

대학 4학년생들의 진로미결정, 직업탐색행동 및 구직 성과 간의 관계

이 지 영[†]

서울대 심리학과

장 재 윤

성신여대 심리학과

김 명 언

서울대 심리학과

본 연구는 국내 수도권대학의 4학년생들을 대상으로 진로미결정, 직업탐색행동, 그리고 구직성과 변인들 간의 관계를 4학년 1학기 및 2학기의 두 차례의 조사를 통해 종단적으로 살펴보았다. 구체적으로 본 연구에서는 첫째, 4학년 1학기 때의 진로미결정의 인지적 상태와 직업탐색행동의 행동적 측면간의 관계를 살펴보았으며, 둘째, 4학년 1학기 때의 직업탐색행동과 6개월 뒤인 4학년 2학기 때의 구직성과변인들(서류통과, 면접통보, 최종합격)간의 관계를 조사하였다. 그 결과, 4학년 1학기 때의 직업미결정은 4학년 1학기 때의 직업탐색행동과 유의미한 부적관계를 가졌으며, 또한 4학년 1학기 때의 직업탐색행동은 4학년 2학기 때의 구직성과변인들과 유의미한 정적 관계를 보여주었다. 셋째, 직업탐색행동이 진로미결정과 구직성과간의 관계를 매개하는 변인임이 확인되었다.

주요어 : 청년실업, 진로미결정, 직업탐색행동, 구직성과

* 귀중한 조언을 해주신 익명의 심사위원들께 감사드립니다.

† 교신저자 : 이지영, 서울대학교 심리학과, E-mail : joyice@hanmail.net

최근 청년 실업(youth unemployment)이 매우 중요한 사회적 문제로 부각되고 있다. 2003년 8월 통계청 발표에 의하면, 청년 실업률은 6.9%로서 전체 실업률 3.3%의 2배 이상을 상회하고 있으며, 이는 97년 외환위기 당시에 큰 폭으로 상승한 후 96년 수준인 4%대를 회복하지 못하고 있는 수치이다. 청년실업이 장기화됨에 따라 이에 대한 논의 또한 활발하게 진행되고 있다. 그러나 대부분의 논의는 구조적, 제도적 측면만을 다루고 있으며(이병희, 2001; 이효수, 2002; 장원섭, 김형만 및 옥준필, 1999), 심리학적 측면에서의 논의는 거의 없는 실정이다. 국내의 실업에 대한 심리학적 연구들은 97년 외환 위기 이후 다소 이루어졌으나(김명연 및 노연희, 1998; 오경자, 1998; 오수성, 2001) 청년실업의 문제를 바라보는데 있어서 몇 가지 제한점을 가지고 있다.

첫째, 대부분의 실업 연구들은 성인층을 대상으로 하였다. 청년층이 실업 연구에서 간과되었던 이유는 대다수의 청년들은 성인층에 비해 실업으로 인한 실제적인 경제적 위협이 없어 심리적 타격이 성인에 비해 심각하지 않다고 여겨졌기 때문이다(오경자, 1998). 그러나 사회의 첫발을 내딛는 시점에서 청년들이 겪는 좌절은 개인의 정신건강에 부정적인 영향을 미칠 뿐 만 아니라 사회에 대한 부정적 시각을 갖게 하여 장기적으로 국가 경제적 차원에 큰 손실을 가져올 수 있다(이훈구, 김인경, 및 박윤창, 2000). 최근 장재윤, 장은영, 김법성, 노연희, 이지영, 및 한지현(2004)은 국내 4년제 대학졸업자들을 대상으로 청년실업도 우울불안 및 사회적 부적응과 같은 정신건강상의 문제를 심각하게 야기함을 종단 연구를 통해 보여주었다.

둘째, 기존의 대부분의 실업 연구들에서는 실직(job loss)이 개인의 심리적, 육체적 안녕(well-being)에 미치는 부정적 영향에는 관심을 두었지

만, 직업탐색행동(job search behavior) 및 이것과 연관된 구직성공요인들에 대한 연구는 많이 이루어지지 않았다(Kanfer & Hulin, 1985).

이러한 제한점에 대한 반영으로 본 연구는 수도권 대학에 재학 중인 졸업예정자들을 대상으로 직업탐색행동과 그것의 예측변인으로 진로결정(career decision) 수준이 미치는 영향을 종단적으로 살펴보았다. 진로결정의 문제는 학교에서 직업세계로 이행(school-to-work transition)과 관련하여 이미 중요한 연구영역으로 간주되어 오고 있다. 그러나 우리나라에서는 이에 대한 체계적이고 심층적인 연구가 거의 이루어지지 않았다(김봉환, 1997).

따라서 본 연구에서는 4학년 1학기 때의 진로결정 수준과 직업탐색행동의 관계 및 4학년 1학기 때의 직업탐색행동이 4학년 2학기 때의 구직성공에 미치는 영향을 살펴봄으로써 조기 진로결정이 직업탐색행동과 구직성공에 어떤 효과를 미치는 지 살펴보고자 하였다.

진로미결정의 정의

진로결정 또는 진로미결정(career indecision)¹⁾은 진로상담 및 직업심리분야에서 지난 20여 년 동안 핵심적인 주제로 연구되어 왔다(Gati, Krausz, & Osipow, 1996). Crites(1969)는 진로미결정을 '개인이 구체적인 진로의 준비와 시작에 필요한 행동들을 선택하거나, 그러한 과정에 관여하는데 있어서의 무능력'이라고 정의하였고, Gordon(1995)은 진로미결정을 단순히 무능력으로 정의해서는 안되며 '교육적, 직업적 결정을 내리고 싶어 하지

1) '진로결정'보다는 '진로미결정'이라는 용어를 선호하는 이유는 '진로상담'의 목적이 진로에 대해 미결정된 학생들을 대상으로 만족한 선택을 할 수 있도록 도와주는 것이기 때문이다.

않거나, 내릴 수 없거나, 또는 내릴 준비가 되어 있지 않은 상태를 포함하는 개념'으로 확대하였다. 한편, 국내에서 정운경(2000)은 진로미결정은 '진로결정이 이루어지지 않은 상태'이며, 역으로 진로결정은 '장래의 진로에 대한 확고한 정도'로 간단히 정의하였다. 이러한 진로미결정에 대한 기본적 개념에 대한 문제는 상당량의 연구가 이루어져 왔음에도 불구하고, 어떤 학생들을 진로미결정자로 볼 것인가에 있어 연구자들에 따라 차이를 보이고 있다(이혜성과 홍혜경, 1998).

일반적으로 '진로를 결정했다 함'은 현재 상태 이후 자신의 진로와 관련된 방향을 분명히 설정하고 있음을 의미한다. 구체적으로 살펴보면, 대학에서 전공 선택에 대한 확신이 있는지 혹은 졸업 후 자기가 종사할 구체적인 직업분야를 선택하고 있는지 등을 의미한다. 반대로 '진로를 결정하지 못했다 함'은 지금 자신의 위치에서 다음 단계로의 진로 의사결정이 어떠한 이유로 이루어지지 못하고 있음을 뜻한다(김봉환, 1997).

본 연구에서 '진로(career)'는 대학을 졸업하고 첫 번째로 얻게 되는 '직업'을 의미하며, 진로미결정은 '앞으로 추구할 직업에 대한 의사결정이 어떠한 이유로 이루어지지 못하고 있는 상태'로 정의한다.

진로미결정의 하위요인 연구

진로미결정이라는 개념이 사용되기 시작한 계기는 왜 어떤 사람들은 자신의 진로에 대해서 확실한 결정을 하는 반면, 다른 사람들은 불확실해하고 고민하는가를 밝혀내고자 하는 데에서 출발되었다(Wanberg & Muchinsky, 1992). 따라서 진로미결정의 초기연구에서는 진로 결정자들과 진로 미결정자들이 능력, 흥미, 성격특성 등에 있어서 어떻게 다른지에 초점을 두어 진행되었

다(Bohn, 1968; Greenhaus & Simon, 1977; Larson & Heppner, 1985). 그러나 이러한 연구들의 결과가 혼란을 보이면서 진로미결정의 구성개념을 단순히 결정과 미결정으로 나누는 것은 부적합하다는 사실이 인식되기 시작하였다(Larson, Heppner, Ham, & Dugan, 1988). 즉, 진로미결정 자체에 서로 다른 하위집단이 존재한다는 것이다.

초기 진로미결정의 하위요인 연구에서는 진로미결정을 '아직 진로를 결정하지 않은(undecided) 미결정'과 '천성적으로 결단성이 부족한(indecisive) 미결정'으로 구분하였다. 아직 진로를 결정하지 않은 미결정은 '발달적 미결정'(developmental indecision)으로 이는 정상적이고 일시적인 것으로서 간주된다. 즉 이러한 상태에 있는 사람들은 진로선택을 구체화할 수는 없지만 진로결정을 하는데 있어서 어떤 압박감이나 스트레스를 느끼지 않으며 자기 자신, 직업의 세계 및 의사결정 과정에서 더 많은 정보를 얻기 위하여 결정의 과정을 지연시키는 경향이 있다.

반면, 천성적으로 결단성이 부족한 미결정은 만성적 미결정'(chronic decision)이라 부르며(Hartman, Fuqua, & Hartman, 1983) 이러한 상태에 있는 사람들은 자신의 진로에 대한 결정뿐만 아니라 일상생활에서 직면하는 결정들에 대해서도 쉽게 결정을 하지 못하는 특성이 있다. 또한 이와 같은 유형은 발달적 미결정과 달리 쉽게 변화하지 않는 특징이 있다.

최근의 진로미결정 연구에서는 복합적이고 다차원적인 원인으로 구성되어 있는 이질적인 진로미결정의 하위 요인을 밝히는 것에 관심을 기울이고 있다(Lucas, 1993). 이는 진로상담의 실제에 있어서 각 유형별 문제 및 특성에 따른 상담 방법을 고안할 필요성에 기인한다(Barak & Fridekes, 1981; Heppner & Hendricks, 1995; Lucas, 1993; Mendoca & Siess, 1976; Osipow, Carney, &

Barak, 1976; Robbins, 1987).

국내에서도 진로미결정의 하위 요인을 밝히는 연구가 이루어지고 있다. 탁진국과 이기학(2001)은 Osipow 등(1976)의 척도를 기반으로 우리 문화에 적합한 22개 문항으로 구성된 ‘업결정척도’를 개발하고, 대학생들을 표집하여 타당화하였다. 이 척도는 국내의 대학생들이 ‘직업을 결정을 하지 못하는 이유’가 무엇인지로 구성되어 있으며 하위 요인은 1) 자기이해부족, 2) 직업정보 부족, 3) 우유부단성격, 4) 필요성인식부족, 5) 외적장애의 5가지이다.

직업결정척도 하위요인들의 정의를 살펴보면, 첫째, ‘직업정보 부족(lack of career information)’은 어떤 직업이 장래성이 있는지 모르거나 직업에서 요구되는 지식과 능력이 무엇인지 모르는 것이며, 둘째, ‘자기이해부족(lack of self-clarity)’은 자신의 적성이나 흥미를 정확하게 파악하지 못하는 것이다. 셋째, ‘우유부단 성격(indecisiveness)’은 매사에 소극적이고 우물쭈물하는 성격으로 인해 직업결정에 어려움을 겪는 것이며, 넷째, ‘필요성 인식 부족(lack of necessity recognition)’이란 현실에서 직업선택이나 결정이 크게 중요하지 않음을 의미한다.

마지막으로 ‘외적장애요인(external barrier)’은 자신이 바라는 직업에 대한 부모의 반대나 주변의 인식을 말하며, 대표적인 문항은 ‘내가 바라는 직업을 부모님이 반대하시기 때문에 갈등이 된다’와 같은 것이 있다. 이 요인은 외국과 달리 국내에서만 나타난 것으로, 우리나라의 유교 중심적인 문화배경과 집단주의적 특성을 반영한 것으로 볼 수 있다. 만약, 자신이 선호하는 것과 가족과 같은 자신에게 의미 있는 타인들이 요구하는 것 사이에 불일치가 생길 경우, 개인은 집단의 해가 되지 않는 범위 내에서 자신과 집단 간의 균형을 맞추려 하고 이것이 의사결정과정

에서 나타날 수 있다(Markus & Kitayama, 1991).

직업탐색행동과 진로미결정

‘직업탐색행동’은 직업을 준비하고, 취직하여, 적응하기 위해서 혹은 그 과정에서 이용되는 개인과 환경에 대한 정보를 얻기 위한 다양한 인지적, 행동수준의 활동을 포함한다(Blau, 1993). 직업탐색행동 연구는 크게 세 가지의 주제로 나뉘어 있는데, 직업탐색행동과 이직 의도(Blau, 1993, 1994), 실직자들의 직업탐색행동과 재취업(Kanfer & Hulin, 1985; Wanberg, Watt, & Rumsey, 1996), 직업탐색행동이 실직자의 정신건강과 심리적 안녕에 주는 효과(Caplan et al., 1989; Vinokur et al., 1991)에 대한 것이다 특히 이 중에서도 대부분의 연구들이 직업탐색행동과 취업 및 재취업이 어떠한 관계가 있는지를 주로 다루었는데, 그 이유는 직업탐색강도(job search intensity)가 취업의 가능성 및 속도에 정적인 관계를 갖기 때문이다(Saks & Ashforth, 2002). 직업탐색강도는 직업탐색의 빈도를 말하며 직업탐색행동을 많이 하면 할수록 인터뷰나 입사 제안(job offer)을 더 많이 받게 될 것이며, 더 많이, 더 빨리 제안을 받은 구직자는 원하는 직업을 선택할 보다 많은 기회가 있기 때문이다(Schwab et al., 1987). 또한 직업탐색행동 연구는 무엇이 직업탐색행동을 증가시키는 지에 대한 선행변인과 직업탐색행동의 결과가 무엇인지와 관련된 결과변인에 초점을 두었다. 직업탐색행동의 연구는 Schwab, Rynes 및 Aldag(1987)의 연구를 시작으로 본격화되었다. 실직자를 대상으로 한 이 연구에서는 높은 자존감과 재정적 필요(financial need)가 직업탐색행동에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 살펴보았다. 그 결과, 자존감과 재정적 필요 수준이 높을 수록 직업탐색행동의 빈도가 높았다. 또한 Wanberg,

Watt와 Rumsey(1996)는 직업탐색행동에 영향을 미치는 변인을 개인적 변인(구직 효능감, 고용물 입, 성실성)과 상황적 변인(구직에 대한 사회적 지지, 경제적 곤란도, 미취업에 대한 부정성)으로 나누어 직업탐색행동과의 관계를 살펴보았다. 그 결과, 성실성과 구직에 대한 사회적 지지(social support)가 직업탐색행동과 유의미한 관계가 있는 것으로 나타났다.

그러나, 위에서 본 것과 같이 기존의 직업탐색 행동의 연구들은 직업탐색강도를 증가시키는 변인에만 초점을 맞추었을 뿐 진로의사결정과정의 관점에서 직업탐색행동을 직접적으로 살펴본 연구는 많지 않다. 진로의사결정의 관점에서 살펴보면 사람들은 탐색행동을 하기 전에 획득가능(gainful)하면서도 자신이 원하는(desirable) 진로에 대한 의사결정을 한다(Werbel, 2000). 즉 목표를 설정하여 탐색행동을 하는 것을 의미한다. 목표 설정(goal setting) 이론에 따르면, 목표는 행동의 방향성을 갖게 해주며, 행동을 지속적으로 이끌어 주어, 어떠한 방법으로 목표를 향하여 나아갈지에 대한 전략을 개발할 수 있게 해준다(Lee, Locke, & Latham, 1989). 따라서 진로와 관련된 의사결정과정에 있어서 목표를 분명하게 갖는 것은 진로결정수준이 높다는 것을 의미하며 이는 효과적인 탐색행동에 영향을 미칠 수 있다.

구체적으로 진로에 대한 의사결정과정은 일반적인 의사결정과정과 유사한 과정을 거친다. 즉, 1) 문제를 정의하고 2) 대안을 창출하고 3) 정보를 모으고 4) 정보를 처리하고, 5) 계획을 수립하여 6) 목표를 정하고 7) 계획을 이행하는 단계를 거친다(Zunker, 1990). 목표를 설정하기 위해서는 원활한 진로의사결정과정이 필수적이며, 직업정보부족 자기이해부족, 우유부단성격, 필요성인식부족, 외부장애 등과 같은 진로미결정 하위 요인들은 진로의사결정과정의 모든 단계에 영향을 준다.

첫 번째, 직업정보부족과 자기이해부족이 진로의사결정과정에 미치는 영향을 살펴보면, 이는 진로탐색(career exploration)과 관계가 있다. 진로탐색은 자기탐색(self-exploration)과 환경탐색(environmental-exploration)으로 나누어지며, 이는 효과적인 직업탐색행동에 필수적이다(Phillips & Blustein, 1994). 자기탐색이란 자신의 흥미, 가치, 목표, 욕구, 기술 등이 무엇인지 아는 것을 의미하며, 환경탐색이란 외부환경에 대한 정보를 수집하고 파악하는 것을 말한다. 즉 자기탐색이 많은 것은 자기에 대한 이해를 더 많이 하고 있는 것을 의미하며, 환경탐색이 많은 것은 직업정보를 더 많이 가지고 있는 것을 의미한다. 이는 진로의사결정의 3단계(정보수집)와 4단계(정보처리)에 영향을 미치며, 이 과정이 충분히 이루어졌을 때 효과적인 직업탐색행동을 수행하게 된다(Stumpf, Austin, & Hartman, 1984).

두 번째, 우유부단한 성격은 효과적인 진로의사결정에 영향을 미친다. 우유부단성격을 가진 사람은 매사에 소극적이고 우물쭈물해 하는 경향을 보이며 '결정' 자체에 어려움을 느낀다. 즉 우유부단하여 결단성이 부족한 사람들은 진로를 비롯한 일상적인 상황에서 의사결정을 내리지 못하는 경향이 있으며(Osipow, 1999), 진로의사결정에서도 각각의 모든 단계에서 다음 단계로 넘어갈 때 어려움을 갖게 된다. 또한 이들은 마음이 약하고 양자택일 속에서 갈등함에 따라 목표수행에 어려움을 느껴 직업탐색행동에도 영향을 미칠 수 있으며(정혜윤, 2001) 이것은 진로의사결정의 7단계(이행)에 영향을 미치게 된다.

세 번째, 필요성을 높게 인식하지 않는 사람들은 현시점에서 직업선택이나 결정을 크게 중요하지 않게 여기기 때문에 진로의사결정 자체가 시작되는데 있어 문제가 발생되며 이것은 1단계(문제정의)에서부터 의사결정이 어렵게 된다

마지막으로 외부장애는 자신이 바라는 직업에 대해 부모님의 반대나 주변의 인식이 영향을 미치는 것으로 정의되는데, 이는 우리나라와 같은 동양권문화에서 더욱더 진로의사결정에 중요한 영향을 미치는 요소이다. Markus와 Kitayama(1991)에 따르면 자아는 문화에 따라 독립적 자아(independent self)와 상호 의존적 자아(interdependent self)로 구분될 수 있다. 우리나라와 같은 집단주의 문화의 사람들은 상호 의존적 자아구성체를 가지고 있으며 부모님과 같은 중요한 타인은 개인의 진로의사결정에 중요한 영향을 미칠 수 있다.

직업탐색행동의 하위 요인: 준비적 탐색행동, 활동적 탐색행동

Blau(1993, 1994)는 직업탐색행동에는 구분되는 두 가지의 국면이 존재하며, 이것을 '준비적 직업탐색행동(preparatory job search behavior)'과 '활동적 직업탐색행동(active job search behavior)'으로 나누어 정의하였다. 준비적 직업탐색행동은 책이나, 신문, 인터넷 등의 다양한 원천을 통해 자신의 취업관련 정보를 탐색하는 것을 의미하며(Pitz & Harren, 1980; Peterson, Sampson, Reardon, & Lenz, 1996), 활동적 직업탐색행동은 실제로 탐색에 몰입(commitment)하는 것으로 공공/사설 취업알선기관, 학교의 취업지원센터 등을 찾아가 구체적으로 원하는 회사를 정하고 원서제출 일시 등을 알아보는 활동들이 포함된다.

선행연구들에서는 직업탐색행동의 두 가지의 국면이 실제적으로 구분되는 것임을 보여주었다. Blau(1993, 1994)의 직업탐색행동과 자발적 이직의 도간의 관계를 살펴보는 연구에서는 준비적 탐색행동은 자발적 이직 의도와 관계가 없었지만, 활동적 탐색행동은 자발적 이직의도와 유의미한 정

적 관계가 있었다. 또한 Saks와 Ashforth(1999)의 대학생들을 대상으로 한 중단 연구에서는 4학년 2학기 때의 활동적 탐색행동은 졸업 때의 취업상태와는 관계가 있었지만, 준비적 탐색행동은 관계가 없는 것으로 나타나, 두 가지의 국면이 구분되는 것임을 보여주었다.

이렇게 선행 연구들을 통해 직업탐색행동은 개념적, 경험적으로 두 가지 국면으로 구분된 개념임이 증명되었다. 그러나 Blau(1994)는 이 두 가지 하위 탐색행동이 구체적인 구직 경로를 확인해 주지 못하는 한계를 가지고 있다고 지적하면서, 활동적 탐색행동에서 사용되는 구체적인 구직 경로에 따른 직업탐색행동의 구분을 제안하였다.

구직활동에서 활용되는 구직 경로는 일반적으로 공식적 방법(경로), 비공식적 방법 경로, 직접 지원의 3가지로 분류된다(장원섭, 1997). 공식적 방법(formal method/source)은 신문, 잡지, 구인광고, 공공/사설 취업알선기관 대학 취업지원센터 등이 포함된다. 비공식적 방법(informal method/source)은 친척, 친구, 친지, 그리고 지도교수와 같은 사적으로 친분관계가 있는 사람들과의 개인적 접촉을 통해 구인정보를 얻는 방법이다(Granovetter, 1974). 마지막으로 직접 지원(method of direct application)은 구인이 있을 것 같은 고용주에게 구직자가 직접 방문하거나 우편 또는 전화로 구인을 문의하고 지원하는 것을 의미한다. 하지만 직접지원의 경우 연구에 따라 다르게 구분되기도 하며, Marx와 Leicht(1992)는 직접 지원은 개념적으로 모호해 구직경로에서 제외해야 한다고 주장하였다.

많은 경험적 연구들에서는 비공식적 방법인 개인적 접촉이 구직자에게 가장 널리 이용되는 수단일 뿐만 아니라, 구직성공에 있어서도 다른 방법들에 비해 상대적으로 효과적인 수단임을 보여주었다. 즉 개인적 접촉을 통한 방법은 보다 세밀하고 구체적인 정보를 제공해 주고, 시간과 실

질적 비용 면에서 매우 경제적인 수단이며, 취업률과 임금 면에서도 성공적인 취업에 이르게 하는 매우 효과적인 방법이라는 실증적 연구 결과들이 일관되게 제시되었다(Campbell & Rosenfeld, 1985; Granovetter, 1974; Holzer, 1988). 또한 친지와 전, 현직 직장 동료에 의해 획득된(즉, 비공식적 방법에 의해 획득된) 직업정보는 정형화된 내용을 담고 있는 신문광고나 고용안정센터와 같은 공식적 정보에 비해 직장의 분위기, 동료나 상관들의 특성, 직장문화 등을 상세하게 획득할 수 있는 장점이 있다(Granovetter, 1974).

반면, 대학 졸업생들을 대상으로 실시한 연구에서는 공식적 방법과 비공식적 방법에 대한 효과가 다르게 나타났다. 대학생 구직자는 일반 구직자와 다른 특성을 가지고 있다. 첫째, 일반적으로 비공식적 방법은 블루칼라들에게 많이 이용되는 수단인 반면, 대학졸업자들은 대부분 공식적인 경로를 활용하여 직원을 채용하는 화이트 칼라직에 취업한다. 둘째, 대학졸업 구직자는 나이가 어리고 매우 제한된 경력만을 가지고 있기 때문에, 나이도 많고 직업세계에서의 경험이 풍부한 일반 구직자들에 비해 네트워크를 통해 수집된 취업 정보의 양과 질이 떨어질 수밖에 없다. 그러나 대학졸업자의 구직방법에 대한 연구들은 대부분 제한된 전공분야의 사례 수, 통계적 통제의 부족 등의 문제로 일반화가 어렵다는 제약점을 가지고 있어(장원섭, 1997), 대학졸업자의 구직방법의 활용도와 효과성에 대한 보다 체계적인 연구가 필요하다.

본 연구에서는 진로미결정은 직업탐색행동과 부적 관계가 있을 것으로 예상하였다. 즉, 진로를 결정하지 못한 경우 탐색의 방향성이나 목표가 명확하지 않아 직업탐색행동을 활발히 하지 못할 것으로 여겨진다. 그러나 이것은 직업탐색행동의 각 하위 요인인 경로에 있어서는 조금 다른 양상

을 보여줄 것으로 예상되는데, 즉 진로를 결정하지 못해 진로에 대한 방향과 목표가 뚜렷하지 않은 경우에는 자신이 무엇을 준비해야 하는지 누구를 찾아가야 할지에 대해서도 알 수 없으며 따라서 비공식적 방법은 적극적으로 활용되지 못할 것이다. 반면, 공식적 방법의 경우는 다소 다른 양상을 보일 것으로 예상되는데, 즉 공식적 방법은 공적(public)이고 누구에게나 열려(open to anyone) 있는 특징이 있어(Drentea, 1998), 비공식적 방법에 비해 진로에 대한 결정수준에 관계없이 이용될 수 있다. 또한 공식적 방법은 채용 시기에 의해 영향을 받는 특징이 있다. 대부분의 대학졸업 구직자들은 진로가 결정되지 않아도 졸업 때를 기점으로 취업을 하길 원하며 대부분의 채용이 자신의 통제 하에 있기 보다는 채용을 하는 기업에 의해서 통제되기 때문에 그 기간 내에 활동하지 않으면 안 되는 한계를 가지고 있다. 따라서 자신이 원하지 않아도 일정 기한 내에 취업을 해야 한다면 공식적 방법은 다른 방법에 비해 진로결정수준과 관계없이 이용될 것으로 예상된다.

직업탐색행동과 구직 성과

직업탐색 모델에서, Schwab 등(1987)은 구직에서의 성공은 구직기회에 대한 정보를 얻는데 사용하는 경로와 직업탐색강도의 함수라고 하였다. 직업탐색강도에 영향을 주는 요소에 대해서는 아직 많이 밝혀지지 않았지만 직업탐색강도가 구직성과와 관련이 있다는 결과는 계속적으로 보고되고 있다(Breaugh, 1992; Schwab et al., 1987). 직업탐색강도는 전형적으로는 탐색에 대한 시간 투여 및 노력 정도(Blau, 1994), 구직경로의 총 수(Saks & Ashforth, 2000), 탐색행동의 빈도(Wanberg, Kanfer & Banas, 2000) 등으로 정의되며, 구직성과

는 일반적으로 개인이 직업을 얻었는지의 여부로 측정되는 취업상태(employment status), 취업에 이르기 까지 어느 정도의 시간이 걸렸는지를 나타내는 탐색기간(job search duration), 입사제안 수 등으로 측정한다.

직업탐색행동 연구에서는 직업탐색강도와 (재)취업 성공간의 일관된 결과를 보여주었다. Wanberg, Kanfer 및 Rotundo(1999)는 직업탐색동기, 직업탐색역량 직업탐색제약이 직업탐색강도와 재취업 성공(reemployment success)과 어떤 관계를 갖는지 종단적으로 살펴보았다. 이 연구에서 실직자들의 직업탐색행동 및 실직 된지 3개월 후의 재취업상태 뿐만 아니라 직무만족, 직무 향상, 이직의도와 같은 재취업의 질을 조사하였다 그 결과, 직업탐색강도는 재취업 상태와 유의미한 관계가 있었으나, 재취업의 질과는 관련이 없는 것으로 나타났다.

그러나 Saks와 Ashforth(1999)의 연구에서는 기존의 성인 실직자만을 대상으로 하던 것에서 벗어나 대학생들을 대상으로 개인차 변인(자존감, 구직 효능감, 지각된 통제감)이 졸업시기와 졸업 후 4개월 뒤의 취업상태에 어떤 영향을 미치는지를 종단적으로 살펴보았다. 이 연구를 통해 직업탐색행동이 대상에 관계없이 구직성과와 유의미한 관계를 갖는지를 검증하고자 하였으며 그 결과, 구직 효능감과 지각된 통제력은 직업탐색

강도에 영향을 미쳤으며 이것은 졸업 때의 취업 상태와는 정적인 관계가 있었지만 졸업 4개월 후의 취업상태와는 유의미한 관계를 보이지 않았다.

하지만 그들의 연구에서는 졸업 마지막 학기(4학년 2학기)의 직업탐색행동이 졸업 때와 졸업 후 4개월이 지난 뒤의 취업상태와의 관계성만을 보았을 뿐, 4학년 1학기의 직업탐색강도가 졸업 때의 취업과는 어떤 관계가 있는지는 살펴보지 않았다. 즉, 미리 이루어진 직업탐색강도가 2학기의 구직성과와 어떤 관계가 있는지는 살펴보지 않았다.

이러한 선행 연구들을 바탕으로, 본 연구에서는 다음과 같은 3가지 연구주제를 다루고자 하였다. 첫째 진로미결정 수준이 직업탐색행동과 어떤 관련성을 갖는 지 살펴보려고 하였다. 둘째, 4학년 1학기의 직업탐색행동이 2학기의 구직성과와 어떤 관계가 있는지를 종단적으로 살펴보려고 하였다. 우리나라의 채용은 대부분 4학년 2학기에 이루어지며 졸업과 동시에 공식적인 입사가 이루어진다. 따라서 대부분의 채용 절차는 9월을 시작으로 12월이 되면 마무리되기 때문에 4학년 1학기에 미리 이루어진 직업탐색행동이 4학년 2학기의 구직성과와 어떤 관계가 있는지를 살펴보는 것은 중요하다. 또한 본 연구에서는 기존의 직업탐색행동 연구에서 구직성과를 취업상

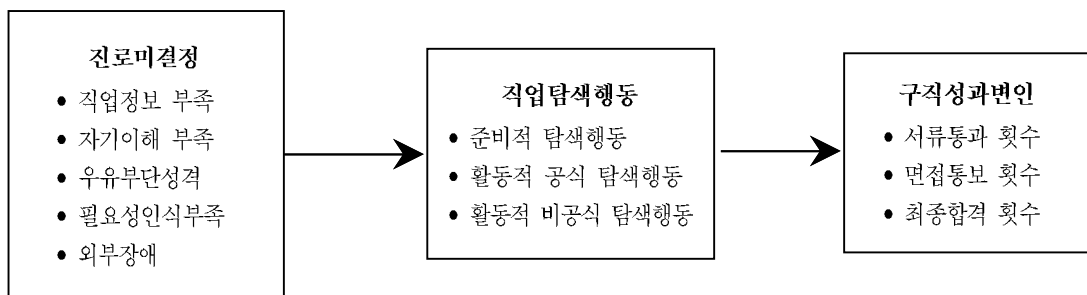


그림 1. 진로미결정, 직업탐색행동 및 구직성과간의 관계

태로 보았던 것에서 더 나아가 서류전형합격, 면접통보, 최종합격의 “단계별 합격”을 살펴본다. 이는 기업들의 채용과정을 현실적으로 반영할 수 있으며, 직업탐색행동의 강도와 어떤 성과변인이 가장 관계가 있는지를 자세히 살펴볼 수 있다. 마지막으로 직업탐색행동이 진로미결정과 구직성과간의 관계를 매개하는 지를 살펴보기 위하여 그림 1과 같은 모형에 대한 검증을 하고자 하였다.

방 법

연구 대상 및 조사 시기

본 연구는 수도권지역 9개 국립 및 사립대학 4학년에 재학 중인 대학생들을 대상으로 6개월 간격으로 두 번에 걸쳐 조사가 실시되었다. 2) 1차 조사는 본격적인 구직활동이 시작되기 전인 4학년 1학기(5월 15일 - 6월 10일)에 조사를 실시함으로써 구직활동으로 인해 영향을 받기 전의 진로미결정 수준과 직업탐색행동을 설문문을 통해 측정하였다. 1차 조사의 최종응답자는 남학생 582명, 여학생 499명으로 총 1,085명이었다.

2차 조사는 1차 조사에서 확보한 이메일 주소를 통하여 1차 조사 참여 학생들을 대상으로 4학년 2학기(2003년 11월 11일 - 12월 5일)에 구직성과(서류통과, 면접통보, 최종합격)들에 대한 설문을 웹서베이(web-survey) 방식으로 실시하였다.

2) 본 연구의 대상자 및 자료는 장재운 등(2004)의 연구에서 전국 4년제 대학 4학년생들을 대상으로 다단계층화집락표집(multi-stage stratified cluster sampling) 방법을 사용하여 20개 대학별로 150명씩을 계열 및 성별 비율을 고려하여 표집하여 조사하는 과정에서 얻어졌다.

2차 조사의 최종응답자는 남학생 329명, 여학생 279명으로 총 608명이었다. 2차 조사 응답자와 미응답자간의 1차 조사변인들에서의 체계적인 차이는 없었다.

측정 변인

진로미결정

진로결정척도(Career Decision Scale, Osipow et al., 1976)를 기반으로 탁진국과 이기학(2001)에 의해서 개발된 척도를 사용하였다. 이 척도는 직업정보부족 6문항, 자기이해부족 4문항, 우유부단성격 4문항, 필요성인식부족 4문항, 외적 장애 4문항의 총 22문항으로 구성되어 있다. 본 연구에서는 설문지 분량의 제약으로 축약된 척도를 사용할 수밖에 없었고, 따라서 각 하위요인별 척도 신뢰도를 고려하여 각 요인별 3문항을 선정하여 총 15문항만을 사용하였다. 직업정보부족은 ‘어떤 종류의 직업이 있는 지 잘 모르겠다’, ‘내가 바라는 직업의 장래성에 대한 정보가 부족하다’, ‘어떤 직업이 전망이나 보수가 좋고 수요가 많은 지 모르겠다’의 3문항, 자기이해부족은 ‘내 흥미가 무엇인지 모르겠다’, ‘내 적성이 무엇인지 모르겠다’, ‘내 장점과 단점이 무엇인지 모르겠다’의 3문항, 우유부단성격은 ‘내가 바라는 직업에서 잘 해낼 수 있을지 모르겠다’, ‘나는 어떤 결정을 내리기가 힘들다’, ‘중요한 결정을 내릴 때 우물쭈물하는 경향이 있다’의 3문항, 필요성인식부족은 ‘현재로서는 직업선택을 할 필요성을 느끼지 않는다’, ‘아직 이르기 때문에 직업선택에 대해 생각해보지 않았다’, ‘미래의 직업을 현실점에서 결정해야 한다는 필요성이 피부에 와 닿지 않는다’의 3문항, 마지막으로 외적 장애는 ‘내가 바라는 직업을 주변에서 반대하는 사람이 많다’, ‘내가 바라는 직업을 부모님이 반대하시기 때문에

갈등이 된다’, ‘집안이 경제사정 때문에 내가 바라는 직업을 추구하기가 어렵다’의 3문항을 사용하였다. 진로선택에 있어서 현재 처해있는 상황과 가장 일치하는 곳에 ‘전혀 그렇지 않다(1)’ - ‘매우 그렇다(5)’의 5점 척도상에 표기하게 하였으며, 점수가 높을수록 진로에 대한 결정수준이 낮은 것을 의미한다. 직업정보부족은 .85, 자기이해부족은 .84, 우유부단성격.77, 필요성인식부족은 .82, 외부장애는 .70의 내적 합치도를 나타냈다.

직업탐색행동

Blau(1993, 1994)가 개발한 12개의 문항을 국내

현실에 맞게 수정하여 사용하였다. 우선, 직업탐색행동척도(Blau, 1993, 1994)의 문항 번안 후 취업 준비생 5명과의 인터뷰를 통해 번안 문항이 국내에 적용 가능한지 확인하였다. 그리고 “학교에서 개최하는 취업설명회에 참석하였다”, “취업박람회에 참가하였다”와 같이 우리나라에서만 특별히 행해지고 있는 2개 문항을 추가하고, “주위에 있는 사람들에게 구체적인 채용정보에 대해서 이야기를 나누었다”의 원 문항은 “교수, 친구, 선후배”와 “가족이나 친지”를 구분하여 총 2문항으로 나누어 제작하였다. 또한 “면접을 실시하였다는, 서류전형을 통과해야 실시될 수 있는 국내

표 1. 직업탐색행동 측정 문항들의 요인분석

문 항	요인 부하량		
	준비 탐색	활동적 공식 탐색	활동적 비공식 탐색
1. 신문, 인터넷에서 구인광고 읽었다	.82	.35	.39
2. 구인광고 보며 자격이 되는지 생각해보았다	.78	.26	.36
3. 미리 이력서를 작성하거나 수정해보았다.	.82	.57	.43
4. 입사지원서 초안을 미리 작성해 보았다.	.74	.67	.44
5. 취업관련 서적이나 기사를 읽었다.	.69	.46	.48
6. 수시채용 대비, 미리 이력서를 제출했다	.53	.72	.52
7. 취업설명회에 참석하였다.	.55	.65	.51
8. 취업박람회에 참가하였다.	.23	.74	.38
9. 학교 내의 취업정보센터에 문의하거나 방문하였다	.43	.73	.46
10. 외부의 취업알선기관에 문의하거나 방문하였다.	.22	.71	.37
11. 교수, 친구, 선후배와 채용정보에 대한 이야기를 나누었다.	.55	.33	.62
12. 관심 있는 직장에 대해 조사하였다.	.51	.36	.77
13. 관심 있는 직장의 내부 사람들로부터 정보를 얻었다	.19	.45	.68
14. 가족, 친지와 구체적인 채용정보에 대한 이야기를 나누었다.	.28	.38	.68
고유가	6.5	1.6	1.3
설명변량(%)	46.5	11.4	9.3

의 특수한 상황을 반영하여 탐색행동보다는 성과변인으로 간주될 수 있기에 척도에서 삭제되었다. 따라서 전체 문항은 총 14문항으로 구성되었으며 ‘전혀 하지 않았다(1)’ - ‘매우 자주 하였다(5)’의 5점 척도로 응답하게 하였다. 이를 요인 분석한 결과(표 1), 준비적 탐색행동, 활동적 공식행동, 활동적 비공식행동의 3요인으로 나누어졌으며 각 하위요인은 .89, .78, .78의 내적 합치도를 보였다.

서류통과횟수

2차 조사에서 “지금까지 몇 차례 서류전형에 통과하셨습니다가?”라는 문항을 사용하였으며 횟수를 직접 기입하게 하였다.

면접통보횟수

“몇 곳으로부터 면접통보를 받으셨습니까?”라는 질문에 횟수를 직접 기입하게 하였다.

최종합격횟수

“지금까지 최종 합격한 회사는 모두 몇 곳입니까?”라는 질문에 직접 횟수를 적게 하였다.

결 과

우선 직업탐색행동과 진로미결정간의 관계를 살펴보기 전에 국내에서도 Blau(1993, 1994)의 직업탐색행동이 ‘준비적 탐색행동’과 ‘활동적 탐색행동’의 2개의 요인으로 구분되는지를 검증하기 위해 요인분석을 실시하였다. 요인추출은 최대우도법을 사용하였으며, 요인회전은 서로의 상관의 가정하고 있는 사각 회전(oblique rotation)을 사용하였다. 그 결과가 표 1에 제시되어 있다.

요인분석의 결과, 본 연구의 척도는 Blau의 척

도와 두 가지 측면에서 다른 점을 보였다. 첫째, 직업탐색행동 문항들은 세 가지 요인으로 구분(표 1)되었다. 준비적 탐색행동이 하나의 요인으로, 기존의 활동적 탐색행동은 공식경로와 비공식경로로 구분되어 추출되었다. 본 연구에서는 공식 경로에 의한 탐색행동을 ‘활동적 공식 탐색행동’, 비공식 경로에 의한 탐색행동을 ‘활동적 비공식 탐색행동’이라 명명하며 ‘활동적 공식 탐색행동(active & formal job search behavior)’은 활동적 탐색행동을 하는데 있어서 공식화된 기관(예: 대학의 취업지원센터)을 구직의 매개체로 이용하는 방법을 의미하며 ‘활동적 비공식 탐색행동(active & informal job search behavior)’은 활동적 탐색행동을 하는데 있어 친척, 친구, 친척과 같이 사적으로 친분관계가 있는 사람들과의 개인적 접촉을 통해 구인정보를 얻는 방법을 말한다.

다음으로 표 2에는 1차 조사시기에 측정된 진로미결정과 직업탐색행동, 2차 시기에 측정된 구직성과 변인들의 평균, 표준편차, 그리고 단순상관계수가 제시되어 있다. 우선, 전반적인 진로미결정 수준은 활동적 공식탐색행동을 제외한 준비적 탐색행동($r=-.13, p<.001$)과 활동적 비공식 탐색행동($r=-.23, p<.01$)과 유의미한 부적 상관을 나타냈다. 또한 직업탐색행동은 서류통과횟수($r=.32, p<.01$), 면접통보 횟수($r=.30, p<.01$), 최종합격($r=.23, p<.01$)의 모든 구직성과변인들과 유의미한 관계를 가졌다.

1차 조사시기의 진로미결정과 직업탐색행동간의 관계를 살펴보기 위해 진로미결정과 직업탐색행동에 영향을 줄 것이라 여겨지는 성별, 지역(서울과 경기도 구분)과 계열을 통제변인으로 투입한 뒤 위계적 회귀분석(hierarchical multiple regression)을 실시하였다. 표 3에 제시되었듯이, 진로미결정과 직업탐색행동은 유의미한 부적 관계($\beta=-.12, p<.01$)를 보여주었으며, 이는 진로미결

표 2. 측정변인들의 평균 표준편차 및 상관계수

	평균(SD)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. 진로미결정	2.41(.60)												
2. 직업정보부족	2.84(.93)	.71**											
3. 자기이해부족	2.66(.97)	.76**	.52**										
4. 우유부단성격	2.71(.89)	.73**	.41**	.56**									
5. 필요인식부족	1.98(.92)	.50**	.14**	.13**	.13**								
6. 외부장애	1.87(.85)	.58**	.20**	.23**	.29**	.24**							
7. 직업탐색행동	2.28(.72)	-.14**	-.13**	-.08**	-.12**	-.18**	.06*						
8. 준비 탐색	3.10(.95)	-.13**	-.09**	-.05	-.09**	.24**	.04	.89**					
9. 공식 탐색	1.99(.87)	.03	-.08*	-.02	-.09**	-.02	.14**	.87**	.68**				
10. 비공식 탐색	2.91(.86)	-.23**	-.20**	-.16**	-.14**	-.23**	-.03	.81**	.62**	.53**			
11. 서류통과	1.98(3.3)	-.14**	-.14**	-.07	-.13**	-.11**	-.01	.32**	.33**	.28**	.26**		
12. 면접통보	1.65(2.9)	-.14**	-.15**	-.05	-.15**	-.10*	-.01	.30**	.30**	.25**	.22**	-.01	
13. 최종합격	.52(1.2)	-.09*	-.14**	-.08	-.10*	-.01	-.02	.23**	.21**	.19**	.20**	-.01	.71**

** $p < .01$, * $p < .05$

표 3. 진로미결정과 직업탐색행동간의 관계

		직업탐색행동 (전체)	준비적 탐색행동	활동적 공식 탐색행동	활동적 비공식 탐색행동
		Beta	Beta	Beta	Beta
1단계	성별	.08*	.07*	.09**	.04
	지역	-.06*	-.03	-.09**	-.04
	사회대	.01	.01	-.02	.02
	인문대	-.04	-.02	-.02	.00
	공대	-.02	-.06	-.08*	-.03
2단계	진로미결정	-.12**	-.12**	.00	-.22**
	R^2	.04**	.03**	.03**	.06**
	ΔR^2	.01**	.01**	.00	.04**

주 1. 성별은 여(0, 0), 남(0, 1), 지역은 서울(0, 0), 수도권(0, 1), 계열은 자연(0, 0, 0), 사회(1, 0, 0), 인문(0, 1, 0), 공대(0, 0, 1)로 변환.

2. 위의 Beta 값은 2 단계에서의 값임

** $p < .01$, * $p < .05$

정 수준이 높을수록 직업탐색행동을 적게 한다는 것을 의미한다. 또한, 진로미결정과 직업탐색행동의 하위요인들과의 관계를 살펴보기 위해 세 요인별로 위계적 회귀분석을 실시하였다. 그 결과(표 3), 진로미결정은 준비적 탐색행동($\beta = -.12, p < .01$)과 활동적 비공식 탐색행동($\beta = -.22, p < .01$)과 유의미한 부적 관계를 보였다. 반면, 활동적 공식 탐색행동과는 유의미한 관계를 가지지 않았다.

다음으로 진로미결정의 하위요인과 직업탐색행동의 하위요인들 간의 관계를 살펴보기 위해 추가적인 분석을 실시하였다. 표 4에서와 같이 직업정보부족은 활동적 비공식 탐색행동과 유의미한 부적 관계($\beta = -.12, p < .01$)를 보였으며, 자기이해부족은 직업탐색행동의 어떠한 하위요인과

도 유의미한 관계가 없는 것으로 나타났다. 우유부단성격은 활동적 공식탐색행동($\beta = -.13, p < .01$)과 유의미한 부적 관계를 보여주었고, 필요성인식부족은 준비적 탐색행동($\beta = -.27, p < .01$) 및 활동적 비공식 탐색행동($\beta = -.21, p < .01$)과 유의미한 부적 관계를 가졌다. 마지막으로 우리나라에서만 나타난 진로미결정의 하위요인인 외부장애의 경우, 준비적 탐색행동($\beta = .21, p < .01$), 활동적 공식 탐색행동($\beta = .19, p < .01$), 활동적 비공식 탐색행동($\beta = .09, p < .01$)의 모두에서 유의미한 정적 관계를 보여주었다.

이러한 결과를 통해, 직업정보가 부족하면 활동적 비공식 탐색행동을 상대적으로 잘 이용하지 않는 경향이 있으며, 우유부단한 성격을 가진 경우에는 활동적 공식 탐색행동 빈도가 낮으며,

표 4. 진로미결정 하위요인별 직업탐색행동과의 관계

		준비적 탐색행동	활동적 공식 탐색행동	활동적 비공식 탐색행동
		Beta	Beta	Beta
1단계	성별	.08*	.05	.03
	지역	-.03	-.08*	-.03
	사회대	.00	-.02	-.02
	인문대	-.04	-.02	-.01
	공대	-.06	-.08*	-.04
2단계	직업정보부족	-.03	-.07	-.12**
	자기이해부족	.02	.06	-.05
	우유부단성격	-.07	-.13**	-.05
	필요성인식부족	-.27**	-.05	-.21**
	외부장애	.21**	.19**	.09**
R^2		.09**	.06**	.09**
ΔR^2		.01**	.04**	.08**

** $p < .01$, * $p < .05$

필요성을 인식하지 못하면 준비적 탐색행동과 활동적 비공식 탐색행동의 빈도가 낮다는 것이 나타났다. 또한 진로결정에 어려움을 주는 외부장애가 있음에도 불구하고 직업탐색행동의 세 하위요인 모두에서 유의미한 정적 관계를 보여 주어 외부장애가 많을수록 더욱 준비적 탐색행동, 활동적 공식 탐색행동, 및 활동적 비공식 탐색행동을 많이 하는 것으로 나타났다.

다음으로, 직업탐색행동과 서류통과, 면접통보, 최종합격 등의 구직성과변인과의 관계를 살펴보기 위해 앞서와 같은 방법으로 위계적 중다회귀분석을 실시하였다. 그 결과, 1차 시기의 직업탐색행동은 2차 시기의 구직성과변인인 서류통과($\beta=.30, p<.01$), 면접통보($\beta=.28, p<.01$), 최종합격($\beta=.21, p<.01$)과 모두 유의미한 정적 관계를 가짐으로써, 직업탐색강도가 높을수록 서류통과 횟수, 면접통보 횟수, 최종합격 횟수가 유의미하게 많음을 보여주었다. 더 나아가 직업탐색행동

의 하위요인과 구직성과간의 관계를 동일한 위계적 회귀분석방법으로 분석해 보았다. 표 5에서와 같이, 1차 시기의 준비적 탐색행동은 2차 시기의 서류통과($\beta=.26, p<.01$), 면접통보($\beta=.22, p<.01$), 최종합격($\beta=.13, p<.05$)의 세 구직성과변인과 모두 유의미한 정적 관계를 보여주었다. 반면, 활동적 공식 탐색행동과 활동적 비공식 탐색행동은 유의미한 관계를 보이지 않았다. 따라서 4학년 1학기에 미리 이력서 및 지원서 작성을 준비하고, 자료검색, 구직 관련 서적 읽기와 같은 준비적 탐색행동을 많이 할수록, 2학기에 높은 구직성과를 얻는 것으로 나타났다.

마지막으로, 직업탐색행동이 진로미결정과 구직성과간을 매개하는지 알아보기 위해 다음과 같은 Baron과 Kenny(1986)가 제안한 3단계의 회귀분석을 실시하였다. 첫 번째로는 진로미결정과 구직성과 변인간의 유의한 관계가 있어야 하며, 두 번째로 진로미결정이 직업탐색행동과 유의한

표 5. 직업탐색행동의 하위요인과 구직성과간의 관계

		서류통과	면접통보	최종합격
		<i>Beta</i>	<i>Beta</i>	<i>Beta</i>
1단계	성별	.10	.09	-.00
	지역	-.00	.00	-.05
	사회대	-.02	-.03	-.05
	인문대	-.08	-.08	-.04
	공대	-.09	-.06	-.07
2단계	준비적 탐색행동	.26**	.22**	.13*
	공식적 탐색행동	.04	.04	.03
	비공식적 탐색행동	.03	.06	.08
R^2		.14**	.11**	.06**
ΔR^2		.10**	.08**	.04**

** $p<.01$, * $p<.05$

관계가 있어야 한다. 세 번째로 진로미결정과 직업탐색행동을 동시에 회귀방정식에 투입하였을 때 직업탐색행동이 구직성과변인과 유의한 관계를 가져야 하며, 진로미결정은 구직성과변인과 유의하지 않은 관계를 가지거나 유의도가 기존의 진로미결정과 구직성과간의 직접 경로의 유의도에 비해 작아져야 한다. 이와 같은 결과가 얻어져야 직업탐색행동의 매개효과가 입증된다.

따라서 직업탐색행동이 진로미결정과 구직성과를 매개하는지 알아보기 위해 네 단계의 회귀분석을 실시하였다. 첫 번째 단계인 진로미결정과 구직성과변인간의 관계를 살펴보았다. 표 6에서 나타난 것처럼 진로미결정은 서류통과횟수($\beta = -.12, p < .01$), 면접통보횟수($\beta = -.13, p < .01$), 최종합격 횟수($\beta = -.08, p < .05$) 모두와 유의미한 관계가 있는 것으로 나타났다.

두 번째로 진로미결정과 직업탐색행동간의 관계는 이미 살펴 본 것으로 둘 간의 유의한 관계가($\beta = .12, p < .01$) 있는 것으로 나타났다. 세 번째 단계는 직업탐색행동과 구직성과변인간의 관계

인데 이것 또한 앞에서 살펴보았으며, 직업탐색행동은 세 개의 구직성과변인과 모두 유의한 관계를 가졌다. 매개분석을 위한 회귀분석의 마지막 단계는 구직성과에 대해 진로미결정과 직업탐색행동을 함께 투입하였을 때 직업탐색행동은 구직성과와 유의미한 관계를 가져야 하며, 진로미결정은 유의미한 관계를 갖지 않거나 직접 경로보다 유의미하게 작아져야 한다. 표 6에서 보여주듯이, 직업탐색행동은 구직성과변인과 모두 유의미한 관계를 보여주었지만, 진로미결정은 직접 경로에 비해 유의미도가 감소함으로써 직업탐색행동이 진로미결정과 구직성과변인간의 관계를 부분적으로 매개하는 것으로 나타났다.

그러나 간접 매개효과는 회귀분석 결과만으로 충분하지 않으며 예측변수(진로미결정)와 구직성과변인간의 간접적 경로가 유의미한 지 확인해야 한다. 이것은 Sobel 검증으로 가능하며, 이 검증에서 산출되는 Z점수가 유의미하면 간접 매개효과가 있는 것으로 판단한다. Sobel 검증 결과 서류통과($Z = -3.53, p < .01$), 면접통보($Z = -3.47, p <$

표 6. 진로미결정과 구직성과간의 관계

		서류통과	면접통보	최종합격
		Beta	Beta	Beta
1단계	성별	.12**	.09*	.00
	지역	-.02	-.01	-.07
	사회대	-.03	-.05	-.05
	인문대	-.08*	-.09	-.04
	공대	-.10**	-.07	-.08
2단계	진로미결정	-.12**	-.13**	-.08*
R^2		.05**	.04**	.02*
ΔR^2		.01**	.02**	.01*

** $p < .01$, * $p < .05$

표 7. 진로미결정과 직업탐색행동의 구직성과간의 관계

		서류통과	면접통보	최종합격
		<i>Beta</i>	<i>Beta</i>	<i>Beta</i>
1단계	성별	.10	.08	-.01
	지역	.00	.01	-.05
	사회대	-.03	-.04	-.05
	인문대	-.09	-.09	-.04
	공대	-.08	-.05	-.07
2단계	직업탐색행동	.29**	.27**	.20**
	진로미결정	-.08*	-.09*	-.06
R^2		.13**	.11**	.06**
ΔR^2		.09**	.09**	.04**

** $p < .01$, * $p < .05$

.01)에서, 최종합격($Z = -3.37$, $p < .01$)가 모두 유의미한 것으로 나타나, 직업탐색행동이 진로미결정과 구직성과 변인을 간접적으로 매개하는 것으로 볼 수 있다. 이상의 분석 결과들을 통해, 직업탐색행동은 진로미결정과 구직 성과변인인 서류통과, 면접통보, 최종합격 모두를 유의하게 매개하는 것으로 확인되었다.

논 의

본 연구는 국내 수도권 대학의 4학년생들을 대상으로 진로미결정과 직업탐색행동간의 관계, 직업탐색행동과 구직성과간의 관계를 종단적으로 살펴보았으며, 주요 결과는 다음과 같다. 첫째, 기존의 Blau(1994, 1994)의 직업탐색행동의 문항을 수정 보완하여 요인분석한 결과, 직업탐색행동은 준비적 탐색행동, 활동적 공식 탐색행동, 활동적 비공식 탐색행동의 세 가지 차원으로 나

뉘어졌다. 이는 Blau의 준비적 탐색행동과 활동적 탐색행동의 두 가지 하위행동이 경로에 따라 더욱 세분화된 것으로, 이전 척도에 비해 구직경로에 따른 탐색행동의 양상을 살펴볼 수 있는 이점이 있다. 이 척도를 통해 차후 연구에서는 경로에 따라 영향을 주는 선행변인들이 무엇이며 구직경로와 구직성과변인과의 관계를 파악할 수 있을 것이다. 또한 시기에 따라 어느 경로를 이용하는 것이 더욱 전략적인지를 살펴보고 실제적인 개입에 있어서도 시사점을 제공해줄 수 있을 것이다.

둘째, 진로미결정과 직업탐색행동간의 관계에서 진로에 대해서 분명한 방향과 목표를 갖지 못할수록 직업탐색행동을 활발하게 하지 못하는 것으로 나타났다. 따라서 4학년 1학기 때 진로에 대해서 결정하는 것이 활발한 직업탐색행동에 중요한 변인임이 확인되었다. 더 나아가 진로미결정수준과 직업탐색행동의 하위요인들과의 관계를 살펴본 결과, 활동적 공식 탐색행동은 진로

결정수준과 유의미한 관계가 없는 것으로 나타났다. 즉, 활동적 공식탐색행동은 진로결정수준과는 관계없이 활용되는 경향이 있는 것이다. 이러한 결과는 공식경로 자체의 특징에 기인한 것으로 보인다. 공식경로는 구직자 자신의 통제에 의해서가 아니라 정해진 시기에 이루어지므로, 그 시기에 원서를 제출하지 않으면 기회가 언제 올지 모르기 때문에 진로결정수준과 관계없이 탐색행동은 이루어져야 한다.³⁾

셋째, 진로미결정의 하위요인과 직업탐색행동의 하위요인간의 관계를 살펴보았다. 직업정보부족은 비공식적 탐색행동과, 우유부단성격은 공식적 탐색행동에, 필요성인식부족은 준비적 탐색행동과 비공식적 탐색행동과 유의미한 부적 관계를 보여주었다. 반면 자기이해부족은 어떠한 탐색행동과도 유의미한 관계를 보이지 않았다. 직업 정보가 부족한 경우에 비공식적 탐색행동을 잘 하지 않았는데, 이것은 직업정보를 충분히 가지고 있지 않으면 어떠한 사람을 찾아가야 할지 구체적으로 모를 수 있기 때문이다. 또한 우유부단성격으로 인해 진로가 결정되지 않은 사람은 공식적 탐색행동을 잘 하지 않는 경향이 나타났는데, 공식적 탐색행동은 원서를 제출하고 학교 내의 취업지원센터나 외부 취업알선기관을 방문하는 것으로 우유부단한 경우에는 이러한 활동 자체를 하지 않는 경향이 있다는 것이다. 취업의 필요성을 인식하지 못할수록 자신이 무엇을 준비해야 하는지 탐색하지 않으며, 비공식적 탐색행동도 잘 하지 않는 것으로 나타났다. 자기이해

3) 또 다른 해석은 공식경로가 다른 경로에 비해 활용수준이 낮아서 범위축소 현상 때문에 나타난 결과일 수도 있다는 것이다. 직업탐색행동을 1차 시기(4학년 1학기)에 측정했기 때문에 대부분의 대기업뿐만 아니라 중소기업도 4학년생이 입사할 수 없는 시기이기 때문에 공식적 탐색행동의 강도 자체가 낮았다.

부족의 경우는 직업탐색행동의 어느 하위요인과의 관계가 없는 것으로 나타났다. 자기에 대해서 많이 이해한다고 직업탐색행동을 증가시키는 것은 아닐지도 모른다는 것을 보여주는데, 즉 자기에 대한 이해는 오히려 효과적인 탐색행동을 하게 해서 빈도로 측정된 직업탐색강도를 증가시키기보다 자신이 원하는 직업에 보다 질적으로 접근할 가능성이 있다. 향후 연구에서는 구직과정에서 자기이해가 사람-조직 적합성(P-O fit) 및 사람-직무 적합성(P-J fit) 지각에 어떤 영향을 미치는지 살펴볼 필요가 있다.

넷째, 진로미결정의 하위요인으로 추가된 외부장애는 다른 하위요인과 달리 진로를 결정짓는데 어려움을 주는 요소임에도 불구하고 탐색행동에 정적인 관계를 보여줬다. 외부장애와 직업탐색행동이 정적인 관계를 보여 준 것에 대해서는 두 가지 해석이 가능할 것이라 생각된다. 외부장애의 대표적인 문항에서 볼 수 있듯이 내가 바라는 직업을 부모님이 반대하시기 때문에 갈등이 된다는 것과 같은 경우 부모님이 반대를 하여도 자신이 원하는 것이 있기 때문에 직업탐색행동이 증가될 수 있으며, 다른 것으로는 자신은 진로에 있어 다른 길을 원하고 있지만 부모가 취업을 원하게 되었을 때 우리나라와 같은 상호 의존적 자아를 가진 경우에는 부모의 요구에 의해서도 직업탐색행동이 증가할 수 있다. 또한 외부장애가 있음에도 자신이 원해서 취업을 한 것인지 아니면 부모를 따라서 취업을 한 것인지에 따라 취업을 하여 직장에 들어갔을 때의 직무만족이나 직무몰입, 사람-조직 적합성 등의 변인에서 차이가 날 것으로 예상되며 이는 추가적인 종단연구를 통해 살펴볼 필요가 있다.

다섯째, 직업탐색행동이 서류통과, 면접통과 최종합격의 구직성과 변인에 어떤 영향을 주는 지 종단적으로 살펴보았다. 즉, 1학기 때 미리

이루어진 직업탐색행동이 6개월 후 2학기 때의 구직성과 변인에 어떤 영향을 미치는지 살펴보았다. 그 결과, 직업탐색행동은 서류통과 횟수, 면접통보 횟수, 최종합격 횟수 모두와 유의미한 정적 관계를 보였다. 조기에 구직활동을 하게 되면 구직 성공의 가능성을 높일 수 있다는 결과이며, 선행연구와 일관되게 직업탐색행동은 구직 성과에 매우 중요함을 보여준 것이다. 그리고 직업탐색행동의 각 하위요인이 구직성과와 어떤 관계가 있는지 살펴본 결과, 준비적 탐색행동만이 서류통과 횟수, 면접통보 횟수, 최종 합격 횟수 모두와 정적인 관계를 보여주었다. 즉 이는 Saks와 Ashforth(2000)의 결과와도 일치하는 것으로, 4학년 1학기는 본격적인 구직활동을 하기 전이며 4학년 1학기에 미리 준비적 탐색행동을 많이 한 사람은 2학기에 활동적 탐색행동을 적극적으로 한다는 직업탐색행동의 순차적 모델(sequential model, Barber et al., 1994)과 부합하는 결과로 해석될 수 있다.

여섯째, 직업탐색행동이 진로미결정과 구직성과를 매개하는지 분석한 결과, 직업탐색행동이라는 행동적 측면이 진로미결정이라는 인지적 상태와 구직성과라는 결과변인간의 관계를 부분적으로 매개하는 것으로 나타났다.

시사점과 제한점

본 연구는 몇 가지 이론적 시사점과 제한점을 지니고 있다. 첫째, 기존의 직업탐색행동연구에서 직업탐색강도를 증가시키는 변인에만 초점을 맞추었을 뿐 진로의사결정과정에 따른 직업탐색행동에 대해서는 살펴보지 않았다. 직업탐색행동의 수행은 진로의사결정의 마지막 단계이며 효과적인 수행을 위해서 사람들은 목표를 정하여 탐색행동을 한다. 따라서 이러한 목표가 분명한

경우와 그렇지 못한 경우는 다른 결과를 가져올 것이며 자신의 진로에 대한 충분한 분석 및 이해는 4학년 1학기의 직업탐색행동에 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

둘째, 진로미결정과 직업탐색행동의 하위요인별로 살펴봄으로써 실제적인 개입에 도움을 줄 수 있는 시사점을 제공하였다. 즉 진로미결정의 하위요인과 직업탐색행동의 하위요인간의 관계, 직업탐색행동과 구직성과변인과의 관계, 직업탐색행동의 매개효과 검증 등을 통해 학생들에 따라 차별적 진단 및 개입의 경험적 자료를 제시함으로써 청년실업 해소를 위한 심리학적 개입 프로그램 개발을 위한 유용한 정보를 제공하였다(김명연, 장재운, 조성호, 노연희, 2003).

셋째, 구직성과변인을 해석하는데 있어서는 몇 가지 고려할 점이 있다. 우선, 동일한 대상을 반복 측정하는 종단 연구 자체의 특징으로 인해 2차 시기에서의 표본의 탈락을 감안해야 한다. 또한 구직성과 변인을 측정할 시기의 문제점이다. 2차 조사가 실시된 시기는 11월로 기업의 채용과정이 완료되지 않고 진행 중이었기 때문에 최종합격을 모두 확인할 수 없는 한계가 있었다. 따라서 추후에는 채용과정이 어느 정도 모두 마무리된 시점에서 자료를 수집, 분석할 필요가 있다.

넷째, 본 연구의 측정 시기의 한계로 구직성과 변인 측정에 있어 양적 측면만을 고려했다는 한계가 있다. 최근 직업탐색행동 연구에서는 직업탐색행동의 효과성에 대한 관심을 증대되고 있는데, 직업탐색행동의 효과성은 사람-직무 적합성, 사람-조직 적합성, 조직몰입, 직무만족 등과 같은 질적 측면이 강조된다. 진로결정수준은 직업정보와 자기이해를 바탕으로 결정되며, 높은 진로결정 수준에 기반한 직업탐색행동은 조직 및 직무 적합성 지각에 긍정적 영향을 줄 것이

며(Bretz, Ash, & Dreher, 1989; Cable & Judge, 1996), 이는 고용의 질에도 중요한 영향을 미칠 것이다. 따라서 추후에는 진로미결정이 사람 직무 적합성 지각 및 사람-조직 적합성 지각에 어떠한 영향을 미치며, 이것이 직업탐색행동의 효과성과 어떤 관계가 있는지 살펴볼 필요가 있다.

참고문헌

- 김명언, 노연희 (1998). 실직자의 정서적, 인지적, 신체화 반응 및 대처활동. *한국심리학회지: 일반*, 17, 115-137.
- 김명언, 장재윤, 조성호, 노연희 (2003). 성취 프로그램의 효과: 구직 효능감 변화를 중심으로. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 16(2), 181-204.
- 김봉환 (1997). 대학생의 진로결정수준과 진로준비 행동의 발달 및 이차원적 유형화. 서울대학교 박사학위논문.
- 오경자 (1998). 경제불황의 심리적 영향: 실직이 개인의 심리사회적 기능에 미치는 영향. *한국심리학회 춘계심포지엄*, 67-96.
- 오수성 (2001). 국제금융위기 후 실직자의 정신건강에 관한 연구: 스트레스 대처 양식, 자존감, 사회적 지지를 중심으로. *한국심리학회지: 일반*, 20(2), 481-496.
- 이병희 (2001). 청년층의 노동시장이행과 경력형성. *노동동향분석*. 한국노동연구원
- 이혜성, 홍혜경 (1998). 진로결정상태모형에 의한 대학생의 진로결정상태의 유형화. *한국심리학회지: 상담과 심리치료*, 10, 143-166.
- 이효수 (2002). 노동시장 환경변화와 노동시장의 구조변동. *경제학연구*, 50(1), 243-274.
- 이훈구, 김인경, 박윤창(2000). 경제불황이 20대 미취업 실업자에 미치는 심리적 영향. *한국심리학회지: 사회문제*, 6(2), 87-101.
- 장원섭 (1997) 대학졸업자의 구직활동과 노동 시장에서의 성공. *교육사회학연구*, 7, 145-162.
- 장원섭, 김형만, 옥준필 (1999). 학교에서 직업세계로의 이행에 관한 연구(1): 고등학교 단계를 중심으로. *한국직업능력개발원*.
- 장재윤, 장은영, 김범성, 노연희, 이지영, 한지현 (2004). 청년실업이 정신건강에 미치는 영향에 대한 중단 연구. *한국심리학회지: 일반*, 23(2), 121-144.
- 정윤경 (2000). 고등학교 학생들의 사고방식 유형과 진로미결정 유형간 관계. *직업능력개발연구*, 3(1), 143-163.
- 정혜윤 (2001). 강박성향과 우유부단성의 관계. 서울대학교 석사학위논문.
- 탁진국, 이기학 (2001). 직업결정척도 개발. *한국심리학회 연차학술대회 발표논문집*, 483-488.
- Barber, A. E., Daly, C. L., Giannantonio, C. M., & Phillips, J. M. (1994). Job search activities: An examination of changes over time. *Personnel Psychology*, 47, 739-766.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A.(1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Blau, G. (1993). Further exploring the relationship between job search and voluntary individual turnover. *Personnel Psychology*, 46, 213-330.
- Blau, G. (1994). Testing a two-dimension measure of job search behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59, 288-312.
- Bohn, M. J. (1968). Vocational indecision and interest

- development in college freshmen. *Journal of College Student Personnel*, 9, 393-396.
- Breugh, J. A. (1992). *Recruitment: Science and practice*. Boston, MA: PWS-Kent.
- Bretz, R. D., Ash, R. A., & Dreher, G. F. (1989). Do people make the place? An examination of the attraction-selection-attrition hypothesis. *Personnel Psychology*, 42, 561-581.
- Cable, D., & Judge, T. A. (1996). Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67, 294-311.
- Campbell, K. E., & Rosenfeld, R. A. (1985). Job search and job mobility: Sex and race differences. *Research in the Sociology of Work*, 3, 147-174.
- Caplan, R. D., Vinokur, A. D., Price, R. H., & Van Ryn, M. (1989). Job seeking, reemployment, and mental health: A randomized field experiment in coping with job loss. *Journal of Applied Psychology*, 74, 759-769.
- Crites, J. O. (1969). *Vocational psychology: The study of vocational behavior and development*. New York : McGraw-Hill
- Drentea, P. (1998). Consequences of women's formal and informal job search methods for employment in female-dominated jobs. *Gender and Society*, 12, 321-338.
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 510-526.
- Gordon, V. N. (1995). *The undecided college student* (2nd ed.). Illinois: Tomas Books.
- Granovetter, M. S. (1974). *Getting a job: A study of contacts and careers*. Cambridge: Harvard Univ. Press.
- Greenhaus, J. H., & Simon, W. E. (1977). Career salience, work values, and vocational indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 10, 104-110.
- Hartman, B. W., Fuqua, D. R., & Hartman, P. T. (1983). The predictive potential of the career decision scale in identifying chronic indecision. *Vocational Guidance Quarterly*, 31, 103-108.
- Heppner, M., J., & Hendricks, F. (1995). A process and outcome study examining career indecision and indecisiveness. *Journal of Counseling and Development*, 73, 426-437.
- Holzer, H. J. (1988). Search method used by unemployed youth. *Journal of Labor Economics*, 6(1), 1-20.
- Kanfer, R., & Hulin, C. (1985). Individual differences in successful job searches following lay-off. *Personnel Psychology*, 38(4), 835-847
- Larson, L. M., & Heppner, P. P. (1985). The relationship of problem-solving appraisal to career decision and indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 26, 55-65.
- Larson, L. M., & Heppner, P. P., Ham, T., & Dugan, K. (1988). Investigating multiple subtype of career indecision through cluster analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 35(4), 439-446.
- Lee, T. W., Locke, E. A., & Latham, G. P. (1989). Goal setting theory and job performance. In L. A. Pervin(Ed.), *Goal concepts in personality and social psychology*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Lucas, M. S. (1993). A validation of types of career indecision at a counseling center. *Journal of Counseling Psychology*, 40(4) . 440-446.

- Markus, H. R., & Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion and motivation. *Psychological Review*, 98, 224-253.
- Max, J., & Leicht, K. T. (1992). Formality of recruitment to 229 jobs: Variations by race, sex, and job characteristics. *Sociology and Social Research*, 76, 190-196.
- Mendoca, J. D., & Siess, T. F. (1976). Counseling for indecisiveness: Problem solving and anxiety management training. *Journal of Counseling Psychology*, 23(4), 339-347.
- Osipow, S. H. (1999). Assessing career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 147-154.
- Osipow, S. H., Carney, C. G., & Barak, A. (1976). A scale of educational vocational undecidedness: A typological approach. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 233-243.
- Peterson, G. W., Sampson, J. P., Jr., Reardon, R. C., & Lenz, J. G. (1996). A cognitive information processing approach to career problem solving and decision making. In D. Brown & L. Brooks(Eds.), *Career choice and development* (3rd ed.). San Francisco: Josey-Bass.
- Phillips, S. D., & Blustein, D. L. (1994). Readiness for career choices: Planning, exploring, and deciding. *Career Development Quarterly*, 43, 63-73.
- Pitz, G. F., & Harren, V. A. (1980). An analysis of career decision making from the point of view of information processing and decision theory. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 320-346.
- Robbins, S. B. (1987). Predicting Change in career indecision from a self-psychology perspective. *Career Development Quarterly*, 35, 288-296.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1999). Effects of individual differences and job search behaviors on the employment status of recent university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 335-349.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2000). Change in job search behaviors and employment outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 277-287.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2002). Is job search related to employment quality? It all depends on the fit. *Journal of Applied Psychology*, 87, 646-654.
- Schwab, D. P., Rynes, S. L., & Aldag, R. J. (1987). Theories and research on job search and choice. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 5, 129-166.
- Stumpf, S. T., Austin, E. J. & Hartman K. (1984). The impact of career exploration and interview readiness on interview performance and outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 24, 221-235.
- Vinokur, A. D., Van Ryn, M., Gramlich, E. M., & Drie, R. H. (1991). Long-term follow-up and benefit-cost analysis of the JOBS program: A preventive intervention for the unemployed. *Journal of Applied Psychology*, 76, 213-219.
- Wanberg, C. R., & Muchinsky, P. M. (1992). A typology of career decision status: Validity extension of the vocational decision status model. *Journal of counseling Psychology*, 39(1), 71-80.
- Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes of networking intensity among unemployed job seekers. *Journal of Applied Psychology*, 85, 491-503.

- Wanberg, C. R., Kanfer, R. & Rotundo, M. (1999). Unemployed individuals: motives, job-search constraints as predictors of job seeking and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 84, 897-910.
- Wanberg, C. R., Watt, J. D., & Rumsey, D. J. (1996). Individual without jobs: An empirical study of job seeking behavior and reemployment, *Journal of Applied Psychology*, 81(1), 76-87.
- Werbel, J. D. (2000). Relationship among career exploration, job search intensity, and job search effectiveness, *Journal of Vocational Behavior*, 57, 379-394.
- Zunker, V. G. (1990). *Career counseling: Applied concepts of life planning*. Pacific Grove, CA: Brooks Cole.

1 차 원고 접수일 : 2005. 1. 21

최종 원고 접수일 : 2005. 2. 15

The Relationship of Career Indecision, Job Search Behavior and Employment among College Seniors

Jee Young Lee

Jae-Yoon Chang

Myung Un Kim

Seoul National University

Sungshin Women's University

Seoul National University

This article examines the relationship of career indecision, job search behavior, and employment among college seniors based on sub-scales of career indecision (lack of career information, lack of self-clarity, decisiveness, lack of necessity recognition, external Barrier). This study explored the effect of career indecision, job search behavior, and employment successes(number of application, number of interview, number of job offer) in longitudinal method. In result, career indecision had negative effect on job search behavior. In other words, the higher career indecision level is, the less job search behavior is performed. Especially, career indecision is connected with preparatory job search behavior and informal job search behavior. Another finding is that job search behavior in time 1 (first semester of college senior) had a strong effect on all of employment success variables in time 2(second semester of college senior). Finally, the theoretical and practical implications of this research were discussed. Based on the limitation of this study, several directions for future research were also suggested.

key words : Career Indecision, Lack of Career Information, Lack of Self-clarity, Decisiveness, Lack of Necessity Recognition, External Barrier, Job Search Behavior, Employment Success.