

성격적 특성이 진로미결정과 직업탐색행동에 미치는 효과와 성별 조절효과

이 현 정

상지대학교 경영대학원

E-mail: hjlee@sangji.ac.kr

김 기 석

대덕대학 국방물자학과 교수

E-mail: kskim@mail.ddc.ac.kr

.....

대학생 졸업예정자들의 직업탐색행위는 취업의 주요한 예측치이면서 동시에 평생의 경력경로에 중대한 영향을 미친다는 점에서 매우 중요하다. 본 연구에서는 문헌적 고찰을 통하여 직업탐색행위에 대한 선행요인으로서 진로미결정과 개인적 특성요인간의 관계를 고찰하고자 한다. 그리고 대학 졸업예정자를 대상으로 성격적 특성이 진로미결정에 미치는 효과, 다음으로 진로미결정이 직업탐색행동에 미치는 효과를 분석하고자 한다. 또한 성격적 특성과 진로미결정의 관계, 그리고 진로미결정과 직업탐색행동의 관계에서 성별에 따라 차이를 분석하였다.

강원권 3개 대학 304명의 졸업예정자를 대상으로 분석한 결과, 첫째로 성격적 특성 중 외향성, 성실성, 개방성은 우유부단성과 부정적 관계인 것으로 나타났고, 친화성은 우유부단성과 긍정적 관계를 갖는 것으로 나타났다. 둘째로 외향성과 성실성은 직업정보부족에 부의 영향을 미치며, 친화성과 개방성은 직업정보부족과 유의적 관계가 없는 것으로 나타났다. 셋째로 진로미결정요인(우유부단성, 직업정보부족) 중 우유부단성은 예비적 탐색행동에만 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 직업정보부족은 예비적 탐색행동과 적극적 탐색행동 모두에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 넷째로 성별에 따른 차이분석결과 외향성과 우유부단성은 부의 상관관계가 있는 것으로 나타났는데, 여학생에 비하여 남학생의 경우 높은 부의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 그리고 직업정보부족과 예비적 탐색행동의 관계에서 여학생은 남학생에 비하여 직업정보부족이 예비적 탐색행동에 높은 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

.....

<색인어> 성격, 진로미결정, 직업탐색행동

1. 문제제기 및 연구목적

오늘의 대학생들은 치솟는 대학 등록금과 험난한 내부경쟁을 감당하고 졸업을 해도 장밋빛 미래가 보장되지 않는다. 80년대 대학생들은 주로 '현장'으로 투신했고 90년대 들어서 이른바 '애국적 사회 진출'을 통해 직장인이 되는 대학생이 늘어났지만, 신자유주의시대 대학생들은 잠재적 실업군으로 편입되는 것이 가장 익숙한 현실이 되어 버렸다.

이는 대학생의 지위 변화가 대학이라는 공간의 신자유주의화뿐만 아니라 사회구조적 현실로부터도 영향 받고 있다는 것을 말해준다.

요즘 사회현상을 살펴보면, 많은 학생들이 진로에 대해 고민을 하고 있으며, 중·고등학교 시절에는 입시에만 몰두한 학교교육과, 개개인의 적성과 흥미, 노력과 상관없이 대학에 입학하기 위한 학습으로 인해 자신의 진로를 뚜렷하게 결정하는데 많은 어려움을 가지고 있다. 뿐만 아니라, 대학입학 후에는 전공학과에 대한 불만족이나 부적응 현상을 경험하며 향후 자신의 진로에 대해 심한 갈등, 불안, 그리고 가치관의 혼란을 느끼고 있다. 여러 신입생 실태조사에서 나타나듯이 상당수의 대학생들이 진로문제로 고민하고 있다(이병호,1983). 그 결과, 전공과 적성간의 불일치 및 불투명한 취업전망은 취업에 관한 진로 불안 등의 심리상태로 연결되어, 전공에 쉽게 적응하지 못하거나 군 입대나 휴학 등을 선택하는 등의 진로결정을 미루거나 회피하는 행동들을 보이고 있다.

2006년 우리나라의 실업률은 3.5%로 82만 7천명의 실업자를 기록하였으며 '이태백'이라는 유행어가 나올 정도로 청년실업은 매우 높다. 가장 커다란 피해자인 청년층(15~29세)의 실업률은 7.9%로 나타났고 이 수치는 전체 실업률 3.5%의 두 배 이상이며, 실업자 수도 36만 4천 명으로 조사되었다. 청년층 실업률이 다른 연령층보다 높은 것은 한국만의 특수한 상황이 아니라 거의 모든 OECD국가들에서 발견되는 현상이다. 신규채용에 대한 전망이 여전히 어렵다고 보도되면서 노동시장에 신규 진입하는 청년층의 이와 같은 고 실업률은 당분간 지속될 것으로 보인다.

여러 차례의 서류전형과 면접탈락으로 취업정보 탐색에 지쳐있는 청년실업자들은 취업결정에 도달하는 데 있어서 많은 어려움을 겪으면서 실패에 대한 공포, 다른 사람의 삶에 자신의 의사결정이 영향을 미친다고 믿는 중요한 타인들의 영향, 모든 일에 완벽하려는 욕구, 조급한 결정을 내리려는 성급한 결정내리기, 다양한 분야에 대해 관심과 능력을 보여서 어떤 직업을 선택하여도 만족할 수 없다는 자기기대, 의사결정에 대해 미루는 우유부단, 선택에 대한 두려움 등이 있다(안관영, 2005).

대학졸업예정자들과 같은 고학력 청년층의 미취업 문제는 국가적으로나 개인적으로 매우 중요한 문제이다. 이에 대하여 지금까지의 국내 연구가 주로 정책적 측면이나 제도적 측면에

서 거시적으로 이루어져 왔으며 개인적 차원에서의 직업탐색행동에 관한 연구는 전무한 편이었다. 이에 대하여 본 연구는 다음과 같은 연구목적으로 달성하고자 한다.

첫째로 대학생 졸업예정자들의 직업탐색행위는 취업의 주요한 예측치이면서 동시에 평생의 경력경로에 중대한 영향을 미친다는 점에서 매우 중요하다. 따라서 본 연구에서는 문헌적 고찰을 통하여 직업탐색행위에 대한 선행요인으로서 진로미결정과 개인적 특성요인간의 관계를 고찰하고자 한다.

둘째로 대학 졸업예정자를 대상으로 성격적 특성이 진로미결정에 미치는 효과를 분석하며, 다음으로 진로미결정이 직업탐색행동에 미치는 효과를 분석하고자 한다.

셋째로 성격적 특성이 진로미결정에 미치는 효과와 진로미결정이 직업탐색행동에 미치는 효과가 성별에 따라 차이가 있는 가를 분석하고자 한다. 이러한 성별과 성적에 따른 차이 분석은 학생들의 직업이나 진로지도시 집단별로 차별화된 지도를 하는데 필요한 정보를 제공하게 될 것이다.

II. 이론적 배경

1. 진로미결정의 개념과 구성요인

진로발달 분야에서 가장 중요한 영역중 하나로 자리잡고 있는 진로미결정은 왜 어떤 사람들은 진로 선택에 대해 확실한 결정을 하는 반면, 다른 사람들은 왜 불확실해 하는가를 규명하고자 하는 데에서 출발하였다(Wanberg & Muchinsky, 1992).

지금까지 진로결정과 관련하여 많은 연구가 이루어졌음에도, 어떤 사람들을 진로미결정자로 볼 것인가의 기본적인 개념 문제에 있어 연구들 간에 차이를 보여왔다(이혜성·홍혜경, 1998). Osipow, Carney & Barak(1976)는 '개인이 구체적인 진로준비를 시작하기 위해 필요한 특정 행동의 과정을 선택하거나, 그 과정에 관여하는 데 있어서의 '무능력'이라고 정의했다. 그러나 최근 진로미결정의 개념을 교육적, 직업적 결정을 내리고 싶어하지 않거나, 또는 내릴 준비가 되어있지 않은 학생들 이라는 의미로 확대하였다. 진로미결정에 대한 초기의 연구는 진로를 결정한 사람과 결정하지 않은 사람들로 이분법적인 분류를 하였으나, 이러한 이분법적인 구분으로는 내담자를 정확히 선별하는데 어려운 한계를 느낀다. 따라서 진로미결정자를 단순히 동일한 하나의 유형으로 구분하기 보다는 다양한 특성을 고려하여 몇 가지 하위 유형으로 나눌 필요가 제기되었다(Chartrand et al., 1990; 이기학, 2001). 이러한 관점은 이전에도 있어왔다. Osipow et al.(1976)는 진로 미결정의 차원에 관심을 두었고, Holland & Holland(1977)는 미결

정 학생들의 유형에 관심을 두고 연구하였다. 미결정의 차원을 밝혀내고자 하는 대부분의 연구자들은 미결정의 문제 내에서 네 가지 차원을 밝혀낸 Osipow et al.(1976)의 견해를 따라 학생들에게 조사를 실시한 후 탐색적 요인분석을 통해 발견된 요인들을 진로미결정의 차원으로 해석하여 요인을 발견하였다. 그 결과 (1) 구조와 확신의 부족, (2) 선호하는 대안들 사이에서의 갈등, (3) 지각된 외부방해요인, (4) 개인내적 갈등 이라는 4개의 하위요인으로 구분하고있다. 이러한 요인 중 진로결정에 관한 구조와 확신의 부족은 특히 미래에 대한 만성적인 진로 미결정자가 될 사람을 잘 예언하는 것으로 밝혀졌다.

<표 1> 진로미결정의 측정도구와 하위요인

연도	연구자	사용도구	하위요인
1976	Osipow, Carney, & Barak	CDS (Career Decision Scale)	1) 구조와 확신의 결여 2) 인지적 외부적 장애 3) 접근-접근 갈등 4) 개인적인 갈등
1980	Jones & Chenery	CDP (Career Decision Profile)	1) 진로를 결정한-편안한 2) 진로를 결정한-불편한 3) 진로를 결정하지 않은 편안한 4) 진로를 결정하지 않은 불편한
1996	탁진국	직업결정척도	1) 직업정보 부족 2) 자기 명확성 부족 3) 외적 장애 4) 우유부단 5) 필요성 인식 부족
2001	맹영임	직업결정척도	1) 우유부단성 2) 직업정보부족 3) 자기이해부족

진로미결정의 하위 요인들은 주로 진로미결정 측정하는 과정에서 추출되었으며, 주요한 진로미결정의 하위 요인들을 측정한 척도들을 살펴보면 <표 1>과 같다.

2. 성격적 특성과 진로미결정

성격이란 개인의 행동패턴을 설명하고 묘사하는데 사용될 수 있는 비교적 안정된 내적 특성이다. 성격에 관하여는 많은 연구들이 이루어져 왔는데 아직 확실한 해답을 제시하지 못하고 있다(백기복, 2002). 학자들이 밝혀낸 성격유형도 상당히 많은데 근래 들어 친화성, 성실성, 정서적 안정성, 외향성, 그리고 개방성으로 구성된 5대 성격유형(big five)이 조직관리와의 관련성이 높다는 점에서 학자들과 실무자들 간에 유력하게 이용되고 있다.

직업탐색에 관한 선행연구에 따르면 개인들의 직업탐색행위와 진로미결정은 대체적으로 개성(personality)이나 개인적 차이(individual difference)에 따라 차이가 있는 것으로 나타나고 있다. 직업탐색에 관한 연구에서 개인적 차이는 직업탐색행위 및 결과변수의 주요한 예측변수로서 이용되고 있다(Saks and Ashforth, 2000). Gordon 등(1986)은 개인들의 진로결정과 직업탐색행동에 관한 연구에서 다양한 변인들을 나열하고 있다. 예를 들면 흥미, 가치, 능력, 욕구, 자아개념, 성숙도, 동기, 의존성, 대학수준, 독단성, 불안, 사회경제적 수준, 성, 사회 도덕적 태도, 부모들의 수입, 학교성적, 방과후 활동, 부모의 교육수준, 생애목표와 포부, 성취도, 직업정보 등을 들고 있다.

성격적 특성과 직업이나 진로문제에 관련된 연구는 오래 전부터 있어 왔다. 예를 들면 성격과 직업 흥미도, 작업에 대한 태도 및 가치관, 경력개발과 성숙도, 진로 미결정, 직업탐색, 경력진전, 경력변화, 직무만족, 직무 스트레스, 직무성과 등과의 관계에 대한 선행연구들이 있다(Tokar, et al., 1998).

Linnehan & Balu(1998)는 심리적 특성 중에서도 내외향성에 따른 직업탐색행동을 유형화 하였다. 연구결과에 따르면 외향적인 사람은 상호적인 직업을 선호하며, 반면에 내향적인 사람은 분리된 직업을 선호하는 것으로 나타났다. 즉, 내향성과 외향성의 성격적 기질이 직업유형에도 영향을 미치는 것으로 나타났다. Blustein(1989)은 동기화 지향이 진로탐색행동을 상당 부분 설명하고 있음을 밝혀내었는데, 자율성과 통제 지향이 자기탐색과 진로의사결정 탐색의 유용성에 관한 신념과 정적인 상관이 있음을 보고했다.

이처럼 성격적 특성은 일정한 상황에 처하여 다른 행동이나 태도를 보이는 중요한 단서가 되고 있다. 특히 진로문제를 결정하는 것과 같이 중요한 문제를 결정함에는 성격적 특성이 진로미결정에 영향을 미치게 될 것이다. 따라서 다음과 같은 가설을 설정한다.

가설 1: 성격적 특성은 진로미결정에 영향을 미치게 될 것이다.

3. 진로미결정과 직업탐색행동

직업탐색행동(job search behavior)은 잠재적인 일자리에 대해 정보를 획득하고 대안을 창출하는 과정으로, 진로준비행동과 가장 유사한 개념이다.

직업탐색행동 연구가 지난 20년 동안 주목을 받아온 이유는 직업탐색행동이 취업의 성공 가능성과 속도를 증가시킨다는 일관된 결과에 기초하고 있다(Saks & Ashforth, 2000). 직업을 구하지 못한 사람들에게는 직업탐색행동이 직업탐색 결과에 영향을 미치므로 매우 중요한 의미를 갖는다. 직업탐색행동의 변화모형을 살펴보면, Blau(1993)는 예비적(preparatory) 직업탐색과 본격적(active)직업탐색으로 구분하고 있으며, Rees(1996)는 광범위한(extensive) 직업탐

색과 집중적(intensive)직업탐색으로 구분하고 있다.

본 연구에서는 직업탐색행동을 예비적 직업탐색과 적극적 직업탐색으로 구분하여 설명하고자 한다. 직업탐색활동은 처음에는 예비적이면서 계획적 단계(preparatory and planning stage)로 시작되고, 이어서 보다 적극적이면서 집중적인 단계(active and intensive)로 전개된다. 예비적 탐색행동은 적극적 탐색행동을 하기 전 단계로서, 직업탐색 정보들을 모으고 직업탐색 단계들을 계획하는 동안 잠정적 가능성을 확인하는 것으로, 자신이 선택한 분야의 작업 목록을 조사한다. 이는 자신이 선택한 진로가 갖고 있는 문제점과 쟁점을 정확히 파악하는 것으로 예를 들면, TV, 전문잡지, 신문구인란, 국가의 직업안정기관, 사설직업안내소, 학교의 진로상담실 등에서 검색할 수 있다. 적극적 탐색행동은 회사와 직접 접촉하는 방법과 필요한 지식, 기술, 능력, 성격적 특성 등을 고용주에게 제시하는 등 적극적인 행동을 하는 것을 뜻한다. 직업탐색을 하는 사람들이 어떤 반응을 보이고, 또 그러한 반응이 직업탐색결과에 어떤 결과를 초래할 지는 분명하지 않으나 순차적 모형(sequential model)에 따르면 직업탐색 기간 중에 순차적이면서 체계적으로 변화하는 일련의 논리적 단계를 따르게 된다는 것이다.

진로탐색행동의 관련 변인을 밝히려는 연구는 그다지 많지 않다. 진로미결정과 직업탐색행동의 관계에 있어서 진로미결정의 어떤 요인이 직업탐색행동에 가장 큰 영향을 미칠 것인가에 대하여 단언하기는 어렵다. 하지만 자신과 직업이나 노동시장에 관하여 정보가 부족하다면 자신의 진로문제에 대하여 확고한 판단을 내리기 어려울 것이다(Feldman, 2003). 또한 성격적으로 우유부단한 성격은 매사에 소극적이며, 확고한 태도를 가지지 못하여 결정자체에 어려움을 느낀다. 즉 우유부단하여 결단성이 부족한 사람들은 진로를 비롯한 일상적인 상황에서 의사결정을 내리지 못하는 경향이 있다(Osipow, 1999; 이지영 등, 2005). 구체적으로 진로미결정 수준이 높다는 것은 진로결정을 하는데 있어서 상당한 압박감이나 스트레스를 느끼며 자기 자신, 직업의 세계 및 의사결정 과정에서 더 많은 정보를 얻기 위하여 결정의 과정을 지연시키는 경향이 있다는 것을 의미한다. 그리고 우유부단과 같이 성격적으로 결단성이 부족한 미결정은 자신의 진로에 대한 결정뿐만 아니라 일상생활에서 직면하는 결정들에 대해서도 쉽게 결정하지 못하는 특징을 갖고 있다는 것이다. 앞서의 성격적 특성은 진로미결정이라는 태도에 영향을 미치고, 이러한 진로미결정은 직업탐색행동에 영향을 마치게 될 것이다. 따라서 다음과 같은 가설을 설정한다.

가설 2: 진로미결정은 직업탐색행동과 부의 관계가 있을 것이다.

4. 조절변수로서 성별에 따른 차이

조절변수로서 연구되고 있는 것으로는 일반적으로 환경요인과 같은 조직외적 요인이 주를

이루고 있으나 개인적 특성 또한 조절변수로서의 역할에 대하여 많은 연구가 이루어지고 있으며, 검증되고 있다(안관영·이병직, 2002; 김호정, 1989; Wanous, 1974).

조직구성원의 태도 및 직무행위와 관련하여 성별에 따른 연구는 비교적 많은 편은 아니다. 그 이유는 남녀간의 성적 차이에 대한 주제가 민감하다는 것이 주원인이다(Babin & Boles, 1998; Eagly, 1987). 성별에 따른 구성원들의 행동과 태도의 차이에 대한 것으로 업무적 역할과 성별 중 어느 것이 구성원의 행위에 영향을 미치는가에 대한 연구를 들 수 있다. 먼저 Chao et al.(1994)의 연구결과에 따르면 구성원들은 남녀 구분 없이 비슷하게 사회화되고 공식업무에 대한 역할활동도 비슷하게 하는 것으로 나타났다. 즉, 업무적 역할이 성별에 따른 태도 및 행위적 차이를 능가한다는 것이다.

이에 대하여 반대적인 연구결과도 있다. 업무적 역할에 따른 구성원의 태도와 행위의 차이 보다는 성별에 따른 태도와 행위의 차이가 보다 크다는 것이다. 이러한 성별에 따른 구성원의 행위와 태도의 차이는 주로 남녀간의 성향의 차이에 기인한다는 것이다. 구체적으로 남자는 여자에 비하여 단정적(assertive)이고, 과업 지향적(task mastery)이며, 개인주의(individualism)적이라는 것이다. 이에 대하여 여자는 남자에 비하여 인간 지향적(concern for people), 헌신적(devotion), 순종적(acquiescence)이라는 것이다. 따라서 이러한 성향의 차이는 구성원들의 행위와 태도에 반영되며(Eagly, 1987; Pulkkinen, 1996), 또한 이러한 남녀에 대한 고정관념은 구성원들 간의 상호작용에서도 영향을 미치는 것으로 나타났다. 예를 들어 여성관리자의 경우 적극적인 참여나 위험을 내포하고 있는 새로운 시도와 같은 행위는 동료나 상급자의 여성에 대한 고정관념에 배치되므로 제한을 받게 된다는 것이다(Babin & Boles, 1998). 여성 또는 남성에 대한 이러한 성적 기대감은 여성들의 경력계획과 작업가치관에도 영향을 미치게 된다는 것이다. 일반적으로 남성에 비하여 여성은 교육, 취업 및 전직, 결혼, 출산에 이르는 일련의 과정을 직업적 성취를 촉진하는 방향으로 계획함으로써 남성에 비하여 여성은 업무영역 내에서 남을 돕고 배려하는 것을 보다 중시하게 된다는 것이다(Bridges, 1988; Babin & Boles, 1998).

성에 따른 태도와 행위의 차이는 성차별이라는 측면에서도 연구가 이루어지고 있다. 공인회계사를 대상으로 한 Keys(1985)의 연구에 따르면 여성회계사의 경우 남성회계사에 비하여 적은 보수를 받고 있음에도 불구하고 남성과 같은 성취감을 보여주는 것으로 나타났다. 하지만 여성회계사들은 남성회계사들에 비하여 지적능력과 자발적 참여의지를 보다 중요한 요소로 평가함으로써 여성들은 그들의 성공정도를 보수에 기준을 두기보다는 성취감에 바탕을 두고 있다고 해석하였다. 이러한 주장은 추후의 연구에서도 지지되고 있다. Bielby & Bielby(1988)의 연구에 따르면 여성근로자들은 자신들이 남성근로자에 비하여 작업에 보다 많은 노력을 기울이는 것으로 평가하고 있으며, 또한 노력의 정도는 학력에 따라 차이가 있다는 것이다. 즉, 고학력 여성일수록 과업에 대한 노력의 정도가 높다는 것이다. 이처럼 성별에 따른 성향

의 차이와 기대감의 차이는 남녀 구성원의 태도와 행위에 영향을 미침으로서 차이를 나타낼 수 있음을 의미한다.

이상의 논의를 바탕으로 성별은 구성원들의 태도나 행위에 영향을 미칠 수 있다는 잠재적 가능성은 있다고 볼 수 있다. 따라서 탐색적 연구를 위해 다음과 같은 가설을 제시한다.

가설 3: 성격적 특성과 진로미결정의 관계는 성별에 따라 차이가 있을 것이다.

가설 4: 진로미결정과 직업탐색행동의 관계는 성별에 따라 차이가 있을 것이다.

성별차이에 대한 가설검증의 의의는 진로미결정과 직업탐색행동을 관리함에 있어서 성별에 따른 차이에 대한 시사점을 제공할 수 있기 때문이다.

III. 연구의 설계

1. 자료수집 및 분석방법

본 연구는 대학교 졸업예정자들인 4학년생들을 대상으로 개인적 특성이 진로미결정에 미치는 효과와 진로미결정이 직업탐색행동에 미치는 효과를 실증분석하기 위한 것이다. 이러한 목적을 효과적으로 달성하고 연구결과의 타당성을 유지하기 위하여 다음과 같이 설문을 배부 및 회수하였다. 직업탐색행동은 주로 4학년 2학기에 이루어지기 때문에 2007년 9-10월 중에 설문의 배부와 회수가 이루어졌다. 설문의 배부대상은 4학년 졸업예정자이며, 충실한 응답이 이루어지기 위하여 4학년 과목을 담당하는 교수님들에게 사전에 충분한 설명을 드려 수업시간 시작 전이나 직후에 설문을 배부 및 회수하는 방식으로 진행하였다. 학생들에게도 간단한 기념품을 제공하고 동시에 설문의 취지와 목적을 간단히 설명하여 설문의 배부와 회수에 따른 거부감을 최소화하고자 하였다.

설문은 강원권의 3개 대학 졸업예정자들을 대상으로 350부를 배부하였으며, 이 중 회수된 325부의 설문 중 누락된 내용이 많거나 동일한 응답번호가 연속적으로 반복되는 것 등을 제외한 304부가 분석대상이 되었다.

분석방법은 설문문항의 선정과 변수의 타당성을 유지하기 위하여 주성분분석방법에 의한 요인분석을 실시하였다. 그리고 변수의 신뢰성유지를 위하여 Cronbach- α 계수를 활용하였다. 이러한 분석방법에 따라 선정된 문항을 가지고 연구변수로 활용하였으며, 변수간 대략적인 관

계에 대하여는 무차상관분석을 실시하였으며, 가설검증을 위하여 다중회귀분석과 이원분산분석을 실시하였다. 구체적으로 성격적 특성과 진로미결정의 관계에 대한 가설 1에 대하여는 다중회귀분석법을 이용하여 검증하였다. 그리고 진로미결정이 직업탐색행동의 관계에 대한 가설 2도 다중회귀분석법을 이용하여 검증하였다. 성별의 상호작용효과에 대한 가설 3과 가설 4는 위계적 다중회귀분석을 이용하였다(Cohen & Cohen, 1983).

2. 설문지의 구성 및 측정

설문문항은 크게 직업탐색행동으로서 예비적 직업탐색행동, 적극적 직업탐색행동을 각각 5개 문항에 걸쳐 설문하였다. 예비적 직업탐색행위에 대하여는 신문이나 잡지의 구인란을 구독 정도, 이력서나 자기소개서를 작성정도, 취업관련 서적의 구독정도, 인·적성검사를 경험정도 등을 설문하였고, 적극적 직업탐색행위에 대하여는 지원서를 접수 빈도, 채용가능성 있는 기업이나 기관의 인사담당자와 면담하거나 전화통화를 시도 정도, 인터넷이나 이메일을 이용하여 어떤 기업체나 기관의 인사담당자와 접촉 정도, 취업을 위하여 학내·외의 취업알선기관을 방문경험, 취업알선 기관의 회원으로 가입여부 등을 설문하였다(Barber et al., 1994; Blau, 1993).

성격적 특성에 대하여는 Gosling 등(2003)과 Costa & McCrae(1992) 등이 사용한 Big-5를 이용하였다. 외향성은 활동적인 성향, 사교적인 성향, 말하기 좋아하는 정도를, 친화성은 대인관계에서 얼마나 정중하며, 동정적이며, 품위가 있는가를, 성실성은 조심스러운 정도, 믿음직한 정도, 자기 절제의 정도를, 안정성은 여유로운 정도, 안정적이며 차분한 정도를, 그리고 개방성은 민감하며, 창의적이고, 유연한 정도를 각각 설문하였다. 요인분석결과 안정성 중의 일부 문항이 성실성과 같은 요인으로 구분되어 안정성을 제외한 외향성, 친화성, 성실성, 개방성의 4개 성격 요인만을 분석에 적용하였다.

진로미결정에 대하여는 Chartrand 등(1990)과 이를 한국에 적용하여 실증분석한 맹영임(2001)의 연구에서 이용한 설문을 적용하였다. 우유부단성은 평소 결단력, 신속한 의사결정 능력, 중대한 의사결정에 대한 신속성을 설문하였으며, 직업정보부족에 대하여는 직업종류에 대한 지식정도, 원하는 직업의 장래성에 대한 지식정도와 직업의 전망에 대한 지식 정도를 설문하였다.

3. 요인분석과 신뢰도분석

본 연구에서 사용된 변수들의 타당성과 신뢰도 확보를 위하여 요인분석과 신뢰도분석을 실시하였다.

<표 2> 성격적 특성에 대한 요인분석결과

	성실성	외향성	개방성	친화성
V1	-1.985E-02	.847	.263	1.867E-02
V2	2.962E-03	.843	.144	.192
V3	5.056E-02	.837	.208	.131
V4	.211	.114	.125	.865
V5	.385	.245	.190	.679
V7	.669	-4.931E-02	.114	.333
V8	.724	-1.671E-02	-.153	6.539E-02
V9	.719	.288	.146	-3.405E-02
V10	.656	.137	.340	.148
V11	.754	-.179	7.302E-02	.146
V12	.193	.192	.728	4.662E-02
V13	.109	.163	.803	8.238E-02
V14	-4.680E-02	.227	.737	.173
eigen-value	2.832	2.700	2.218	1.546
구성비(%)	21.785	20.769	17.062	11.892
누적구성비(%)	21.785	42.554	59.616	71.508
Cronbach- α	.8906	.8129	.7882	.6787

성격적 특성에 대하여 Big-5를 이용하여 얻어진 문항을 요인분석한 결과 안정성은 성실성과 같은 요인으로 구분되었으며, 친화성 중 한 문항을 제외되었다. 각 변수별 신뢰도를 나타내는 Cronbach- α 는 성실성이 0.8906, 외향성이 0.8129, 개방성이 0.7882, 친화성이 0.6786로 각각 나타나 기준치 이상을 유지하였다.

<표 3> 진로미결정에 대한 요인분석결과

	우유부단성	직업정보부족
V16	-1.821E-02	.751
V17	.238	.844
V18	.184	.829
V19	.794	.137
V20	.851	.143
V21	.905	.106
V22	.865	.110
eigen-value	3.013	2.026
구성비(%)	43.042	28.945
누적구성비(%)	43.042	71.987
Cronbach- α	.8286	.7656

다음으로 진로미결정요인에 대한 요인분석결과는 <표 3>과 같다. 우유부단성과 직업정보부족에 대하여 각각 3개 문항씩을 제시하였고, 자기이해부족에 대하여는 4개 문항을 제시하였다. 분석결과 직업정보부족은 다른 연구에서와 같이 3개 문항에 한 변수요인을 구성하는 것으로 나타났으며, 자기이해부족의 경우 1개 문항이 우유부단성과 묶이고 나머지 문항들은 각각 별개의 요인으로 구분되어 이들을 제외한 나머지 문항을 가지고 재차 요인분석을 실시하였다. 또한 신뢰도 분석결과 우유부단성의 경우 0.8286, 직업정보부족은 0.7656으로 나타나 모두 기준치 이상인 것으로 나타났다.

<표 4> 직업탐색행동에 대한 요인분석결과

	적극적탐색행동	예비적탐색행동
V26	.832	7.778E-02
V27	.890	.103
V28	.895	.115
V30	.774	.108
V31	.317	.705
V32	-5.690E-02	.719
V33	.111	.837
V34	9.518E-02	.750
eigen-value	3.009	2.318
구성비(%)	37.615	28.980
누적구성비(%)	37.615	66.594
Cronbach-a	.9102	.7738

다음으로 종속변수인 직업탐색행도에 대한 요인분석결과는 <표 4>와 같다. 예비적탐색행동과 적극적탐색행동 각각에 대하여 5개 문항씩을 제시하여 요인분석을 실시하였다. 각각 1개 문항이 다른 요인들과는 다른 요인으로 구분되어 나타났다. 따라서 각각 4개 문항으로 하나의 변수요인을 구성하였다. 적극적탐색행동을 구성하는 문항들의 요인적재량은 0.774 - 0.895로 나타나 비교적 높게 나타났고, 예비적탐색행동을 구성하는 문항들의 요인적재량은 0.705 - 0.837로 나타났다.

<표 4> 직업탐색행동에 대한 요인분석결과

	적극적탐색행동	예비적탐색행동
V26	.832	7.778E-02
V27	.890	.103
V28	.895	.115
V30	.774	.108
V31	.317	.705
V32	-5.690E-02	.719
V33	.111	.837
V34	9.518E-02	.750
eigen-value	3.009	2.318
구성비(%)	37.615	28.980
누적구성비(%)	37.615	66.594
Cronbach- α	.9102	.7738

신뢰도 분석결과 Cronbach- α 계수는 적극적탐색행동이 0.9102로 나타났고, 예비적탐색행동은 0.7738로 나타나 모두 기준치 이상인 것으로 볼 수 있다.

IV. 조사결과의 분석

1. 상관관계분석

본 연구에서 분석대상이 되는 연구변수들 간의 관계에 대한 무차상관관계분석결과는 <표 5>와 같다.

성격적 특성과 예비적탐색행동의 관계는 친화성만이 정의 상관관계를 나타냈고 다른 요인들과는 부의 유의적 상관관계를 나타냈다. 그리고 진로미결정의 구성요인인 우유부단성과 정보부족과의 관계에서는 친화성을 제외한 외향성, 성실성, 개방성이 유의적 관계가 있는 것으로 나타났다. 진로미결정과 탐색행동의 관계는 주로 직업정보부족과 강한 부정적 상관관계를 갖는 것으로 나타났다.

<표 5> 상관관계분석결과

	예비적탐색	적극적탐색	외향성	친화성	성실성	개방성	우유부단성	정보부족	성적	성별
예비적탐색	1.000									
적극적탐색	.671***	1.000								
외향성	.286***	.181***	1.000							
친화성	.180***	-.025	.414***	1.000						
성실성	.183***	.144***	.231**	.573***	1.000					
개방성	.257***	.185***	.579***	.449***	.373***	1.000				
우유부단성	-.206*	-.074	-.422** *	-.066	-.252** *	-.386***	1.000			
정보부족	-.380***	-.346***	-.352** *	-.078	-.130**	-.172***	.383***	1.000		
성적	.097*	.166***	.122**	.157***	.172***	.068	-.014	-.243**	1.000	
성별a)	-.001	.022	.041	.064	.138**	.101*	-.059	-.074	-.198** *	1.000

* p < .10, ** p < .05, *** p < .01

a) 여성=1, 남성=2로 코딩하였음

2. 성격적 특성, 진로미결정, 직업탐색행동의 관계분석

성격적 특성과 진로미결정의 관계에 대한 가설 1을 검증하기 위하여 위계적 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 6>에서 각각 1단계와 같다.

우유부단성을 종속변수로 하는 분석결과 성격적 특성 중 외향성, 성실성, 개방성은 우유부단성에 부의 영향을 미치며, 친화성은 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직업정보부족의 경우에는 외향성과 성실성만이 부의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

또한 성격적 특성과 진로미결정의 관계에서 성별차이에 관한 가설 3을 검증하기 위하여 위계적 다중회귀분석을 실시한 결과는 각각 2단계와 같다.

우유부단성을 종속변수로 하는 1 단계 분석에서는 통제변수로 성적과 독립변수로 외향성, 친화성, 성실성, 개방성, 그리고 조절변수인 성별을 예측변수로 하는 다중회귀분석을 실시하였고, 2 단계에서는 1 단계에서 투입된 예측변수에 성격적 특성과 성별의 상호작용항인 외향성*성, 친화성*성, 성실성*성, 개방성*성을 더하여 위계적 다중회귀분석을 실시하였다. 분석결과 '외향성*성'항만이 우유부단성에 유의적 부의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 외향성이 우유부단성에 부의 영향을 미치는데, 이러한 경향이 여학생에 비하여 남학생의 경우

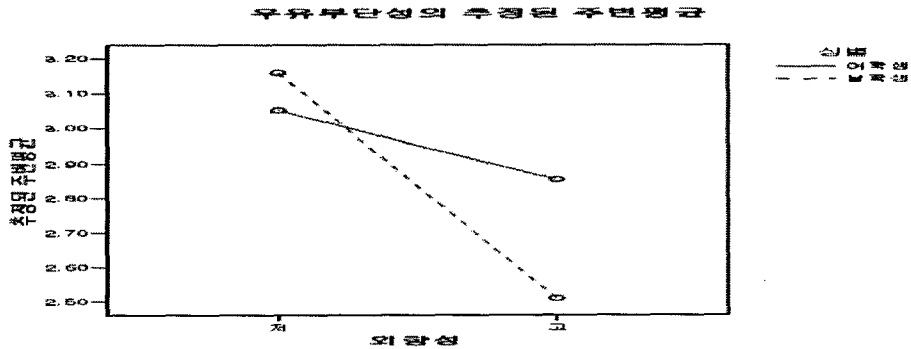
에 더욱 부의 영향을 미치는 것을 의미한다. 이러한 관계는 구체적으로 남녀학생별로 외향성과 우유부단성의 관계를 나타낸 <그림 1>에서 확인할 수 있다.

<표 6> 진로미결정에 대한 위계적 다중회귀분석결과

종속변수 단계	우유부단성		직업정보부족	
	1 단계	2 단계	1 단계	2 단계
예측변수				
성적	.033	.037	-.153***	-.133
외향성	-.280***	.072	-.278***	-.305
친화성	.180***	-.045	.062	.037
성실성	-.180***	-.049	-.124**	-.202
개방성	-.195***	-.256	-.006	.067
성별	.006	.225	-.084*	-.366
외향성*성		-.722**		.102
친화성*성		.438		.043
성실성*성		-.258		.347
개방성*성		.156		-.145
△R2		.012**		.005
R2	.263***	.275***	.189***	.194***

* p < .10; ** p < .05; *** p < .01

<그림 1> 성별*외향성에 따른 우유부단성 상호작용효과



다음으로 진로미결정과 직업탐색행동의 관계에 대한 가설 2를 검증하기 위하여 위계적 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 7>에서 각각 1단계와 같다. 예비적탐색행동을 종속변수로

하는 분석결과 우유부단성과 직업정보부족은 모두 예비적탐색행동에 부의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 적극적탐색행동을 종속변수로 하는 분석결과 직업정보부족만 적극적탐색행동에 부의 영향을 미치며, 우유부단성은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

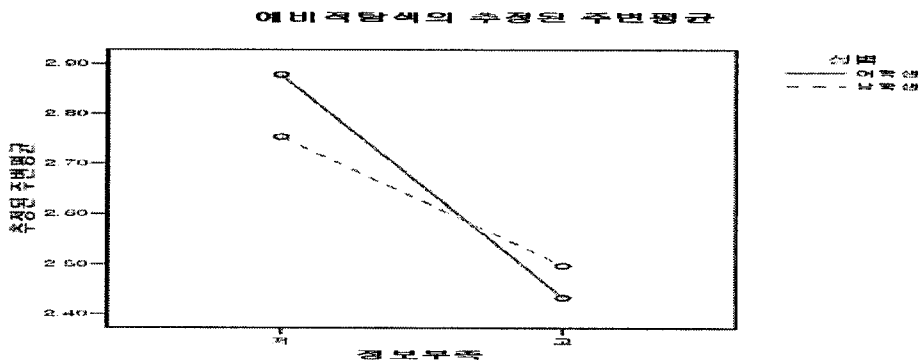
또한 진로미결정과 직업탐색행동의 관계에서 성별차이에 관한 가설 4를 검증하기 위하여 위계적 다중회귀분석을 실시한 결과는 각각 2단계와 같다. 예비적탐색행동을 종속변수로 하는 1 단계 분석에서는 통제변수로 성적과 독립변수로 우유부단성과 직업정보부족, 그리고 조절변수인 성별을 예측변수로 하는 다중회귀분석을 실시하였고, 2 단계에서는 1 단계에서 투입된 예측변수에 진로미결정과 성별의 상호작용항인 우유부단성*성, 직업정보부족*성을 더하여 위계적 다중회귀분석을 실시하였다.

<표 7> 직업탐색행동에 대한 위계적 다중회귀분석결과

종속변수 단계	예비적 탐색행동		적극적 탐색행동	
	1 단계	2 단계	1 단계	2 단계
예측변수				
성적	.051	.051	.132**	.132
우유부단성	-.129**	.107	.043	.141
정보부족	-.365***	-.570	-.354***	-.342
성별	-.011	-.242	.030	-.003
우유부단성*성		-.189		-.135
정보부족*성		.861**		.162
ΔR2		.015**		.002
R2	.285***	.300***	.278***	.280***

* p < .10; ** p < .05; *** p < .01

<그림 2> 성별*직업정보부족에 따른 예비적 탐색행동 상호작용효과



분석결과 '정보부족*성'항만이 예비적탐색행동에 유의적 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직업정보부족이 예비적탐색행동에 부의 영향을 미치는데, 이러한 경향이 남학생에 비하여 여학생의 경우에 더욱 부의 영향을 미치는 것을 의미한다. 이러한 관계는 구체적으로 남녀학생별로 직업정보부족과 예비적탐색행동의 관계를 나타낸 <그림 2>에서 확인할 수 있다.

V. 결론 및 제언

외환위기 이후 노동시장이 변화되면서 경력형성의 한 과정으로서 직업탐색 노력이 중시되고 있다. 즉 경제위기를 계기로 노동시장이 유연성과 경쟁력을 제고시키기 위한 방향으로 변화되고 있다. 따라서 노동시장은 수직적 노동이동으로 대변되는 종신고용제 일변도에서 탈피하여 점차 기업 또는 산업간의 수평이동을 촉진하는 방향으로 개편되고 있다. 이러한 수평적 노동시장 하에서는 직업경력이 매우 중시되므로 대학졸업예정자나 졸업자들의 직업탐색활동은 경력탐색의 한 과정으로서 연구되어야 할 과제이다.

이러한 점에서 본 연구는 대학 졸업예정자들을 대상으로 개인적 특성과 진로미결정, 진로미결정과 직업탐색행동 간의 관계를 실증분석하며, 이러한 관계가 성별과 성적에 따라 차이가 있는가를 분석하고자 하였다.

먼저 성격적 특성과 진로미결정의 관계에 대한 분석결과는 다음과 같다. 첫째로 성격적 특성(외향성, 친화성, 성실성, 개방성)이 우유부단성에 따른 진로미결정에 미치는 효과에 대한 분석결과 외향성, 성실성, 개방성은 우유부단성과 부정적 관계인 것으로 나타났고, 친화성은 우유부단성과 긍정적 관계를 갖는 것으로 나타났다. 둘째로 성격적 특성인 외향성, 친화성, 성실성, 개방성이 진로미결정 요인 중의 하나인 직업정보부족에 미치는 효과에 대하여 다중회귀 분석을 실시한 결과 외향성과 성실성은 직업정보부족에 부의 영향을 미치며, 친화성과 개방성은 직업정보부족과 유의적 관계가 없는 것으로 나타났다.

이러한 분석결과를 요약하면 직업정보부족에 비하여 우유부단성이 성격적 특성(외향성, 친화성, 성실성, 개방성)과 관계가 있는 것을 알 수 있다.

다음으로 진로미결정이 직업탐색행동에 미치는 효과에 대한 분석결과 진로미결정요인(우유부단성, 직업정보부족) 중 우유부단성은 예비적 탐색행동에만 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 직업정보부족은 예비적 탐색행동과 적극적 탐색행동 모두에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이상과 같은 분석결과, 성격적 특성은 진로미결정요인 중 성격적 특성과 밀접한 우유부단성과 유의적 관계가 많은 것으로 나타났으나 우유부단성은 예비적 탐색행동에만 부의 영향을 미치고, 적극적 탐색행동에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 따라서 직업정보부족이 예비적 탐색행동과 적극적 탐색행동 모두에 부의 영향을 미치는데 대하여, 성격적 특성과 관계가 많은 우유부단성은 준비행동인 예비적 탐색행동에는 부의 영향을 미치나 적극적 탐색행동에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 실제 직업탐색행동이 본격화되면 우유부단성과 같은 개인적 특성은 큰 영향을 미치지 않는 것으로 풀이된다.

성별에 따른 차이분석결과 외향성과 우유부단성은 부의 상관관계가 있는 것으로 나타났는데, 여학생에 비하여 남학생의 경우 높은 부의 상관관계가 있는 것으로 나타나 우유부단성은 여학생이 남학생에 비하여 외향적 성격에 관계없이 비교적 안정적인 의미를 의미한다.

그리고 직업정보부족과 예비적 탐색행동의 관계에서 여학생은 남학생에 비하여 직업정보부족이 예비적 탐색행동에 높은 부정적 영향을 미치는 것으로 나타나 특히 여학생들의 경우에 직업정보에 대한 지원이 필요함을 보여주었다.

본 연구는 지역적으로 제한된 범위에서 이루어졌으며, 또한 횡단적 분석으로 이루어졌고 주로 응답자들의 주관적 설문결과에 의존하였다는 점에서 공통방법에 따른 분산문제와 같은 한계를 안고 있다. 따라서 추후 연구에서 이러한 문제점이 보완되어야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 김호정(1989), “한국관료의 직무특성과 직무만족의 관계 및 그 조절변수로서 행정문화에 관한 연구”, 한국행정학보 제23권 제 2 호, pp. 653-679.
- 백기복(2002), 조직행동연구. 서울: 법문사.
- 맹영임(2001), 가족체계와 심리적 독립수준 및 진로미결정의 관계, 박사학위논문. 홍익대학교.
- 안관영(2005), “대학 졸업예정자들의 직업탐색활동의 변화와 개인적 특성의 영향에 관한 연구”, 직업능력개발연구 제8권 제1호, pp. 1-23.
- 안관영 · 이병직(2002), “집단주의와 성취욕구가 조직시민행동에 미치는 효과 및 성의 조절효과에 관한 연구”, 경영학연구 제31권 5호, pp. 1165-1183.
- 이기학(2001), “전공모집 유형과 진로결정 일관성 여부에 따른 진로미결정 대응 능력 수준에 대한 연구”, 한국심리학회지:상담 및 심리치료 Vol. 13, No. 3, pp. 187-197.
- 이병호(1983), 대학에 진로지도활동에 관한 분석적 연구, 석사학위논문. 동국대학교
- 이지영 · 장재윤 · 김명연(2005), “대학 4학년생들의 진로미결정, 직업탐색행동 및 구직성과 간의 관계”, 한국심리학회지: 사회문제, Vol. 11, No. 1, pp. 1-23.
- 이혜성, 홍혜경(1998), “진로결정상태모형에 의한 대학생의 진로결정상태의 유형화”, 한국심리학회지: 상담과 심리치료, Vol. 10, pp. 143-166.
- 탁진국(1996), “경력미결정과 부적응간의 관계”, 한국 산업 및 조직심리학회지, Vol. 9, No. 2, pp. 81-94.
- Babin, B. J., and J. S. Boles(1998), “Employee Behavior in a Service Environment: A Model and Test of Potential Differences Between Men and Women”, *Journal of Marketing*, vol. 62. 77-91.
- Barber, A. E., Daly, C. L., Giannantonio, C. M., and Philips, J. L.(1994), Job search activities: An examination of changes over time, *Personnel Psychology*, 47, pp. 739-765.
- Balu. G. (1993), “Further exploring the relationship between job search and voluntary individual turnover”, *Personnel Psychology*, Vol. 46, pp. 213-330
- Bielby, D. D., and W. T. Bielby(1988), “She works hard for the money: Household responsibilities and the allocation of work efforts”, *American Journal of Sociology*, Vol. 93, pp. 1031-1059.

- Blustein, D. L.(1989), "The role of career exploration in the career decision making of college students", *Journal of College Student Development*, Vol. 30, pp. 111-117.
- Bridges, J. S.(1988), "Sex differences in occupational performance expectations", *Psychology of Women Quarterly*, vol. 12, 75-90.
- Chao, G. T., A. M. O'Leary-Kelly, S. Wolf, H. J. Klein, and P. D. Gardner(1994), "Organizational Socialization: Its Content and Consequences", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 79, pp. 730-743.
- Chartrand, J. M., Robbins, S. B., Morrill, W. H., and Boggs, K.(1990), "Development and validation of the Career Factors Inventory", *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 37, pp. 491-501.
- Cohen, J, and P. Cohen(1983), *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral science*, Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Costa, P. T. Jr., and McCrae, R. R.(1992), Revised NEO Personality Inventory(NEO-PI-R)and NEO Five-Factor Inventory(NEO-FFI) professional manual, Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Chartrand, J, M., Robbins, S. B., Morrill, W. H., & Boggs, K. (1990), "Development and Validation of Career Factors Inventory", *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 37, No. 4, pp. 491-501.
- Eagly, A. H.(1987), *Sex Differences in Social Behavior: A Social Role Interpretation*, Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Feldman, D. C.(2003). "The antecedents and consequences of early career indecision among young adults". *Human Resource Management Review*, Vol.13, pp. 499-531.
- Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., and Swann Jr., W. B.(2003), "A very brief measure of the Big-Five personality domains", *Journal of Research in Personality*, Vol. 37, pp. 504-528.
- Gordon, V. N., Coscarelli, W. C., and Sears, S. J.(1986), "Comparative assessments of individual differences in learning and career decision making", *Journal of College Student Personnel*, Vol. 27, pp. 233-242.
- Holland, J. I., & Holland, J. E.(1977), "Vocational Indecision: More evidence and speculation", *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 24, pp. 404-414.
- Jones, L., K., & Chenery, M. R. (1980), "Multiple subtypes among vocationally undecided college students: A model and assessment instrument", *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 27, pp. 469-477.

- Keys, D. E.(1985), "Gender, sex role, and career decision making of certified management accountants", *Sex Role* Vol. 13, pp. 33-47.
- Linnehan,F., & Balu, G.(1998), "Exploring the emotional side of job search behavior for younger workforce entrants", *Journal of Employment Counselling*, Vol. 35, No. 3, pp. 98-113.
- Osipow, S. H., Carney, C. G., and Barak, A.(1976), "A scale of educational vocational undecidedness: A typological approach", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 9, pp. 233-243.
- Pulkkinen, L.(1996), "Female and Male Personality Styles: A Typological Developmental Analysis", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 70, pp. 1288-1306.
- Rees, A. (1966), "Labor Economics: Effects of more knowledge-information networks in labor markets", *American Economics Review*, Vol. 56, pp. 559-566.
- Saks, A. M., and Ashforth, B. E.(2000), "Change in Job Search Behaviors and Employment Outcomes", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 56, pp. 277-287.
- Tokar, D. M., Fischer, A. R., and Subich, L. M.(1998), "Personality and Vocational Behavior: A selective review of the literature, 1993-1997", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 53, pp. 115-153.
- Wanerg. C. R., & Muchinsky, P. M. (1992), "A typology of career decision status: Validity extension of the vocational decision status model", *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 39, No. 1, pp. 71-80.
- Wanous, J. P.(1974), "Individual differences and reactions to job characteristics", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 59, pp. 616-622.

The Relationships among Personality, Career Indecision and Job Search Behaviors, and the Moderating Effect of Gender in Senior Students

Lee, Hyun-Jeong · Kim, Ki-Seok

Abstract

Career indecision has long been a phenomenon of interest to parents, faculty, school counselors, and others who advise young adults on their career choices. The earliest work on career indecision focused almost exclusively on the negative consequences that young adults faced as a result of lack of self-insight into their own skills and abilities, lack of specific information about various occupations and labor markets, and fear of commitment to any career path in particular. More recently, researchers have noted that some of the short run negative consequences of early career indecision may ultimately lead to long-term positive consequences, particularly if better person-occupation fit is achieved as a result of young adults' extended search behavior.

Extroversion, agreeableness, emotional stability, and openness showed to have negative effects on indecisiveness. In case of lack of job information, only extroversion and emotional stability showed to have negative effects on indecisiveness, and openness showed negative effect. Indecisiveness has negative effect on preparatory job search behavior. Lack of information has negative effect on preparatory job search behavior and active job search behavior.

Key Words : personality, career indecision, job search behavior