것과 획득할 수 있는 것

사이에 차이를 연결해주는 과정”이며, 개인이 이상적으로 생각하는 직업과 실제로 가질 수 있는 직업이 일치하지 않기 때문에 의사결정 과정에서 반드시 필요하다고 하였다. 커리어 선택의 타협과정에 대해 최초로 체계적인 이론을 정립한 Gottfredson(1981)은 커리어의사결정을 제한(circumscription)과 타협(compromise)과정으로 설명하고 있다. 그녀는 커리어의사결정을 궁극적으로 자기개념과 일치하는 직업들을 선택하는 과정으로 보았으며, 제한과정이 자신의 자기개념과 일치하지 않는 직업대안들을 제거하는 과정인 반면, 타협과정은 제한과정을 통해 선택된 선호하는 직업대안들 중 자신이 해결할 수 없는 문제들이 있는 직업을 어쩔 수 없이 포기하는 과정이라고 보았다. 이 두 가지 과정에서 사람들은 직업의 대안을 평가하기 위해 일련의 발달 단계를 거쳐 형성된 자기개념들을 사용하는데, 사회적 자기인성 유형(sex type)자기개념과 사회적 명성(prestige) 자기개념은 이른 시기에 발달하며, 심리적 자기인성 흥미(interest)는 이보다 나중에 발달하고 먼저 발달한 자기개념일수록 더 중요하게 작용한다. 즉, 사람들은 제한과 타협과정에서 세 가지 자기개념에 따라 그 직업이 나의 성과 일치하는지(성 유형), 내가 추구하는 사회적 명성을 충족시켜주는지(사회적 명성), 나의 흥미나 성격과 일치하는지에 따라 직업을 평가하게 된다.

제한과정은 자기개념의 발달단계에 맞추어 네 단계에 걸쳐 이루어진다. 첫 번째 단계는 힘과 크기 지향의 자기개념의 발달 단계로서(3-5세), 이 시기에 아동들은 직업을 성인의 역할로 인식한다. 따라서 이 시기는 직업에 대해 안정되고 일관된 개념들을 형성하지 못한다. 두 번째 단계는 사회적 자기(social self)인

성 유형(sex type) 자기개념이 형성되는 단계로 (6세-8세), 자신의 생리학적인 성과 일치하는 직업들을 선호한다. 즉 자신과 동일한 성 집단이 많이 수행하고 있는 직업들에 대해 선호를 보인다. 따라서 이 단계의 제한과정에서는 자신의 성과 일치하지 않는 직업들을 대안에서 제거하게 된다. 세 번째 단계는 사회적 자기인 사회계층과 지위에 대한 자기개념을 형성하는 시기(9세-13세)로 사회적 명성, 능력을 통한 자기 개념이 발달하며, 자신이 추구하는 사회적 명성수준과 일치하지 않는 직업들을 제한과정에서 제거한다. 자기개념 발달의 마지막 단계는 심리적 자기(psychological self)인 자신의 내적 자기개념을 실현하는 단계로서(14세 이상) 보다 내면적인 자기 개념이 발달하는 시기이며, 개인의 흥미, 가치관, 성격 등과 일치하지 않는 직업을 대안에서 제거하게 된다. 이런 제한과정을 통하여 한 개인에게 있어 “수용 가능한 직업들의 영역(zone of acceptable alternatives)”이 형성된다.

타협(compromise)은 제한과정의 마지막 단계에서 자신이 가장 선호하는 직업 대안을 현실적으로 가질 수 없게 되었을 때, 어쩔 수 없이 포기하는 과정 속에서 사용되는 선택 전략이다. 즉 타협은 외적인 현실에 적응하기 위해 자신의 커리어포부를 조절하는 것을 말한다. 타협을 진행하기 위한 네 가지 원칙이 있으며, 네 가지 원칙 모두에 공통으로 적용되는 규칙은 사람들은 자신의 사회적 자기개념(성 유형, 명성)을 심리적 자기개념(흥미)보다 중요하게 생각하고 보호하려 한다는 것이다(Gottfredson, 2002). 타협의 첫 번째 원칙은 자기개념인 성 유형, 명성, 흥미는 상대적 중요성을 갖고 있으며, 직업대안을 타협할 때 우선권을 갖고 있다는 것이다(Gottfredson, 1981).

즉, 가장 먼저 발달한 자기개념인 성 유형을 다른 두개의 자기개념보다 중요하게 생각하며 타협 시 성 유형 자기개념과 일치하는 직업은 끝까지 지키려한다는 것이다. 따라서 개인들이 직업을 타협하는 과정에서 흥미와 일치하는 직업을 가장 먼저 포기하고, 다음으로 명성, 제일 나중까지 지키다가 포기하는 것이 성 유형과 일치하는 직업이다. 두 번째 원칙은 사람들은 타협 시 최상의 선택을 추구하기 보다는 최선의 선택을 하려한다는 것이다. 최상의 선택은 사람들에게 너무 많은 정보와 시간을 투자하게 한다. 따라서 사람들은 직업선택 시 이상적인 선택보다는 최선의 선택을 추구한다는 것이다. 세 번째 원칙은 사람들이 자신의 직업대안들의 집합인 사회적 공간 안에서 이루어진 선택에 대해 만족하지 못한다면, 그 직업에 관여하는 것을 꺼려한다는 것이다. 회피는 다양한 방식으로 나타나는데, 더 많은 직업의 대안을 탐색하거나 불만스런 선택을 유지하거나, 최대한 결정을 미룬다. 네 번째 원칙은 타협에 대한 적응으로서, 사람들은 흥미를 타협을 한 경우에는 심리적으로 잘 적응하나, 사회적 위상을 위협하는 명성에 대해 타협한 경우에는 이보다 약간 덜 적응하려고 하며, 자신의 성 유형을 타협한 직업선택 즉, 자신의 성과 반대되는 성유형의 직업을 선택한 경우에 가장 적응을 못한다(Gottfredson, 1996). 이상과 같이 Gottfredson(1981,1996)의 이론을 요약해보면, 자기개념의 발달단계에 따라 타협과정에서 사용되는 세 가지 요인들 간의 상대적 중요성이 다르며, 가장 먼저 발달한 성 유형과 일치하는 직업조건이 가장 중요하고 그 다음으로 사회적 명성, 흥미 순으로 중요하다는 것이다.

타협과정에 관한 경험적 연구들

이제까지 이루어진 커리어의사결정의 타협 과정에 대한 대부분의 연구들은 이들 세 가지 타협요인의 상대적 중요성을 알아보는데 목적을 두었다(Taylor & Pryor, 1985; Holt, 1989; Leung & Plake, 1990; Hesketh, Elmslie, & Kaldor, 1990; Leung, 1993). 연구는 크게 Gottfredson (1981)의 타협의 원리를 지지하는 연구들과 지지하지 않는 연구들로 나누어진다. 이론을 지지하는 대표적인 연구로, Holt(1989)는 사회복지 전공학생과 공학 전공학생들을 대상으로 사회적 명성과 흥미의 상대적 중요성을 강제선택법(forced choice format)과 카드분류법(card sort)을 가지고 연구한 결과, 카드분류법이 강제선택법보다 이점이 있으며, 전공과 상관없이 흥미보다는 높은 사회적 명성을 가진 직업을 선택하기 쉬우며, 특히 현실형의 흥미를 가진 학생들이 사회형의 흥미를 가진 학생보다 더 높은 사회적 명성을 추구한다는 결과를 얻었다. Taylor와 Pryor(1985)는 세 가지 타협요인들의 상대적 중요성을 밝히기 위해 학생들이 교과를 선택하는데 있어 성 유형, 사회적 명성, 흥미의 상대적 중요성을 연구하였는데, 남녀에 따라 이들 세 가지 요인들의 중요성이 차이가 있음을 발견하였다. 즉 남성은 여성보다 흥미보다는 사회적 명성이 높은 코스를 선택하며 여성은 남성보다 코스 선택 시 사회적 명성보다는 흥미를 따르며 수용할 수 있는 성유형의 범위가 더 넓다는 결과를 얻었다. 따라서 남성들의 결과는 Gottfredson(1981)의 원리를 지지한다. 최근 국내에서도 이기학과 조미량(2003)이 서울 소재 인문계 고등학교 657명을 대상으로 성별과 학년별에 따른 진로의사결정에서의 타협과정을 분석한 결과, 진로

의사결정 타협과정에서의 선호도는 자신의 흥미와 일치하는 직업, 사회적 명성이 높은 직업, 그리고 개인의 성과 일치하는 직업의 순으로 선호도를 보이는 것으로 나타났다.

그러나 타협의 원리와 일치하지 않는 대안적 모델을 수용하는 연구들도 있다. Leung과 Plake(1990)는 타협에 있어 성 유형과 사회적 명성의 상대적 중요성을 비교하여, 남녀 대학생 모두 사회적 명성을 성 유형보다 중요시하며, 여성이 남성보다는 사회적 명성을 위해 성 유형을 희생하기 쉽다고 하였다. Leung (1993)도 아시아계 미국인 집단을 대상으로 사회적 명성과 성유형의 상대적 중요성을 연구한 결과, 사회적 명성이 성 유형보다 중요하다는 결과를 얻었다. Hesketh, Durant와 Pryor (1990)는 타협이 필요 없는 상황(직무를 얻기 쉽고 가능한 직무가 많은 상황)과 타협을 해야 하는 상황(직무를 갖기가 힘들고 타협이 필요한 상황)하에서 실제로 세 가지 타협요인들의 상대적 중요성을 알아보았다. 그 결과, 타협이 필요 없는 상황에서는 사회적명성과 흥미가 성 유형보다 중요하며, 타협을 해야 하는 상황에서는 흥미가 가장 중요하며, 다음으로 사회적 명성, 성 유형 순으로 중요하다고 하였다. 따라서 그들은 흥미요인은 성 유형, 사회적 명성이 복합적으로 혼합되어 구성된 요인이기에 상황에 상관없이 더욱 중요하다고 결론지었다. Hesketh, Elmslie와 Kaldor (1990)의 연구에서도 흥미가 타협과정에 가장 중요하게 작용하며, 사회적 명성도 성역할보다 중요하다는 Hesketh 등 (1990)의 연구와 일관된 우선순위를 제안하고 있다.

지금까지 살펴본 것처럼 Gottfredson(1981)의 타협 원리에 대한 연구는 일관된 결과를 얻지 못하였다. 따라서 Gottfredson(1996)은 자신의

초기 이론을 수정하여, 세 가지 타협요인들의 상대적 중요성은 타협의 강도(degree of compromise)에 의존한다는 수정이론을 발표하였다. 그녀의 수정된 이론에서는 타협의 강도를 세 가지 수준으로 나누어, 자신의 직업대안 영역(zone of acceptable alternatives)안에 있는 직업들 중에서 직업을 선택하는 상황인 약한 타협수준에서는 심리적 자기인 흥미와 일치하는 직업이 가장 중요하며 다음으로 명성, 성 유형과 일치하는 직업이 가장 덜 중요하다고 하였다. 또한 자신의 직업대안 영역밖에 있는 직업들 중 선택해야 하는 상황인 강한 타협수준에서는 성 유형이 가장 중요하며, 명성, 흥미의 순으로 중요하며, 중간정도의 타협수준에서는 사회적 명성, 흥미, 성 유형 순으로 중요하다고 이론을 수정하였다.

이 수정된 가설을 검증한 Blanchard와 Lichtenberg(2003)의 연구는 대학생 119명을 대상으로 세 가지 수준의 타협의 정도에 따라 세 가지 타협요인의 상대적 중요성을 검증하였다. 타협의 수준을 Gottfredson(1996)이 정의한 대로, 피험자들 자신이 가능한 대안이라고 생각하는 직업군에서 직업들을 선택하는 경우는 약한 타협 수준으로, 자신에게 가능한 대안인지, 아닌지 잘 모르겠다고 생각하는(자신이 채택하기가 애매한) 직업군에 속한 직업들을 선택하는 경우는 중간 타협 수준으로, 결코 수용할 수 없다고 생각하는 직업군에 속한 직업들의 선호 순위를 매기는 경우는 강한 타협수준으로 조작하였다. 그 결과, 약한 타협 조건에서는 남녀 전체집단에서 흥미>명성>성 유형 순으로 중요하게 생각하며, 여성 집단은 흥미>명성=성 유형, 남자집단은 흥미=명성=성 유형 순으로 요인 간에 차이가 발견되지 않아, 남성 집단의 경우 약한 타협조건에서

Gottfredson(1996)의 이론을 지지하지 못하였다. 중간 타협 조건에서는 전체집단, 여성 집단, 남성 집단 모두에서 명성=성 유형>흥미 순으로 중요하게 평가하였다. 이 결과도 가설을 부분적으로 지지하였다. 마지막으로 강한 타협 조건의 피험자들은 가장 중요한 요인으로 그들의 성 유형을 만족하는 직업들을 선택하며 다음으로 명성, 흥미를 중요하게 여긴다는 가설에 따라 전체집단의 분석 결과, 성 유형=명성>흥미 순으로 중요하며, 여성 집단인 경우는 전체집단의 패턴과 유사해서 성 유형=명성>흥미 순으로, 남성 집단인 경우에는 성 유형>명성>흥미 순으로 중요하다고 응답하여 남성 집단의 경우만 Gottfredson(1996)의 가설을 지지하였다.

Blanchard와 Lichtenberg(2003)의 연구 결과처럼 타협과정에 있어 남녀 차이를 살펴본 연구들이 있다. 국내에서도 이기학과 조미랑(2003)이 서울 소재 인문계 고등학교 657명을 대상으로 성별과 학년별에 따른 진로의사결정에서의 타협과정을 분석한 결과, 진로의사결정과정의 타협과정에서 선호도에 있어 남녀간에 차이가 있다는 결과를 얻었다. 즉 남학생의 경우 사회적 명성, 흥미, 직업적 성 특성의 순으로 유의미한 선호도의 차이를 보였다. 반면에 여학생의 경우에는 흥미, 성 특성, 사회적 명성의 순으로 선호도를 보였다. 또한 김미연과 방희정(2005)은 진로타협과정에서의 성별과 출생순위에 따른 선호도 차이를 비교하여 진로타협과정의 선호도에서 남녀 차이를 발견하였다. 즉 남학생은 사회적 명성>흥미>성 특성 순으로 직업의 선호도를 보이며, 여학생은 성 특성>흥미>사회적명성순으로 선호도를 보인다고 하였다. 이들 연구를 통해 알 수 있듯이, 여성과 남성의 커리어타협과정은 다르므

로 남녀 집단을 구분해서 연구할 필요가 있다.

타협과정에 관한 경험적 연구들의 문제점

위에서 살펴본 것처럼, Gottfredson(1981,1996)의 이론을 바탕으로 한 연구들이 일관된 결과를 얻지 못하고 있다. 이것의 원인을 살펴보면 몇 가지로 요약될 수 있다. 첫째, 타협과정을 살펴보기 위해 사용한 직업명 도구의 문제점을 들 수 있다. 이것은 엄밀한 의미에서 도구 자체의 문제보다는 타협과정에 사용되는 세 가지 요인들이 갖고 있는 특성에서 원인을 찾을 수 있다. 즉, 직업조건인 세 개 타협요인은 서로 독립적이기 보다는 상호관련성이 높다. 따라서 독립적으로 세 개 요인 각각의 요건을 충족하는 직업을 찾기는 거의 불가능하다. 그러나 대부분 연구에서는 직업명리스트(Occupational List; Harmon, 1971, 1981,1989; Leung & Harmon,1990)나 직업선택딜레마 검사(Occupational Choice Dilemma Inventory; Leung & Plake,1990; Leung,1993)를 도구로 사용하여, 직업명을 연구의 자극물로 이용하고 있다. 이들 도구에 포함된 직업명을 살펴보면, 연구자들은 한 요인에 해당된다고 선정한 직업들이 실제로는 다른 두 가지 요인에도 중복적으로 해당되는 경우를 흔히 발견할 수 있다. 예를 들면, 항공기조종사는 남성적인 직업이며 사회적 명성수준도 높고 흥미의 여섯 가지 유형 중 현실형의 흥미로 분류될 수 있어, 연구자가 남성적 직업으로 항공기조종사를 선정하였다고 해도 다른 요인들과의 관련성을 완전히 배제하기 어렵다.

둘째, 첫 번째 문제와 같은 맥락으로, 도구에 포함된 직업명에 대한 개인의 지각이 다르다는 것이다. 연구자가 선정한 직업명의 특성

을 참가자들은 연구자와 다르게 지각할 수 있다. 실제로 특정 직업에 대한 개인의 지각은 주관적이다. 따라서 연구자가 특정 요인의 객관적인 수치에 의존해서 선정한 직업들이 참가자들은 다른 특성을 가진 직업들로 지각하거나 같은 특성의 직업으로 지각하더라도 다른 수준으로 지각할 수 있다는 점이다. 즉, 특정 직업을 연구자는 사회적 명성이 낮은 직업으로 분류해서 선별했지만, 참가자는 그 직업을 사회적 명성이 높은 직업으로 분류할 수 있다. 셋째, 연구에서 설정한 타협의 상황들이 참가자들에게 동일하게 지각되지 않을 수도 있다. 대부분의 연구에서 자신이 갖고 싶은 직업이나 학과를 선택하라고 하는 경우, 개인에 따라서 자신이 현실적 여건과 상관없이 이상적 직업을 선택하는 경우도 있는 반면에, 어떤 참가자는 자신의 현재 여건을 고려해서 가능한 직업 내에서 갖고 싶은 직업이나 학과를 선택할 수도 있다. 이렇게 참가자들의 타협상황에 대한 상이한 지각은 상이한 결과를 가져올 수 있다. Hesketh 등(1990)의 연구에서 타협의 상황을 두 가지로 한 경우나, Blanchard와 Lichtenberg(2003)의 세 가지 타협상황을 설정하여 연구한 결과를 보면, 주어진 타협 상황에 따라 타협요인의 상대적 중요성이 다르다는 것을 알 수 있다. 따라서 연구에서 타협 상황에 대한 구체적 지시 없이 타협요인의 상대적 중요성을 연구하는 것은 다른 결과를 가져올 수 있다.

넷째, Gottfredson(1981,1996)의 이론은 타협과정에 있어 개인차 변인을 다루지 않고 있다는 점이다. 그녀의 수정된 이론(1996)에서는 상황변인인 타협의 강도를 추가하여 새로운 해석을 시도했지만, 여전히 개인차 변인은 포함하지 않고 있다. 직업선택의 과정이 지극히 개

인적인 수준에서 일어나는 과정이라고 본다면, 개인차 변인에 대한 탐구가 마땅히 이루어져야 했을 것이다. 그러나 이제까지의 연구에서는 성별에 따른 차이(이기학과 조미랑, 2003, 김미연과 방희정, 2005, Blanchard & Lichtenberg, 2003)나 연령별 차이(이기학과 조미랑, 2003)같은 인구학적인 특성에 따른 타협과정만을 다루고 있다. 따라서 연구들의 일관되지 못한 결과들은 개인차변인을 고려하지 않은데 기인한다고 볼 수 있다. 국내에서도 황매향과 김계현(2001)은 커리어선택의 타협과정이 단선적이기보다는 개인의 특성과 상호 작용하는 복잡한 과정이므로 개인차에 대한 연구가 필요하다고 제안하고 있다.

본 연구는 이전 타협과정에 대한 연구들이 갖고 있는 문제점을 수정, 보완해서 여성들의 발달 과정에서 진행되는 커리어선택의 타협과정에 대한 연구를 하고자 한다. 특히 본격적으로 진로선택이 이루어지는 시기인 성인기 여성들을 대상으로 이들 여성들의 발달과정상 나타나는 자기개념의 발달을 살펴보고, 자기개념에 따라 직업선택 시 타협과정에 영향을 미치는 타협요인들에 대한 재검토와 이들 타협요인들의 상대적 중요성을 살펴보고자 한다.

성인기 여성의 정체감(identity) 형성

여성의 커리어선택 시 타협과정에 영향을 미치는 자기개념을 알아보기 위해, 먼저 여성들의 자기개념의 발달을 살펴볼 필요가 있다. 특히 여성의 자기개념의 발달을 이해하기 위해서는 여성의 자아정체감 형성과정을 살펴보아야 한다. 그러나 이제까지 여성들만을 대상으로 한 발달 연구는 거의 없었다. 1980년대 이후부터 Erikson(1968)의 8단계 모델이 여성에

게도 적합한지에 의문을 가지면서 여성의 정체감 연구에 초점을 두기 시작하였다(Lytle, Bakken, & Romig, 1997). 인간의 발달과정을 특정시기에 국한하지 않고 전 생애에 걸쳐 연구한 발달심리학자인 Erikson(1968)은 인간의 발달과업을 크게 여덟 단계로 나누어 설명하고 있다. 이중 사춘기 이후 청소년기에 해당되는 5단계(12세-18세)는 자신의 역할(자녀, 학생, 형제, 친구)을 통해 자아정체감 과제를 수행하는 시기이며, 특히 직업, 전공에 대한 정체감을 형성하는 시기이다. Erikson(1968)은 다섯 번째 발달 과업인 “정체감 대 역할혼란”의 심리사회적 과제에서 성차이가 있다고 제안하였다. 즉 정체감 발달을 남성에게서 발달되는 개인 내(intra personal)정체감과 여성의 대인간(inter personal)정체감의 두 가지 차원으로 기술하였다. 개인 내 정체감이란 독특하고 분리된 개체로서 자기 감을 느끼는 것이며, 대인간정체감이란 다른 사람과 연결됨으로써 자기 감을 느끼는 것이라 하였다. 따라서 여성은 관계를 맺고 자녀를 양육하는 등의 역할에 남성보다 개방적이라고 제안하였다.

Lytle 등(1997)은 청년기 여성의 정체감 발달에 관해 6학년에서 12학년까지의 703명의 학생들을 대상으로 연구한 결과, 여성은 대인간 정체감과 개인 내 정체감 발달을 모두 거치며, 남성은 개인 내 정체감만 발달한다는 결과를 얻었다. 따라서 여성들은 자신의 내면을 통한 자기정체감 뿐 아니라 다른 사람들과의 관계를 통하여 자기정체감을 형성한다고 할 수 있다. 여성들은 다른 사람들과 관계할 때 수행되는 역할을 통하여 자기정체감을 형성한다고 볼 수 있다. 또한 여성의 자기 정체감 발달이 여성이 지향하는 생애양식에 의해 결정된다는 연구 결과도 있다. Kroger와 Haslett(1987)의 중

년기 성인을 대상으로 한 정체감 발달의 회고적 연구에서는 교육수준이 일정할 때 여성은 자신의 정체감을 발달하는데 생애양식지향(life style orientation)의 영향을 받는데 반해, 남성은 이들 생애양식지향에 의해 정체감 발달의 패턴이 다르지 않다는 결과를 얻었다(Kogger, 1997의 연구에서 재인용). 여기서 말하는 생애양식지향이란 커리어와 가족에 대한 책임감의 조화를 지향하는 태도를 말한다.

발달심리학자인 Levinson(1996)은 45명의 여성들- 가정주부 15명, 기업체 재계에 있는 여성 15명, 학문세계에 있는 여성 15명-을 대상으로 심층적인 전기적 면담법(intensive biographical interviewing)을 사용하여 여성의 발달과정에 대한 이론을 최초로 정립하였다. 그는 여성의 발달단계를 아동기와 청소년기, 성인초기전환기(17세-22세), 성인초기 입문기(22세-28세), 30대 전환기(28-33세), 성인초기 절정기(33-40세), 중년의 전환기(40-45세), 중년입문기(45-50세), 50대 전환기(50-55세), 중년의 절정기(55-60세), 노년의 전환기(60-65세)로 구분하였고, 이 중 성인초기 입문기(22세-28세)는 사랑, 결혼, 가족, 직업, 원래의 가족들과의 분리, 삶의 양식 같은 인생의 중요한 선택을 하는 시기라고 하였다. 따라서 이 시기의 여성은 자신의 인생에서 중요한 중심요소들에 의해 자신의 정체감을 형성한다고 하였다. 흔히 결혼과 가족, 그리고 직업이 개인의 인생에서 중심요소가 된다고 하였다. 이 이론에서, Levinson(1996)은 성인기 여성들의 자기개념은 인생의 중심요소들인 결혼과 가족, 직업 내 역할을 통해서 형성된다고 보았다. 사람들이 경험하는 생애 역할의 중요성을 강조한 또 다른 학자인 Super(1963)는 생애 역할 자기개념을 통해 커리어선택을 설명하고 있다. 그의 생애주기(life-span),

생애 공간(life-space)접근에서는 개인이 직업을 선택하는 것을 역할에 대한 자기개념을 실행하는 것으로 보았다. Super는 개인의 생애역할을 크게 작업자, 가정주부, 시민, 여가 활동자, 학생, 자녀 등 여섯 가지의 역할로 구분하고, 한 개인의 커리어 발달을 이해하기 위해서는 그 개인이 수행하는 중심역할을 이해해야 하며, 개인과 연결된 생애 역할의 망을 평가하고 아는 것이 중요하다고 제안하고 있다. 여성들은 남성들과는 달리 위에서 제시된 이론들에서는 공통적으로 여성들의 자기 정체감은 독립적이고 분리된 자기정체감 뿐 만 아니라 다른 사람들과의 관계에서의 역할을 통해 형성되는 정체감의 발달을 기술하고 있다. 따라서 여성은 자신이 수행하는 역할에 의해 정체감을 형성하며, 자기를 표현한다고 볼 수 있다. 생애 역할의 현저성 또는 중요성은 한 개인이 그 역할에 투자하는 시간, 그 역할에 대한 감정적 관여, 역할에 관해 개인이 소유하는 지식에 의해 결정된다. Super, Savickas와 Super(1996)는 커리어 상담과정에서 직업 역할이 가장 중요한 역할이라는 가정을 하지 말고 개인에게 있어 다른 생애 역할의 중요성을 파악하는 것이 중요하다고 하였다. Super 등(1996)은 커리어설계는 개인에게 현저하게 나타나는 다른 중요한 생애 역할을 고려해서 생애 양식 설계의 맥락에서 행해질 필요가 있다고 하였다.

따라서 본 연구에서는 Gottfredson(1981, 1996)이 제시했던 세 가지 자기개념의 발달이외에 성인기 여성에게 나타나는 자기개념의 발달로 역할자기개념의 발달을 가정하여, 타협과정에 영향을 미치는 자기개념의 발달을 네 가지로 구분하였다. 즉 사회적 자기(성 유형, 사회적 명성)와 심리적 자기(흥미)외에 성인기 여성들

이 경험하는 역할자기개념(role self)을 추가로 구성하여, 여성의 자기개념의 발달 단계를 사회적 자기(social self) → 심리적 자기(psychological self) → 역할 자기(role self) 단계로 구분하였다. 본 연구는 여성의 역할자기개념을 여성들이 특정 역할을 수행하고 싶어 하거나 수행함으로써 표현되는 자기정체감으로 정의하고, 여성들은 역할자기개념에 맞는 직업을 선택하고 싶어 한다고 가정하였다.

여성의 커리어포부(career aspiration)

커리어포부는 한 개인이 특정직업에 대해 가지고 있는 열망 또는 기대를 말한다. Gottfredson(1981)의 제한 과정은 개인의 직업포부를 수용 가능한 직업대안들의 영역 안으로 제한하는 과정을 말하며, 타협 과정은 개인들이 수용 가능한 직업의 영역 안에서 더욱 현실적인 직업 선택을 위해 그들의 직업포부를 변화하는 과정을 말한다(Armstrong & Crombie, 2000). 그러나 선호하는 직업대안들 중에는 현실적으로 접근 가능한 직업과 현실적으로 가질 수 없는 직업들이 공존할 수 있다. 따라서 접근가능성(accessibility)의 기준을 사용하여 커리어포부를 나누면, 현실적인 장애와 기회에 대한 지식 없이 갖게 되는 이상적인 커리어포부(idealistic career aspiration)와 현실적인 장애와 기회의 지식을 통해 형성된 현실적인 커리어포부(realistic career aspiration) 두 가지 이다.

그렇다면 여성과 남성의 커리어포부 형성은 비슷할까? 여성들과 남성들이 커리어포부에서 차이가 있다는 결과를 보여준 Looft(1971)나 Siegel(1973)의 연구에서는 소년들은 더 다양한 직업선호를 보이는 반면에, 소녀들은 적은 수의 직업들에 대한 선호를 보이며, 특히 나이

가 들에 따라 전통적으로 여성적인 직업에 선호를 보인다는 결과를 보여주었다(Betz, & Fitzgerald, 1987에서 재인용). 또한 여성들은 연령에 따라 다른 분야에 대한 커리어포부를 형성한다는 결과들을 보여주는 연구도 있다. Kriedberg, Butcher와 White(1978)는 2학년 여학생들은 남성지배적인 직업에 흥미를 보이는 반면에, 6학년 여학생들은 전통적으로 여성적인 직업을 선택한다는 것을 발견하였다. Davey와 Stoppard(1993)도 12학년 여학생의 1/3정도가 그들이 선호하는 직업보다 더욱 전통적인 여성적인 직업들을 기대한다고 보고 하였다. 특히 이 연구에서는 나이가 들에 따라 전통적인 여성적 직업을 기대하는 것은 주변의 영향력 있는 사람들의 지지와 교육의 비용에 대한 걱정 때문이라고 설명하고 있다. Armstrong과 Crombie(2000)도 502명의 청소년들을 대상으로 8학년, 9학년, 10학년 때의 직업포부와 직업기대를 성 전통성과 사회경제적 지위의 지표를 사용하여 비교하였다. 연구 결과는 8학년이나 9학년 때 포부-기대 불일치를 경험한 학생들은 그 다음 해의 평가에 이전의 기대했던 방향으로 그들의 포부를 변화시킨다는 것을 발견하였다. Sandberg, Ehrhardt와 Ince(1991)는 평균 정도의 성취수준을 보이는 사춘기 소녀들은 이상적인 커리어선택시보다 현실적인 선택을 할 경우, 더욱더 성 정형화되거나 여성지향적인 커리어를 선택한다는 것을 발견하였다. 반면에 우수한 소녀들은 이상적인 선택 시 보다 현실적인 선택 시 더욱더 남성지배적인 분야나 남성지향적인 커리어를 선택한다는 연구 결과도 있다(Wilson, 1982). 한편, 이 연구 결과와는 다르게 성취수준이 높은 청년기 여성들은 커리어 포부를 형성하는데 남성들과는 다른 독특한 심리적인 문제를 갖고 있어, 높은

성취자로서의 내면적 정체감과 여성의 성취동기를 격려하지 않는 사회화와 성적체감의 압력사이에서 갈등을 하게 되며, 이로 인해 자신의 커리어포부를 조절한다는 결과도 있다(Kramer, 1986).

위의 연구들을 통해 알 수 있듯이, 소년들과 대조적으로, 소녀들은 커리어 포부 형성시 그들의 미래의 커리어와 결혼과 가족에 대한 개입사이에 갈등에 직면한다(Archer, 1985). Corder와 Stephan(1984)은 소녀들은 커리어를 선택하기 전에 가족과 일을 어떻게 조화시킬 것인지에 대해 결정을 한다고 진술하면서, 이런 갈등 때문에 소년들보다 소녀들은 낮은 명성의 직업들에 대해 포부를 가진다고 하였다. 이들 결과들을 종합하여 볼 때, 여성들과 남성들은 다른 커리어포부를 형성하며, 특히 여성들은 나이가 들에 따라 이상적 커리어선택시 추구했던 직업을 포기하고 현실적으로 접근 가능한 여성지향적인 직업을 선택한다는 것을 알 수 있다.

연구의 목적 및 연구문제

이와 같이 본 연구는 그동안 국내외에서 연구가 거의 이루어지지 않았던 여성의 커리어선택의 타협과정에 관한 주제로 여성들의 커리어선택의 타협과정에 대해 보다 심층적으로 살펴보려고 한다. 이제까지 타협과정에 대한 연구가 개인차 변인은 간과한 채 타협의 세 가지 요인들 간의 우선순위를 비교하는데 그쳤던 것에 비해, 본 연구에서는 개인차 변인으로서 여성의 역할지향성과 상황변인으로서 커리어포부수준을 연구변인으로 하여 이들 변인들에 따라 타협과정이 어떻게 변화하는지를 살펴보려고 하였다. 이를 위해 본 연구는

Gottfrdson(1981, 1996)의 이론에서 밝히고 있는 타협의 세 가지 요인(성 유형, 명성, 흥미)의 하위차원들을 구성하여 타협과정에서 이들 세 가지 요인들의 상대적 중요성의 변화를 살펴보고자 하였다.

본 연구는 크게 두개의 연구로 구성되어 있다. 연구 1은 여성들의 역할지향성을 측정하기 위한 척도개발에 관한 것이며, 연구 2는 사전 연구에서 개발한 역할지향성 척도를 사용하여 역할지향성과 커리어 포부수준에 따라 세 가지 타협요인들의 선호도가 어떻게 변화하는지를 살펴보는 것이다. 이런 목적 하에 이루어진 본 연구의 연구 문제는 다음과 같다. 첫째, 이상적 커리어포부 수준에서 세 가지 역할지향성에 따라 세 가지 타협요인들의 선호도 순위를 알아보려고 한다. 둘째, 약한 현실적 커리어포부 수준에서 세 가지 역할지향성에 따라 세 가지 타협요인들의 선호도 순위를 알아보려고 한다. 셋째, 강한 현실적 커리어포부 수준에서 세 가지 타협요인들의 선호도 순위를 알아보려고 한다.

연구 1: 역할지향성척도 (Role Orientation Scale)의 개발

역할자기개념

역할자기개념은 역할을 통해 형성된 자기정체감이라 할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 역할자기개념을 역할지향성과 동일한 개념으로 보았다. 역할지향성은 Amatea, Cross, Clark과 Bobby(1986)의 역할 현저성(role salience), 역할 중요도(role importance)와 유사한 개념이다. 즉, 역할지향성은 특정 생애 역할에 대해 개

인이 부여하는 중요성이나 가치정도이며, 역할을 잘 수행하기 위해 시간과 에너지를 투자하려는 태도를 말한다. 한 개인이 특정 역할에 대해 얼마나 중요하게 생각하고, 가치를 부여하고 있는지, 또는 그 역할을 잘 수행하기 위해 자신의 자원과 시간을 얼마나 투자하려고 하는지의 정도를 말한다. 이전까지 대부분의 연구에서는 여성의 역할지향성을 크게 커리어지향성과 가정지향성 두 차원으로 구분하면서, 두 차원은 서로 상반대되는 개념으로서 한쪽을 지향하면 다른 한쪽은 당연히 덜 지향하는 것으로 간주해왔다. 따라서 이전의 여성의 커리어선택에 관한 연구들도 커리어지향성을 보이는 여성과 가정지향적인 여성간의 차이를 밝히는 연구들(Hoyt & Kennedy, 1958; Gysbers, Johnston, & Gust, 1968)이 대부분이었다(Bets & Fitzgerald, 1987에서 재인용). 그러나 일과 가정을 동시에 가지려는 욕구가 높은 여성들의 증가는 이제 일 지향과 가정지향을 하나의 차원 상에서 볼 것이 아니라 서로 독립된 차원으로서의 연구해야 하는 필요성을 제기하고 있다.

따라서 본 연구의 역할지향성 척도는 남성과 여성의 일과 가정 역할 관여에 관한 태도를 측정하기 위해 두개의 준거를 사용하여 문항들을 구성하였다. 첫째, 일과 가정 역할에 대한 기대를 같은 연속선상에 있는 반대되는 극단치라기 보다는 독립된 차원으로서 개념화하였다. 둘째, 문항내용들을 남성과 여성들에게 동등하게 적용할 수 있도록 하였다.

방 법

질문지 구성

본 연구의 역할지향성척도의 문항은 Amatea, Cross, Clark과 Bobby(1986)가 개발한 Life Role Salience Scale(LRSS)를 기초로 하였다. LRSS는 기본적으로 네 가지 생애 역할(직업, 배우자, 부모, 가사)을 두 가지 차원(역할보상가치, 역할 관여)에 의해 사정하고 있다. 네 가지 생애 역할 중 하나인 직업역할 현저성은 직업역할에 대해 개인이 부여하는 중요성이나 가치, 역할을 잘 수행하기 위해 시간과 에너지를 투자하려는 태도를 말하며, 배우자 역할 현저성은 개인이 결혼생활의 질과 부부관계의 향상에 대해 가치를 부여하는 정도와 그것을 위해 실제적으로 헌신하려는 태도를 말한다. 부모역할 현저성은 개인이 자녀와의 관계에 가치를 부여하는 정도와 자녀와의 관계를 위해 헌신하려는 태도를 말하며, 가사역할현저성은 가족구성원이 가정생활을 잘 영위해 나갈 수 있도록 필요한 전반적인 역할에 관여하며 개인이 한 집안의 책임자로서 가정생활 유지에 필요한 여러 가지 행동 규준에 부여하는 가치 정도와 태도를 말한다. 한국에서는 이 척도를 홍성례와 유영주(2001)가 가족 및 직업역할 중요도 인식척도라 명명하여 사용한 바 있다. 그들은 논문에서 40개 문항에 대한 요인분석은 따로 실시하지 않았고, 단지 각 역할 척도별 내적합치도 계수만을 산출하였다. 즉, 배우자역할중요도척도에 대한 내적합치도계수인 cronbach 알파 값은 .81, 부모역할중요도척도의 내적합치도 계수는 .83, 가정경영역할중요도 척도의 내적합치도 계수는 .84, 직업역할중요도척도의 내적합치도 계수는 .84이다.

역할지향성척도의 문항을 구성하기 위해, LRSS척도, Rowley와 Feather(1987)의 Employment commitment scale의 문항을 참고로 구성한 40문항과, 또한 척도를 만들기 위한 예비 작업으

로 연구자가 가정주부, 직장 여성들을 대상으로 그들의 역할태도, 행동상의 특징을 사전 면접하여 얻은 내용을 바탕으로 구성된 19개의 문항을 추가하여 총 59개의 문항 풀(item pool)을 구성하였다. 이들 59개의 문항 중 직업역할 지향성을 묻는 문항은 “나에게 중요한 것은 직업에서 성공하는 것이다”, “나는 직업에서 승진하기 위해 시간과 에너지를 얼마든지 투자하고 싶다” 등의 21개 문항이며, 가정역할과 관련된 지향성을 묻는 문항은 “성공적인 결혼은 내 삶에서 가장 중요하다”, “가족이 없는 삶은 의미가 없다”, “나는 자녀양육에 많은 시간과 에너지를 쏟고 싶다” 등 38개 문항으로 구성하였다. 문항은 리커트 식 6점 척도를 사용하였다.

표 집

조사대상자는 수원 소재 A대학 학생 423명과 서울소재 K대학 46명이다. 이 중 질문지에 포함되어 있는 사회적 바람직성 척도에서(5개 문항, 6점 척도) 25점 이상을 받은 응답자 8명을 제외시켜 총 461명을 대상으로 분석하였다. 조사대상자는 남자 206명과 여자 254명이며 이들의 평균 연령은 21.4세이다.

결 과

역할지향성 척도의 요인구조 및 내적일관성 계수

59개 문항의 요인구조를 확인하기 위해 문항 간 상관관계가 있다고 가정해서, 사각회전(direct oblimin) 기법을 이용한 주성분 요인분석을 실시하였다. 요인계수의 값이 4.0이하인 문항과

두개 이상의 요인에 반복적으로 해당되는 문항들을 차례로 제거하고 요인 분석한 결과, 세 개의 요인이 추출되었다. 요인분석 결과는 부록 1에 제시하였다. 이들 세 개 요인들이 전체 역할지향성을 설명하는 양은 53.68%로 비교적 양호하다. 요인1의 11개 문항은 배우자, 가정 역할에 대한 지향성을 묻는 문항들로 구성되었으며, 요인2의 11개 문항은 직업역할에 대한 지향성을 묻는 문항으로, 요인3의 10개 문항은 부모역할에 대한 지향성을 묻는 문항으로 구성되어, 각각 배우자역할지향척도, 직업역할지향척도, 부모역할지향척도라 명명하였다. 각 요인의 해당 문항들이 얼마나 일관성을 가지고 있는지를 알려주는 내적합치도 계수 chronbach 알파 값을 계산한 결과, 요인1의 배우자, 가정역할지향 척도는 .93, 요인2의 직업역할지향척도는 .88, 요인 3의 부모역할지향척도는 .89의 신뢰도계수를 얻었다.

또한 세 개 하위 척도들 간의 상관관계를 계산한 결과, 직업역할지향척도와 배우자역할지향척도, 직업역할지향척도와 부모역할지향척도와의 상관관계가 유의미하지 않아 직업역할지향성과 배우자역할지향성, 직업역할지향성과 부모역할지향성은 서로 독립적인 관계에 있다고 볼 수 있다. 또한 배우자역할지향성문항과 부모역할지향성문항의 상관관계수는 .69($p < .001$)로 두 역할지향성은 비교적 높은 상관관계를 보인다.

검사-재검사 신뢰도

역할지향성 척도 32개 문항의 검사-재검사 신뢰도를 구하기 위해 문항개발의 사전 연구에 참가했던 학생들 중 A대 재학생 131명을 대상으로 6주 후에 같은 문항에 대한 응답을 조사하였다. 그 결과, 배우자역할지향척도 11

문항의 검사-재검사 신뢰도는 .88이며, 직업역할지향척도는 .80이며, 부모역할지향척도는 .86의 상관을 얻었다. 또한 이들 하위척도들을 통합한 전체 역할지향성척도의 검사-재검사 신뢰도는 .84이다.

역할지향성 척도의 구성타당도 검증

본 연구에서는 구성타당도의 방법 중 수렴타당도를 통하여 척도의 타당성을 검증하였다. 수렴타당도는 연구자가 새로 개발한 검사를 동일하거나 유사한 특성을 측정하는 기존의 검사들과 비교해서 두 검사간의 상관계수를 구하는 방법이다(탁진국, 1996). 역할지향성 척도의 수렴타당도를 조사하기 위해, 요인분석 결과에 기초하여 직업역할지향척도, 배우자역할지향척도와 부모역할지향척도 각각에 대해 수렴타당도를 구하였다. 먼저 직업역할지향척도의 수렴타당도를 구하기 위해, Betz, Klein과 Taylor(1996)가 개발한 커리어 의사결정 자기 효능감 척도(Career Decision Making Self-Efficacy scale-Short Form; CDMSE-SF) 25문항을 연구자가 직접 번안하여 사용하였다(chronbach 알파 값 .94). 커리어 의사결정 자기 효능감 척도는 사람들이 커리어의사결정을 위해 필요한 과제를 성공적으로 수행할 수 있다고 생각하는 신념을 측정하며, 진로미결정이나 진로탐색행동, 진로태도 등과 의미 있는 관련이 있는 것으로 나타났다(Luzzo, 1993). 따라서 직업역할지향성 척도의 수렴타당도를 구하기 위해 사용하였다. CDMSE-SF는 정확한 자기평가, 직업정보수집, 목표선택, 미래를 위한 설계, 문제해결 등의 5개의 요인으로 구성되어 있으며, 하위척도들의 신뢰도 계수는 .73-.83이며, 전체 척도의 신뢰도 계수는 .94이다. 문항의 예는 “이력서를

훌륭하게 작성할 수 있다”, “특정 직업의 연봉 수준을 알 수 있다” 등이다. 수렴타당도를 위한 또 다른 척도로, 연구자가 직업지향을 보이는 사람들의 행동특징에 대해 문헌연구와 직장여성들을 대상으로 면접한 결과를 바탕으로 직접 구성한 13문항의 커리어지향 행동척도(chronbach 알파 값 .86)를 사용하였다. 문항의 예는 “나는 취업한 선배나 친구들을 만나 고용시장에 대한 정보를 얻고 있다”, “취업 박람회나 취업 관련 행사에 적극적으로 참여하고 있다” 등이다. 직업역할지향성척도와 커리어의사결정효능감척도와 커리어지향행동척도와의 수렴타당도를 분석한 결과, 커리어 의사결정 효능감 척도와의 상관은 .25($p < .001$), 커리어 지향 행동 척도와의 상관은 .35($p < .001$)로서 두 척도간의 상관이 유의미하게 나왔다. 따라서 직업역할지향성 척도는 유사한 개념을 측정하는 다른 척도들과 상관이 있으므로 수렴타당도를 충족한다고 할 수 있다.

배우자역할지향성척도와 부모역할지향성척도의 수렴타당도를 구하기 위해, 일반적으로 성역할고정관념이 강한 여성이 노동시장에 덜 참여하고(Atkinson & Huston, 1984), 커리어에 대한 동기가 낮다는(Fassinger, 1985) 연구 결과들을 토대로 성역할태도척도를 사용하였다. 성역할태도척도는 김양희, 정경아(1999)가 개발한 한국형 남녀평등의식척도의 10문항과 김정인, 최상진과 손영미(2001)가 Kalin과 Tilby (1978)의 성역할 이데올로기척도를 번안한 10문항을 종합하여 만든 총 20문항의 성역할 태도 척도(chronbach 알파 값 .87)를 사용하였다. 문항의 예는 “여자는 사귀는 남자보다 더 똑똑해 보이지 않는 것이 좋다”, “남자가 우는 모습을 보이면 안 된다” 등이다. 본 연구의 성역할태도척도의 신뢰도 계수는 chronbach 알파

값은 .87이다. 또한 연구자가 가정주부를 대상으로 가정지향적인 태도를 보이는 여성들의 행동특징에 관해 사전 인터뷰한 결과를 바탕으로 문항을 구성한 가정지향행동척도 7문항을 수렴타당도를 검증하기 위해 사용하였다. 문항의 예는 “나는 결혼생활이나 자녀 양육과 관련된 잡지나 책을 주로 읽는다”, “결혼 관련 행사나 결혼박람회에 가본 적이 있거나 가보고 싶다” 등이다. 가정지향행동 척도의 cronbach 알파 값은 .78이다. 배우자역할지향척도와 성역할태도척도, 가정지향행동척도의 상관은 각각 .22($p < .001$), .48($p < .001$)이다. 또한 부모역할지향척도와 성역할태도척도, 가정지향행동척도와의 상관은 각각 .22($p < .001$), .40($p < .001$)이다.

연구 2

연구 2는 여성들의 역할지향성에 따라 세 가지 커리어포부수준에서 타협요인들의 상대적 중요성을 연구하는데 목적을 두고 있다.

방 법

표 집

본 연구의 조사대상자는 4년제 대학인 수원 소재 A대 여학생 368명, 경기도 소재 Y대 여학생 70명, 서울소재 D대 여학생 55명, J대 여학생 61명, S여대 59명, 충청도 소재 S대 여학생 35명, H대 여학생 55명, 경상도 소재 K대 여학생 92명, 강원도 소재 K대 여학생 93명으로 총 888명이다. 그러나 응답자 중 질문

지의 응답이 불성실하거나 질문지에 타당성 척도로 포함시킨 사회적 바람직성을 묻는 5문항(6점 척도)중 총점 25점 이상을 받은 응답자(사회적으로 바람직한 방향으로 응답한 가능성이 높은 사람) 61명을 제외하여 총 827명의 여대생만을 분석에 포함시켰다. 조사대상자의 평균 연령은 20.47세이며, 이들 중 기혼은 10명, 미혼은 817명이다. 전공은 사회과학부 179명, 인문학부 113명, 자연과학부 71명, 경영학부 64명, 생명과학부 42명, 예체능 109명, 나머지는 공학계열, 의대계열, 법학계열, 교육계열의 기타 전공 239명이다.

측정 변인

역할자기개념에 대응되는 직업특성

본 연구는 기본적으로 여성의 역할자기개념은 관계적 자기개념을 통해 형성된다고 가정하여 역할자기개념과 관련된 직업의 특성을 직업을 수행하면서 다른 사람들과의 관계에서 형성된 역할을 수행할 수 있는 조건으로 하였다. 특히 본 연구에서는 역할자기개념에 대응되는 직업조건으로 일반적으로 사회에서 여성의 역할로 규정하고 있는 아내로서의 역할, 엄마로서의 역할, 가사역할을 수행할 수 있는 조건으로 구성하였다. 그러나 이 직업 조건들은 Gottfredson(1981, 1996)이 제시했던 세 가지 타협요인 이외에 새로운 타협요인이라기 보다는, 여성들이 자신의 성역할이라 생각하는 아내, 엄마, 가정주부 역할을 수행하는데 필요한 조건들이라 할 수 있어 성 유형에 해당되는 직업조건에 포함하였다. 따라서 자신의 성 유형과 일치하는 직업조건이란 사회에서 규정하

고 있는 여성으로서의 기본적인 역할인 아내, 엄마, 가정주부의 역할을 잘 수행할 수 있는 직업이라 할 수 있다. 특히 여성의 발달 단계로 볼 때, 성 유형 직업조건은 어린 나이에 자기개념을 성 유형에 따라 형성하는 발달 단계에서는 직업이 나의 성에 맞는지를 판단하는 기준인 반면에, 성인기에 발달하는 역할 자기개념의 발달 단계에서는 그 직업을 가졌을 경우, 사회적으로 통용되고 있는 여성의 역할과 병행가능한지를 평가하는 직업조건이라 할 수 있다. 즉 대부분 여성들은 성인기에 이르면 가정을 꾸미고 가정주부로서의 역할을 수행하는 것을 기본적인 역할로 인식하고 있으며, 정도의 차이는 있지만 앞으로 커리어를 가진 여성으로서의 삶을 설계하는 여성들에게도 이 직업 조건은 직업 선택 시 무시할 수 없는 조건이다. 이런 현상은 아직도 유교주의 전통이 사회 곳곳에 남아있는 우리나라의 경우, 여성들의 직업 선택 시 다른 문화권보다 더 많이 고려해야 하는 조건일 수 있다. 따라서 우리나라 여성들은 직업을 갖는 경우, 일과 가정의 병행이 조금 더 수월한 조건을 가진 직업을 선택하려 할 수 있다. 우리나라의 경우, 여성들의 직업분야가 외국보다 특정 분야에 한정되어 있다는 것은 이런 현상을 반영하는 것이라 할 수 있다. McClure과 Piel(1978)은 실제로 여성들이 과학 분야의 커리어를 선택하지 않는 주요한 이유 중 하나는 이들 분야의 일이 가정생활과 병행하기가 어렵기 때문이라고 하였다. 따라서 여성들은 커리어를 갖고자 할 때, 사회에서 통용되고 있는 여성으로서의 역할을 생각하여 일과 가정의 통합이라는 과제에 직면하게 되고, 선호하는 직업 대안들이 이 과제를 수행할 수 없을 때는 그 직업들을 포기하게 되는 타협(compromise)과정

을 거친다고 할 수 있다. 따라서 여성은 역할 자기개념을 어떻게 형성했느냐에 상관없이, 일단 여성으로서 기본적인 성역할을 수행하는데 의무감을 가지고 있으며, 이것이 커리어선택에도 영향을 미친다고 할 수 있다.

성유형, 명성, 흥미요인(타협요인)의 선호도 차이

본 연구에서는 Gottfredson(1981,1996)의 타협요인들 간의 상호관련성 문제를 극복하기 위해 직업명을 자극으로 주지 않고 직업의 조건을 묻는 policy capturing 방법(Hesketh 등,1990)을 응용하여 참가자들에게 각 요인의 하위 문항들로 구성된 쌍을 만들어 제시한 후 두개의 직업조건을 비교하도록 하는 쌍비교법을 사용하였다. 특히 기존의 직업조건을 이용한 연구에서 세 가지 요인을 측정하기 위해 각 요인당 하나의 직업조건만으로 구성했던 점을 보완하여(Hesketh 등,1990; Leung & Plake,1990; Leung,1993), 본 연구는 각 요인당 4개 하위문항을 구성하여 이들 하위 문항들의 합산점수를 사용하는 방법으로 응답의 신뢰도를 높이고자 하였다. 세 개 타협요인의 선호도를 알아보기 위한 방법으로 쌍 비교법을 사용하였다.

직업의 성 유형 요인에 해당하는 4개 하위 차원은 나의 성에 맞는 직업, 결혼생활(배우자 역할)을 병행하는 것이 수월한 직업, 육아(부모역할)를 병행하는 것이 수월한 직업, 가사활동을 병행하는 것이 수월한 직업의 4개 문항이다. Blishen, Carroll과 Moore(1987)는 사회적 명성은 사회 경제적 지위, 보수, 교육 수준, 권위를 통합한 개념이라고 제안하였다(Armstrong & Crombie,2000에서 재인용). 따라서 사회적 명성요인에 해당되는 직업조건으로 보수가 많은 직업, 사회적 지위가 높은 직업, 권위를 행사

할 수 있는 직업, 나의 능력(교육수준)에 맞는 직업조건, 4개 문항으로 구성하였다. 직업의 흥미조건은 일반적으로 흥미검사에 포함되어 있는 하위척도인 가치, 성격, 좋아함의 하위 차원들로 구성하여, 내가 좋아하는 직업, 재미 있는 직업, 내가 추구하는 가치와 맞는 직업, 나의 성향이나 성격과 일치하는 직업의 네 문항으로 구성하였다. 총 12개의 직업조건들을 이용하여 12개의 직업조건을 짝을 만들었다. 한 문항에는 세 가지 요인 중 서로 다른 두개의 요인에 해당되는 직업조건들의 짝으로 구성하였다. 따라서 하나의 직업조건은 다른 직업조건과 비교되기 위해 2번씩 문항으로 구성되었다. 예를 들어, 보수가 많은 직업조건은 처음에는 성 유형에 해당되는 직업조건 문항과 짝을 이루어 비교되고, 두 번째는 흥미에 해당되는 직업조건 문항과 짝을 이루어 비교된다. 참가자는 질문지에 제시되어 있는 세 개의 커리어포부수준의 상황을 각각 읽은 후 그 상황에서 제시된 직업조건의 쌍중 어떤 직업조건을 선택할 것인지 체크하도록 하였다. 이렇게 해서 얻은 각 요인의 선호도 점수의 최대 값은 8점이며, 최저점수는 0점이다.

역할지향성

연구 1에서 32개 문항으로 구성된 역할지향성척도의 요인구조가 연구 2에서도 동일한지를 알아보기 위해, 확인적 요인분석을 실시하였다. 그 결과, 요인 값이 낮은 배우자역할지

향 요인의 1개 문항과 부모역할지향 요인의 1개 문항을 제외하여 역할지향성 척도를 30개 문항으로 구성하였다. 30개 문항의 확인적 요인분석 결과는 표 1에 제시하였다. 표 1에서 알 수 있듯이, 확증적 요인 분석의 모델 적합도는 $\chi^2(402)=3579.70$, $p<.001$ 로 나타났고, GFI, CFI, NFI, TLI 모두 .90보다 작지만 .80보다 높아 수용 가능한 적합도를 보인다고 할 수 있으며, RMSEA도 .05보다 크지만 .08보다 작은 것으로 나타나 수용 가능한 적합도를 가진 것으로 나타났다.

개인의 역할지향성을 구분하기 위해서 직업역할지향성 값과 가정역할지향성 값을 구하였다. 직업역할지향 값은 요인분석결과, 직업역할지향척도에 해당되는 11개 문항의 평균값으로 하였고, 가정역할지향성 값은 비록 요인분석 결과 두개의 요인으로 분리되었지만, 두 척도간의 상관관계가 높고($r=.771$, $p<.001$) 내용상 가정과 관련된 역할에 대한 문항들로 구성되어 있는 배우자역할지향 값과 부모역할지향 값을 합산하여 평균을 구하여 사용하였다. 그 결과, 직업역할지향 값의 평균은 4.26, 표준편차는 .68이며, 가정역할 지향 값의 평균은 4.16, 표준편차는 .83이다. 정확한 분석을 위해 이들 직업역할지향 값과 가정역할지향 값을 표준화된 z점수로 바꾸어서 표준화된 값을 구하였다. 그런 후에 표준화된 직업역할지향 값과 가정역할지향 값의 중앙치를 중심으로 각각의 역할지향에서 상위 50%집단과 하위 50%집단으로 구분하였다. 개인들의 역할지향성을 구분

표 1. 확증적 요인분석의 모델 적합도

적합도 지수	df	χ^2	RMR	GFI	CFI	NFI	TLI	RMSEA
3요인 모형	402	3579.70	.05	.84	.88	.87	.87	.07

하기 위해, 만약 한 개인이 직업역할지향점수가 상위50%이면서 가정역할지향점수가 상위 50%에 해당한다면, 이중커리어지향집단으로, 직업역할지향이 상위50%이면서 가정역할지향은 하위50%이면 커리어지향집단으로, 직업역할지향은 하위50%이면서 가정역할지향은 상위50%이면 가정지향집단으로 배정하였다. 그 결과 이중커리어지향집단에는 207명, 커리어지향집단은 220명, 가정지향집단은 207명이 포함되었다. 두 가지 역할지향에서 하위 50%에 해당하는 사람들은 연구에 포함시키지 않았다.

커리어포부(career aspiration)의 수준

본 연구에서는 타협과정의 상황변인으로 커리어포부수준을 조작하였다. 커리어포부수준을 이상적 커리어포부수준과 현실적 커리어포부수준으로 나누어, 직업선택상황을 가상적으로 구성하였다. 이상적 커리어포부수준은 자신의 현재와 여건과 상관없이 갖고 싶은 직업의 조건을 묻는 문항으로 구성하였고, 현실적 커리어포부수준은 여성들에게 커리어 선택 시 장벽으로 작용할 수 있는 결혼과 자녀양육의 두 가지 상황을 고려하여 두 개의 수준으로 구성하였다. 즉 현실적 커리어포부수준의 첫

번째 상황은 대학을 졸업하고 직업을 구하는 중이며 결혼도 1-2년 내에 해야 하는 상황의 지시문을 주고 그 상황에서 자신이 원하는 직업의 조건을 선택하는 것이며, 두 번째 상황은 2살짜리 자녀가 있고 직업과 가정을 동시에 가져야 하는 상황의 지시문을 주고 자신이 라면 그 상황에서 어떤 직업조건을 선택할 것인지 묻는 것이다. 여성들에게 제시된 현실적 커리어포부상황은 결혼과 자녀양육이 커리어선택에 얼마나 장애물로 작용하는지를 연구자가 여대생들을 대상으로 사전 면접하여 얻은 결과에 따라, 첫 번째 상황의 커리어포부를 약한 현실적 커리어포부라 명명하였고, 두 번째 상황을 강한 현실적 커리어포부라 명명하였다.

결 과

본 연구는 역할지향성척도에 의해 구분된 세 집단을 집단간 변인으로 하고 세 가지 타협요인인 성 유형, 사회적 명성, 흥미의 선호도 값을 집단 내 변수로 하여 세 가지 커리어포부수준에 대한 분산분석을 실시하였다. 따라서 본 연구는 이원혼합설계이다.

표 2. 역할지향성에 따른 세 가지 타협 요인의 선호도의 평균, 표준 편차 값 (이상적 커리어포부 수준)

	이상적 커리어포부 수준					
	이중커리어지향		커리어지향		가정지향	
	N=207		N=220		N=207	
	M	SD	M	SD	M	SD
성유형	2.48	(1.93)	1.06	(1.35)	3.76	(1.85)
사회적명성	3.82	(1.97)	4.32	(1.71)	2.46	(1.62)
흥미	5.67	(1.63)	6.61	(1.41)	5.78	(1.56)

이상적 커리어포부수준에서의 역할지향성에 따른 세요인의 선호도 차이

세 가지 타협요인의 선호도 값의 평균과 표준편차가 표 2에 제시되어 있다. 변량분석 결과, 이상적 커리어포부수준에서는 성 유형, 사회적 명성, 흥미의 커리어 타협요인간의 선호도에서 유의미한 차이가 있었다($F_{2,1262}=506.36, p<.001$). 또한 역할지향성에 따라 구분된 세 개의 집단과 커리어 타협 요인 간에는 상호작용의 효과가 유의미하였다($F_{4,1262}=75.91, p<.001$). 세 개 집단과 커리어 타협요인간의 상호작용의 효과는 그림 1에 제시되어 있다.

세 개 집단 각각에 대해 커리어 타협요인간의 선호도가 어떤 요인에서 차이가 있었는지를 알아보기 위해, 세 개 요인 간 대비분석을 실시하였다. 분석 결과, 이중커리어지향집단인 경우는 세 개 요인간의 선호도에서 차이가 나타났으며($F_{2,412}=103.86, p<.001$), 성 유형과 사회적 명성($F_{1,206}=29.96, p<.001$), 성 유형과 흥미($F_{1,206}=236.29, p<.001$), 사회적 명성과 흥미($F_{1,206}=75.75, p<.001$)간에 유의미한 차이가 있다. 따라서 이중 커리어지향집단에서의 세 개 타협요인의 선호도 순위는 흥미>사회적

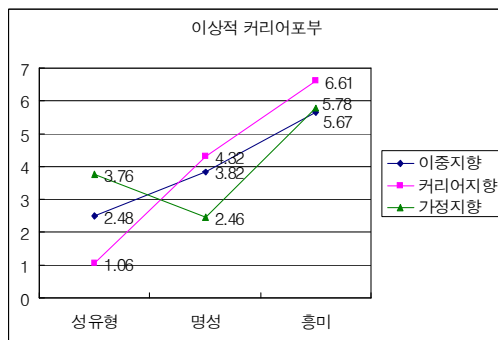


그림 1. 역할지향성에 따른 요인의 선호도

명성>성 유형 순이다. 커리어지향집단에서도 세요인간의 선호도에서 차이가 나타났으며($F_{2,438}=508.20, p<.001$), 성 유형과 사회적 명성($F_{1,219}=310.09, p<.001$), 성 유형과 흥미($F_{1,219}=1448.65, p<.001$), 사회적 명성과 흥미($F_{1,219}=144.75, p<.001$)간에 유의미한 차이가 있다. 따라서 커리어지향집단에서의 세 개 타협요인의 선호도 순위는 흥미>사회적 명성>성 유형 순이다. 가정지향집단에서도 세 요인간의 선호도에서 차이가 나타났으며($F_{2,412}=135.85, p<.001$)은 성 유형과 사회적 명성($F_{1,206}=35.79, p<.001$), 성 유형과 흥미($F_{1,206}=92.89, p<.001$), 사회적 명성과 흥미($F_{1,206}=338.24, p<.001$)간에 유의미한 차이가 있다. 따라서 가정지향집단에서의 세 개 타협요인의 선호도 순위는 흥미>성 유형>사회적 명성 순이다.

약한 현실적 커리어포부수준에서의 역할지향성에 따른 세요인의 선호도 차이

세 가지 타협요인의 선호도 값의 평균과 표준편차가 표 3에 제시되어 있다. 변량분석 결과, 약한 현실적 커리어포부수준에서는 성 유형, 사회적 명성, 흥미의 커리어 타협요인간의 선호도에서 유의미한 차이가 있었다($F_{2,1262}=79.99, p<.001$). 또한 역할지향성에 따라 구분된 세 개의 집단과 커리어 타협요인 간에는 상호작용의 효과가 유의미하였다($F_{4,1262}=32.71, p<.001$). 세 개 집단과 커리어 타협요인간의 상호작용의 효과는 그림 2에 제시되어 있다.

세 개 집단 각각에 대해 커리어 타협요인간의 선호도가 어떤 요인에서 차이가 있는지를 알아보기 위해, 세 개 요인 간 대비분석을 실시하였다. 분석 결과, 이중커리어지향집단인 경우는 세 개 요인간의 선호도에서 차이가 나

표 3. 역할지향성에 따른 세 가지 타협 요인의 선호도의 평균, 표준편차 값(약한 현실적 커리어 포부 수준)

	약한 현실적 커리어포부수준					
	이중커리어지향		커리어지향		가정지향	
	M	SD	M	SD	M	SD
성유형	3.94	(2.31)	2.86	(2.30)	4.97	2.09)
사회적명성	3.47	(2.05)	3.67	(1.90)	2.34	(1.68)
흥미	4.58	(1.93)	5.48	(1.95)	4.69	(1.81)

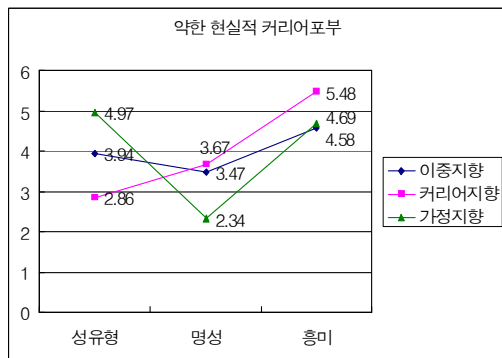


그림 2. 역할지향성에 따른 요인의 선호도

타났으며($F_{2,412}=9.70, p<.001$), 성 유형과 사회적 명성($F_{1,206}=2.89, p<.10$), 성 유형과 흥미($F_{1,206}=6.22, p<.05$), 사회적 명성과 흥미($F_{1,206}=3.99, p<.001$)간에 유의미한 차이가 있다. 따라서 이중 커리어지향집단에서의 세 가지 타협요인의 선호도 순위는 흥미>성 유형 >사회적 명성 순이다. 커리어지향집단에서는 세요인간의 선호도에서 차이가 나타났으며($F_{2,438}=61.51, p<.001$), 성 유형과 사회적 명성($F_{1,219}=10.33, p<.01$), 성 유형과 흥미 ($F_{1,219}=100.72, p<.001$), 사회적 명성과 흥미($F_{1,219}=77.75, p<.001$)간에 유의미한 차이가 있다. 따라서 커리어지향집단에서의 세 가지 타협요인의 선호도 순위는 흥미>사회적 명성>성 유형 순이다. 가정지향집

단에서도 세요인간의 선호도에서 차이가 나타났으며($F_{2,412}=82.37, p<.001$), 성 유형과 사회적 명성($F_{1,206}=129.04, p<.001$), 성 유형과 흥미($F_{1,206}=1.35, p=.246$), 사회적 명성과 흥미($F_{1,206}=145.16, p<.001$)간에 유의미한 차이가 있다. 따라서 가정지향집단에서의 세 가지 타협요인의 선호도 순위는 성 유형=흥미>사회적 명성 순이다.

강한 현실적 커리어포부 수준에서의 역할지향성에 따른 세요인의 선호도 차이

세 가지 타협요인의 선호도 값의 평균과 표준편차가 표 4에 제시되어 있다. 변량분석 결과, 강한 현실적 커리어포부수준에서는 성 유형, 사회적 명성, 흥미의 커리어 타협요인간의 선호도에서 유의미한 차이가 있었다($F_{2,1262}=122.35, p<.001$). 또한 역할지향성에 따라 구분된 세 개의 집단과 커리어 타협요인 간에는 상호작용의 효과가 유의미하였다($F_{4,1262}=20.42, p<.001$). 세 개 집단과 커리어 타협요인간의 상호작용의 효과는 그림 3에 제시되어 있다.

세 개 집단 각각에 대해 커리어 타협요인간의 선호도가 어떤 요인에서 차이가 있었는지를 알아보기 위해, 세 개 요인 간 대비분석을

표 4. 역할지향성에 따른 세 가지 타협 요인의 선호도의 평균, 표준편차 값(강한 현실적 커리어 포부 수준)

	강한 현실적 커리어포부수준					
	이중커리어지향		커리어지향		가정지향	
	N=207		N=220		N=207	
	M	SD	M	SD	M	SD
성유형	4.84	(2.46)	4.10	(2.48)	5.82	(2.02)
사회적명성	3.07	(2.05)	3.08	(1.98)	2.16	(1.71)
흥미	4.07	(1.92)	4.81	(2.06)	4.00	(1.63)

실시하였다. 분석 결과, 이중커리어지향집단인 경우는 세 개 요인 간의 선호도에서 차이가 나타났으며($F_{2,412}=23.29, p<.001$), 성유형과 사회적 명성($F_{1,206}=38.32, p<.001$), 성유형과 흥미($F_{1,206}=8.03, p<.005$), 사회적 명성과 흥미($F_{1,206}=21.11, p<.001$)간에 유의미한 차이가 있다. 따라서 이중 커리어지향집단에서의 세 개 타협요인의 선호도 순위는 성 유형>흥미>사회적 명성 순이다. 커리어지향집단에서도 세 요인간의 선호도에서 차이가 나타났으며($F_{2,438}=23.27, p<.001$) 성 유형과 사회적 명성($F_{1,219}=14.50, p<.01$), 성 유형과 흥미($F_{1,219}=6.45, p<.05$), 사회적 명성과 흥미($F_{1,219}=65.47, p<.001$)간에 유의미한 차이가 있다. 따라서 커리어지향집단에서의 세 개 타협요인의 선호도

순위는 흥미>성유형>사회적 명성 순이다. 가정지향집단에서도 세요인간의 선호도에서 차이가 나타났으며($F_{2,412}=143.71, p<.001$)은 성 유형과 사회적 명성($F_{1,206}=245.58, p<.001$), 성유형과 흥미($F_{1,206}=64.33, p<.001$), 사회적 명성과 흥미($F_{1,206}=99.94, p<.001$)간에 유의미한 차이가 있다. 따라서 가정지향집단에서의 세 개 타협요인의 선호도 순위는 성 유형>흥미>사회적 명성 순이다.

종합논의

본 연구는 여성의 교육 기회의 증대와 산업화에 의한 사회 경제 및 가족 구조의 변화로 인해 여성들의 취업에 대한 욕구가 증가하는 현실에서, 여성들의 커리어선택에 관한 정확한 이해의 필요성 때문에 이루어졌다. 특히 여성의 커리어의사결정과정 중 Gottfredson (1981)이 제시한 타협과정에 초점을 맞추고 있다. 여성들의 경우, 자신이 원하는 직업을 갖는 것이 내외적 장벽으로 인해 현실적으로 가능하지 않은 경우가 많기에 타협과정에 대한 연구가 그 어느 대상보다도 필요하다고 하겠다. 본 연구는 타협과정에 대한 이전 연구들과는 달리 타

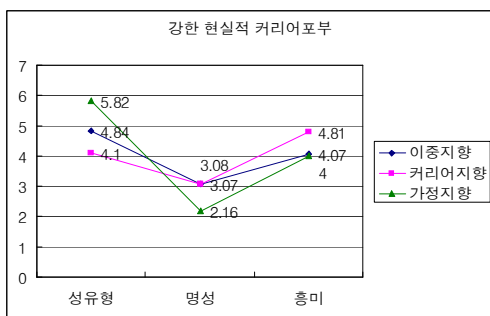


그림 3. 역할지향성에 따른 요인의 선호도

협과정에 있어 개인차 변인의 효과를 보고자 하였다. 이를 위해 본 연구에서는 Gottfredson (1981)이 제시했던 성 유형 자기개념, 사회적 명성 자기개념의 사회적 자기(social self) 발달 이후에 심리적 자기(psychological self)개념이 발달한다는 기본 전제에서 더 나아가 성인기 여성들은 역할자기개념(role self)의 발달 단계를 거쳐 역할을 통한 자기정체감을 형성한다고 가정하였다. 이런 전제를 갖고 시작한 본 연구는 세 가지 커리어포부수준에 따라 역할지향성이 타협요인의 선호도에 어떻게 영향을 미치는지를 살펴보는 데 목적을 두고 있다. 따라서 본 연구는 크게 두 부분으로 구성되어 있다. 연구 1에서는 역할지향성척도를 개발하였으며, 연구 2는 세 가지 커리어포부수준에 있어 역할지향성에 따른 타협 요인의 선호도를 알아보았다.

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다. 연구 1에서는 역할지향성 척도의 구성 시 커리어지향과 가정지향차원을 양극단에 있는 반대되는 개념이기보다는 서로 독립적인 차원에 존재하는 개념으로 설정하고 문항을 구성하였다. 역할지향성척도는 요인분석 결과, 직업역할지향요인, 배우자역할지향요인, 부모역할지향요인의 세 가지 요인으로 나왔다. 이들 하위 척도들의 내적합치도 계수 chronbach 알파를 계산한 결과, 요인1의 배우자, 가정역할지향 척도는 .93, 요인2의 직업역할지향척도는 .88, 요인3의 부모역할지향척도는 .89의 신뢰도 계수를 얻었다. 따라서 역할지향성척도는 각 요인별로 문항들 간의 합치도가 높다고 할 수 있다. 또한 각 하위척도의 수렴타당도를 구하기 위해, 직업역할지향척도와 비슷한 개념을 측정하고 있다고 생각하는 Betz, Klein과 Taylor (1996)가 개발한 커리어 의사결정 자기효능감

척도와 연구자가 제작한 커리어지향행동 척도와의 상관을 구하였다. 그 결과, 커리어 의사결정 자기효능감 척도와의 .25, 커리어지향행동척도와의 상관은 .35로서 두 척도간의 상관이 유의미하게 나왔다.

역할지향성 척도의 하위 요인인 배우자역할지향척도와 부모역할지향척도의 수렴타당도는 김양희, 정경아(1999)가 개발한 한국형 남녀평등의식척도의 10문항과 김정인, 최상진과 손영미(2001)가 Kalin과 Tilby(1978)의 성역할이테올로지척도를 번안한 10문항을 종합하여 만든 총 20문항의 성역할태도척도(chronbach 알파=.87)를 사용하였다. 또한 연구자가 가정주부로 대상으로 가정지향적인 태도를 보이는 여성들의 행동특징에 관해 사전 인터뷰한 결과를 바탕으로 문항을 구성한 가정지향행동척도 7문항(chronbach 알파 값은 .78)을 수렴타당도를 검증하기 위해 사용하였다. 배우자역할지향척도와 성역할태도척도, 가정지향행동척도의 상관은 각각 .22, .48로서 배우자역할지향척도는 척도로서 타당성을 갖추고 있다. 또한 부모역할지향척도와 성역할태도척도, 가정지향행동척도와의 상관은 각각 .22, .40으로 부모역할지향척도도 수렴타당도가 있다. 역할지향성 척도 32개 문항의 검사-재검사 신뢰도를 분석한 결과, 배우자, 가정역할지향성 척도는 .88이며, 직업역할지향성 척도는 .80이며, 부모역할지향성 척도는 .86의 상관을 얻었다. 또한 이들 하위척도들을 통합한 전체 역할지향성척도의 검사-재검사 신뢰도는 .84이다.

여대생 827명을 대상으로 세 가지 포부수준에 있어 여성의 역할지향성에 따른 세 가지 타협요인의 상대적 중요성을 알아보는데 목적을 둔 연구 2는 세 가지 타협요인들의 상호관련성 문제를 해결하기 위해 직업명을 자극물

로 주는 대신에 직업조건을 쌍비교법을 통하여 선택하도록 하였다. 또한 세 개 요인 각각에 4개의 하위차원을 구성하여 총 12개의 직업조건문항을 구성하여 사용하였다. 연구 2의 결과는 다음과 같다.

현실적 여건과 상관없이 모든 직업을 가질 수 있다고 가정하고 갖고 싶은 직업의 조건을 쌍비교법을 통하여 선택하게 한 이상적 커리어포부수준에서는 성 유형, 명성, 흥미 간에 선호도에 차이가 있었으며, 역할지향성에 따라 구분된 세 개의 집단과 커리어 타협요인 간에는 상호작용의 효과가 유의미하였다. 세 개 요인 간 대비분석을 실시한 결과, 이중커리어지향집단인 경우는 성 유형과 사회적 명성, 성 유형과 흥미, 사회적 명성과 흥미 간에 유의미한 차이가 나타났으며, 세 개 타협요인의 선호도 순위는 흥미>사회적 명성 >성 유형 순이다. 커리어지향집단은 성 유형과 사회적 명성, 성 유형과 흥미, 사회적 명성과 흥미 간에 유의미한 차이가 있다. 따라서 커리어지향집단에서의 세 개 타협요인의 선호도 순위는 흥미>사회적 명성>성 유형 순이다. 가정지향집단은 성 유형과 사회적 명성, 성 유형과 흥미, 사회적 명성과 흥미 간에 유의미한 차이가 있다. 따라서 가정지향집단에서의 세 개 타협요인의 선호도 순위는 흥미>성 유형>사회적 명성 순이다. 이들 결과를 통해 알 수 있듯이, 이상적 커리어포부수준에서는 여성들의 역할지향성과 상관없이 흥미를 가장 중요하게 생각하며 타협을 한다는 것을 알 수 있다. 그러나 가정지향적인 여성의 경우, 흥미 다음으로 성 유형을 중요하게 생각하며, 사회적 명성을 덜 중요하게 생각하는 반면에, 커리어지향적인 여성이나 이중커리어지향적인 여성은 흥미 다음으로 사회적 명성을 더 중요

하게 생각하고 성 유형을 가장 덜 중요하게 생각하였다. 이는 가정 지향적인 여성들은 커리어선택 시 그 어떤 장벽이 없는 상황에서도 일반적으로 자신의 성과 성역할에 맞는 직업을 흥미 다음으로 추구한다고 볼 수 있다.

결혼도 해야 하고 직업도 가져야 하는 상황의 지시문이 주어진 약한 현실적 커리어포부수준에서는 성 유형, 사회적 명성, 흥미의 커리어 타협요인간의 선호도에서 유의미한 차이가 있었다. 또한 역할지향성에 따라 구분된 세 개의 집단과 커리어 타협요인 간에는 상호작용의 효과가 유의미하였다. 세 개 집단 각각에 대해 커리어 타협요인간의 선호도가 어떤 요인에서 차이가 있었는지를 알아보기 위해, 세 개 요인 간 대비분석 결과, 이중커리어지향집단인 경우는 성 유형과 사회적 명성, 성 유형과 흥미, 사회적 명성과 흥미 간에 유의미한 차이가 있었고, 세 개 타협요인의 선호도 순위는 흥미>성 유형 >사회적 명성 순이다. 커리어지향집단은 성 유형과 사회적 명성, 성 유형과 흥미, 사회적 명성과 흥미 간에 유의미한 차이가 있고, 커리어지향집단에서의 세 개 타협요인의 선호도 순위는 흥미>사회적 명성>성 유형 순이다. 가정지향집단은 성 유형과 사회적 명성, 성 유형과 흥미, 사회적 명성과 흥미 간에 유의미한 차이가 있었고, 세 개 타협요인의 선호도 순위는 성 유형=흥미>사회적 명성 순이다. 이 결과를 살펴보면, 이중커리어집단은 서서히 성유형의 중요성을 지각하여, 흥미 다음으로 성 유형이 중요하다고 생각하는 반면에, 가정지향집단은 이 상황에서는 성 유형과 흥미를 동일하게 중요하게 생각한다. 따라서 가정지향집단은 결혼이라는 상황에 직면하면 이상적 커리어포부수준에서 가졌던 직업의 대안들을 성 유형과 일치하지

않는다면 포기할 수 있다는 것을 보여준다. 그러나 결혼이라는 직업선택의 장벽이 있는 상황에서도 여전히 커리어지향 집단은 흥미를 가장 중시하며, 성 유형을 가장 덜 중요하게 생각하는 이상적 커리어포부수준의 패턴을 보이고 있다. 이는 커리어지향 집단은 직업선택 시 결혼이 자신의 커리어선택을 방해하는 장애물로 지각하지 않는다는 것을 알 수 있다.

직업역할과 동시에 자녀양육이라는 두 가지 과제를 다 수행해야 하는 상황의 지시문을 주고 이 상황에서 원하는 직업의 조건을 선택하는 강한 현실적 커리어포부수준에서는 변량분석 결과, 성 유형, 사회적 명성, 흥미의 커리어 타협요인 간의 선호도에서 유의미한 차이가 있었고, 또한 역할지향성에 따라 구분된 세 개의 집단과 커리어 타협요인 간에는 상호작용의 효과가 유의미하였다. 세 개 요인 간 대비분석을 실시한 결과, 이중커리어지향집단인 경우는 성 유형과 사회적 명성, 성 유형과 흥미, 사회적 명성과 흥미 간에 유의미한 차이가 있었고, 세 개 타협요인의 선호도 순위는 성 유형 > 흥미 > 사회적 명성 순이다. 커리어지향집단은 성 유형과 사회적 명성, 성 유형과 흥미, 사회적 명성과 흥미 간에 유의미한 차이가 있으며, 세 개 타협요인의 선호도 순위는 흥미 > 성 유형 > 사회적 명성 순이다. 가정지향집단은 성 유형과 사회적 명성, 성 유형과 흥미, 사회적 명성과 흥미 간에 유의미한 차이가 있다. 따라서 가정지향집단에서의 세 개 타협요인의 선호도 순위는 성 유형 > 흥미 > 사회적 명성 순으로 나왔다. 이 결과를 보면, 역할지향성의 세 개 집단 모두에서 이상적 커리어포부수준이나 약한 현실적 커리어포부수준보다 성 유형을 중시하는 경향이 나타났다. 이중커리어지향집단과 가정지향

집단은 성 유형을 가장 중요하게 생각하고 흥미와 자리를 바꾸었으며, 커리어지향집단은 여전히 흥미를 가장 중시는 하지만, 이전 상황들처럼 흥미 다음으로 사회적 명성을 중요하게 생각하지 않고, 흥미 다음으로 성 유형을 두 번째로 선호하는 변화가 있었다.

위의 결과를 종합해보면, 각 커리어포부수준에서 여성들의 역할지향성에 따라 세 개요인 간 선호도가 달라진다는 것을 알 수 있다. 이 결과는 Betz와 Fitzgerald(1987)의 여성들은 그들이 속해 있는 문화권에서 규정하고 있는 여성의 역할에 의해 커리어선택이 달라질 수 있다는 주장을 뒷받침해 주는 결과이다. 또한 현실적 커리어포부수준에서 여성들은 역할지향성과 상관없이 이상적 커리어포부 수준보다 점차 성 유형을 중요하게 생각한다. 이는 여성들은 점차 성인이 될 수록 결혼과 자녀양육이라는 문제에 부딪히면서, 자신의 커리어포부를 제한한다는 사실을 밝힌 연구 결과(Danziger, 1983)들을 설명한다. 또한 McClure과 Piel(1978)의 연구에서 밝히고 있는 여성들이 과학 분야의 커리어를 선택하지 않는 주요한 이유 중 하나가 이들 분야의 일이 가정생활과 병행하기가 어렵기 때문이라는 주장에 대한 해석을 가능하게 해준다.

특히 이중커리어지향집단인 경우, 이상적 포부수준이나 약한 현실적 커리어포부수준에서는 커리어지향적인 여성들과 비슷한 패턴을 보이지만, 강한 현실적 커리어포부수준에서는 가정지향적인 여성들과 같은 패턴을 보이므로 이중커리어지향적인 여성들은 결혼상황이 커리어 선택에 장애로 덜 작용하여 커리어지향적인 태도를 보이지만, 막상 자녀양육과 직장생활을 동시에 해야 하는 상황에서는 자신의 흥미를 추구하기 보다는 현실적으로 가정과

양립가능한 자신의 성 유형에 맞는 직업을 추구한다는 것을 알 수 있다. 이 사실은 앞으로 점차 직업과 가정 둘 다 갖기를 원하는 여성들이 증가하고 있는 현실에서, 여성들은 결혼 이전에 지향했던 직업의 조건과 자녀양육 이후에 가능한 직업의 조건이 다를 수 있어, 초기에 선택한 커리어를 그만두거나 그로 인해 생기는 스트레스와 갈등을 많이 경험할 수 있다. 따라서 이중커리어지향집단의 경력관리가 다른 어느 집단보다도 중요할 수 있다.

이런 결과들을 통해 본 연구가 갖는 의의를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 이전까지 여성들의 커리어 선택에 대해 타 학문 분야에서 과학적으로 접근하지 못했던 커리어 의사결정의 타협과정을 과학적인 측정법을 사용하여 연구한 데 의의를 둘 수 있다. 둘째, 본 연구는 이전까지의 타협과정에 대한 연구에서 간과되었던 개인차 변인을 연구변인으로 한 것에서 또 다른 의의를 찾을 수 있다. 타협과정에 대한 이전 연구들의 결과가 일관성을 갖지 못한 이유가 개인차 변인을 고려하지 않았던 것에도 하나의 원인을 두고 여성의 커리어선택 시 독특하게 작용하는 개인차 변인으로서 역할지향성 변인을 연구 변인으로 하였다. 특히 개인의 역할지향성을 알아보기 위해 커리어지향과 가정지향을 한 차원 상에 존재하는 양극단 값으로 보지 않고, 독립적인 차원으로 가정된 역할지향성 척도를 개발하여 사용하였으며, 개인의 역할지향성을 커리어지향과 가정지향을 모두 보이는 이중커리어지향 집단, 커리어지향집단, 가정지향집단의 세 개의 집단으로 나누어 연구하였다는데 의의를 찾을 수 있다. 이는 현재 여성들의 삶의 양식을 반영한 분류라고 할 수 있다. 이제 과거와는 달리 여성들은 일과 가정을 둘 다 가지려

는 욕구가 강해졌으며, 이로 인해 이중커리어 지향 집단을 구별할 수 있는 역할지향성 척도를 만든 것은 시대의 요구에 맞다고 할 수 있다. 세 번째 연구의 의의로는, 상황변인으로 커리어포부의 수준에 따른 상황들을 제시하여 참가자들에게 동일한 타협 상황을 제시하였다는 데 있다. 이전 연구들은 구체적인 타협상황을 제시하지 않아, 참가자들의 타협 상황에 대한 지각이 다를 수 있었다. 그러나 본 연구에서는 이상적 커리어포부의 상황과 현실적 커리어 포부 상황의 두 가지를 참가자들에게 동일하게 제시함으로써 상황의 효과를 통제하였다. 넷째, 본 연구에서 나온 결과를 바탕으로, 여성들의 커리어상담 시 응용가능하다. 여성들의 역할지향성에 따라 타협과정에서 중요하게 작용하는 요인들이 다르다는 결과는 역할지향성에 맞는 커리어상담프로그램의 개발이 시급함을 시사해준다. 가령 가정지향적인 여성들은 성 유형을 가장 중요하게 생각하며 커리어를 선택하는 경향이 있으므로, 직업에 대한 폭넓은 정보를 제공하고 자신의 성역할 고정관념을 변화시킬 수 있는 프로그램을 실시할 수 있다. 또한 이중커리어집단이나 커리어지향집단인 경우에는 일과 가정을 동시에 수행하기 위해 필요한 다중 역할(multi role)준비 프로그램을 실시하여, 자신의 미래의 삶을 준비하도록 할 수 있다.

이런 연구의 의의에도 불구하고, 본 연구는 몇 가지 제한점을 가지고 있다. 첫째, 본 연구는 아직 결혼과 자녀 양육 경험이 없는 여대생을 대상으로 이루어졌다. 따라서 현실적 커리어포부 수준으로 제시했던 상황들이 이들이 직접 경험한 것이 아니라 가상적인 상황이다. 그러므로 본 연구의 결과가 실제 상황과는 다를 수 있다. 물론 본 연구에서는 이런 문제점

을 해결하기 위해 학생들에게 상황에 대한 지시문을 정확히 읽도록 지시하였고, 응답자들에게 사은품을 제공하는 등의 상황에 대한 몰입을 증진시킬 수 있는 방법들을 사용하였으나, 여전히 실제로 경험한 집단의 결과와는 차이가 나타날 수 있다. 앞으로 본 연구의 결과를 일반화하기 위해서는 실제 경험했던 집단을 대상으로 연구를 확대할 필요가 있다. 둘째, 역할지향성과 상관없이 이상적 커리어 포부수준에서는 타협의 요인 중 흥미를 가장 중요하게 생각한다고 응답하였다. 이런 결과는 여성들이 직업선택 시 외적인 가치보다는 자기실현, 자기만족 등과 같은 개인적 가치에 의미를 두고 있다는 바람직한 경향을 보여주는 한 단면일 수 있지만, 한편으로 이들이 받은 학교 교육의 영향일 수도 있다. 따라서 본 연구의 표집이 이런 교육의 영향을 충분히 받고 있는 여대생 집단이기 때문에 생긴 결과일 수 있다. 이런 문제를 극복하기 위해선 여대생 집단 이외에 다양한 학력 집단의 여성들을 연구할 필요가 있다. 셋째, 본 연구는 질문지법을 이용하여 여성들의 커리어선택의 타협과정에 대한 연구를 수행하였다. 따라서 질문에 제시된 응답 이외의 다양한 내용들을 알 수가 없다. 그러나 본 연구의 광의의 목적 중 하나는 여성의 전반적인 커리어선택과정을 살펴보는 것이었기에 단지 질문지를 통해 이루어지는 양적 연구로는 부족한 감이 없지 않다. 이에 본 연구의 광의의 목적을 실천하기 위해서는 여성들을 대상으로 심층 인터뷰한 질적인 연구 자료들이 더 필요하다. 따라서 앞으로의 연구에서는 양적 연구와 질적 연구를 동시에 실시하여 연구의 질을 높이는 작업을 해야 할 것이다. 넷째, 본 연구에서 개발한 역할지향성척도는 요인분석 결과, 세 개의 요인으

로 구성되었으나, 실제로 부모역할지향 요인과 배우자역할지향 요인에 해당되는 문항들의 내용이 명확하게 구분되지 않으며 두 척도간의 상관성이 높다. 따라서 두 가지 요인으로 구분하기 위해서는 지속적인 추후 연구가 필요하다.

참고문헌

- 김미연, 방희정 (2005). 진로타협과정에서의 성별과 출생순위에 따른 선호도 차이. *한국심리학회지: 여성*, 10(2), 173-188.
- 김양희, 정경아 (1999). *한국형 남녀 평등의식검사 개발*. 한국여성개발원.
- 이기학, 조미랑 (2003). 인문계 고등학생의 진로의사결정 타협과정에서 보이는 남녀간 선호도 차이. *한국심리학회지 : 여성*, 8(3), 1-13.
- 탁진국 (1996). *심리검사법*. 서울: 학지사
- 홍성래, 유영주 (2001). 기혼 남성의 가족·직업 역할중요도 인식과 역할수행. *한국가정관리학회지*. 19(3), 119-134.
- 황매향, 김계현(2001). 진로의사결정에서의 타협과정에 대한 연구동향. *한국 심리학회지: 상담 및 심리치료*. 13(1), 111-124.
- Amatea, E. S., Cross, E. G., Clark, J. E., & Bobby, C. L. (1986). Assessing the work and family role expectations of career-oriented men and women: The Life Role Salience Scales. *Journal of Marriage and the family*, 48, 831-838.
- Amstrong, P. I., & Crombie, G. (2000). Compromises in adolescent's occupational aspirations and expectations from grades 8

- to 10. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 82-98.
- Atkinson, J., & Huston, T. L. (1984). Sex role orientation and division of labor early in marriage. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 330-345.
- Betz, N. E., & Fitzgerald, L. F. (1987). *The Career Psychology of Women*. Academic Press.
- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. (1996). Evaluation of a short form of the career decision making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4, 47-57.
- Blanchard, C. A., & Lichtenberg, J. W. (2003). Compromise in career decision making. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 250-271.
- Brown, D., & Brooks, L. (Eds.). (1996). *Career Choice and Development* (3rd ed.). Sanfransisco: Jossey - Bass.
- Christu A. Blanchard and James W. Lichtenberg (2003). Compromise in career decision making: A test of Gottfredson's theory. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 250-271.
- Danziger, N. (1983). Sex-related differences in the aspirations of high school students, *Sex Roles*, 9, 683-694.
- Davey, F. H., & Stoppard, J. M. (1993). Some factors affecting the occupational expectations of female adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 43, 235-250.
- Erikson, E. H. (1968). *Identity, youth and Crisis*. New york: W.W. Norton.
- Fassinger, R. E. (1985). A causal model of career choice in college women. *Journal of Vocational Behavior*, 27, 123-153.
- Fitzgerald, L. f., Fassinger, R. E., & Betz, N. E. (1995). Theoretical Advances in the Study of Women's Career Development. In Walsh, W. B., & Osipow, S. H. (1995). *Handbook of Vocational Psychology*.(2nd ed)(pp67-109). NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Gati, I. (1993). Career Compromise. *Journal of Counseling Psychology*, 49, 4, 416-424.
- Gottfredson, L. (1981). Circumscription and compromise. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 545-580.
- Gottfredson, L. (1996). Gottfredson's theory of circumscription and compromise. In D. Brown & L. Brooks(Eds.). *Career Choice and Development*(3rd ed., PP.179-232). Sanfransisco: Jossey-Bass.
- Gottfredson, L. (2002). Gottfredson's theory of circumscription and compromise. In D. Brown & L. Brooks(Eds.). *Career Choice and Development*(4rd ed., PP.85-148). Sanfransisco: Jossey-Bass.
- Hesketh, B. & Durant, C. (1990). Career compromise: A test of Gottfredson's theory. *Journal of Vocational Behavior*, 36, 97-108.
- Hesketh, B., Elmslie, S., & Kaldor, W. (1990). Career compromise: An alternative account to Gottfredson's theory. *Journal of Counseling Psychology*, 37(1), 49-56.
- Holt, P. A. (1989). Differential effect of status and interest in the process of compromise. *Journal of Counseling Psychology*, 36(1), 42-47.
- Kroger, J. (1997). Gender and Identity: The intersection of sturcture, content, and context. *Sex Roles*, 36, 11/12.

- Leung, S. A & Plake, B. S. (1990). A Choice dilemma approach for examining the relative importance of sex type and pretige preferences in the process of career choice compromise. *Journal of Counseling Psychology*, 37(4), 399-406.
- Levinson, D. F. (2004). *여자가 겪는 인생의 사계절*(김애순 역). 서울: 이화여자대학교 출판부 (원전은 1996년에 출판)
- Luzzo, D. A. (1993). Value of career dicion making self efficacy scale in predicting career decision making attitudes and skills. *Journal of Career Assessment*, 40, 194-199.
- Lytle, L. J., Bakken, L., & Romig, C. (1997). Adolescent female identity development, *Sex Roles*, 37, 3/4, 175-185
- Rowley, K. M., & Feather, N. T. (1987). The impact of unemployment in relation to age and length of unemployment. *Journal of Occupational Psychology*, 60, 323-332.
- Sandberg, D. E., Ehrhardt, A. A., & Ince, S. E (1991). Gender diffrences in children's and adolescent's career aspiration. *Journal of Adolescent Research*, 6,371-386.
- Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8, 185-190.
- Vandiver, B. J. & Bowman, S. L. (1996). A schematic reconceptualization and application of Gottfredson's model. In M. L. Savickas & W. B. Walsh (Eds.), *Handbook of career counseling heory andpractice* (pp. 155-168). Palo Alto: Davies-Black.

The Compromise Process of Women's Career Choice

Wan-Suk Gim

Sun-Hee Kim

Ajou University

This study consisted of two parts. Study 1 developed role orientation scale, Study 2 investigated difference in preference of three factors(sextype, prestige, interest of occupation) by women's role orientation regarding the compromise process in career choice of 827 female undergraduate students. This study added individual variable and career aspiration level to Gottfredson's(1981) postulation. In order to measure preference of three factors, this study used pair comparison method of occupational condition. As a result of study 1, role orientation scale had reliability and validity. As a result of study 2, the difference of three factors was significant, and interaction effect of role orientation and the difference of three factors was significant. As a contrast analysis, in idealistic career aspiration level, dual career oriented group and career oriented group had preferred interest> prestige>sextype, home oriented group had preferred interest>sextype>prestige. In weak realistic career aspiration, dual career oriented group had preferred interest>sextype>prestige, and career oriented group had preferred interest> prestige>sextype, home oriented group had preferred interest=sextype>prestige. In strong realistic career aspiration, dual career oriented group had preferred sextype>interest>prestige, and career oriented group had preferred interest> prestige>sextype, and home oriented group had preferred sextype> interest>prestige. Finally, the implications and limitations of this study were discussed and the future directions of study were suggested.

key words : career choice, compromise, career aspiration, role orientation

1차 원고접수: 2005. 8. 21.

심사통과접수: 2005. 9. 20.

최종원고접수: 2005. 9. 22.

부록 1. 역할지향성척도 문항에 대한 요인분석 결과

문항	요인1	요인2	요인3
결혼이 다른 어떤 것보다 나에게 진정한 만족을 주었으면 한다	.842	.064	-.023
안정된 결혼생활을 유지하기 위해 많은 시간과 노력을 기울이고 싶다	.829	-.056	-.031
내 삶의 주요한 만족이 남편(아내)과의 관계에서 비롯되었으면 한다	.828	-.025	-.065
사랑하는 사람과 결혼하는 것은 나에게 다른 어떤 것보다도 중요하다	.812	.055	-.030
성공적인 결혼은 내 삶에서 중요하다	.796	.100	-.018
남편(아내)에게 사랑과 지지, 보살핌을 제공하는데 많은 시간을 기울이고 싶다	.784	-.029	-.009
개인적인 목표 추구의 기회가 제한된다 하더라도, 나는 좋은 배우자가 되기 위해 열심히 노력하고 싶다	.655	-.097	.047
가정을 돌보고 즐거운 곳으로 만드는데 많은 관심을 기울이고 싶다	.630	-.028	.246
산뜻하고 매력적인 가정을 만들기 위해 시간과 관심을 기울이고 싶다	.587	-.053	.271
내가 자랑할 수 있는 가정을 가지는 것은 나에게 중요하다	.582	.190	.242
편안하고 매력적인 가정을 갖는 것은 나에게 중요하다	.551	.077	.325
나에게 중요한 것은 직업에서 성공하는 것이다	.090	.751	.018
나는 다른 어떤 것보다도 직업을 통해 진정한 만족을 얻고 싶다	.010	.742	-.042
나는 직업에서 승진하기 위해 시간과 에너지를 얼마든지 투자하고 싶다	.022	.732	.034
나는 직업을 정하고, 승진 시 요구되는 능력개발에 많은 시간을 쏟고 싶다	.078	.724	-.088
나의 삶의 만족의 원천은 직업이다	-.095	.691	.023
나의 생각의 대부분은 직업에 관한 것이다	-.079	.683	.106
나의 직업목표가 곧 나의 삶의 목표이다	-.129	.669	.097
나는 직업을 통해 나를 인정받고 싶다	.036	.644	.002
나는 직업을 갖는 것을 가치 있게 여기며 직업에서의 경력개발을 위해 시간과 노력을 기울이고 싶다	.152	.598	-.112
나는 직업에서 승진하는데 필요한 많은 희생을 감수할 수 있다	-.114	.597	.094
재미있고 흥미로운 직업을 갖는 것은 내 삶의 가장 중요한 목표이다	.057	.597	-.131
결혼 후 자녀가 없다면, 내 삶은 공허할 것이다	-.114	.072	.834
편안하고 매력적인 가정을 갖는 것은 나에게 중요하다	-.171	.011	.781
부모역할이 많은 희생을 요구한다 할지라도, 자기 자녀에 대한 사랑과 기쁨은 희생을 가치 있게 만들어준다	-.009	.004	.668
혼자 사는 것이 아무리 많은 이득을 준다 해도 나는 가정을 가질 것이다	.230	-.120	.667
가족이 없는 나의 삶은 의미가 없다	.183	.054	.632
남편(아내)이나 자녀의 성공의 곧 나의 성공이다	.145	-.032	.616
내가 아무리 직업적으로 성공하더라도 가정이 없다면 소용없다	.309	-.081	.549
나라는 존재를 남편(아내)이나 자녀와 떼어놓고는 생각할 수 없다	.357	-.055	.547
남편(아내)이나 자녀의 성공이 곧 나의 성공이다	.265	-.085	.457
나 자신을 유능한 부모라고 느끼는 것은 나에게 중요하다	.256	.252	.431
고유치	10.02	5.17	2.00
설명변량(%)	31.31	16.14	6.23
Chronbach	.93	.88	.89