

면접상황에서 신체적 매력도와 의복이 여성지원자의 평가에 미치는 영향

한 미 숙·성 화 경·유 혜 경*

고려대학교 사범대학 가정교육학과·시립인천대학교 자연대학 의생활학과*

Influence of Physical Attractiveness and Dress on Evaluation of Female Job Applicants

Mee Sook Han·Hwa Kyoung Sung·Hae kyoung You*

Korea University, Dept. of Home Economics Education

*University of Inchon, Dept. of Clothing and Textiles

(1995. 3. 10 접수)

Abstract

The purpose of the study is to investigate the effects of physical attractiveness and dress on evaluation of female job Applicants in terms of suitable employment potential and job-type. The study was a 2×3 between subject factorial design with two levels of attractiveness (attractive, moderately attractive) and three levels of dress image(masculine, androgynous, feminine). A group of clothing experts and the middle-level management staffs within a large corporation selected two models(attractive, moderately attractive) through two-step evaluation process after viewing photographs of 50 female university students.

Dresses in three levels were selected by a group of five experts. Two models were photographed with controlled background in three different clothes. Data were collected from 162 management level staffs enrolled in the Top Business Management, The Top Policy Science and the Top Press Information Graduated School of Korea University. Each respondent saw photograph and evaluated the applicant in terms of eight items of employment potential and suitable job type (management position vs. secretary)

The results of this research were as follows:

1. Physical attractiveness had significant influences on applicants' employment potential. Attractive applicant's employment potential was evaluated higher than moderately attractive applicant.
2. Dress had little influence on female job applicants' employment potential, but dress of androgynous image was evaluated relatively positively.
3. Physical attractiveness had some influences on the evaluation of suitable job-type. The attractive applicant was judged to fit in as a secretary and the moderately attractive model in management position.

4. Dress had little influence on the evaluation of suitable job-type. Dress of masculine image seemed to help applicant to be evaluated as suitable for management position and dress of feminine image for secretarial position.

I. 서 론

1. 연구의 필요성

여성의 사회진출이 활발해짐에 따라 전통적인 직종뿐만 아니라 남성주도 직업인 전문직 및 관리직에 이르기까지 여성의 참여가 점차적으로 확대되어 가고 있다. 이러한 여성의 사회 진출로의 관문 중 면접이 그 비중을 점점 더하고 있는데 많은 면접관은 최초 몇 분 동안에 지원자의 개인적 인상에 영향을 받고 그들의 선택 결정을 내린다고 한다(Hatfield & gatewood, 1978). 이 인상에 호감이 가는 판단을 받게 된다면 긍정적인 평가에 많은 영향을 끼쳐 여러점에서 좋은 평가를 받게 되는 것이다. 그것은 특정한 성격 특질에 대한 판단이 처음에 이루어지면 다음에 하게 되는 다른 특질에 대한 판단은 모두 이에 영향을 받는다는 후광 효과(Halo effect)에 의한 것이다.

결국 직업을 구하는 여성에게 있어 직장 면접 상황은 정보의 양과 상호작용이 제한되어 있으므로 면접관이 지원자의 걸모습과 같은 비언어적 단서에 근거하여 능력 및 고용 가능성이 평가되는 중요한 첫인상 형성의 상황인 것이다(Bixler, 1984 ; Cho & Lueders, 1982 ; Molloy, 1977). 이러한 상황에서 지원자의 걸모습 즉, 신체적 매력도와 의복은 중요한 영향을 미치게 되는 것이다. 이에 대한 실증적인 연구의 예로, 가상의 대기업 관리직 입사시 여성의 신체적 매력도와 옷의 적절성에 대해 조작을 한 연구(Bardack & McAndrew, 1985)에서 신체적 매력도와 옷의 적절성 둘다 장점으로 작용했고 신체적 매력도가 더 무게있게 받아들여졌다고 한다. 이에 반해 신체적 매력도와 옷의 적절성 중 옷의 적절성이 더 크게 영향을 끼치는 연구도 있었다(Johnson & Roach-Higgins, 1987).

우리사회의 면접상황의 중요성이 점점 커지는 현재 추세에서 여성지원자의 신체적 조건(예를 들어, 신장)에 단서를 부치는 등 신체적 매력도가 실제적으로 중요한 변수로 작용한다는 사회적 통념에도 불구하고 우리나라에서는 아직 그 연구가 이루어지고 있지 않은 상태

이다. 이에 면접상황에서 면접자평가에 영향을 미칠 수 있는 여성의 신체적 매력도와 의복에 관하여 연구하는 것은 유용한 의미가 있다고 생각되어 본 연구를 시도하고자 한다.

본 연구에서는 면접상황에서 여성지원자의 신체적 매력도와 의복이 지원자의 고용가능성 평가와 더불어 남성지배적인 직업과 여성지배적인 직업특성에 따른 직종 적합성 평가에 미치는 영향을 밝히는 것을 목적으로 한다. 본 연구에서 규명하고자 하는 연구문제와 그에 따른 가설은 다음과 같다.

연구문제 : 신체적 매력도와 의복이미지는 고용가능성 평가에 영향을 미칠 것인가?

[가설 1] 신체적 매력도는 고용가능성 평가에 영향을 미칠 것이다.

[가설 2] 의복이미지는 고용가능성 평가에 영향을 미칠 것이다.

또한 부가적 연구문제로 신체적 매력도와 의복 이미지가 직종적합성 평가에 미치는 영향과 면접시 중요하게 고려하는 사항을 살펴보고자 한다.

II. 이론적 배경

신체적 매력도나 의복의 영향에 관한 연구는 많이 보고되고 있으나, 본 연구가 면접상황과 관련되어 있으므로 신체적 매력과 의복이 면접상황에서 끼치는 영향과 관련된 연구를 중심으로 살펴보고자 한다.

면접상황에 관한 연구에서 Diphoye, Arvey & Terpstra(1977)는 면접자의 성과 개인의 매력에 상관 없이 높은 자질을 갖춘 지원자가 낮은 자질을 갖춘 지원자보다 선호되며, 남성이 여성보다 선호되며 매력적인 지원자가 매력적이지 못한 지원자보다 선호된다고 하였다. 여성 지원자의 경우에도 매력적이지 못한 외모에, 낮은 자질을 가진 경우는 매력적인 모델의 같은 능력에 대한 평가보다 특히 부정적인 평가가 생기는 것으로 보인다고 했다.

Heilman & Surawatari(1979)는 여성의 신체적 매력은 관리직 직종을 구하려고 할 때 보다 일반 사무직

직종을 구하려고 할 때 더 유리하게 작용한다고 하였다. 그것은 신체적으로 매력적인 여성이 신속한 결정이 나 예리한 판단과 같은 남성적 특성으로 인식되는 기술을 필요로 하는 관리직 직종을 구할 때에는 너무 여성적인 특성을 가진 사람으로 고정화되기 때문에 부정적 평가를 받게 된다는 것이다. 그러나 높은 정도의 인간적 관계가 요구되는 관리직 상황하에서는 매력이 직접적으로 작용하고, 또한 용모와 관련된 직업 즉, 개인적 상담과 같은 직업에서는 안전관리 등의 용모가 필요 없는 직업에서 보다 더 고용 결정에 도움을 준다고 하였다(Beehr & Gilmore, 1982). 그리고, 이러한 매력적인 모델은 옷을 잘 차려입음으로서 그들의 고용가능성을 더욱 극대화시킬 수 있으며 매력적이지 못한 사람도 옷을 잘 입음으로서 고용가능성을 증가시킬 수 있다는 것이다.(Bardack & McAndrew, 1985).

Forsythe(1988)는 관리자적인 특성을 인지하는 데 남성적인 의복의 효과와 인지자의 성별에 따른 차이에 대하여 알아보고자 하였다. 91명의 대학원 학생(여성 52%)에게 4종류의 의복을 착용한 4명의 여성이 관리자직에 지원하기 위하여 인터뷰하는 장면을 칼라 비다로 테이프로 보이면서 각 지원자를 5가지 특성을 따라 평가하고 고용하기 위한 추천여부를 결정하도록 하였다. 연구결과 5가지 관리자적 특성(강함, 독립적임, 진취적임, 역동적임, 결단력있음)의 관리자적 특성과 의복 스타일과는 유의한 상관관계를 나타내었다. 즉, 두번째로 남성적 성향의 느낌을 가진 의복을 착용했을 때 지원자는 가장 강하고 독립적이며 진취적이고 결단력 있게 인식되었다. 그러나 지나치게 남성적인 의복은 여성의 신체적 특성과 어울리지 않으므로 약간 낮은 평가를 받았다.

Workman(1984~1985)은 여름방학 동안 두가지 직업 즉, 오리엔테이션 지도자와 정원관리자를 뽑는 각각의 면접상황에서 작업복과 슈트를 입고 있을 때를 연구한 결과, 슈트차림은 두가지 상황에서 모두 긍정적으로 평가되었다. 그리고 오리엔테이션 지도자가 부적당한 의복 즉, 작업복을 입었을 때는 정원관리자가 부적당한 의복 즉, 슈트를 입었을 때 보다 고용에 부정적 효과가 나타났다. 이 연구는 상황에 맞지 않는 부적당한 옷은 그 옷의 착용자를 판단할 때 부정적 영향을 미침을 보여주는 의복의 적절성에 대한 연구결과이다.

Johnson & Roach-Higgins(1987)는 여성지원자의

고용가능성 평가에 신체적 매력도, 의복의 적절성, 남성 혹은 여성지배적인 직업 유형이 미치는 영향을 연구하였다. 매력도는 매력적임, 수수함으로, 의복은 적절함, 보통, 부적절함으로 그리고 직업 유형은 남성지배적인 관리직과 여성지배적인 판매직에 따라 지원자의 사진과 고용가능성 평가 문항에 관한 설문지가 배부되어 5점척도에 의해 측정되었다. 의복은 영향력이 가장 컸고 그 외에 변수는 근소한 영향력을 가지고 있었다. 즉, 적절한 의복은 고용가능성 평가에 가장 긍정적인 영향을 끼쳤다.

Gibson & Balkwell(1990)은 면접상황에서 지원자가 자신의 피부색, 머리색, 눈색과 조화되는 색깔의 옷을 입었을 때 가장 호의적인 평가를 받았다고 하였다. 이 연구는 색의 적절함과 부적절함, 판매직과 관리직의 4가지 경우에 대한 고용가능성 평가를 하였을 때 색깔의 조화는 심미적인 영역에 관계가 있어 전형적인 여성 직종인 판매직에서는 지원자의 잘 조화된 색의 옷차림이 더 창조적으로 판단되었고, 관리직에서는 큰 창조성의 평가를 받지 못했다. 의복에서의 심미적인 창조성은 전통적으로 여성 능력으로 보여지기 때문이다.

이외에도 Forsythe, Drake & Hogan(1985)에 의하면 중간 관리 위치의 직업에 지원하는 여성은 여성스럽게 보이는 옷을 입었을 때보다 남성스러운 옷을 입었을 때 더 좋은 고용 평가를 얻었으며 Workman(1985)은 직업 유형에 상관없이 여성지원자의 경우 슈트차림의 옷을 입었을 때 가장 긍정적인 평가를 받는다고 하였다. Molloy(1977)는 여성이 직장에서 성공하려면 옷차림에 관심을 가지라고 하였으며 직장 의복으로는 재킷, 스커트, 블라우스의 구성을 주장하였다. 그들이 이 차림을 하였을 때 고용인에게 가장 좋은 첫인상을 형성한다는 것을 보여주었다.

위와 같이 면접상황에서 여성지원자의 경우 신체적 매력도와 의복은 큰 영향을 주는 것임을 실증적으로 보여주었다. 여성의 신체적 매력은 관리자직 같은 남성적 특성이 요구되는 직업을 제외하고 대부분의 면접상황에서 긍정적 평가에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 의복은 남성적-여성적 이미지 혹은 상황에 맞는 옷의 적절성의 조작과 면접상황에서 긍정적 영향을 미치는 옷의 유형등이 연구되었는데 너무 남성적이지 않으며 상황에 맞는 적절한 의복이, 그리고 옷의 유형으로는 슈트차림이 지원자의 평가에 긍정적 영향을 미쳤음을 알

수 있었다.

그리고 면접상황에서 의복의 적절성이 중요한 변수이고, 슈트차림이 대체로 긍정적인 영향을 미치는 연구결과는 실제적으로 여성 면접자들에게 많은 도움을 제공하지 못할 뿐만 아니라, 현실성이 결여된 실험적 조작이라는 비평을 피하기가 힘든 상황이다. 그것은 우리 사회에서 면접을 할 경우 부적절한 옷을 입는다거나, 슈트가 아닌 캐주얼복이나 드레스 차림을 한다는 것은 생각하기 힘들기 때문이다. 또한 이는 Darmhost (1985)와 이주현(1990)의 연구에서 의복 착용의 인상에 가장 큰 영향을 미치는 의복 변인은 의복 유형으로 나타났으므로 의복 유형을 일단 통제하고 그 통제된 의복유형안에서 디자인의 변화를 연구하는 것이 타당하다고 사려된다. 따라서, 본 연구에서는 의복의 스타일을 슈트로 고정하고 여성적·남성적 이미지에 따른 의복 효과와 신체 매력도의 효과를 살피고자 하였다.

III. 연구방법 및 절차

1. 측정도구

본 연구의 측정도구는 외모 자극 단서를 제시하는 자극물과 이에 대한 반응을 측정하는 설문내용으로 구성되었다. 그 외 인구통계학적 변인에 대한 문항이 첨가되었으며, 부가적 관심으로 면접시 중시하는 점을 3가지씩 주어진 요인 중에서 선택하도록 하였다.

1) 자극물

본 연구의 자극물은 슈트차림의 여자모습을 찍은 총 6가지의 칼라사진¹⁾이다. 이는 2(매력도 수준에 의한 모델: 매력적인, 수수한)×3(3가지 이미지의 의복: 남성적 이미지, 양성적 이미지, 여성적 이미지의 정도)의 2원 요인 설계이며 피험자간 디자인(between-subject design)인 실험 디자인에 의해 구성되었다. 즉, 2인의 모델이 3가지 이미지의 슈트를 번갈아 착용한 것이다.

1) 모델 선정 및 의복선택

모델 선정의 과정은 Johnson & Roach-Higgins (1987)의 연구에서와 같이 두 단계에 걸쳐 실시하였다. 매력도에 따른 모델 2인의 선정을 위하여 고려대학교

3, 4학년 여학생 50명을 대상으로 하여 상의와 뒷배경을 통제된 상태에서 키와 몸무게를 제시하게 한 후 사진(3×5 inch)을 찍었다. 50장의 사진 중에서 의류학 전공교수와 대학원생으로 구성된 판단 집단의 평가에 의해 비슷한 체격조건(키 163cm, 몸무게 50~52Kg)을 가진 매력적인(attractive) 외모의 모델 4명과 수수한(moderately attractive) 외모의 모델 4명을 각각 1차적으로 선정하였다. 매력도의 평가는 신체적 매력도의 평가에 있어 얼굴의 매력도가 중요한 요인으로서 선택되어진다는 연구결과(Adams, 1977)에 근거하여 얼굴 매력도를 중심으로 하였다. 1차로 선정된 8장의 사진을 가지고 면접관으로서의 경험이 있는 대기업 인사과의 과장, 부장급의 중간간부 20명에 의해 가장 매력적인 모델과 수수한 모델이 선정되었다. 매력도에 있어 극단의 매력적이지않은(unattractive) 평가는 이미 1차적 면접시에서 제외되므로, 실제 상황에 근거하기 위해 중간 정도의 매력적인 즉, 수수한 외모와 매력적인 외모로 매력도를 두가지 수준으로 규정하였다(Johnson & Roach-higgins, 1987).

의복은 Workman(1985)과 강혜원·김광경(1987)의 연구에서 나타난 바와 같이 직장 여성에게 가장 선호되는 정장차림으로 유형을 통제하였다. 그리고 강혜원·김광경(1987)의 연구를 참고하여 색과 디자인의 차이에 의한 남성적 이미지, 양성적 이미지, 여성적 이미지의 3별의 의복을 선정하였다. 선정절차는 body에 착용된 23벌의 의복 중에서 모델 선정을 위한 동일한 판단집단의 평가에 의해 남성적 이미지, 양성적 이미지, 여성적 이미지의 의복이 채택되었다.

남성적 이미지의 의복은 검정색에 직선적 디자인선이 가미된 슈트와 스포츠 칼라의 흰색 블라우스가 선정되었고, 양성적 이미지의 의복은 중간색(반색계열) 체크 무늬의 남성적 슈트보다 약간 완화된 직선적 형태의 슈트와 round neckline의 미색 블라우스가 선정되었다. 여성적 이미지의 의복은 옅은 분홍색 계열의 곡선적 실루엣과 팔부분이 레이스 천으로 이루어져 여성적인 느낌이 강한 슈트이다.

2) 사진제작

매력도에 따른 매력적인 모델과 수수한 모델 2인이 3가지 이미지의 의복을 번갈아 입은 6개의 사진이 제작되었다. 제작시 빛, 노출, 카메라로부터의 거리, 모델의 자세, 얼굴 표정, 배경을 일정하게 하였으며, 특히

1) 자극물은 개인 신상 보호를 위하여 본 논문에는 제시하지 않고 있으나 후속 연구를 위해 필요할 때는 한미숙 논문 p.23을 참고하기 바람.

배경은 영향력을 적게 하기 위하여 흰 벽위에 머슬린 천을 배경으로 사용하였다. 각 사진은 3×5 inch의 크기로 만들어졌다.

2) 설문지 구성

설문지에 제시된 상황은 “변절 상황이라는 가정 하에”로 묘사하였다.

6장의 사진 중에서 1장의 사진이 자극물로서 부착되었다. 이 자극물 사진을 보고 다음 항목들을 평가하였다.

1) 고용가능성 평가

응답자가 제시된 자극물에 대하여 고용가능성을 평가하기 위해 Cann, Siegfried & Pearce(1981), Heilman & Suruwatri(1979), Johnson & Roach-Higgins(1987)에 의해 사용되어진 고용가능성 평가에 관한 8문항을 번역하여 사용하였다. 번역한 도구의 의미가 잘 전달되었는가를 검증하기 위하여 영어로 역번역을 하였고 원문과 거의 일치함을 확인하였다. 평가 문항은 Likert-type의 5점 척도로서 평가하도록 되어 있으며 1점은 전혀 그렇지 않다, 5점은 매우 그렇다고 하여 점수가 높을수록 더 호의적인 평가를 나타낸다.

2) 직종적합성 평가

관찰자가 제시된 자극물에 대하여, 남성지배적인 관리직과 여성지배적인 비서직의 2종류의 직업 중에서 적합하다고 여겨지는 직업을 선택하도록 하였다.

부가적 관심 : 인구 통계학적 변인(연령, 성별, 학력 정도) 이외에 속한 단체, 업종, 직위, 면접관으로서의 경험 여부와 면접상황에서 중시하는 점으로 8가지 (학벌, 성적, 집안환경, 성격, 용모, 옷차림, 출신지역, 기타)를 제시하고 이 중에서 중요시하는 순서에 의해 3가지를 고르도록 하였다.

2. 조사대상

서울에 소재한 사립대학교 최고 경영 대학원, 고위 정책과학 대학원, 최고 언론홍보 대학원을 비롯하여 일반 정책과학 대학원, 경영 대학원에 수강하고 있는 사람들이 모인 특수 집단을 대상으로 자극물당 30부씩 배정하여 180부의 설문지가 조사되어 170부가 회수되었다. 그 중 응답이 불분명한 것들을 제외시키고 6종류의 자극물당 설문지가 27부가 되도록 조정하여, 총 162부가 처리되었다.

피험자의 연령, 속한 단체, 업종 및 지위의 분포경향

은 <표 1>과 같다. 연령은 40세~49세(56.1%)가, 소속단체는 중소기업(50%)이, 업종은 제조업(27.2%)이, 그리고 지위는 기업 소유주 및 경영자(57.1%)가 각각 많은 빈도를 나타내었다. 그 다음으로는 50세~59세(22.2%), 대기업(22.8%), 기타 공공 사회 및 개인 서비스업(25.9%), 그리고 중간 간부(20.5%)가 두번째로 많은 빈도를 나타내었다.

3. 조사 기간과 조사 방법

1994년 4월 4일부터 4월 12일까지 8일간에 걸쳐 실시되었으며 조사는 대학 수업 시간을 전후로 하여 질문지를 배부하고 15~20분 후에 회수하였다.

4. 자료처리, 분석

자료처리는 문항분석을 하기 위하여 평균, 표준편차,

<표 1> 피험자의 연령, 소속 단체, 업종 및 지위의 분포경향

변 인	종 류	빈도	%
연 령	만 29~39세	32	19.8
	만 40~49세	91	56.1
	만 50~59세	36	22.2
	만 60~69세 이하	3	1.9
소속단체	중·소 기업	81	50.0
	대 기업	37	22.8
	공공기관	38	20.4
	기타(언론사포함)	11	6.8
업 종	제조업	44	27.2
	건설업	27	16.7
	공공행정, 국방 및 사회보장행정	21	13.0
	기타 공공, 사회 및 개인서비스업	42	25.9
	금융 및 보험업	12	7.4
	교육 서비스업	6	3.7
	보건 및 사회복지사업	9	5.6
	국제 및 기타 외국기관	1	0.6
지 위	기업 소유주 및 최고 경영자	92	57.1
	임직원	28	17.4
	중간간부	33	20.5
	일반직원	8	5.0

빈도분포를 내었고, 연구문제 : 신체적 매력도와 의복 이미지는 고용가능성 평가에 영향을 미칠 것인가에 대한 [가설 1]과 [가설 2]는 변량분석을 하였고 추후검정으로 Duncan's Multiple Range test를 하였다.

부가적 연구문제로 신체적 매력도와 의복 이미지가 직종 적합성 평가에 미치는 영향과, 면접시 중요하게 고려하는 점에 관한 것은 빈도 분포를 구하였다.

IV. 결과 및 논의

연구문제 : 신체적 매력도와 의복 이미지는 고용가능성 평가에 영향을 미칠 것인가?

이에 대한 결과분석은 <표 2>에 나타내었다. <표 2>는 신체적 매력도, 의복 이미지, 신체적 매력도와 의복 이미지의 상호작용효과에 따른 고용가능성 평가 점수의 변량분석 결과를 나타낸 것이다. <표 2>에서 보는 바와 같이 신체적 매력도만이 문항1), 문항2), 문항6), 문항

7), 문항8)에서 $p < .05$ 수준의 유의한 결과를 나타내었다. 의복이미지는 문항6), 문항8)에서 신체적 매력도와 의복이미지의 상호작용효과와는 문항8)에서 $p < .10$ 수준의 유의성이 나타났다.

[가설 1] 신체적 매력도는 고용가능성 평가에 영향을 미칠 것이다.

<표 2>에서 보는 바와 같이 변량분석결과, 신체적 매력도는 8개 문항 중 5개 문항에서 유의성이 나타났다. 유의한 문항들은 다음과 같다.

- 문항1) 이 지원자는 다른 사람들과 잘 어울릴 것이다.
- 2) 이 지원자는 훌륭한 지도 잠재력을 가지고 이 쓸 것이다.
- 6) 이 지원자는 이 직업에서 오랫동안 일 할 것이다.
- 7) 이 지원자는 누군가의 지위아래 일을 잘 할

<표 2> 신체적 매력도와 의복 이미지에 따른 고용가능성 평가점수의 변량분석

문 항 내 용	변량원	SS	DF	MS	F
1. 이 지원자는 다른 사람들과 잘 어울릴 것이다.	매력도	2.97	1	2.99	5.13*
	의복	1.12	2	0.56	0.96
	매력도·의복	2.09	2	1.04	1.79
2. 이 지원자는 훌륭한 지도잠재력을 가지고 있다.	매력도	2.23	1	2.23	4.18*
	의복	0.38	2	0.19	0.36
	매력도·의복	0.09	2	0.04	0.08
3. 이 지원자는 성공할 잠재성을 가지고 있다.	매력도	0.62	1	0.62	1.30
	의복	0.35	2	0.17	0.36
	매력도·의복	0.94	2	0.47	0.99
4. 이 지원자는 일을 수행할 훌륭한 자질을 갖추고 있다.	매력도	0.75	1	0.75	1.50
	의복	0.11	2	0.06	0.11
	매력도·의복	1.86	2	0.93	1.87
5. 다른 사람들이 이 지원자를 도와 일 할 것이다.	매력도	0.05	1	0.50	0.73
	의복	0.94	2	0.47	0.69
	매력도·의복	1.59	2	0.30	0.43
6. 이 지원자는 오랫동안 일 할 것이다.	매력도	4.50	1	4.50	5.14*
	의복	4.09	2	2.04	2.33*
	매력도·의복	0.26	2	0.13	0.15
7. 이 지원자는 누군가의 지위아래 일을 잘 할 것이다.	매력도	3.56	1	3.56	4.13*
	의복	0.23	2	0.12	0.14
	매력도·의복	0.70	2	0.35	0.41
8. 나는 이 지원자를 고용할 것이다.	매력도	7.14	1	7.14	9.61**
	의복	3.31	2	1.65	2.23*
	매력도·의복	3.90	2	1.95	2.63*

**p < .01 *p < .05 +p < .10

것이다.

8) 나는 이 지원자를 고용할 것이다.

따라서 [가설 1]은 부분적으로 채택되었다.

<표 3>은 신체매력도에 따른 고용가능성 8개 문항의 평균점수와 Duncan-test 결과를 나타낸 것이다. <표 3>의 Duncan-test 결과를 살펴보면 유의성이 나타난 5개 문항 중에서 문항7)을 제외하고, 4개의 문항에서만 신체매력도에 따른 유의한 차이를 보였다. 유의한 차이를 보인 문항을 살펴보면, '이 지원자는 다른 사람들과 잘 어울릴 것이다'에서와 '나는 이 지원자를 고용할 것이다'에서는 매력적인 지원자가 우수한 지원자보다 긍정적으로 평가되었다. 그러나 '이 지원자는 훌륭한 지도 잠재력을 가지고 있을 것이다'와 '이 지원자는 이 직업에서 오랫동안 일 할 것이다'에서는 우수한 지원자가 매력적인 지원자보다 더 긍정적인 평가를 얻었다.

매력적인 지원자가 우수한 지도자에 비해 대부분의 문항에서 높은 점수를 얻었으나 '이 지원자는 훌륭한 지도 잠재력을 가지고 있을 것이다'의 지도력 평가나 '이 지원자는 직업에서 오랫동안 일 할 것이다'의 근무기간의 지속 가능성면과 같은 남성적 특성이 요구되는 문항에서는 오히려 우수한 지원자가 매력적인 지원자보다 더 큰 점수를 얻었다. 이것은 매력적인 지원자의 경우 근무를 할 때 신체매력도가 조기 결혼 등에 영향을 미

칠 수 있으므로 인하여, 근무기간의 지속가능성 면에 있어서는 부정적 평가를 얻는 것으로 해석할 수 있다. 그리고 남성적 특성이라고 볼 수 있는 지도력 평가에서는 신체매력도가 여성적인 특성을 강조하여 지도력이 낮게 평가되는 것으로 생각할 수 있다. 이에 반하여 직접적인 고용가능성 평가 문항인 '나는 이 지원자를 고용할 것이다'에서는 매력적인 지원자가 더 긍정적으로 평가되었으며, 이러한 결과는 Jackson(1983)과 Cash, Gillen & Burns(1977)의 연구결과와 일치하였고, 그 결과에 기초하여 직장 면접 상황에서는 신체적으로 매력있는 지원자가 더 유리하다는 것을 짐작할 수 있다. 그러나, 매력적인 지원자가 부가적 연구에서 대부분 비서직에 적합한 것으로 판정된 것을 고려하면, 비서직과 관리직 직종 차이가 영향을 미쳤을 가능성도 있다. 즉, 관리직 사원보다는 비서직 사원을 고용하는 결정을 쉽게 내릴 수도 있다는 것이다. 따라서 관리직에서도 매력적인 지원자가 우수한 지원자보다 더 긍정적인 평가를 받을 수 있을 지에 대해서는 이 연구에서 밝혀지지 않았으며 후속 연구가 이어져야 할 것이다.

[가설 2] 의복 이미지는 고용가능성 평가에 영향을 미칠 것이다.

<표 2>에서 보는 바와 같이 의복 이미지에 따른 고용

<표 3> 신체적 매력도와 의복이미지의 수준별 각 문항 평균값

문항	신체적 매력도		의복이미지		
	매력적인 지원자	수순한 지원자	남성적 이미지	양성적 이미지	여성적 이미지
1. 다른 사람들과 잘 어울릴 것이다.	3.37(a)	3.09(b)	3.17	3.18	3.35
2. 훌륭한 지도 잠재력을 가지고 있다.	3.32(b)	3.56(a)	3.46	3.48	3.37
3. 성공할 잠재성을 가지고 있다.	3.79	3.67	3.74	3.67	3.78
4. 훌륭한 자질을 갖추고 있다.	3.79	3.65	3.70	3.70	3.76
5. 다른사람들이 이 지원자를 도울 것이다.	3.40	3.28	3.35	3.43	3.24
6. 오랫동안 일을 할 것이다.	3.20(b)	3.53(a)	3.37	3.56(a)	3.16(b)
7. 누군가의 지휘아래 일을 잘 할 것이다.	3.43	3.14	3.28	3.33	3.24
8. 나는 이 지원자를 고용할 것이다.	3.75(a)	3.14(b)	3.48	3.74	3.41

* (a), (b)는 Duncan test 결과 유의하게 차이를 보인 집단이다.

가능성 평가 문항의 변량분석결과에서는 모든 문항이 $p < .05$ 수준에서 유의하게 나타나지 않았다. 즉, 의복 이미지의 영향력은 적은 것으로 보여졌다. 따라서 [가설 2]는 기각되었다. 그러나 '오랫동안 일할 것이다'와 '나는 이 지원자를 고용할 것이다'에서는 $p < .10$ 수준에서 유의성을 나타내었다.

<표 3>은 의복이미지에 따른 고용가능성 평가에 대한 8개 문항의 평균점수와 Duncan-test 결과를 나타낸 것이다. <표 3>을 살펴보면 '이 지원자는 오랫동안 일할 것이다'에서 양성적 이미지의 의복이 여성적 이미지보다 더 좋은 점수를 얻어 유의한 차이를 보였다.

이러한 결과는 매력있는 지원자가 근무기간의 지속가능성 평가면에서는 부정적으로 나타난 것과 마찬가지로 여성적 이미지의 의복 또한 여성적 특성을 강화하는 역할을 하여 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직접적인 고용가능성 평가 문항인 '나는 이 지원자를 고용할 것이다'에서는 남성적 이미지와 여성적 이미지보다는 양성적 이미지의 의복이 선호됨을 볼 수 있다. 즉, 남성적 이미지의 의복은 여성의 신체적 특성과 어울리지 않아 낮은 평가를 받았다는 Forsythe(1984)의 연구에서와 같이 직업을 구하는 여성에게 있어서는 지나친 남성적, 여성적 이미지의 의복보다는 양성적 이미지의 의복이 바람직하다는 것을 알 수 있다.

<표 2>를 살펴보면 상호작용효과는 유의하게 나타나지 않았다.

그러나 '나는 이 지원자를 고용할 것이다'에서만 $p < .10$ 수준에서 유의하게 나타났다. <표 4>와 [그림 1]은 '나는 이 지원자를 고용할 것이다'에 대한 신체매력도와 의복 이미지간의 평균점수를 나타낸 것이다. 매력적인 지원자의 경우는 의복 이미지의 효과가 나타나지 않았으나 수수한 지원자의 경우에는 양성적 이미지의 의복을 착용했을 때 고용가능성이 남성적, 여성적 이미지

의 의복보다 상대적으로 컸다.

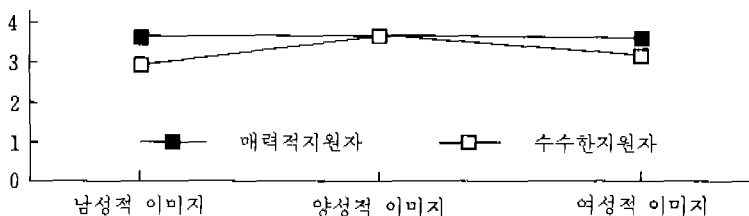
<표 5>는 신체 매력도에 따른 직종적합성 본포 결과를 나타낸 것이다. <표 5>에서 보는 바와 같이 신체적 매력도가 직종적합성 평가에 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 매력적인 지원자는 비서직으로 73.75%의 비율로 선택되었으며 반면에 수수한 지원자는 관리직으로 73.17%의 비율로 선택되었다.

이러한 결과는 신체적으로 매력적인 여성은 여성적 특성이 강화되기 때문에 그녀가 남성지배적인 직업에서 성공하기에 적합하지 않은 특성의 소유자라고 판단되는 것을 의미한다. 즉, 남성지배적인 직업에서는 매력적인 지원자보다 덜 매력적인 지원자가 더 선호된다는 것인데 이것은 Bardack & Meandrew(1985), Jackson(1983)과 Cash, Gillen & Burns(1977)의 연구결과와 일치하고 있었다.

또한 <표 6>은 의복이미지에 따른 직종적합성 본포 결과를 나타낸 것이다. <표 6>에서 보는 바와 같이 의복 이미지가 직종적합성 평가에 미미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나, 큰 차이를 나타내지는 않았지만 남성적, 양성적 이미지의 의복은 상대적으로 관리직에 약간 더 적합하다고 선택되어지고 여성적 이미지는 비서직에 적합한 영향을 미치는 것으로 보인다. <표 7>은 각 집단에서의 관리직과 비서직의 빈도수를 나타낸 것인데, 관리직에 있어서는 수수한 지원자가 남성적

<표 4> '나는 이 지원자를 고용할 것이다'에 대한 신체 매력도와 의복 이미지에 따른 평균점수

	남성적 이미지	양성적 이미지	여성적 이미지
매력적인 지원자	3.78	3.74	3.74
수수한 지원자	3.04	3.74	3.22



[그림 1]

<표 5> 신체 매력도에 따른 직종적합성 분포

빈도(%)	관리직	비서직	합 계
매력적인 지원자	22 (26.83)	59 (73.75)	81
수수한 지원자	60 (73.17)	21 (26.25)	81
합 계	82 (50.62)	80 (49.38)	162 (100.00)

<표 6> 의복이미지에 따른 직종적합성 분포

빈도(%)	관리직	비서직	합 계
남성적 이미지	30 (36.59)	24 (30.00)	54
양성적 이미지	31 (37.80)	23 (28.75)	54
여성적 이미지	21 (25.61)	33 (41.25)	54
합 계	82 (50.62)	80 (49.38)	162 (100.00)

<표 7> 각 집단에서의 관리직과 비서직의 빈도수

	남성적이미지		양성적이미지		여성적이미지	
	관리직	비서직	관리직	비서직	관리직	비서직
매력적인 지원자(%)	8 (9.76)	19 (23.75)	9 (10.98)	18 (22.50)	5 (6.10)	22 (27.50)
수수한 지원자(%)	22 (26.83)	5 (6.25)	22 (26.83)	5 (6.25)	16 (19.51)	11 (13.75)

이미지와 양성적 이미지의 의복을 착용했을 때 가장 많은 빈도(각각 22명)로서 적합하다고 평가되었고, 비서직에 있어서는 매력적인 지원자가 여성적 이미지의 옷을 착용하였을 때 가장 많은 빈도(22명)로서 적합하다고 평가되었다. 한편 미미한 수치이기는 하지만 수수한 지원자라도 여성적 이미지의 의복을 착용했을 때는 남성적, 양성적 의복을 착용했을 때 보다 상대적으로 많은 수(11명)가 비서직에 적합하다고 하였다. 이것은 남성적 이미지와 양성적 이미지의 옷은 관리직의 직종적합성 평가에 있어 지원자의 남성적 특성을 강화하는 효

<표 8> 부가적 관심 (면접 중요시 하는 점)

종 류	첫번째 중시하는점	두번째 중시하는점	세번째 중시하는점
학벌(%)	27(16.7)	19(11.7)	23(14.2)
성격(%)	10(6.2)	23(14.2)	16(9.9)
집안환경(%)	23(14.2)	32(19.8)	39(24.1)
성격(%)	71(43.8)	41(25.3)	24(14.8)
용모(%)	30(18.5)	40(24.7)	45(27.8)
옷차림(%)	1(0.6)	4(2.5)	8(4.9)
출신지역(%)		2(1.2)	2(1.2)
기타(%)		1(0.6)	5(3.1)

과를 주었을 것이며 여성적 이미지의 옷은 비서직의 직종적합성 평가에 있어 여성적 특성을 강조하는 효과가 있었음을 시사하고 있다.

<표 8>은 부가적 관심으로 면접시 중시하는 점의 빈도수를 나타내고 있다. <표 8>을 살펴보면 첫번째 중시하는 점으로는 성격(43.8%)이 가장 많았고, 두번째 중시하는 점으로는 성격과 용모, 세번째 중시하는 점으로는 용모가 나타났다. 상대적으로 낮은 비율이기는 하지만 학벌과 집안환경도 어느 정도는 중시하는 것을 알 수 있다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 면접상황에서 신체적 매력도와 의복이미지가 지원자의 평가에 미치는 영향을 규명하는 것을 목적으로 하였다.

그 결론은 다음과 같다.

첫째, 고용가능성 평가시에 신체 매력도는 큰 영향력을 가지고 있었다. 신체적으로 매력적인 지원자는 사교성과 고용가능성에서는 수수한 지원자보다 높은 평가를 받았으나 지도력이나 오래 근무 할 것이라는 항목에서는 오히려 낮은 평가를 받았다.

둘째, 고용가능성 평가시, 의복 이미지의 효과는 크지 않은 것으로 나타났으나 양성적 이미지의 의복이 전반적으로 좋은 평가를 얻었다.

셋째, 신체적 매력도와 의복이미지의 상호작용효과는 직접적인 고용가능성 평가 문항인 '나는 이 지원자를 고용할 것이다'에서만 유의한 결과가 나타났다. 여기에서 매력적인 지원자의 경우는 의복 이미지의 효과가 크

지 않았고, 수수한 지원자의 경우는 양성적 이미지의 의복이 가장 좋은 평가를 얻었다.

네째, 직종적합성 평가에 있어 신체 매력도는 남성지배적인 특성을 지닌 관리직과 여성지배적인 직업특성을 가진 비서직에서의 직종적합성 평가결과에 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 매력적인 지원자는 비서직에, 수수한 지원자는 관리직에 뚜렷하게 나뉘어져 적합성이 평가되었다.

다섯째, 직종적합성 평가에 있어 의복 이미지는 단독으로 큰 영향을 미치지 않지만, 남성적 이미지와 양성적 이미지의 의복은 관리직에, 여성적 이미지의 의복은 여성적 특성을 상승시키는 효과를 나타내어 비서직의 적합성 평가에 영향을 미쳤다.

여섯째, 부가적 관심으로 면접시 중시하는 점으로는 면접태도 등을 포함한 성격과 용모가 가장 큰 비중을 차지하고 있었다. 학벌 등이 면접에서 비중이 크지 않은 것으로 나타난 것은 면접 전에 이미 서류심사에서 이런 부분은 심사가 되는 것이 상례이기 때문인 것으로 사려된다.

첫인상 형성 상황인 면접상황에서 신체적 매력도가 큰 비중을 차지하고 있고 신체적으로 매력있는 지원자가 더 유리하다는 것이 연구결과에서 확인되었다. 그러나 관리직 직종에서는 여성이 신체적으로 덜 매력적인 것이 남성지배적인 직업에서는 오히려 유리한 편이라고 추론 할 수도 있으나, 수수한 지원자의 전체적인 고용 가능성이 매력적인 지원자보다는 작았음을 고려해 볼 때 일반화시키기는 어렵다고 하겠다.

면접상황에서 의복의 선택은 수수한 지원자의 경우에 더 고려되어야 할 점이었으며 특히, 매력적인 지원자와 수수한 지원자의 경우 모두에게 있어 양성적 이미지의 의복이 고용가능성과 직종 적합성 평가에 긍정적 효과를 끼치고 있어 면접상황시 양성적 이미지의 의복이 바람직하다고 할 수 있다.

본 연구의 제한점 및 제언은 다음과 같다.

본 연구는 면접상황이라는 상황설정과 신체적 매력도를 변수로 사용하여 그림이 아닌 사진이 자극물로서 제시되었고 피험자로 최고 경영인을 대상으로 한 데에 의의가 있었다. 그러나, Jackson & Roach-Higgins (1987)의 연구에서와 같이 의복의 적절성(appropriateness)을 변수로 사용한 경우에는 의복의 영향이 컸던 것에 비해 의복에 있어 여성-남성 이미지만을 변수

로 사용한 본 연구는 의복의 영향력이 크지 않은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 우선적으로 의복과 신체적 단서가 복합되어 있어 신체 매력도에 비해 의복의 영향력이 적었을 것으로 추측된다. 또한 면접상황에서 대부분의 지원자가 적절하게 차려입을 것이라는 가정하에서 한 차원의 의복이미지(여성-남성)만을 채택하였기 때문에, 면접상황에서 의복이라는 다차원적인 자극이 어떤 영향을 미치는 가를 결론적으로 유도하기에는 한계점이 있다.

그러므로 후속연구를 위한 제언을 한다면 다음과 같다.

첫째, 의복의 효과를 강화시키기 위해서는 의복 이미지의 다른 차원 즉, 클래식, 로맨틱, 엘레강스, 캐주얼 등의 조작이나, 의복의 유행성의 정도에 따른 차이, 혹은 의복 아이템의 차이(예 : 스커와 슬랙스) 이외에도 의복의 다차원 적인 면이 고려된 실험이 요구된다고 하겠다.

둘째, 또한 면접상황이라는 특수상황에서 자극물이 사진상으로만 제시되어 실제 상황에서 언어, 비언어적 단서들의 상호작용이 고려되지 않았으므로 이러한 단점을 보완하기 위해서는 실제 면접상황을 재현한 video tape의 사용이 효과적이라 하겠다.

세째, 모델 선정에 있어 얼굴 중심의 신체 매력도 뿐만 아니라 신장, 몸무게에 따른 체형의 차이 등을 다루는 실험 상황 설정이 요구되는 바이다.

네째, 본 연구에서는 면접자의 특성이 대부분 기업체의 최고경영자라는 비슷한 특성의 소유자들이었으나, 후속되는 연구에서는 그들의 종사분야, 성별, 연령 등의 면접자 특성 차이에 따른 결과가 다루어지는 것도 의의가 있다고 하겠다.

관계 문헌 및 자료

- 강혜원(1984). 의상사회심리학, 서울 : 교문사, 43-84.
 김광경, 강혜원(1992). 남성적-여성적 의복이 직장여성의 직립특성과 직업적합성 지각에 미치는 영향(I, II), 대한가정학회지, 1-33.
 김희경(1986). 직업의 성역할 고정관념과 성역할 정체감이 직업선택에 미치는 영향, 숙명여자대학교 대학원 교육학과 석사학위 논문
 송선옥(1981). 첫인상 형성에 미치는 의복과 인물의 영향에 관한 연구, 건국대학교 대학원 의상학과 석사는

- 문, 6-10.
- 이남미(1979). 교사의 의복형태가 학습의욕에 미치는 영향에 관한 연구-의복의 탐미성, 유행성, 색채를 중심으로-, 건국대학교 대학원 의상학과 석사논문.
- 이승희, 임숙자(1991). 여교사의 이상적인 외모에 관한 연구-서울 시내 여고생을 대상으로-, 한국의류학회지, 89-102.
- 이현미(1987). 어머니와 딸의 성역할정체감과 음양의복 행동간의 관계-이대생을 중심으로-, 이화여자대학교 대학원 의류직물학과 석사논문.
- 정양은(1982). 사회심리학, 서울: 범문사.
- 한국통계연감(1992).
- 황주란(1988). 상황별 의복선택에 관한 연구-의복스타일과 평가기준을 중심으로, 연세대학교 대학원 의생활학과 석사논문, 24-26.
- Adams, G.R. (1977). Physical attractiveness research: Toward a developmental psychology of beauty. *Human Development*, 1 20, 217-239, in Johnson, Kim K.P. & Roach-Higgins, M.E. (1987). The influence of physical attractiveness and dress on campus recruiters' impressions of female job applicants, *Home Economics Research Journal*, 16(2), 87-95.
- Bardack, M.R. & McAndrew, F.T. (1985). The influence of physical attractiveness and manner of dress on success in a simulated personnel decision, *Journal of Social Psychology*, 125: 777-778
- Beehr, T.A. & Gilmore, D.C. (1982). Applicant attractiveness as a perceived job relevant variable in selection of management trainees, *Academy of Management Journal*, 25, 607-617
- Bixler, S. (1984). *The professional Tuage*, New York: Perigee Books, in Gibson, L.A., Balkwell, C. (1990). Effects of Harmony Between personal and Apparel Coloring on Perceptions of a Woman's Employment Potential 8(2), *Clothing Textile Research Journal*, 23-28.
- Cann, A., Siegfried, W., & Pearce, L. (1981). Forced attention to specific applicant qualifications: Impact of physical attractiveness and sex of applicant biases, *Personnel Psychology*, 34, 65-75.
- Cash, T.F., Gillen, B. & Burns, D.S. (1977). Sexism and beautysm in personnel consultant decision making, *Journal of Applied Psychology*, 62(3), 301-310.
- Cho, E., & Lueders, H. (1982). *Looking, working, living terrific 24hours a day*, New York: Ballantine Books, in Gibson, L.A., Balkwell, C. (1990). Effects of harmony between personal and apparel coloring on perceptions of a woman's employment potential 8(2), *Clothing Textile research Journal*, 23-28.
- Darmhost, M.L. (1985). Meaning of clothing cues in social context, *Clothing Textiles Research Journal*, 3 (2), 39-48, in Burns, L.D. & Lennon, S.J. (1993). Effect of clothing on the impressions categories in first impressions, *Clothing Textile Research Journal*, 12(1), 9-12.
- Dipboye, R.L., Arvay, R., & Terpstra, D.E. (1977). Sex and Physical Attractiveness of Raters and Applicants as determinants of resumer evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 62(3), 288-294, in Johnson, Kim K.P. & Roach-Higgins, M.E. (1987). The influence of physical attractiveness and dress on campus recruiters' impressions of female job applicants, *Home Economics Research Journal*, 16(2), 87-95.
- Forsythe, S.M. (1988). Effect of Clothing Masculinity on Perceptions of Managerial Traits Does Gender of the Perceiver Make a Differences. *Clothing Textile Research Journal*, 6(2). 10-16.
- Firsythe, S.M., Drake, M.F. & Cox, C.A. (1984). Dress as an influence on the perception of managing characteristics in women, *Home economic of Research Journal*, 13(2), 112-121.
- Forsythe, S.M., Drake, M.F. & Hogan, J.(1985). Influence of clothing attributes on the perception of personal characteristics. In M. Solomon(Ed.), *The Psychology of Fashion* (pp.267-277). Lexington, MA : Lexington Books.
- Gibson, L.A., Balkwel, C. (1990). Effects of Harmony Between personal and Apparel Coloring on Perceptions of a Woman's Employment Potential, *Clothing Textile Research Journal*, 8(2), 23-28
- Hatfield, J., & Gatewood, R. (1978). Nonverbal caes in the selection interview, *Personnel Administrators*, 23, 30-37.
- Heilman, M.E. & suruwatari, L.R. (1979). When beauty is beastly: The effects of appearance and sex on evaluations of job applicants for managerial and nonmanagerial jobs. *Organizational behavior and Human Performance*, 23, 360-372
- Jackson, L.A. (1983). The influence of Sex, Physical Attractiveness, Sex role and Occupational Sex-Linkage on Perceptions of Occupational Suitability, *Journl of Applied Social Psychology*, 13(1), 31-44.
- Johnson, Kim K.P. & Roach-Higgins, M.E. (1987). Dress and physical attractiveness of women in job interviews, *Clothing Textiles Research Journal*, 5(3), 1

- 8.
- Johnson, Kim K.P. & Roach-Higgins. M.E. (1987). The influence of physical attractiveness and dress on campus recruiters' impressions of female job applicants, *Home Economics Research Journal*, **16**(2), 87-95.
- Lennon, S.J. & Miller, F.G. (1985). Attire physical appearance, and first impressions: more is less, *Clothing Textiles Research Journal*, **3**(1), 1-8.
- Molloy, J.T. (1977). *The Women's dress for success* book, Chicago: Warner Books, in Johnson, K.P. & Roach-Higgins, M.E. (1987). The influence of physical attractiveness and dress on campus recruiters' impressions of female job applicants, *Home Economics Research Journal*, **16**(2), 87-95.
- Paek, S.L. (1987). Effect of garment style on the perception of personal traits, *Clothing Textiles Research Journal*, **5**(1), 10-16.
- Workman, J.E. (1984). Effects of appropriate and inappropriate attire on attributions of personal dispositions, *Clothing Textiles Research Journal*, **3**(1), 20-23