

## 구직관련 요인, 부합도 지각 및 조직 적응간의 관계에 대한 종단적 연구: 남녀차를 중심으로\*

장 재 윤  
성신여자대학교

윤 소 연<sup>†</sup>  
연세대학교

김 범 성  
선문대학교

본 연구는 종단연구를 통하여 대학재학시의 구직관련 요인이 입사 후 초기 조직 적응에 미치는 영향 및 이러한 과정에서 나타나는 남녀차에 대해 알아보는데 목적이 있다. 이를 위해 대학 재학 시의 직업탐색 행동, 진로결정 수준, 구체적인 경력계획 수립이 입사 후 개인-직무 부합도, 개인-조직 부합도, 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향에 대해 검증하고 여기서 나타나는 남녀차에 대해 알아보려 하였다. 구직관련 행동 및 조직 적응 지수에 대한 분석 결과, 여러 영역에서 남녀차간 차이를 보였으며 전반적으로 남성보다 여성이 더 많은 어려움을 경험하는 것으로 나타났다. 재학 중 구직 관련 변인인 진로미결정 수준은 남성보다 높고, 구체적 경력계획 수립 정도, 직업탐색 행동은 남성에 비해 여성이 낮은 것으로 검증되었다. 재학 중 구직 관련 변인 뿐 아니라 입사 후 적응을 나타내는 지수에서도 여성은 남성에 비해 자신과 직무간의 부합도나 자신과 조직 간의 부합도에 대한 지각 둘 모두가 낮았으며 직무만족과 조직몰입 수준이 낮고 이직의도는 더 높은 것으로 검증되었다. 진로미결정이 조직 적응에 미치는 영향을 알아본 결과, 진로미결정 수준은 본 연구에 포함된 조직 적응 지수 모두에 유의한 영향을 미치는 것으로 검증되었다. 진로미결정 수준이 조직 적응에 미치는 영향에서 몇 가지 성별차가 나타났다. 첫째, 남성의 경우에는 진로미결정 수준이 조직 적응 전반에 대한 유의한 예측변인인 반면, 여성의 경우에는 진로미결정 수준의 조직 적응에 대한 설명력이 현저히 떨어지는 것으로 나타났으며 둘째, 세부차원별로 보았을 때, 남성의 경우에는 '자기 이해 부족', '우유부단성'이 조직 적응에 부정적 영향을 미치는 것으로 검증되었으나 여성의 경우에는 '우유부단성'과 '외적 장애'가 조직 적응에 유의한 영향을 미치는 것으로 검증되었을 뿐 아니라 '외적 장애'가 조직 적응에 미치는 효과의 방향이 남녀가 반대로 나타났다. 직업탐색 행동이 조직 적응에 미치는 영향에서의 남녀 간 차이에 대한 분석 결과, 남성은 활동적-공식적 탐색행동이 조직몰입 및 이직의도에 유의한 영향을 미치는 반면, 여성은 진로탐색 행동이 조직 적응 전반에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 밝혀졌다. 진로미결정과 마찬가지로 직업탐색 행동 역시 여성에서의 설명력이 남성에서의 설명력에 비해 전반적으로 떨어지는 것으로 검증되었다. 진로미결정 등의 구직 관련 요인들이 부합도 지각을 매개로 하여 조직 적응에 영향을 미치는지 여부를 검증해본 결과, 부합도 지각의 매개효과 모델이 지지되었다. 부합도 지각을 매개변인으로 하는 모델에서의 성차에 대해 검증한 결과에서도 성별차가 나타났는데 첫째, 남성의 경우, 재학 시의 구직관련 요인이 부합도 지각을 매개로 조직적응에 영향을 미치는 매개 모델이 유의한 설명력을 지니는 반면 여성의 경우에는 조직몰입을 제외하고는 매개모델이 지지되지 않았다. 둘째, 두 가지 부합도 지각이 조직 적응에 미치는 패턴의 차이로서 남성의 경우는 구직 관련 요인이 개인-조직 부합도를 통해 조직 적응에 미치는 영향력은 유의한 반면, 개인-직무 부합도를 매개로 하는 경우에는 설명력을 거의 가지지 못하는 것으로 나타났으나 여성의 경우에는 두 가지 부합도의 영향이 둘 다 유의한 것으로 나타났다. 이상의 연구결과가 지니는 시사점에 대하여 논의하였다.

주제어 : 구직관련 요인, 진로미결정, 직업탐색행동, 구체적 경력계획, 개인-직무 부합도, 개인-조직 부합도, 직무만족, 조직몰입, 이직의도, 조직 적응에서의 남녀차, 구직관련 요인에서의 남녀차

\* 이 논문은 2003년 한국학술진흥재단의 지원에 의하여 연구되었음(KRF-2003-074-HS0008)

† 교신저자 : 윤소연, 연세대학교 인간행동 연구소, ysy3518@hotmail.com

직장은 하루의 시간 중 대부분을 보내는 곳으로서 자신과 맞지 않는 일을 하거나, 직장에서 관계형성이 어렵거나, 그 직장을 다니기가 싫어진다면 이는 개인의 정신적, 신체적 건강에 매우 부정적인 영향을 미치게 된다. 따라서 직업을 갖는 것뿐만 아니라 자신의 직무와 자신의 직장에 적응하는 것도 중요한 의미를 가지게 된다. 조직생활에서 입사초기 시기는 조직생활 전반에서 결정적인 국면의 하나라고 볼 수 있다. 이 시기 동안 신입사원들은 자신이 입사한 새로운 조직이 어떠하며 자신들이 이 조직에 잘 맞는지 여부를 판단하게 된다. 조직 구성원들의 조직 적응에 대해 연구하는 연구자들은 신입사원의 초기 태도가 이후의 조직몰입, 이직 의도 등에 유의한 영향을 준다는 사실을 검증하였다(Mowday, Porter, & Steers, 1982; Wanous, 1992).

청년층을 대상으로 하는 “학교에서 직업세계로의 이행문제(school-to-work transition)”에 대한 지금까지의 연구들은 주로 청년 실업의 부정적인 결과 및 구직성공 여부와 관련되는 요인 등을 밝히고 검증하는데 초점을 맞추어왔다. 그러나 구직 성공여부도 중요하지만 개인의 심리적, 신체적 안녕에 유의한 영향을 미치는 ‘직장생활의 질’ 차원에서 본다면 조직의 초기 적응을 예측해줄 수 있는 요인이 무엇인지를 밝히는 작업 역시 중요한 의미를 지닌다.

또한 진로, 취업 및 조직 적응과 같은 직업세계로의 이행 문제는 남성 뿐 아니라 여성에게도 중요한, 어떤 의미에서는 보다 심각한 문제로 대두되고 있다. 여성들이 직업을 가진다는 것은 이를 보조적인 생계수단으로 생각하였던 관점에서 벗어나 점차 여성의 삶에 있어 중요한 요소로 자리 잡아가고 있으며 이에 따라 여성의 경제활동 및 사회활동이 지속적

으로 증가하고 있으나 이들이 경험하는 직장생활의 질의 향상은 이러한 증가속도에 못 미치기 때문이다. 관련연구들에 의하면 여성들은 남성에 비해 경력추구에 있어서 자신의 역량과 능력을 충분히 실현하지 못하는 경향이 있으며(최지희, 2001), 간호사, 교사 등 전통적인 여성 직업으로 간주되는 직업에 대한 자신감은 높으나 여성의 진출이 적은 전문직에 대한 자신감을 남성보다 낮은 것으로 나타나고(김홍국, 2002), 남성에 비해 조직 내 연결망 형성 기회가 제한되는 것으로 밝혀졌다(Fraker, 1984).

지금까지 알려진 직업심리학 분야의 조직 적응 및 경력 성공에 대한 연구들은 주로 남성들을 중심으로 한 연구에 기초한 것이나, 여러 성공 결정 요인들이 남녀에게서 다르게 작용할 수 있으므로 기존의 연구를 여성의 직업생활과 관련하여 적용시키기에는 불충분하며 부적절한 것이 사실이다(Kirchmeyer, 1998; Lovelace & Rosen, 1996). 따라서 남성과 여성의 조직 적응 및 경력 성공과 관련하여 서로 차이는 요인들에 대한 더 많은 연구가 필요하며, 이러한 연구들은 여성 인력의 효과적인 활용에 중요한 정보를 제공해줄 수 있을 것이다.

따라서 본 연구에서는 종단 연구를 통해 대학 4학년 학생들을 대상으로 구직관련 요인인 직업탐색행동, 진로미결정 수준에 대해 조사하고, 이들이 입사한 후 개인-직무 부합도, 개인-조직 부합도, 직무만족, 조직몰입, 이직의도를 조사함으로써 대학 재학 시 구직관련 요인과 조직 적응간의 관계에 대해 알아보고자 하였다. 또한 이 과정에서 나타나는 남녀 간의 차이를 검증함으로써 남성과는 다른 여성의 독특한 요인은 무엇인지를 알아보고자 하였다.

직업탐색행동이나 진로미결정 수준 등의 구직 관련 행동은 구직 성공과의 관련성에 대해서는 연구된 바 있으나 대학 재학 시의 이와 같은 행동들이 입사 후 조직 적응과도 연결될 수 있는지에 대해서는 연구된 바 없다. 따라서 본 연구는 ‘구직 성공’에 초점이 맞추어져 있던 ‘학교에서 직업세계로의 이행’에 관한 연구 분야를 ‘조직 적응’으로 확장시키는 한편, 여성인력 개발 및 효과적인 활용을 위해 유용한 정보를 얻을 수 있다는 점에서 중요한 의미를 지닌다고 볼 수 있다.

**조직 적응:** 개인-조직/개인-직무 부합도 지각, 직무만족, 조직몰입, 이직의도

조직생활에서 입사초기 시기는 가장 결정적인 국면 중 하나로서 이 시기 동안 신입사원들은 자신이 입사한 새로운 조직이 어떠하며, 자신들이 이 조직에 “잘 맞는지(fit in)” 여부를 판단하고 결정하게 된다. 많은 연구자들은 신입사원의 초기 태도가 이후 태도 및 행동에 강한 영향을 준다는 사실을 검증해왔으며 (Mowday, Porter, & Steers, 1982; Wanous, 1992) 입사 직후의 직무에 대한 태도와 여러 달이 지난 후의 태도가 서로 매우 높은 상관관을 보인다는 연구결과들은 이러한 주장을 뒷받침해 준다(Adkin, 1995; Morrison, 1993).

노동 시장에 관한 많은 연구들에 의하면 입사 초기의 종업원들이 가장 이직할 가능성이 높음을 보고하고 있다(Farber, 1994; Jovanovic, 1979). 특히 우리나라 노동 시장의 경우, 채용 후 1년 이내에 직장을 바꾸는 종업원이 20%에 이르는 것으로 집계되고 있다(박경규, 1991). 이러한 초기 이직은 조직 입장에서 볼 때 매우 비용소모적인 것으로서 구성원을 모

집, 선발 및 훈련하는데 투자하였으나 수행의 형태로 투자가 회수될 수 없는 시기에 구성원이 조직을 떠나버리기 때문이다. 따라서 조직 입사 초기 시기(organizational entry)에 대한 이해는 종업원 입장에서 뿐만 아니라 조직 입장에서도 매우 중요한 의미를 지닌다. 이러한 입사 초기 시기의 핵심적인 측면은 ‘신입사원의 적응(newcomer adjustment)’ 정도를 어떻게 하면 높일 수 있는가이다(Ashford & Taylor, 1990; Hulin, 1991; Nicholson, 1984).

조직에 성공적으로 적응했음을 나타내주는 대표적인 지수로서는 ‘조직에 대한 몰입’, ‘직무만족’, ‘이직 의도’를 들 수 있다(Hulin, 1991; Wanous, 1992). 조직몰입은 ‘조직의 목표 및 가치에 대한 믿음’(Mowday, Porter, & Steer, 1982), 혹은 ‘자신이 속한 조직에 대하여 충성심을 느끼는 정도’(Allen & Meyer, 1990)라고 정의할 수 있다. 자신이 몸담고 있는 조직의 가치를 수용하거나, 자신의 조직에 대해 충성심을 느낀다는 것은 그 조직에 적응하고 있음을 보여주는 결정적인 요소라고 볼 수 있다 (Ashford & Taylor, 1990; Hulin, 1991; Wanous, 1992). 직무만족이란 ‘개인이 자신의 직무나 이를 통해서 얻게 되는 경험을 평가해서 나타내는 유쾌함이나 긍정적인 정서 상태’라고 정의할 수 있다(Locke, 1976). 직무만족이 업무수행의 효과성이라는 성과로 직결되는 것은 아닐지라도 여타의 직무태도나 조직행동, 개인 행동에 영향을 미치는 중요한 변인으로서 장기적으로 근속하고 결근 및 근무태만, 안전사고 등을 방지하는데 영향을 미칠 뿐 아니라 충성심 및 사기를 진작시켜준다는 면에서도 의의를 지니게 된다(김준곤, 1988). 조직몰입이나 직무만족이 태도적인 측면이라면 ‘이직’은 행동적 측면이라 할 수 있다. 조직 입장에서

이직은 경우에 따라 순기능과 역기능을 지닐 수 있다. 무능한 인재가 떠날 경우에는 우수한 인재를 새로 영입할 수 있는 기회를 가질 수 있지만, 유능한 인재가 떠날 경우에는 우수한 신규 인력을 확보하기 위해 모집 및 선발 비용, 교육비용 등 이직에 따른 비용을 부담해야 한다(박동건과 염세걸, 2001). 이직은 일반적으로 순기능보다 역기능을 가지는 경우가 많기 때문에 높은 이직률은 조직과 개인 모두에게 부정적인 결과를 가져오게 된다. 조직 입장에서는 숙련되지 못한 종업원이 고객을 응대함으로써 고객 불만을 야기하게 되고, 이로 인한 고객이탈은 경영상의 어려움을 초래한다. 또한 개인 입장에서는 이직에 따른 짧은 경력으로 인해 숙련된 종업원이 될 수 없으므로 조직으로부터 낮은 대우를 받을 가능성이 크다(김은정과 유태용, 2004).

이상의 조직적응 지수들과 밀접한 관련을 보이는 개념으로서 ‘개인-조직 부합(person-organization fit)’과 ‘개인-직무 부합(person-job fit)’이 있다. Rynes와 Gerhart(1990)는 개인-조직간 부합에 대해 ‘개인과 조직이 상대가 필요한 부분을 충족시킬 수 있거나 조직과 개인이 유사한 특성을 가지고 있을 때, 혹은 둘 다의 경우일 때 나타나는 개인과 조직 사이의 상용(compatibility) 정도’라고 정의하였다. 즉 개인-조직간 부합은 조직의 성격, 규범 및 가치와 개인과의 일치(congruence) 정도를 의미한다(유태용과 현희정, 2003). 개인-직무간 부합은 개인과 특정 직무간의 일치를 나타내는 것으로서 Edwards(1991)는 ‘개인의 능력과 직무의 요구 특성간의 부합’ 또는 ‘개인의 요구와 직무의 속성간의 부합’이라고 정의하였다.

개인과 직무, 개인과 조직의 부합도는 입사 후 조직 적응과 유의한 긍정적 관계를 보이는 것

으로 검증되었다(Richards, 1984). Dreher와 Bretz(1991), Steffy, Shaw와 Noe(1989)의 연구에서는 자신과 직무 및 조직과의 부합도를 높게 지각하는 것이 장기적인 경력의 성공으로 연결된다는 사실이 밝혀졌으며 Saks와 Ashforth(2002)의 연구에서는 입사전 부합도 지각이 높은 경우 입사 후의 부합도 지각도 높으며 이는 직무만족, 조직몰입과 같은 적응적인 조직태도 및 행동으로 연결된다는 사실이 검증되었다.

이상에서 언급한 조직 적응 및 부합도와 관련한 지금까지의 경험적인 연구들은 인종이나 성별에 따른 차이에 대해 중요하게 고려하지 않아왔다(Lovelace & Rosen, 1996). 이러한 연구들은 부합도 및 조직 적응을 달성하는 것이 모든 집단의 개인들에게 동일하다는 가정을 암묵적으로 하고 있는 것이다. 우리나라의 경우, 인종이 다르지는 않으나 조직 구성원의 절대 다수가 남성이며 이러한 상황에서 소수집단인 여성은 스스로 자신이 조직, 혹은 조직생활에 적합하지 않다고 느낄 수 있다. 남성들에 비해 여성들은 같은 성별의 멘토나 역할모델이 부족하며 이는 조직 내 적응에 필요한 결정적이며 중요한 정보들을 얻지 못하는 결과를 초래할 수 있다.

따라서 본 연구에서는 재학 중 구직관련 행동과 조직 적응간의 관련성과 함께 재학 중의 구직관련 행동이 조직 적응의 주요 예언변인인 개인-직무 부합도 및 개인-조직 부합도와의 어떻게 관련되는지도 검증하고자 하였으며 이러한 적응 지수에서 나타나는 남녀차를 알아보하고자 하였다.

#### 구직관련 요인: 진로미결정, 직업탐색 행동

청년층을 대상으로 하는 직업심리학적 연구의 많은 부분들은 청년기 실업상태가 개인의 심

리적, 육체적 안녕에 미치는 부정적인 영향에 초점을 맞추어왔다. 따라서 실업과 관련된 대다수의 연구들이 실업의 다양한 부정적 영향 및 이들 영향을 조절해줄 수 있는 변인들에 대한 연구에 집중되어있는 것이 사실이다. 그러나 성공적으로 구직을 하였더라도 조직에 적응하지 못할 경우, 실업 상태가 될 수 있으므로 성공적인 조직 적응을 가능하게 하는 선행요인들에 대한 연구 역시 중요성을 지닌다. 특히 대학 재학 시 구직 관련 행동들과의 연관성을 밝히는 작업은 성공적인 조직적응을 위한 조기 개입(intervention)을 가능하게 한다는 면에서도 의미 있는 작업이 될 것이다.

구직 행동(job-seeking behavior)관련 요인은 전공 및 진로와 관련하여 자신의 전공분야에 대한 애착정도를 측정하는 ‘전공몰입’, 구직활동에서의 자신감을 나타내는 ‘구직효능감’, 직업을 준비하고, 취직하여 적응하기 위한 활동을 측정하는 ‘직업탐색 행동’, 자신의 진로 및 직업에 대해 결정을 내릴 수 있는 상태인지를 나타내는 ‘진로결정’ 등을 들 수 있다. 본 연구에서는 이들 요인들 중에서 재학 시 앞으로 추구할 직업에 대한 의사결정을 내리고 있는 정도와 직업과 관련하여 활발하게 정보를 구하는 정도가 입사 후 부합도 지각, 직무만족, 조직 몰입 등의 조직 적응지표들에 유의한 영향을 미치는지를 알아보고자 하였다.

### 진로미결정

진로결정 또는 진로미결정(career indecision)은 진로상담 및 직업심리분야에서 지난 20여 년 동안 핵심적인 주제로 연구되어왔다(Gati, Krausz, & Osipow, 1996). ‘진로결정’보다는 ‘진로미결정’이라고 주로 불리는데 그 이유는 진로상담의 실용적 측면과 관련된다. 즉, ‘진로

상담’이란 진로에 대해 미결정된 학생들로 하여금 만족한 선택을 할 수 있도록 도와주는 것이기 때문이다(Phillips, 1992). 진로미결정이란 ‘교육적, 직업적 결정을 내리고 싶어 하지 않거나, 내릴 수 없거나, 또는 내릴 준비가 되어 있지 않은 상태’라고 정의할 수 있다(Gordon, 1995).

진로미결정 상태는 복합적으로 다차원적인 원인을 지니고 있으므로 단일 개념이라기보다는 여러 가지 하위 유형들로 구분할 수 있다. Osipow, Carney, Winer, Yanico 및 Koschier(1976)는 진로미결정의 하위 요인을 ‘구조와 확신성의 부족’, ‘접근-접근 갈등’, ‘선호하는 직업선택을 방해하는 외적 장애물’, ‘개인적 갈등’으로 보았고 Jones와 Chenery(1980)는 미결정의 원인을 ‘자기명료화의 부족’, ‘직업에 관한 지식의 부족’, ‘결단성 부족’, ‘진로선택의 중요성’으로 보았다. 우리나라 연구로는 탁진국과 이기학(2001)이 대학생 표집을 토대로 우리 문화에 적합한 문항으로 구성된 ‘직업결정 척도’를 개발하였다. 이 척도에서는 진로미결정의 원인을 ‘자기이해 부족’, ‘직업정보 부족’, ‘우유부단 성격’, ‘필요성 인식부족’, ‘외적장애’의 5가지 요인으로 구분하였다.

‘직업정보 부족(lack of career information)’이란 어떤 직업이 장래성이 있는지 모르거나 직업에서 요구되는 지식과 능력이 무엇인지 모르는 것이며, ‘자기이해 부족(lack of self-clarity)’이란 자신의 적성이나 흥미를 정확하게 파악하지 못하는 것이다. ‘우유부단 성격(indecisiveness)’이란 매사에 소극적이고 우물쭈물하는 성격으로 인해 직업결정에 어려움을 겪는 것이며, ‘필요성 인식 부족(lack of necessity recognition)’이란 현시점에서 직업선택이나 결정이 크게 중요하지 않음을 의미한다. 끝으로 ‘외적장애요인

(external barrier)은 자신이 바라는 직업에 대한 부모의 반대나 주변의 인식을 의미한다.

진로미결정 수준이 낮은 사람에 비해 높은 사람들이 구직에 성공할 가능성이 높다는 사실은 검증되었으나(장재운, 윤소연, 김범성, 신희천, 2004) 진로미결정 수준이 입사 후 조직 적응으로까지 연결되는지에 대해서는 검증된 바 없다. 노연희와 장재운(2005)의 연구에서 진로미결정 수준이 개인-직무, 개인-조직 부합도 지각에 영향을 미친다는 사실을 검증하였으나 직무만족을 비롯한 조직 적응 전반에 미치는 영향에 대해 검증한 연구는 아직 이루어지지 않았다. 그러나 사람들이 자기 자신에 대해, 그리고 자신의 직업이나 작업환경에 대해 보다 더 정확히 이해할수록 자신의 욕구, 가치, 관심사 및 재능에 걸맞은 경력선택을 할 가능성이 증가하게 된다고 본다면(Singh & Greenhaus, 2004) 대학재학시의 진로미결정 수준과 조직 적응이 연결될 가능성이 있다. 즉, 진로미결정 요인이 낮게 나타난 경우, 다시 말하면 진로 결정 수준이 높은 경우에는 자기 자신과 자신의 환경에 대한 인식이 증가하며 이는 효과적인 의사결정의 가능성을 증가시킴으로써 개인-조직 부합도, 개인-직무 부합도를 증진시킬 수 있으며 이는 직무만족이나 조직 몰입으로 연결될 수 있을 것이다.

### 직업탐색 행동

직업탐색 행동이란 직업을 준비하고, 취직 하여, 적응하기 위해서 혹은 그 과정에서 이용되는 개인과 환경에 대한 정보를 얻기 위한 다양한 인지적, 행동 수준의 활동을 포함한다(Jordan, 1963). 어떤 행동을 직업탐색 행동으로 정의할 것인가와 관련하여 Blau(1993, 1994)는 직업탐색 행동에 구분되는 두 가지의 국면이

존재한다고 보았다. 하나는 ‘준비적 직업탐색 행동(preparatory job search behavior)’이고 다른 하나는 ‘활동적 직업탐색행동(active job search behavior)’이다. 준비적 직업탐색 행동은 책이나 신문, 인터넷 등 다양한 원천을 통해 자신의 취업관련 정보를 탐색하는 것을 의미하며 활동적 직업탐색 행동은 실제로 탐색에 몰입하는 것으로 공공/사설 취업알선 기관, 학교의 취업지원센터 등을 찾아가 구체적으로 원하는 회사를 정하고 원서 제출 일시 등을 알아보는 활동 등이 포함된다. 활동적 탐색행동은 어떤 구직 경로를 사용하느냐에 따라 다시 ‘공식적 탐색행동’과 ‘비공식적 탐색행동’으로 나뉘어진다. 공식적인 방법은 신문, 잡지, 구인광고, 공공/사설 취업알선 기관, 대학 취업지원센터 등을 이용하는 것이며 비공식적인 방법은 가족친지, 선후배, 친구 등 개인적으로 친분관계가 있는 사람들과의 접촉을 통해 구인 정보를 얻는 방법이다(Granovetter, 1974; Marsden 1994).

직업탐색과 관련된 연구에서 가장 일관적으로 나타나는 연구결과는 효과적인 직업탐색이 고용의 가능성과 속도를 증진시킬 수 있다는 것이다(Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz, 2001). 그러나 직업탐색과 직업을 탐색하는 사람의 개인-조직, 개인-직무 부합도 및 고용의 질 간의 관계에 대해서는 거의 알려진 바가 없다(Saks & Ashforth, 1997; Wanberg, Kanfer, & Rotundo, 1999). Cable과 Judge(1996)가 직무탐색 기간 동안의 구직자의 부합도 지각 및 직무선택의 결정요소에 대해 검증하기는 하였으나 이들 연구에서는 구직자의 직무탐색 행동을 직접 측정하지는 않았다. 따라서 이들 연구들은 구직자들이 직무탐색 기간 동안 자신에게 부합하는 직무/조직을 찾기 위해 어떻게, 얼마나 노력하였는지, 그리고 어느 정도로 성공적으로 부합하는 직무/조직을 선택할 수 있

있는지에 대한 질문에 적절한 답을 제공하지 못한다(Bretz 등, 1993).

지금까지의 연구는 부족하나 직업탐색 행동이 구직자의 부합도 지각 및 고용의 질과 긍정적으로 관련될 것이라 예측할 수 있는 몇 가지 이유들이 있다. 첫째, 직업탐색 행동을 통해 구직자는 직무 및 조직에 대해 보다 정확하고 풍부한 정보들을 얻을 수 있으며(Stumpf & Hartman, 1984; Williams, Labig, & Stone, 1993), 그 결과 구직자들은 직무 및 조직에 대한 현실적인 평가에 기초하여 보다 나은 결정을 내릴 수 있다. 이는 직무 및 조직에 대한 보다 긍정적인 부합도 및 직무만족/조직몰입과 같은 보다 긍정적인 조직에 대한 태도로 연결될 수 있다. 둘째, 직업탐색 행동은 자신이 일할 수 있는 잠재적인 직무/조직에 대한 정보를 수집하는 과정으로서 이러한 과정은 다양한 '선택의 기회들'을 부여해주기 때문에 구직자가 자신의 가치 및 능력과 일치하는, 높은 수준의 부합도를 지닌 직무/조직을 선택할 가능성을 높여줄 수 있다.

직업탐색 행동이 고용의 질에 미치는 영향보다는 구직성공에 미치는 영향에 대한 연구들이 절대적으로 많았던 것은 사실이나 고용의 질에도 역시 긍정적인 영향을 미치리라 예측할만한 근거가 되는 연구들이 있다. Schwab, Ryne, 및 Aldag(1987)은 활발한 직업탐색 행동을 한 구직자는 그렇지 않은 구직자에 비해 상대적으로 많은 대안 중 최적의 안을 선택할 가능성이 높아지며 따라서 대안 없이, 혹은 소수의 대안 중에서 선택하여 직업을 가지게 된 구직자에 비해 직무에 대해 만족하고 이직할 가능성이 낮아질 수 있다고 주장하였다. 또한 보다 현실적이고 정확하며 완전한 직무정보를 가지고 있는 경우에 보다 긍정적인 직무태도, 낮은 이직율 등과 연결된다는 기본적인 전제가 검증(Saks, 1994; Breaugh,

1992; Rynes, 1991)되었다는 점도 직무탐색 행동이 조직 적응에 긍정적인 영향을 미치리라는 예상을 가능하게 한다.

진로행동, 진로선택 및 진로의사결정과 관련한 연구결과는 이들 영역에서 성차가 나타난다는 사실을 일관되게 보여주고 있다. 진로선택을 해야 하는 청소년기 여성들의 경우, 자신의 적성이나 흥미, 혹은 진로에 대한 자신의 포부나 가치와는 무관하게 가정과 사회로부터 성역할 사회화와 사회적 편견을 경험해 오며 따라 충분히 선택 가능한 많은 직업들을 사전에 자신의 미래 직업 목록에서 제거 시켜버리는 것으로 나타났다(Hollinger, 1991). 또한 여성들은 학업 성취 및 진로 성취에 대해 남성들에 비해 낮은 기대를 가지며(Arnold & Denny, 1985), 성공을 자신의 능력보다는 근면성, 노력, 기술 덕분으로 귀인하는 경향이 나타났다(Eccles, 1985).

여성과 남성의 진로선택 과정 및 사회화 과정이 다르다면 직업적인 발달 과정과 관련되는 탐색과정 및 진로결정 수준에서도 차이가 날 것이며, 그 결과 조직 적응과 관련되는 여러 가지 예에서도 차이가 날 것이라 예상할 수 있다. 그러나 이 부분에 대한 연구가 지금까지 이루어지지 않았으므로 직업적인 발달과정에서 나타나는 성차가 입사 후 조직 적응과 어떻게 연결되는지에 대한 연구는 여성 인력의 경력개발과 관련하여 중요한 의미를 지닐 수 있을 것이다.

이상의 선행연구들을 바탕으로 본 연구에서는 다음과 같은 연구문제들을 다루고자 하였다.

**연구문제 1. 대학 재학 시의 구직관련 행동**

및 입사 후 조직 적응지수에서의 남녀차를 알아보고자 하였다.

**연구문제 2.** 대학 재학 시 구직관련 행동이 입사 후 조직 적응과 어떤 관련성을 갖는지에 대해 종단적으로 살펴보고 이 과정에서 나타나는 남녀차에 대해 알아보고자 하였다.

**연구문제 3.** 대학 재학 시의 구직관련행동이 개인-직무/개인-조직 부합도를 매개로 조직 적응에 영향을 미치는지를 검증하고 이 과정에서 나타나는 남녀차에 대해 알아보고자 하였다.

본 연구는 다음 두 가지 점에서 의의를 지닌다고 볼 수 있다. 첫째, 지금까지의 연구들은 진로미결정 수준 및 직업탐색 활동 수준이 고용 가능성 및 고용의 속도에 미치는 영향에만 초점을 맞추어져왔을 뿐 고용의 질에 미치는 영향에 대해서는 거의 연구가 되지 않았으며 또한 대학 재학 시의 구직관련 행동이 입사 후 조직 적응에 미치는 영향에 대한 연구역시 매우 부족하다. 따라서 본 연구에서는 종단 연구를 통해 대학 재학 시 진로미결정 수준 전체 및 진로미결정 하위요인, 직업탐색 활동 전체 및 직업탐색 활동의 하위 차원들이 입사 후 개인-조직/개인-직무 부합도, 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향에 대해 알아보고자 하였다. 둘째, 직업발달 과정에서 나타나는 남녀차 및 이와 같은 남녀차가 입사 후 조직 적응에 어떤 차이를 유발하는지 알아보고자 하였다. 이를 통해 남녀간의 차이의 패턴 및 여성에게 나타나는 특수한 요인은 무엇인지를 알아봄으로써 여성 인력의 효과적 인 활용을 위한 방안을 찾고자 하였다.

## 연구방법

### 조사대상자 및 자료수집 절차

본 연구는 수도권 지역 9개 대학 4학년에 재학 중인 대학생들을 대상으로 실시되었으며 표본의 대표성을 확보하기 위해 다단계 층화 집락 표집(multi-stage stratified cluster sampling)을 사용하여 20개 대학별로 150명씩을 계열별 성별 비율을 고려하여 표집하였다. 표집과정에서 예체능계열이나 의학계열의 경우, 일반 4년제 대졸자들과는 취업상황이 다르기 때문에 연구대상에서 제외하였다.

대학 재학 시의 구직관련 행동에 대한 자료는 본격적인 구직활동이 시작되기 전인 4학년 1학기(5월 중순 - 6월말)에 조사함으로써 구직활동으로 인해 영향 받기 전의 진로미결정 수준과 직업탐색행동을 설문을 통해 측정하였다. 각 학교별로 5명의 조사원들이 조사 대상자와 1:1 방식으로 질문지를 작성하게 하였으며, 추후 조사를 위해 응답자들에게 추후 조사 참여에 관한 동의를 얻은 후 이메일 주소를 비롯한 연락처를 확보하였다. 입사초기 조직 적응 관련 자료는 다음 해 5월에 실시하였으며 첫 번째 조사의 응답자 중 취업자들을 대상으로 온라인 설문조사를 실시하여 수집하였다. 온라인 설문조사는 응답자들의 이메일 주소로 메일을 보내어 메일에 링크된 설문 사이트에서 응답자가 직접 클릭하여 설문이 완료되면 데이터가 저장되는 방식이다. 최종응답자는 남성 295명, 여성 216명으로 총 511명이었다. 두 번째 조사에서 응답자와 미응답자 간의 1차 조사 변인들에서의 체계적인 차이는 없었다.

## 측정도구

### 진로미결정

탁진국과 이기학(2001)에 의해 개발된 척도를 사용하였다. 이 척도는 직업정보 부족(6개 문항,  $\alpha=.83$ ), 자기이해 부족(4개 문항,  $\alpha=.88$ ), 우유부단한 성격(4개 문항,  $\alpha=.72$ ), 필요성 인식 부족(4개 문항,  $\alpha=.62$ ), 외적 장애(4개 문항,  $\alpha=.60$ )의 5요인으로 구성되어 있다. 총 22문항이며 5점 척도로 측정하였다. 각 요인들을 구성하는 문항의 예들을 살펴보면 다음과 같다. 「직업정보 부족」은 ‘어떤 종류의 직업이 있는지 잘 모르겠다’, ‘내가 바라는 직업의 장래성에 대한 정보가 부족하다’ 등이고 「자기이해 부족」은 ‘내 흥미가 무엇인지 잘 모르겠다’, ‘내 적성이 무엇인지 잘 모르겠다’, 등으로 구성되며 「우유부단한 성격」은 ‘나는 어떤 결정을 내리기가 힘들다’, ‘중요한 결정을 내릴 때 우물쭈물하는 경향이 있다’ 등이고 「필요성 인식 부족」은 ‘현재로서는 직업선택을 할 필요성을 느끼지 않는다’, ‘아직 이르기 때문에 직업선택에 대해 생각해보지 않았다’ 등이다. 마지막으로 「외적 장애」는 ‘내가 바라는 직업을 주변에서 반대하는 사람이 많다’, ‘내가 바라는 직업을 부모님이 반대하시기 때문에 갈등이 된다’ 등으로 구성되었다.

부가적으로 진로미결정 척도와 함께 구체적인 경력계획 수립 여부와 관련하여 ‘최종적으로 어떤 직업분야에서 어떤 사람이 되고자 하는지에 대한 분명한 경력목표가 있다’, ‘경력목표에 도달하기 위한 구체적인 계획이 있다’, ‘최종적인 경력목표에 도달하기 위해서 어떤 단계를 거쳐야 하는지 알고 있다’의 세 문항을 질문하였다. 이들 세 가지 문항의 신뢰도 계수( $\alpha$ )는 .86이었다.

### 직업탐색 행동

Blau(1994)의 ‘준비적(preparatory) 탐색 행동’과 ‘활동적(active) 탐색 행동’을 기초로 우리나라 상황에 맞는 문항들을 첨가하여 이지영, 장재윤 및 김명언(2005)의 연구에서 요인분석을 실시하였으며 본 연구에서는 이들의 연구에서 도출된 3개 요인, 14문항(5점 척도)으로 직업탐색 행동을 측정하였다. 이지영 등(2005)의 연구결과, 준비적 탐색행동은 하나의 요인으로, 기존의 활동적 탐색행동은 공식경로와 비공식경로로 구분되어 추출되었다. 공식경로란 직업탐색 행동을 하는데 있어서 대학의 취업지원센터나 외부취업알선기관 등 공식화된 기관을 활용하는 것이며 비공식경로란 친척, 친구, 선후배 등 사적으로 친분관계에 있는 사람들과의 개인적인 접촉을 통해 취업과 관련된 정보를 얻는 것을 의미한다.

‘준비적 탐색행동’은 ‘인터넷에서 구인광고를 읽었다’, ‘구인광고를 보며 자격이 되는지 생각해보았다’ 등의 문항으로 구성되고(5문항,  $\alpha=.89$ ), ‘활동적-공식적 탐색행동’은 ‘취업설명회에 참석하였다’, ‘학교 내의 취업정보센터에 문의하거나 방문하였다.’ 등의 문항으로 구성되며(5문항,  $\alpha=.78$ ) ‘활동적-비공식적 탐색행동’은 ‘교수, 친구, 선후배와 채용정보에 대한 이야기를 나누었다’, ‘관심 있는 직장의 내부 사람들로부터 정보를 얻었다’ 등의 문항으로 구성된다(4문항,  $\alpha=.78$ ).

### 개인-조직/개인-직무 부합도에 대한 지각

부합도 지각은 Saks와 Ashforth(1997)가 개발한 척도를 사용하였다. 개인-직무 부합도(person-job fit)는 ‘개인의 능력과 직무의 요구 특성간의 부합’ 혹은 ‘개인의 욕구와 직무의 속성간의 부합’으로서(Edwards, 1991) ‘현재 직

무가 귀하의 지식, 기술, 능력과 잘 맞습니까?', '현재의 직무가 귀하의 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 부합도(person-organization fit)는 개인과 조직이 상대가 필요한 부분을 충족시킬 수 있거나 조직과 개인이 유사한 특성을 가지고 있을 때, 혹은 둘 다의 경우일 때 나타나는 개인과 조직 사이의 상응(compatibility) 정도(Rynes & Gerhart, 1990)로서 '회사와 귀하가 추구하는 가치가 서로 유사합니까?', '회사와 귀하의 성격 또는 이미지가 서로 유사합니까?', '회사가 귀하에게 중요한 욕구를 잘 충족시켜 줍니까?', '회사가 귀하와 잘 맞습니까?'의 4문항에 대해 7점 척도로 평정하도록 하였다( $\alpha=.92$ ).

### 직무만족

직무만족은 직무에 대한 전반적인 느낌인 '전반적 직무 만족(global job satisfaction)'과 상사, 동료, 승진기회, 급여 등과 같은 직무의 세부적인 차원에 대한 느낌인 '직무 단면 만족(job facet satisfaction)'으로 나눌 수 있으며, 본 연구에서는 직무의 세부적인 차원들에 대한 만족도를 측정하기 위해 미네소타 만족설문지(Minnesota Satisfaction Questionnaire: Weiss, Dawis, England, & Lofquist, 1967) 중 10문항을 사용하였다. '일에서의 성취감', '승진의 기회', '업무 수행 시 영향력과 재량권' 등으로 구성되며 각 차원에 대한 만족감을 5점 척도로 측정하고( $\alpha=.86$ ) 부가적으로 각 차원에 대해 얼마나 중요하게 느끼는지 중요성 지각도 5점 척도로 측정하였다( $\alpha=.83$ ).

### 조직몰입

조직몰입은 자신이 속한 조직에 충성심을 느끼는 정도로서 Allen과 Meyer(1990)는 조직몰입의 세 가지 구성요소를 제안하였다. 조직에 대한 정서적 애착과 일체감을 나타내는 '정서적(affective) 요소', 종업원이 자기가 속한 조직을 떠나면 손해라는 생각에서 조직에 계속 머무는 몰입을 나타내는 '지속적(continuance) 요소', 조직에 남아있어야 한다는 종업원의 의무를 나타내는 '규범적(normative) 요소'로서 정서적 몰입은 조직을 좋아하는 것에 기초한 충성을, 지속적 몰입은 개인이 다른 어느 곳에서도 이보다 더 나은 직무를 얻을 가능성이 없다는 생각에서 발생하는 충성을, 규범적 몰입은 조직에 충성해야 한다는 의무감에서 나오는 충성을 나타낸다(Muchinsky, 2003).

본 연구에서는 대안의 부족으로 나타날 수 있는 '지속적 몰입'이나 현재 조직에 대한 충성심이 아니더라도 나타날 수 있는 당위적 의무감인 '규범적 몰입'을 제외하고 현재 자신의 조직에 대한 애착을 나타내는 '정서적 몰입'으로 조직몰입을 측정하였다. 정서적 몰입은 5문항, 7점 척도로 측정하였으며 '나는 회사에 대한 소속감을 느끼지 않는다(역산)', '나는 이 회사를 택한 것에 대해 후회스러울 때가 있다(역산)', '나는 회사에 대해 그다지 애착을 느끼지 않는다(역산)' 등의 문항으로 구성되어있다( $\alpha=.86$ ).

### 이직의도

이직 의도는 2문항으로 측정하였다. 첫 번째 문항은 전반적인 이직의도를 알아보기 위해 '나는 종종 이 회사를 그만두고 싶은 생각을 갖는다'를 사용하였으며 두 번째 문항은 김명언, 장재윤, 조성호(2001)의 연구에서 사용

한 ‘현재 직장에서 최소 얼마동안 근무할 의사가 있는지(3개월, 6개월, 1년, 3년, 이직할 의사 없음)’로서 보다 구체적인 이직의도를 알아보기 위해 사용하였다.

## 결 과

표 1에는 본 연구에 포함된 전체 변인들 간의 상관관계가 제시되어있다. 상관관계들을 살펴보면, 예상했던 바와 같이 재학 중의 진로미결정 수준은 개인-직무 부합도에 대한 지각, 개인-조직 부합도에 대한 지각, 조직몰입, 직무만족과 부적으로 관련되며 이직의도와 정적으로 관련되는 것으로 나타났다. 진로미결정과 함께 부가적으로 측정하였던 구체적인 경력계획 정도는 개인-직무 부합도에 대한 지각, 조직몰입, 직무만족과 정적인 관련성을 보였다. 직업탐색 활동 중에서는 활동적-비공식 탐색행동이 직무만족과 정적인 관련성을 보였다. 개인-직무/개인-조직 부합도에 대한 지각도 예상과 일치하는 결과가 나왔는데 조직몰입, 직무만족과는 정적으로, 이직의도와는 부적으로 관련되는 것으로 검증되었다. 또한 성별과 여러 변인들 간의 상관관계를 살펴보면 재학 중 구직관련 활동이나 입사 후 조직 적응을 나타내주는 여러 가지 지수에서 남녀 간에 차이가 있으리라 예상할 수 있다.

### 재학 중 구직관련 행동, 입사 후 조직 적응 지수에 대한 남녀 간 차이분석

재학 중 구직관련 행동과 입사 후 조직 적응을 나타내주는 여러 가지 지수에서 남녀 간에 유의한 차이가 나타나는지를 알아보기 위

해 t-test를 실시하였다. 표 2에 나타난 바와 같이 전체 변인들에서 일관되는 남녀차가 발견되었다. 재학 중 진로미결정 수준을 살펴보면 남성에 비해 여성이 직업과 관련되는 정보가 부족하며,  $t=17.98, p<.001$ , 자신의 적성이나 흥미를 정확하게 파악하지 못하고 있으며,  $t=10.40, p<.01$ , 우유부단함 때문에 직업결정에 더 많은 어려움을 겪는 것으로 나타났다,  $t=17.72, p<.001$ . 반면, 필요성 인식 부족이나 외적장애요인에서는 유의한 성별차가 나타나지 않았다. 이는 여성과 남성이 직업의 선택이나 결정의 필요성에 대한 인식에서는 차이가 나지 않으며 원하는 직업에 대한 부모님의 반대와 같은 외적장애에서도 차이가 나지 않지만 남성에 비해 여성이 자신에 대한 이해 뿐 아니라 직업에 대한 이해도 부족하며 직업을 결정함에 있어서 결단력 역시 부족하다는 사실을 보여준다. 진로미결정과 함께 부가적으로 측정한 구체적 경력계획-어떤 직업분야에서 어떤 사람이 되고자 하는지에 대한 분명한 경력목표, 경력목표에 도달하기 위한 구체적인 계획, 최종적인 경력목표를 위해 거쳐야 할 단계에 대한 인식-에서도 남성에 비해 여성이 낮은 경향성이 나타났다,  $t=2.91, p=.089$ .

직업탐색 행동에서도 전반적으로 남성에 비해 여성의 탐색행동의 정도가 유의하게 낮은 것으로 검증되었다. 준비적 탐색행동,  $t=10.24, p<.01$ , 활동적-공식적 탐색행동,  $t=24.31, p<.001$ , 활동적-비공식적 탐색행동,  $t=4.16, p<.05$ , 모두에서 유의한 성별차가 나타났으며 특히 남성에 비해 여성의 경우, 주변의 사적인 인간관계를 활용하는 탐색행동보다 공식화된 기관을 활용하는 공식적 탐색행동의 정도가 유의하게 낮은 것으로 검증되었다.

표 1

KCS I

표 2. 재학 중 구직관련 행동 및 입사 후 조직 적응 지수의 평균과 표준편차 및 남녀 간 차이분석

	남성 (N=295)	여성 (N=216)	전체 (N=511)	t
진로 미결정 전체	2.31( .60)	2.48( .61)	2.38( .61)	9.87**
정보부족	2.71( .88)	3.06( .98)	2.86( .94)	17.98***
자기이해부족	2.51(1.03)	2.82(1.13)	2.65(1.08)	10.40**
우유부단	2.57( .83)	2.88( .84)	2.70( .85)	17.72***
필요인식부족	1.81( .82)	1.71( .75)	1.77( .79)	2.29
외적장애	1.91( .88)	1.90( .93)	1.91( .90)	.03
구체적 경력계획	3.18( .80)	3.06( .82)	3.13( .81)	2.91†
탐색 행동 전체	2.38( .80)	2.12( .59)	2.27( .73)	16.50***
준비적	2.81( .96)	2.55( .76)	2.70( .89)	10.24**
활동적-공식적	1.83( .88)	1.48( .63)	1.68( .80)	24.34***
활동적-비공식적	2.75( .97)	2.58( .80)	2.68( .79)	4.16*
개인-직무 부합도 지각	4.90(1.21)	4.50(1.43)	4.73(1.32)	11.64**
개인-조직 부합도 지각	4.51(1.25)	4.33(1.30)	4.43(1.28)	2.65
조직몰입	4.68(1.17)	4.21(1.26)	4.48(1.23)	18.97***
직무만족	3.34( .61)	3.06( .64)	3.22( .64)	24.41***
중요도 지각	4.12( .49)	4.17( .41)	4.14( .46)	1.37
이직의도	2.65(1.16)	3.10(1.29)	2.82(1.23)	12.34***

† p<.10, \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

재학 시 구직관련 행동 뿐 아니라 입사 후 초기 적응을 보여주는 여러 가지 지수들에서도 여성이 보다 부정적인 양상을 보였다. 표 2에 제시된 바와 같이 여성은 남성에게 비해 자신의 특성과 직무에서 요구하는 특성이 부합한다고 지각하는 정도가 유의하게 낮으며,  $t=11.64, p<.01$ , 개인-조직간 부합도도 낮게 지각하는 경향이 나타났다,  $t=2.65, p=.10$ . 또한 조직몰입 수준이 낮고,  $t=18.97, p<.001$ , 직무만족 수준이 낮으며,  $t=24.41, p<.001$ , 이직의

도는 더 높은 것으로 검증되었다,  $t=12.34, p<.001$ . 유의할만한 결과는 직무만족과 함께 부가적으로 직무만족을 결정하는 각 차원에 대해 얼마나 중요하게 느끼는지를 측정하였는데 여기서는 남녀 간에 차이가 없는 것으로 검증되었다는 점이다,  $t=1.37, p=.24$ . 이는 단지 여성의 직무만족이 낮게 나타난 것보다 더 심각한 결과일 수 있다. 왜냐하면 이상의 분석결과는 여성들이 남성과 비교했을 때, 직무의 각 차원에 대해 중요성은 동일하게 지각하

지만 만족도는 유의하게 떨어진다는 사실을 보여주는 것으로서 중요하지 않게 생각하는 것에 대해 불만족한 경우보다 중요하게는 생각하면서 만족할 수 없다면 이로 인한 불만이 더 커질 수 있기 때문이다.

**재학 중 구직관련 행동이 조직 적응에 미치는 영향에 대한 회귀분석**

재학 중 구직관련 행동이 조직 적응에 미치는 영향에 대해 알아보기 위해 회귀분석을 실

시하였다. 진로미결정 및 그 하위 차원들이 조직적응에 미치는 영향에 대해 분석한 결과, 재학 중의 진로미결정 수준은 개인-직무 부합도 지각( $R^2=.06, p<.001$ ), 개인-조직 부합도 지각( $R^2=.04, p<.01$ ), 직무만족( $R^2=.05, p<.001$ ), 조직몰입( $R^2=.06, p<.001$ ), 이직의도( $R^2=.06, p<.001$ )와 모두 유의한 관계를 가지는 것으로 검증되었다(표 3). 진로미결정 하위요인별로 조직 적응 지수들 간의 관계를 회귀분석해본 결과, 표 3에서와 같이 우유부단성은 낮은 개인-

표 3. 진로미결정과 조직적응간의 관계

	부합도 지각		직무만족 (β)	조직몰입 (β)	이직의도 (β)	
	개인-직무(β)	개인-조직 (β)				
전체	직업정보부족	.068	.043	-.062	.022	.045
	자기이해 부족	-.146**	-.086	-.031	-.091	-.033
	우유부단	-.177**	-.155**	-.151**	-.169**	.242***
	필요성 인식 부족	.030	.016	.043	.048	-.071
	외적장애	-.007	-.011	-.076	-.074	.032
		R2=.06***	R2=.04**	R2=.05***	R2=.06***	R2=.06***
남성	직업정보부족	.047	.019	-.087	-.006	.087
	자기이해 부족	-.169*	-.118	-.068	-.126†	.012
	우유부단	-.200**	-.176*	-.141†	-.117	.226**
	필요성 인식 부족	-.017	.011	-.036	.046	-.095
	외적장애	.104†	.070	.031	-.040	.030
		R2=.08***	R2=.06**	R2=.06**	R2=.05**	R2=.08**
여성	직업정보부족	.122	.080	.014	.106	-.042
	자기이해 부족	-.142†	-.063	-.007	-.073	-.088
	우유부단	-.109	-.092	-.094	-.163*	.207*
	필요성 인식 부족	.046	.004	.098	.006	-.006
	외적장애	-.127†	-.096	-.214**	-.126†	.044
		R2=.05†	R2=.02	R2=.06*	R2=.05*	R2=.04

† p<.10, \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

직무 부합도 지각( $\beta = -.177, p < .01$ ), 낮은 개인-조직 부합도 지각( $\beta = -.155, p < .01$ ), 낮은 직무 만족( $\beta = -.151, p < .01$ ), 낮은 조직몰입( $\beta = -.169, p < .01$ ), 높은 이직의도( $\beta = .242, p < .001$ )와 유의미한 관계를 보이는 것으로 검증되었다. 즉, 이는 직업 혹은 직장을 비롯한 결정들을 내림에 있어서 우물쭈물하거나 결단력 있게 행동하지 못하는 특성을 지닌 경우, 현재 자신의 직무나 자신이 속한 조직이 자신과 맞다고 지각하는 정도가 낮으며, 직무에 대해 만족하거나 자신의 조직에 대해 충성심을 보이는 정도도 낮고 이직 의도는 높게 나타남을 보여주는 결과이다. 또한 자신의 적성이나 흥미를 정확하게 파악하지 못하는 ‘자기이해 부족’ 정도가 높을수록 자신의 직무와 자신의 특성이 부합하다고 지각하는 정도가 유의하게 낮고( $\beta = -.146, p < .01$ ), 자신의 조직에 대해 충성심을 느끼는 조직몰입 정도가 낮은 경향이 나타났다( $\beta = -.091, p = .103$ ).

반면 ‘필요성 인식 부족’ 차원은 조직 적응 지수들과 유의미한 관계를 보이지 않는 것으로 나타났는데, 이와 같은 결과는 구직 성공 요인에 대한 선행연구(장재운 등, 2004)와 상반되는 결과로서 장재운 등(2004)의 연구에서는 필요성 인식이 진로미결정 하위 요인 중 구직성공 여부에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 검증된 바 있다. 이는 구직 성공 여부를 결정하는 요인과 입사 후 조직 적응에 유의한 영향을 미치는 요인이 서로 다르며, 차별적 연구가 필요하다는 사실을 시사해주는 결과라 볼 수 있다.

진로미결정 수준이 조직 적응에 미치는 영향에서 남녀 간에 차이가 나타나지는지를 알아보기 위해 남녀별로 회귀분석을 실시하였다. 눈에 띄는 차이는 남성의 경우, 진로미결정 수

준이 조직 적응 지수 전반에 대한 유의한 예측변인인 반면, 여성의 경우, 남성에게 비해 진로미결정 수준의 조직 적응에 대한 설명력이 두드러지게 떨어진다는 점이다. 세부 차원별로 보면, 남성의 경우 주로 ‘자기 이해 부족’ 및 ‘우유부단성’이 조직 적응에 부정적인 영향을 미치는 반면 여성의 경우, ‘우유부단성’과 함께 ‘외적장애’가 유의한 영향을 미치는 것으로 검증되었다.

흥미로운 사실은 진로미결정의 다른 차원들의 경우, 조직 적응에 미치는 영향의 방향이 남성과 여성에서 동일하게 나타났으나 ‘외적장애’의 효과는 남녀가 다르게 나타났다는 점이다. 외적장애란 자신이 바라는 직업에 대한 부모의 반대나 주변의 인식을 의미하는 것인데, 남성의 경우에는 외적장애의 수준과 조직 적응 지수들 간의 관계가 유의하지는 않으나 +방향을 띄고 있고 개인-직무 부합도의 경우에는 .10 수준에서 유의한 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 여성의 경우 외적장애는 조직 적응 전반에 일관적으로 부정적인 영향을 미치고 있으며, 개인-직무 부합도( $\beta = -.127, p < .10$ ), 직무만족( $\beta = -.214, p < .01$ ), 조직몰입( $\beta = -.126, p < .10$ )에는 통계적으로 유의한 부적인 영향을 미치는 것으로 검증되었다. 진로 결정에 필요한 여러 차원에 대한 측정인 진로미결정과 함께 보다 구체적으로 어떤 분야에서 어떤 사람이 되고자하며 이를 달성하기 위해 필요한 단계들과 이를 위한 구체적인 계획이 수립되었는지 여부에 대해 질문하였으며 구체적 경력계획의 수립 정도가 조직 적응에 유의한 영향을 미치는지를 검증하였다(표 4). 전체적으로 유의한 설명력을 가지는 것으로 검증된 바, 경력계획을 구체적으로 가지고 있을수록 개인-직무 부합도( $\beta = .203, p < .001$ ),

표 4. 구체적 경력 계획과 조직적응간의 관계

	부합도 지각		직무만족 ( $\beta$ )	조직몰입 ( $\beta$ )	이직의도 ( $\beta$ )
	개인-직무( $\beta$ )	개인-조직 ( $\beta$ )			
전체	.203***	.081†	.139**	.112*	-.102*
	R2=.04***	R2=.01†	R2=.02**	R2=.01*	R2=.01*
남성	.267***	.149*	.184**	.145*	-.157*
	R2=.07***	R2=.02*	R2=.03**	R2=.02*	R2=.03*
여성	.115†	-.019	.053	.046	-.005
	R2=.01†	R2=.00	R2=.00	R2=.00	R2=.00

†  $p < .10$ , \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

개인-조직 부합도( $\beta = .081$ ,  $p < .10$ ), 직무만족( $\beta = .139$ ,  $p < .01$ ), 조직몰입이 높아지며( $\beta = .112$ ,  $p < .05$ ), 이직의도는 낮아지는 것으로 나타났다( $\beta = -.102$ ,  $p < .05$ ). 특히 구체적인 경력계획이 있을수록 입사 후 자신의 직무와 자신의 특성이 일치한다고 느끼는 개인-직무 부합도가 유의하게 높아지는 것으로 나타나 구체적인 경력의 설정이 자신에게 적합한 직무를 찾는 데 도움을 준다는 것을 알 수 있다.

구체적 경력계획의 남녀에 따른 영향력을 검증한 결과, 남성의 경우에는 조직 적응 전반에 고르게 유의한 영향을 미치는 반면, 여성의 경우 구체적 경력계획이 조직 적응 지수 중 개인-직무 부합도 지각을 제외하고는 전혀 설명력을 지니지 못하는 것으로 나타났다.

재학 시 구직관련 행동 중 직업탐색 행동이 조직 적응에 미치는 영향에 대해 회귀분석을 실시한 결과(표 5), 활동적-공식적 탐색행동 수준이 높을수록 입사 후 조직몰입이 증가하고( $\beta = .139$ ,  $p < .01$ ) 이직의도가 낮아지는 것으로 나타났다( $\beta = -.170$ ,  $p < .05$ ). 그러나 진로미결정 수준의 설명력과 비교해본다면 직업탐색행동

의 조직 적응에 대한 설명력이 현저히 떨어진다는 것을 알 수 있다. 진로미결정 및 직업탐색 행동이 부합도에 미치는 영향에 대해 검증한 노연희 등(2005)의 연구에서도 진로미결정은 부합도에 유의한 영향을 미치지만 직업탐색 행동과 부합도간에는 유의미한 관련성이 나타나지 않았다. 이는 구직성공과 관련한 선행연구(장재윤 등, 2004)와 상반되는 결과로서 장재윤 등(2004)의 연구에서 구직성공을 예측해줄 수 있는 변인들 중 취업자와 미취업자간에 차이가 가장 두드러지게 나타난 변인이 ‘직업탐색행동’이며 전공, 진로선택, 구직행동 관련변인들 중 취업성공 여부에 대해 가장 높은 설명력을 가진 변인이 준비적 직업탐색 행동인 것으로 검증된 바 있다.

직업탐색 행동에 대한 분석 중 의외의 결과는 준비적 탐색행동이 조직 적응과 부적인 관련성을 나타낸다는 점이다. 조직 몰입을 제외하고는 통계적으로 유의하지는 않으나 전체적으로 회귀계수의 방향으로 볼 때 준비적 탐색행동이 조직 적응과 부적인 관계를 나타내고 있음을 알 수 있다.

표 5. 직업탐색 행동과 조직적응간의 관계

	부합도 지각		직무만족 ( $\beta$ )	조직몰입 ( $\beta$ )	이직의도 ( $\beta$ )	
	개인-직무( $\beta$ )	개인-조직 ( $\beta$ )				
전체	준비적	-.068	-.111	-.067	-.134*	.053
	활동적-공식적	.062	.087	.086	.150*	-.170*
	활동적-비공식적	.073	.052	.094	.042	.045
		R2=.01	R2=.01	R2=.01†	R2=.01†	R2=.02
남성	준비적	.044	-.098	-.035	-.181*	.069
	활동적-공식적	-.053	.083	.021	.144†	-.180†
	활동적-비공식적	.036	.039	.121	.067	.107
		R2=.00	R2=.01	R2=.01	R2=.02	R2=.02
여성	준비적	-.216*	-.121	-.112	-.072	.016
	활동적-공식적	.144	.045	.058	.049	-.037
	활동적-비공식적	.122	.061	.070	.009	.090
		R2=.03	R2=.01	R2=.01	R2=.00	R2=.01

†  $p < .10$ , \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

직업탐색 행동이 조직 적응에 미치는 영향에서의 남녀 간 차이에 대한 분석 결과, 남성은 활동적-공식적 탐색행동이 조직 적응 중 조직몰입( $\beta = .144$ ,  $p < .10$ )과 이직의도( $\beta = -.180$ ,  $p < .10$ )에 유의한 영향을 미치는 반면, 여성은 진로탐색 행동이 조직 적응 전반에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 밝혀졌다. 진로미결정과 마찬가지로 직업탐색 행동 역시 여성에서의 설명력이 남성에서의 설명력에 비해 전반적으로 떨어지는 것으로 나타났다.

#### 조직적응에 대한 회귀분석: 부합도 지각의 매개효과 검증

진로미결정 및 구체적인 경력계획 수준은 개인-직무 부합도 및 개인-조직 부합도의 유의한 선행요인이라는 사실이 앞서 실시한 회귀

분석에서 검증되었다. 그런데 사람과 그가 속한 환경이 서로 부합할 때, 사람들은 보다 긍정적인 감정을 더 느끼며 그 환경에 남아있을 가능성이 증가한다고 본다(Chatman, 1991) 개인-직무/개인-조직 부합도는 재학 시 구직관련 행동과 조직 적응간의 관계를 매개할 가능성이 있다. 본 연구에서는 이와 같은 매개가설을 검증하고, 여기서 나타나는 남녀차를 알아보고자 하였다.

Baron과 Kenny(1986)에 따르면 매개가설을 검증하기 위해서는 다음과 같은 단계가 필요하다. 첫째, 예측변인들은 매개변인과 관련되어야 한다. 둘째, 예측변인 및 매개변인은 둘 모두 결과변인과 관련되어야 한다. 셋째, 모든 변인을 넣어 회귀분석을 하였을 때, 매개변인은 결과변인과 관련되어야 한다. 이러한 기준

에 근거하여 볼 때 본 연구에 포함된 직업탐색 행동은 첫 번째 조건을 충족시키지 못하므로 분석에서 제외하였다.

본 연구에서는 Baron과 Kenny(1986)의 절차에 따라 위계적 회귀분석 방식을 이용하여 예측변인들과 매개변인들을 회귀분석에 넣는 순서를 바꾸어 매개효과를 검증하고자 하였다. 단계 1에 예측변인들, 단계 2에 개인-직무/개인-조직 부합도 지각을 투입하여 각 조직 적응 지수를 유의하게 설명하였는데, 단계 1에 매개변인을, 단계 2에 예측변인을 투입하였을 때, 조직 적응 지수를 유의하게 설명하지 못하거나 설명력이 떨어진다면 이는 예측변인→매개변인→결과변인의 매개효과가 검증되는 것이라 볼 수 있다(Saks & Ashforth, 1997). 즉, 부합도 지각이 진로미결정 및 구체적 경력계획과 조직 적응간의 관계를 매개한다면 진로미결정과 구체적 경력계획에 의해 설명된 변량은 그 두 변인으로만 설명된 변량에 비해 부합도 지각이 통제되었을 때 더 적어야 한다 (James & Brett, 1984).

먼저 전체 자료를 대상으로 부합도 지각의 매개 효과를 검증하고, 남녀별로 매개 분석을 실시하여 두 집단 간의 차이를 보고자 하였다. 표 6을 살펴보면, 부합도 지각을 매개변인으로 하여 진로미결정과 구체적 경력계획에 이어 2단계에 투입한 모델(진로미결정/구체적 경력계획 → 부합도 지각 → 조직 적응 지수)에서는 설명량  $R^2$ 가 직무만족, 조직몰입, 이직의도 모두에서 유의하게 나온 반면, 부합도 지각을 1단계에 투입하고 뒤이어 진로미결정과 구체적 경력계획을 2단계에 투입한 모델(부합도 지각 → 진로미결정/구체적 경력계획 → 조직 적응 지수)에서는 설명량이 유의하게 감소하거나 모델의 설명량이 유의하지 않은 것

으로 나타났다. 이는 재학 중 구직 관련 행동이 부합도 지각을 매개로 조직 적응에 영향을 미친다는 것을 검증해주는 결과이다.

부합도 지각을 매개변인으로 하는 모델에서 남녀 간에 차이가 나타나는지를 알아보기 위해 남성과 여성 집단 각각을 대상으로 회귀분석을 실시하였다(표 7, 표 8). 분석 결과, 남녀 간의 중요한 차이들을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 남성의 경우, 재학 시의 구직관련 변인이 부합도 지각에 부합도를 매개로 조직 적응에 영향을 미치는 매개모형 유의하게 나타나지만 여성의 경우, 조직몰입을 제외하고는 재학 시의 구직관련 변인이 부합도 지각에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 이는 앞서 재학 시 구직관련 변인이 조직 적응에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과에서도 나타난 바와 일치하는 것으로 남성과는 달리 여성의 경우, 진로미결정이나 구체적 경력계획, 직업탐색 행동 외에 여성의 부합도 지각 및 조직 적응을 예측해줄 수 있는 여성 특유의 변인들을 찾아내는 작업이 시급하다는 것을 보여주는 결과이다. 남녀 간의 두 번째 차이점은 두 가지 부합도 지각이 조직 적응에 미치는 패턴으로서, 남성의 경우는 개인-조직 부합도가 조직적응 지수들에 대한 설명력이 높고 개인-직무 부합도 지각은 조직 적응 지수에 대해 거의 설명력을 가지지 못하는 반면, 여성의 경우는 두 가지 부합도의 영향이 둘 다 유의한 것으로 나타났다.

## 논 의

본 연구에서는 대학재학시의 구직관련 행동들이 구직 성공 뿐 아니라 조직 적응에도 영

표 6. 진로미결정 및 구체적 경력계획이 조직 적응에 미치는 영향에 대한 부합도 지각의 매개효과

		R	R2	ΔR2	Fchange	β
직무 만족	1단계	.207	.043		11.38***	
	진로미결정					-.174***
	구체적 경력계획					.056
	2단계	.696	.484	.442	217.60***	
	개인-직무 부합도 지각					.103*
	개인-조직 부합도 지각					.593***
직무 만족	1단계	.689	.475		230.71***	
	개인-직무 부합도 지각					.127**
	개인-조직 부합도 지각					.590***
	2단계	.696	.484	.009	4.64*	
	진로미결정					-.080*
	구체적 경력계획					.032
조직 몰입	1단계	.196	.039		10.28***	
	진로미결정					-.183***
	구체적 경력계획					.025
	2단계	.726	.527	.489	262.67***	
	개인-직무 부합도 지각					.148**
	개인-조직 부합도 지각					.592***
조직 몰입	1단계	.772	.521		277.20***	
	개인-직무 부합도 지각					.160**
	개인-조직 부합도 지각					.595***
	2단계	.726	.527	.006	3.49*	
	진로미결정					-.084*
	구체적 경력계획					-.006
이직 의도	1단계	.170	.029		5.40*	
	진로미결정					.156**
	구체적 경력계획					-.024
	2단계	.680	.463	.434	146.75***	
	개인-직무 부합도 지각					-.171**
	개인-조직 부합도 지각					-.527***
이직 의도	1단계	.676	.457		153.70***	
	개인-직무 부합도 지각					-.173**
	개인-조직 부합도 지각					-.536***
	2단계	.680	.463	.006	1.96	
	진로미결정					.080†
	구체적 경력계획					.007

† p<.10, \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

표 7. 진로미결정 및 구체적 경력계획이 조직 적응에 미치는 영향에 대한 부합도 지각의 매개효과 (남성)

		R	R2	ΔR2	Fchange	β
직무 만족	1단계	.238	.057		8.80***	
	진로미결정					-.171**
	구체적 경력계획					.105
	2단계	.726	.526	.470	143.74***	
	개인-직무 부합도 지각					-.062
	개인-조직 부합도 지각					.737***
조직 몰입	1단계	.716	.513		153.73***	
	개인-직무 부합도 지각					-.031
	개인-조직 부합도 지각					.738***
	2단계	.726	.526	.013	4.12*	
	진로미결정					-.089†
	구체적 경력계획					.050
이직 의도	1단계	.201	.040		6.16**	
	진로미결정					-.157*
	구체적 경력계획					.073
	2단계	.704	.496	.456	131.07***	
	개인-직무 부합도 지각					.016
	개인-조직 부합도 지각					.675***
이직 의도	1단계	.700	.490		140.42***	
	개인-직무 부합도 지각					.030
	개인-조직 부합도 지각					.678***
	2단계	.704	.496	.006	1.66	
	진로미결정					-.075
	구체적 경력계획					.006
이직 의도	1단계	.211	.045		5.21**	
	진로미결정					.160*
	구체적 경력계획					-.082
	2단계	.634	.402	.358	66.19***	
	개인-직무 부합도 지각					-.057
	개인-조직 부합도 지각					-.565***
이직 의도	1단계	.626	.392		71.87***	
	개인-직무 부합도 지각					-.067
	개인-조직 부합도 지각					-.574***
	2단계	.634	.402	.011	1.96	
	진로미결정					.094
	구체적 경력계획					-.019

† p<.10, \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

표 8. 진로미결정 및 구체적 경력계획이 조직 적응에 미치는 영향에 대한 부합도 지각의 매개효과 (여성)

		R	R2	ΔR2	Fchange	β
직무 만족	1단계	.120	.015		1.57	
	2단계	.676	.457	.442	85.95***	
직무 만족	1단계	.675	.455		88.95***	
	2단계	.676	.457	.002	.36	
조직 몰입	1단계	.153	.024		2.57†	
	2단계	.752	.566	.543	131.94***	
조직 몰입	1단계	.750	.562		136.56***	
	2단계	.752	.566	.004	1.05	
이직 의도	1단계	.086	.007		.51	
	2단계	.733	.538	.530	77.44***	
이직 의도	1단계	.733	.537		76.36***	
	2단계	.733	.538	.001	.14	

† p<.10, \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

향을 미치는지 알아보고 그 과정에서 유의한 남녀차가 나타나는지를 알아보고자 종단연구를 통해 수집된 자료를 분석하였다. 이를 위해 구직관련 행동 및 조직 적응 지수에 남녀 차이가 나타나는지 알아보고, 재학 중 구직행동이 조직 적응에 미치는 영향에 대해 회귀분석을 실시하였으며 그 과정에서 나타나는 남녀차에 대해 알아보았다.

### 재학 중 구직관련 행동 및 조직 적응에서의 남녀차

구직관련 행동 및 조직 적응 지수에 대한 분석 결과, 여러 영역에서 남녀차간에 차이를 보였으며 전반적으로 남성에 비해 여성이 더 많은 어려움을 경험하는 것으로 나타났다. 재학 중 진로미결정 수준이 남성에 비해 여성이 높으며 구체적으로, 남성에 비해 여성이 직업과 관련되는 정보가 부족하고 자신의 적성이나 흥미를 정확하게 파악하지 못하고 있으며 우유부단함 때문에 진로 결정에 더 많은 어려움을 겪는 것으로 검증되었다. 또한 진로미결정과 함께 측정된 구체적인 경력계획 정도 역시 남성에 비해 여성이 낮은 것으로 나타났다. 그러나 진로 결정의 필요성에 대한 인식이나 원하는 직업에 대한 외부의 반대와 같은 외적 장애에서는 남녀차가 나타나지 않았다. 즉, 여성이 남성에 비해 직업선택 등 진로 결정의 필요성에 대한 인식 정도는 남성에 비해 낮지 않으나 자기 자신에 대한 이해 및 직업에 대한 이해가 부족하고 우유부단한 정도가 커서 진로에 대한 결정상태가 남성에 비해 확고하지 않은 것으로 밝혀졌다. 이는 대학에서의 진로 지도에 시사점을 주는 결과로서 여성의 진로결정에 실제적 도움이 되기 위해서는 직업 정보를 구하기 위해서 어떤 전략이 필요한

지에 대한 지도 및 자기 이해를 향상시킬 수 있는 지도가 필요하며 우유부단함을 개선시킬 수 있는 개입이 필요하다는 것을 보여준다.

직업탐색 행동에 대한 차이검증에서도 남성에 비해 여성의 탐색행동 정도가 유의하게 낮은 것으로 검증되었으며 세부 차원별로도 준비적 탐색행동, 활동적-공식적 탐색행동, 활동적-비공식적 탐색행동 모두에서 유의한 성별차가 나타났다. 특히 여성의 경우 공식화된 기관을 활용하는 공식적 탐색행동의 정도가 유의하게 낮은 것으로 나타난 바, 이는 남성에 비해 여성이 적극적인 구직활동이 부족하다는 사실을 보여주고 있다.

재학 중 구직 활동 뿐 아니라 입사 후 초기 적응을 보여주는 여러 가지 지수에서도 여성에게서 보다 부정적인 양상이 일관적으로 나타난 바, 여성은 남성에 비해 자신과 직무간의 특성의 부합도나 자신과 조직 간의 부합도에 대한 지각이 둘 모두 낮았으며 직무만족과 조직몰입 수준이 낮고 이직의도는 더 높은 것으로 검증되었다.

여성들은 조직 내에서 소수집단으로서 남성에 상대적으로 다수인 조직 내에서 스스로가 '적합'하지 않다고 느낄 수 있다. 또한 여성의 경우, 남성에 비해 동성의 역할 모델 및 후견인(sponsor)이 부족하며 이는 조직에서의 '부합도'를 획득하는데 결정적이며 솔직한 정보를 얻을 수 있는 통로가 매우 부족하다는 의미도 될 수 있다(Lovlance & Rosen, 1996). 일의 특성이나 조직의 특성 및 현재까지 자신의 수행이나 행동이 일, 조직과 적합한지, 적합하지 않다면 무엇이 문제인지 등에 대해 피드백을 얻고 수정하는 과정을 통해 조직의 구성원은 일, 조직과 자신간의 부합도를 높여가며 조직 적응에 필요한 정보들을 얻을 수 있다. 그러나

여성은 남성에 비해 동성의 멘토나 역할 모델이 부족하므로 이러한 피드백을 얻기가 남성보다 어렵기 때문에 조직 적응 정도가 남성에 비해 떨어질 가능성이 있다. 또한 여성은 여성에 대한 고정관념으로 인해 남성에 비해 조직 생활에 있어서 어려움을 경험할 수 있다. 선행 연구에 의하면 여성에 대한 176명의 남성 관리자의 태도 검사결과를 요인분석한 결과, (1) 여성의 전문적 직업지향 결여 (2) 여성의 리더십 잠재력 결여, (3) 여성에 대한 불신감, (4) 여성의 감정적 불안정성의 4가지 요인이 도출되었다(Bass, Krusell & Alexander, 1971). 또한 이러한 고정관념은 수행의 성공과 실패에 대한 귀인에도 영향을 미쳐서 남성의 성공은 능력에 귀인하는 경향이 있으나 여성의 성공은 많은 노력, 행운 또는 쉬운 과제에 귀인하는 경향이 있으며 여성의 실패는 그녀의 능력 부족으로 귀인하는 경향이 있으나 남성의 실패는 운이 나쁘거나 과제가 어렵다고 귀인한다는 사실이 검증되었다(Shultz, 1994). 이상의 고정관념은 조직의 여성 구성원과 남성 구성원에 대한 상사나 동료의 차별적 행동을 유발할 수 있으며 그 대상이 되는 여성에게는 직무 혹은 조직에 대한 불만을 증가시키거나 이직 의도를 증가시킬 수 있다. 따라서 추후 연구에서는 여성이 느끼는 주변 사람들의 고정관념에 대한 지각, 조직 문화에 따른 조직 적응 지수 비교하는 작업과 부합도 지각을 높여줄 수 있는 조직 사회화가 조직 적응에 미치는 영향에 대해 검증해볼 필요가 있을 것이다.

**재학 중 구직행동이 조직적응에 미치는 영향**

진로미결정이 조직 적응에 미치는 영향을

알아본 결과, 진로미결정 수준은 본 연구에 포함된 조직 적응 지수 모두에 유의한 영향을 미치는 것으로 검증되었다. 진로미결정 하위 요인별로 조직 적응 지수들과의 관계를 분석해본 결과, 자신의 적성이나 흥미를 정확히 파악하지 못할수록 자신의 직무와 자신의 특성이 부합하다고 지각하는 정도가 낮으며, 조직에 충성심을 느끼는 조직몰입 정도도 낮은 것으로 나타났다. 또한 직업/직장을 비롯한 의사결정에 있어서 소극적이고 우물쭈물하거나 결단력 있게 행동하지 못하는 정도가 높을수록 자신의 직무나 자신이 속한 조직과 자신이 부합한다고 지각하는 정도가 낮으며, 직무 만족이나 조직몰입도 낮으며 이직의도는 높게 나타나는 것으로 검증되었다. 반면 현시점에서 직업선택이나 결정이 크게 중요하지 않다고 생각하는 ‘필요성 인식 부족’ 차원은 조직 적응에 대해 유의한 설명력을 가지지 못하는 것으로 나타났는데, 이러한 결과는 ‘구직 성공 예측 요인’과 ‘조직 적응 예측 요인’이 서로 다르다는 것을 보여주는 것이라 할 수 있다. 앞서 언급한 바와 같이 구직 성공요인에 대한 장재운 등(2004)의 연구에서는 진로미결정 하위 차원 중 구직 성공 여부에 가장 큰 영향을 미치는 차원이 ‘필요성 인식’ 인 것으로 검증된 바 있다. 지금까지의 직업심리학 분야의 연구들은 ‘학교에서 직업세계로의 성공적인 이행’의 기준을 구직 성공 여부에 두고 어떤 요인들이 구직 성공을 예측해줄 수 있는지에 대해 주로 관심을 집중해온 것이 사실이다. 그러나 ‘학교에서 직업세계로의 성공적인 이행’이란 직업을 갖는지 여부 뿐 아니라 자신이 몸담고 있는 조직 및 수행하고 있는 직무에 제대로 적응하고 있는지 역시 중요한 의미를 지니는 것이라 볼 수 있다. 따라서 구직

성공과는 구별되는 조직 적응을 예측해줄 수 있는 요인들이 무엇인지에 대한 지속적인 연구가 필요할 것이다.

진로미결정 수준이 조직 적응에 미치는 영향에서 남성과 여성 간에 몇 가지 차이점이 발견되었다. 첫째, 남성의 경우에는 진로미결정 수준이 조직 적응 전반에 대한 유의한 예측변인인 반면, 여성의 경우에는 진로미결정 수준의 조직 적응에 대한 설명력이 현저히 떨어지는 것으로 나타났다. 둘째, 세부차원별로 보았을 때, 남성의 경우에는 '자기 이해 부족', '우유부단성'이 조직 적응에 부정적 영향을 미치는 것으로 검증되었으나 여성의 경우에는 '우유부단성'과 '외적 장애'가 조직 적응에 유의한 영향을 미치는 것으로 검증되었다. 그런데, 여기서 나타난 한 가지 흥미로운 결과는 진로미결정의 다른 차원들의 경우 남성과 여성 집단에서 조직 적응에 미치는 효과의 방향이 동일한 반면 '외적 장애'의 효과는 서로 다르게 나타났다는 점이다. 남성의 경우, 외적 장애가 조직 적응에 유의한 영향을 미치지 못하거나 개인-직무 부합도 및 개인-조직 부합도에서는 +방향의 경향성이 나타나는 반면 여성의 경우에는 외적 장애가 조직 적응 전반에 부정적인 영향을 미치고 있는 것으로 검증되었다.

진로미결정에 대한 남녀 간의 차이검증 결과에서 '외적 장애'에 대한 인식 자체는 남녀 간에 유의한 차이가 나타나지 않았지만 외적 장애가 직업 및 진로의 결정, 그로 인한 입사 후 부합도 지각, 직무만족, 조직 몰입 등 조직 적응에 미치는 영향에서는 남녀 간에 차이가 나타나는 바, 남성에게 비해 여성이 외적 장애에 보다 더 많은 영향을 받는다는 것을 알 수 있다. 즉, 이는 남성보다는 여성이 부모나 주

변의 반대 혹은 부정적인 평가에 영향을 더 많이 받으며 이와 같은 외적 장애의 영향으로 인해 본인이 원하는 직업을 선택하지 못할 가능성이 남성에게 비해 높을 수 있음을 보여주는 결과이다. 따라서 추후 연구를 통해 '현재 직무/직장/직업이 원하던 것들인지'와 더불어 원하던 직무/직장/직업이 아닐 경우 원하는 직무/직장/직업을 선택하지 못한 이유가 무엇인지를 검증함으로써 외적 장애로 인한 직장 선택이 여성에게 나타나는 낮은 조직 적응 수준의 이유로서 유의한 예측 요인인지를 알아볼 필요가 있다.

진로미결정과 함께 측정된 구체적 경력계획 여부-어떤 직업분야에서 어떤 사람이 되고자 하는지에 대한 분명한 경력목표, 경력목표에 도달하기 위한 구체적인 계획, 최종적인 경력목표를 위해 거쳐야할 단계에 대한 인식-역시 남성의 경우에는 조직 적응 전반에 걸쳐 유의한 영향을 미치는 반면 여성의 경우에는 개인-직무 부합도 지각을 제외한 나머지 조직 적응 지수에는 전혀 설명력을 지니지 못하는 것으로 나타났다. 구체적 경력계획에서의 성차에 대한 분석결과에서는 남성이 여성에게 비해 구체적 경력계획 수립 정도가 높기는 하나  $p < .10$  수준의 차이로서 유의하게 큰 차이가 난다고 볼 수 없으나 조직 적응에 대한 예측요인으로서 구체적 경력계획의 설명력은 남성과 여성 간에 큰 차이가 나타나며 남성은 조직 적응 전반에 유의한 설명력을 지니는 반면 여성의 조직 적응에 대해서는 설명력을 거의 지니지 못하는 것으로 검증되었다. 이와 같은 결과는 여성에게 있어서 진로미결정 하위 차원 중 외적 장애와 조직 적응 간에 일관되게 부적인 관계가 나타나는 결과와 관련성이 있으리라 생각된다. 즉, 구체적인 경력계획

을 지니고 있더라도 여성에게 외적 장애는 남성보다 더 큰 영향을 미치며, 이로 인해 자신의 계획과 실제적인 직업/조직의 선택 간에 괴리가 생기면서 조직 적응 지수 전반이 낮아 지리라고 유추할 수 있다. 그러나 이 역시 본 연구의 범위 내에서는 검증할 수 없는 가설이므로 추후 연구를 통한 확인이 필요할 것이다.

직업탐색 행동이 조직 적응에 미치는 영향에 대한 검증 결과는 첫째, ‘구직 성공’에 대한 예측요인과 ‘조직 적응 성공’에 대한 예측요인이 서로 다르며, 둘째, 남성에 대한 성공 모델을 여성에게 그대로 적용할 수 없음을 다시 한 번 보여주는 것이라 할 수 있다. 조직 적응에 대한 직업탐색 활동의 설명력은 진로미결정 수준의 설명력에 비해 현저히 떨어지는 것으로 나타났는데 이는 구직 성공 예측요인에 대한 연구와는 다른 결과로서 장재운 등(2004)의 연구에서 구직성공을 예측해줄 수 있는 변인들 중 취업자와 미취업자간에 차이가 가장 두드러지게 나타난 변인이 ‘직업탐색 행동’이며 전공, 진로선택, 구직행동 관련변인들 중 취업성공 여부에 대해 가장 높은 설명력을 가진 변인이 준비적 직업탐색 행동인 것으로 검증된 바 있기 때문이다. 구직성공 여부는 구체적인 직업 정보를 구하는 정도가 결정적으로 작용하기 때문에 여러 가지 방식의 정보탐색 행동이 결정적인 영향을 미치는 것으로 보이나 조직 적응은 구체적인 직업 정보 여부보다는 자신에 대한 이해를 비롯하여 자신의 진로 결정을 위한 대한 다각적인 노력이 더 많은 설명력을 지니는 것으로 보인다. 이는 구직 성공 요인과는 구별되는 조직 적응 설명요인에 대한 차별적인 연구가 필요하다는 사실을 다시 한 번 보여주는 결과라고 할 수 있다.

직업탐색 행동이 조직 적응에 미치는 영향에서의 남녀 간 차이에 대한 분석 결과, 남성은 활동적-공식적 탐색행동이 조직몰입 및 이직의도에 유의한 영향을 미치는 반면, 여성은 진로탐색 행동이 조직 적응 전반에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 밝혀졌다. 진로미결정과 마찬가지로 직업탐색 행동 역시 여성에서의 설명력이 남성에서의 설명력에 비해 전반적으로 떨어지며, 이는 본 연구에서 반복적으로 검증된 바, 남성과는 다른, 여성의 조직 적응을 설명할 수 있는 여성 특유의 변인에 대한 탐색 및 검증이 필요함을 보여주는 결과이다.

#### 재학 시 구직관련 활동이 조직 적응에 미치는 영향에서 부합도 지각의 매개효과

진로미결정 등의 구직 관련 요인들이 부합도 지각을 매개로하여 조직 적응에 영향을 미치는지 여부를 검증해본 결과, 부합도 지각의 매개효과 모델이 지지되었다. 앞서 언급한 바와 같이 진로미결정 수준에 따른 구직 성공에 대한 연구는 활발히 이루어졌으나 진로미결정 수준과 관련되는 선행 연구 중 진로미결정 수준이 입사 후 조직 적응으로까지 연결되는지에 대해 검증한 연구는 없다. 그러나 진로결정의 필요성을 인식하고 자기 자신 및 자신의 직업이나 작업환경에 대해 보다 더 정확히 이해할수록, 그리고 자신이 최종적으로 어떤 직업분야에서 어떤 사람이 되고 싶은지가 명확하며 이에 도달하기 위한 구체적인 계획을 세우고 있을수록 효과적인 의사결정을 통해 자신의 특성과 맞는 직무, 조직을 선택할 가능성이 증가할 것이며 이는 개인-직무, 개인-조직 부합도를 증진시킴으로써 조직에 대해 충성하고 자신의 직무에 대해 만족하며 조직을

떠나려는 의도를 감소시킬 수 있을 것이다.

‘부합도’라는 주제는 지난 몇 년 동안 많은 관심이 대상이 되어 왔으나 이들 연구 중 대부분은 조직의 관점에서 부합도에 접근함으로써 모집, 선발, 사회화 등의 절차가 부합도 지각에 미치는 영향에 대한 연구결과들이 주를 이룬 것이 사실이다(Saks & Ashforth, 1997). 그러나 본 연구를 통해 진로결정, 경력계획 및 목표의 수립과 같은 개인적인 노력을 통해 개인-직무 부합도, 개인-조직 부합도를 높일 수 있으며, 이를 통해 입사 초기 조직 적응에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 사실이 검증되었다.

부합도 지각을 매개변인으로 하는 모델에서의 성차에 대해 검증한 결과, 남녀 간에 몇 가지 차이점이 나타났다. 첫째, 남성의 경우, 재학 시의 구직관련 요인이 부합도 지각을 매개로 조직적응에 영향을 미치는 매개 모델이 유의한 설명력을 지니는 반면 여성의 경우에는 조직몰입을 제외하고는 매개모델이 지지되지 않았다. 지금까지 행해진 대부분의 부합도 연구들은 다른 조직 심리 분야의 연구들이 그러하듯이 피험자의 성별이나 인종에 대해 고려하지 않아왔으며, 이러한 연구들은 부합도를 달성하는 것이 모든 집단의 개인들에게 동일하다는 가정을 암묵적으로 하고 있는 것이라 볼 수 있다(Lovelace & Rosen, 1996). 그러나 본 연구에서 반복적으로 검증된 바와 같이 직업 심리 영역에서 부합도 지각이나 조직 적응의 문제들은 현 상태 및 이를 획득하는 과정에서 뚜렷한 성차가 나타나며, 따라서 여성의 조직 적응을 설명하기 위해서는 일반적인 모델이 아닌 여성 특유의 현상을 설명할 수 있는 변인들의 탐색이 필요하다는 것을 다시 한번 보여주고 있다.

매개모델 검증에서 나타난 두 번째 남녀차는 두 가지 부합도 지각이 조직 적응에 미치는 패턴의 차이로서 남성의 경우는 구직 관련 요인이 개인-조직 부합도를 통해 조직 적응에 미치는 영향력은 유의한 반면, 개인-직무 부합도를 매개로 하는 경우에는 설명력을 거의 가지지 못하는 것으로 나타났다. 그러나 여성의 경우에는 두 가지 부합도의 영향이 둘 다 유의한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 남성의 경우에는 조직 몰입이나 이직의도 뿐 아니라 직무 만족까지도 자신과 자신이 속한 조직이 잘 맞으며 자신의 요구를 잘 충족시켜준다는 등의 개인-조직 부합도가 결정적으로 작용하는 반면, 여성의 경우에는 조직 적응에 있어서 개인-조직 부합도가 보다 중요하게 작용하지만 직위가 자신과 잘 맞으며 자신이 원했던 직무인지, 직위가 자신의 지식, 기술, 능력과 잘 맞는지 등도 유의한 영향을 미친다는 사실을 보여준다.

앞서 본 연구에 포함된 변인 전체에 대한 차이 검증에서 부합도 지각에 대한 남녀차를 살펴본 결과, 개인-조직 부합도 지각은 유의한 차이가 없으나 개인-직무 부합도에서는 유의한 차이가 나타나며 남성에 비해 여성의 개인-직무 부합도가 낮은 것으로 검증된 바 있다. 여성의 조직 적응과 관련된 추후 연구를 통해 개인-조직 부합도는 남녀차이가 나지 않으나 개인-직무 부합도는 차이가 나는 이유와 남성은 개인-조직 부합도가 조직 적응에 주된 영향을 미치지만 여성의 경우 두 가지 부합도 지각 모두가 영향을 미치는 원인에 대한 검증이 필요할 것이다. 한 가지 가능성은 진로미결정에 대한 분석에서 남성과는 달리 여성에게서 조직 적응에 미치는 외적 장애가 효과가 유의한 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났

던 결과와 연결시켜볼 수 있다. 남성은 외적 장애가 조직 적응에 유의하지 않거나 +방향의 효과를 미친 반면 여성은 유의한 -효과를 미치는 것으로 나타난 바 있다. 즉, 여성은 남성에 비해 주변의 반대나 부정적인 평가 등에 영향을 보다 많이 받으므로 자신이 원하는 직업을 가지지 못할 가능성이 보다 높으며 이로 인해 조직 전반에 부정적인 영향을 미칠 가능성이 높다는 것이다. 그런데, 개인-직무 부합도 지각 문항 중 남녀차가 크게 나타나는 문항은 ‘현재의 직무가 귀하의 욕구를 잘 충족시키고 있습니까?’와 ‘현재 직무는 귀하가 원했던 일입니까?’이며 ‘현재 직무는 귀하가 원했던 일입니까?’라는 문항과 조직 적응 지수들간의 상관관계를 구해본 결과, 남성에 비해 여성에게서 조직 적응과의 관련성이 보다 높게 나타났다. 즉 정리하자면 여성은 외적 장애의 영향을 보다 많이 받으므로 자신이 원하는 직무/직업/직장을 가지지 못할 가능성이 높으며, 따라서 자신이 원하는 직무를 하고 있는지 여부가 조직 적응에 미치는 영향이 남성이 비해 보다 높다는 것이다. 그러나 위와 같은 추론은 본 연구에서 검증할 수 있는 범위를 넘어서므로 여성의 경력개발 및 조직 적응의 향상을 위해서는 추후 연구를 통한 보다 체계적인 검증이 필요할 것이다.

### 결론 및 시사점

본 연구를 통해 검증된 결과를 토대로 본 연구의 결론 및 시사점을 정리해보면 다음과 같다. 첫째, 직업탐색이나 진로미결정과 같은 재학 중의 구직 관련 요인이 기존 연구에서 밝혀진 바와 같이 고용가능성과 속도를 증진시킬 수 있을 뿐 아니라 입사 초기 조직 적응에도 유의한 영향을 미친다는 사실을 검증하

였다. 사람들이 직장생활 초기에 가진 직업이 그 사람의 앞으로의 경력 성공에 잠재적인 영향을 미친다고 볼 때, 재학 시의 구직 관련 행동이 조직 입사 후 초기 적응에 미치는 영향 및 그 과정에 대한 연구결과는 경력개발 연구 및 경력개발을 위한 프로그램의 개발에 시사하는 바가 크다고 할 수 있다.

둘째, 본 연구에서 반복적으로 검증된 바, ‘구직 성공’에 대한 예측 요인과 ‘조직 적응’에 대한 예측 요인은 서로 다르다는 점이다. 재학 중 구직 관련 요인 중 구직 성공을 예측해주는 요인들에 대한 장재윤 등(2004)의 연구 결과, 구직 성공예측 요인으로서 취업자와 미취업자간의 차이가 가장 두드러지게 나타났으며, 취업 성공 여부에도 가장 큰 설명력을 지닌 요인으로 검증된 ‘직업탐색행동’은 조직 적응에 대한 예측 요인으로서는 진로미결정에 비해 설명력이 현저히 떨어지는 것으로 나타났다. 진로미결정 하위 차원 중 구직 성공 여부에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 검증된 ‘필요성 인식’ 차원 역시 조직 적응에 대해서는 다른 차원에 비해 유의한 설명력을 지니지 못하는 것으로 검증되었다. 현재까지의 직업심리학 분야에서 ‘학교에서 직업세계로의 성공적인 이행’에 관한 연구가 구직 성공 예측 요인에 집중해온 것이 사실이나 고용여부만큼 고용의 질 역시 중요성을 지닌다고 볼 때, 본 연구의 결과는 구직 성공 예측 요인과 구별되는 조직 적응 예측 요인에 대한 지속적인 연구의 필요성을 보여주는 것이라 하겠다.

셋째, 본 연구의 결과, 구직관련 요인 및 조직 적응 지수 및 구직관련 요인이 조직 적응에 영향을 미치는 과정에서 전반적이며 일관적으로 남녀 간에 차이가 존재한다는 사실이 밝혀졌다. 남녀차이에 대한 분석 결과는 두

가지로 요약될 수 있다, 첫째는 남성에 비해 여성이 구직 관련 행동 및 조직 적응 전반에서 일관적으로 보다 많은 어려움을 겪고 있다는 것이며 두 번째는 여성의 조직 적응 예측 요인은 남성과는 다르기 때문에 남성 중심의, 혹은 성차를 고려하지 않은 모델을 여성의 조직 적응에 그대로 적용하기는 어렵다는 것이다. 사회적, 문화적 이유로 남성과 여성의 진로선택 과정, 사회화 과정 등이 다르며 따라서 직업적인 발달과정도 차이가 날 것이며, 그 결과 조직 적응에서도 차이가 나타날 수 있다. 따라서 남성과 여성의 경력 성공 및 조직 적응에서 서로 차이 나는 결정 요인들에 대한 더 많은 연구가 필요하며 이는 여성 인력의 효과적인 활용에 중요한 의미를 지닐 것이다.

마지막으로 본 연구의 결과는 조직 적응 증진과 관련한 프로그램의 개발에 몇 가지 시사점을 주고 있다. 첫 번째로 진로미결정을 비롯한 재학 시의 구직 관련 요인들이 조직 적응에 유의한 영향을 미친다는 연구결과는 개인의 노력에 의해, 또한 개입 프로그램에 의해 조직에서의 초기 적응 정도가 유의하게 개선되어질 수 있음을 보여준다. 진로결정 상태, 직업탐색 행동, 구체적인 경력계획 수립은 변화 가능한 것이며 적극적인 개입 프로그램으로 향상될 수 있는 것이므로 취업정보만을 제공하는 방식에서 더 나아가 대학 재학 중에 자신과 직업세계에 대한 이해를 증진시키는 프로그램이 절실히 필요하다고 하겠다. 두 번째로 구직 관련 요인과 조직 적응 지수 및 구직 관련 요인이 조직 적응에 영향을 미치는 과정에서 남녀차가 나타난다는 결과는 효과적인 조직 적응을 위한 프로그램의 개발에 있어서도 성별의 차이를 고려해야함을 보여주는

것이라고 할 수 있다.

본 연구는 앞에서 살펴본 바와 같은 시사점을 지니지만 다음과 같은 몇 가지 제한점을 지니고 있다. 첫째, 본 연구에서 구직관련 요인이 부합도 지각을 매개로 조직 적응에 미치는 영향을 검증하였는데, 부합도를 측정함에 있어서 객관적인 지수가 아닌 주관적 지각에만 근거하여 분석하였다는 제한점을 지닌다. 실제적인 부합도와 부합도 지각이 반드시 일치하는 것이 아니므로 두 지수의 일치 정도, 두 지수의 조직 적응에 대한 설명력의 비교, 두 지수 간 차이를 예측해줄 수 있는 요인 등에 대한 연구가 필요할 것이다.

둘째, 본 연구에서는 입사 초기의 부합도 지각만을 측정하였으나 입사 후 사회화를 통해 부합도 지각은 변화할 수 있으며, 만약 그러하다면 재학 중 구직관련 요인이 입사 후 일정 기간이 지난 후의 부합도를 예측하는 정도는 현저히 떨어질 가능성이 있다. 따라서 재학 중 구직 관련 요인이 부합도 지각을 지속적으로 설명하는 정도 및 사회화 과정이 부합도 지각 및 조직 적응에 보다 큰 영향력을 발휘하는 시점이 어느 정도인지에 대한 연구가 필요할 것이다.

## 참고문헌

- 김명언, 장재윤, 조성호 (2001). 성취 프로그램 효과분석 및 발전 방향 수립을 위한 연구 보고서. 한국산업인력공단 중앙고용정보원
- 김준곤 (1988). 직무만족의 측정과 관련변인들의 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 1(1), 55-78.
- 김홍국 (2000). 경력개발의 이론과 실제. 다산출

판사

- 노연희, 장재윤 (2005). 대학졸업자들의 진로미결정 및 직업탐색행동이 개인-직무 적합과 개인-조직 적합에 미치는 영향. 한국심리학회지: 사회문제, 출간예정
- 박경규 (1991). 신입사원 선발제도, 경제연구총서 212. 대한상공회의소 한국경제연구센터
- 유태용, 현희정 (2003). 개인과 환경간 부합 연구에서 다차항 회귀분석과 반응표면 방법론의 적용, 한국심리학회지: 산업 및 조직, 16(2),
- 이지영, 장재윤, 김명언 (2005). 대학 4학년생들의 진로미결정, 직업탐색행동 및 구직성과 간의 관계. 한국심리학회지: 사회문제, 11(1), 1-24
- 장재윤, 윤소연, 김범성, 신희천 (2004). 청년층의 구직성공 요인 : 전공과 진로선택 및 구직행태를 중심으로. 한국심리학회 연차학술대회 발표논문집, 203-204.
- 최지희 외 (1999). 여성인력수급의 전망과 과제. 한국직업능력개발원
- 탁진국, 이기학 (2001). 직업결정척도 개발. 한국심리학회 연차학술대회 발표논문집, 483-488.
- Adkin, C. L. (1995). Previous work experience and organizational socialization: A longitudinal investigation. *Academy of Management Journal*, 38, 839-862.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276
- Arnold & Denny. (1985)
- Ashford, S. J., & Taylor, S. M. (1990). Adaptaion to work transitions: An integrative approach. In K. M. Rowland & G. R. Ferris(Eds). *Research in personnel and human resources management*(Vol. 8, pp.1-39). Greenwich, CT: JAI Press.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Bass, B. M., Krusell, J., & Alexander, R. A. (1971). Male managers' attitudes toward working women. *American Behavioral Scientist*, 15, 221-236.
- 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
- Breaugh, J. A. (1992). Recruitment: Science and practice. Boston, MA: PWS-Kent.
- Bretz, R. D., Boudreau, J. W., & Judge, T. A.(1993). Job search behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59, 288-312.
- Cable, D., & Judge, T. A. (1996). Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67, 294-311.
- Chatman, J. A. (1991). Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science*

- Quarterly*, 36, 459-484.
- Dreher, G. F., & Bretz, R. D. (1991). Cognitive ability and career attainment: Moderating effects of early career success. *Journal of Applied Psychology*, 76, 392-397.
- Eccles, J. S. (1985). Why doesn't Jane run? Sex differences in educational and occupational patterns. In F. D. Horowitz & M. O'Brien(Eds), *The gifted and talented: Developmental perspectives*(pp.251-295). Washington: APA.
- Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration literature of review and methodological critique. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*(Vol. 6, pp.283-357). London: Wiley.
- Fraker. (1984).
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 510-526
- Gordon, V. N. (1995) *The Undecided College Student*(2nd ed.). Illinois: Tomas Books.
- Granovetter, M. S. (1974). *Getting a job: A study of contacts and careers*. Cambridge:Harvard Univ. Press.
- Hollinger, C. L (1991). Facilitating the career development of gifted young women. *Roeper Reivew*, 13(3), 135-140.
- Hulin, C. (1991). Adaptation, persistence, and commitment in organizations. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed., Vol. 2, pp.445-505). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- James, L. R., & Brett, J. M. (1984). Mediators, moderators, and tests for mediation. *Journal of Applied Psychology*, 69, 307-321.
- Jones, L. K., & Chenery, M. F. (1980). Multiple subtypes among vocational undecided college students: A model and assessment instrument. *Journal of Counseling Psychology*, 27, 469-477.
- Jordan. (1963).
- Jovanovic, B. (1979). Job matching and the theory of turnover. *Journal of Political Economy*, 87, 972-990.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., Kantrowitz, T. M.(2001) Job Search and Employment. A Personality-Motivational Analysis and Meta-Analytic Review, *Journal of Applied Psychology* 86, 837-855
- Kirchmeyer, C. (1998). Determinants of managerial career success: Evidence and explanation of male/female differences. *Journal of Management*, 24, 673-692.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette(Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*(pp.1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Lovelance, K., & Rosen, B. (1996). Differences in achieving person-organization fit among diverse groups of managers. *Journal of Management*, 22, 703-722.
- Marsden 1994).
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organization and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied*

- Psychology, 78, 538-551
- Morrison, E. W. (1993). Newcomer information seeking: Exploring types, modes, sources, and outcomes. *Academy of Management Journal*, 36, 557-589.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages*. San Francisco: Academic Press.
- Nicholson, N. (1984). A theory of work role transitions. *Administrative Science Quarterly*, 29, 172-191.
- Osipow, S. H., Carney, C. G., & Barak, A. (1976). A scale of educational vocational undecidedness: A typological approach. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 233-243.
- Phillips, S. D. (1982). Career exploration in adulthood. *Journal of Vocational Behavior*, 20, 129-140.
- Richards, E. W. (1984). Early employment situations and work role satisfaction among recent college graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 24, 305-318.
- Rynes, S. L. (1991). Recruitment, job choice, and post-hire consequences: A call for new research directions. In Dunnette, M. D., Hough, L. (Eds), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed., pp.399-444). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists' Press.
- Rynes, S., & Gerhart, B. (1990). Interviewer assessment of applicant "fit": An exploratory investigation. *Personnel Psychology*, 43, 13-35.
- Saks, A. M. (1994). A psychological process investigation for the effects of recruitment source and organization information on job survival. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 225-244.
- 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*, 1997 summer, 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
- Schwab, D. P. (1987). Theories and research on job search and choice. In K. M. Rowland & G. R. Ferris (Eds.), *Research in personnel and human resources management*(Vol. 5, pp. 129-166). Greenwich, CT: JAI Press.
- Shultz, K. S. (1994). Attributions for success and failure of men and women in leadership positions. *Psychological Reports*, 75, 1307-1312.
- Singh, R., & Greenhaus, J. H. (2004). The relation between career decision-making strategies and person-job fit: A study of job changers. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 198-221.
- Steffy, B. D., Shaw, K. N., & Noe, A. W. (1989). Antecedents and consequences of job search behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 254-269.
- Stumpf, S. T., Hartman K. (1984) Individual Exploration to Organizational Commitment or Withdrawal, *Academy of Management Journal* 27, 308-329
- Wanberg, C. R., Kanfer, R. & Rotundo, M. (1999) Unemployed individuals: motives, job-search constraints as predictors of job seeking and reemployment, *Journal of Applied Psychology* 84,

897-910

Wanous, J. P. (1992). *Organizational entry: Recruitment, selection, orientation and socialization of newcomers*. Reading, M. A.: Addison-Wesley.

Weiss, D. J, Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis: Industrial Relations Center, University of Minnesota.

Willams, C. R., Labig, C. E. Jr, & Stone, T. H. (1993). Recruitment sources and posthire outcomes for job applicants and new hires: A test of two hypotheses. *Journal of Applied Psychology*, 78, 163-172.

K C I

## A Longitudinal Study on the Relationships among Job Search Related Factors, Perceived Fit, and Organizational Adjustment: Focusing on Sex Differences

Jae-Yoon Chang  
Sungshin women's University

So Yeon Yoon  
Yonsei University

Bum-Sung Kim  
Sunmoon University

This study aimed to investigate the sex differences in the causal relationship between college seniors' job search related factors and their adjustment to an organization at the first year of an employment. More specifically, this study examined the effect of job search related factors including job search behaviors, career indecision, and specific career planning of senior students on their organizational adjustment degrees such as perceived fit to organization, perceived p-j/p-o fit, job satisfaction, organizational commitment, and intention to quit. The focal interest of this study lied on the sex differences in these relationships. The results of longitudinal data analysis showed that sex differences existed in the relationships between job search behaviors and organizational adjustment variables. Generally speaking, women had more problems in both job search related factors and organizational adjustment than their male counterparts. For Job search related factors, women showed higher level in career indecision and lower level in specific career planning, and job search behavior. Also, women perceived their organizational adjustment more poorly than men did: women showed lower level of perceived p-j/p-o fit, job satisfaction, and organizational commitment, and higher intention to quit. Career indecision was found to have a significant effect on all organizational adjustment variables included in this study. Several sex differences were noticed in these relationships. First, career indecision was found to be a statistically meaningful predictor to organizational adjustment for only male subjects. For women, the explanation power of career indecision for organizational adjustment was considerably low. Second, 'lack of self-clarity' and 'indecisiveness' negatively affected organizational adjustment in male sample, while 'indecisiveness' and 'external barrier' significantly affected organizational adjustment in female sample. Interestingly, the direction of the relationship between external barrier and organizational adjustment was opposite for male and female subjects. The analysis on the effect of job search behaviors on organizational adjustment found that 'active-formal' search behaviors of men had significant effect on organizational commitment and intention to quit. However, there were no meaningful relationships between job search behaviors and organizational adjustment for female subjects. The model hypothesizing the mediating role of perceived fit on the relationships between job search related factors and organizational adjustment was proposed and supported by data analysis. Sex differences were also found in this mediating effect model. First, this mediating model was supported in male group, while not supported in female group except the model with organizational commitment as a dependent variable. Second, for male subjects, the mediating effect was significant only when perceived p-o fit was used as a mediator. On the other hand, for female subjects, two kinds of perceived fit-p-j/p-o fit were all significant mediators in the model with organizational commitment as a dependent variable. On the basis of findings, implications were discussed.

*key words* : job-search related factors, organizational adjustment, career indecision, job search behavior, specific career planning, person-job fit, person-organization fit, job satisfaction, organizational commitment, intention to quit, sex difference

1차 원고접수: 2005. 11. 25  
심사통과접수: 2005. 12. 22  
최종원고접수: 2005. 12. 28