

대학 졸업예정자들의 직업탐색활동의 변화와 개인적 특성의 영향에 관한 연구

안관영¹⁾

¹⁾상지대학교 경영학과

Abstract

Job search research has been criticized for failing to study the dynamics and change of the job search process. A lot of previous researches have used cross-sectional designs and treated job search as a static process. As a result, job search research has failed to examine how job seekers' behaviors change during the course of their search.

This paper examined changes in job search behaviors(preparatory and active job search behavior, and job search intensity) and the effects of individual difference variables(self-esteem, self-efficacy, extroversion, agreeableness, conscientiousness, openness) on job search behaviors. Data were gathered from 404 university students who had not found employment at the time of beginning of second semester.

The results of t-test pairs indicated that job seeking students increased their preparatory job search behavior and active job search behavior, but didn't job search intensity. The results of multiple regression showed that self-efficacy had strong relationship with preparatory and active job search behavior, and job search intensity, but self-esteem had not any relationship with them. Among big-5 personality, extroversion had relationship with active job search behavior and job search intensity, and agreeableness only with job search intensity.

I. 문제제기 및 연구목적

경기침체가 지속되면서 청년실업에 대한 사회적 관심도 그 어느 때보다 높다. 청년실업율이 전체 실업율보다 2배 이상 높은 수준이고 전체 실업자 중에서 청년층이 차지하는 비중이 50%에 이르고 있다는 점에 비추어 볼 때 청년실업은 우리 사회의 심각한 문제임에 틀림없다(양희승, 2004). 특히 자택이나 자택 인근의 독서실, 고시학원, 직업훈련기관 등에서 취업준비중인 인력을 포함한다면 실업율은 훨씬 증가할 것이란 점에서 청년실업의 심각성은 매우 크다 하겠다¹⁾.

이처럼 장기화되고 있는 청년실업은 사회진입을 눈앞에 둔 대학졸업생과 같은 고급인력이 사회적으로 활용되지 못하며, 개인적으로는 많은 좌절과 심리적 불안감을 유발한다는 점 등에서 대책이 요구된다. 구체적으로 대졸자의 미취업은 다음과 같은 점에서 많은 검토가 이루어져야 하고, 이에 따른 대책이 요구된다(안관영, 2005).

1) 2005년 5월 취업 준비자가 50만 명에 육박해 관련통계가 나오기 시작한 지난 2003년 1월 이후 최대 규모를 기록했다. 이는 공식 실업자의 60%에 이르는 수준이지만 비경제활동 인구로 분류돼 실업자에 포함되지 않고 있다. 지난달의 공식 실업률은 3.4%로 작년 같은 달과 같은 수준에 머무른 것으로 발표됐으나 취업준비자를 감안하면 4.9%에서 5.3%로 악화된 것으로 분석됐다(중앙일보, 2005. 6. 25).

첫째로 심각한 것은 사회인으로서의 진입과정에서 대학 졸업 후 직업을 갖거나 취업이 이루어질 때 성립되는 성인으로서의 정체성과 지위(adult identity and status)가 미취업으로 좌절될 수 있으며(Donovan & Oddy, 1982; Hannan et al., 1997), 또한 미취업으로 인한 경제적 어려움은 사회활동의 폭을 좁게 하며, 사회적 소외를 초래할 수 있고, 이로 인하여 자신감의 저하를 초래할 수 있다는 것이다(Warr et al., 1988).

둘째로 경력형성의 한 과정으로서 직업탐색 노력이 중시된다는 점이다. 경제위기를 계기로 노동시장이 유연성과 경쟁력을 제고시키기 위한 방향으로 변화되고 있다. 따라서 노동시장은 수직적 노동이동으로 대변되는 종신고용제 일변도에서 탈피하여 점차 기업 또는 산업간의 수평이동을 촉진하는 방향으로 개편되고 있다(한국개발연구원, 2001). 이러한 수평적 노동시장 하에서는 직업경력이 매우 중시되므로 대학졸업예정자나 졸업자들의 직업탐색활동은 경력탐색(career exploration)의 한 과정으로서 연구되어야 할 과제이다(Werbel, 2000).

셋째로 대학졸업생을 포함한 청년층 노동시장의 특징은 경기변동이나 시장변화에 민감하게 반응하는 경향이 있으며 취업소요기간도 비교적 장기간이라는 점이다(OECD, 1996; 이병희 등, 2002). 이러한 현상은 다른 국가들에서도 나타나는 공통적인 현상인데, 구체적으로 우리나라의 경우 경제위기 직후인 1998년의 실업률 증가를 보면 다른 연령층에 비하여 특히 청년층의 경우에 현저하였다는 점이다(20~24세의 경우 전년도의 두 배가 넘는 14.8%의 실업률을, 25~29세인 경우는 9.3%의 실업률을 기록하였음). 더욱 문제되는 것은 경기가 회복되고 있는 1999년 이후 실업률은 감소추세에 있음에도 불구하고 대졸자들의 취업난은 여전히 심각하다. 이처럼 대졸자를 포함한 청년층의 높은 실업률은 여전히 높은 수준으로 통계청은 금년도 경제활동인구조사와는 별도로 청년층의 실업에 관한 광범위한 조사를 실시하였다(통계청, 2002). 조사결과를 보면 청년층의 실업률은 여전히 높으며, 평균 취업 소요기간도 11개월에 달하는 것으로 나타났다.

넷째로 대학졸업 후의 실업은 미취업자들의 잠재적 역량에 영향을 미침으로서 개인적으로나 국가적으로 커다란 손실을 초래할 수 있다는 점에서 관심을 가져야 할 것이다. 거시적으로 고급인력의 미취업 또는 실업으로 인한 부정적 효과는 미취업 기간 중의 인적자본 감가상각, 세액감소에 따른 정부재정의 손실, 사회안전망 확충에 따른 재정부담의 증가, 국민경제 측면에서 생산가능곡선의 위축 등을 들 수 있으며(이병희 등, 2002), 개인적으로는 학교교육 종료 후 미취업상태가 장기화 될 경우 오점효과가 발생함으로서 장래의 취업을 더욱 어렵게 할 수 있으며, 생애 전체 수입을 감소시킨다는 것이다(Lynch, 1989).

이러한 점에서 최근 들어 청년실업이 점차 심각한 사회적 문제로 인식되고 있으며, 이에 대한 연구도 비교적 활발한 것은 사실이다. 그러나 국내의 경우 대학 졸업자를 대상으로 인과적 관계를 심층적으로 분석한 논문들은 비교적 생소한 편으로 이에 대한 연구가 시급한 실정이다. 국내의 경우 교육학분야에서 몇몇 거시적 연구가 이루어진 것이 있으며, 미시적 연구는 대부분 실태분석에 그쳐 변수들 간의 관계를 심도 있게 분석하는 인과적 관계에 대한 연구가 요망된다. 또한 직업탐색에 대한 선행연구들의 대부분이 획단적 분석에 의존함으로서 시간이 지남에 따른 직업탐색행위의 변화를 반영하지 못한다는 비판이 제기되고 있다(Barber, et al., 1994; Saks & Ashforth, 2000). 본 연구는 이미 노동시장이 수평적으로 형성되어 직업이나 직장이동이 원활하게 이루어져 직업탐색에 대한 연구가 비교적 활발하게 이루어지고 있는 미국을 비롯한 구미문헌을 바탕으로 이론을 구성하고, 2회에 걸친 설문조사를 통하여 직업탐색활동의 변화과정과 변수들 간의 인과관계를 실증분석 하고자 한다. 구체적으로 다음과 같은 연구목적을 갖는다.

첫째로 직업탐색활동이 시간이 지남에 따라 어떻게 변화되고 있는 가를 2회에 걸친 설문조사를 통하여 실증분석하고자 한다.

둘째로 선행연구를 바탕으로 직업탐색활동의 중요한 선행요인인 개인적 특성으로서 자궁심과 직업탐색 효능감, 그리고 성격변수인 5대 성격유형이 졸업예정자들의 직업탐색활동에 미치는 효과를 분석하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 직업탐색행동의 변화

개인들이 여러 가지 직업을 놓고 각 직업에 대하여 관심을 갖고 조사한 다음 어떤 직업을 선택할 것인가에 대한 의사결정 과정은 취업을 하고자 하는 개인이나 이들을 고용하게 될 조직 모두에게 매우 중요하다. 잠재적인 직업에 대한 정보를 수집하는 과정으로서 직업탐색은 어떤 직업이 존재하는가와 같은 광범위한 탐색은 물론 특정 직업이나 직장에 대한 상세한 정보를 획득하는 것과 같은 집중적인 탐색을 포함한다(Rees, 1966). 따라서 직업탐색활동은 각 개인이 선택하게 될 직업군을 결정함은 물론, 그 직업들 중에서 적절한 선택을 위하여 이용하게 될 정보의 양과 유형도 결정하게 된다.

직업탐색이 개인과 이들을 고용하게 될 기업 모두에게 중요하다고 볼 때, 이에 대한 연구가 비교적 활발하게 이루어지고 있는 것은 놀랄 일이 아니나 문제는 직업탐색에 관한 많은 선행연구들이 직업탐색과 선택과정의 역동성을 간과하고 있다는 점이다(Barber, et al., 1994; Saks & Ashforth, 2000). 기존의 연구들은 횡단적 분석에 의존함으로서 결과적으로 직업탐색 기간 중의 행위변화에 대하여 고찰하지 못하고 있다는 점이다.

직업탐색 행동의 변화는 탐색기간 중 직장을 구하지 못한 사람들에게 있어서는 매우 중요한 의미를 갖는다. 왜냐하면 직업탐색기간 중 이들이 어떻게 반응하고 변화를 보이는 가는 이들의 직업탐색 결과에 영향을 미치기 때문이다. 예를 들면, 어떤 사람들은 다시 처음 상태로 돌아가 직업탐색에 대한 전략을 재구상하고, 재정비하여 새롭게 직업탐색을 시작하게 될 것이며, 또 다른 유형은 현재의 노력을 더욱 강화하여 긍정적 결과를 찾으려 할 것이다. 그리고 또 다른 유형은 사기가 저하되고 직업탐색에 대한 불안감이 증가하여 탐색을 포기할 수도 있다(Saks & Ashforth, 2000).

직업탐색을 하는 사람들이 어떤 반응을 보일 것이며, 또 그러한 반응이 직업탐색결과에 어떤 결과를 초래할 것인가는 분명하지가 않으나 기존의 선행연구에 따르면 이에 대한 단서를 제시할 수 있을 것이다. 순차적 모형(sequential model)에 따르면 직업탐색활동은 직업탐색 기간 중에 순차적이면서 체계적으로 변화하는 일련의 논리적 단계를 따르게 된다는 것이다. 따라서 직업탐색활동은 처음에는 예비적이면서 계획적 단계(preparatory and planning stage)로 시작되고, 이어서 보다 적극적이면서 집중적인 단계(active and intensive stage)로 전개된다는 것이다. 이 모형에 따르면 순차적 직업탐색의 끝에 가서 직업을 구하지 못한 직업탐색자는 자신들의 직업탐색을 재개하면서 직업탐색의 처음 단계로 돌아간다는 것이다(Barber et al., 1994; Saks & Ashforth, 2000). 따라서 직업탐색자들은 자신들의 직업탐색활동을 보다 계획적이면서 예비적 활동으로 변화하게 될 가능성이 크다는 것이다. 여기에서 예비적 내지 계획적 탐색행위는 본격적 직업탐색에 앞서 이루어지는 정보수집활동으로 주로 TV나 신문광고를 찾아보거나 인터넷으로 취업정보를 검색하는 등의 공식적 경로에 의존하는 포괄적인 직업탐색활동을 의미한다. 따라서 이러한 활동은 Barber et al.(1994)과 Rees(1966) 등이 제시한 포괄적 탐색행위와 같은 의미로 쓰일 수 있다.

그리고 학습모형(learning model)에 따르면 직업탐색기간 중 탐색자들은 보다 효과적이고, 유력한 방법을 학습하게 된다는 것이다(Barber et al., 1994). 따라서 그들은 보다 긍정적인 결과를 가져다 줄 방법으로 탐색행위를 변화시키려 한다는 것이다(Saks & Ashforth, 2000). Blau(1993, 1994)는 이러한 탐색활동을 적극적 직업탐색행동이라 하였으며, 적극적 직업탐색행동은 이력서나 자기소개서를 보낸다든가 원하는 기업체의 인사담당자와 접촉하는 등의 직업탐색활동과 선택과정을 포함한다. 이러한 선행연구를 바탕으로 다음과 같은 가설을 제시하고자 한다.

가설 1: 직업탐색의 기간이 경과할수록 예비적 직업탐색행동, 적극적 직업탐색행동과 직업탐색강도는 차이가 있을 것이다.

앞서 제시한 가설에서 예비적 직업탐색행동, 적극적 직업탐색행동과 직업탐색강도가 증가 또는 감소와 같은 방향성을 제시하지 못하는 것은 본 연구가 2회만의 추적조사로 이루어졌기 때문으로 (Saks & Ashforth, 2000), 이러한 방향성 제시가 이루어지려면 여러 번에 걸친 추적조사가 이루어 질 때 가능할 것이다.

2. 개인적 특성과 직업탐색행동

개인적 특성으로는 주로 자긍심, 직업탐색관련 자기 효능감, 5개 성격 등이 연구되고 있으며 (Ellis and Taylor, 1983; Kanfer and Hulin, 1985; Schwab et al., 1987; Steffy et al., 1989; Saks and Ashforth, 1999), Gordon 등(1986)은 개인들의 진로결정에 관한 연구에서 다양한 변인들을 나열하고 있다. 예를 들면 흥미, 가치, 능력, 욕구, 자아개념, 성숙도, 동기, 의존성, 대학수준, 독단성, 불안, 사회경제적 수준, 성, 사회 도덕적 태도, 부모들의 수입, 학교성적, 방과후 활동, 부모의 교육 수준, 생애목표와 포부, 성취도, 직업정보 등을 들고 있다.

본 연구에서는 자긍심, 자기효능감, 그리고 성격변수인 5대 성격유형 선행요인으로 하고 이들 요인과 직업탐색행동 간의 관계를 고찰하고자 한다. 직업탐색의 선행요인으로 자긍심과 자기효능감과 같은 심리적 요인을 선정한 이유는 개인적 성향으로서 자신감과 직업탐색에 관한 자신감은 취업의 성패는 물론, 이후의 진로개발의 성패에도 많은 영향을 미친다는 점에서 대부분의 연구에서 선행요인으로 중시되고 있다(Pinquart, Juang and Silbereisen, 2003; 안관영, 2004, 2005).

자긍심이란 개인 자신이 인식하는 자신의 능력과 자아상에 관련된 개념으로 내재적으로 늘 가지고 있는 있다. 이와 비슷한 의미로 많이 사용되는 것이 자기 효능감이다. 자기 효능감은 자긍심과는 다르게 다음과 같이 정의된다. 즉, 자기 효능감은 특정의 개인이 특정의 일을 얼마나 잘 할 수 있는지에 관한 스스로의 믿음과 관련된 개념이다. 자긍심이 일반적인 인식에 관련된 반면 자기 효능감은 특정한 일에 대한 인식에 초점을 둔다. 선행연구에 따르면 자긍심이 높은 사람이 자긍심이 낮은 사람보다, 또한 자기 효능감이 높은 사람이 자기 효능감이 낮은 사람보다 높은 성과를 보이는 것으로 나타났다(백기복, 2002; Bandura, 1982; Miner, 1988; 안관영, 2004).

Bandura(1982)는 한 사람의 자기 효능감이 다음과 같은 네 가지 요인에 의하여 영향을 받는다고 지적하였다. 하나는 과거의 성과로서 성공경험이 있는 사람은 실패경험이 있는 사람에 비하여 높은 수준의 자기 효능감을 갖는 경향이 있다는 것이다. 따라서 작은 일에 성공하는 경험은 자기 효능감을 자극하여 미래에 더 큰 일을 할 수 있다는 것이다. 둘째로 대리경험 또는 타인에 대한 관찰로서 동료가 특정한 과업에서 성공을 거두는 것을 보게 되면 나도 할 수 있겠다는 자기 효능감이 증가하게 된다는 것이다. 셋째로 구두설득으로 구성원이 특정과업을 잘 수행할 수 있는 능력이 있다는 것을 확신시키고 설득시키면 그 사람의 자기 효능감을 불러일으킬 수 있다는 것이다. 넷째로 개인의 심리상태로서 중요한 과업을 앞두고 가슴이 두근거린다든가 머리가 아파오는 것과 같은 증세를 보이는 경우 실패에 대한 중압감에 기인하는 것으로서 자기 효능감이 급격히 떨어지 어 과업을 실패할 가능성성이 크다는 것이다.

가설 2: 직업탐색에 대한 자기 효능감은 예비적 탐색행동, 적극적 직업탐색행동, 직업탐색강도에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

이에 대하여 Schwab 등(1987)은 직업탐색연구에서 직업탐색강도는 높은 자긍심(self-esteem)에 따른다는 것을 주장하고 있으며, Ellis & Taylor(1983)에 따르면 전반적 자긍심은 직업탐색결과는 물론 면접평가나 직업탐색경로와도 밀접한 관련이 있으며, 또한 적극적인 직업탐색행위와도 긍정적인 관계를 갖는 것으로 연구결과 나타났다(Schmit, Amel, and Ryan, 1993). 따라서 자긍심은 직업탐색 이론과 실무분야에 있어서 중요한 개인적 차이변수로 등장하고 있다. 자긍심이 직업탐색과

정에 영향을 미친다는 근거는 여러 학자들의 주장에서 찾을 수 있다. 첫째로 낮은 자긍심은 낮은 사회적 관계와 관계가 있으며(Crandall, 1973), 결과적으로 직업탐색에 관한 적극성이 떨어지게 되고 개인적 관계에 의존하는 비공식경로를 통한 노력에 의존하기 보다는 주로 신문이나 방송과 같은 공식경로에 보다 의존하는 직업탐색행동을 보이게 된다는 것이다(Ellis & Taylor, 1983). 둘째로 낮은 자긍심을 가진 사람은 경력미결정의 정도가 높으며, 결과적으로 직업탐색행동도 적극적이지 못하다는 것이다. 특히 자긍심이 낮은 젊은 사람은 필요이상으로 가혹한 관점에서 자신의 능력을 낮추어 평가하며, 결과적으로 자긍심이 낮은 사람은 새로운 시도를 하는 경우 좌절의 원천을 자신들의 부적합성으로 귀인하거나, 다양한 경력경로에서 지레 벗어나거나, 초기 경력을 잘못 선택하게 된다는 것이다(Feldman, 2003). 그리고 낮은 자긍심을 가진 사람은 또한 직업탐색활동에 있어서도 적극적이지 못하다는 것이다(Kanfer, Wanberg & Kantriwitz, 2001; Saks & Ashforth, 1999, 2000; 안관영, 2004).

가설 3: 자긍심은 예비적 직업탐색행동, 적극적 직업탐색행동과 직업탐색강도에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

성격이란 개인의 행동패턴을 설명하고 묘사하는데 사용될 수 있는 비교적 안정된 내적 특성이다. 성격에 관하여는 많은 연구들이 이루어져 왔는데 아직 확실한 해답을 제시하지 못하고 있다(백기복, 2002). 학자들이 밝혀낸 성격유형도 상당히 많은데 근래 들어 친화성, 성실성, 정서적 안정성, 외향성, 그리고 개방성으로 구성된 5대 성격유형(Big Five)이 조직관리와의 관련성이 높다는 점에서 학자들과 실무자들 간에 유력하게 이용되고 있다(Langford, 2003).

친화성(agreeableness)이란 다른 사람들과 더불어 잘 지낼 줄 아는 성향을 의미한다. 자신을 지나치게 내세우기 보다는 전체적인 화합을 중시하고 협력적이며, 주변 사람들을 신뢰하는 성품이다. 성실성(conscientiousness)이란 수행 가능한 소수의 목표에 관심과 노력을 집중하여 체계적이고 책임감 있게 실천해 나가는 성향을 의미한다. 구체적으로 책임감 있고, 일관된 노력을 기울이며, 신뢰할만하며, 성취지향적인 성향을 갖는다. 정서적 안정성(emotional stability)이란 차분한 성향을 의미하며, 정서적 안정성이 낮은 경우 긴장하며, 정서적으로 불안정하고, 신경질적인 성향을 나타낸다. 외향성(extroversion)이란 사교적이며, 자기표현을 잘하고, 자신에 대한 확신이 강한 성향을 의미한다. 이에 대하여 내성적인 사람은 혼자 있기를 좋아하고 사람들과 관계 맺는 것에 대하여도 별 관심을 두지 않는다. 끝으로 경험에 대한 개방성(openness)은 상상력과 예술적인 감성이 풍부하며, 이지적인 성향을 의미한다. 따라서 개방적인 사람은 새로운 것이나 혁신적인 경험을 즐기며, 외적 자극에 민감하며 지적인 면모를 보인다. 이들은 또한 변화에 대한 수용도가 높으며 호기심이 많고 끊임없이 새로운 정보를 추구하려는 성향을 갖는다(백기복, 2002; Luthans, 1995).

Wanberg 등(1996)은 205명의 실업자를 대상으로 3개월의 시차를 두고 두 번에 걸쳐 직업탐색 행위와 재취업의 예측변수에 관하여 조사를 하였다. 조사결과 1차 시점에서 성실성은 직업탐색 빈도 및 의도와 정의 관계를 갖는 것으로 나타났으며, 또한 직업탐색 효능감과도 정의 관계를 갖는 것으로 나타났다. 하지만 3개월 후에는 연구자들의 의도와는 정반대로 성실성이 높은 사람일수록 미취업 상태일 가능성이 높은 것으로 나타났는데, 이는 직업선택에 있어 보다 신중한 접근방식에 기인하는 것으로 보고 있다. 이 밖에도 대학생들을 대상으로 한 Schmit 등(1993)의 연구결과 직업 탐색행위의 강도는 친화성, 외향성, 성실성, 개방성과 정의 관계가 있으며, 신경증 성향과는 부의 관계에 있는 것으로 나타났다. 또한 신규 직업탐색자와 실업자를 대상으로 한 Kanfer 등(2001)의 연구결과 신규 직업탐색자와 실업자 모두 외향성은 직업탐색강도와 정의 상관관계를 나타냈으며, 특히 대학졸업예정자와 같은 신규 직업탐색자 집단이 재취업을 원하는 실업자 집단에 비하여 높은 정의 상관관계를 나타내었다. 이 외에도 성실성은 두 집단 모두 직업탐색 강도와 정의 상관관

계를 갖는 것으로 분석되었으며, 신경증은 두 집단 모두 부의 관계를 갖는 것으로 분석되었다 (Wanberg et al., 1996; Kanfer et al., 2001; Schmit et al., 1993; 안관영, 2005).

이상과 같은 선행연구들에 대한 검토결과를 바탕으로 다음과 같이 가설을 제시하고 검증하고자 한다.

가설 4: 외향성, 친화성, 성실성, 개방성은 예비적 직업탐색행동, 적극적 직업탐색행동과 직업 탐색강도에 정의 영향을 미칠 것이다.

III. 연구설계

1. 자료수집 및 분석방법

본 연구는 대학 졸업예정자들의 직업탐색행위와 영향요인들과의 관계를 분석하는 것이 일차적인 목적이며, 궁극적으로는 2004년 9월과 12월 사이 3개월의 시차를 두고 2차에 걸친 종단적 분석 (longitudinal analysis)을 통하여 졸업예정자들의 직업탐색행위의 변화과정을 추적 분석하는데 연구의 목적을 두고자 한다.

설문의 배부 및 회수는 2개 지방대학과 2개의 수도권 대학 졸업예정자들에게 배부 되었다. 응답자들은 지방대학과 수도권대학 모두 경상계열 전공자를 주 대상으로 하여 동질성을 유지하고자 하였다. 1차 설문조사에서는 585부가 배부되었으며, 이 중 463부가 회수되었다. 회수된 설문 중에서 11부는 취업이 확정된 경우로서 본 분석에서 제외되었고, 그리고 6부는 인적사항이나 주요한 설문에 응답하지 않아 총 17부를 제외한 446부가 1차 설문의 분석대상이 되었으며, 동시에 2차 설문조사의 대상이 되었다. 2차 설문조사 결과 배부된 446부 중 40부가 미응답이었으며, 2부는 누락된 내용이 많아 제외되었다. 이를 42부를 제외한 404부가 2차 설문의 분석대상이 되었다.

표본추출에 따른 오차를 줄이고, 응답자들이 본 연구의 목적을 이해하고 설문에 성실히 응답하도록 하기 위하여 1차적으로 표본추출 대상이 될 학과를 선택하고, 다음으로 해당학과의 조교들을 대상으로 설문의 취지와 설문배부 및 회수에 관한 요령을 지도하였다.

개인적 특성과 직업탐색행위간의 관계를 실증분석하기 위해서는 상관관계분석과 다중회귀분석을 실시하였다. 그리고 직업탐색행동의 변화에 대한 분석은 t-test pairs 분석법을 이용하였다. 본격적인 분석에 앞서 1차 설문 응답자 중 2차 설문 응답자와 2차 설문 미응답자 간의 차이가 존재하는지를 조사하였다. 조사결과 1차 응답자 중에서 2차 설문 응답자와 미 응답자간에는 인구통계적 요인이나 자궁심, 효능감 등에 있어서 유의적 차이는 없는 것으로 나타났다.

2. 변수의 측정

예비적 탐색행위는 취업을 위하여 신문이나 잡지, 이력서나 자기소개서, 취업관련 서적, 친구나 친척, 취업관련 시험을 얼마나 활용하였는가에 대하여 설문하였으며, 적극적 탐색행위는 예비적 탐색행위 보다 취업을 위하여 보다 적극적인 행동을 의미한다. 구체적으로 지원서 접수, 채용 가능성 있는 기업이나 기관의 인사담당자와의 면담이나 전화통화 시도, 인터넷이나 이메일을 이용하여 어떤 기업체나 기관의 인사담당자와의 접촉, 취업을 위하여 학내·외의 취업알선기관을 방문, 취업알선 기관의 회원가입의 정도를 설문하였다(Barber et al., 1994; Blau, 1993).

자기효능감은 Kanfer & Hulin(1985), Ellis & Taylor(1983), Saks & Ashforth(2000) 등의 연구를 참조하여 면접과 시험에 관한 자신감, 취업관련 정보나 관심 있는 직업과 직장에 관한 지식과 정보능력의 정도 등에 관하여 5개 문항으로 설문하였다. 자궁심은 Greenberger et al.(2003)의 연구에서 사용하였던 문항을 바탕으로 스스로 평가하는 본인에 대한 자신감이나 만족도, 일처리 능

력, 존재 가치, 유용성에 대한 정도 등을 5개 문항에 걸쳐 설문하였다. 이상의 설문은 모두 5점 Likert척도로 측정하였다.

개인적 차이로서 5대 성격요인은 Wanberg 등(2000), Schmit 등(1993)의 선행연구에서 적용되었던 문항을 바탕으로 설문을 제시하였다. 외향성은 활동적인 성향, 사교적인 성향, 말하기 좋아하는 정도를, 친화성은 대인관계에서 얼마나 정중하며, 동정적이며, 품위가 있는가를, 성실성은 조심스러운 정도, 믿음직한 정도, 자기 절제의 정도를, 안정성은 여유로운 정도, 안정적이며 차분한 정도를, 그리고 개방성은 민감하며, 창의적이고, 유연한 정도를 각각 설문하였다. 요인분석결과 안정성 중의 일부 문항이 성실성과 같은 요인으로 구분되어 안정성을 제외한 외향성, 친화성, 성실성, 개방성의 4개 성격 요인만을 분석에 적용하였다.

IV. 조사결과의 분석

1. 상관관계분석

<표 1> 연구변수들 간의 단순상관계수

	y1	y2	y3	x1	x2	x3	x4	x5	x6	c1	c2	c3
예비탐색행위(y1)	-											
적극탐색행위(y2)	.577***	-										
탐색강도(y3)	.557***	.460***	-									
자긍심(x1)	.142***	.105**	.160***	-								
효능감(x2)	.387***	.301***	.374***	.314***	-							
외향성(x3)	.151***	.149***	.169***	.451***	.226***	-						
친화성(x4)	.121**	.104**	.188***	.340***	.181***	.178***	-					
성실성(x5)	.082	.061	.150***	.367***	.216***	.029	.556***	-				
개방성(x6)	.155***	.068	.132***	.368***	.216***	.480***	.280***	.222***	-			
학점(c1)	-.117**	-.041	-.070	-.034	-.055	-.016	-.039	-.077	.078	-		
성 ^{a)} (c2)	.075	.184***	.067	.153***	.119**	.014	.057	.034	.061	.253***	-	
월소득(c3)	.087*	.056	.029	.209***	.050	.232***	.059	.132***	.141***	.031	.074	-

a) 여성=1, 남성=2

* p < .10; ** p < .05; *** p < .01

2. 직업탐색행동의 변화

직업탐색기간이 경과할수록 직업탐색행동의 정도에 차이가 있을 것이라는 가설 1을 검증하기 위하여 1, 2차 설문 모두 응답한 404명의 응답자를 대상으로 404명 각각에 대한 1차 설문에서의 직업탐색활동수준의 측정치와 3개월 후에 실시된 2차 설문에서의 직업탐색활동수준의 측정치의 차이가 유의적인가를 검증하기 위하여 대응표본 평균차이 분석방법을 적용하였다.

<표 2> 직업탐색활동의 변화에 대한 대응표본 차이

직업탐색 활동 유형	조사시기	평균	표준편차	평균	평균의 표준오차	t	df	p-value
예비적 탐색행위	1차	2.6414	.7488	-.1279	.0451	-2.833	395	.005
	2차	2.7694	.8231					
적극적 탐색행위	1차	1.6809	.8195	-.3005	.0508	-5.912	397	.000
	2차	1.9814	.9135					
탐색강도	1차	3.0424	.8661	-.0237	.0479	-.495	400	.621
	2차	3.0661	.8718					

3. 개인적 특성이 직업탐색행동에 미치는 효과

<표 3> 직업탐색 활동에 대한 회귀분석 결과

	예비적 탐색행위	적극적 탐색행위	탐색강도
자긍심	-.049	-.070	-.042
효능감	.365***	.274***	.328***
외향성	.046	.147**	.110**
친화성	.098*	.069	.104**
성실성	-.047	-.031	.035
개방성	.058	-.047	-.020
학점	-.115***	-.052	-.059
성	.106*	.169***	.060
월소득	.101*	.030	-.018
R ²	.221	.177	.203

* p < .10; ** p < .05; *** p < .01

V. 결론 및 제언

예비적 탐색행위, 적극적 탐색행위, 탐색강도에 대하여 3개월의 시차를 두고 2회에 걸쳐 측정한 결과, 예비적 탐색행위는 1차에 비하여 2차 측정 결과 5점 척도로 측정하였을 때, 집단평균이 증가(Δ .1279, $p = .005$)하였으며 유의적인 것으로 나타났다. 적극적 탐색행위는 현저한 증가(Δ .3005, $p = .000$)가 이루어진 것으로 분석되었다. 이에 대하여 직업탐색강도는 유의적 차이를 나타내지 못하였다. 이러한 결과는 직업탐색기간이 경과함에 따라 탐색자들은 순차적 모형이 의미하는 바와 같이 자신들의 직업탐색활동을 보다 계획적이면서 예비적 활동으로 변화한다는 것이다(Saks & Ashforth, 2000). 따라서 직업탐색의 초기단계와 같이 광범위한 정보수집활동을 하게 되며, 구체적으로 TV나 신문광고를 찾아보거나 인터넷으로 취업정보를 검색하는 등의 공식적 경로에 의존하는 포괄적인 직업탐색활동을 강화한다는 것이다. 그리고 적극적 직업탐색행동수준이 현저하게 증가되었다는 분석결과는 학습모형에서 주장하는 바와 같이 탐색자들은 직업탐색기간이 경과하면서 보다 효과적이고 유력한 방법을 학습하게 됨으로서 보다 긍정적인 결과를 가져다 줄 탐색행위를 강화한다는 것이다. 이는 이력서나 자기소개서를 보낸다든가, 원하는 기업체의 인사담당자와 접촉

하는 등의 직업탐색활동 강화를 의미한다.

개인적 특성과 심리적 특성이 탐색활동에 미치는 효과를 분석한 결과 부분적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직업탐색에 대한 효능감은 예비적 탐색행위, 적극적 탐색행위, 직업탐색강도 모두에게 가장 큰 정의 영향을 미치는 것으로 나타나 졸업예정자들의 취업 및 경력결정에 대한 자신감 제고가 무엇보다 선행되어야 함을 알 수 있다. 이 밖에도 외향성은 적극적 탐색행위와 직업탐색강도에 정의 영향을 미치는 것으로 분석되었으며, 친화성은 직업탐색강도에만 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 분석결과는 5대 성격유형과 같은 성격적 특성이 직업탐색활동은 비교적 미미하며, 오히려 자신의 진로와 직업탐색에 대한 자신감과 같은 심리적 특성이 직업탐색 활동에 적극적 영향을 미친다는 것을 의미한다.

그리고 여학생에 비하여 남학생들의 적극적 탐색행위 수준이 높은 것으로 나타났다. 이는 아직도 남학생에 비하여 여학생들의 취업이 상대적으로 어렵고, 여성들의 사회참여활동이 미흡하며, 사회활동에 참여하고 있는 여성인력들도 상대적으로 낮은 지위, 불안정한 취업환경 하에 처해 있어 남학생들에 비하여 취업에 대한 동기부여가 적기 때문으로 풀이된다²⁾.

본 연구에서 얻어진 결과를 활용하여 대학 재학생 또는 졸업예정자들의 취업지도에 활용할 수 있을 것으로 예상된다. 특히 대학당국이 학생들의 취업 및 진로지도와 관련한 교과목설정, 진로대책의 수립, 취업지도 등에 관련한 의사결정시 시사점을 제공할 수 있을 것이며, 개인적 차원에서 는 평생직업 시대에 필요시 되는 경력계획과 경력개발에 필요한 자료와 지식을 제고할 수 있을 것이다.

또한 직업간 또는 산업간 수평적 노동이동이 원활하게 이루어짐으로서 실업과 재취업이 빈번하게 반복되어짐에 따라 직업탐색은 개인들의 일상적인 문제로 부각되고 있다. 따라서 본 논문의 연구결과는 대학졸업생 뿐만 아니라 일반 실직자들을 대상으로 한 재취업훈련이나 연구에도 많은 공헌을 할 수 있을 것이다.

그러나 본 연구는 다음과 같은 몇 가지 한계점을 갖고 있다. 첫째로 연구가 수도권일부와 강원 지역에 소재한 대학 졸업예정자만을 대상으로 하였기 때문에 연구결과의 일반화에 한계가 있다는 점이다. 둘째로 타당성과 신뢰성 검증을 전제로 변수의 구성 및 측정이 이루어졌지만 본 연구의 측정자료가 응답자들의 설문 내용을 바탕으로 하는 자기인지 척도를 중심으로 이루어졌기 때문에 타당성과 신뢰성에 문제는 여전히 위협을 받게 될 것이다. 따라서 보다 객관적인 측정척도의 개발이 요구된다.

2) OECD국가의 대졸 인력활용비율은 남성 평균이 93%, 여성 평균 83%인데 한국은 대졸 남성 경제활동 참가율이 93%이며, 여성은 54%로서 OECD 회원국중 가장 큰 격차를 보이고 있다. 그리고 남녀간 평균임금에 있어서도 여성은 남성의 62.9%에 그치고 있어 여성인력의 낮은 지위를 보여주고 있다(장성자, 2002).