성격 5요인이 진로행동에 미치는 영향

이길환* · 이덕로** · 박상석***

〈요 약〉

본 연구의 목적은 성격유형 중 성격 5요인(Big Five)이 대학생의 진로행동, 특히 불안전한 첫 일자리로의 진입에 어떠한 영향을 미치는 가를 살펴보는 데 있다. 이러한 목적을 달성하기 위하여 본 연구는 충청권에 소재하고 있는 3개 대학교와 2개 전문대학의 학생 500명을 대상으로 하여 실증조사를 실시하였다.

회수된 350부의 설문지 중 유효한 설문지는 342부였다. 설문지의 통계적 자료처리는 사회과학용 통계패키지인 SPSS WIN 18.0 응용프로그램 패키지를 이용하여 분석하였고, 자료처리에 이용된 통계적 기법은 기본통계분석에 이어 내적 일관성분석과 요인분석, 상관관계 분석, 다중회귀분석 등을 실시하였다.

분석결과 대학생의 외향성 성격과 친화적 성격은 불안전한 첫 일자리로의 진입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타난 반면, 대학생의 신경증 성격과 경험에 대한 개방성은 불안전한 첫일자리로의 진입에 부(-)의 영향을 미는 것으로 나타났다. 그러나 대학생의 성실성 성격은 예상과는 달리 불안전한 첫 일자리로의 진입에 유의하지 않은 것으로 나타났다.

끝으로 이러한 연구결과에 기초하여 몇몇 이론적·실천적 시사점을 제시하였다.

핵심주제어 : 성격, 성격유형, 성격 5요인, 진로행동

논문접수일: 2012년 08월 26일 수정일: 2012년 11월 19일 게재확정일: 2012년 12월 10일
* SE 사이버 평생교육원 겸임교수(제 1저자), khyibsh@nate.com
** 서원대학교 경영학과 교수(교신저자), drlee@seowon.ac.kr
*** 주성대학 산학협력단 매니저(공동저자), jscpss@naver.com

Ⅰ. 서 론

인간의 삶은 일상의 사소한 결정에서부터 인생에 중대한 영향을 미치는 큰 결정에 이르기까지 수많은 의사결정을 내리고 그에 관해 고민하는 과정의 연속으로 이루어진다. 이러한 인생에 있어 중대한 영향을 미치고 복잡한 과정을 요구하는 의사결정 가운데 하나가 바로 진로결정이라고 할 수 있다. 인간은 누구나 자신의 미래가 어떻게 전개되고 어떠한 경로를 통해 완성된 형태를 갖추게 될 것인가에 대하여 많은 고민을 하게 된다.

인간이 행하는 일은 삶의 중심이며, 모든 나라의 성, 인종, 종교, 영역과 지리적으로 다른 인구 통계학적인 범주들을 초월하는 보편적인 과정이다. 결국 일과 앞으로 나아갈 길인 진로(進路)는 인간 삶의 핵심 부분이며, 모든 사람들은 이러한 진로를 가지고 있다. 이러한 관점에서, 개인이 일생동안 경험하게 되는 모든 일이 진로이므로 개인의 진로는 삶의 궁극적인 목적인 행복의 실현 여부를 결정짓게 된다.

개인의 진로결정에는 다양한 개인적 특성과 심리적 변인과 환경적·상황적 변인이 복잡하게 영향을 미친다. 따라서 하나의 변인이나 특성으로 개인적 진로결정 전체를 설명할 수는 없다. 진로결정에 관한 연구들은 개인이 좀 더 훌륭한 결정을 내리기 위해 거쳐야 하는 과정은 무엇인가, 실제로 개인은 어떻게 진로결정을 내리고 있는가, 진로결정의 어려움을 지닌 개인을 도와주기 위한 상담은 어떻게 진행되어야 하는 가와 같은 문제에 관심을 가진다(고향자, 1992).

최근 우리나라는 세계경제의 불황으로 인하여 전 국민이 심한 경제적 어려움을 경험하고 있으며, 국민 개개인의 삶은 많은 위협적 요소들에 직면하게 되었다. 이로 인한 산업계 전반의 불황은 기업파산, 물가상승, 환율불안, 기업구조조정, 청년실업 등의 사태로 확대되어 가는 형세를 보이기도 하였다. 특히 기업들이 인력구조 조정에 나서 실업이 증대되고 신규인력 채용을 억제할 경우, 실업이 증대되고, 특히 2012년 4월말 현재 청년 실업률 8.5%로 사상최고치인*, 청년실업문제는 더욱 심각해질 것이다.

---

* 청년 실업률 추이를 살펴보면 1980년 8.1%, 1990년 4.9%, 2000년 7.5%, 2010년 7.8%로 2000년대 이후 통상 7%대를 유지했는데, 전체실업률이 1980년 5.2%, 1990년 2.4%, 2000년 4.4%, 2010년 3.7%인 점을 감안해 보면 청년실업률의 심각성을 쉽게 짐작할 수 있다(김종성·이병훈·신재열, 2012; 통계청, 2012, 2010). 청년실업은 재정위기를 겪고 있는 유럽국가들도 마찬가지이다. 유럽통계청에 따르면 유럽연합(EU)의 2012년 7월 청년실업률은 14.1%로, 지난 1999년 이후 사상 최고 수준이다. 특히 재정위기를 겪고 있는 스페인과 그리스의 청년실업률은 각각 53%, 51%에 달해 청년 절반이 실업자인 상황이다. 포르투갈과 이탈리아의 실업률도 각각 36%, 34%를 기록했다(유현진, 2012).

사회 전반적인 고실업은 노동시장에서 탈락한 실업자 개인의 정서적·경제적 불안정과 실업가정의 해체위기 등 부정적인 영향을 동반할 뿐만 아니라 개인의 적극적인 경제활동을 저해하고 경제적 자원의 비효율적 활용이라는 문제를 초래한다. 따라서 고실업 문제는 중요한 사회적 위험 요인으로 규정하지 않을 수 없다(류만희·윤정향, 2000).

특히 청년층이 경험하는 실업 또는 미취업에 따른 부정적인 영향은 다른 연령계층에 비해 더욱 심각하다. 처음으로 직장을 획득하고 직업 정체성을 형성해 가는 과정에 있는 청년층은 그러한 사회진출시의 불안정성의 경험을 통해 향후 직업을 통한 사회화 과정에 보다 특별한 영향을 받게 되기 때문이다. 거시적인 측면으로 볼 때 청년실업의 고착화는 국가 인적자본 형성을 저해하고 지속적인 경제성장의 토대를 약화시키는 결과를 초래할 것이다. 청년 실업률이 높다는 것은 국가경쟁력의 핵심인 인적자본을 효율적으로 양성·활용하지 못함을 의미하는 것이기도 하다. 또한 청년실업의 증가는 미래 세대에게 기회와 희망을 주지 못한다는 점에서 일반실업에 비해 훨씬 심각한 문제를 야기하는 요인이라고 볼 수 있다. 요즈음 경험하고 있는 경제불황으로 인해 논의되고 있는 고용불안은 부정적인 심리상태의 증가를 지속시키고 있는 것으로 나타났다. 이처럼 경기불황, 경제위기로 인한 신규인력채용 규모가 대폭적으로 감소하는 실정에서 졸업을 앞둔 대학생들에게 진로에 대한 혼란은 더욱 가중될 것으로 사료된다.

이러한 청년실업의 부작용 사회현상은 직접적인 당사자들인 청년층, 특히 취업을 앞두거나 아직은 취업에 직접적인 연관성이 높지 않은 대학생들이 느끼는 향후 본인들의 진로결정에 많은 영향요인으로 작용할 것으로 생각된다. 오늘날 많은 대학생들이 정도의 차이는 있으나 취업난에 따른 정신적 부조화, 정서적 갈등, 심리적 부적응 상태에서 대학생활을 하고 있다. 고학력 대졸자의 고실업 상황은 고학력 인력에 대한 사회적 자원의 손실이 크다는 차원에서 보다 심도 있게 다루어질 필요가 있다. 또한 청년실업에 있어 노동력 수급 불균형을 초래한 교육과 노동시장의 단절성은 사회구조적 실업요인이라는 차원에서 논의되고 있어 심화되고 있는 청년실업이 보다 근본적인 차원의 해결점을 요구하는 문제임을 드러내고 있다. 이러한 측면에서 고학력 대졸 학생들의 사회적 행위로서의 진로행동은 면밀하게 연구되어져야 할 필요가 있다고 사료된다.

오늘날 직업세계의 복잡성과 전문화, 다양화로 인하여 대학생들은 물론 일반인들도 직업과 진로에 대한 관심이 고조되고 있다. 현대사회는 고도의 산업사회로 급격하게 변화하고 있으며, 나아가 지식사회로의 대전환에 처해 있다. 자동화와 기계화로 인한 고용인력의 감소와 직업가치관의 혼란으로 인한 기능인 경

시풍조, 직업과 직무의 변화 등 장차 미래사회에서 현명하게 적용하고 생활의 준비수단인 직업선택의 문제가 복잡해졌다(장대운, 1996). 더욱이 IMF 이후 우리나라 고용환경의 변화에 따라 더욱더 진로선택에 대해 고민을 하지 않을 수 없다. 특히 학교를 떠나 새로운 사회로 나아가야 하는 대학생들에게 있어 진로선택은 당면한 가장 핵심적인 문제가 아닐 수 없다.

최근 우리 사회에서는 취업난으로 대학생들이 졸업 후에도 마땅한 일자리를 찾지 못해 졸업유예현상을 보이는가 하면, 사회에 첫발을 내딛는 순간부터 실업자라는 오명을 짊어지고 심지어 자살이라는 극단적인 현상으로 나타나기도 한다. 대학생에게 있어서 졸업 후 내가 어떤 직업을 가질 것인가는 본인의 자아실현과 직접 관련되는 문제이기 때문에 진로결정은 개인발달에 중대한 요인임에 틀림없다(박수길·이영희, 2002).

아울러 기술과 경제적 접근, 상황 이론적 접근에 대한 비판은 조직행동연구에서 성격연구에도 변화를 가져오게 되었다. 즉 조직을 인간행동의 집합체로 이해하기보다는 시스템으로 이해하는 관점에서는 상황요인과 조직성과 간의 관계에 연구의 초점이 주어지며, 성격 등의 요인은 조절변수로 다루어졌다(Mischel, 1968). 이후 1980년대 들어 개인행동의 일관성과 규칙성이 밝혀짐으로서 조직성과에 대한 예측변수로서 개인행동에 연구의 관심이 모아지게 되었다. 조직성과가 개인행동과 함수관계에 있으며, 개인의 행동이 성격구조에 의해 설명된다는 시각은 성격연구의 중요성을 부각시켰다(Schneider, 1980).

한편 인간은 각자의 자질과 적성 및 능력에 따라 직업을 선택하여 행복한 삶을 추구한다는 사실을 직업적 성격유형론이 뒷받침하였다. 성격유형론은 개인의 성격과 직업환경이 일치될 때 직업적으로 만족한 선택과 적응이 일어난다고 하였다. 즉 개인의 행동을 그 사람의 인성과 환경간의 상호작용에 의해 발생한다고 보았으며(안창규, 1999; 이현림, 1997; Holland, 1992), 직업선택 및 진로행동은 능력의 중요성 보다는 자신의 성격적 적성에 따라 직업을 선택할 수 있다는 사실을 현장에서 유용하게 적용할 수 있다고 주장하였다(안창규, 2004).

이에 본 연구에서는 선행연구들을 기초로 하여 대학생들의 진로행동에 영향을 미치는 개인적 특성에 초점을 두고 연구하고자 하였다. 특히 개인적 특성 중에서 타인과 구별되는 내재된 성질과 고정적인 특성의 총체를 성격이라고 하는데, 이러한 성격유형 중 성격 5요인(Big Five)이 대학생의 진로행동에 어떠한 영향을 미치는 가를 살펴보는 데 그 목적이 있다.

Ⅱ. 이론적 배경과 가설설정

1. 성격 5요인

한 개인의 특성을 묘사하고자 할 때에 많은 사람들이 항상 그 사람의 성격을 거론하게 되는데, 성격을 기술하고 설명하는 이론은 인간행동에 관한 기본적인 가정과 접근방법에 따라 달리 구분되어진다.

이러한 성격에 대한 영역을 유형별로 분류해 보면 연구자들마다 약간의 차이를 보이고 있다. Tupes & Christal(1961)은 다양한 장면에서의 평가를 통해 정열성(Surgency), 친화성(Agreeableness), 성실성(Dependability), 정서적 안정성(Emotional Stability), 문화(Culture) 요인이 반복적으로 나타난다고 하였으며, 그후에 이것은 'Big Five'로 불려졌다. 이때 'Big'이란 각각의 요인이 수많은 특성을 포함하고 있음을 의미한다.

McCrae & Costa(1987)는 연령에 따른 성격구조의 변화를 알아보기 위해서 신경증, 외향성, 개방성의 3개 군집을 산출하여 'NEO모형'을 개발하였으며, 후에 NEO검사에서 제시하지 않았던 친화성과 성실성을 추가한 모형을 개발하게 된다. 이러한 다섯 가지 요인은 학자들 간에 명명상의 차이가 다소 있으나 Goldberg(1981)가 자신의 연구와 다른 여러 연구들을 재검토한 결과 성격의 다섯 가지 요인을 일관되게 밝혀내고 있음을 알게 되어 이 요인들을 'Big Five'라고 부르기 시작하였다. 이 다섯 가지 요인은 외향성(Extraversion: E), 친화성(Agreeableness: A), 성실성(Conscientiousness: C) 신경증(Neuroticism: N), 경험에 대한 개방성(Openness to Experience: O) 등을 의미한다(Goldberg, 1990; McCrae & Costa, 1989; Norman, 1963). 이러한 성격유형은 성격에 대한 포괄적인 이해를 가능하게 하였으며, 특별한 상황에서 독특한 개인의 행동을 예언할 수 있게 하였다(Buss, 1989; McAdams, 1992). 이 다섯 가지 요인에 대한 내용을 살펴보면 다음과 같다.

외향성은 타인과의 교제나 상호작용을 원하고 타인의 관심을 끌고자 하거나 타인을 주도하려는 정도를 나타낸다. 외향성이 높은 사람은 자신의 감정을 솔직하게 표현하고 사람사귀기를 좋아는 성격으로 다양한 사람, 특히 새로운 사람과의 관계를 쉽게 형성하는 장점을 지니고 있다. 또한 외향적인 사람은 사회적 상호작용 기회가 많은 장소에서 공부하고 사교적이며 열정적이며 충동적이다. 외향성의 하위요인은 사회성, 지배성, 자극추구, 활동성 등이 포함된다(김유미,

2008).

친화성은 타인과 편안하고 원만한 관계를 유지하는 정도를 나타낸다. 친화성은 타인 지향성의 양상으로 외향성과 함께 대인관계와 관련되는 특성을 지닌다(조영란, 2006). 친화성이 높은 사람은 타인을 존중하고 신뢰하고 인내심이 많고 부드러운 마음을 가지며 협조적이다. 반면, 친화성이 낮은 사람은 타인에 대한 질투심을 많이 가지며 자기중심적인 행동을 나타내며 적대적인 감정을 쉽게 드러낸다. 하위요인으로는 신뢰성, 이타성, 관용성, 정직함, 온정성 등이 있다(김유미, 2008; 조영란, 2006).

성실성은 사회적 규범, 규칙, 원칙들을 기꺼이 지키고자 하는 정도를 나타내며, 개인의 목표를 달성하고자 하는 끈기의 정도와 실수 없이 자신의 일을 잘 추진해나가는 성격을 의미한다. 성실성이 높은 사람들은 안정적이고 계획적이며 믿음직스러운 특성이 있으며, 책임감이 강하고, 계획성이 있고, 신뢰감을 주는 특성을 지녔으며, 목표지향적이고 미래지향적인 성취욕을 나타낸다. 반면에 성실성이 낮은 사람은 산만하고 체계적이지 못하고 사리분별력이 부족하고 일관성이나 책임감이 없다. 성실성의 하위요인에는 자기효능감, 조직성, 책임감, 성취지향성, 자율성, 신중함 등이 포함된다(김봉철・안주아・최양호, 2007).

신경증은 정서적으로 얼마나 안정되어 있는지, 세상을 자기 자신의 뜻대로 얼마나 통제할 수 있다고 생각하는지와 관련된 요인이다. 정서적 불안정, 환경에 대한 민감성, 불안감, 긴장의 정도를 나타내는 신경증은 정서적 민감성으로도 부르고, 동일 차원의 반대쪽 특성을 나타내기 위하여 정서적 안정으로도 부른다(오현정, 2008). 신경증이 낮은 사람은 친구들과 서로 격려하고 스스로 안심을 시키는 경향이 있으나, 반대로 신경증적 경향이 높을수록 시험 스트레스, 도피공상, 공부를 더 하지 않는다는 심한 자책으로 대처하며 늘 불안해하는 경향을 보인다.

경험에 대한 개방성은 새로운 경험이나 혁신에 대한 거부감이 적고, 인생의 실존적 도전에 보다 더 많이 관여하게 하는 정도를 의미한다(Keyes, Shmotkin, & Ryff, 2002). 즉 지적 자극, 변화, 다양성을 좋아하는 정도와 연관이 있다. 경험에 대한 개방성 요인에서 높은 점수를 보이는 사람들은 조직생활에서 상상력과 호기심이 풍부하고, 창의적이고 예술적 표현을 원하고 새로운 정보에 개방적이고 변화에 대한 수용도가 높고 교양이 풍부하고 도전적이다. 또한 쉽고 나태한 삶의 가능성을 평가절하 하는 경향을 가지고 있다(Roberts & Robins, 2000).

따라서 Big Five 성격유형은 다차원적으로 구성되어 있는 개인의 성격을 설득력 있는 모형으로 설명하고자 하였으며, 이를 친화성, 성실성, 정서적 안정성,

외향성, 경험에 대한 개방성 등의 다섯 가지 하위요인으로 분류하였다. 친화성은 타인과 조화로운 관계를 유지하는 정도를 나타내며, 성실성은 사회적 규칙 등을 준수하고자 하는 정도를 의미한다. 또한 정서적 안정성은 정서적으로 얼마나 안정되어 있는지의 정도를 나타내며, 외향성은 타인과의 상호작용을 원하고 타인의 관심을 끌고자 하는 정도를 의미한다. 경험에 대한 개방성은 지적 자극, 변화, 다양성을 좋아하는 정도와 연관이 된다. 이에 본 연구에서는 이상과 같은 다섯 가지 영역인 친화성, 성실성, 정서적 안정성, 외향성, 경험에 대한 개방성을 가지는 성격유형을 취업을 앞둔 대학생에게 적용하여 분석하였다.

지금까지 논의한 성격 5요인에 대한 개념과 관련한 주요 연구를 요약하면 <표 1>과 같다.

<표 1> 성격 5요인에 대한 연구

연구자	내 용
Tupes & Christal (1961)	다양한 장면에서의 평가를 통해 정열성, 친화성, 성실성, 정서적 안정성, 문화 요인이 반복적으로 나타난다고 주장하였으며, 그후에 이것은 'Big Five'로 불려지게 됨.
McCrae & Costa (1987)	연령에 따른 성격구조의 변화를 알아보기 위해서 신경증, 외향성, 개방성의 3개 군집을 산출하여 'NEO모형'을 개발하였으며, 후에 NEO검사에서 제시하지 않았던 친화성과 성실성을 추가한 모형을 개발
Goldberg (1981)	-자신의 연구와 다른 여러 연구들을 재검토한 결과 성격의 다섯 가지 요인, 즉 외향성(E), 친화성(A), 성실성(C) 신경증(N), 경험에 대한 개방성(O) 등을 일관되게 밝혀내어 이 요인들을 'Big Five'라고 명명하였음

2. 진로행동

대학의 역할이나 성격은 시대에 따라 다르게 나타나지만 어느 시대든 대학은 항상 우리 사회의 관심의 대상이었다(김명희, 2012; 손경애, 2012). 대학이 시대상을 반영할 때 오늘날 대학교육의 궁극적인 목적 중의 하나는 전문직에 종사할 수 있는 전문 직업인을 양성하는 것이다. 대학생들에게 취업은 반드시 해결해야 할 당면과제이자 최대 관심사이다.

일생을 살면서 자신이 원하는 분야에서 직업 활동을 하고 직업을 통한 자아실현을 성취함은 개인의 생계유지뿐만 아니라 개인의 가치실현, 경제적 욕구충족, 심리적 욕구의 충족을 의미하기 때문이다. 그러므로 대학생활 과정을 통해 진로를 선택하기 위해서는 많은 준비가 필요한데, 특히 대학생활과 진로와 취업을 동시에 해결해야 하기에 구체적이고 계획적인 방법을 모색할 필요가 있다.

대학생의 자신에 대한 진로결정은 대학생활뿐만 아니라 미래 자신의 삶에도 커다란 영향을 미칠 수 있다. 즉, 대학생들이 어떠한 진로를 선택하느냐에 따라 능력 발휘의 기회나 인간관계의 형성, 개인의 사회적 지위 획득, 가치관 형성 등의 모든 부분에 영향을 받는다. 그로 인하여 개인의 생활양식을 결정하게 되고 결국엔 한 개인의 인생 전체를 결정하게 된다(Tolbert, 1980).

진로행동이란 진로결정 대안 중에서 가능성 있는 대안을 선택하고 결정하는 행동을 말한다(Miller, 1968). 이 과정에서 개인이 정보를 얻고 대안을 구성하며 개인의 판단과 결정이 작용하는 것이다. 나아가 진로행동은 진로와 관련된 인지과정이 실제적인 행동으로 전환되는 과정에 관심을 가지고 수행해야 하는 행동 및 행위의 차원을 의미한다. 즉, 합리적이고 바람직한 진로결정을 위하여 수행해야 하는 행동 및 진로결정이 이루어진 이후에 그 결정사항을 실행하기 위한 행위를 의미한다. 진로지도나 상담과정에서 인지나 태도측면의 향상에만 관심을 가졌던 경향을 벗어나 행동에 관심을 집중시키고자 하는 것이다. 이때 진로행동에 실질적으로 포함되는 예로는 자기 자신이나 자신이 선택하고자 하는 직업세계를 이해하기 위한 정보수집 활동, 진로목표 달성에 필요한 도구를 갖추는 활동, 설정된 진로목표 달성을 위해서 시간과 노력을 투자하는 기타의 활동 등이 있다(김봉환, 1997).

김희진(2001)은 진로준비행동을 진로교육이나 상담에서 그 동안 간과되었던 진로에 관련되어진 준비행동이나 실천행위를 강조하면서, 실제적이고 구체적인 행위의 차원을 다루었다. 특히 앞으로 행동적인 부분을 강조하는 것이 진로지도에서 필수적인 요소가 될 것으로 보았다.

지금까지 대학생들의 진로행동과 관련하여 많은 연구들이 이루어져왔다. 진로행동을 올바른 진로결정을 위해서 수행해야 하는 행동으로 설명하고 있는 김봉환(1997)은 진로행동을 불안전한 첫 일자리로의 진입, 하향취업화, 자발적 노동시장 이탈 등의 하위 요인으로 분류하였다. 여기서 불안전한 첫 일자리로의 진입은 취업이 어려운 현실에 대한 심리적 부담과 불안, 경제적인 어려움 등으로 인해 청년층의 성급한 입직의 선택을 의미한다. 하향취업화*는 전공과 무관한 취업을 하향취업으로 나타내었다. 자발적 노동시장 이탈은 새로운 일자리를 찾고자 직장을 그만둘 수 있는 의향을 의미한다.

* 최근에는 고졸학력의 직무에 대졸구직자들이 물려드는, 학력과 직무의 불일치현상이 사회적으로 이슈화되면서 청년층의 하향취업이 큰 관심을 끌고 있다(김종성·이병훈·신재열, 2012; 김준영 · 윤정혜, 2010; 남성일 · 전재식, 2011; 이찬영, 2008; 진선미 · 공정석, 2011).

백광숙(2007)은 4년제 대학교에 재학 중인 249명의 4학년 대학생들을 대상으로 진로행동을 불안전한 첫 일자리로의 진입과 하향취업화, 자발적 노동시장 이탈 등의 변수로 분류하여 청년실업에 대한 대학생의 태도가 진로행동에 미치는 영향을 살펴본 결과 청년 실업에 대한 대학생의 인지적 태도와 정서적 태도는 하향 취업화와 자발적인 노동시장 이탈이라는 대학생의 진로행동에는 유의한 영향을 미쳤으나 불안전한 첫 일자리로의 진입에는 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다(백광숙, 2007). 이러한 연구결과를 토대로 대학생의 태도와 관련하여 대학생의 성격유형에 따라 대학생의 진로행동의 결과를 어떻게 보여줄 것인가에 대한 연구의 필요성을 제기하였다.

따라서 본 연구는 현재 취업에 대하여 많은 관심을 가지고 있는 4년제 대학교의 학생들과 2년제 대학의 학생들을 대상으로 진로행동의 변수를 불안전한 첫 일자리로의 진입에 국한하여 살펴보고자 한다. 이와같이 범위를 한정한 이유는 하향취업화의 경우 포괄적으로 불안전한 첫 일자리로의 진입 행동에 포함이 되며, 자발적 노동시장 이탈의 경우는 이직에 대한 행동 유형 변수로 볼 수 있기 때문에 진로행동 변수로 선정하지 않았다. 또한 그 어느 때보다도 청년층 취업이 어려운 현실적 상황에 대한 심리적 부담과 불안, 경제적인 어려움 등으로 인해 청년층의 성급한 입직의 선택 즉, 불안전한 첫 일자리로의 진입이 본 연구의 목적에 부합된다고 판단하였기 때문이다. 지금까지 논의한 진로행동에 관한 기존 연구자들의 연구를 요약하면 <표 2>와 같다.

<표 2> 진로행동에 대한 연구

연구자	내 용
Miller (1968)	진로행동을 진로결정 대안 중에서 가능성 있는 대안을 선택하고 결정하는 행동으로 정의
김봉환 (1997)	진로행동을 직업세계를 이해하기 위한 정보수집 활동, 진로목표 달성에 필요한 도구를 갖추는 활동, 설정된 진로목표 달성을 위해서 시간과 노력을 투자하는 기타의 활동으로 봄
김희진 (2001)	진로준비행동을 진로교육이나 상담에서 그 동안 간과되었던 진로에 관련되어진 준비행동이나 실천행위를 강조하면서, 실제적이고 구체적인 행위의 차원을 다룸
백광숙 (2007)	진로행동을 불안전한 첫 일자리로의 진입과 하향취업화, 자발적 노동시장 이탈 등으로 분류하여 청년실업에 대한 대학생의 태도가 진로행동에 미치는 영향을 살펴봄

3. 성격유형과 진로행동

대학생의 시기는 신체적, 심리적, 정서적, 사회적으로 많은 변화를 경험하는 시기이다. 발달적 관점에서 살펴보면, 대학생의 경우 대학입학과 대학생활 적응, 진로계획, 취업준비 등의 발달과 관련한 과중한 스트레스를 지니고 있으며, 이러한 불안정한 정서는 개인의 심리적 변화에 의한 것이기도 하지만 외적 환경에 의한 영향으로 인한 불안감이 더 크다고 할 수 있다(박경자・이춘희, 1991). 대학생을 감싸고 있는 주변 환경의 급속한 변화는 건강악화, 자아정체감의 감소, 자기효능감 저하 등의 불안정한 정서를 경험하면서 욕구좌절, 능력에 대한 상실감, 진로에 대한 적극적인 행동 저하를 가져오게 되며, 이러한 대학생의 진로행동의 미성숙은 그들의 삶에서 부적응의 문제를 일으킬 수도 있다는 사실들에 의해 대학생의 진로행동에 대한 연구의 필요성이 제기되었다.

지금까지 진로행동이나 진로준비행동에 미치는 영향변수와 관련하여 진로상담(박완성, 2005; 장해숙·김순미·이현림, 2008; 정상영·이현림, 2008), 사회적 지지(김효진·장윤옥, 2011, 송현심· 홍혜영, 2010; Sturges, Conway, & Liefooghe, 2010), 부모의 긍정적 관여(구본용·유제민, 2010), 리더십(남기연·김경아, 2011), 인구특성(강희순, 2010; 이현주, 2008, 2010), 성격(Shafer, 2000; 김종운·윤명희·서희정, 2009; 서영대, 2001; 이현정·김기석, 2008), 자아정체감(김희진, 2001) 등 다양한 변수들이 사용되어 왔다. 그러나 대학생의 빅 파이브 성격유형이 진로행동에 미치는 영향을 연구한 선행연구는 전무하다. 따라서 본 연구에서는 대학생들을 대상으로 성격 5요인과 진로행동과의 관계를 탐색적 차원에서 살펴보고자 한다.

빅 파이브 성격유형에 의하면 개인적인 성격은 외향성, 친화성, 성실성, 신경증, 경험에 대한 개방성 등 5가지 구성요소로 되어있으므로 이들과 진로행동과의 관련성을 살펴보면 다음과 같다.

외향성은 자신 있고, 지배적이며, 적극적이고 그리고 흥분을 추구하고자 하는 성향으로 특징지워진다(Bakker et al., 2006). 외향적인 사람들은 긍정적인 감정, 보다 빈번하고 강한 개별 상호작용 및 보다 높은 자극욕구 등을 보여준다. 그뿐만 아니라 외향성은 일반적으로 낙관적이고자 하는 성향(Costa & McCrae, 1992)과 문제를 긍정적으로 재평가하려는 경향과 관련이 있다. 외향적인 사람들은 낙천적인 기질로 말미암아(Watson & Clark, 1992) 자신들이 경험한 일중에서 좋고 긍정적인 측면에 초점을 맞추려 한다. 이 밖에도 외향성은 합리적인 문

제해결 대처전략의 사용과 사회적 지원 모색과 긍정적 재평가와 관련되어 있는 경향이 있다(Dorn & Matthews, 1992; Watson & Hubbard, 1996).

김주리・김성길(2008)은 고객접점근무자의 성격유형과 조직몰입과의 관계를 밝히기 위해 국내보험사 2개사, 국외보험사 1개사, 증권사 1개사, 기타금융사 1개사에 근무하는 276명을 대상으로 실증연구를 한 결과 외향성이 조직몰입에 유의한 영향을 미치고 있음을 보여주었다. 이승현・김승건・최재녕(2004) 또한 중앙정부 3개 부서 및 수도권지역의 1개 광역자치단체와 4개 기초자치단체 공무원 520명을 대상으로 개인성격이 조직몰입에 미치는 영향관계를 분석한 결과 외향성을 비롯한 성격유형이 조직몰입에 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

성격5요인과 진로준비행동의 수준별 차이를 분석한 김지연・황매향(2004)의 연구결과에서도, 성격5요인 수준에 따라 진로준비행동은 뚜렷한 차이를 보여주었다. 진로준비행동과 관계가 깊은 요인은 외향성 성격 요인 점수가 높을수록 진로준비행동이 활발히 이루어진다. 이는 타인과 사교적이고 적극적인 사람이 개인의 직업을 위한 진로준비행동을 더 활발하게 하는 것으로 볼 수 있다.

조직몰입의 하위변수가 직무만족, 자기동일시 및 현 조직에의 잔류의사 등이므로 청년실업이 지속되면서 대학생들은 비록 불안전한 일자리라 하더라도 진입하려는 행동을 보일 것이라는 판단하에 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1 대학생의 성격유형 중 외향성이 높을수록 불안전한 첫 일자리로의 진입 경향이 높을 것이다.

친화성은 대인관계에서 예의바르며, 까다롭지 않고 비교적 상냥하며, 상대방에게 친절하게 대해주는 성향을 의미한다. 친화성이 높은 사람은 타인을 신뢰하고, 타인에게 관심을 가지며, 솔직하고 순응적이어서 사회적 참여, 고객에 대한 봉사적 행동과 조직규범을 준수하는 복종적 행동과 깊은 관련이 있다. 이승현・김승건・최재녕(2004)의 연구에서는 친화성이 조직몰입과 조직내 의사소통에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Piedmont(1993)의 연구결과 친화성은 감정적 소진(burnout)과는 부의 관계를, 그리고 개별 업적과는 정의 관계를 갖는 것으로 나타났다. 동일한 맥락에서 Deary et al.(1996)는 친화성은 비인간화(depersonalization)와 부의 관계가 있음을 밝히고 있다. 그러나 Zellars et al. (2000)은 친화성과 비인간화 사이에는 약한 부의 관계가, 그리고 친화성과 소진 사이에는 아무런 관계가 없다는 유사한 결과를 보여주었다. 대졸예정자의 개인특성과 진로미결정, 진로준비행동의 관계

에서 성격 5요인이 진로미결정에 미치는 효과에 대한 연구(이현정, 2007)에서 친화성은 자기효능감과 긍정적 관계를 갖는 것으로 나타났다. 따라서 까다롭지 않고 순응적인, 친화성 있는 대학생들은 소진과 비인간화정도의 작업환경만 아니라면 다소 불안한 일자리도 기꺼이 선택하리라는 생각하에 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2 대학생의 성격유형 중 친화성이 높을수록 불안전한 첫 일자리로의 진입 경향이 높을 것이다.

성실성은 어떤 사람이 무슨 일을 함에 있어서 얼마나 열성적이고 인내심을 가지고 있으며 맡은 일을 효율적이고 완벽하게 처리하려고 노력하는 가에 대한 성향이다. 성실성이 높은 사람은 조직 내에서 주어진 업무에 최선을 다하고 정확하게 처리하며, 새로운 변화를 추구하고, 사적인 일로 시간을 낭비하지 않는다. 김도영・유태영(2002)의 연구에서 성실성이 조직 및 직무에 대한 헌신행동, 타인에 대한 도움행동, 분위기 고취행동, 정보공유 및 제안행동에 가장 강한 상관관계를 나타냄을 보여주고 있다. 또한 송운석・김재현(2002)의 연구에서는 성실성이 조직에 대한 주인의식을 반영하는 충성적 행동, 정보공유 및 제안행동을 나타내는 고취적 행동, 그리고 업무에 대한 책임감과 동료들에 대한 협조적 태도를 나타내는 사회기능적 참여에 가장 강한 상관관계를 보여주었다.

Watson & Hubbard(1996)는 지속적으로 성실성과 문제해결대처를 관련시켜 생각해왔는데, 그 이유는 아마도 성실성에 높게 나타나는 개개인의 지속성특성 때문일 것이다. 더욱이 Costa, McCrae, & Dye(1991)와 McCrae & Costa(1986)는 성실성을 성취 갈구, 자기수양(self-discipline), 의무완수 및 능력 등과 연관시켜왔다. 진로준비행동과 성격5요인의 수준별 차이를 분석한 김지연(2004)의 연구결과, 성격5요인 수준에 따라 진로준비행동은 뚜렷한 차이를 보여주었다. 진로준비행동과 관계가 깊은 요인은 성실성 요인으로 이 성격요인 점수가 높을수록 진로준비행동이 활발히 이루어진다. 이는 타인과 사교적이며, 체계적이고, 책임감이 강하고, 경험에 대해 개방적인 사람이 개인의 직업을 위한 진로준비행동을 더 활발하게 하는 것으로 볼 수 있다.

성실한 개인의 지속성과 자기수양은 아마도 본인으로 하여금 과업을 끝내고 일을 달성하도록 할 것이다. 실제로 Piedmont(1993), Deary et al.(1996), 그리고 Deary et al.(2003) 등은 성실성과 개인 업적 사이에 정의 관계를 발견했다. 이러한 선행연구를 토대로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 3 대학생의 성격유형 중 성실성이 높을수록 불안전한 첫 일자리로의 진입 경향이 높을 것이다.

신경증은 정서적 불안정성으로 불리기도 하며, 환경에 대한 민감성, 불안감, 피로감, 긴장의 정도를 나타낸다. 이러한 성향을 가진 사람들은 의기소침하고, 변덕이 심하고, 까다로운 면을 가지고 있으며, 화를 잘 내고, 불안과 우울을 보인다(이형주, 2005). 그 결과 일반적으로 신경증이 높은 개인들은 자신을 위한 매우 높은 목표를 설정하고 자신들의 성과를 과소평가하는 경향이 있다(Eysenck, 1947). Bolger(1990)와 Heppner, Cook, Wright, and Johnson(1995)은 신경증과 비효과적인 대처전략의 사용을 관련시켜 본 결과 신경증이 높은 사람들은 문제해결과 선행적인 행동(proactive behavior)과 같은 보다 다가가는 전략보다는 부인, 낙관적인 생각 및 자기비판 등과 같은 회피적이고도 빗나간 대처전략을 사용한다(Bolger, McCrae & Costa, 1986).

김도영・유태용(2002)의 연구에 의하면 신경증 성향은 조직 및 직무에 대한 헌신행동, 분위기 고취행동, 정보공유 및 제안행동에서 부의 관계를 보이는 것으로 나타났다. 이형주(2005)는 신경증은 성미가 급하고 감정굴곡이 심하여 상황대처성인 직무자원 활용성에 부정적인 영향을 미친다는 연구결과를 보여주었다. 이승현 등(2004)의 연구에서도 신경증 성향은 조직 내 의사소통과 부의 상관관계를 보여주고 있다. 이러한 선행연구를 토대로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 4 대학생의 성격유형에서 신경증이 높을수록 불안전한 첫 일자리로의 진입 경향이 낮을 것이다.

경험에 대한 개방성은 지적인 자극이나 변화, 다양성을 좋아하는 정도와 관련이 있다. 경험에 대한 개방성이 높은 사람은 세상 안팎으로 호기심이 많으며 새로운 아이디어와 가치를 추구하고 자신의 감정에 민감하며, 창조적이고 탐구적인 일을 좋아하는 경향이 있다. 김도형・유태영(2002)의 연구에 따르면 경험에 대한 개방성은 조직 및 직무에 헌신행동, 타인에 대한 지원행동, 분위기 고취행동, 정보공유 및 제안행동과 정(+)의 상관관계를 보여주었다. 또한 개방성이 높은 사람은 창의적이고, 호기심이 많으며, 새로운 것에 대하여 개방적이고 도전적인 태도를 보인다고 주장하였다. 이형주(2005)와 이형주・최계봉(2008)의 연구결과에서도 창의성, 독창성, 문제에 대한 색다른 해결방안을 찾고자 노력하는

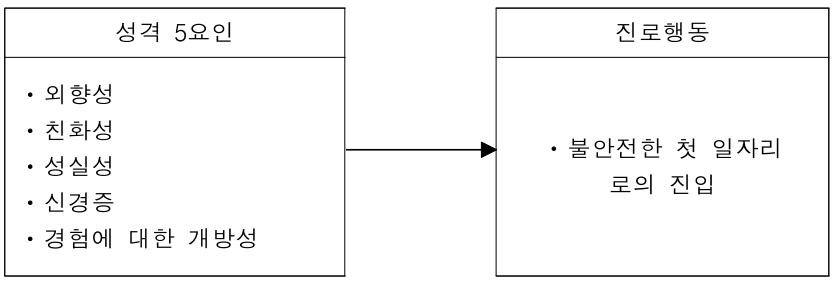
성향인 개방성은 직무성과는 물론이고 직무에 대한 대처능력과도 관련이 있는 직무자원 활용성과와도 정의 관계를 갖는 것으로 나타났다. 이와같이 경험에 대한 개방성 성향의 대학생들은 창의적이고, 개방적이며, 도전적인 태도를 보이기 때문에 성급한 진로결정에 오히려 회의적일 가능성이 커 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 5 대학생의 성격유형에서 경험에 대한 개방성이 높을수록 불안전한 첫 일자리로의 진입 경향이 낮을 것이다.

4. 연구모형

본 연구의 목적은 대학생들의 성격 5요인이 그들의 직업과 진로행동에 어떤 영향을 미치는가를 검증하는 데 있다. 이러한 목적을 달성하기 위해 이론적 배경에서 설정한 가설을 근거로 하여 본 연구에서 검증하게 될 연구모형은 성격 5요인을 독립변수로, 진로행동을 종속변수로 설정하였다.

성격 5요인변수로는 다양한 성격요인 중에서 선행연구결과 결과변수 예측 타당도가 높은 Costa와 McCrae(1992)에 의해 제시된 성격 5요인 유형, 즉 외향성, 친화성, 성실성, 신경증, 경험에 대한 개방성 등 총 5개 요인으로 구성하였다. 그리고 결과변수인 진로행동으로는 불안전한 첫 일자리로의 진입으로 구성하여 <그림 1>과 같은 연구모형을 설정하였다.



<그림 1> 연구모형

Ⅲ. 연구방법

1. 표본 및 자료수집

본 연구에 대한 실증분석을 위해 충청권에 소재하고 있는 3개 대학교와 2개 전문대학의 학생들을 대상으로 실증조사를 실시하였다.

조사방법 중 설문지법이 안고 있는 최대의 문제점은 낮은 회수율과 문항을 빠트린 응답이다(Stone, 1972). 이러한 문제점을 최소화하기 위하여 연구진들이 조사대상 기업에 직접 가서 현장에서 바로 설문지를 배부·회수하는 방법을 사용하였다.

학교당 평균 100부씩 총 500부의 설문지를 배부하였고, 이중 350부를 회수함으로써 회수율은 70%를 기록하였다. 회수된 350부의 설문지 중 측정항목을 크게 누락했거나 성의 없게 답변한 설문지 8부를 제외하고 최종적으로 342부가 분석에 사용되었다.

2. 변수의 정의와 측정

본 연구에서 설정한 연구모형과 가설을 검증하기 위해 사용된 변수들의 조작적 정의와 측정은 다음과 같다.

2.1 성격 5요인

외향성은 타인과 사교적이고 모임을 좋아하며, 적극적이고 자기주장을 잘하는 정도, 또한 타인의 관심을 끌고자 하거나 타인을 주도하려는 정도를 의미한다. 친화성은 타인을 신뢰하고 편안하고 타인에게 관심을 가지며 솔직하고 순응적인 태도를 나타내는 정도를 의미한다. 성실성은 자신에게 주어진 일에 대하여 철저하고 성실하게 이행하며, 사려 깊은 행동을 하며 뛰어난 분별력을 지니고 있으며, 성취욕구가 강하게 나타나며, 항상 어떠한 일을 해내고자 하는 정도를 의미한다. 신경증은 정서적으로 안정되어 있지 못하고 자신의 충동을 잘 조절하지 못하며, 스트레스에 잘 대처하지 못함을 나타내는 정도를 의미한다. 그리고 경험에 대한 개방성은 상상력이 풍부하고 창의적이고 도전적이며, 교육이 풍부하고 호기심이 많으며 새로운 것에 개방적이고 지적으로 민감한 특성을 지니는

정도로서, 새로운 경험이나 혁신에 대한 거부감이 적고, 인생의 실존적 도전에 보다 더 많이 관여하는 정도를 의미한다.

이러한 성격 5요인을 측정하기 위해 Costa & McCrae(1992)에 의해 제시되고 NEO-PI-R의 5요인에 근거하여 안창규・이경임(1996)이 번안 수정하여 사용한 측정도구를 사용하였다. 이 척도는 5개 영역에서 총 25개 문항으로 이루어져 있다.

2.2 진로행동

진로행동의 하부변수는 불안전한 첫 일자리로의 진입이다. 불안전한 첫 일자리로의 진입 문항은 계약직 직업도 가능하고 중소기업에 대한 취업 의도와 연봉과 관계없이 취업을 희망하고 있는 요인들이 관련된다. 또한 불안전한 첫 일자리로의 진입은 취업이 어려운 현실에 대한 심리적 부담과 불안, 경제적인 어려움 등으로 인해 청년층의 성급한 입직의 선택을 의미한다.

대학생들의 진로행동, 즉 불안전한 첫 일자리로의 진입은 유은정(2004)에 의해 발제된 요인을 토대로 백광숙(2008)에 의해 사용된 척도를 측정도구로 사용하였다. 이 척도는 3개 문항으로 이루어져 있는데, 설문지의 구성 및 구체적인 출처는 <표 3>과 같다. 그리고 성격 5요인과 진로행동에 대한 구체적인 측정항목의 구성은 각각 <표 4>, <표 5>와 같다.

<표 3> 설문지의 구성 및 출처

설문영역	변 수	항목번호	출 처
성격 5요인	외향성	1-5	Costa & McGrae(1992), 안창규・이경임 (1996)
	친화성	6-10	
	성실성	11-15	
	신경증	16-20	
	경험에 대한 개방성	21-25	
진로행동	불안전한 첫 일자리로의 진입	1, 2, 3	백광숙(2007)

<표 4> 성격 5요인 설문지 측정 문항

번호	문 항
1	나는 사람을 늘 따뜻하게 대한다.
2	나는 사람들과 잘 어울린다.
3	나는 매사에 좋은 생각만 하려고 노력한다.
4	나는 모든 일에 적극적으로 최선을 다한다.

5	나는 다른 사람들을 잘 이끄는 편이다.
6	나는 사람을 잘 믿는 편이다.
7	나는 모든 일에 정직하다.
8	나는 나 보다는 다른 사람을 먼저 생각한다.
9	나는 모든 현상(사물)을 받아들이려 노력한다.
10	나는 남을 존중하고 나를 높이지 않는다.
11	나는 유능하다고 생각한다.
12	나는 사람을 잘 조직/관리한다고 생각한다.
13	나는 설정된 목표를 달성하기 위해 노력한다.
14	나는 내 자신을 스스로 통제하고자 노력한다.
15	나는 맡은 바 임우를 확실히 처리한다.
16	나는 늘 무엇인가 쫓기는 것 같다.
17	나는 작은 일에도 쉽게 흥분한다.
18	나는 늘 슬프고 무력감에 빠져 있다.
19	나는 열등감 및 강박감이 심하다.
20	나는 조그마한 일에도 매우 민감하다.
21	나는 늘 새로운 것을 생각한다.
22	나는 문화생활 및 여가를 즐긴다.
23	나는 감수성이 예민한 편이다.
24	나는 새로운 체험을 즐긴다.
25	나는 나와 다른 타인의 의견을 존중한다.

<표 5> 진로행동 설문지 측정문항

번호	문 항
1	나는 언제든 취업만 될 수 있다면 연봉과는 상관없이 취업할 것이다
2	나는 언제든 취업만 될 수 있다면 계약직으로의 취업도 괜찮다고 생각한다
3	나는 취업만 될 수 있다면 중소기업에 취업할 의도가 있다

본 연구에 사용된 독립변수와 종속변수들은 리커트의 5점 척도(1 = 전혀 동의하지 않는다, 5 = 전적으로 동의한다)로 측정하였고, 해당 변수의 측정에 활용한 항목들의 평균값을 구하여 각 변수의 지표(composite variable)로 삼았다.

3. 자료분석

회수된 설문지의 통계적 자료처리는 PC를 이용하였으며, 프로그램의 작성은 사회과학용 통계패키지인 SPSS/WIN 18.0 응용프로그램 패키지를 이용하여 분석하였다.

자료처리에 이용된 통계적 기법은 먼저 변수의 신뢰성과 타당성을 검증하기

위하여 내적 일관성분석과 요인분석을 실시하였으며, 가설검증에 앞서 변수들 간의 상관관계 정도와 독립성을 확인하고자 상관관계 분석을 실시하였다. 이러한 상관관계는 변수들 간의 상호관련정도를 알아보기 위한 것이며, 보다 구체적인 변수들 간 인과관계와 인과관계의 방향성을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다.

Ⅳ. 실증분석

1. 표본현황

본 연구의 가설을 검증하기 위하여 실증조사에 참여한 표본의 인구통계적인 특성을 살펴보면 다음과 같다. 먼저 성별로 보면 남자가 191명(56.7%)이고, 여자는 146명(43.3%)이었다. 대학생은 2년제 대학이 171명(50.4%), 4년제 대학의 재학생이 167명(49.4%) 참여하였다.

경제생활정도에 대한 응답은 상이 8명(2.4%), 중이 259명(76.9%), 하가 70명(20.8%)로 나타나 본인이 상류의 경제생활을 한다고 느끼는 학생은 거의 없는 것으로 볼 수 있으며, 대부분이 중류의 경제생활을 한다고 주관적으로 느끼고 있음을 알 수 있었다.

연령별로 살펴보면, 20세에서 22세까지는 131명(38.9%), 23세에서 26세까지는 167명(49.6%), 27세에서 29세까지는 24명명(7.1%), 그리고 기타 즉 20세 미만이거나 29세를 초과하는 경우는 15명(4.5%)의 순으로 구성되었다. 이상의 설문에 참여한 표본에 대한 인구통계학적 특성을 요약하면 <표 6>과 같다.

<표 6> 인구 통계적 특성

인구변수	구 분	빈 도	퍼센트(%)	인구변수	구 분	빈도	퍼센트(%)
성별	남자	191	56.7	경제수준	중	259	76.9
	여자	146	43.3		하	70	20.8
	계	337	100.0		계	337	100.0
대학	2년제	170	50.4	연령	20-22세	131	38.9
	4년제	167	49.6		23-26세	167	49.6
	계	337	100.0		27세이상	39	11.6
경제수준	상	8	2.4		계	337	100.0

2. 기초통계분석

가설검증을 위한 기초 분석으로 평균 및 표준편차 그리고 변수들간의 상관관계 분석을 실시하였다. 본 연구에서 검토되고 있는 모든 변수들의 평균값과 변수들 간의 상관관계를 살펴본 결과는 <표 7>과 같다. 이 표에서 알 수 있듯이, 부정적인 의미가 내포된 신경성 변수(2.39)를 제외한 나머지 변수들은 모두 평균값인 3점을 넘기는 하였지만 그다지 높지는 않았는데, 그 중 성실성 변수가 3.79로 가장 높게 나타난 반면, 종속변수인 불안한 첫일자리로의 진입은 3.10로 가장 낮게 나타났다.

<표 7> 평균, 표준편차 및 상관관계 분석

변 수	M	SD	1	2	3	4	5	6
1. 불안정	3.10	0.76	1					
2. 외향성	3.55	0.63	0.114*	1				
3. 친화성	3.56	0.52	0.161**	0.133*	1			
4. 성실성	3.79	0.64	0.006	0.138*	0.383**	1		
5. 신경성	2.39	0.89	-0.109*	0.035	-0.092	-0.207**	1	
6. 개방성	3.35	0.62	-0.110*	0.068	0.384**	0.394**	-0.163**	1

* p<0.5, ** p<0.1

독립변수와 종속변수들 간의 상관관계를 계산한 결과 상관관계계수는 유의미한 관계를 갖지 않는 성실성과 불안한 첫일자리로의 진입과의 관계를 제외하고 0.109에서 0.161 사이로 비록 낮기는 하지만 변수 상호간에 각각 유의미한 상관관계를 맺고 있는 것으로 나타났다. 따라서 독립변수와 종속변수는 대부분 서로간에 밀접한 관련성을 갖는다고 할 수 있다.

3. 측정도구의 타당성과 신뢰성 분석

3.1 타당성 분석

본 연구의 연구문제를 측정하기 위하여 사용한 측정도구는 기존에 개발되어 널리 사용되어온 측정도구이기는 하지만 원래 설문지의 번역과 실제 적용과정에서 발생할 수 있는 오류를 방지하기 위하여 측정척도에 대한 검증과 평가가

당연히 필요하다. 타당성은 연구자가 조사하고자 하는 개념을 정확히 측정하고 있는지를 확인하는 것으로 본 연구에서는 내용타당성과 판별타당성을 검증하였다.

내용타당성은 측정도구가 측정하고자 하는 개념의 특성을 측정하는 것으로 내용타당성을 유지하기 위해 기존 연구의 설문항목을 토대로 본 연구에 맞게 수정하여 보완하였으며, 인사조직 전공교수 1인, 인사조직 전공 경영학 박사 2인을 통해 설문문항의 내용타당성을 검증하였다.

판별타당성은 탐색적 요인분석을 이용하여 검증하였다. 요인분석은 변수들 간의 상관관계를 이용하여 서로 유사한 개념끼리 묶어주는 방법으로 주성분 분석과 공통요인 분석이 있는데 본 연구에서는 가능한 많은 정보를 최소의 요인으로 묶이게 하는 주성분 분석을 이용하였다.

요인회전 방법은 하나의 요인에 높이 적재되는 변수의 수를 줄여서 요인의 해석에 중점을 두는 배리맥스 회전(Varimax Rotation)을 이용하였다. 이 방법은 요인의 축들이 직각을 유지하면서 요인을 추출하므로 요인들 간의 상관관계가 0이 되어 요인들 간의 독립성을 확보할 수 있다.

본 연구에서는 요인적재치가 0.40 이상인 변수, 아이겐 값이 1 이상인 변수와 공통분(Communality)이 0.5 이상인 항목들을 선정하였다. 이 과정에서 적재치 기준에 못 미치거나, 공통분이 0.5 이하이고 아이겐 값이 1이 되지 않는 변수들은 제거하며 탐색적 요인분석을 실시하였다. 분석 결과 성격유형 중 신경증적 성격특성과 외향적 성격특성, 그리고 친화적 성격특성은 모든 문항이 최초 문항인 5문항으로 요인이 묶였으며, 개방성의 경우 개방성 5번 문항 1개가 제거되고, 성실성에서는 성실성 1번 문항과 성실성 2번 문항 등 2개의 문항이 제거되어 각각 4문항과 3문항으로 구성되었다. 진로행동인 불안전한 첫 일자리로의 진입의 경우 3개 문항 모두 한 요인으로 묶이는 등 전체적으로 양호한 타당도를 보여주고 있어 <표 8>과 같이 질문지의 모든 문항은 요인별로 적정하게 구성되었음이 확인되었다.

<표 8> 타당성과 신뢰성분석

요 인	문항번호	요인분석결과				Cronbach's α
		적재값	고유값	분산(%)	누적분산(%)	
신경증	신경5	.769	5.302	23.05	23.05	.785
	신경1	.756				
	신경3	.751				
	신경2	.745				
	신경4	.613				

외향성	외향5	.815	2.549	11.08	34.13	.749
	외향3	.719				
	외향2	.653				
	외향1	.525				
	외향4	.491				
성실성	성실4	.774	1.782	7.75	41.88	.712
	성실3	.753				
	성실5	.682				
친화성	친화3	.707	1.418	6.16	48.04	.727
	친화5	.696				
	친화2	.516				
	친화1	.499				
	친화4	.491				
경험에 대한 개방성	개방2	.752	1.331	5.78	53.83	.619
	개방4	.719				
	개방1	.653				
	개방3	.544				
불안전한 첫 일자리로의 진입	불안전1	.776	1.740	58.00	58.00	.738
	불안전2	.773				
	불안전3	.735				

3.2. 신뢰성 분석

신뢰성이란 동일한 개념에 대하여 측정을 되풀이 했을 때 동일한 측정값을 얻을 가능성을 말한다. 측정도구의 신뢰도를 검증하기 위하여 자료의 내적 일관성을 나타내는 크론바하 알파(Cronbach's α)계수를 이용하였다. 신뢰성계수의 적정수준을 판정하는 절대적인 기준은 없으나, 일반적으로 0.7 이상이면 만족스러운 수준이고, 0.8 이상이면 바람직한 것으로 보고 있다(Nunnally, 1978). 그러나 Nunnally의 0.7 기준과는 달리 Peterson(1994)은 0.6기준이 자료를 추가적으로 제거하지 않아도 사용가능한 기준이라고 주장하고 있다.

본 연구에 사용된 관측변수들의 전체문항과 각 측정변수별 신뢰성 분석을 실시한 결과 모든 성격특성이 개방성을 제외하고 모두 0.7이상으로 나타나고 있으며 불안전한 첫 일자리로의 진입 또한 .738을 나타내고 있다. 전체적으로 0.619-0.785의 신뢰도를 보여 내적일관성이 있는 척도라고 판단하였다. 전체변수에 대한 탐색적 요인분석과 각 요인별 신뢰도 분석 결과는 <표 8>과 같다.

4. 가설 검증

본 연구의 가설은 대학생의 성격 5요인이 진로행동에 영향을 미칠 것이라는

예측이었다. 이러한 연구가설을 검증하기 위해서, 성격 5요인의 하위변수인 외향성, 친화성, 성실성, 신경증, 경험에 대한 개방성과 진로행동의 하위변수인 불안전한 첫 일자리로의 진입 간의 직접적인 관계에 대해 회귀분석을 실시하였다. 이에 대한 분석결과는 <표 9>와 같다.

<표 9> 성격특성과 불안전한 첫 일자리로의 진입에 대한 다중회귀분석

종속변수 / 독립변수	불안전한 첫 일자리로의 진입			
	B	표준오차	β	t
(상 수)	2.692	.404		6.661
외향성	.141	.065	.116	2.165**
친화성	.322	.088	.220	3.675***
성실성	-.059	.074	-.049	-.797
신경증	-.115	.047	-.133	-2.446**
개방성	-.217	.079	-.169	-2.755***
R^2=.074, Adj R^2=.060, F=5.286**				

** P<.05, *** P<.01

<표 9>에서 알 수 있듯이, 성격 5요소의 하위변수들은 불안전한 첫 일자리로의 진입에 성실성을 제외하고 모두 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로 성격 5요인중 외향성, 친화성, 신경증 및 경험에 대한 개방성 등은 불안전한 첫 일자리로의 진입(각각 β= .116, p< .05; β= .220, p< .01; β= -.133, p< .05; β= -.169, p< .01)에 각각 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으나 성실성의 경우 유의적이지 않았다. 따라서 가설 1, 2, 4, 5는 지지된 반면, 가설 3은 기각되었다.

여기서 성실성의 경우 가설과는 달리 불안전한 첫 일자리로의 진입에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 성실성은 어떤 사람이 무슨 일을 함에 있어서 얼마나 열성적이고 인내심을 가지고 있으며 맡은 일을 효율적이고 완벽하게 처리하려고 노력하는 가에 대한 성향이다. 김도영・유태영(2002)과 송운석・김재현(2002)의 연구에서 구성원의 성실성이 조직과 직무에 대한 헌신행동, 타인에 대한 지원행동, 분위기 고취행동, 정보공유 및 제안행동 등과 강한 상관관계를 보여주었다는 점에서는 성실성이 높은 대학생일수록 불안전한 첫 일자리로의 진입 경향이 당연히 높아야 할 것이다. 그럼에도 의외의 결과가 나타난 것은 성실성이 높은 사람들은 새로운 경험이나 혁신에 대한 거부감이 적고, 인생의 실존적 도전에 보다 더 많이 관여한다(Keyes, Shmotkin, & Ryff, 2002; 홍

용기・박종혁, 2009)는 점이 크게 작용한 것으로 보인다. 곧 성실한 대학생들은 일단 일자리에 진입한 후에는 조직 내에서 주어진 업무에 최선을 다하고, 일을 보다 정확하게 처리하며, 새로운 변화를 추구하고, 사적인 일로 시간을 낭비하지 않는 등의 조직이 원하는 바람직한 직무수행에 더욱 열정적이기는 하지만, 자신의 진로행동을 결정함에 있어서는 성급한 결정보다는 여러 가지 상황을 종합적으 로 고려하여 결정하고자 하는 행동을 보이므로 불안전한 첫 일자리로의 진입을 쉽게 선택하지 않았을 것으로 생각된다.

Ⅴ. 결 론

1. 연구결과의 요약

대졸 고학력 청년층의 취업은 사회의 진입과정에서 성인으로서의 정체성 확립에 있어 매우 중요한 요인이다. 특히 청년층의 노동시장은 경기변동이나 시장변화에 매우 민감하게 반응하는 경향이 있으며 취업과 관련된 준비 및 소요기간도 다른 계층에 비하여 상대적으로 장기간이 소요된다는 특징을 가지고 있다. 그리고 대학 졸업 후의 청년실업은 미취업자들의 잠재적 역량에 지대한 영향을 미침으로서 청년 개인들이나 사회 더 나아가 국가적으로 매우 커다란 손실을 초래할 수 있다는 점에서 관심을 기우릴 필요성이 있다. 더욱이 IMF 외환위기 이후 노동시장이 유연성과 경쟁력을 제고시키는 방향으로 전환되면서 경력형성의 한 과정으로 취업에 관련된 직업탐색과 경력개발에 대한 노력이 중시되고 있는 실정이다. 따라서 외부노동시장은 과거 일본식 경영의 한 축을 이루었던 종신고용제의 역기능적인 부분을 해소하고 경쟁위주의 노동시장으로 탈바꿈하고 있다. 이러한 측면에서 직업경력이 매우 중시되므로 대학 졸업 예정자나 졸업자들의 진로결정에 따른 진로행동은 경력탐색의 한 과정으로 연구되어져야 할 것이다.

본 연구는 성격 5요인이 대학생의 진로행동에 어떤 영향을 미치는가를 알아보고자 하였다. 즉 연구를 통하여 대학생의 성격 5요인이 대학생의 진로행동 중 불안전한 첫 일자리로의 진입에 어떠한 영향을 미치는 가에 대하여 검증하고자 하였다. 이를 위해 Big Five 성격유형에 따른 대학생의 불안전한 첫 일자리로의 진입 행동에 대한 가설을 설정하고 실증적 연구를 통해 검증하였다. 실증연구의

결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 성격유형에 따른 대학생의 불안전한 첫 일자리로의 진입 행동과 관련된 가설 중 대학생의 성격유형인 외향성은 불안전한 첫 일자리로의 진입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 대학생의 친화적 성격이 높게 나타날수록 불안전한 첫 일자리로의 진로행동에 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 대학생의 성실성 성격은 통계적으로 불안전한 첫 일자리로의 진입에 유의하지 않은 것으로 나타났다. 넷째, 대학생의 신경증 성격은 불안전한 첫 일자리로의 진입에 부(-)의 영향을 미는 것으로 나타났다. 다섯째, 대학생의 경험에 대한 개방성은 불안전한 첫 일자리로의 진입에 부의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이와 같은 검증 결과로 타인과 편안하고 원만한 관계를 유지하는 정도가 높고 타인을 존중하고 신뢰하고 협조적인 성품이 높을수록 불안전한 첫 일자리로의 진입 경향이 높다는 사실을 알 수 있었다. 또한 타인과의 교제나 상호작용을 원하고 타인의 관심을 끌고자 하거나 타인을 주도하려는 정도가 높을수록 불안전한 첫 일자리로의 진입 경향이 높게 나타난다는 사실을 알 수 있었다. 정서적으로 안정되어 있지 못하고 자신의 충동을 잘 조절하지 못하는 정도가 높을수록 불안전한 첫 일자리로의 진입 경향이 낮음을 보여주었다. 그리고 상상력이 풍부하고 창의적이고 도전적이고 새로운 것에 개방적이고 지적으로 민감한 특성을 지니는 정도가 높을수록 불안전한 첫 일자리로의 진입 경향을 낮게 보여준다는 사실을 알 수 있었다.

2. 연구결과의 시사점

본 연구의 결과는 대학생의 교육과정에서 대학생을 어떠한 방향으로 교육시켜야 할 것인지에 대하여 함축적인 의미를 지니고 있음을 알 수 있다. 그동안 대학생들의 진로교육과 진로행동에 대한 틀에 맞추어진 형식적인 교육에서 벗어나 그들의 성격적인 특성을 고려한 진로교육의 필요성과 대학생들의 자기 주체적이고 적극적인 모습을 찾아주어 창의적인 관점이 부각될 수 있는 교육형태를 제공해야 할 것으로 생각된다. 즉 지금까지 대학생에 대한 진로행동이 대학에서 학생들에게 전달하는 일방적인 교육형태를 지니고 있었다고 한다면 이제는 대학생들이 스스로 참여하고자 하는 의지를 개발하여 자발적으로 동참하고자 하는 여건조성 마련을 토대로 대학생들의 진로행동을 상담해야 할 것으로

사료된다.

본 연구에서는 성격 5요인과 진로행동에 대한 이론들을 정리하고 상호연계하여 대학생들의 성격유형과 진로행동과의 관련성을 찾고자 하였다. 본 연구의 이론적 시사점은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 대학생의 성격 5요인이 진로행동에 어떠한 영향을 미치는 가에 대해서 연구하였다. 대학생의 성격특성이 외향적인 경우는 타인의 관심을 끌거나 주도하려는 정도가 강하고, 친화성이 높을 경우는 타인을 편안하게 하고 순응적인 태도를 많이 나타내며, 성실함을 보이는 경우는 자신에게 주어진 일에 철저하고 성실히 이해하고자 하는 의도를 높게 보여주고 있었다. 신경증이 높은 학생은 안정되지 못하고 충동적이고 자신의 충동을 잘 조절하지 못하는 정도가 두드러지게 나타나며, 경험에 대한 개방성을 가지고 있는 학생은 창의적이며 도전적이며 많은 호기심을 가지고 있는 것으로 보여진다. 이러한 성격특성을 가진 대학생들이 진로행동에 대하여 긍정적인 행동과 부정적인 행동 등의 다양한 행동을 보여줄 것이라는 사실을 예측 가능하게 하였다.

둘째, 본 연구결과를 통하여 개인의 성격유형이 대학생의 진로행동에 중요한 역할을 한다는 것을 확인할 수 있었다. 실증분석을 통해 대학생의 진로행동에 대한 대학생의 성격유형과의 차이를 알아본 결과 대학생의 진로행동 연구에 새로운 방향을 제시해 줄 수 있을 것이라 생각된다.

본 연구의 결과가 주는 실무적 시사점은 다음과 같다.

현재 우리나라의 실업률은 IMF 외환위기를 겪으면서 심각한 수준에 이르고 있다. 이러한 실업률에서 특히 중요한 것은 우리나라의 미래를 짊어지고 나아갈 젊은 고학력 청년층의 실업률이 높다는 것이다. 이러한 고학력 청년층의 증가되고 있는 실업률은 우리나라의 미래를 책임질 청년층의 직업 사회화에 대한 정체성의 상실을 초래할 수 있다. 또한 거시적으로는 우리나라 경제에 미치는 부정적인 효과와 국가나 사회의 미래라고 볼 수 있는 청년층의 근로의욕 약화와 사회에 대한 불만의 증대를 초래할 수 있는 중요한 요인으로 작용할 것이다.

현재 우리나라의 대학 교육은 아직도 이론 중심으로 이루어지고 있는 현실이다. 대학교에서 배운 전공 및 기술이 사회에 진출하여 수행하는 일에 도움을 주지 못하는 실정이다. 뿐만 아니라 대부분의 대졸자들은 안정된 대학 울타리 내에서 이상적인 교육을 받다가 졸업을 하면 신규 노동시장에 내몰리는 기분이면서 억지로 직장을 찾아야 하는 황당함을 느끼게 된다. 이는 대학의 교육자들이 조만간 학생이 몸담게 될 현장의 사례들을 소개하는 데 인색하였으며, 그나마 학생의 장래를 걱정하는 경우에도 직업교육과 인성교육에 대한 이해의 부족으

로 교과목을 적절히 배치하지 못했음을 의미한다. 또한 행정단위인 대학교 차원에서 대학생에 대한 진로지도를 경시하고 있다는 것도 문제이다. 대학의 각종 진로지도 서비스기관들이 진로지도를 지나치게 협소하게 해석하고 있다. 진로지도를 담당하는 대학기관은 고학년을 대상으로 단순한 취업 정보 및 이벤트성 세미나 중심의 서비스를 제공하는데 그치고 있다. 이로 인해 학생들을 위해 진실로 필요한 자기이해, 학업 및 직업탐색, 그리고 진로계획 등을 제공하지 못하고 있다.

이에 본 연구의 결과를 토대로 대학생들이 대학교육과정에서 현대사회의 불확실성을 극복하고 복잡하고 다채로운 현실에서 스스로의 진로행동을 결정하여 미래의 자신의 삶을 효율적으로 성취하고 조직의 구성원으로서 조직문화를 수용할 줄 아는 사회인으로 성장할 수 있는 개인에 대한 성격유형 측정 및 검사에 관한 체계적인 시스템 구축의 필요성이 요구되어진다고 할 수 있다.

우리나라는 IMF 경제위기 이후 지속된 경기침체로 인해 발생한 대학 졸업자의 취업난을 해소하기 위하여 정부 및 대학당국에서도 적극적인 관심과 지원을 아끼지 않고 있다. 그러나 취업환경 다변화로 기업체의 채용동향과 채용방식이 크게 변화하면서 학생들의 진로선택은 더욱더 어려워졌다.

먼저, 진로에 대한 인식을 바로잡고 진로결정을 위한 준비와 방법을 새롭게 전환할 필요가 있다. 학생들의 전공 성적만을 통한 취업문제 해결책에서 벗어나 기업이 요구하는 인재상에 부응할 수 있는 현장 적응능력을 높이며, 나아가 자신들의 성격검사를 통한 진로에 대한 준비와 더불어 열정과 창조성을 겸비한 글로벌 시대에 맞는 인재를 육성해 나갈 수 있는 체계적인 제도적 장치가 마련되어야 할 것이다. 무엇보다도 학생들이 대학에서 운영하고 있는 취업교육 프로그램이 취업활성화 및 취업률 제고를 위한 실습과정임을 인지함으로써 그 중요성과 필요성을 공감할 수 있는 시스템 구축과 실행이 필요하다고 생각한다.

우리나라 대학생들의 진로활성화를 위해서는 다음과 같은 측면을 고려해야 할 것이다.

첫째, 학생들이 진로·취업을 체계적·단계적으로 준비할 수 있도록 동기를 부여해야 한다. 진로결정은 단기간에 준비하여 이루어지는 것이 아니기 때문에 저학년 때부터 학생 스스로 단계적·체계적으로 차별화된 경력개발 및 관리를 해나갈 수 있도록 도와줌으로써 진로를 차근차근 준비할 수 있게 하여야 한다. 체계적인 성격검사와 이를 통한 직업의 가치관 정립 등 사회에서 요구하는 경력관리에 필요한 항목의 선택과 상황을 반영하여 학생들의 경력관리의 방향과 틀을 제공해야 하며, 나아가 현 사회의 진로결정에 대한 어려움을 극복하고 성

공적인 인생의 진로를 위한 방향을 적극 유도해 나가야 할 것이다.

둘째, 진로에 대한 조언과 진로결정을 위한 정보습득 방법을 제시해야 한다. 진로조언 및 진로정보 습득과정을 위한 학생들 스스로 처리하고 판단하도록 할 수 있는 시스템 구축이 필요하다. 인터넷이나 친구, 선배를 통해 진로에 대한 조언을 받거나 진로정보를 습득하도록 하는 것은 정보활용의 비전문성과 부정확한 판단을 할 수 있는 여지를 안고 있어 진로에 대한 기회를 스스로 축소시킬 수 있으며, 또한 진로선택시 실패요인으로 작용할 수 있다. 진로·취업에 대한 정보습득의 양과 질은 성공취업의 여부를 결정하는 열쇠이다. 따라서 진로·취업에 대한 조언이나 정보습득은 교수 또는 진로전문가와의 상담과 커뮤니케이션을 통하여 이루어져야 할 것이다.

셋째, 다양하고 차별화된 진로교육 프로그램 개발과 적극적인 홍보방법을 통하여 학생들의 참여를 높여 나가야 한다. 전국 대학에서 이루어지는 진로관련 프로그램은 크게 차이가 없다. 해당 대학만의 독창적이고 차별화된 인재양성 진로교육 프로그램을 연구·개발하여 제공함으로써, 개별 프로그램에 따라 참가한 학생 개개인의 경력개발과 관리를 통한 취업이 이루어질 수 있도록 시스템개발을 강구하여야 할 것이다.

결국, 우리나라 대학생들의 보다 바람직한 진로활성화를 위해서는 진로에 대한 관심과 고민을 학생 스스로에게 맡기기 보다는 학생, 학부모, 학교당국, 교직원 등 구성원들의 인적네트워크를 활용하여 진로·취업상담 및 교육, 취업가이드로서의 역할을 강화해 나가고 조직적인 운영·관리체제를 바탕으로 체계적인 진로계획을 수립하여 진로에 대한 문제를 구체적으로 풀어가야 할 것이다.

무엇보다도 진로지원기능을 강화하여 학생들에게 직업체험, 상담 등의 적절한 프로그램을 제공함으로써 학생들 자신이 스스로 진로를 결정할 수 있도록 여건을 조성해주어야 할 것으로 사료된다.

3. 연구의 한계점과 향후 과제

본 연구의 분석과정에서 나타난, 본 연구가 안고 있는 몇 가지의 한계점과 앞으로의 연구방향에 대해 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 대학생의 성격유형을 측정함에 있어 설문지법에 의한 양적 분석을 의존하였으나 성격유형의 다양성을 생각해 볼 때 성격유형이 왜곡될 경향을 배제시킬 수 없으므로 추후에는 설문지방법이외의 관찰법이나 면접법 및 실험이나 준

실험과 같은(Taylor, Tray, Renard, Harrison, Carrol, 1995) 다양한 자료수집방법을 병행하는 복수방법론을 통하여 신뢰성과 타당성이 높은 연구결과를 기대할 수 있을 것이다.

둘째, 진로행동에 대한 보다 많은 연구가 필요하다. 대학생의 진로행동은 교육의 목표를 일부 달성하기 위한 실질적인 활동이기 때문에 대학생들의 진로행동에 대한 체계적인 이해가 요구된다. 본 연구에서 진로행동에 관한 구체적인 내용은 불안전한 첫 일자리로의 진입으로 보았으며, 이는 불안전이라는 측면만을 일부 강조하였으므로 다양성에 대한 부족함이 많다. 따라서 대학생의 진로행동에 대한 이론적 측면과 실제적인 측면을 통합한 진로행동을 구체적으로 살펴보는 것이 필요하다.

셋째, 본 연구에서 대학생의 성격유형과 불안전한 첫 일자리로의 진입과의 관계를 살펴보았는데, 대학생의 진로행동을 관찰함에 있어서 대학생의 성격유형이외에도 의사소통유형, 학업성취도, 사회적 유대감, 자기효능감에 따른 대학생의 진로행동에 대한 관심의 폭을 확장함으로써 후속연구에 대한 이론적 근거를 마련하는데 바탕이 될 수 있도록 해야 할 것이다.

넷째, 본 연구에서 사용된 변수는 개인들의 지각적 수준으로 정의되었으며, 피고과자인 응답자의 설문응답으로부터 자료를 수집하는 방법을 사용하였다. 그 결과 수집된 자료가 단일 정보원에 국한된 경우, 변수들간의 관계는 동일방법으로 측정됨으로 인하여 발생하는 오류 때문에 잘못된 변수간의 관계가 도출될 수도 있다(Dobbins, et al, 1990).

다섯째, 성격 5요인이 진로행동이나 진로의사결정에 바로 영향을 미치기 보다는 물질에 대한 태도나 과업차원을 통해 간접적으로 영향을 미친다는 연구결과(Shafer, 2000)처럼 양자 사이의 매개변인에 대한 고려가 없었다. 따라서 향후에는 자존심을 비롯한 다양한 매개변수를 고려한 연구가 필요하다. 아울러 지역(수도권과 비수도권)이나 전공에 따라서도 취업률 차이가 크게 나기 때문에 이들 변수에 대한 철저한 통제가 이루어져야 할 것이다.

끝으로, 횡단적 연구(cross-sectional study)가 갖는 한계점을 들 수 있다. 이 연구의 자료가 단일 시점에서 수집되었기 때문에 인과관계의 방향성에 대한 문제가 제기될 수 있다(Saks & Ashforth, 1997). 따라서 인과관계의 방향에 대한 엄밀한 검증을 위해서는 종단적(longitudinal) 자료의 수집이 필요하다.

참고문헌

1. 강희순(2010), “대학생의 사회인구학적 변인, 스트레스 대처전략, 진로준비행동 간의 관계,” 진로교육연구, 제23권 제3호, pp.141-155.
2. 고향자(1992), “진로의사결정모형의 문헌적 고찰,” 인간이해, 제13권, pp.3-19.
3. 구본용·유제민(2010), “부모의 긍정적 관여와 자기효능감이 대학생의 진로결정과 진로준비행동에 미치는 영향,” 상담학연구, 제11권 제1호, pp.171-187.
4. 김계현(1997), 상담심리학, 서울: 학지사.
5. 김도영・유태용(2002), “성격 5요인과 조직에서의 맥락수행간의 관계,” 한국심리학회지: 산업 및 조직, 제15권 제2호, pp.1-24.
6. 김명희(2012), “대학에서의 ERP교육의 문제점 및 개선방안,” 경영정보연구, 제31권 제2호, pp.41-59.
7. 김봉철・안주아・최양호(2007), “소비자의 개인적 성격 특성과 휴먼브랜드 애착 및 충성도와의 관계: 빅 파이브(Big Five) 성격모형을 중심으로,” 광고연구, 겨울, pp.173-195.
8. 김봉환(1997), “대학생의 진로결정수준과 진로준비행동의 발달 및 이차원적 유형화,” 박사학위논문, 서울대학교 대학원.
9. 김종성·이병훈·신재열(2012), “청년층 구직활동과 하향취업,” 노동정책연구, 한국노동연구원, 제12권 제2호, pp.51-73.
10. 김종운·윤명희·서희정(2009), “여대생의 성격유형 및 진로의사결정유형이 진로준비행동에 미치는 영향,” 진로교육연구, 제22권 제4호, pp.195-217.
11. 김주리・김성길(2008), “고객접점근무자의 MBTI 유형별 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구,” 기업교육연구, 제10권 제1호, pp.97-116.
12. 김준영・윤정혜(2010), “하향취업의 지속성,” 산업노동연구, 제16권 제1호, pp.173-200.
13. 김지연, 황매향(2004), “실업자의 진로결정수준 진로준비행동과 성격 5요인과의 관계에 관한 연구,” 상담학연구, 제5권 제3호, pp.637-646.
14. 김효진·장윤옥(2011), “공업고등학교 학생의 사회적 지지와 진로준비행동과의 관계에서 진로결정 자기효능감의 매개효과,” 청소년학연구, 제18권 제7호, pp.1-32.
15. 김희진(2001), “대학생의 자아정체감이 진로태도성숙과 진로준비행동에 미치

는 영향," 사회과학연구, 평택대학교 사회과학연구소, 제5권, pp.369-393.
16. 남기연·김경아(2011), "청소년의 셀프리더십이 진로준비행동에 미치는 영향," 청소년학연구, 제18권 제7호, pp.85-113.
17. 남성일 · 전재식(2011), "하향취업이 직장이동 성향에 미치는 효과," 노동정책연구, 제11권 제3호, pp.25-51.
18. 류만희 · 윤정향(2000), "IMF 경제위기와 실업정책," 한국사회복지연구실 편, 한국사회복지의 현황과 쟁점, 인간과 복지.
19. 박경자 · 이춘희(1991), "정신건강에 영향을 미치는 제 요인에 대한 분석," 생활연구, 효성여자대학교 학생생활지도연구소, 제9권, pp.61-73.
20. 박수길 · 이영희(2002), "한국대학생의 진로결정수준에 영향을 미치는 가족변인과 개인변인에 관한 연구," 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 제14권 제1호, pp.141-160.
21. 박완성(2005), "진로탐색 집단상담프로그램이 진로결정수준, 진로정체감, 진로준비행동에 미치는 효과," 진로교육연구, 제18권 제2호, pp.289-304.
22. 백광숙(2007), "청년실업에 대한 대학생의 태도가 진로행동에 미치는 영향," 사회복지연구, 공주대학교, 제3권, pp.129-154.
23. 서영대(2001), "21세기 요구되는 인간상과 대학생의 취업전략," 학생생활연구, 제21권, pp.5-64.
24. 손경애(2012), "대학생의 민주시민 의식에 대한 관련 변인의 상대적 영향력," 경영정보연구, 제31권 제2호, pp.115-142.
25. 송운석·김재현(2002), "중·하위직 공무원의 개인성격과 조직시민행동의 관계: 직무자율성의 조절효과를 중심으로," 한국행정학보, 제36권 제1호, pp.117-137.
26. 송현심·홍혜영(2010), "사회적 지지, 진로결정 자율성이 진로준비행동에 미치는 영향: 진로결정 자기효능감의 매개효과," 상담학연구, 제11권 제3호, pp.1325-1350.
27. 안창규(1999), 진로발달과 상담, 부산대학교 대학원.
28. 안창규(2004), "중등학교 진로지도의 새로운 접근," 상담과 지도, 39, 21-31.
29. 안창규 · 이경임(1996), "NEO-PI-R의 임상적 활용," 한국심리학회지: 상담과 심리치료, 제8권 제1호, pp.65-79.
30. 유현진(2012.8.22), "남유럽 청년들, 옛 식민지로 '취업 원정'," 문화일보.
31. 이승현 · 김승건 · 최재녕(2004), "조직특성과 개인성격이 조직몰입에 미치는 영향," 한국행정논집, 제16권 제4호, pp.735-757.

32. 이찬영(2008), “청년층 임금근로자의 하향취업 행태,” 직업능력개발연구, 제11권 제3호, pp.49-69.
33. 이현림(1997), “대학생의 대외적 일에 대한 가치관과 진로의식성숙에 관한 연구,” 한국심리학회지, 제9권 제1호, pp.289-310.
34. 이현정·김기석(2008), “성격적 특성이 진로미결정과 직업탐색행동에 미치는 효과와 성별 조절효과,” 산학경영연구, 제21권 제1호, pp.51-71.
35. 이현주(2008), “대학생의 사회불안, 진로결정장애, 진로준비행동이 진로정체감에 미치는 영향에 대한 남녀 차이,” 진로교육연구, 제21권 제2호, pp.109-125.
36. 이현주(2010), “부모의 진로관련행동 및 애착과 남녀 대학생의 진로정체감의 관계,” 진로교육연구, 제23권 제1호, pp.41-59.
37. 이형주(2005), ″호텔종업원의 성격특성이 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구: 직무자원활용성과 종업원서비스지향성의 매개역할,” 박사학위논문, 경기대학교 서비스경영전문대학원.
38. 이형주・최계봉(2008), “호텔 종업원의 성격특성이 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구,” 마케팅연구, 제23권 제3호, pp.117-140
39. 장선량(2004), “대학생의 성격유형과 학년 수준이 진로 결정수준 및 진로준비행동에 미치는 영향,” 학생생활연구, 용인대학교, 제12권, pp.105-126.
40. 장해숙·김순미·이현림(2008), “커리어 로드맵을 적용한 진로집단상담이 대학생의 진로정체감과 진로준비행동에 미치는 효과,” 진로교육연구, 제21권 제4호, pp.81-97.
41. 정상영·이현림(2008), “인지, 정서, 행동치료(REBT)를 활용한 진로집단상담이 초등학생의 진로흥미와 대인관계에 미치는 효과,” 진로교육연구, 제21권 제1호, pp.95-112.
42. 진선미・공정석(2011), “대졸자의 하향취업이 노동시장이행에 미치는 영향에 관한 연구,” 청소년복지연구, 제13권 제1호, pp.95-120.
43. 통계청(2012), 경제활동인구조사.
44. 통계청(2010), 경제활동인구조사.
45. 홍용기・박종혁(2009), “리더의 빅 파이브(Big Five) 성격이 팀 애피커시에 미치는 영향,” 인적자원관리연구, 제16권, pp.303-320.
46. Bakker, A. B, Karen, Van Der Zee, Lewig, K. A. and Dollard, M. F.(2006), “The Relationship Between the Big Five Personality Factors and Burnout: A Study Among Volunteer Counselors,” *The Journal of*

Social Psychology, Vol.146 No. 1, pp.31-50.

47. Bolger, N.(1990), "Coping as a Personality Process: A Prospective Study," *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 59, pp.525-537.
48. Buss, A. H.(1989), "Personality as Trait," *American Psychologist,* Vol. 44, pp.1378-1388.
49. Cattell, R. B.(1947), "Confirmation and Clarification of Primary Personality Factors," *Psychometrika,* p.12.
50. Costa, P. T., Jr. and McCrae, R. R.(1992), *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PIR) and NEO Five Factor Inventory(NEO-FFI) Professional Manual,* Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
51. Costa, P. I., Jr. and McCrae, R. R.(1985), *The Neo Personality Inventory Manual.* Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
52. Costa, P. T., Jr., McCrae, R. R., and Dye, D. A.(1991), "Facet Scales for Agreeableness and Conscientiousness: A Revision of the NEO Personality Inventory," *Personality and Individual Differences*, Vol. 12, pp.887-898.
53. Costa, P. T., Jr., McCrae, R. R., & Zonderman, A. B.(1987), "Environmental and Dispositional Influences on Well-being: Longitudinal Follow-up of an American National Sample," *British Journal of Psychology*, Vol. 78, pp.299-306.
54. Deary, I. J., Blenkin, H., Agius, R. M., Endler, N. S., Zealley, H., and Wood, R.(1996), "Models of Job-related Stress and Personal Achievement among Consultant Doctors," *British Journal of Psychology,* Vol. 87, pp.3-29.
55. Deary, I. J., Watson, R. and Hogston, R.(2003), "A Longitudinal Cohort Study of Burnout and Attrition in Nursing Students," *Journal of Advanced Nursing*, Vol. 43, pp.71-81.
56. De Caroli, M. E. and Sagone, E.(2009), "Creative Thinking and Big Five Factors of Personality Measured in Italian Schoolchildren," *Psychological Report*, Vol. 105 No. 3, pp.791-803.
57. Dobbins, G. H., Cardy, R. L., Stephanie, J. and Platz-Vieno, S. J.(1990), "A Contingency Approach to Appraisal Satisfaction: An Initial Investigation of the Joint Effects of Organizational Variables and Appraisal Characteristics," *Journal of Management,* Vol. 16 No. 3,

pp.619-632.

58. Dorn, L. and Matthews, G.(1992), "Two Further Studies of Personality Correlates of Driver Stress," *Personality and Individual Differences*, Vol. 13, pp.949-951.
59. Eysenck, H. J.(1947), *Dimensions of Personality*. London: Hunt, Barnard, and Co.
60. Goldberg, L. R.(1990), "An Alternative Description of Personality: The Big-five Factor Structure," *Journal of Personality and Social Psychology,* Vol. 59 No. 6, pp.1216-1229.
61. Goldberg, L. R.(1981), "Language and Individual Differences: The Search for Universals in Personality Lexicons," In Wheeler, L.(ed.), *Review of Personality and Social Psychology,* Vol. 2, Beverly Hills, CA: Sage Publications, pp.141-199.
62. Heppner, P. P., Cook, S. W., Wright, D. M., and Johnson, W. C., Jr.(1995), "Progress in Resolving Problems: A Problem-focused Style of Coping," *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 42, pp.279-293.
63. Holland, J. L.(1992), *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments,* 2nd ed., Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
64. Kappe, R. and van der Flier, H.(2010), "Using Multiple and Specific Criteria to assess the Predictive Validity of the Big Five Personality Factors on Academic Performance," *Journal of Research in Personality,* Vol. 44 No. 1, pp.142-145.
65. Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., and Ryff, C. D.(2002), "Optimizing Well-being: The Empirical Encounter of Two Traditions," *Journal of Personality and Social Psychology,* Vol. 82 No. 6, pp.1007-1022.
66. McAdams, D. P.(1992), "The Five-factor Model in Personality: A Critical Appraisal," *Journal of Personality,* Vol. 60, pp.329-361.
67. McCrae, R. R. and Costa, P. T., Jr.(1988), "Psychological Resilience among Widowed Men and Women: A 10-year Follow-up of a National Sample," *Journal of Social Issues,* Vol. 44, pp.129-142.
68. McCrae, R. R. and Costa, P. T., Jr.(1987), "Validation of the Five-factor Model of Personality across Instruments and Observers," *Journal of*

Personality and Social Psychology, Vol. 52, pp.81-90.

69. McCrae, R. R. and Costa, P. T., Jr.(1986), "Personality, Coping, and Coping Effectiveness in an Adult Sample," *Journal of Personality*, Vol. 54, pp.385-405.
70. Miller, A. W.(1968), "Learning Theory and Vocational Decision," *Personnel and Guidance Journal,* p.47.
71. Mischel, W.(1968), *Personality and Assessment*, New York: John Wiley & Sons.
72. Nunnally, J. C.(1978), *Psychometric Theory*, New York: McGraw-Hill Book Co.
73. Peterson, D.K.(2004), "The Relationship between Perceptions of Corporate Citizenship and Organizational Commitment," *Business and Society,* Vol. 43 No. 3, pp.296-319.
74. Piedmont, R. L.(1993), "A Longitudinal Analysis of Burnout in the Health Care Setting: The Role of Personal Dispositions," *Journal of Personality Assessment*, Vol. 61, pp.457-473.
75. Roberts, B. W. and Robins, R. W.(2000), "Broad Dispositions, Broad Aspirations: The Intersection of the Big Five Dimensions and Major Life Goals," *Personality and Social Psychology Bulletin,* Vol. 26, pp.1284-1296.
76. Rosen, P. and Kluember, D.(2008), "The Impact of the Big Five Personality Traits on the Acceptance of Social Networking Website," Proceedings of The Americas Conference on Information, Vol. 2, pp.1083-1092.
77. Saks, A. M. and Ashforth, B. E.(1997), "A Longitudinal Investigation of the Relationships between Job Information Sources, Applicant Perceptions of Fit, and Work Outcomes," *Personnel Psychology*, Vol. 50, pp.395-426.
78. Schneider, B.(1980), "The Service Organization: Climate is Crucial," *Organizational Dynamics,* Autumn, 9(2), 52.
79. Shafer, A. B.(2000), "Mediation of the Big Five's Effect on Career Decision Making by Life Task Dimensions and on Money Attitudes by Materialism," *Personality and Individual Differences,* Vol. 28 No. 1, pp.93-109.
80. Sturges, J., Conway, N. and Liefooghe, A.(2010), "Organizational Support,

Individual Attributes, and the Practice of Career Self-Management Behavior," *Group & Organization Management*, Vol. 35 No. 1, pp.108-141.

81. Sung, S. Y. and Choi, J. N.(2009), "Do Big Five Personality Factors affect Individual Creativity? The Moderating Role of Extrinsic Motivation," *Social Behavior and Personality*, Vol. 37 No. 7, pp.941-956.
82. Taylor, M. S., Tray, K. B., Renard, M. K., Harrison, J. K., and Carrol, S. J.(1995), "Due Process in Performance Appraisal: A Quasi-experiment in Procedural Justice," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 40, pp.495-523.
83. Tolbeet, E. L.(1980), *Counseling for Career Development,* 2nd ed., Boston: Houghton Mifflin, Westbook.
84. Tupes, E. C. and Christal, R. C.(1961), *Recurrent Personality Factors Based on Trait Rating,* Lackland. TX: U.S. Air Force Aeronautical Systems Division, pp.61-67.
85. Watson, D. and Clark, L. A.(1992), "On Traits and Temperament: General and Specific Factors of Emotional Experience and their Relation to the Five Factor Model," *Journal of Personality*, Vol. 60, pp.441-476.
86. Watson, D. and Hubbard, B.(1996), "Adaptational Style and Dispositional Structure: Coping in the Context of the Five-factor Model," *Journal of Personality*, Vol. 64, pp.737-774.
87. Zebec, M. S., Kopacevic, D., and Mlacic, B.(2011), "Relationship between the Big-Five Personality Dimensions and Speed of Information Processing among Adolescents," Drustvena Istrazivana, Vol. 20 No. 2, pp.435-456.

Abstract

A Study on the Effects of Big Five Personality Factors on Career Behavior

Lee, Gil-Hwan* · Lee, Deog-Ro** · Park, Sang-Seok***

The purpose of this study is Big Five personality factors of personality type on career behavior, that is, entry to the unsafe first job in Korean university students.

To accomplish this research objective, this study collected data from 500 students in three universities and two colleges located in the Chungcheong region. Among 350 questionnaires, 342 copies were used for a final analysis.

In order to analyze the survey data, statistical package program SPSS/WIN 18.0 was utilized and statistical techniques such as basic statistical analysis, factor analysis, Cronbach's alpha, correlation analysis, and multiple regression analysis were used.

The results obtained in this study can be summarized as follows. The extraversion personality and agreeableness personality of college students has a significant effect on the entry to the unsafe first job in the positive direction. On the other hand, the neurotic personality and openness to experience has a significant effect on the entry to the unsafe first job in the negative direction. However, the integrity personality of college students was not statistically significant.

Finally, based on the empirical results we suggested several theoretical and practical implications.

Key Words : personality, personality type, Big five personality factor, career behavior

* Adjunct Professor, SE Cyber School of Lifelong Education, khyibsh@nate.com
** Professor, Department of Business Administration, Seowon University, drlee@seowon.ac.kr
*** Manager, Institute of Industry-Education Cooperation, Chungbuk Health & Science University, jscpss@naver.com