

# 남성적-여성적 의복이 직장여성의 직업특성과 직업적합성 지각에 미치는 영향( I )

-Suit을 중심으로-

The Effect of Masculine-Feminine Clothing Image on the Perception of Occupational  
Characteristics and Occupational Suitability( I )

-Suit-

대전 실업전문대학 의상과  
부교수 김 광 경  
연세 대학교 의생활학과  
교 수 강 혜 원

Kim, Kwang Kyung

Dept. of Clothing and Textiles Daejon Vocational Junior College

Kahng, Hewon

Dept. of Clothing and Textiles Yonsei University

## 〈목 차〉

I. 서 론

II. 이론적 배경

III. 연구방법 및 절차

IV. 결과 및 논의

V. 결 론

참고문헌

## 〈Abstract〉

The purpose of this study was to investigate( I ) the effect of a masculine-feminine image in women's suit on the perception of the wearer's occupational characteristics and suitability of the clothing for certain occupations, and (2) the effect of perceiver's sex, sex-role attitudes, and occupation on the perception formed by the function of clothing cues.

The research design of the study consisted of 2(pink and navy blue colors) × 4(masculine and feminine forms) factorial design of a suit. The experimental materials developed for this study were a set of stimuli and 2 response scales. The stimuli consisted of 8 drawings of woman's clothing made by systematic manipulations of 2 independent variables(color and form) in drawings of suit.

The dependent variables were the perceptions of the wearer's occupational characteristics and suitability of the masculine or feminine clothing for certain occupations. Occupational characteristics were measured with a 7-point semantic differential scale composed of 21 bipolar adjectives. Perception of occupational suitability was assessed with 12 items of 5-point Likert type questions. In addition, the Bem Sex-role Inventory was used to assess perceiver's sex-role attitudes.

The subjects consisted of 393 men and 389 women, whose occupations were classified as professionals, secondary school teachers, and white-collar workers. They were randomly assigned to one of 8 suit.

The data were analyzed by factor analysis, MANOVA, ANOVA, Mean and S.D.

Three factors emerged to account for the perception of occupational characteristics. These factors were given the titles of (1) activity, (2) potency, and (3) evaluation factors. The activity factor was the largest, including 9 adjectives.

Differences in the form of the suit had effects on potency and evaluation for both sexes, while it also had some effect on activity for women. The color of the suit had some effect on evaluation for both sexes.

Strong effects of color and form on the suit were seen in perception of occupational suitability for the occupations of attorney(masculine) and secretary (feminine). On suitability for secondary school teaching occupation, the effects of color and form of suit differed by sex of the subjects. Perceiver's sex-role attitudes and occupation paritally influenced the perception of the wearer's occupational characteristics and suitability of the clothing for certain occupations.

In summary, a masculine-feminine image of clothing had a significant effect on the perception of occupational characteristics as well as on suitability of the clothing for certain occupations. Thus, the results of the study support the implicit personality theory on person perception and also the stereotypes of sex-roles on the perception of occupational suitability.

## I. 서 론

여성의 사회진출이 활발해짐에 따라 전통적인 직종뿐만 아니라 남성 주도 직업인 전문직 및 관리직에 이르기까지 여성의 참여가 점차적으로 확대되어 가고 있다. 직장면접시에 의복은 착용자의 성격특성에 대한 추론의 기초가 되는 단서들을 제공한다. 특히 정보의 양과 상호작용이 제한되어 있는 면접이나 직장상황에서 사람들은 의복과 같은 비언어적 단서를 기초로해서 그 사람에게 특별한 성격특성을 귀속시켜 그 직업에 대한 적합성을 판단하게 된다.

한 개인이 타인의 성격특성을 지각(知覺)하는 데는 그가 어떻게 주어진 자극물에서 특정단서를 선

택적으로 지각하고, 범주화하고, 해석하는가에 달려 있다. 이때 지각자는 타인을 원인 제공자(causal agent)로서 지각하고 타인의 의도, 감정상태뿐만 아니라 그의 지속적인 기질이나 성격특성들을 추론하며,<sup>1)</sup> 이러한 과정에서 의복은 중요한 영향을 미친다.

의복단서들과 착용자의 성격특성 지각사이의 관계는 내현성격 이론에 기초를 두고 설명할 수 있다. 내현성격 이론은 지각자가 지각대상의 인상들을 분류하여 범주화하는 것을 허용하고, 범주화 과정은 지각자의 문제들을 단순화하는데 도움을 주며,<sup>2)</sup> 이는 고정관념화(stereotyping)에 의한 것이다.

성역할(Sex Role)에 대한 고정관념은 직업 결정

시에 영향을 미치게 된다. 즉 남성적 특질을 지닌 사람은 남성적 직업에, 여성적 특질을 지닌 사람은 여성적 직업에 적합한 것으로 평가된다.<sup>3)</sup>

그러므로 남성적 이미지를 주는 의복은 남성적 특성이 요구되는 직업에서, 여성적 이미지를 주는 의복은 여성적 특성이 요구되는 직업에서 긍정적인 인상을 줄 수 있다.

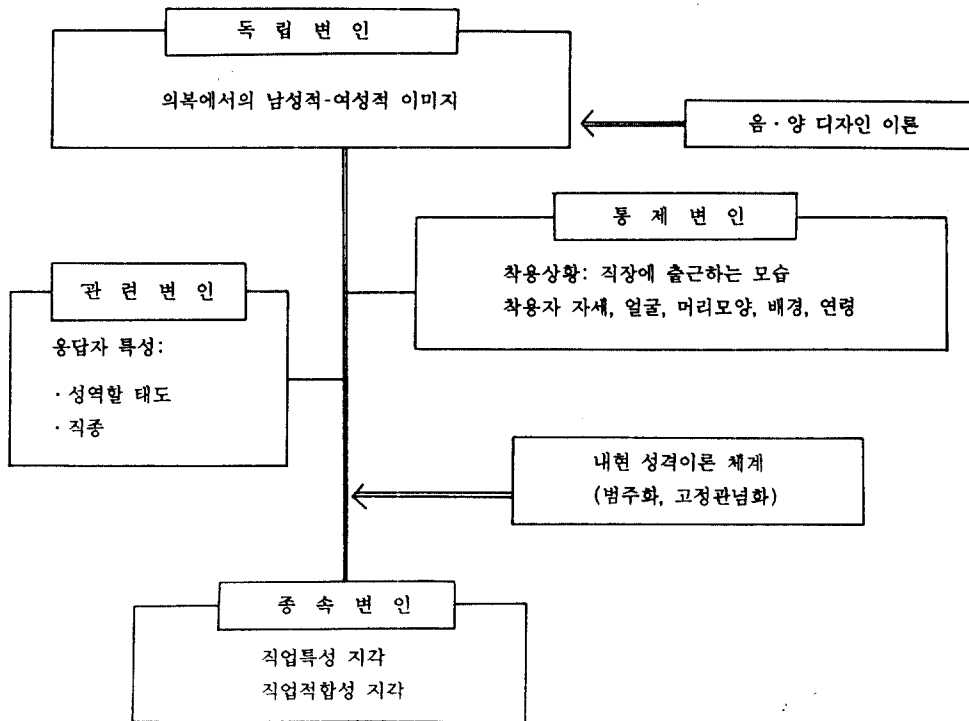
현재까지 직장여성을 대상으로 한 의복행동 분야의 실험연구들<sup>4)~7)</sup>은 자극물의 의복유형에 대한 통제가 없이 이루어졌으므로 의복디자인의 어떤 차원이 인상에 영향을 주는 변인인지 밝히기 어려웠다. 한편 의복착용자의 인상에 가장 큰 영향을 미치는 의복 변인은 의복유형으로 나타났으므로,<sup>10)~12)</sup> 의복유형을 일단 통제하고 그 통제된 의복유형안에서 디자인의 변화(형태와 색)를 연구하는 것이 타당하다고 사려된다.

그러므로 본 연구에서는 지각자가 의복착용자, 즉 자극물에 대하여 어떤 직업특성을 가진 것으로 인식형성하는지를 동일한 의복유형 안에서, 남성적-여성적 이미지를 의복디자인으로 조작하여 연구를 실시하였다.

본 연구의 목적은 1) Suit에서의 남성적-여성적 이미지가 착용자의 직업특성 및 직업적합성 지각에 미치는 영향을 규명하고, 2) 착용자의 직업특성 및 직업적합성 지각시 응답자 변인들(성역할 태도, 직종)의 영향을 규명하는 것이다.

### II. 이론적 배경

이론적 배경에는 본 연구에 관계되는 내현성격 이론, 직업에서의 성역할 고정관념과 직업특성 및 의복행동 연구 결과들을 제시하였다.



(그림 1) 연구문제 규명을 위한 연구 변인들 및 이론체계

## 1. 내현성격 이론

내현성격 이론(Implicit personality theory)은 인상 형성 이론의 하나로서 Bruner와 Tagiuri(1954)가 처음으로, 부분적인 정보인 개별적 특질정보가 타인이란 사회적 자극에서 주어지면 직접적으로 주어지지 않은 성격특질들을 보충하여 그 사람에 대한 성격 판단을 할 수 있을 것이라는 점에 착안하였다. 이같은 성격판단이 가능하려면 어떤 성격특질을 갖는 사람은 특정한 기타 여러 성격특질들을 함께 갖는다는 성격 판단의 틀을 미리 지니고 있어야 하는데 이 성격 판단의 기초가 되는 틀을 내현성격 이론이라 한다.<sup>13)</sup>

내현성격 이론에서 인간은 복잡한 인지적 중간과정을 거치지 않고, 주어진 정보로부터 바로 추리에 들어가며, 이는 내재된 특질간의 상호관련성에 의해 가능해진다고 설명한다.<sup>14)</sup>

내현성격 이론은 또한 학습된 연상(learned association)이 인상형성의 기초로 작용한다. 즉 여러가지 특질들 사이의 가정된 상관관계는 우리가 과거에 관찰했던 행동으로 부터 일반화해낸 것이다. 따라서 내현성격 이론은 사회화를 통하여 습득되고, 개인이 성숙함에 따라 현격하게 복잡해지는 것으로 보인다. 또한 내현성격 이론은 지각자가 인상들을 분류하여 범주화(categorization)하는 것을 허용한다.

### 1) 범주화

범주화는 대인지각 과정에서 일어나는 것으로 자극물에 접했을때 시간이나 사고를 요하지 않고 즉각적, 자발적, 자동적으로 발생하는 유목화 작업이다.<sup>15)</sup>

지각자는 성별, 인종이나 민족적 배경, 연령 또는 대학에서의 전공까지를 포함하는 수 많은 속성을 근거로 하여 다른 사람을 범주화하는 경향이 있다. 또한 범주화는 외관상 사소한 외모 단서(예: 안경)가 있거나 없기 때문에 단순화될 수 있다. 이러한 범주화의 결과는 정보처리 시간을 아주 빠르게 할 수 있다.

### 2) 고정관념

고정관념(stereotype)은 “어떤 특정 집단이나 사회적 범주의 사람들이 함께 가지고 있는 개인적 속성들에 관한 신념들”이며, 또한 타인들을 범주화 시키는 데 사용하는 머리속의 그림이다.<sup>16)</sup>

고정관념은 입수한 정보를 단순화 시키고 분류하는, 그리고 다른 사람과의 처음 상호작용에서 불확실성을 감소시키는 전략이라고 볼 수 있다. 또한 고정관념은 사회화와 집단규범에의 동조에 의해 획득되며, 범주화 과정에 의해 획득되기도 하고 착시적 상관관계(illusory correlation)에 의해 획득되기도 한다.

고정관념들은 태도, 행동, 지각에 영향을 주며, 우리 자신의 행동뿐만 아니라 우리가 고정관념의 피해자들과 상호작용할때에 그들 자신의 행동에도 영향을 준다. 이러한 의미에서 고정관념은 자기이행적 예언(self-fulfilling prophecy)이 될수 있다.<sup>16)</sup>

그러므로 타인에 대한 우리의 인상은 고정관념의 한 형태로서 묘사되기도 한다. 즉 우리는 타인 행동의 어떤 면을 요약하고 의미있는 그룹으로 범주화하고 지난 경험을 기초로 형성된 고정관념에 의해 그것들을 해석하고 추론한다.

## 2. 직업에서의 성역할 고정관념과 직업특성

### 1) 직업에서의 성역할 고정관념

산업화에 따른 사회변동의 결과는 가족구조, 여성의 가정역할 및 생활양식을 변화시켰고, 가치관 및 직업관에 대해서도 변화를 가져오게 되었다. 급속히 변화하는 현대사회에서 여성의 역할이 상당히 활동적으로 변화하였으며, 성역할과 직업의 영역에서 많은 변화가 이루어지고 있다. 그러나 여성의 직업 선택은 전통적으로 자신의 성(性)에 적절하다고 규정된 직업역할을 지향하는 경향이 있다고 볼 수 있는데, 직업의 性分業化가 그 예이다.<sup>17)</sup> 이러한 경향은 직업에서의 성역할 고정관념에 의한 것이라고 볼 수 있다.

성 고정관념(gender stereotype) 및 성역할 고정관념(sex-role stereotype)이란 여자와 남자의 개인적 속성들에 관한 사회 구성원들의 신념들을 말하며,

문화적 고정관념들과 개인적 고정관념들 간에 구별을 해야만 한다.<sup>15)</sup> 여성적 특징은 감정적이고 자기 희생적이고 남들과의 관계를 중요시하며 섬세하다는 것등 전반적으로 표현적이고 공감적인(expressive / communal) 것으로 요약할 수 있고, 남성적인 특징은 자기 주장을 하고 활동적이며 자기발전을 도모하고, 독립적이고 목적의식이 있다는 등으로서 전반적으로 도구적이고 기능적인(instrumental / agentic) 것으로 볼 수 있다.<sup>16)</sup>

평가에 영향을 주는 중요한 한 요인은 과제나 직업의 성유형화(sex typing)이다. 일반적으로 남자는 남성적 직업들에서 이점을 갖고 있고, 여성은 여성적 직업들에서 이점을 갖고 있다. Cash 등<sup>20)</sup>의 연구에서 전문적인 인사 자문위원들은 남성적 직업(자동차 판매원), 여성적 직업(사무실 접대원) 및 성 중립적 직업(여행자 숙박소의 서기)에 대해서 응시자들의 이력서들을 평정하였다. 그 결과, 남성적 직업에 대해서 남자들은 더 자격이 있다고 지각되었고, 더 성 고정관념적일 것이라고 기대되었고, 더 강력한 추천을 받았다. 한편 여성적 직업에 대해서는 여자들이 더 호의적으로 지각되었고 중립적 직업에는 비슷한 평정들을 받았다. 여러 연구들은 전통적으로 남성적인 직업에서 성역할 고정관념이 여자들에게 장벽으로 작용하며<sup>21)</sup> 또한 성역할 고정관념이 감독으로서의 능력(Supervisory effectiveness)의 평가에 영향을 준다는 사실을 발견하였다.<sup>22)</sup> 성공적인 중간 매니저들(middle-managers)은 보통 남자에 더 묘사되는 특성, 태도, 성질을 소유한 것으로 지각되었고, 또한 성공적인 매니저에 요구되는 성격은 고정관념적으로 남성특성에 비슷한 성격이라는 결과가 나타났다.<sup>24)</sup>

우리나라의 직종별 임금 실태조사 보고서<sup>25)</sup>에 따르면 여성들이 실제로 경제활동에 참여하는 경향은 주로 판매직, 서어비스직, 사무직이며, 사무직내에서도 하급 사무직(타자원, 경리사원)이 전체 사무직의 65%를 차지하고 있다. 또한 전문직의 경우 여성이 차지하는 비율은 17% 정도이며, 직종별로 보면 전문직 여성의 54%가 교사와 간호원으로 일하고 있다. 이러한 불균형은 고용에서의 성차별과 같은 외적 요인들뿐만 아니라 직업에 대한 성역할 고

정관념의 결과로 나타난다고 볼 수 있다.

## 2) 직업특성

본 연구에서의 직업특성이란 직업에서 필요한 성격특성이나 역할특성을 의미한다. 성격특성이란 심리적·사회적·환경적 압력에 대처해 나가는 방식을 결정해주거나 사고, 감정, 행동의 방향을 결정해 나가는 경향들의 조직체 내지 체계가 된다고 볼 수 있고, 한 개인의 반응 양식이나 행동 양식을 결정해 주는 내적인 조직체로서 개인의 행동을 예언할 수 있게 해주는 것이다.<sup>26)</sup> 본 연구에서는 남성적, 양성적, 여성적 직업으로 선정된, 검사, 교사, 비서에 대하여 문헌에서 살펴본 결과와 본 연구의 사전조사에서 나타난 결과를 제시하면 다음과 같다.

검사의 특성: 사법 연수원에서 발행한 법조윤리<sup>27)</sup>에 의하면, 검사, 법관의 자질을 다음과 같이 열거하고 있다. 청렴과 공평, 학식과 교양, 윤리와 결단, 휴머니티등이 요구되는 직업이며, 사건에 말려들지 않을 정도의 適正한 거리를 필요로 하며, 객관성과 실질성 및 인간을 알아야 하고, 사람을 잘 다룰 줄 알아야 하며, 결단력과 자기의 의견을 결정하는 용기가 있어야 된다고 하였다.

본 연구의 사전조사에서 나타난 검사직에 필요한 특성은 냉철한 판단력(결단력), 정의감(공정성), 청렴결백, 주관이 뚜렷하고 강한 성격, 근엄하고 단정함, 날카로운 관찰력등으로 나타났다.

교사의 특성: 유능한 교사의 조건을 규명한 대부분의 연구들은 교사의 人性要因을 강조하고 있으며, 특히 원만한 品性を 유능한 교사의 으뜸가는 자질로 간주하였다. 교사의 성격특성 유형은 남성적 성향이 낮고 公的으로는 친밀성이 있지만 가정의 사생활에서는 내향적이고 성취욕구가 높으며, 권위주의적이고, 정신적이며 문화적이며 또 순응적이라고 보는 사람도 있다. 또한 미국에서 중등학교 여교사의 강한 특성은 친화성, 내면성, 인지성, 존경성, 복종성 및 변화성이었다.<sup>28)</sup>

본 연구의 사전조사에서 교사직에 필요한 특성은 따뜻한 성격, 이해심, 인내심, 침착하고 온유한 성격, 설득력, 자신감과 신념등으로 나타났다.

비서의 특성: 비서관 조직계층과 업무 대항상 요직

에 있는 사람에 익숙하여 기밀 문서나 사무를 보좌하는 사람 또는 그 직책을 말하며, 능숙한 사무 기술 및 직접적인 감독 없이 책임부담능력을 가지고, 주어진 권한내에서 술선수범하며 판단력을 행사할 수 있는 사람이라고 정의되며,<sup>29)</sup> 또한 비서는 창의성을 발휘할 때나 또는 사무처리면에서, 고용주에게 자기 소신을 피력할 때 언제나 정확성, 효율성, 창조성, 판단성을 겸비해야 하며, 사태변화에 대하여는 신속성있는 적응성을 가져야 하며, 여러 난관에 대한 인식과 대응안을 가져야 한다<sup>30)</sup> 하였다.

본 연구의 사전조사에서 비서직에 필요한 특성으로는 차분하고 꼼꼼한 성격, 명랑하고 밝은 성격, 판단이 빠름, 센스가 있음, 상냥함, 성실함등이었다.

### 3. 의복행동

#### 1) 陰陽디자인 이론과 관련연구

의상디자인과 외모의 특성을 설명하는 의복의 Yin-Yang(음양설) 이론은 1936년 Northrup에 의해 처음으로 소개되었고, 음양 개념은 고대 중국에서 유래된 것으로 상호 의존적이고 그 중요성도 같으나 서로 반대되는 특질을 나타낸다. 陽(Yang)개념은 딱딱함, 강함, 박력, 지구력, 위엄, 남성다움, 무거움, 큼, 성숙함 등을, 陰(Yin)개념은 섬세함, 부드러움, 은화함, 연약함, 우아함, 예민함, 여성다움, 풍부함, 젊음, 빛남등을 말한다.

의복에서 양(Yang)의 특성을 나타내는 의복스타일은 직선적이고, 세부적인 장식이 적고, 큰 무늬, 대비가 강하고 대담한 색상, 무겁고 거칠고 딱딱한 질감등으로 표현되고, 한편 음(Yin)의 특성을 나타내는 의복스타일은 부드러운 곡선과 실루엣, 작은 세부적 장식, 대비가 심하지 않은 밝은 색상, 부드럽고 얇고 나긋나긋한 질감등으로 묘사된다.<sup>31)~33)</sup>

음양디자인 이론을 적용한 Douty<sup>34)</sup>의 인상형성 연구에서 모델의 성격은 Yang 디자인의 의복을 착용하였을 때, 강하고 단호하며 자신만만하고 엄격한 성격특성을 지닌 것으로 지각되었으며, 한편 Yin 디자인의 의복을 착용하였을 때, 은화하고 감수성이 예민하며 소극적인 성격특성을 지닌 것으로 지각되었다.

안유인<sup>35)</sup>의 연구에서는 남성적인 이미지를 주는

의복은 테일러드 형태의 무지 또는 기하학적 무늬의 투피스로 나타났고, 여성적인 이미지를 주는 의복은 드레이프성의 꽃무늬 원피스 드레스로 나타났다.

#### 2) 의복과 인상형성

의복과 인상형성에 관하여는 많은 연구들이 이루어져 왔으며, Damhorst<sup>36)</sup>는 그 연구들의 결과를 내용분석 한 결과, 97개 연구에서 의복은 인상형성에 의미있는 영향을 미쳤다. 즉 인상형성 내용의 주류를 이루는 3개 범주는 평가, 역능, 역동성으로 나타나 Osgood, Suci and Tannenbaum<sup>37)</sup>의 의미미분 요인과 밀접히 관련되어 있다고 보고하였다. 또한 인상법 주중 역능(potency)은 의복단서에 의해 영향을 가장 많이 받은 범주로서, 많은 연구결과에서 의복은 착용자의 능력이나 힘을 전달하는 것으로 나타났다.

Delong과 Larmtz,<sup>38)</sup> 박혜선<sup>39)</sup>은 자극물을 제시하고 의미미분법을 사용하여 의복착용자의 인상을 연구한 결과에서 평가, 활동성, 역능요인이 발견되었으며, 총변량에 대한 설명력이 가장 큰것은 평가요인이었다.

의복스타일(유형, 형태)의 영향: Hoult<sup>40)</sup>, Douty<sup>40)</sup> 등은 의복착용자들의 머리와 몸통 부위를 교환하여 착용자가 옷을 갈아 입을 효과를 나타낸 사진들을 피험자에게 제시하고, 그 사진속 인물의 태도, 가치관(Hoult의 연구) 또는 Yin-Yang의 성격특성(Douty의 연구)들을 나타내는 형용사쌍에 대해 응답하도록 하였다. 그 결과 두 연구 모두에서 같은 사람이라도 착용한 의복유형에 따라 착용자의 태도, 가치관 및 성격특성은 다르게 지각되었다.

Paek<sup>41)</sup>은 대담한-보수적, 드레시한-캐주얼한 유형에 따른 성격특질 평가를 비교한 결과 보수적 및 캐주얼 유형의 착용자는 믿을 수 있으며 타인을 이해하는 사람으로서, 대담한 유형은 가장 매력적이며 개인주의자로서, 드레시한 유형은 타인 의존적이고 사회적으로 불안정한 것으로 평가되었다.

한편 사회적 상호작용이 일어나는 맥락내에서의 의복단서가 갖는 의미를 다룬 연구에서 Damhorst<sup>42)</sup>는 정장(Suit) 또는 약식복장(진바지와 T-Shirts)의 남·녀가 한 직장에서 상호작용하는 4가지 장면의

그림에 대하여 자유응답식으로 남·녀 회사원에게 응답케 한 결과 정식복장의 착용자는 약식복장의 착용자 보다 더 많은 관리적 역할과 더 높은 지위를 나타내며 더 활동적, 권위적인 사람으로 지각되었다. 또한 강혜원 등<sup>11)</sup>의 결과에서는 의복착용자가 주는 인상에 의복유형이 상황보다 더 강한 영향을 미쳤다.

**의복 색의 영향:** 색은 의복 디자인의 가장 표현적 요소이며, 개인이 자신을 표현하는데도 효과적으로 사용될 수 있고, 그들이 원하는 인상을 창조하는데 도움을 준다. 서로 다른 2가지 색 이상의 색채 결합, 즉 배색에 대한 미적감각은 색채 조화로서 설명된다. 색채조화 방법은 유사색 조화(related color harmony)와 대비색 조화(contrasting color harmony)로 크게 나누어지며, 유사색 조화 중 인접색상 조화는 색상 차이가 적어 통일감과 온화하고 부드러운 느낌을 주며, 한편 대비색 조화 중 보색 조화는 색상 차이가 커서 강렬한 느낌을 주며, 두가지 색 중 넓은 면적을 차지하는 색상이 의복 전체 분위기와 성격을 결정하게 된다.<sup>4)</sup>

Mahannah<sup>42)</sup>는 의복의 빨강, 파랑 색상과 의복착용자의 가발색(blond, black)을 독립변인으로 조작하고 두 독립변인이 의복 착용자의 성격특성 지각에 미치는 영향을 연구한 결과 Yin-Yang의 성격특성은 가발색과 의복 색상의 상호작용에 의한 영향을 받아서 빨간색 의복색에 검은 머리가 조합되었을 때에 의복 착용자는 가장 남성적이며 대담한(Yang) 사람으로 지각되었다.

Winakor와 Navarro<sup>43)</sup>는 의복색의 명도(어두운, 중간, 밝은)와 의복유형(dress, suit, sports)이 의복 착용자의 호감도에 미치는 영향을 연구한 결과 의복착용자에 관한 호감평가에 의복색의 명도는 비체계적인 영향을, 의복유형은 체계적이고 더 강한 영향을 미쳤다.

이주현<sup>12)</sup>의 연구에서는 의복색이 suit 착용자의 능력, 활동성, 주의집중성, 끝꿈합동의 인상차원에 영향을 미쳤다.

### 3) 직업에서의 성역할과 의복

직업과 의복행동과의 관계에 대해서는 많은 연구

가 이루어지고 있으며, 직업적인 성공에서 의복이 중요한 역할을 한다는 인식은 새로운 현상은 아니다.

의복과 외모는 개인의 성공이나 실패에 매우 중요한 역할을 하며,<sup>44)</sup> 많은 연구들은 타인을 고용하고 승진시키는 사람들이 그들의 결정을 작업수행 능력뿐 아니라 외모에 기초를 둔다는 것을 발견하였다.<sup>45)46)</sup>

Jackson<sup>47)</sup>은 성과 관련되거나 무관한 직업에 자극물이 적합한가를 지각하는데 있어서 성별, 신체적 매력, 성역할의 영향을 조사한 결과, 직업에서 요구되는 성역할과 일치하는 사람은 불일치하는 사람보다 더 적합한 것으로 지각되었다.

Forsythe등<sup>48)</sup>의 연구에서는 직장 면접상황에서 여성성-남성성(Yin-Yang) 정도에 따른 의복의 느낌은 관리직 특성 평가에 영향을 미쳐, 의복에서의 남성적 특성이 많을수록 긍정적으로 평가되었으나, 지나치게 남성적인 의복은 여성의 신체적 특성과 어울리지 않으므로 약간 낮은 평가를 받았다.

전문직 여성들은 클래식 스타일의 의복을 선호하였고, 유행하는 의복차림보다 직장에 적절한 의복차림이 더욱 중요하다고 생각하였다. 의복에 대한 태도는 기능성을 중시하며 자켓 형태를 선호하고 남성적 실루엣을 선호하는 것으로 나타났다.<sup>49)</sup>

여자 교수들은 남성적인 의복 또는 남·녀 구별이 없는 의복은 직업적 권위, 영향력, 능력을 나타내주므로 전문직의복으로 적절하게 생각하며, 직선적이고 큰 장식을 착용하였다.<sup>49)</sup>

직업에 어울리는 의복은 지성적 차원과 직업관련 특성평가에 영향을 미쳤다. 즉 직업과 어울리는 의복이나 색 또는 어두운 색을 착용하였을 때 능력평가가 가장 높았고, 반면에 직업과 어울리지 않는 색이나 부적절한 의복은 독립적, 창의적으로 지각되었다.<sup>49)~50)</sup>

국내의 연구를 보면 취업여성과 미취업여성의 의복행동이 다르고,<sup>51)~52)</sup> 직업종류에 따라서도 의복행동이 다름을 밝히고 있다.<sup>50)</sup>

김원옥<sup>57)</sup>에 의하면 직업 만족도와 의복행동은 직종간에 차이가 있어, 직업만족도, 신분상정성은 전문직이 높았고, 한편 이상적 근무복과 실제 착용복의 착용불일치도는 사무직이 높은 것으로 나타났다.

이상의 연구결과들을 종합해 보면 취업여성과 비취업여성들 사이에, 직업종류에 따라 의복행동에 차이가 있었다. 직장에서는 근무복으로 적절한 의복규범이 있으며, 여성에게는 지나친 유행의복보다는 단정하고 보수적인 정장차림이, 또한 직업에 적합한 의복이 적절한 것으로 나타났다.

### Ⅲ. 연구방법 및 절차

#### 1. 측정도구

본 연구의 측정도구는 인상을 제시하는 자극물과 이에 대한 반응을 측정하는 설문내용의 두 부분으로 구성되었고, 응답자 변인으로서 성역할태도 검사, 그의 인구통계학적 변인에 대한 문항이 첨가되었다.

##### 1) 자극물

2번의 사전조사와 문헌조사를 토대로 직장여성들이 가장 많이 착용하는 의복유형과 collar유형 및 남성적·여성적 이미지를 주는 의복디자인을 선택하였다. 판단집단(의상심리전공 박사과정 9명, 교수 1명)의 평가를 거쳐, 여러번의 수정 끝에 자극물이 완성되었다. 예비조사 결과 자극물의 타당성이 인정되었으며, 본조사에 사용된 자극물은 suit 8개의 그림을 찍은 사진(5×7in)이었다. 의복착용자의 자세, 얼굴, 머리모양, 배경, 연령은 일정하게 통제하였고, 설문지에 제시하는 착용상황은 '직장에 출근하는 모습'으로 묘사하였다.

실험디자인은 2(색: 분홍색, 검색) × 4(형태: 남성적·여성적 이미지의 정도) 2원 요인설계이며, 피험자간 디자인(between-subject design)으로 구성되었다.

<사진 1>은 본 조사에 사용된 자극물이다.

##### 2) 직업특성 의미미분 척도

자극물 속의 의복착용자에 대한 응답자의 인상을 측정하는 직업특성 평가는 7점척도의 의미미분척도로서, 문헌연구를 통하여 선행연구<sup>7)9)24)31)21)2)</sup>들에서 사용된 의미미분척도와 남성적(검사), 양성적(교사), 여

성적(비서)직업등에 필요한 성격 및 역할특성을 자유응답으로 기술케한 사전조사 결과를 토대로 25개 형용사쌍을 선택하였다. 판단집단의 평가에 따라 의복에 대한 평가가 어려운 2개 형용사쌍을 제외시켜 23쌍을 완성하였다. 예비조사를 거쳐 Community가 낮고, 2개 이상의 요인 성격을 지닌 형용사쌍 2쌍을 제외시켜 21쌍의 의미미분척도를 자료분석에 사용하였다.

##### 3) 성역할태도 척도

성역할태도 척도는 Bem<sup>8)</sup>의 Bem Sex Role Inventory를 사용하였으며, 중성문항을 제외한 총 40문항을 선택하였다.

신뢰도 검사(Cronbach's  $\alpha$ ) 결과 상관계수가 낮은 남성성 문항 2문항과 여성성 문항 2문항을 제외한 36문항이 자료분석에 이용되었다.

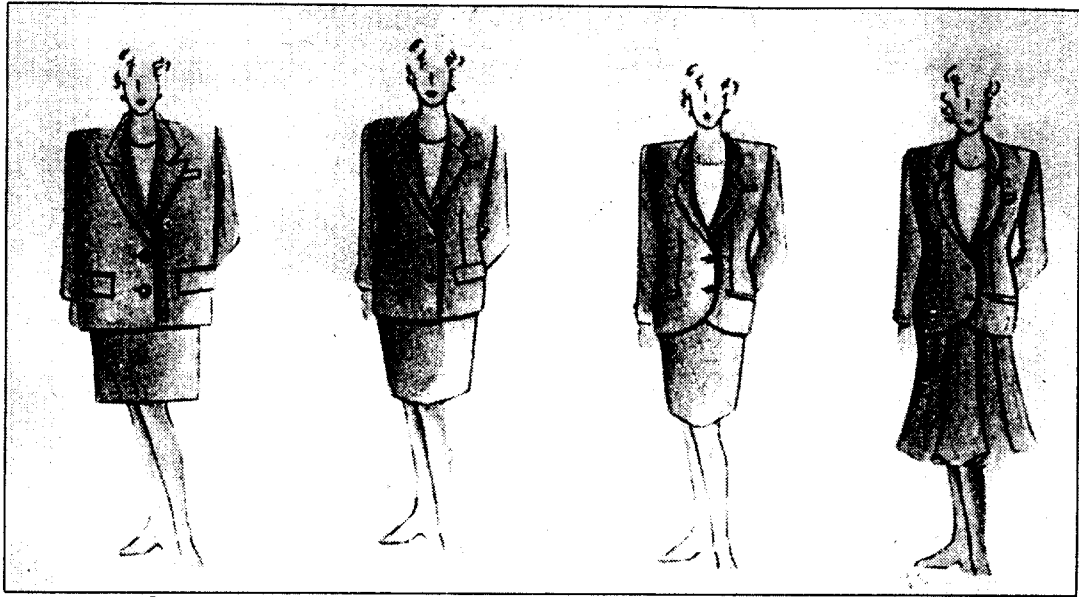
#### 2. 자료 수집

자료수집은 1991년 4월~6월에 이루어졌으며, 본 조사의 피험자는 서울시에 거주하는 남·녀 직장인으로 총 782명이었으며, 그중 남자 393명(50.3%), 여자 389명(49.7%)으로 구성되었고, 피험자의 직업은 전문직(법조인, 의사, 교수), 교사, 사무직(사무원, 비서)으로 한정하였다. 피험자의 연령, 교육 수준 및 직업의 분포 경향은 <표 1>과 같다.

#### 3. 자료 분석

의복착용자가 주는 직업특성의 차원을 분석하기 위하여 요인분석을 하였으며, 요인분석 방법은 4방법(주성분 모형, PAF모형, Image모형, ML)을 사용하였으며, 그 결과 가장 타당한 PAF모형(Varimax회전)을 분석에 사용하였다. 그의 다원변량분석, 일원변량분석 및 SNK검정(Homogeneous subsets), 각변인에 대한 평균, 표준편차를 산출하였다.



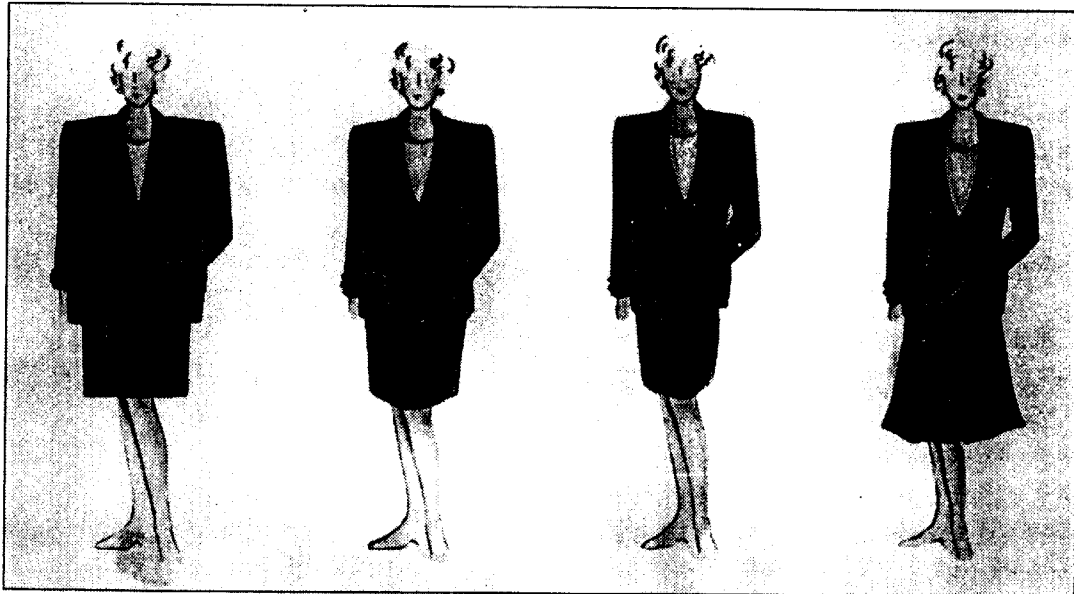


C<sub>1</sub> F<sub>1</sub>

C<sub>1</sub> F<sub>2</sub>

C<sub>1</sub> F<sub>3</sub>

C<sub>1</sub> F<sub>4</sub>



C<sub>2</sub> F<sub>1</sub>

C<sub>2</sub> F<sub>2</sub>

C<sub>2</sub> F<sub>3</sub>

C<sub>2</sub> F<sub>4</sub>

C(color): Suit 색

F(form): Suit 형태

C<sub>1</sub>: 분홍색(여성적)

F<sub>1</sub>: 가장 남성적 형태

F<sub>3</sub>: 약간 여성적 형태

C<sub>2</sub>: 검색(남성적)

F<sub>2</sub>: 약간 남성적 형태

F<sub>4</sub>: 가장 여성적 형태

(사진 1) Suit 착용자의 자극물

〈표 1〉 피험자의 연령, 교육수준 및 직업의 분포경향

인구변인		성 별	남 자(n=393)		여 자(n=389)	
		n. %	n	%	n	%
연 령	만 20-29세		103	26.2	211	54.3
	30-39세		191	48.6	118	30.3
	40-49세		72	18.3	47	12.1
	50-59세		27	6.9	13	3.3
교육 수준	고등학교 졸업		35	8.9	104	26.7
	대 학 졸업		220	56.0	168	43.2
	대 학 원 이상		138	35.1	117	30.1
직 업	전 문 직		143	38.2	128	32.9
	교 사		113	30.1	141	36.3
	사 무 직		119	31.7	120	30.8

#### IV. 결과 및 논의

연구문제를 규명하기 위하여 먼저 요인분석을 전체 표집대상 및 남·녀별로 실시하였다. 또한 suit의 의복변인(색, 형태)과 응답자 변인(성별, 직종)을 모두 포함한 4원 변량분석을 실시하였다. 그 결과 성별의 영향이 많이 나타났으므로 남·녀를 구분하여 분석하였다.

##### 1. 직업특성의 요인 도출

직업특성을 요인분석한 결과 〈표 2〉와 같이 고유근(eigen value) 1이상인 3개 요인이 도출되었다.

〈표 2〉에서와 같이 남·녀 똑같이 3요인으로 묶였으며 요인(I)은 27.3%(남), 26.0%(여)로서 가장 높은 설명력을 나타내었고, '소극적-적극적' '소심한-대담한' '비활동적-활동적' 등 9개 형용사쌍이 묶였으며, 활동성 요인으로 명명되었다. 요인(II)는 능력요인으로서 '무능한-유능한' '지성적-지성적이지 못한', 등 8개 형용사쌍이 함께 묶였으며, 13.8%(남), 12.4%(여)의 설명력을 나타내었다. 요인(III)은 평가요인으로서 설명력은 9.5%(남), 8.8%(여)를 나타내었고, '부드러운-딱딱한', '따뜻한-찬', '여성적-남성적' 등의 4개 형용사쌍이었다.

직업특성에 대한 응답을 요인 분석한 결과 도출

된 요인은 인상의 3대 기본요소인 평가, 능력, 활동성 요인<sup>30)</sup>이 포함되어 있으나, 본 연구에서 활동성요인이 총 변량에 대한 설명력이 가장 컸던 것은 선행연구들<sup>37)59)39)11)</sup>의 결과에서 인상 차원중 평가 차원이 전체 평가 변량에 대한 가장 많은 공헌을 하는 것으로 나타난 결과와는 차이가 있었다. 이러한 차이는 대인지각의 정보로 제시된 자극물이 본 연구와는 다른 것에서 기인된 차이로 볼 수 있다. 또한 의미분석도로 사용된 형용사쌍의 선택이 연구자에 따라 다르며, 분석에서 똑같은 이름의 요인으로 묶인 형용사쌍들이 다르기 때문인 것으로도 생각된다.

##### 2. Suit의 남성적-여성적 이미지가 직업특성과 직업 적합성 지각에 미치는 영향

###### 가설1.

Suit의 남성적-여성적 이미지는 다음의 지각변인에 영향을 미칠 것이다.

- 1) 착용자의 직업특성
- 2) 착용자의 직업적합성

가설검증을 위하여 요인분석 결과 얻어진 직업특성 3요인에 대하여 이원변량분석과 보조적 분석으로서 Multiple classification Analysis(MCA)를 실시하였다. 각 독립변인의 수준에 따른 응답자 집단간의

〈표 2〉 suit의 직업특성 지각에 대한 요인분석 결과

n=392

응답자 성 별	요인 I(활동성)	요 인 부하치	요인 II(능력)	요 인 부하치	요인 III(평가)	요 인 부하치
남 자  응 답 자	소극적-적극적	.76	지성적-지성적이지못한	-.72	부드러운-딱딱한	.84
	복종적-지배적	.73	무능한-유능한	.65	따뜻한-찬	.75
	소심한-대담한	.72	비전문적-전문적	.64	여성적-남성적	.68
	자신감없는-자신감있는	.71	꼼꼼한-덜렁대는	-.64	어두운-밝은	-.49
	의존적-독립적	.69	경박한-신중한	.60		
	겸손한-자만심강한	.64	노련한-미숙한	.58		
	약한-강한	.64	책임감없는-책임감있는	.53		
	비활동적-활동적	.63	논리적-직관적	-.45		
	정적-동적	.63				
총설명력(%)	50.6					
총변량에 대한 설명력(%)	27.3		13.8		9.5	
고유근	5.73		2.90		2.00	

n=389

	요인 I(활동성)	요 인 부하치	요인 II(능력)	요 인 부하치	요인 III(평가)	요 인 부하치
여 자  응 답 자	소극적-적극적	.74	무능한-유능한	.73	부드러운-딱딱한	.82
	소심한-대담한	.72	노련한-미숙한	.69	따뜻한-찬	.80
	자신감없는-자신감있는	.70	책임감없는-책임감있는	.64	여성적-남성적	.66
	약한-강한	.66	지성적-지성적이지못한	-.62	어두운-밝은	-.49
	복종적-지배적	.64	비전문적-전문적	.62		
	겸손한-자만심강한	.64	경박한-신중한	.59		
	비활동적-활동적	.62	꼼꼼한-덜렁대는	-.51		
	정적-동적	.55	논리적-직관적	-.34		
	의존적-독립적	.50				
총설명력(%)	47.1					
총변량에 대한 설명력(%)	26.0		12.4		8.8	
고유근	5.45		2.60		1.84	

비교는 MCA의 평균값차(差)( $Y_j - Y_{..}$ )에 의하여 해석하였고, 또한 독립변인들의 단독 효과를 상대적으로 비교할 때에는 Eta계수의 자승값(각 실험조작에 의한 변량 / 총변량)으로 하였다.

1) 직업특성 지각에 미치는 Suit의 영향

응답자의 성별에 따라 suit착용자의 직업특성 지각에 미친 의복의 영향을 분석한 결과는 〈표 3〉 〈표 4〉와 같다. 남녀간의 직업특성 지각에는 차이

가 있었다. 활동성 요인은 남자에게는 의복의 영향이 없었으나 여자는 suit의 형태가 유의적으로 영향을 미쳐, suit착용자의 활동성에 관한 여자 응답자의 지각은 suit의 형태에 따라 달라지는 것으로 나타났다. MCA의 평균값을 비교하면 가장 남성적인 형태가 가장 활동적이고 적극적인 사람으로 지각되었다.

본 연구의 남자 응답자에서 활동성요인에 suit의 영향이 나타나지 않은 것은 suit 자체가 직장의복으로

〈표 3〉 Suit의 색과 형태에 따른 직업특성 지각: 남자 응답자

n=393

분석 방법	요 인		활동성 요인		능력 요인		평가 요인	
	Sources		D.F.	F값	D.F.	F값	D.F.	F값
2원 변량 분석	Suit의 색(A)		1	.31	1	3.30	1	47.96***
	Suit의 형태(B)		3	.33	3	6.84***	3	18.12***
	A×B		3	1.74	3	1.10	3	1.17
MCA	변인	수준	평균값차	ETA계수	평균값차	ETA계수	평균값차	ETA계수
	Suit의 색:	분홍색	.03		-.09		-.30	
		감 색	-.03		.08		.28	
				.03		.08		.31
	Suit의 형태 a:	F <sub>1</sub>	-.03		-.15		.46	
		F <sub>2</sub>	-.02		.25		.03	
		F <sub>3</sub>	.08		.15		-.10	
		F <sub>4</sub>	-.04		-.25		-.38	
				.05		.22		.33

\* P < .05    \*\*P < .01    \*\*\* P < .001

a: F<sub>1</sub>-가장 남성적 형태    F<sub>2</sub>-약간 남성적 형태    F<sub>3</sub>-약간 여성적 형태    F<sub>4</sub>-가장 여성적 형태

〈표 4〉 Suit의 색과 형태에 따른 직업특성 지각: 여자 응답자

n=389

분석 방법	요 인		활동성 요인		능력 요인		평가 요인	
	Sources		D.F.	F값	D.F.	F값	D.F.	F값
2원 변량 분석	Suit의 색(A)		1	.20	1	.40	1	53.99***
	Suit의 형태(B)		3	2.74*	3	4.97**	3	30.65***
	A×B		3	.24	3	1.79	3	.99
MCA	변인	수준	평균값차	ETA계수	평균값차	ETA계수	평균값차	ETA계수
	Suit의 색:	분홍색	-.02		-.03		-.29	
		감 색	.02		.03		.30	
				.01		.04		.32
	Suit의 형태 a:	F <sub>1</sub>	.20		-.12		.36	
		F <sub>2</sub>	-.17		.16		.29	
		F <sub>3</sub>	.01		.19		-.07	
		F <sub>4</sub>	-.05		-.23		-.61	
				.14		.19		.42

\* P < .05    \*\*P < .01    \*\*\* P < .001

a: F<sub>1</sub>-가장 남성적 형태    F<sub>2</sub>-약간 남성적 형태    F<sub>3</sub>-약간 여성적 형태    F<sub>4</sub>-가장 여성적 형태

정착되어 있고, suit이 주는 이미지가 다른 의복 유형보다 남성적 의복으로 지각되기 때문에 남자 응답자들은 suit안에서의 디자인 변화보다는 suit이라는 의복 유형 자체를 지각하므로 차이가 나타나지 않은 것으로 생각된다. 여자 응답자에서 남성적 형태(F<sub>1</sub>)의 suit이 활동적인 것으로 지각된 것은 Douty<sup>30</sup>의 연구와 일치하고, Damhorst<sup>30</sup>의 연구에서 남성적 이미지의 suit착용자가 더 활동적이고 더 많은 관리직 역할을 가진 사람으로 지각되었던 결과를 지지하였다.

능력 요인에서는 남녀 집단 모두에서 suit의 형태가 유의적인 영향을 미쳤다. 평균값을 비교해 보면, 남자는 약간 남성적인 형태를(F<sub>2</sub>), 여자는 약간 여성적 형태(F<sub>3</sub>)를 능력 있는 것으로 지각하였다. 이는 Forsythe 등<sup>4</sup>의 연구결과에서 관리능력 평가는 남성적 특성이 많은 의복일수록 긍정적 평가를 받았으나, 지나치게 남성적인 의복은 여성의 인체특성과 조화되지 않으므로 오히려 약간 낮은 평가를 받은 것과 일치한다. 그러나 여자 응답자는 약간 여성적 suit을 가장 능력있는 것으로 지각하였으며, 이는 현재의 유행경향이 어깨가 각지고 몸의 곡선을 드러내는 타이트한 것이므로 그러한 유행 스타일인 약간 여성적 형태의 suit을 자신있고 능력있는 것으로 지각한 것이 아닌가 생각한다. 색의 영향이 나타나지 않은 것은 색의 차이만으로는 노련한, 유능한과 같은 능력요인을 지각하지 못한다는 것을 의미한다. 이는 의복 색상이 의복착용자의 능력과 자질 판단에 영향을 미치지 못하였다는 Gibson등<sup>50</sup>의 결과와도 일치하였다.

평가 요인에서는 남녀 모두 suit의 색과 형태가 유의적 영향을 미쳤다. 따라서 suit의 색이 감색인 경우 및 남성적 형태일수록 보다 딱딱하고, 차며 남성적인 인상을 주었다. 또한 Eta계수를 비교해 보면 두 집단 모두 색 보다 형태가 더 큰 영향을 미쳤음을 알 수 있다.

이 결과로 미루어 Yang한 색이나 디자인은 남성적으로, Yin한 색이나 디자인은 여성적으로 지각되어 Morton<sup>30</sup>과 Davis<sup>30</sup>의 음양이론에 대한 서술이 지지되었다.

2) 직업적합성 지각에 미치는 suit의 영향

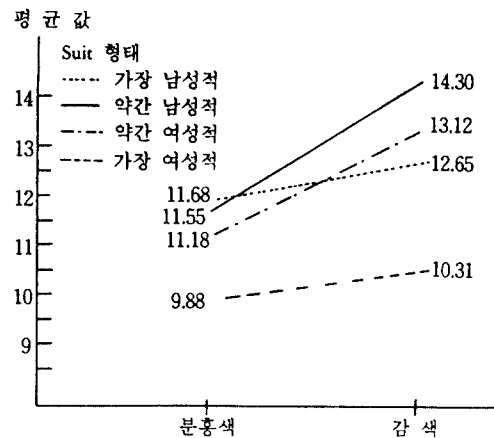
의복착용자가 교사, 검사, 비서 세 직업에 적합해 보이는지의 여부를 남녀 응답자가 지각할 때 suit의 색과 형태가 미치는 영향을 나타낸 결과는 <표 5> <표 6>와 같다.

교사직에서 남자는 의복의 영향이 없었고, 여자는 suit의 형태가 유의적인 영향을 미쳤다. 평균값을 비교해 보면 약간 남성적 형태가(F<sub>2</sub>) 교사직에 가장 적합하고, 가장 여성적 형태(F<sub>4</sub>)가 교사직에 부적합한 것으로 지각되었다.

검사직에서는 남녀 모두 suit의 색과 형태가 다같이 유의적 영향을 미쳤다. 평균값을 비교해 보면 남녀 모두 분홍색보다 감색 suit이 검사직에 더 적합한 것으로 지각되었고, 남녀 모두 약간 남성적 형태(F<sub>2</sub>)가 검사직에 가장 적합한 것으로 지각되었다. Eta계수를 비교해 보면 남자는 suit의 형태보다 색이, 여자는 색보다 형태가 더 많은 영향을 미쳤다.

검사직에 적합한 suit를 지각할 때 suit의 색과 형태간에 상호작용 효과가 [그림 2]와 같이 나타나 분홍색일 경우는 가장 남성적 형태가 적합하고, 감색인 경우는 약간 남성적 형태가 검사직에 적합한 것으로 지각되었다.

비서직에서는 suit의 색과 형태가 남녀 모두에게 유



<그림 2> 검사직의 적합성 지각시 Suit의 색과 형태의 상호작용 효과: 전체 응답자

〈표 5〉 Suit의 색과 형태에 따른 직업적합성 지각: 남자 응답자

n=393

분석 방법	착용자의 직업		교 사		검 사		비 서	
	Sources		D.F.	F값	D.F.	F값	D.F.	F값
2원 변량 분석	Suit의 색(A)		1	.95	1	24.38***	1	25.17***
	Suit의 형태(B)		3	2.12	3	5.90**	3	6.77***
	A×B		3	.91	3	4.08**	3	1.62
MCA	변인	수준	평균값차 ETA계수		평균값차 ETA계수		평균값차 ETA계수	
	Suit의 색:	분홍색	-.18		-.97		1.02	
		감 색	.16		.88		-.93	
			.05		.23		.24	
	Suit의 형태 a:	F <sub>1</sub>	-.57		.31		-1.39	
		F <sub>2</sub>	.56		.99		.12	
		F <sub>3</sub>	.26		.06		1.07	
		F <sub>4</sub>	-.26		-1.17		.11	
				.13		.19		.21

\* P < .05    \*\*P < .01    \*\*\* P < .001

a: F<sub>1</sub>-가장 남성적 형태    F<sub>2</sub>-약간 남성적 형태    F<sub>3</sub>-약간 여성적 형태    F<sub>4</sub>-가장 여성적 형태

〈표 6〉 Suit의 색과 형태에 따른 직업적합성 지각: 여자 응답자

n=389

분석 방법	착용자의 직업		교 사		검 사		비 서	
	Sources		D.F.	F값	D.F.	F값	D.F.	F값
2원 변량 분석	Suit의 색(A)		1	.95	1	14.46***	1	10.56***
	Suit의 형태(B)		3	3.90*	3	23.90***	3	11.92***
	A×B		3	.06	3	1.10	3	.31
MCA	변인	수준	평균값차 ETA계수		평균값차 ETA계수		평균값차 ETA계수	
	Suit의 색:	분홍색	-.14		-.62		.55	
		감 색	.14		.62		-.55	
			.06		.18		.15	
	Suit의 형태 a:	F <sub>1</sub>	-.30		.29		-1.51	
		F <sub>2</sub>	.68		1.25		-.08	
		F <sub>3</sub>	.24		.73		1.24	
		F <sub>4</sub>	-.62		-2.35		.45	
				.17		.39		.28

\* P < .05    \*\*P < .01    \*\*\* P < .001

a: F<sub>1</sub>-가장 남성적 형태    F<sub>2</sub>-약간 남성적 형태    F<sub>3</sub>-약간 여성적 형태    F<sub>4</sub>-가장 여성적 형태

의한 영향을 미쳤다. 평균값을 비교해 보면 색은 분홍색이 더 적합한 것으로 지각되었고 형태에서는 약간 여성적 형태(F<sub>2</sub>)가 가장 적합한 것으로 나타났다. Eta계수로 보면 남자는 suit의 색이 형태보다 영향력이 컸고, 여자는 형태가 색보다 더 많은 영향을 미쳤다.

교사, 검사, 비서 세 직업에 대하여 자극물 속의 의복착용자가 적합한지를 평가한 결과는 더욱 뚜렷이 Yin-Yang 디자인 이론의 적용이 적합한 것으로 나타나 여성적-남성적 직업에 陰-陽의 의복색 및 형태의 적용이 타당한 것으로 나타났다. 비서에서 가장 여성적 suit(후레어 스커트)이 적합한 것으로 나타나지 않은 이유는 응답자들이 직업특성을 지각할 때 후레어 스커트를 가장 능력없는 의복으로 지각한 결과를 미루어 볼 때, 후레어 스커트는 직장의복으로 적합하지 않은 것으로 생각하는 것 같다. 교사에서의 의복의 영향이 거의 나타나지 않은 이유는 교사가 양성적 직업(여성과 남성이 같은 수준으로 종사하는 직업)이므로 응답자의 지각이 양분되어, 즉 남성적-여성적 의복을 다같이 적절한 것으로 지각하였기 때문인 것으로 해석된다.

### 3. 응답자 변인들이 직업특성과 직업 적합성 지각에 미치는 영향

#### 가설 2

응답자 변인들(성역할태도, 직종)은 다음의 지각 변인에 영향을 미칠 것이다.

- 1) 착용자의 직업특성
- 2) 착용자의 직업적합성

1) 직업특성지각에 미치는 응답자의 성역할태도 및 직종의 영향

성역할태도의 영향: 본 연구에서는 성역할태도를 성격특성의 하나로 간주하였고, 중앙치(median)를 중심으로 양성성(androgynous), 미분화(undifferentiated), 남성성(masculine), 여성성(feminine)의 4집단으로 분류하였다.

suit 착용자에 대한 직업특성 지각시 성역할태도에 따른 4집단간의 차이를 성별로 보면 <표 7>와 같다. 여자의 경우는 4집단간 차이가 나타나지 않았고, 남자의 경우 활동성 요인 및 능력 요인에서 성역할태도에 따른 집단간 차이가 있어, 양성성 집단과 미분화 집단간에 유의한 차이가 있었다. 즉 활동성 요인에서는 양성성 집단은 분홍색의 약간 여성적 형태(C<sub>2</sub>F<sub>3</sub>)를, 미분화 집단은 분홍색의 가장 남성적 형태(C<sub>1</sub>F<sub>1</sub>)를 적극적으로 자신감 있고 활동적인 것으로 지각하였다. 능력 요인에서는 양성성 집단은 분홍색의 약간 여성적 형태(C<sub>2</sub>F<sub>3</sub>)를, 미분화 집단은 감

(표 7) 남·녀 응답자의 성역할 태도 유형에 따른 직업특성 지각의 차이\*

의복유형	직업특성	응답자 성 별	응답자 성역할 태도				F값 D.F=3	
			남성성	여성성	양성성	미분화		
Suit	활동성요인	남 자	평 균	.03	-.11	.20	-.16	2.65*
			집단구분	AB	AB	A	B	
	능력요인	남 자	평 균	.02	-.08	.19	-.19	3.20*
			집단구분	AB	AB	A	B	

\* P < .05

\*\*\* P < 0.001

a: 점수가 높을수록 각 요인의 점수가 높은 것을 의미하며, 통계적으로 의미있는 결과만 제시하였음.

A,B,C: 평균 점수에 차이가 있는 집단

색의 약간 남성적 형태(C<sub>2</sub>F<sub>2</sub>)를 전문적이고 책임감 있고, 유능한 것으로 지각하였다.

**직종의 영향:** suit 착용자를 보고 직업 특성을 지각할 때 직종에 따른 3집단간의 차이는 <표 8>와 같다. 활동성 요인에서는 직종간 유의한 차이가 없었고, 능력 요인에서는 남자 집단에서만 유의한 차이를 나타내어 전문직과 사무직간에 차이가 있어 전문직은 감색의 약간 남성적 형태(C<sub>2</sub>F<sub>2</sub>)를, 사무직은 분홍색의 약간 남성적 형태(C<sub>1</sub>F<sub>2</sub>)를 전문적이고 유능한 것으로 지각하여 직종간 서로 다르게 의복을 지각하고 있음이 나타났다. 평가 요인에서는 여자만 응답자 직종간에 유의한 차이가 있었다. 즉 교사 집단과 사무직 집단은 다같이 감색의 가장 남성적 형태(C<sub>2</sub>F)를 가장 남성적으로 지각하였고, 그 다음순으로 교사 집단은 감색의 약간 여성적 형태(C<sub>2</sub>F<sub>3</sub>)를, 사무직은 감색의 약간 남성적 형태(C<sub>2</sub>F<sub>2</sub>)를 남성적인 것으로 다르게 지각하였다.

2) 직업적합성 지각에 미치는 성역할태도 및 직종의 영향

**성역할 태도의 영향:** suit 착용자를 보고 세 직업(검사, 교사, 비서)에 적합한지를 지각할 때 성역할 태도에 따른 4집단간의 차이는 <표 9>와 같다. 교사, 비서직에 적합한 suit을 지각할 때는 4집단간 차이가 없었으나, 검사직을 지각할 때는 양성성 집단과 남성성, 미분화 집단 사이에 차이가 있었다. 검사직에 적합한 suit을 양성성, 남성성, 미분화 집단 모두가 감색의 약간 남성적 형태(C<sub>2</sub>F<sub>2</sub>)로 지각하였으나, 그다음 순서를 다르게 지각하였다.

**직종의 영향:** 직종에 따른 유의적인 차이는 남자응답자에서만 교사직업에 적합한 suit을 지각할 때 3 직종간 차이가 나타났다. <표 10>과 같이 사무직·전문직과 교사직 사이에 차이가 나타나 사무직과 전문직은 감색의 약간 남성적 형태(C<sub>2</sub>F<sub>2</sub>)를, 교사직은 분홍색의 가장 남성적 형태(C<sub>1</sub>F<sub>1</sub>)를 교사직에

<표 8> 남·녀 응답자의 직종에 따른 직업특성 지각의 차이\*

의복유형	직업특성	응답자 성 별	응답자 직종			F값 D.F.=2	
			전문직	교 사	사무직		
Suit	능력요인	남 자	평 균 집단구분	-.07 B	-.09 B	.18 A	3.02*
	평가요인	여 자	평 균 집단구분	.11 A	.14 A	-.27 B	

\* P < .05                      \*\*\* P < 0.001

a: 점수가 높을수록 각 요인의 점수가 높은 것을 의미하며, 통계적으로 의미있는 결과만 제시하였음.

A,B,C: 평균 점수에 차이가 있는 집단

<표 9> 남자응답자의 성역할 태도유형에 따른 직업적합성 지각의 차이\*

의복 유형	착용자 직 업	응답자 성역할 태도				F값 D.F.=3	
		남성성	여성성	양성성	미분화		
Suit	검사	평 균 집단구분	10.74 B	11.56 AB	12.33 A	10.91 B	3.68*

\* P < .05                      \*\* P < .01

a: 평균이 높을수록 직업적합성 점수가 높은 것을 의미하며, 통계적으로 의미있는 결과만 제시하였음.

A,B,C: 평균 점수에 차이가 있는 집단



(표 10) 남자응답자의 직종에 따른 직업적합성 지각의 차이\*

의복유형	성 별	착용자 직 업	응답자 직종			F값 D.F.=2	
			전문직	교 사	사무직		
Suit	남 자	교 사	평 균	13.19	12.24	13.20	3.41*
			집단구분	A	B	A	

\* P &lt; .05

\*\*\* P &lt; 0.001

a: 평균이 높을수록 직업적합성 점수가 높은 것을 의미하며, 통계적으로 의미있는 결과만 제시하였음.

A.B.C: 평균 점수에 차이가 있는 집단

적합하다고 지각하였다.

이상의 결과에 대하여 논의하면 성역할 태도 유형에 따른 영향은 직업특성과 직업적합성 지각에 있어서 여자에서는 거의 나타나지 않았고 남자에서만 나타났다. 대부분 양성성 집단과 미분화집단 사이에서 유의한 차이가 나타난 것은 두 집단이 성격, 적응력, 자아실현 등에서 차이가 나타난 선행연구들로 미루어 볼 때 지각에서도 차이가 나타났으리라고 생각된다.

응답자의 직종에 따른 영향에서는 사무직은 다른 두 직종인 전문직이나 교사와는 다르게 지각하였다. 이는 직종에 따른 특성이외에도 본 연구의 사무직 응답자가 다른 2직종에 비하여 대체로 연령이나 교육수준이 낮았기 때문에 연령과 교육수준의 영향도 직종과 함께 나타나지 않았을까 생각된다.

이상으로 가설(1) (2)는 부분적으로 증명되었다.

## V. 결 론

본 연구의 목적은 의복을 통한 대인지각 연구에 내현성격 이론을 적용하여 의복변인과 응답자 변인의 영향을 규명하는 것이었다.

응답자는 서울에 거주하는 직장인으로 남자 393명, 여자 389명의 총 782명을 대상으로 준실험연구를 실시하였으며 그 결론은 다음과 같다.

1) 직업특성 지각시 suit의 색은 남녀응답자 모두에 영향을 미쳐 감색의 suit이 더 딱딱하고 남성적인 것으로 지각되었다.

suit의 형태에서는 가장 남성적 형태의 suit을 여

자 응답자들은 가장 적극적이고, 대담하고 활동적인 것으로 지각하였다. 또한 남녀 똑같이 가장 남성적 형태의 suit이 딱딱하고 남성적인 이미지를 가진 것으로 지각하였고, 약간 남성적 형태의 suit(남자 응답자)과 약간 여성적 형태의 suit(여자 응답자)이 노련하고, 지성적이고 능력있는 것으로 지각되었다.

2) 직업적합성 지각시 suit색은 남녀 응답자 모두에 영향을 미쳐, 감색 suit이 검사직에 적합하고, 분홍색 suit이 비서직에 적합한 것으로 지각되었다.

suit 형태에서는 여자 응답자들은 약간 남성적 형태가 교사직에 적합하다고 지각하였고, 남녀 응답자 모두 약간 남성적 형태가 검사직에, 약간 여성적 형태가 비서직에 적합하다고 지각하였다.

3) 응답자의 성역할태도에 따른 직업특성 지각의 차이는 남자응답자들에서의 활동성 요인과 능력요인 지각시 4집단간에 유의한 차이가 나타났다.

직업적합성 지각시에는 남자 응답자에서 검사직에 적합한 suit을 지각할 때 4집단간에 유의한 차이가 나타났다.

4) 응답자의 직종에 따른 직업특성 지각의 차이는 남자 응답자들이 능력요인을 지각할 때 3집단간에 유의한 차이가 있었다. 또한 여자 응답자들이 평가요인을 지각할 때 3집단간에 유의한 차이가 있었다.

직업적합성 지각의 차이는 남자 응답자들이 교사직에 적합한 suit을 지각할 때 3직종간에 다르게 나타났다.

결론적으로 우리는 Yin-Yang의복을 착용한 자극

물을 보고, 내현성격이론에 의하여 착용자가 어떤 직업특성을 가지고 있는지를 추론하게 된다. 그 다음 전형적인 남성적-여성적 직업에 착용자가 적합한지를 평가할 때 성역할 고정관념에 의하여 남성적-여성적 직업에 남성적-여성적 특성을 가진 사람이 적합하다고 지각하게 된다. 그러므로 남성직업에 남성적 의복이, 여성직업에 여성적 의복이 적합하리라는 본 연구의 가설이 결과에서 지지되었고, 또한 너무 극단적인 의복은 직장의복으로는 적절치 않음이 나타났다.

본 연구의 제한점으로는 1) 실험의복은 남성적-여성적 이미지 조작에 의한 것으로 제한된 색과 형태만을 선정하였고 특히 테일러드 칼라만으로 조작되었다. 2) 자극물이 실제 의복착용자의 모습이 아닌 그림으로 제시되었다. 3) 피험자는 서울에 거주하는 직장인으로 전문직, 교사, 사무직으로 제한되었다. 따라서 본 연구결과를 일반화하는 데는 연구의 제한점을 고려하여야 할 것이다.

### 【참 고 문 헌】

- 1) Hastrof, A.H., Schneider, D.J. and Polefka, J. (1970), *Person Perception*, Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.
- 2) Gergen, K.(ed.)(1974), *Social Psychology*, Del Mar, California: CRM Books(1974), In Jackson, L.A.(1983), *The influence of sex, physical attractiveness, sex role and occupational sex-linkage on perception of occupational suitability*, *Journal of Applied Social Psychology*.
- 3) Jackson, L.A.(1983), *The influence of sex, physical attractiveness, sex role and occupational sex-linkage on perceptions of occupational suitability*, *Journal of Applied Social Psychology*, 13(1), 31-44.
- 4) Forsythe, S. M., Drake, M.F. & Cox, C.A. (1984), *Press as an influence on the perceptions of management characteristics in women*, *Home Economics Research Journal*, 13(2), 112-121.
- 5) ——(1988), *Effect of clothing masculinity on perceptions of managerial traits: Does gender of the perceiver make a difference?* *Clothing and Textiles Research Journal*, 6(2), 10-15.
- 6) Sweat, S.J.(1983), *Appearance attribution: perceptions and situational choices among female apparel style related to gender and psychological preferences*, Unpublished Doctoral Dissertation, Virginia Tech. Univ.
- 7) Workman, J.E.(1984-85), *Effect of appropriate and inappropriate attire on attributions of personal disposition*, *Clothing and Textiles Research Journal*, 13(1), 20-23.
- 8) Peak, S.L.(1986), *Effect of Garment Style of the Perception of Personal Traits*, *Clothing and Textiles Research Journal*, 5(1).
- 9) Christman, L.A.(1987), *Impact of physical disability and dress on perceptions of female job applicants*, Unpublished Doctoral Dissertation, Oklahoma State University.
- 10) Damhorst, M.L.(1985), *Meaning of clothing cues in social context*, *Clothing and Textiles Research Journal*, 3(2), 39-48.
- 11) 강혜원, 이주현(1990), *사회적 상호작용에서의 의복의 의미-한복을 중심으로-*, *한국류학회지*, 14(1), 31-43.
- 12) 이주현(1990), *의복단서가 인상형성에 미치는 영향*, 연세대학교 대학원 의생활학과 박사학위논문.
- 13) 정양은(1982), *사회심리학*, 서울: 범문사.
- 14) Schneider, D.J., Hastrof, A.H. & Ellsworth, P.C. (1979), *Person Perception*(2nd ed.), Massachusetts, Addison-Wesley Publishing.
- 15) Cantor, N. and Mischel, W.(1977) *Traits as Prototypes: Effect on Recognition Memory*, *Journal of Personality and Social Psychology*, 35: 38-48.
- 16) Sears, D.O., Freedman, J.L. & Peplean, L.A.

- (1985), *Social Psychology*(5th, ed.), N.J., Prentice-Hall, Inc.
- 17) 김희정(1986), 직업의 성역할 고정관념과 성역할 정체감이 직업 선택에 미치는 영향, 숙명여자대학교 대학원 교육학과 석사학위논문.
- 18) 정진경(1986), 성역할연구의 양성적 지각, 한국여성학 3집, 한국여성학회.
- 19) Spence, J. T. & Helmreich, R.(1978), *Masculinity and Femininity: The Psychological dimensions, correlates and antecedents*, Austin: University of Texas Press.
- 20) Cash, T. F., Gillen, B. & Burns, D.S.(1977), Sexism and beautyism in personnel consultant decision making, *Journal of Applied Psychology*, 62(3), 301-310.
- 21) Fidell, L.S.(1970), Empirical verification of sex discrimination in hiring practices in psychology, *American Psychologist*, 25, 1094-1098.
- 22) Rosen Krantz, P., Vogel, S. & Bee, H., Broverman, I. & Broverman, D.M.(1968), Sex-role stereotypes and self-concepts in college students, *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 32, 287-295.
- 23) Rosen, B. & Jerdee, T. H.(1973), The Influence of sex role stereotypes on evaluations of male and female supervisory behavior, *Journal of Applied Psychology*, 1973, 57(1), 44-48.
- 24) Forsythe, S.M.(1981), Influence of female applicants' mode of dress on interviewers' perceptions of personal characteristics and subsequent hiring, Unpublished Doctoral Dissertation, The University of Tennessee, Knoxville.
- 25) 노동부(1985), 직종별 임금실태조사 보고서.
- 26) 오소웅(1988), 교사의 인성특성과 교직 만족도와 의 관계에 대한 연구, 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 27) 사법 연수원, 법조 윤리(상), 교양과목 교재.
- 28) 정우현(1977), 교육사회학 교육현장전서, 서울: 배영사, 191.
- 29) 임은식(1984), 비서의 역할과 직무 만족도에 관한 고찰-국내·외국인 금융기관의 비서들을 중심으로 한 비교연구-, 서강대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 30) 김성식(1983), 한국의 여성비서직에 관한 고찰, 연세대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 31) Morton, G.M.(1966), *The Arts of Costume and Personal Appearance*(3rd ed.), N.Y. John Wiley & Sons, Inc.
- 32) Hastie, R.T. & Widger, R. F.(1976), New insight into meaning of masculinity and femininity in dress, *ACPTC Combined Proceedings Georgia Center for Continuing Education, University of Georgia*, 233-234.
- 33) Davis, M.L.(1980), *Visual Design in Dress*, Prentice-Hall, Inc., 282-283, 285, 327.
- 34) Douty, H.I.(1963), Influence of clothing on perception of persons, *Journal of Home Economics*, 55(3), 197-202.
- 35) 안유인(1989), 현대여성 일상복의 성적 이미지와 상황적 이미지에 관한 연구, 서울대학교 대학원 의류학과 석사학위논문.
- 36) Damhorst, M.L.(1990), In a search of a common thread: Classification of information communicated through dress, *Clothing and Textiles Research Journal*, 8(2), 1-12.
- 37) Osgood, C., Suci, G. J. & Tannenbaum, P.H. (1957), *The Measurement of Meaning*, Urbana Ill., Univ. of Illinois Press, in Compton, N.H., Hall, O. A.(1972), *Foundation of Home Economics Research*, Minneapolis, Burgess Publishing Company, 279-281.
- 38) Delong, M. & Larntz, K.(1980), Measuring visual response to clothing, *Home Economics Research Journal*, 8, 281-293.
- 39) 박혜선(1982), 의복에 대한 의미미분 척도 개발연구, 서울대학교 대학원 의류학과 석사학위논문.
- 40) Hault, T.F.(1954), *Experimental measurement*

- of clothing as a factor in some social ratings of selected american men, *American Sociological Review*, 19, 324-328.
- 41) Horn, M.J. & Gurel, L.M.(1981), *The Second Skin: An Interdisciplinary Study of Clothing* (3rd ed.), Boston: Houghton Mifflin Co..
- 42) Mahannah, L.(1968), Influence of clothing color on the perception of personality, Master's Thesis, University of Nevada, In Horn, M.J., *The Second Skin*(3rd ed.), Boston Houghton Mifflin Co., Gurel, L.M.(1981).
- 43) Winakor, G. & Navarro, R.(1987), Effect of achromatic value of Stimulus on response to women's clothing styles, *Clothing and Textiles Research Journal*, 5(2), 40-48.
- 44) Molloy, H. T.(1975), *Dress for Success*, N.Y.: Wyden.
- 45) Hatfield, J. D. & Gatewood, R.D.(1978), Nonverbal cues in the selection interview, *The Personnel Administrator*, 30-37.
- 46) Imada, A. S. & Hakel, M.D.(1977), Influence of nonverbal communication and rater proximity on impressions and decision in simulated employment interview, *Journal of Applied Psychology*, 62(3), 295-300.
- 47) Koch, K. E.(1985), *Dress-related attitudes of employed women differing in feminist orientation and work status: Emphasis on career apparel*, Unpublished Doctoral Dissertation, The Ohio State University.
- 48) Harris, M. B.(1977), The effects of gender, masculinity-femininity and trait favorability on evaluations of students, *Contemporary Educational Psychology*, 2, 353-363.
- 49) Cash, T. F.(1985), The Impact of grooming styles on the evaluation of women in management, In Solomon, M.R.(1985), *The Psychology of Fashion*, Mass, Lexington Books, 343-356.
- 50) Johnson, K. & Roach-Higgins, M.E.(1987), Dress and physical attractiveness of women in job interviews, *Clothing and Textiles Research Journal*, 5(3), 1-8.
- 51) Gibson, L.A. & Blackwell, C.(1990), Effects of harmony between personal and apparel coloring on perceptions of a women's employment potential, *Clothing and Textiles Research Journal*, 8 (2), 23-28.
- 52) Damhorst, M. & Reed, J.A.P.(1980), Effect of clothing color on assessment of characteristics of job applicants, *Research Report Summary Personal Correspondence*, In Forsythe(1981), *Influence of female applicants' mode of dress on interviewers' perceptions of personal characteristics and subsequent hiring*, Unpublished Doctoral Dissertation, The University of Tennessee, Knoxville.
- 53) 이인자 · 간문자(1981), 여성의 직업과 의상 흥미 영역간의 상관성 연구, *대한가정학회지*, 9(4), 17-32.
- 54) 홍금희 · 이은영(1983), 성인 여성의 성격특성과 의복행동간의 관계연구, *한국의류학회지*, 7 (1), 1-9.
- 55) 박찬부(1980), 의복형태와 욕구와의 관계 연구, *인문과학 연구소 논문집*, 8집, 인하대학교, 125-151.
- 56) 박길순(1982), 의복행동과 직업과의 관계 연구 -대전지역의 여성을 중심으로- *대한가정학회지*, 20(4), 33-34.
- 57) 김원옥(1984), 직업여성의 의복행동과 직업만족에 관한 분석적 연구, 연세대학교 대학원 의생활학과 석사학위논문.
- 58) 김종철 외 2인(1983), *교사론*, 서울: 교육과학사, 193.
- 59) Bem, S. L.(1974), The Measurement of psychological androgyny, *Journal of Clinical and Counseling Psychology*, 42, 155-162.
- 60) 장동환(1964), 한국어의 의미론적 구조에 관한 연구, *성대논문집*, 9, 191-205.