

The effects of female applicant's facial attractiveness and feminine-masculine clothing image on job performance evaluation and hiring decision

Jeongmi Kim and Myung-Sun Chung[†]

Dept. of Clothing & Textiles, Chonnam National University, Korea/
Human Ecology Research Institute, Chonnam National University, Korea

여성 응모자의 얼굴 매력성과 의복의 여성성/남성성이 직무수행능력 판단과 고용의사결정에 미치는 영향

김 정 미 · 정 명 선[†]

전남대학교 의류학과/전남대학교 생활과학연구소

Abstract

The purpose of this study was to investigate the effects of female applicant's facial attractiveness and feminine-masculine clothing image on job performance evaluation and hiring decision. The research design of study consisted of 3(facial attractiveness high, middle, low)×2(feminine and masculine clothing image) factorial design. The subject consisted of 243 persons whose occupation were mid-sized companies' administrator in Gwangju and Seoul City. The data were analyzed by factor analysis, Duncan test, ANOVA, *t*-test. The results of this study were as follows. First, three factors emerged to account for the job performance evaluation. These factors were given the titles of task performance, cooperation and self-management factors. Second, applicant's facial attractiveness exerted significant positive effect on self-management and significant negative effect on cooperation. Third, applicant's facial attractiveness exerted significant effect on hiring decision. Finally, the interaction effect of female applicant's facial attractiveness and feminine-masculine clothing image on job performance evaluation and hiring decision were not significant.

Keywords: facial attractiveness(얼굴 매력성), feminine-masculine clothing image(의복의 여성성, 남성성), job performance evaluation(직무수행능력판단), hiring decision(고용의사결정)

I. Introduction

그간 우리 사회 젊은이들은 취업에 도움이 될 것이라는 기대와 더불어 소위 스펙 쌓기에 열중해 왔

음은 주지의 사실이다. 직업에 응모하기 위해 작성하는 이력서에 공인된 영어 점수, 성적, 해외연수 경험을 비롯하여 각종 공모전 수상 등을 기록하게 되어 있기 때문이다. 그러나 취업 준비생들에게 스펙 못지않게 중요한 것으로 인식되고 있는 것이 면접이

Received 8 May 2013, revised 27 May 2013, accepted 14 June 2013.

[†] Corresponding author (mschung@chonnam.ac.kr)

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

며, 이에 대한 불안감이 더 큰 부담으로 작용하는 것으로 조사되고 있다("Job interview stress", 2010). 면접관들이 응시자들의 스펙만이 아니라 의복을 위시한 외모단서들을 이용해서도 그들을 평가하고 그러한 평가가 고용결정에 큰 영향을 미칠 수 있다고 믿기 때문이다. 따라서 구직자들은 가능하면 자신의 외모를 더 향상시켜야 한다는 강박관념을 갖게 되고, 이를 해소하기 위해 성형을 하거나 적절한 의복, 화장 혹은 액세서리를 이용하여 자신의 외모를 개선하는 데에 많은 시간, 돈 및 노력을 소비하게 된다. 이러한 현실은 한 취업 사이트가 구직자를 대상으로 설문조사를 실시한 결과, 면접관에게 보다 더 좋은 첫인상을 주기 위해 성형을 한 번 이상 고려해봤다는 구직자가 70%나 되는 것으로 나타난 결과("How important is", 2009)로 뒷받침된다.

연구자들 역시 신체적 외모가 매력적이라거나 좋다는 것이 구직 상황에서 이점이 된다는 것을 밝혀왔다. 예컨대, Pansu and Dubois(2002)는 신체적으로 매력적인 사람이 더 능력 있을 것으로 간주된다고 하였으며, Jawahar and Mattsson(2005) 또한 응시자의 매력성이 취업기회를 증가시켰다고 밝혔다. 그러나 Kim(1993)은 얼굴이 매력적인 여성이 직장에서의 역할 수행에 대해 오히려 부정적으로 평가받거나 피고용인으로도 특별히 선호되지 않았다고 밝힘으로써 여성의 얼굴 매력성이 직업관련 상황에서 반드시 긍정적으로 평가되지 않는다는 것을 암시하였다.

한편, 직업상황에서 신체적 매력성과 더불어 면접 시 착용하는 의복이 고용의사결정에 영향을 미친다는 것을 밝힌 연구들이 보고되어 왔다(Conner, Peter & Nagasawa, 1975; Lapistky & Smith, 1981; Lennon & Miller, 1984). 특히 Heilman and Saruwatari (1979)는 여성들이 관리직에 지원할 때 가능하면 남성처럼 보이는 것이 채용에 효과적이라고 밝혔다. Forsythe, Drake, and Cox(1984) 역시 의복의 남성성이 응모자의 관리적 특성에 대한 지각과 고용의사결정에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 발견하였고, 여성이 관리직에 응모할 때 너무 여성적이기보다는 너무 남성적으로 보이는 위험을 감수하는 것이 더 나은 것이라고 제안하였다.

그러나 과거의 연구결과들에서처럼, 현재 우리 사회에서 남성적인 의복이 모든 직업분야의 고용

의사결정에 효과적인 것으로 속단하기는 어려울 것으로 보인다. 최근 TV 프로그램 등을 통해 다양한 종류의 직업분야에서 여성스럽고 아름다운 여성이 능력까지 겸비한 모습을 쉽게 찾아볼 수 있기 때문이다. 또한 직장여성들이 전문적인 동등함을 전달하기 위해 남성이 착용하는 것과 유사한 비즈니스 유니폼을 착용하도록 권유받지만 그것은 더 여성스러운 것이어야 하며, 남성적이거나 남성적인 성 역할과 너무 유사한 외모를 제시하는 여성은 부정적인 반응을 일으킬 수 있다고 밝힌 Johnson and Workman(1994)의 주장은 이와 같은 유추를 가능하게 한다. 따라서 현재 우리 사회의 직업면접 상황에서 지원자의 얼굴 매력성 후광효과가 존재하고 있는가와 남성적인 의복을 선택하는 것이 여성적인 의복을 선택하는 것보다 더 유리한가의 여부를 재확인해 볼 필요성이 제기된다.

지금까지 직업상황과 관련하여 신체적 매력성 고정관념 혹은 후광효과를 다룬 연구(Kim, 1993; Lee & Koh, 1995), 신체적 매력성과 의복의 적절성이 고용의사결정에 미치는 영향을 다룬 연구(Chung & Kim, 2001) 및 항공사와 호텔, 판매직과 같은 서비스분야에서 그들의 신체적 매력성이 고객에게 인지되는 서비스수행능력 판단이나 전문성 지각에 미치는 영향에 관한 연구(Cho, 2006; Hwang, Yun & Sul, 2003) 등이 보고되어 왔다. 그러나 직업을 얻기 위한 면접상황에서 의복을 포함한 신체적 외모가 직무수행능력 판단이나 고용의사결정에 미치는 영향을 파악하고자 한 연구는 아직 부족한 실정이다.

따라서 본 연구에서는 직업을 위한 면접상황을 설정한 후 여성의 얼굴 매력성과 의복의 여성성/남성성이 업무수행능력 판단 및 고용의사결정에 영향을 미치는가를 실험을 통해 구명하고자 하였다.

II. Background

1. The job performance evaluation and hiring decision in interview

최근 한국기업들의 신입사원 채용방법은 기업마다 약간의 차이는 있으나, 크게 서류전형을 통과한 응시자들을 대상으로 필기시험과 면접을 실시하여 채용하는 경우가 보편적이다. Shin(2007)에 따르면

과거에는 채용과정에서 면접은 필기시험에 이은 부차적인 평가로 간주되어 왔으나, 최근에 이르러서는 필기시험 없이 면접만으로 신입사원을 뽑는 조직이 늘어나는 추세라고 하였다. Lee and Kim(2010)도 한국 공채 문화의 사적 전개과정과 시대별 특성 비교분석에 관한 탐색적 연구에서 공채환경에서의 채용기법을 분석한 결과, 기업에 따라 다양한 유형의 심층면접이 실시되는 등 면접의 비중과 중요성이 갈수록 높아지고 있다고 밝혔으며, 2000년대 면접경향은 직무 위주로 평가하는 역량면접이 일반화되고 있다고 하였다. 이처럼 역량면접이 강화되는 이유는 어느 기업이건 스펙보다는 잠재적 직무수행능력을 평가하여 우수한 인재를 확보하기 위한 것으로 볼 수 있다.

직무수행능력은 바람직한 성과물을 얼마나 정확하고 빠르게, 신속하게 그리고, 품질 있게 생산하는지의 정도로 정의되거나(Hunter & Hunter, 1984), 경제적 보상이 따르는 어떤 직무를 수행함에 있어 필요한 지식, 기술, 태도, 동기, 자기개념, 경험 및 근면, 성실 등의 총합체로 정의(Na et al., 2003)되는 개념이다. Korean Chamber of Commerce(2010)는 직무수행능력을 인성역량, 공통직무역량, 전문직무역량이라는 3차원으로 분류하였으며, 인성역량은 업무에 임하는 자세, 태도, 가치관 등을 포괄하는 역량으로, 공통직무역량은 대부분의 업무를 수행하는데 공통적으로 요구되는 기본 역량으로, 전문직무역량은 특정업무를 수행하는데 요구되는 전문적인 역량으로 규정하였다. 그러나 한국직업능력개발원은 직업기초능력을 크게 인지적 영역과 정의적 영역으로 대별하고, 인지적 영역은 의사소통, 자원, 정보, 기술의 처리 및 활용, 글로벌 역량, 종합적 사고력이라는 4개 하위영역으로 세분된다고 하였으며, 정의적 영역은 대인관계 및 협력, 자기관리라는 2개 하위 영역으로 구분된다고 하였다(Hong, 2011 재인용).

한편, David and Neal(2002)은 직무능력을 측정하기 위해 핵심기술 숙련, 직무현신, 대인관계측진이라는 3개 차원으로 구성된 도구를 개발하였으며, Cho(2006)는 항공사승무원의 서비스수행능력을 측정하기 위해 과제수행, 직업현신, 인간관계라는 3개 차원으로 구성된 측정도구를 이용하였다. Magid

and Jack(1995)은 승진에 필요한 직무능력을 생산성이나 질, 지식 등과 관련된 직무 차원과 회사와 조직과 관련된 관계성 차원으로 나누어 측정하였다.

그러나 실제 채용을 위한 면접상황에서 면접관들은 응시자들의 스펙과 의복을 위시한 외모 단서들을 통해 잠재적 피고용인의 직무수행능력을 예측해야 하고, 그러한 예측에 따른 평가가 고용의사결정에 영향을 미칠 개연성이 높다. 실제로 한 채용정보업체가 주요 기업의 인사담당자 112명을 대상으로 조사한 결과, 응답자의 90% 이상이 면접 시 응시자의 외모가 채용 결정에 영향을 미친다고 응답하였으며, 49%가 외모로 지원자를 차별한 경험이 있는 것으로 나타났다(“Human resources representative”, 2011).

따라서 본 연구에서는 중요한 외모 단서인 응모자의 얼굴매력성과 의복의 유형이 업무수행능력 평가와 고용의사결정에 영향을 미칠 것으로 예측하여 검증하고자 하였다.

2. The halo effect of physical attractiveness in the occupational context

대인지각과정에서 대상의 신체적 매력성이 후광효과로 작용한다는 것이 다수의 연구자들에 의해 밝혀져 왔다. 예컨대, Miller(1970)와 Dion, Berscheid and Walster(1972) 등은 신체적으로 매력적인 사람들은 타인들에게 친절하고, 사교적이며, 유머러스하고, 유능한 것으로 지각되는 경향이 있다고 밝혔다.

Webster and Driskell(1983)은 더 나아가 피험자들이 지각대상의 신체적 매력성을 일반적인 능력과 관련시킨다는 것을 발견하였고, 신체적으로 매력적인 사람들이 대부분의 과제를 더 잘 수행할 것이라는 일반화된 기대가 존재한다고 밝혔다. Lener, Delaney, Hess, Jovanovic and Eye(1990)도 교사가 학생에게 신체적 매력성 고정관념에 일치되는 학업수행능력을 귀인시켰다고 밝혔으며, Pansu and Dubois(2002) 역시 신체적으로 매력적인 사람이 더 능력 있을 것으로 간주된다고 하였다.

한편, Carlson(1967)은 면접 시 지원자의 외모가 그의 기본적 정보(personal history information)에 비해 두 배의 가중치를 갖는다는 사실을 발견하였다. Arvey and Campion(1982)은 면접 시 지원자의 매력성에 따라 그에 대한 평가가 달라진다고 밝혔으

며, Jawahar and Mattsson(2005) 역시 응시자의 매력성이 그의 취업기회를 증가시켰다고 밝혔다.

그러나 신체적 매력성 후광효과가 항상 긍정적으로 작용하는 것만은 아니라는 연구들 또한 보고되어 왔다. 예컨대, Kim(1993)은 매력적인 얼굴의 여성은 덜 따뜻하고, 덜 친절하며, 더 허영심이 많은 것으로 지각되었고, 직장생활에서의 역할수행에 대해서도 부정적으로 평가되었다고 밝혔으며, 또한 덜 매력적인 여성보다 고용인에게 특별히 선호되지도 않았다고 밝혔다. Stefanie, Kenneth, Podratz L and Ellie(2010) 역시 신체적 매력성이 여성에게 부정적으로 작용할 수 있음을 시사하였고, 특히 남성적인 유형의 직업에 응시하는 여성들은 오히려 신체적 매력성이 불리하게 작용할 수 있다고 하였다.

이상과 같은 문헌고찰을 토대로 본 연구에서는 응시자의 얼굴매력성이 업무수행 능력 판단과 고용의사결정에 영향을 미칠 것으로 예측하였고, 어떤 영향을 미치는가를 검증하고자 하였다.

3. The effect of clothing in the occupational context

제 2의 피부 혹은 가시적 자아로 지칭되기도 하는 의복은 신체와 가장 근접한 환경이며 인상형성의 중요한 단서가 된다. 특히 Hamid(1968)는 얼굴보다는 의복 스타일에서 일관된 특질 고정관념이 존재한다고 하였고, 고정 관념적 인상은 얼굴의 특징보다 의복에 그 기본을 두고 있다고 주장하였다. Lee and Lee(1993) 또한 의복은 얼굴의 인상을 향상시키는 보조적 역할을 한다는 상식을 능가하여 얼굴보다 더 강하게 인상에 영향을 미친다고 하였다. Lee and Song(1982) 역시 의복은 처음 접촉하는 경우나 제한된 접근 상태에서는 신체보다 인상형성에 더 강한 영향을 미친다고 밝혔다.

한편, 여성은 전통적으로 미적인 외모표현을 위해 패션에 의존하여 의복을 선택해 왔으나, 여성의 직업이 남성 지배적인 직업분야로 확대됨에 따라 의복 상징들이 여성의 역할 전달 매체로서의 새로운 의미를 갖게 되었다(Belleau, Miller & Church, 1988). Goudge and Littrell(1989)은 직업시장이 점점 더 경쟁적이 되어감에 따라 면접상황에서 적절한 의복을 착용해야 한다는 관념이 보편화되고 있다고 하였다.

Christman and Branson(1990)는 면접상황에서 평가자가 의복과 같은 외모단서들에 근거하여 응시자의 특질을 추론할 수 있다고 하였고, Johnson and Rooach-Higgins(1987)는 채용을 위한 면접상황에서 여성 응시자의 신체적 매력성보다 의복이 더 큰 영향을 미쳤다고 밝혔으며, 이를 채용 담당자가 직업 면접에 부적절한 의복을 착용하는 사람은 다른 직업적 상황에서도 실수하기 쉬울 것으로 지각하기 때문일 것으로 유추하였다.

실제로 우리나라 기업들의 인사담당자들 절반 가량이 면접시험에서 지원자의 옷차림이 마음에 들지 않아 탈락시킨 경험이 있는 것으로 나타났으며, 여성지원자의 경우 ‘과도하게 노출된 상의’(68.8%)와 ‘요란한 액세서리’(56.3%)가 좋지 않은 인상을 주는 옷차림으로 지적되었던 반면, 인사담당자들에게 선호되었던 옷차림은 세미정장(45.5%), 정장(21.2%), 캐주얼 정장(19.5%) 순인 것으로 파악되었다(“Un-sightliness attire, eliminated the 1 position”, 2010).

한편, Forsythe et al.(1984)은 의복의 남성성이 응모자의 관리적 특성에 대한 지각과 고용의사결정 모두에 긍정적인 영향을 미쳤다고 하였고, Glick, Larsen, Johnson, and Branstiter(2005)는 관리직 응시자들이 면접에서 비즈니스 정장을 착용했을 때보다 세시한 의복을 착용했을 때 능력이 더 낮은 것으로 평가되었고, 더 부정적인 인상을 형성했다고 밝힘으로써, 면접 시 의복의 특정 이미지가 업무수행능력 판단 및 고용의사결정에 영향을 미칠 수 있다는 것을 암시하였다.

본 연구에서는 직업맥락에서 남성적인 의복의 유효성을 밝혀왔던 선행연구들(Heilman & Saruwatari, 1979; Forsythe et al., 1984; Glick et al., 2005)에 근거하여 의복의 여성성/남성성 이미지가 업무수행능력 판단 및 고용의사 결정에 미치는 영향을 파악하고자 하였다.

III. Methods

1. Research hypothesis

가설 1: 지원자의 얼굴매력성이 업무수행능력 판단에 영향을 미칠 것이다.

가설 2: 지원자의 얼굴매력성이 고용의사결정에 영향을 미칠 것이다.

가설 3: 지원자의 의복의 여성성/남성성이 업무수행능력 판단에 영향을 미칠 것이다.

가설 4: 지원자의 의복의 여성성/남성성이 고용의사결정에 영향을 미칠 것이다.

가설 5: 지원자의 얼굴 매력성과 의복의 여성성/남성성이 상호작용하여 업무수행능력 판단에 영향을 미칠 것이다.

가설 6: 지원자의 얼굴 매력성과 의복의 여성성/남성성이 상호작용하여 고용의사결정에 영향을 미칠 것이다.

2. Experimental design

본 연구는 3(얼굴 매력성의 정도: 높은, 중간, 낮은 매력도)×2(의복의 성유형: 여성성/남성성)의 피험자 간 설계로 하였다.

1) Stimuli

(1) 모대학 피부미용과 4학년 학생 30명의 정면 얼굴을 촬영, 3cm×4cm 크기로 인화한 후 의류학과 피부미용과 전문인 30명으로 구성된 판단자 집단에게 제시하여 지각된 얼굴 매력성을 1(낮은), 2(중간인), 3(높은)으로 표시케 하였고, 각 범주에서 판단자의 일치도가 가장 높은 1명씩의 얼굴사진을 자극인물의 얼굴로 선정하였다.

(2) 2010년 가을 시즌의 여성 정장 중 포털한 바지정장 3벌과 가슴이 깊이 파이고 치마 길이가 다소 짧은 3벌의 원피스를 선정한 후, 직장인 30명으로

구성된 예비조사 집단에게 제시하여 가장 남성적으로 평가되었던 정장 1벌과 가장 여성적으로 평가되었던 원피스 1벌을 각각 남성적인 의복과 여성적인 의복으로 선정하였다.

(3) 자극인물의 체형을 통제하기 위해 얼굴 매력성 조사를 위한 사진촬영에 참여했던 30명의 여대생들 중 2010년 20대 한국표준 체형인 신장 162cm, 체중 52kg에 가장 근접한 체형을 가진 것으로 파악된 1명을 착의모델로 선정하였고, 선정된 착의모델에게 2벌의 의복을 착용시켜 정면사진을 촬영하였다.

(4) 매력성의 수준이 다른 3개의 얼굴에 2유형의 의복을 착용한 착의모델의 신체를 컴퓨터를 이용하여 교체시켜 합성한 후 8cm×12cm 크기로 출력하였다. 결과적으로 총 6개의 자극인물 사진이 제작되었다.

2) Manipulation check

자극인물의 얼굴매력성 수준과 의복의 여성성/남성성 조작의 타당도 검증을 위해 본 연구의 피험자와 유사한 직급의 직장인 121명으로 하여금 먼저 사진 속 여성의 얼굴 매력성을 ‘매력있는-매력없는’, ‘멋있는-멋없는’, ‘아름다운-아름답지 않은’의 3문항에 대해 5점 척도로 측정하였고, 다음으로 ‘사진 속 여성이 착용한 2유형의 의복에 대해 각각 ‘여성적인’, ‘남성적인’ 정도를 5점 척도로 응답케 한 후 각각 *F-test*와 *Duncan test*, *t-test*를 실시한 결과는 <Table 1>, <Table 2>와 같이 나타났다. 상, 중,

<Table 1> Facial attractiveness

Facial attractiveness Perceived facial attractiveness	High (N=39)	Middle (N=40)	Low (N=42)	<i>F</i> -value
M(SD)	3.47 (.97) A	2.93 (.84) B	2.19 (.87) C	45.48***

****P*<.001. ABC: Duncan Test 결과.

<Table 2> Feminine-masculine clothing image

Feminine-masculine clothing image Perceived feminine- masculine clothing image	Feminine (N=60)	Masculine (N=61)	<i>t</i> -value
M(SD)	3.53(1.17)	2.38(1.00)	66.06***

****P*<.001.

하로 조작된 얼굴의 매력성 차이는 $p < .001$ 수준에서 유의한 것으로 나타났고, 의복의 여성성-남성성 역시 $p < .001$ 수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 자극인물의 얼굴매력성 수준과 의복의 여성성-남성성 조작이 타당했다는 것을 의미한다.

3) Measurement

본 연구를 위한 자료는 상황 시나리오와 함께 6개의 자극인물 사진들 중 1개의 사진이 부착된 6종류의 질문지를 이용하여 수집되었다. 각 질문지의 내용은 사진만 제외하고 동일하게 구성하였다.

(1) Job performance evaluation

자극인물의 업무수행능력 판단을 위해 Magid and Jack(1995)가 사용한 문항들 중 본 연구에 적절한 총 12문항을 선정하여 5점 척도로 제시하여 응답하게 하였다.

(2) Hiring decision

피험자가 자극인물을 채용할 것인가를 묻는 한 문항에 대해 ‘매우 그렇다’-‘전혀 그렇지 않다’까지의 5점 척도로 제시하여 응답하게 하였다.

4) Subjects

실험을 위한 피험자는 인사부서 및 직원인사에 영향을 미칠 수 있는 간부급 임직원 총 270명을 대상으로 하였다.

5) Data collection and analysis

2010년 11월 1일부터 30일까지 서울과 광주지역에 소재하고 있는 중소기업 이상의 간부급 직원 270명을 대상으로 하였으며, 응답자를 6개 실험 조건들 중 1개의 조건에 무작위로 할당된 후, 한 여성의 사진이 부착된 질문지에 제시된 상황 시나리오를 읽고 질문에 응답하게 하였다. 수집된 질문지 270부 중 응답이 불완전한 27부를 제외한 243부를 분석에 이용하였다. 수집된 자료의 분석을 위해 SPSS for windows 17.0을 사용하였으며, 요인분석, 분산분석, Duncan test, ANOVA 분석을 실시하였다.

IV. Result and Discussion

1. The influence of facial attractiveness on job performance evaluation

1) Factor analysis of job performance evaluation

<Table 3> Factor analysis of job performance

요인	Items	Factor 1	Factor 2	Factor 3
Factor 1 Task performance	· She seems to be professional at tasks.	.82	.20	.18
	· She seems to be quick at business processing.	.80	.17	.28
	· She seems to be good at task performance.	.85	.23	.20
	· She seems to be able to perform tasks.	.83	.20	.18
	· She seems to be proficient in business processing.	.78	.24	.26
Factor 2 Cooperation	· She seems to comply with the company's rules and laws.	.39	.70	.22
	· She seems to be loyal to company.	.28	.76	.11
	· She seems to be loyal to supervisor.	.27	.85	.12
	· She seems to be cooperative with organization.	.19	.73	.22
Factor 3 Self-management	· She seems to do well self-development.	.31	.23	.78
	· She seems to do well time management.	.38	.36	.68
	· She seems to do well self health-care.	.14	.28	.68
Eigen value		6.14	1.53	1.10
% of variance explained (%)		51.17	12.70	9.19
Cumulative (%)		51.10	63.90	73.10
Reliability (α)		.92	.82	.79

여성 응시자의 얼굴 매력성이 업무수행능력 판단에 미치는 영향을 파악하기 위해, 먼저 업무수행능력 판단에 관한 12문항을 주성분 분석과 Varimax 회전을 이용하여 요인 분석한 결과, <Table 3>에서 처럼 고유치 1 이상이고, 요인 부하량 .40 이상인 3개 요인이 도출되었다. 도출된 3개의 업무수행능력 차원의 신뢰도 계수는 각각 .92, .82, .79로 높게 나타났으며, 이 요인들이 설명한 총 변량은 73.1%로 파악되었다.

요인 1은 전체 변량의 51.17%를 설명하였고, 업무 능숙도, 성과, 자질 등과 같은 업무와 관련된 문항들을 포함했기 때문에 업무능력 차원으로 명명하였다. 요인 2는 전체 변량의 12.7%를 설명하였으며, 회사 및 조직과의 협조성과 관련된 문항들을 포함했기 때문에 협조성 차원으로 명명하였다. 요인 3은 전체 변량의 9.19%를 설명하였으며, 자기개발이나 시간관리, 자질 관련 개발 등에 관련된 문항들을 포함했기 때문에 자기관리 차원으로 명명하였다.

2) The influence of facial attractiveness on job performance evaluation

피험자가 자극인물의 직무수행 능력을 판단함에 있어 얼굴 매력성 수준에 따라 차이가 있는가를 파악하기 위해 ANOVA 및 Duncan-test를 실시한 결과는 <Table 4>와 같이 나타났다.

자극인물의 얼굴매력성은 그의 전체적인 직무수행능력에 대한 피험자의 판단에 통계적으로 유의한

영향을 미치지 않는 것으로 파악되었다. 그러나 자극인물의 얼굴매력성이 직무수행능력의 하위차원인 협조성($F=3.07, P<.05$) 차원과 자기관리($F=4.04, P<.05$) 차원에는 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 자극인물의 얼굴매력성 수준이 ‘하’인 경우 협조성 차원에서 높은 점수($M=3.38$)를 받은 것으로 나타났고, 얼굴 매력성 수준이 ‘상’인 경우 자기관리 차원에서 높은 점수($M=3.59$)를 받은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 지각대상의 얼굴매력성이 그의 업무수행능력 판단에 부분적으로 유의한 영향을 미친다는 것과 얼굴매력성이 높은 응시자가 자기관리능력을 높게 평가 받았고, 얼굴매력성이 낮은 응시자는 협조성 차원에서 높은 평가를 받았다는 것을 의미한다. 이는 여성에게 신체적 매력성이 때로 불리하게 작용할 수 있다고 한 Stefanie et al.(2010)의 주장과 일맥상통하는 결과로 볼 수 있다. 또한 매력적인 얼굴의 여성이 덜 따뜻하고 덜 친절하며 더 허영심이 많은 것으로 지각되었으며, 직장생활에서의 역할수행에 대해서도 부정적으로 평가되었다고 밝힌 Kim(1993)의 연구결과를 부분적으로 지지한다.

2. The influence of facial attractiveness on hiring decision

자극인물의 얼굴매력성 수준이 피험자의 고용의사 결정에 영향을 미치는가를 파악하기 위해 ANOVA 및 Duncan-test를 실시한 결과, <Table 5>와 같이 나타났다.

피험자가 자극인물을 고용할 것인가의 결정은 자

<Table 4> The effect of facial attractiveness on job performance evaluation

Facial attractiveness Dependent variable	High (N=84)	Middle (N=63)	Low (N=96)	F-value
Task performance	3.30 (.79)	3.01 (.75)	3.15 (.88)	2.26
Cooperation	3.28 (.72) AB	3.07 (.78) B	3.38 (.79) A	3.07*
Self-management	3.59 (.76) A	3.35 (.91) AB	3.23 (.90) B	4.04*
Job performance	3.39 (.64)	3.15 (.68)	3.25 (.70)	2.41

* $P<.05$.

<Table 5> The effect of facial attractiveness on hiring decision

Facial attractiveness Dependent variable	High (N=84)	Middle (N=63)	Low (N=96)	F-value
Hiring decision	3.21 (1.05) A	2.90 (.92) B	2.56 (.93) C	10.00***

*** $P < .001$.

극인물의 얼굴 매력성 수준에 따라 통계적으로 유의한 차이($F=10.00, P < .001$)가 있는 것으로 나타났으며, 자극인물의 얼굴매력성 수준이 높을수록 고용될 가능성이 높은 것으로 나타났다.

이러한 결과는 개인의 매력성과 유능함 간 상관성이 낮음에도 불구하고 매력성의 편향(attractiveness heuristic)이 작용하여 고용의사결정에 영향을 미쳤다고 밝힌 선행 연구들(Langlois et al, 2000; Zebrowitz, Hall, Murphy, & Rhodes, 2002)의 결과와 유사하며, 고용의사결정에 얼굴 매력성이 후광효과로 작용하고 있다는 것으로 해석된다.

3. The influence of feminine-masculine clothing image on job performance evaluation

자극인물이 착용한 의복의 여성성/남성성이 그의 업무수행능력에 대한 피험자의 판단에 영향을 미치는가를 파악하기 위해 두 유형의 의복에 대한 평균점수로 *t-test*를 실시한 결과, <Table 6>과 같이 나타났다. 자극인물이 착용한 의복의 여성성/남성성은 그의 직무수행능력에 대한 피험자의 판단에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 파악되었다.

이러한 결과는 구직상황에서 바지정장과 스커트

정장에 대한 피험자의 호감도에 차이가 없었던 것으로 나타난 Dillon(1980)의 연구결과와 유사한 것으로 볼 수 있다. 그러나 여성이 관리직에 응시할 때 여성적 특성을 지닌 의복을 착용하는 것이 관리직에 요구되는 능력판단에 부정적인 영향을 미쳤다고 밝힌 Glick, Larsen, Johnson, and Branstiter(2005)의 연구와는 다소 배치되는 결과이다. 또한 전문직을 위한 면접 시 정장차림이 통과례의 한 상징으로 기여할 수 있다는 Solomon and Anand(1985)의 주장, 스커트정장 혹은 재킷을 착용한 여성이 재킷 없이 다른 다양한 조합의 의복을 착용한 여성보다 더 전문적으로 판단되었다는 Craighead(1985)의 연구결과와도 차이가 있다. 이는 현재 우리 사회 여성들의 능력이 남성들을 능가하는 수준에 이르고 있고, 다양한 분야의 직업으로 진출하고 있어 과거 직업맥락에서의 여성적인 외모에 대한 편견이 배제된 결과로 해석될 수 있다.

4. The influence of feminine-masculine clothing image on hiring decision

자극인물이 착용한 의복의 여성성/남성성이 피험자의 고용의사결정에 영향을 미치는가를 파악하

<Table 6> The influence of feminine-masculine clothing image on job performance evaluation

Clothing image Dependent variable	Feminine (N=110)	Masculine (N=133)	t-value
Task performance	3.20 (.83)	3.14 (.82)	.56
Cooperation	3.31 (.81)	3.22 (.73)	.36
Self-management	3.38 (.91)	3.39 (.82)	.90
Job performance	3.30 (.69)	3.25 (.67)	.59

기 위해 두 유형의 의복에 대한 평균점수로 *t-test*를 실시한 결과, <Table 7>과 같이 나타났으며, 자극인물이 착용한 의복의 여성성/남성성은 피험자의 고용의사결정에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 파악되었다. 이러한 결과는 앞서 의복의 여성성-남성성이 업무수행능력 판단에 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 나타난 결과와 맥을 같이 하는 것으로 볼 수 있다.

5. Interaction effect of facial attractiveness and feminine-masculine clothing image on job performance evaluation

자극인물의 얼굴 매력성과 의복의 여성성/남성성이 상호작용하여 그의 업무수행능력에 대한 피험자의 판단에 영향을 미치는가를 파악하기 위해, 얼굴매력성과 의복의 여성성/남성성을 독립변인으로, 업무수행능력 판단을 종속변인으로 하여 two-way ANOVA를 실시한 결과, <Table 8>과 같이 나타났다.

직무수행능력 판단에 대한 얼굴매력성과 의복의 여성성/남성성의 상호작용 효과는 유의하지 않는 것

으로 파악되었다. 이러한 결과는 얼굴매력성 수준이 다른 여성들이 각각 어떤 유형의 의복을 착용하거나 간에 그들의 업무수행능력 판단에는 영향을 미치지 않는다는 것을 의미한다.

6. Interaction effect of facial attractiveness and feminine-masculine clothing image on hiring decision

자극인물의 얼굴매력성과 의복의 여성성/남성성이 상호작용하여 고용의사 결정에 영향을 미치는가를 파악하기 위해, 얼굴 매력성과 의복의 여성성/남성성을 독립변인으로, 고용의사 결정을 종속변인으로 하여 two-way ANOVA를 실시한 결과, <Table 9>와 같이 나타났다.

고용의사 결정에 대한 얼굴 매력성과 의복의 여성성/남성성의 상호작용 효과 역시 유의하지 않는 것으로 파악되었다.

V. Conclusion and Suggestion

본 연구는 현재 우리 사회에서의 취업을 위한 면

<Table 7> The influence of feminine-masculine clothing image on hiring decision

Dependent variable	Feminine (N=110)	Masculine (N=133)	t-value
Hiring decision	2.85 (1.06)	2.90 (.94)	.74

<Table 8> The interaction effect of facial attractiveness and feminine-masculine clothing image on job performance evaluation

Dependent variable	Job performance evaluation (F-value)			
	Task performance	Cooperation	Self-management	Job performance
Facial attractiveness	2.22	3.15	3.80*	2.28
Feminine/masculine clothing image	.56	1.16	.02	.42
Facial attractiveness×Clothing image	.68	.71	.10	.59

*P<.05.

<Table 9> Interaction effect of facial attractiveness and feminine-masculine clothing image on hiring decision

Independent variables	Facial attractiveness	Clothing image	Facial attractiveness× Clothing image
Dependent variable			
Hiring decision (F-value)	9.41	.13	2.38

접 상황에서 긍정적인 신체적 매력성 고정관념이 존재하는가와 응모자가 착용한 의복의 남성적 특성이 직업관련 업무수행능력 판단과 고용의사결정에 긍정적인 영향을 미치는가에 초점을 두고 수행되었다.

본 연구 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 자극인물의 얼굴매력성이 전체적인 직무수행능력 판단에는 유의한 영향을 미치지 않았으나, 직무수행능력의 협조성($F=3.07, P<.05$) 차원과 자기관리($F=4.04, P<.05$) 차원에는 통계적으로 유의한 영향을 미쳤다. 구체적으로 살펴보면, 얼굴매력성이 낮을수록 협조성은 높게 판단되었으나, 얼굴 매력성이 높을수록 자기관리에 대한 판단은 높게 지각된 것으로 나타났다.

둘째, 자극인물의 얼굴매력성이 고용의사결정에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셋째, 자극인물의 의복의 여성성-남성성은 직무수행능력 판단에 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다.

넷째, 자극인물의 의복의 여성성-남성성은 고용의사결정에 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다.

다섯째, 직무수행능력 판단에 미치는 자극인물의 얼굴매력성과 의복의 여성성-남성성의 상호작용 효과는 유의하지 않은 것으로 나타났다.

여섯째, 고용의사결정에 미치는 자극인물의 얼굴매력성과 의복의 여성성-남성성의 상호작용 효과는 유의하지 않은 것으로 나타났다.

이상과 같은 결과들은 먼저 직업을 위한 면접상황에서 응모자의 얼굴매력성 수준이 높다는 것이 직무수행능력 판단에는 유리하거나 불리하게 작용할 수 있으나, 고용의사결정에는 여전히 유리하게 작용한다는 것을 시사한다. 다음으로 응모자가 착용하는 의복의 여성성/남성성은 직무수행능력 판단과 고용의사결정에 의미 있는 영향을 미치지 않는다는 것을 시사하며, 그간 국내외 선행연구자들이 취업이나 직장에서의 승진을 위해 가능하면 남성적인 의복을 착용하는 것이 효과적이라고 밝혀왔던 것과는 배치되는 결과이다. 이는 현재 다양한 패션이 공존함에 따라 TPO의 개념이 약화된 데에 기인하거나 우리 사회의 ‘의복과괴’ 현상, 예컨대, 창

의력이 요구되는 직업분야의 CEO들이 직원들에게 캐주얼하고 자유로운 의복을 착용하도록 허용하고 있는 실태와 무관하지 않은 것으로 볼 수 있다.

본 연구는 일반인이 아닌 직원 채용을 담당할 개연성이 있는 잠재적 면접관을 피험자로 하여 응모자의 업무수행능력 판단과 고용의사결정을 하도록 했다는 데에 의의가 있다. 그러나 채용을 위한 면접상황에서 여성 응모자의 신체적 매력성보다 의복이 더 큰 영향을 미친다고 밝힌 연구(Johnson & Rooach-Higgins, 1987)와 우리나라 기업들의 인사담당자들이 면접시험에서 지원자의 옷차림에 영향을 받는다는 것으로 조사된 결과(“Unsuitability attire, eliminated the 1 position”, 2010)에 비추어 볼 때, 본 연구가 면접상황에서 의복의 효과를 검증함에 있어 의복의 남성성/여성성만을 분석대상으로 했다는 제한점을 지닌다. 추후 직업유형에 따른 업무수행능력 판단과 고용의사결정에 미치는 응모자들의 의복의 효과를 재검증하여 취업 준비생들에게 실질적으로 활용 가능한 정보를 제공할 수 있는 연구의 필요성이 제기되며, 특히 면접시험에서 인사담당자들에게 긍정적인 영향을 미치는 의복의 요소들이 어떤 것들인가에 대한 탐구가 필요할 것으로 보인다. 또한 응모자들의 업무수행능력 판단과 고용가능성에 미치는 소위 스펙과 외모의 상대적 영향력을 파악해 보는 것도 흥미로운 과제일 것으로 사료된다.

References

- Appearance specifications, Career Makeover Tempest (2013, February, 14). *Hankook Ilbo*, from <http://news.hankooki.com/lpage/health/201302/h2013021409204984530.htm>
- Arvey, R. D., & Campion, J. E.(1982). The employment interview: A summary and review of recent research. *Personnel Psychology*, 35(2), 281-322.
- Belleau, B. D., Miller, K. A., & Church, G. E.(1988). Maternity career apparel and perceived job effectiveness. *Clothing and Textiles Research Journal*, 6(2), 30-36.
- Carlson, R. E.(1967). The relative influence of appearance

- rance and factual written information an interviewer's final rating. *Journal of Applied Psychology*, 51, 461-468.
- Cho, K. H.(2006). The effect of physical attractiveness of flight attendant on personal perception. *Tourism Research*, 23, 197-228.
- Christman, L. A., & Branson, D. H.(1990). Influence of physical disability and dress of female job applicants on interviewers. *Clothing and Textiles Research Journal*, 8(3), 51-57.
- Chung, M. S., & Kim. J. S.(2001). The effects of perceived facial attractiveness of clothing on the task performance evaluation mediated by likability and the trait evaluation. *Journal of the Korean Society of Costume*, 51(8), 77-91.
- Craihead, S.(1985). Some women graduate from business suit. In Thurston, J. L., Lennon, S. J., & Clayton, R. V.(1990). Influence of age, body type, fashion, and garment type on women's professional image. *Home Economics Research Journal*, 139(2), 139-150.
- David, C., & Neal, S.(2002). Situational judgment and job performance. *Human Performance*, 15(3), 233-254.
- Dillon, L. S.(1980). Business dress for women corporate professionals. *Home Economics Research Journal*, 9(2), 124-129.
- Dion, K., Walster, E., & Berscheid, E.(1972). What is beautiful is good. *Journal of Personality and Social Psychology*, 24(3), 285-290.
- Forsythe, S. M., Drake, M. F., & Cox, C. A. Jr.(1984). Dress as an influence on the perceptions of management characteristics in women. *Home Economics Research Journal*, 13(2), 112-121.
- Glick, P., Larsen, S., Johnson, C., & Branstiter, H. (2005). Evaluations of sexy women in low- and high-status jobs. *Psychology of Women Quarterly*, 29, 389-395.
- Goudge, B. S., & Littrell M. A.(1989). Attribution for job acquisition: Job skills, dress, and luck of female job applications. *Clothing and Textiles Research Journal*, 7(3), 19-26.
- Hamid, P. N.(1968). Style of dress as a perceptual cue in impression formation. In Lapitsky, M., & Smith, C. M.(1981). Impact of clothing on impression of personal characteristics and writing ability. *Home Economics Research Journal*, 9(4), 327-335.
- Heilman, M. E., & Saruwatari, 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.
- High school employment expansion(2013, February, 12). *News Tomato*, from <http://www.newstomato.com/ReadNews.aspx?no=332912>
- Hong, K. S.(2011). A study on companies' needs for new employees' core abilities. *Business Education Study*, 13(2), 181-208.
- How important is appearance in the interview? (2009, February, 18), *Union news* releases from <http://media.daum.net/press/newsview?newsid=20090218155908554>
- Human resources representative 90.2% "appearance impacts on jobs" (2011, February, 9), *Hankook kyungje*, from <http://www.hankyung.com/news/app/newsview.php?aid=2011020995177>
- Hunter, J. E., & Hunter, R. F.(1984). Validity and utility of alternative predictors of job performance. *Psychological Bulletin*, 96, 75-95.
- Hyundai Economic Institute(2010, September, 5). Women of economic activity now and in the future, *The News Wire*, from http://epic.kdi.re.kr/daily/daily_view.jsp?menu=1&type=1&rowcnt=20&ac=0000102393
- Jawahar, I. M., & Mattsson, J.(2005). Sexism and beautyism effects in selection as function of self-monitoring level of decision maker. *Journal of Applied Psychology*, 90, 563-573.
- Job interview stress, turning is stretched to the plastic surgeon, (2010, August, 03), *Internet Joen News*, from www.egn.kr/news/articleView.html?idxno=22663.

- Johnson, K. K. P., & Roach-Higgins, M. E.(1987). Dress and physical attractiveness of women in job interviews. *Clothing and Textiles Research Journal*, 5(3), 1-8.
- Kim, H. S.(1993). The effect of physical attractiveness on interpersonal perception and impression judgment in Koreans. *Korean Journal of Social Psychology*, 7(2), 46-62.
- Korean Chamber of Commerce(2010). The survey of business opinion about university graduate's job performance. *Magazine of Human Resources Management*, 377, 56-57.
- Krivet(2009, September, 24). Assessment and comparative analysis of recently new employee's the duties and skills assessment. *Press Release*, http://www.krivet.re.kr/information/speech_list.jsp?CurPage=1
- Langlois, J. H., Kalakanis, L., Rubenstein, A. J., Larson, A., Hallam, M., & Smoot, M.(2000). Maxims or myths of beauty: A meta-analysis and theoretical review. *Psychological Bulletin*, 26, 390-423.
- Lee, I. J., & Song, S. O.(1982). A study of person and costume: Effects on the formation of first impression. *Journal of the Korean Society of Clothing and Textiles*, 6(1), 27-38.
- Lee, J. G., & Kim, H. Y.(2010). The exploratory study on the comparative analysis about South Korea deploys the affairs of culture and era characteristics of the bonds: Focus on Since the 1980s, large public debt culture [recruiting, screening and interviewing methods and writing talent]. *The Korean Academy of Business Historians*, 25(2), 224-231.
- Lee, S. G., & Lee, H. K.(1993). The effect of facial attractiveness and male clothing on the subjects' trait inference for the wearers. *Korean Journal of Social Psychology*, 7(2), 108-119.
- Lee, S. K., & Koh, A. R.(1995). The effect of clothing type and facial attractiveness of men clothed on impressions(I). *Journal of the Korean Society of Clothing and Textiles*, 19(2), 230-241.
- Lerner, R. M., Delaney, M., Hess, L. E., Jovanovic, J., & Von Eye, A.(1990). Early adolescent physical attractiveness and academic competence. *Journal of Early Adolescent*, 10, 4-20.
- Igbaria, M., & Baroudi, J. J.(1995). The impact of job performance evaluation on career advancement prospects: An examination of gender differences in the is workplace. *MIS Quarterly*, 19(1), 107-120.
- Miller, A. G.(1970). Role of physical attractiveness in impression formation. *Psychometric Science*, 19, 241-243.
- Na, S. I., Jang, S. M., Seo, W. S., Kim, J. M., Lee, S., Kim, K. Y., & Jung, S. T.(2003). To set up a basic vocational skills areas for industry practitioners. *Korean Journal of Agricultural Education*, 36(4), 139-158.
- Pansu, P., & Dubois, M.(2002). The effects of face attractiveness on pre-selective recruitment. *Swiss Journal of Psychology*, 61, 15-20.
- Shin, M. J.(2007). A study on the determinants of job interview. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul, Korea.
- Solomon, M., & Anand, P.(1985). Ritual costumes and status transition: The female business suit as totemid emblem. *Advances in Consumer Research*, 12, 315-318.
- Johnson, S. K., Podratz, K. E., Dipboye, R. L., & Gibbons, E.(2010). Physical attractiveness biases in ratings of employment suitability: Tracking down the “beauty is beastly” effect. *The Journal of Social Psychology*, 150(3), 301-318.
- Un sightliness attire, eliminated the 1 position at interview(2010, September, 13). *Dailian*, from http://www.dailian.co.kr/news/news_view.htm?id=219256&kind=menu_code&keys=25
- Wester, M., & Driskell, J. E.(1983). Beauty as status. *American Journal of Sociology*, 89, 140-165.
- Zebrowitz, L. A., Hall, J. A., Murphy, N. A., & Rhodes, G.(2002). Looking smart and looking good: Facial cues to intelligence and their origins. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 238-249.