

면접속설에 대해 과신하는 대졸 구직자들의 특성 연구*

백한울안

Korn Ferry

장재윤†

서강대학교 심리학과

본 연구에서는 Spence(1973)의 신호 이론의 관점에서 구직자들이 많이 의존하는 면접 관련 정보(속설)들의 효과성을 검증하고, 상대적으로 근거가 미약한 면접 속설을 과신하는 구직자들의 특성을 분석하고자 하였다. 예비연구에서 구직자들에게 널리 알려져 있는 면접 속설들을 파악하고, 속설들에 대한 구직자와 구인자간의 지각 차이를 통해 그 효과성을 살펴보았다. 본 연구에서는 구인자에게 그리 큰 영향을 미치지 않는 면접 속설들을 과신하는 구직자들의 특성을 살펴보았다. 두 연구를 통해, 구직자와 구인자간의 지각 차이를 바탕으로 구직자들이 실제보다 영향력을 과신하고 있는 면접 속설들을 확인할 수 있었고, 구직자들이 경력 계획이 명확하지 않을 때, 공식적인 경로를 통한 직무탐색행동을 많이 할수록, 취업 스트레스가 높을수록 다소 근거 없는 면접 속설을 과신하는 경향이 있음을 알 수 있었다.

주요어 : 신호이론, 면접 속설, 진로미결정, 경력계획, 직무탐색행동, 취업스트레스

* 이 연구는 2012년도 서강대학교 교내연구비 지원에 의한 연구임(201210014.01).

† 교신저자 : 장재윤, 서강대 심리학과, jych@sogang.ac.kr, 02-705-7956

경제 악화로 인해 신규인력 채용 규모가 줄어들지만, 괜찮은 일자리(decent job)만을 선호하는 대졸 구직자들은 증가하면서 취업 경쟁이 과열되고 있다. 따라서 구직자들 사이에는 높은 경쟁률을 뚫고 취업에 성공하기 위해 조직의 선발 절차에 미리 대비하여 경쟁 관계에 있는 다른 구직자들보다 한 발 앞서야 한다는 분위기가 조성되고 있다. 더불어 이와 같은 구직자들의 욕구를 충족시키고자 '취업 컨설팅'이라는 명목 하에 각종 취업 관련 서적이 출판되고, 다양한 취업 지원 프로그램들이 개설, 운영되고 있다. '취업 컨설팅'이라는 용어는 특정 회사와 직무에 지원하는 지원자들이 채용 과정에서 합격 확률을 극대화할 수 있도록 돕는 서비스로 통용되고 있다(홍준기, 2012). 구체적으로 서비스 내용을 살펴보면, 역량진단, 취업전략 수립, 커리어 맵 디자인, 지원직무 설정, 산업분야와 지원기업 선정, 지원서류와 자기소개서 작성법 및 첨삭, 면접기술 훈련, 사기 진작 등이 포함된다. 일반적인 취업 및 진로상담은 구직자의 적성을 탐색하고 알맞은 직업과 진로를 제안한다는 점에서 취업 컨설팅과 구별되며, 취업 컨설팅 출처의 범위는 사실 취업 컨설팅 업체, 교내 취업 캠프 및 지원 프로그램, 온라인 취업 커뮤니티, 시중에 출판된 취업 관련 서적 등으로 다양하다.

취업 컨설팅 정보를 얻을 수 있는 취업 포털사이트의 경우, 평균 성장률이 95%에 이르고, 취업 정보를 공유하는 커뮤니티의 방문자 수가 매년 급격히 증가하며, 사실 취업 컨설팅 업체들의 도움을 받는 구직자들의 사례가 증가하는 것을 보면(성시중, 2012. 11. 15), 취업 컨설팅이 많은 인기를 끌고 있다는 것을 짐작할 수 있다. 심지어 고액 과외와 마찬가지로

고액을 받고 선발 절차에서 높은 점수를 받을 수 있는 조언이나 팁을 전수하는 경우도 나타나고 있다.

구직자들에게 채용(선발) 절차나 과정에 대한 정보가 드러남에 따라 구인자들은 점점 더 정교한 형태의 선발 방식을 발전시켜왔다. 지원자의 객관적 능력을 평가하는데 교육수준과 학점 이외에 어학시험 점수, 봉사활동, 직무경험, 공모전 등의 요소들을 추가하고, 인성 및 적성검사와 더불어 합숙 면접의 형태로 지원자의 기초지식, 인성, 직무능력을 평가하는 총체적인 인재평가 기법이 도입되고 있기 때문이다(이종구, 김홍유, 2010). 최근에 더욱 과열된 취업 경쟁으로 인해 구직자들의 '스펙'이 상향평준화 되면서도 변별력은 약해지고 있기 때문에 다양한 면접 유형을 적용하여 면접의 비중을 점점 높이는 추세이다.

이에 따라 취업 컨설팅에 대한 수요가 증가하면서 우후죽순으로 관련 업체들이 나타나고 있다. 그리고 이로 인한 부작용도 적잖게 나타나고 있는 데, 검증되지 않은 강사를 내세우는 업체들이 적발되고, 구직자의 역량을 키워주기 보다는 자기소개서를 대필해주는 곳이 나타나고 있으며, 구직자들의 불안 심리와 과장 광고를 이용하여 홍보하거나 구직자들을 속이는 사기 사건까지 발생하고 있다(민상식, 2013. 3. 27). 그럼에도 불구하고 취업에 대한 불안과 스트레스를 경험하는 구직자들은 효과가 없거나 잘못된 채용 관련 정보들을 쉽게 걸러내고 무시하기 어렵다.

따라서 본 연구에서는 노동 시장(job market)의 두 주체인 조직과 지원자가 역량 있는 인재 선발과 성공적인 취업이라는 서로 상충된 목표를 달성하기 위해 경쟁하는 상황에서, 대졸 구직자들을 대상으로 각종 취업 컨설팅 출

처에서 비롯된 면접 속설들을 조사하여 그것이 면접 결과에 미치는 영향에 대한 구직자와 구인자들의 지각을 비교하였다(예비연구). 그리고 면접관과 지원자들 간에 효과성의 지각에서 차이가 큰 면접 속설들을 확인하고, 그리 효과적이지 않은 면접 속설들에 대해 과도한 믿음을 보이는 구직자들의 공통된 특성들을 살펴보고자 하였다(본 연구).

예비 연구

인사선발 과정은 조직과 지원자 간의 상호 정보교환을 수반하며, 이러한 상호 교환 과정은 두 당사자 간에 서로 협조적이기보다는 매우 경쟁적이다(Bangerter, Roulin, & Konig, 2012). 일반적으로 선발 상황에서 개인과 조직의 두 당사자는 상호간에 정확한 정보를 교환하려는 유인이 없는 경우가 대부분이기 때문이다. 즉, 조직은 지원자의 능력과 조직에 대한 태도를 정확하게 평가하는 데 관심이 있지만, 지원자는 자신의 자질에 대해 정확한 정보를 제공하려는 동기가 별로 높지 않다. 또한 지원자와 조직은 서로 상대의 행위에 대하여 적절히 재반응하는 사이클이 계속 반복된다. 예를 들어, 선발 면접의 경우¹⁾, 지원자는 조직이 어떤 측면을 주로 평가하는 지를 파악하여 면접관이 원하는 응답만을 제시하려고

노력한다. 이러한 상황에 계속 노출되면 면접관 또한 겉으로 드러난 응답 이면의 지원자의 진정한 자질을 파악하려고 새로운 시도나 절차를 도입하게 되고, 면접관(조직)의 이러한 노력에 대응하여 지원자는 면접 상황에서 보다 더 정교하게 위장된 반응을 보이게 되면서, 상호간의 불신은 점차 확대된다.

Spence(1973)는 신호를 보내는 발신인(sender), 신호를 받는 수신인(receiver), 그리고 발신인의 보이지 않는 특성인 신호(signal)로 구성된 신호 체계(signaling system)를 인사선발 과정에 도입하여, 발신인인 지원자가 자신의 관찰 불가능한 특성인 능력이나 자질을 암시하는 신호를 수신인인 조직에게 전달하는 과정이라고 보았다. 이 과정에서 조직은 지원자를 선발하여 일을 시켜보기 전까지는 해당 지원자의 실제 능력과 자질을 정확하게 파악하기 어렵다. 그러므로 조직은 지원자들이 전달하는 신호가 정직한 것인지를 알아내고자 한다. 정직한 신호(honest signal)란 지원자의 능력/자질이 낮을수록 만들어 내기 어려운 신호(costly signal)를 의미하는데, 신호를 만들어낼 때 발생하는 비용(cost)은 지원자의 능력/자질과 역의 관계를 갖는다. 예를 들어, 대학 졸업은 능력 있는 지원자에게는 그리 어려운 일이 아니지만 그렇지 않은 지원자에게는 달성하기 어려운 일일 경우에만 정직한 신호로 작용할 수 있다. Spence(1973)는 충분한 능력/자질을 갖춘 지원자가 정직한 신호를 만들어내고, 조직이 그 신호를 수용하여 해당 지원자를 선택하는 것을 '신호 균형(signaling equilibrium)'이라고 했다.

그러나 우리나라 청년의 대학진학률이 80%에 육박하면서 대학 졸업은 정직한 신호로서의 기능을 상실하였다. 따라서 조직에서는 다

1) 면접뿐만 아니라 검사의 경우에도, 한 기업에서 새로운 성격검사를 개발하여 활용하기 시작하면, 지원자들은 그 검사에서 어떤 반응을 보여야 자신이 조직에게 유리한 인상을 줄 수 있을지(그렇게 함으로써 선발이 될 가능성이 높을지)를 파악하고 그것에 부합하는 응답을 하려고 한다. 이러한 과정(사이클)이 계속 반복되면 더 이상 성격 검사를 사용하지 않게 되는 결과가 초래된다.

른 보다 정직한 신호(어학시험 접수, 적성검사 접수, 교외 봉사 활동)를 찾게 되고, 지원자는 그에 부응하여 새로운 정직한 신호를 전달하려고 노력하는 대응 과정을 거치게 된다.

정직한 신호의 또 다른 특징은 ‘속이기 어려운 신호(hard to fake signal)’로서, 지원자 개인의 의식적 통제 수준을 벗어난다는 특징을 지닌다. 예를 들어, 지능검사나 적성검사에서의 점수는 상대적으로 속이기 어려운 것으로 높은 능력/자질을 갖춘 지원자만이 보낼 수 있는 신호이다. 반면, 성격 검사의 점수는 상대적으로 속이기 쉬운 신호에 속한다. 하지만 지능이나 적성검사의 경우에도 취업 컨설팅 서비스 및 관련 서적 등에서 검사 유형과 풀이 과정을 자세히 다루고 있으므로 단기간에 높은 점수를 받을 수 있는 여지가 있는 바, 속이기 어렵지 않은 신호로 변모하고 있다. 이와 같이 적합한 지원자를 선발하기 위한 근거로서 정직한 신호가 갖는 가치가 계속 상실되는 상황에 대항하여, 조직에서는 속임수에 대한 비용을 높여 자질이 높은 지원자들만이 정직한 신호를 만들어 낼 수 있도록 다양한 시도를 거듭한다(예: 지원자 정보의 사실 여부를 확인하는 절차 도입, 사회적 소망성 편향 검사 실시 등). 이에 대해 지원자들은 또 다시 전략적으로 대응하고 채용될 확률을 최대화하려는 노력을 한다.

조직과 지원자 간의 상호 적응 과정은 선발 “면접” 상황에서 더욱 두드러진다(Barrick, Shaffer, & DeGrassi, 2009). 국내 주요 조직들의 선발 절차는 대체로 서류전형, 필기시험, 인/적성검사, 면접시험, 신체검사의 순으로 이루어지는데, 서류전형과 필기시험에서는 응시자의 객관적 요건을 판별하는 것이 수월한 반면, 면접은 지원자의 응답을 근거로 인성이나 지

적 특성을 종합적으로 평가하기 때문에(박소현, 유태용, 2014; 이종구, 김홍유, 2010) 상대적으로 지원자들이 조직의 인재상에 부합하는 모습을 꾸며내는 것이 쉽다. 즉, 자질이 부족한 지원자라 할지라도 인상관리를 통해 자질을 갖춘 것으로 보일 수 있는 여지가 많다.

그러나 면접을 체계적으로 준비하지 못하는 대학생들이 많은데(김재원, 2003), 면접 단계에 이르기까지 서류전형, 인/적성 검사 등 여러 단계를 거쳐야 하므로 상대적으로 면접 준비에 가용한 시간이 적고, 면접 평가에서는 면접관의 주관적 판단이 어느 정도 반영되므로 구직자 입장에서는 정확한 평가 준거를 알아차리기 어렵다. 반면 면접의 이러한 특성 때문에 면접 단계까지 온 구직자들은 취업 컨설팅 출처들의 정보를 이용하여 면접에 대비하고자 하는 동기가 강해진다.

면접에 대한 취업 컨설팅의 구체적 내용을 살펴보면 다음과 같다. 구직자가 지원한 업체, 회사, 직무 등에서 주로 사용되는 면접 유형 및 기출 질문에 대한 정보를 제공하고, 이후 예상 질문에 대해 답변을 준비하여 연습시키며, 모의 면접을 통해 지원자의 구직기술에 대한 종합적인 개선 피드백을 준다(홍준기, 2012). 요컨대 지원자들에게 면접 평가의 준거를 미리 알려주고 면접관에게 좋은 인상을 형성할 수 있도록 인상관리 전략을 교육한다. Kleinmann, Ingold, Lievens, Jansen, Melchers, 및 König(2011)는 지원자들이 선발 면접 상황에서 자신의 수행을 평가하는 준거가 무엇인지 정확하게 지각할 수 있으면 좋은 평가를 받게 된다고 제안한 바 있다. 그들은 평가 준거를 잘 알아차리는 능력을 ATIC(ability to identify criteria)라고 명명하며, 이 능력이 높을

수록 질문의 의도를 빨리 파악하고 면접에서 적절한 수행을 하게 된다고 설명하였다. 따라서 취업 컨설팅에서 제공하는 정보나 조언들을 이용하면 면접에서 무엇을 평가하는 데 파악하는 데 도움을 되고 자연스럽게 ATIC가 높아져, 지원자들은 면접관이 보고 듣기 원하는 모습과 응답을 시도할 수 있게 된다.

하지만 취업 컨설팅 출처들에서 제공하는 면접 관련 정보나 조언들이 모두 같은 수준의 영향력을 갖는 것은 아니다. 예를 들어 지원자들이 자기소개를 할 때 자신의 이름으로 삼행시를 짓는 것이 한 때 유용한 면접 조언이었으나, 최근에는 삼행시 자기소개가 면접관들이 선호하지 않는 자기소개 방법 중 하나가 되었다(신길자, 2012). 이렇듯 성공적인 면접에 대한 시중의 속설들이 정직한 신호로서의 효과는 시간이 지남에 따라 변화될 수 있다. 그러므로 구직자들에게 제시되는 수많은 면접 속설들 중에는 면접 평가에서 유용한 것과 그렇지 않은 것들이 섞여있을 가능성이 존재한다. 따라서 예비연구에서는 구직자들에게 널리 알려져 있는 면접 속설들을 파악하고 그것의 효과에 대한 구직자와 구인자의 지각 차이(구인자보다 구직자들이 더 영향력을 높게 지각하는 정도)를 확인함으로써 그리 근거가 없는(더 이상 영향력이 크지 않은) 면접 속설을 선별하고자 하였다. 선별된 속설들은 구인자의 생각과는 달리 구직자들이 과도하게 신뢰하는 것들이라고 볼 수 있고, 이러한 속설들로 문항을 구성한 척도에서 높은 점수를 보이는 구직자들은 면접 속설들을 과신하는 것이라고 가정하였다.

방 법

문항개발절차

본 연구의 저자 중 한 명과 두 명의 조직심리 석사과정생들이 세 가지의 출처를 통해, 구직자들에게 일반적으로 알려져 있는 면접 속설들을 귀납적으로 수집하였다. 첫 번째 출처는 가입자 수가 10만 명 이상인 온라인 취업 커뮤니티로, '면접 비법, 면접 요령'의 키워드로 검색하여 나온 자료들 중 연구 취지에 맞는 면접 관련 정보/조언들을 추려냈다. 두 번째 출처는 시중에 나와 있는 면접 관련 서적들로서, 교보문고 온라인 홈페이지에서 취업/수험서 카테고리 내 판매량 순위를 참고하여 관련 서적을 선별하였다. 특히 최근 동향을 고려하기 위해 2010년도 이후에 발간된 서적들만을 포함시켰고, 특정 직무, 업종, 기업에 초점을 맞춘 서적들과 시사상식 및 영어면접에 대한 서적들을 제외하였다. 이러한 서적들에서 담고 있는 면접 관련 조언이나 정보들을 수집하였다. 마지막 출처로서, 취업을 준비 중인 대학생 36명을 대상으로 인터뷰를 통해 직접 면접 속설들을 수집하였다.

위의 과정을 통해 총 1,135개의 면접 속설들을 수집하였고, 세 번의 정리 작업을 거쳤다. 1차 작업에서는 세 명의 연구자자가 면접 속설들을 면접의 시간적 순서(면접 전, 면접 초반, 면접 중반, 면접 후반)와 면접 유형(실무진 면접, 임원 면접, PT 면접, 토론 면접)의 범주로 분류하였다²⁾. 2차 작업에서는 내용이 중복되거나 매우 일반적이고 상식적인 내용에 해당하는 속설들을 제외하였다. 마지막 3차 작업에서는 남은 면접 속설들 중에서 세 연구자가 모두 직관적으로 면접 결과에 미치는 영향을 예측하기 어렵다고 동의하는 것들만 선

2) 이 분류는 예비연구 대상자들을 인터뷰할 때 구체적인 면접 상황을 제시하기 위해 활용되었다.

택하여 총 110개의 면접 속설들이 선정되었다.

최종 선별된 면접 속설들은 크게 두 가지 범주로 구분되고, 각 범주 내에는 두 가지 유형의 속설들이 포함된다. 첫 번째 범주는 면접 평가에 영향을 미칠 수 있는 지원자들의 행동 측면과 관련된 것으로, 취업 컨설팅 출처에서 면접 평가에 긍정적 영향을 미친다고 제안하는 유형(예: 면접관들이 앉으라고 할 때까지 앉으면 안 된다)과 부정적 영향을 미친다고 제안하는 유형(예: 자기소개를 할 때, 외운 티를 낸다)이 포함된다. 두 번째 범주는 면접 평가에 대한 지원자들의 일반적인 신념 측면에 해당하는 것으로, 면접관들의 평가 경향을 설명하는 유형(예: 지원자의 면접 결과는 첫 인상이 형성되는 1분여 안에 결정된다)과 면접 절차에 대한 불신을 제안하는 유형(예: 면접은 운에 따라 상당히 좌우된다)을 포함한다.

설문지 구성

행동 측면의 속설과 신념 측면의 속설을 구분하여 구직자 및 구인자 연구표본들에게 배포할 설문지를 구성하였다. 행동 속설 문항에 대해서는 '면접 평가에 얼마나 영향을 미친다고 생각하는가?'라는 질문을 하고, '매우 부정적으로 영향을 미친다', '약간 부정적으로 영향을 미친다', '공/부정 상관없이 아무 영향을 미치지 않는다', '약간 긍정적으로 영향을 미친다', '상당히 긍정적으로 영향을 미친다', '매우 긍정적으로 영향을 미친다'의 6점 척도로 평가하게 하였다. 신념 속설 문항에 대해서는 제시된 진술문에 얼마나 동의하는지를 '전혀 동의하지 않는다'~'매우 동의한다'의 6점 척도 상에 표시하도록 하였다.

또한 조직마다 면접 절차가 상이하다는 것

을 감안하여 구인자 대상 설문지에는 '경험이 없어서 잘 모르겠다'는 선택지를 추가하였고, 구직자 대상 설문지에는 실제 면접에 참여해 본 경험이 없는 대상자들이 표본에 포함될 가능성을 고려하여 '잘 모르겠다'는 선택지를 추가하였다.

마지막으로 표본의 기본적인 인구통계학적 특성을 파악하기 위해 구직자 및 구인자 설문지에 공통적으로 성별, 연령, 학력에 대해 질문하는 문항을 포함시켰다. 그리고 구인자 표본에게는 추가적으로 직급, 총 직장생활 기간, 면접에서 평가한 지원자의 수를 응답하도록 하였고, 구직자 표본에게는 구직기간, 면접 참여 횟수를 기입하게 하였다.

설문대상

구직자 설문지는 온라인에 연구 안내를 공고한 뒤 자발적으로 참여를 신청한 대졸 구직자들(대졸 예정 4학년생, 졸업생, 휴학생들)을 대상으로 직접 또는 온라인으로 설문을 배포하였다. 구인자 설문지는 신입사원 채용면접에 면접관으로서 참여한 경험이 있는 조직 내 관리자(이하 구인자)를 대상으로 하였다. 여러 기업들의 인사담당자의 도움으로 메일을 통해 연구 취지를 안내하고 동의를 구한 뒤 실제 면접에 면접관으로 참여한 경험이 있는 과장 이상의 직급을 대상으로 설문지를 배포하였다. 구인자들의 과반수 이상이 문과생들이 가장 많이 지원하는 금융계 직종에 종사하였다.

연구 안내 공지를 보고 자발적으로 참여를 신청한 대상자들 중, 구직자는 문과계열 전공자들로 한정하였고, 구인자는 주로 문과계열 직군에 해당하는 경영 지원 및 영업 마케팅 직군에 종사하는 관리자들로 한정하였다. 설

문 대상자들을 문과 계열 전공 및 직군에 한정하는 이유는 다음과 같다. 전공계열에 따른 고용가능성을 분석한 백평구(2013)의 연구에 따르면, 인문사회계열의 대학생들이 스스로 지각하는 '구직목표 설정, 구직정보 탐색, 구직기술 습득, 구직경력 준비' 즉, 구직준비도 수준이 자연공학계열 학생들보다 높았다. 그룹에도 불구하고 한국교육개발원(2013)의 취업 통계조사에서는 인문사회계열의 취업률이 전체 평균 및 공학계열의 취업률보다 낮은 수준에 있는 것으로 확인되었기 때문에, 면접 속설에 민감하게 반응하는 수준에 있어 전공계열에 따른 차이가 존재할 수 있다고 판단하였다. 따라서 취업난 상황에서 구직자들이 면접 속설을 신뢰하는 정도를 분석하고자한 본 연구의 목적 상, 취업난을 더 심각하게 느끼는 문과생들만을 연구대상으로 하였다.

설문조사는 직접 회수 및 온라인 설문을 통해 이루어졌으며, 설문의 목적과 내용을 설명한 다음 실제 채용 면접 상황을 가정하며 솔직한 응답을 하도록 안내하였다. 불성실 응답이 많은 설문을 제외하여 최종적으로 구직자 대상 설문은 120부가, 구인자 대상 설문은 77부가 유효하였다.

구직자 표본은 남성 42명(35.0%)과 여성 78명(65.0%)으로 구성되었고, 평균 24.4세였다. 전체 구직자의 과반수(69%)가 현재 대학에 재학 중이었으며, 나머지는 대졸(22%) 또는 대학원 재학(7%) / 졸업(2%)이었다. 구직기간은 6개월 이내 48명(40.0%), 2개월 이내 37명(30.8%), 1년 이내 28명(23.3%), 1년 이상 7명(5.8%)의 순이었다. 면접경험은 한 번도 없는 경우(22%), 1회(19%), 2회(19%), 3회(21%), 4회(5%), 5회 이상(14%)였다.

구인자 표본은 남성이 88%였으며, 절반 정

도(55.9%)가 41~50세 사이에 해당하였다. 또한 거의 대부분(96%)이 대졸 이상의 학력을 보였고, 직급은 58%가 차/부장이었으며, 임원(29%), 과장(13%)의 순이었다. 직장생활 기간은 10년부터 25년 이상까지 응답이 고루 정규 분포하는 양상을 보였으며, 지금까지 면접에서 평가한 지원자의 대략적인 수에 대해서는 150명 이상(28.6%)과 30명 이상~60명 미만(22.1%)에 가장 높은 비율의 구인자들이 응답하였다.

분석방법

구직자 및 구인자 표본 집단별로 면접 속설에 대한 응답 특성을 파악하기 위해 평균 및 표준편차를 계산하였다. 이 과정에서 각 문항에 대해 '경험이 없어서 잘 모르겠다' 또는 '잘 모르겠다'고 응답한 경우에는 결측으로 처리하였다. 그리고 표준편차가 너무 큰 문항에 대해서는 응답의 일관성이 있다고 보기 어렵기 때문에, 모든 문항에 대한 표준편차를 구한 뒤, 표준편차 값들의 분포에서 표준편차가 +2 이상인 문항들은 제외하였다.

구직자와 구인자간의 면접 속설들이 의미하는 내용이 실제 면접 평가에 얼마나 영향을 미친다고 생각하는 지에 대한 지각 차이를 알아보기 위해, 각 문항들에 대해 독립표본 t 검정을 실시하였다.

결 과

취업 컨설팅 출처에서 면접 평가에 긍정적 영향을 미칠 것이라고 제안한 속설에 대해 구직자와 구인자간의 차이를 검정한 결과, 구직자들이 더 유의하게 긍정적 영향을 기대하는 25개의 면접 속설들이 나타났다. 여기에는 행

표 1. 구직자들이 과신하는 면접 속설

	문항	구직자		구인자		t
		Mean	SD	Mean	SD	
행동1	면접 전에 면접을 진행하시는 분들에게 인사를 잘 한다.	4.84	.90	4.43	1.05	2.99**
행동2	질문에 답변을 할 때 말을 천천히 한다.	3.50	.94	3.12	.82	2.86**
행동3	희망 연봉을 묻는 질문에는 회사에서 공개한 연봉과 비슷한 수준으로 말한다.	3.83	.86	3.53	.80	2.38*
행동4	면접장을 나갈 때까지도 긴장을 풀지 않고 흐트러지지 않은 자세로 나간다.	4.92	.93	4.42	.86	3.79**
행동5	여성 지원자가 이마를 드러낸 올림머리를 한다.	4.15	1.05	3.38	.85	5.56**
행동6	면접장에서 허리를 등받이에 대지 않고 꼴꼴이 세워 앉는다.	4.43	.97	3.95	.94	3.41**
행동7	군대식의 '다, 나, 까' 체로 답변한다.	3.78	1.09	3.31	.96	3.05**
행동8	질문에 대한 답변 내용이 빈약해도 당당하게 이야기한다.	4.63	.82	4.23	.69	3.07**
행동9	끝까지 이 회사가 아니면 안 된다는 식의 모습을 보인다.	4.19	1.16	3.15	.97	4.26**
신념1	지원자의 열정은 지원한 회사에 대해 더 잘 아는 정도로 평가된다.	4.41	1.06	3.65	1.28	4.33**
신념2	같이 면접을 보는 다른 지원자가 말할 때 어떤 태도를 보이는가도 평가된다.	4.96	.74	4.55	.87	3.44**
신념3	시계를 착용하면 면접관에게 성실한 느낌을 준다.	3.11	1.18	2.76	.96	2.07*
신념4	면접 종료 후 퇴장할 때의 모습도 평가에 반영된다.	4.38	1.20	3.95	.96	2.78**
신념5	면접이 끝났다고 바로 일어나지 않고, 마지막으로 한 마디 더 할 기회를 달라고 하는 지원자에 대해 좋은 평가를 준다.	3.45	1.21	3.09	1.05	2.12*
신념6	노트, 입장, 인사, 착석, 옷맵시 등이 면접 당락에 많은 영향을 미친다.	4.18	1.08	3.83	.89	2.35*
신념7	여성 지원자는 원피스보다 투피스를 입는 것이 낫다.	4.22	1.08	3.45	1.13	4.55**
신념8	임원 면접관들은 보수적이다 ³⁾ .	4.53	1.14	3.75	1.20	4.53**
신념9	임원 면접에서 너무 자신감 있게 행동하면 건방져 보일 수 있다.	3.79	1.32	3.24	1.09	3.03**

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

3) 이 문항에 대해, 임원들의 경우 자신들을 '보수적이다'이라고 평가하기 불편하여 이 문항에 대한 동의 정도가 구직자보다 낮게 나올 가능성을 확인하기 위하여, 임원과 임원이 아닌 구인자들을 구분하여 이 문항에 대해 차이 분석을 하였다. 그 결과, 유의한 차이가 나타나지 않았다 ($t = .010$, n.s.). 그러므로 임원 면접관들이 자신과 관련된 문항에 대해 편향적으로 응답했다고 보기 어렵다.

동 속설 13개와 신념 속설 11개가 포함되었다. 그러나 이 24개의 속설들을 두고 '구직자들이 과신하는 면접 속설'이라고 단정하기에는 두 가지 이유로 무리가 있었다. 첫째, 24개의 속설들 중 특정 성(gender)의 구직자에게 초점이 맞춰진 속설들이 있었는데, 이 속설들이 기술하고 있는 성과 구직자의 성이 일치하는지

여부에 따라 지각이 상이할 수 있었다. 예를 들어, 여성 면접 지원자의 행동을 설명하는 면접 속설에 대해 남성 구직자는 여성 구직자들보다 면접 평가에 덜 영향을 미칠 것이라고 생각할 것이다. 따라서 남성 구직자 표본과 구인자 표본, 그리고 여성 구직자 표본과 구인자 표본에 대해 각각 응답 평균 차이를 검정하였다. 그 결과, 두 개 속설만이 남성 및 여성 구직자 모두에서 구인자에 비해 유의하게 긍정적 영향을 기대하는 것으로 나타났다. 그러므로 처음 24개의 면접 속설들 중, 특별성에 초점을 맞춘 속설들을 제외하되, 구직자 성별의 영향을 받지 않은 두 개의 속설(표 1의 행동 5, 신념 7번 문항)은 포함하였다.

둘째, 24개의 속설들 중에서 면접 평가에 긍정적 영향을 기대한다면 총 6점에서 최소 3점 이상의 평균 점수를 보여야 하는데, 다소 부정적인 영향력을 기대하거나 동의하지 않는다는 의미를 갖는 2점대를 기록한 속설 두 문항이 있었다. 즉, 두 문항에 대해 구직자들이 구인자들보다 유의하게 더 높은 평균을 보이긴 했지만, 긍정적 영향을 미칠 것이라고 기대하지 않았다. 따라서 이 두 문항도 제외하였다. 최종적으로 ‘구직자들이 과신하는 면접 속설’에는 행동 속설 9개와 신념 속설 9개를 포함하여 총 18개가 선별되었고, 표 1에 문항들이 제시되어 있다.⁴⁾

4) 구직자와 구인자의 응답 평균 차이 검정에서 구직자보다 구인자의 평균 점수가 유의하게 더 높은 12개의 면접 속설들도 발견되었다. 이 속설들은 모두 행동 측면과 관련된 것으로, 구직자들보다 구인자들이 면접 평가 결과에 더 큰 영향을 미친다고 생각한 것들이다. 예를 들어, ‘면접에 갈 때 지원한 회사의 제품을 가져온다’라는 문항에 대해서는 구인자 집단이 구직자 집단보다 더 긍정적인 영향을 미치는 것으로 지각하였다. 그

논 의

예비연구에서는 노동시장의 두 주체인 조직과 지원자가 적응적으로 상호 대응행동을 한다는 관점(Bangerter et al., 2012; Spence, 1973)에 근거하여, 각종 취업 컨설팅 출처(취업 캠프, 취업 지원 프로그램, 온라인 취업 커뮤니티, 취업 서적)에서 제안하는 면접 속설들을 탐색하였다. 그리고 해당 속설들의 효과성에 대한 구직자 및 구인자의 지각 차이를 살펴보았다. 그 결과, 구직자들이 구인자들에 비해 더 긍정적 영향을 기대하는 행동 측면의 속설 9개와 더 강하게 동의하는 신념 측면의 속설 9개를 선별하였으며, 최종적으로 18개 문항들로 구성된 ‘구직자들이 면접 속설들에 대해 과신하는 정도’를 측정하는 척도를 개발하였다.

또한 전체 구직자 표본을 남성과 여성으로 구분하여 전체 구인자 표본과 얼마나 다르게 지각하는지를 살펴본 결과, 여성 구직자들이 전반적으로 더 많은 면접 속설에 대해 구인자들보다 긍정적으로 여기는 것으로 나타나, 여성 구직자들이 남성 구직자들에 비해 면접 속설을 더 과신하는 경향이 있었다.⁵⁾ 종합적으로 작금의 가중되는 취업난으로 인해 대졸 구직자들이 취업 관련 속설들에 대해 더욱 의존적일 수밖에 없는 현황을 반영하여, 예비연구에서는 실제 면접에 미치는 영향보다 더 과장

그러나 이러한 문항들은 본 연구의 목적과 부합하지 않기에 이후 본 연구에서는 고려하지 않았다.

5) 그러나 전체 구직자 표본 중 여성이 78명, 남성이 42명으로 여성이 약 두 배 정도 많이 포함되어 있었다는 점을 고려하면, 성별을 구분하여 분석한 결과가 표본 수의 영향(검증력)으로 인해 도출되었을 가능성을 배제할 수 없다.

되어 전달되고 있는 일부 면접 속설들을 확인할 수 있었다.

면접 속설의 과신 척도 개발은 현 노동 시장에 만연해 있는 면접 속설 및 이에 대한 과신 정도를 경험적으로 측정하는 하나의 방법을 제시했다는 데 의의가 있다. 특히 취업 컨설팅 업계에서 강조하는 면접 성공을 위한 조언들이 유효한 지를 실제 노동 시장의 주체인 구인자들을 대상으로 파악하였다는 점에서 차별성도 있다. 다음의 본 연구에서는 예비 연구에서 개발한 척도를 사용하여 면접 속설을 과신하는 경향이 구직자들이 어떤 특성과 관련되는 지를 검증하였다.

본 연구

노동시장에서의 신호체계의 상호 적응에 의한 진화적 양상은 조직과 지원자간 뿐만 아니라 지원자와 지원자간에도 나타난다(Bangerter, et al., 2012). 좁은 취업 관문을 통과하고자 하는 많은 지원자들이 있지만 조직은 그 중 가장 적합하다고 여겨지는 일부만 선발하기 때문이다. 높은 능력/자질을 갖춘 지원자들만이 큰 노력을 들이지 않고 만들어 낼 수 있었던 정직한 신호가 나중에는 능력/자질과 상관없이 일반 지원자들도 쉽게 달성할 수 있는 것이 되어, 더 이상 정직한 신호로서 기능하지 못하는 상황이 반복적으로 나타난다. 국내 채용 선발 절차에서는 이러한 양상이 빠르고 반복적으로 나타나고 있으며, 비용이 드는 정직한 신호로 급부상했다가 가치를 잃어버리거나 점차 감소하고 있는 것들에는 교육수준, 학점, 어학연수, 봉사활동, 동아리, 인턴십, 창업경험 등을 예로 들 수 있다.

특히 면접 장면은 지원자의 역량을 평가할 때 전적으로 지원자의 응답에 의존하여 추론해야 하기 때문에, 면접 장면에서의 구직자의 반응은 비용이 드는 신호(costly signal)와 거짓 응답하기 어려운 신호(hard to fake signal)가 되기 어렵다. 실제로 면접관들이 '도전 정신을 발휘했던 경험'에 대해 질문했을 때, 투철한 도전 정신을 가지고 창업에 도전했던 경험을 이야기하는 지원자들과 단순 아르바이트 경험을 창업 경험으로 부풀려 이야기하는 지원자들을 구분하는 것은 쉽지 않은 일이다(이은정, 2013. 12. 1). 그러므로 다른 채용 절차에 비해 상대적으로 높은 자질의 지원자가 면접 평가에 긍정적으로 영향을 미치는 행동을 하는 것을 발견하면 낮은 자질의 지원자가 금방 그 행동을 따라 할 수 있다. 즉, 조직과 지원자간의 관계와 마찬가지로, 지원자들 사이에서도 점진적 상승(escalation)에 의한 신호 체계의 진화를 더 뚜렷하게 확인할 수 있다.

점점 더 많은 구직자들이 면접 평가의 기준을 미리 파악하여 면접관들이 원하는 대답을 준비하며(Bangerter, et al., 2012), 면접 관련 속설을 찾아 이용하는 빈도가 증가하는 것도 이와 같은 맥락에서 이해할 수 있다. 복잡해지는 조직의 채용 과정에 대비하고자 하는 목적 뿐 아니라 다른 지원자들이 취업 컨설팅의 도움을 받고 새로운 정직한 신호를 갖추는 것에 뒤처지고 싶지 않은 심리가 작용하는 것이다.

그러나 온라인 취업 커뮤니티, 취업 서적, 교내 취업 캠프, 사설 취업 프로그램 등의 출처에서 제공하는 취업 관련 속설들에 대해 모든 구직자들이 같은 수준의 관심을 가지는 것은 아니다. 지원자들 사이에도 취업 속설을 믿는 정도에 차이가 존재할 것이다. 본 연구에서는 영향력이 크지 않다고 밝혀진 속설에

까지 높은 신뢰를 보이는 구직자들의 특성을 파악하고자 하였다. 즉, 어떤 특성을 지닌 사람들이 취업 속설들을 특히 다소 과도하게 신뢰하는지에 대해 연구하였다. 특히 본 연구에서는 구직자들의 구직 행동과 관련된 변인들(진로미결정, 경력계획, 직무탐색행동)과 심리적 변인들(취업 스트레스, 구직효능감)을 중심으로, 예비연구에서 영향력이 미미하다고 밝혀진 면접 속설들을 과신하는 정도와 어떤 관계를 갖는지 살펴보고자 하였다. 다음부터 면접 속설에 대한 과신 정도와 관련이 있을 것으로 예상한 변인들에 대해 고찰하였다.

진로미결정

진로미결정(career indecision)은 진로의사결정 수준 이론에서 진로 결정과 대비되는 개념으로, Gordon(1995)은 '교육적, 직업적 결정을 내리고 싶어하지 않거나, 내릴 수 없거나, 또는 내릴 준비가 되어있지 않은 상태'라고 정의하였다. 진로미결정은 진로상담 영역에서 내담자의 진로 결정을 돕기 위해 활발히 다루어져 왔다(Gati, Krausz, & Osipow, 1996). 이와 관련하여, 진로미결정 연구들은 미결정의 하위 요인에 대해 관심이 많았는데, 그 이유는 진로를 결정하지 못한 내담자들을 유형별로 분류하여 개개인에게 맞는 상담적 개입을 시도하기 위해서였다(Tak & Lee, 2003). 이러한 노력은 진로미결정의 하위 요인을 측정하는 척도를 개발하는 노력으로 이어졌으며, 대표적인 척도로 Osipow, Carney, Winer, Yanico, 및 Koschier(1976)의 진로결정척도(career decision scale: CDS)를 들 수 있다. 국내에서는 Tak과 Lee(2003)가 CDS를 기반으로 우리 문화에 적합한 '직업결정척도(K-CII)'를 개발하였다. 이 척도는 직업을 결정하지 못하는 이유를 자기명

확성 부족, 직업정보 부족, 우유부단한 성격, 필요성 인식 부족, 외적 장애의 5가지 요인으로 구분한다. 여기에서 자기명확성 부족이란 자신의 적성 및 흥미에 대해 잘 파악하지 못하는 것이고, 직업정보 부족은 직업의 장래성 및 요구되는 자질에 대해 잘 모르는 것을 말하며, 우유부단한 성격은 매사 소극적이고 결정을 잘 내리지 못하는 것을 의미한다. 필요성 인식 부족은 현 시점에서 직업선택 및 결정의 필요를 인식하지 못하는 것을, 외적장애는 원하는 직업에 대한 주변 사람들의 반대 및 직업 달성에 대한 여의치 않은 여건을 지칭한다(Tak & Lee, 2003).

아직 진로를 결정하지 못한 구직자들의 경우, 자신의 적성 및 역량을 분석하여 지원하기 적합한 산업 및 직무를 제안 받고자 취업 지원 프로그램 및 서적 등의 도움을 받을 가능성이 높다. 그리고 그 과정에서, 취업 관련 속설들의 긍정적 효과에 대해서만 전달 받을 확률이 높으므로, 면접 속설에 대해 과신하는 경향이 증가할 것으로 예측된다.

가설 1. 진로미결정 수준이 높을수록 면접 속설에 대한 과신 수준이 높을 것이다.

경력계획

경력계획(career plan)은 자신의 경력목표를 달성하기 위해 준비하는 것을 의미한다(Walker, 1978). 여기에는 자기 자신, 기회, 제약조건, 선택과 결과 등을 인식하는 것, 경력 관련 목표를 파악하는 것, 그리고 구체적인 경력목표를 달성하기 위한 방향, 시기, 단계의 순서 등을 제시할 수 있도록 교육을 받거나 경험을 쌓는 의도적 과정이 포함된다(Gutteridge & Otte, 1983).

Gould(1979)에 따르면, 경력계획을 세운 뒤에는 계획 실행을 위한 노력이 이어지고, 이러한 노력은 높은 경력성과를 이끈다. 그리고 이 높은 성과는 자아존중감 및 경력 관련 정체감을 증가시켜, 다시 경력계획의 기능을 강화시키는 순환 과정을 거친다고 제안하였다.

그러므로 경력에 대한 목표와 계획을 구체적으로 잘 세운 구직자들은 그것의 달성을 위해 어떤 노력이 필요한지 적극적으로 찾아보고 행동에 옮길 것이라고 예상할 수 있다. 그리고 이 과정에서 높은 자기효능감과 높은 취업자신감을 지각하게 되므로(장유희, 이상호, 2007) 경력계획이 뚜렷하지 않은 구직자들에 비해 취업 속설들을 무분별하게 받아들이지 않고 객관적 시각에서 유용성을 판단하여 취사선택할 것이라고 예상할 수 있다. 즉, 경력계획이 명확하게 설정된 정도와 구인자에게 큰 영향을 미치지 않는 면접 속설을 신뢰하는 수준 사이에는 역 관계가 존재할 것으로 예측된다.

가설 2. 경력계획이 잘 이루어져 있을수록 면접에 대한 과신 수준이 낮을 것이다.

직무탐색행동

직무탐색행동(job search behavior)이란 잠재적인 일자리에 대해 탐색하고 정보를 수집하는 구체적인 행동을 의미하며(Barber, Daly, Giannantonio, & Phillips, 1994), 새로운 직무기회를 찾고자 하는 사람들(예: 졸업예정자, 실직자)에게는 필수적이다(Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz, 2001). Blau(1994)에 따르면, 직무탐색행동은 준비적인 것과 활동적인 것으로 구분될 수 있는데, 전자는 서적, 신문, 인터넷 등을 통해 취업 정보를 탐색하는 행동을 포함

하고, 후자는 본격적으로 일자리를 찾기 위해 취업알선 기관 및 교내 취업지원센터 등을 방문하는 것, 입사하고자 하는 회사를 정하고 입사지원 자격과 기한을 알아보는 것, 이력서를 제출하거나 면접을 보는 행동들을 포함한다. 그러나 Blau(1994)는 이 같은 두 가지 분류의 한계를 지적하며, 구직경로에 따른 탐색행동의 구분도 제안했다. 구직자가 좋은 일자리를 얻기 위해 활용하는 경로를 의미하는 구직경로는 구체적으로 공식적 경로, 비공식적 경로, 직접지원의 세 가지로 분류될 수 있다. 공식적 경로는 누구에게나 열려있는 출처로, 신문, 잡지, 구인광고, 취업알선 기관, 대학 취업지원센터 등이 포함된다. 비공식적 경로에는 가족, 친구, 친지, 교수 등 개인적 친분이 있는 사람들이 포함되며, 직접지원은 구직자가 직접 구인자에게 문의하거나 지원하는 것을 의미한다(Granovetter, 1974). 취업 컨설팅 출처에서 비롯되는 취업 속설들은 주로 공식적 경로를 통해 전달되기 때문에, 구직자들이 활동적으로 직업을 탐색할수록 면접 속설에 더 자주 노출될 것이라고 짐작할 수 있다. 그리고 자극에 대한 노출이 증가할수록 그 자극에 대한 선호와 친숙도를 증가시킨다는 단순노출효과(mere exposure effect)에 근거하여(Zajonc, 1968), 면접 속설들에 대해 노출 빈도가 높아질수록 그러한 속설들에 대한 보다 강한 믿음이 가질 것이라 예상하여 가설 3을 설정하였다.

가설 3. 직무탐색행동을 많이 할수록 면접 속설에 대한 과신 수준이 높을 것이다.

구직효능감

자기효능감(self-efficacy, Bandura, 1977)은 개

인 스스로 상황을 극복할 수 있고 자신에게 주어진 과제를 성공적으로 수행할 수 있다는 신념이나 기대를 말한다. 이와 관련하여 구직효능감(job-seeking self-efficacy)은 “구직활동을 성공적으로 수행할 수 있을 것이라는 자신의 능력에 대한 믿음”이라고 정의된다(Wanberg, Watt, & Rumsey, 1996). 구직효능감이 구직행동 및 구직기술 훈련에 미치는 영향을 다룬 선행 연구들에 따르면, 취업지원 프로그램에 참여한 후에 참여자들의 구직효능감이 더 높아졌고, 구직행동과 직업을 탐색하는 태도에도 긍정적으로 영향을 미친 것으로 나타났다(김명언, 장재윤, 조성호, 노연희, 2003; Price, Van Ryn, & Vinokur, 1992). 국내 다른 연구들에 따르면, 구직효능감이 높은 사람들의 경우, 언젠가 취업에 성공할 것이라는 긍정적 신념을 가지고 있기 때문에 인내와 기대를 가지고 구직활동에 더 많은 시간과 노력을 기울인다는 것을 확인하였다(김명언, 노연희, 1998). 또한 구직효능감이 취업에 대해 긍정적 동기와 감정을 일으키고 취업준비행동을 지속시키는 원동력 역할을 수행하고(김현동, 한용석, 2012), 구직효능감이 높을수록 ‘구직망의 폭’이 넓어지므로 더 다양한 출처를 통해 적극적인 구직활동을 하는 것으로 나타났다(김명언, 노연희, 1998).

반면에 낮은 구직효능감을 가진 사람들은 바람직한 구직행동에 집중하지 못하고 비효과적인 구직기술을 학습하고 사용하는 것으로 밝혀졌다(Wanberg, Kanfer, & Rotundo, 1999). 그러므로 구인자의 평가에 큰 영향을 미치지 않는 면접속설조차 긍정적으로 받아들일 수 있다. 뿐만 아니라 본인의 취업 가능성에 대해 부정적으로 지각하고 불확실한 미래를 잘 인내하지 못하기 때문에, 지름길로 여겨지는 면

접 속설을 적극적으로 수용할 것이라고 예측된다.

가설 4. 구직효능감이 높을수록 면접속설에 대한 파신 수준이 낮을 것이다.

취업스트레스

최근 국내 고용시장을 살펴보면, 20대 청년층의 일자리는 감소하지만, 대졸 구직자는 증가하여 과도한 취업 경쟁과 함께 진로장벽이 높아지고 있다(김주미, 2012. 8. 16). 이러한 상황은 노동시장 진입을 눈앞에 두고 있는 국내 대학생들에게 상당한 불안과 두려움으로 다가올 수 있다. 대학생들이 경험하는 생활스트레스 중 가장 큰 비중을 차지하는 것이 취업 스트레스라는 분석이 이를 지지한다(신현균, 장재윤, 2003). 취업스트레스가 취업을 앞둔 대학생들에게 미치는 영향에 대해 살펴본 국내 연구들에 따르면, 진로의 모호성, 취업에 대한 압박, 높은 진로장벽 지각이 증가할수록 취업스트레스가 더욱 심해지는 것을 확인하였다(박미경, 이현림, 2008). 또한 취업스트레스가 높을수록 우울감이 증가하고 긍정적으로 재평가하기와 같은 인지전략이 줄어들며(심지은, 안하얀, 김지혜, 2011), 불안 및 사회부적응 등 전반적인 정신건강문제에도 악영향을 미치는 것으로 나타났다(김인정, 조궁호, 2009).

박미진, 강진희, 및 정민선(2009)은 취업 준비 대학생의 스트레스를 질적으로 연구한 결과에서 취업 스트레스의 반응 중 하나가 불안이라는 것을 밝혔는데, Saks와 Ashforth(2000)가 직업을 탐색하는 과정에서 경험하는 강한 불안이 자기효능감을 저하시킨다고 보고한 것을 바탕으로 취업스트레스가 불안 및 저하된 구직효능감을 지각하게 만든다고 추론할 수 있

다. 이로 인해 취업스트레스를 많이 받는 구직자들은 비효과적인 구직기술을 비판 없이 수용하고(Wanberg, et al., 1999), 그 과정에서 효과가 적은 면접 속설을 과신할 가능성이 있다.

가설 5. 구직 스트레스가 높을수록 면접속설에 대한 과신 수준이 높을 것이다.

방 법

예비연구에서 응답한 구직자 표본들(120명)을 대상으로 다음의 변인들을 측정하는 척도를 포함한 설문조사가 이루어졌다.

측정도구

면접 속설에 대한 과신 정도

예비연구에서 구인자들에 비해 구직자들이 더 크게 영향력을 기대하는 것으로 드러난 18개의 면접 속설(표 1)들을 문항으로 한 척도를 사용하였다. 18문항에 대한 구직자들의 응답을 평균하여 ‘면접 속설에 대한 과신 점수(이하 과신점수)’를 계산하였다. 과신 척도의 신뢰도(Cronbach's α)는 .82였다.

진로미결정

Tak과 Lee(2003)가 개발한 직업결정척도(K-CII)를 사용하였다. 총 22개의 문항으로 구성되어 있으며, 직업정보부족(6문항), 자기명확성 부족(4문항), 우유부단한 성격(4문항), 필요성 인식 부족(4문항), 외적장애(4문항)의 다섯 가지 하위 요인을 포함한다. ‘전혀 그렇지 않다(1)~매우 그렇다(5)’의 5점 척도에 응답하

게 하였으며, 점수가 높을수록 진로미결정 상태인 것을 의미한다. 척도의 Cronbach's α 는 .86이었다.

경력계획

장재윤, 윤소연 및 김범성(2005)의 경력계획 척도 4개 문항을 사용하였다. 사용한 문항은 ‘최종적으로 어떤 직업분야에서 어떤 사람이 되고자 하는지에 대한 분명한 경력목표가 있다’, ‘경력목표에 도달하기 위한 구체적인 계획이 있다’, ‘최종적인 경력목표에 도달하기 위해서 어떤 단계를 거쳐야 하는지 알고 있다’, ‘나의 경력목표는 자주 바뀐다(역문항)’이었다. ‘전혀 그렇지 않다(1)~매우 그렇다(5)’의 5점 척도에 응답하게 했으므로 점수가 높을수록 경력에 대해 뚜렷한 계획을 세우고 있다는 것을 의미한다. 신뢰도는 $\alpha=.72$ 이었다.

직무탐색행동

Blau(1994)가 개발한 직무탐색행동 척도를 이지영, 장재윤 및 김명연(2005)이 국내 현실에 맞게 수정한 것을 사용하였다. 이지영 등(2005)은 Blau(1994)의 문항을 번안하고, 취업준비생 5명을 인터뷰하여 번안 문항의 적용 가능성을 확인하고, 한국의 취업 상황을 반영하는 2개의 문항(“학교에서 개최하는 취업설명회에 참석하였다”, “취업박람회에 참가하였다”)을 추가하였다. 그리고 원 문항이었던 “주위에 있는 사람들에게 구체적인 채용 정보에 대해서 이야기 나누었다”는 채용 정보에 대해 논의하는 대상을 ‘교수, 친구, 선후배’와 ‘가족이나 친지’로 구분하여 2개의 문항으로 만들었다. 이지영 등(2005)은 구직성과를 결과변인으로 설정했기 때문에 원 척도의 “면접을 실시하였다” 문항을 구직성과의 하나로 간주하고

삭제하였는데, 본 연구의 설문지에 면접 참여 횟수를 묻는 단일 문항이 포함되어 있었기 때문에 마찬가지로 해당 문항을 삭제하였다. 따라서 총 14개의 문항을 사용하였고, 이것은 준비적, 활동적 공식, 활동적 비공식 직무탐색 행동의 세 가지 하위요인으로 구성되어 있다. 최근 3개월 동안의 취업 관련 행동을 상기하며 ‘전혀 하지 않았다(1)~’매우 자주 하였다(5)’의 5점 척도에 표기하게 하였다. 점수가 높을수록 강도 높은 직무탐색행동을 의미하며, 전체 척도의 신뢰도는 .91이었다. 각 하위요인은 $\alpha=.88$, $\alpha=.85$, $\alpha=.78$ 의 신뢰도를 나타냈다.

구직효능감

Michigan 대학의 사회조사연구소에서 제작한 JOBS II Survey(Vinokur & Price, 1991)의 6개 문항을 김명언 등(2003)이 번안한 것을 사용하였다. ‘나는 취업에 도움이 되는 기술이나 자격을 갖추고 있다고 생각한다’, ‘면접에서 좋은 인상을 주고, 내가 말하고자 하는 바를 잘 전달할 자신이 있다와 같이 구직활동에 대해 얼마나 자신감을 가지고 있는지를 질문하였고, ‘전혀 그렇지 않다(1)~’매우 그렇다(7)’의 7점 척도상에 표시하게 하였다. $\alpha=.89$ 의 신뢰도를 보였다.

취업스트레스

신현균과 장재윤(2003)을 참고하여 ‘취업 및 진로와 관련해 어느 정도의 스트레스를 받고 있습니까?’라는 단일 문항에 대해 ‘전혀 없다(1),’대체로 없는 편이다(2),’대체로 받는 편이다(3),’매우 받는 편이다(4)’의 4점 척도에 응답하게 하였다.

분석방법

면접 속설에 대한 과신 정도와 관련이 있을 것으로 예측된 변인들의 효과를 확인하기 위해 상관분석과 위계적 회귀분석을 실시하였다. 위계적 회귀분석시 다음과 같은 통제변인들을 고려하였다. 진로미결정 수준은 여성이 남성보다 더 높은 경향이 있고, 경력계획 수준은 남성이 더 높은 경향이 있다(장재윤 등, 2005). 그리고 나이가 많고 구직기간이 길어지고 학력이 높을수록 진로와 경력계획의 명확성이 증가한다. 또한 서류전형 절차에 통과해야 면접에 참여할 기회를 얻는 국내 채용과정의 특성상 면접경험을 구직성과 중 하나로 여길 수 있으므로(이지영 등, 2005) 이전 면접 경험 횟수도 고려하였다. 따라서 성별, 나이, 학력, 구직기간, 면접경험 횟수를 통제변인으로 사용하여 진로미결정, 경력계획, 직무탐색행동, 구직효능감, 취업스트레스가 면접 속설에 대한 과신에 영향을 미치는지 살펴보기 위해 위계적 회귀분석을 시행하였다.

결 과

측정변인들의 평균, 표준편차 및 상관계수가 표 2에 제시되어 있다. 성별, 나이, 학력, 구직기간, 면접경험 횟수와 같은 인구통계적 변인들 중에서 면접 속설에 대한 과신점수와 유의한 상관을 보인 것은 면접경험 횟수가 유일했다($r=.22$, $p<.05$).

구직 관련 변인들 중에는 직무탐색행동이 과신점수와 유의한 정적 상관을 보였으며($r=.31$, $p<.05$), 세 가지 하위요인들도 모두 유의한 정적 상관을 보였다. 반면, 경력계획과

표 2. 측정변인들의 평균, 표준편차 및 단순상관계수

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. 성별	-													
2. 나이	-.50**	-												
3. 학력	.11	.37**	-											
4. 구직기간	-.03	.22*	.03	-										
5. 면접경험	-.22*	.08	-.02	.36**	-									
6. 취업스트레스	.21*	.08	.07	.12	-.14	-								
7. 진로미결정	.30**	-.10	.05	-.09	-.40**	.19*	-							
8. 경력계획	-.31**	.25**	.09	.15	.32**	-.10	-.62**	-						
9. 직무탐색행동	-.16	.15	.02	.31**	.40**	.29**	-.19*	.26**	-					
10. 준비적탐색행동	-.09	.17	.04	.35**	.38**	.28**	-.16	.18	.86**	-				
11. 공식탐색행동	-.10	.06	-.01	.25**	.31**	.29**	-.06	.19*	.86**	.55**	-			
12. 비공식탐색행동	-.25**	.19*	.03	.17	.35**	.16	-.29**	.32**	.84**	.66**	.57**	-		
13. 구직효능감	-.35**	.09	-.02	.06	.40**	-.19*	-.54**	.44**	.38**	.29**	.21*	.52**	-	
14. 면접속설과신	.06	-.05	-.00	.15	.22*	.21*	-.02	-.16	.31**	.28**	.30**	.21*	-.02	-
평균	.65	24.43	1.4	2.0	3.11	3.22	63.01	12.50	45.53	18.59	13.14	13.72	25.09	4.07
표준편차	.48	2.07	.71	.88	1.66	.69	13.88	3.23	12.30	4.94	5.69	3.75	6.84	.46

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

진로미결정은 과신점수와 유의한 상관이 없었다. 구직자의 심리적 변인들 중에는 취업스트레스가 면접 속설을 과신하는 것과 정적인 관계가 있었지만($r=.21, p<.05$), 구직효능감은 관계가 유의한 관계가 없었다.

다음에는 통제변인들을 효과를 제거한 이후의 각 예측변인들의 영향을 살펴보기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 먼저, 진로미결정 수준과 면접 속설 과신 간 관계를 살펴보기 위한 위계적 회귀분석 결과(표 3), 상관분석 결과와 동일하게 진로미결정은 유의한 추가적인 설명량을 보이지 못하였다($\beta=.008, n.s.$). 따라서 가설 1은 지지되지 않았다.

자신의 미래 경력에 대한 계획이 명확히 이

루어진 정도가 면접 속설 과신에 미치는 영향을 살펴보기 위해 동일하게 위계적 회귀분석을 실시하였고, 표 3에 제시되었듯이, 경력계획이 투입되면 면접 속설에 대한 과신 수준을 약 11% 유의하게 설명하는 것으로 나타났으며, 경력계획과 과신 점수 사이에 역의 관계가 나타났다($\beta=-.232, p<.05$). 따라서 가설 2는 지지되었다.

직무탐색행동의 강도와 면접 속설에 대한 과신 수준 간의 관계를 살펴보기 위해 위계적 회귀분석을 실시한 결과에서는 직무탐색행동이 면접 속설 과신을 정적으로 예측하는 것으로 나타났다. 표 3을 살펴보면, 추가적으로 5.3% 더 유의하게 설명하는 것으로 나타났다

표 3. 면접 속설 과신에 대한 위계적 회귀분석

		β	t	β	t	R^2	ΔR^2
1단계	성별	.088	.757			.069	
	나이	-.011	-.086				
	학력	.017	.165				
	구직기간	.117	1.152				
	면접경험	.197	1.964				
2단계	진로미결정			.008	.078	.069	.000
	경력계획			-.232	-2.375*	.114*	.044*
	직무탐색행동			.257	2.617**	.123*	.053**
	구직효능감			-.078	-.748	.074	.005
	취업 스트레스			.229	2.442*	.116*	.047*

주) 2단계 변인들은 모두 하나씩 개별적으로 투입된 결과임.

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

($\beta=.257, p<.05$). 따라서 가설 3은 지지되었다. 직무탐색행동은 준비적 탐색행동, 활동적 공식탐색행동, 활동적 비공식탐색행동 등의 세 가지로 구분된다. 이 세 가지 탐색행동의 정도에 따라 면접속설에 대한 과신 정도가 달라지는 지를 살펴보기 위해 추가적인 회귀분석을 실시하였다. 그 결과, 준비적 탐색행동과 활동적 공식탐색행동은 각각 유의한 베타계수와 추가 설명량을 보였으나($\beta=.215, \Delta R^2=.037, p<.05$; $\beta=.241, \Delta R^2=.051, p<.05$), 활동적 비공식탐색행동은 유의한 계수를 보이지 않았다($\beta=.183, n.s.$).

구직효능감의 수준과 면접 속설의 과신 수준 간의 관계를 살펴보기 위한 위계적 회귀분석 결과, 구직효능감에 의한 설명력의 증가분이 유의하지는 않았다($\beta=-.078, n.s.$). 그러므로 구직효능감은 면접 속설 과신과 유의한 관계를 가지지 않는 것으로 나타났다. 따라서 가

설 4는 지지되지 않았다.

마지막으로 취업 스트레스가 높을수록 면접 속설을 과신하는지 알아보기 위해 위계적 회귀분석을 실시한 결과, 표 3에서 볼 수 있듯이, 취업 스트레스가 유의하게 면접 속설에 대한 과신 수준을 예측했다($\beta=.229, p<.05$). 따라서 가설 5는 지지되었다.

논 의

결과 요약 및 시사점

최근 취업 캠프, 취업 지원 프로그램, 온라인 취업 커뮤니티, 취업 서적 등을 이용하는 청년 구직자들이 늘어나고 있지만, 이러한 취업 컨설팅 출처에서 제공하는 정보들의 효과성에 대해서는 검증된 바 없다. 그러나 많은 구직자들과 구인들이 이러한 정보에 대해

신뢰와 의심을 동시에 갖고 있는 것으로 보인다. 따라서 본 연구는 구직자들에게 널리 알려져 있는 성공적인 면접 관련 속설에 대해 탐색하고 그것의 영향력을 검증하였다. 또한 면접 속설에 대한 과신과 구직자들의 심리 상태 및 구직 행태와의 관련성을 조사하였다.

예비연구에서는 최근 국내 노동시장에서 나타나는 조직과 지원자 간 상호 적응행동에 대해 설명하고 이것을 가속화시키는 취업 컨설팅 산업에 초점을 맞추었다. 먼저, 다양한 취업 컨설팅 출처에서 제공되는 면접 속설들을 탐색하여, 구체적이면서도 효과성이 모호하다고 판단되는 정보들을 선별하였다. 구직자 및 구인자를 대상으로 한 설문조사를 통해, 면접 속설이 구인자 평가에 미치는 영향에 대해 얼마나 다르게 지각하는지 살펴보았다. 결과적으로 구직자들이 생각하는 것보다는 구인자들에게 큰 영향을 미치지 않는 18개의 면접 속설들을 발견하였고, 이것을 근거로 면접속설에 대한 과신 정도를 측정하는 척도를 개발하였다.

본 연구에서는, 구직자들의 어떤 태도 및 특성이 면접 속설을 과도하게 믿게 만드는지 알아보는 데 있었다. 수집된 자료를 기반으로 다음과 같은 결론을 내릴 수 있었다.

첫째, 자신이 달성하고자 하는 미래의 경력 목표가 명확하게 계획되거나 설정되지 않을수록 영향력이 그리 크지 않은 면접 속설을 더 신뢰하는 경향이 있었다. 이것은 Gould(1979)의 경력계획 모형에 따라, 경력계획과 목표가 없으면 경력 성과를 달성하기 위한 구체적 노력을 하지 못하게 되므로 상대적으로 적은 노력을 들여 얻을 수 있는 면접 속설에 귀를 기울이는 것으로 여겨진다.

둘째, 직무탐색행동을 활발히 할수록 영향

력이 크지 않은 면접 속설을 더 신뢰하는 경향이 있었다. 직무탐색행동을 하위요인 별로 구분했을 때에는 특히 준비적 탐색행동과 활동적 공식탐색행동이 유의한 관련성을 갖는 것으로 나타났다. 즉 활동적 비공식탐색행동은 면접 속설 과신과 유의한 관련성이 나타나지 않았다. 이것은 면접 속설이 주로 공식 경로로 여겨지는 출처들에서 제공되기 때문인 것으로 해석해 볼 수 있다. 앞서 언급했듯이, Blau(1994)는 준비적 직무탐색행동과 활동적 직무탐색행동의 구분이 구체적인 구직 경로를 확인해주지 못하는 한계를 가지고 있다고 지적하면서, 구직경로에 따른 직무탐색행동의 구분을 제안하였다. 노동시장에서 구직자에 의해 활용되는 경로는 일반적으로 공식적 방법(경로), 비공식적 방법(경로). 직접지원⁶⁾의 3가지로 분류된다(장원섭, 1997). 공식적 방법(formal method/source)에는 신문, 잡지, 구인광고, 공공/사설 취업알선 기관, 대학 취업 센터 등이 포함된다. 비공식적 방법(informal method/source)는 친척, 친구, 친지, 그리고 교수와 같은 개인적으로 친분관계가 있는 사람들과의 개인적 접촉을 통해 구인정보를 얻는 방법이다(Granovetter, 1974). 많은 경험적 연구들에서는 비공식적 방법인 개인적 접촉이 구직자에게 가장 널리 이용되는 수단일 뿐만 아니라, 다른 방법들에 비해 상대적으로 구직성공 측면에서 효과적인 수단임을 보여주었다. 즉 개인적 접촉을 통한 방법은 보다 세밀하고 구체

6) 직접 지원은 구인이 있을 것 같은 고용주에게 구직자가 직접 방문 하거나 우편 또는 전화로 구인을 문의하고 지원하는 것을 의미한다. 하지만 Marx와 Leicht(1992)는 직접 지원은 개념적으로 모호해 구직경로에서 제외해야 한다고 주장하였다.

적인 정보를 제공해 주고, 시간과 실질적 비용 면에서 매우 경제적인 수단이며, 취업률과 임금 면에서도 성공적인 취업에 이르게 하는 매우 효과적인 방법이라는 실증적 연구 결과들이 일관되게 제시되었다(Granovetter, 1974; Holzer, 1988). 또한 비공식적 방법에 의해 획득된 직업정보는 정형화된 내용을 담고 있는 신문광고나 고용 안정 센터의 정보와 같은 공식적 방식에 비해 보다 더 현실적인 정보를 획득할 가능성이 높다. 따라서 본 연구의 결과도 이러한 해석을 지지하고 있는 바, 준비적 탐색행동과 공식적 탐색행동이 많을수록 면접속설에 대한 파신이 높았지만, 비공식적 탐색행동은 그러한 관련성이 나타나지 않았다. 일반 대학생 구직자들은 대부분 나이가 어리고 매우 제한된 경력만을 가지고 있기 때문에, 나이도 많고 직업세계에서의 경험이 풍부한 일반 구직자들에 비해 대체적으로 공식적인 경로를 활용하여 구직 활동을 할 확률이 높다. 그럼에도 불구하고 취업의 성공률이 상대적으로 높은 비공식적 탐색 행동을 많이 할수록 면접 속설들에 대해 상대적으로 건전한 인식을 할 가능성이 높음을 본 연구는 보여준다.

셋째, 구직자들이 취업스트레스를 많이 받을수록 면접 속설의 영향력을 더 크게 지각하는 경향이 있었다. 이것은 취업 과정에서 경험하게 되는 과도한 스트레스와 불안이 결국 구직자들의 적응적인 인지 전략의 사용을 방해하고(심지은 등, 2011) 비효과적인 구직기술을 수용하게 만들기 때문인 것으로 보인다(Wanberg, et al., 1999).

마지막으로 구직효능감과 진로미결정 수준은 예측과는 달리 유의한 관련성이 나타나지 않았다. 구직 효능감이 높을수록, 그리고 진로 결정 수준이 높을수록 면접 속설에 대한 파신

수준이 낮을 것으로 보았으나, 유의한 관련성이 나타나지 않았다.

위 연구 결과들을 통해 두 가지의 학술적 시사점과 한 가지의 현장 시사점을 찾아볼 수 있다. 첫 번째 학술적 시사점은 인사선발 과정의 주체인 조직과 지원자간의 상호체계의 양상을 어느 정도 경험적으로 기술했다는 점이다. 구체적으로 발신인의 입장인 지원자가 수신인인 조직에게 매력적인 구직자로서의 모습을 강조하기 위해 새롭고 정교한 형태의 정직한 신호를 계속해서 만들어내는 것을 사례로 설명하고, 그 과정에서 취업 컨설팅의 출현 배경을 설명했다는 점에 의미가 있다.

두 번째 학술적 시사점은, 그 동안 인사선발 과정을 다룬 대다수의 연구들이 구인자 즉, 조직의 입장에서 기술하는 경우가 많았던 것과 달리, 본 연구에서는 구직자 즉, 지원자의 입장을 주로 다루고 있다는 점이다. 다시 말해서, 인사선발 연구들은 조직 및 직무와 적합한 인재를 선발하기 위한 조직의 노력을 주로 다루었지만, 여기에서는 조직에게 선발되기 위해 지원자들이 기울이는 노력을 설명하고 있다. 또한 구직자의 심리적 상태 및 구직 행태에 따라 근거가 부족한 구직 정보(면접 관련 정보)를 받아들이는데 차이가 존재한다는 점을 확인하였다.

마지막으로 본 연구는 날로 변영하는 취업 컨설팅 산업과 관련하여, 모든 취업 속설이 동일한 영향력을 가지지 않음을 밝힘으로써 구직자들에게 취업 컨설팅 정보 및 속설을 적절히 취사선택해야 한다는 시사점을 준다. 또한 조직은 구조화된 면접과 같은 체계적인 도구를 도입하여 입사 후 높은 성과를 보일 구직자를 선발하고자 하지만, 면접과정에서의 인상관리 수준과 직무성과 사이에 아무런 관

계가 없다는 것을 밝힌 Barrick 등(2009)의 연구에서 보듯이, 조직의 선발 평가 기준에 스스로를 적응시켜 입사에 성공한 구직자들이 탈락한 구직자들 보다 더 높은 성과를 보일 것이라고 확신하기 어려울 수 있다. 따라서 조직(구인자)은 지속적으로 자신의 선발 도구(들)의 타당도를 주기적으로 재검토해야 할 것이다.

연구 제한점 및 추후 연구 제언

본 연구는 다음과 같은 제한점을 가진다. 첫째, '조직 및 직무의 다양성'과 관련 있다. 같은 면접 속설이라도 조직 문화와 가치에 따라 평가에 다르게 반영될 수 있으며, 지원한 직무에 따라 중요하게 영향을 미치는 면접 속설이 상이할 수 있다. 이를 고려하여 연구의 대상자를 모두 문과 계열 전공자로 구성하였지만, 세부 직무에 따라 바람직한 인재상이 조금씩 다를 수 있다는 가능성을 배제할 수 없다. 추후 연구에서 조금 더 세분화된 분류 방식으로 구인자의 직군과 구직자의 지원 분야를 조사한다면, 직군 별로 긍정적 혹은 부정적으로 여기는 면접 속설을 파악할 수 있을 것이다.

둘째, '표본의 수와 구성'에 있다. 구인자 표본은 77명만이 연구에 참여하였고, 그 중 절반에 해당하는 42명이 금융회사에 재직 중이었다. 그러므로 금융회사에서 중요하게 생각하는 인재상 및 면접 태도가 전체 구인자 표본의 응답에 영향을 미쳤을 가능성이 존재한다. 추후에는 표본의 특성을 고려하여 모집단의 구성 비율을 맞춰 표집할 필요가 있다. 문과 계열 직군에 종사 중인 구인자들 중에서도 다양한 업무를 수행하는 표본을 비슷한 비율로 표집하고, 구직자들은 졸업생과 수도권

이외의 중하위권 대학의 재학생들까지 다양하게 모집한다면 더 일반화 가능성이 높은 결과를 얻을 수 있을 것이다.

마지막으로, 예비연구와 본 연구가 동시에 이루어진 한계를 갖는다. 예비연구에서 척도 개발 및 검증이 먼저 이루어지고 본 연구에서 척도에 대한 타당도를 다시 확인하면서 가설 검증 연구가 진행되는 것이 보다 더 타당하였을 것이다. 향후 본 연구에서 개발한 척도에 대한 예측 및 구성 타당도 연구가 이루어지기를 기대한다.

추후 연구에서는 더 많고 다양한 표본을 대상으로 체계적인 분석 절차를 거쳐 연구의 신뢰도 및 일반화 가능성을 증가시키고, 면접 속설 외에 다른 취업 속설에 대해서도 다룰 필요가 있다고 여겨진다. 또한 취업 컨설팅의 도움을 실제로 받은 구직자들과 그렇지 않은 구직자들을 비교함으로써 더 명확한 심리적 차이 및 구직 성공 여부를 관찰하는 것도 의미가 있을 것이다. 그리고 본 연구에서 살펴본 변인들이 서로에게 어떤 영향을 미쳐 면접 속설을 과신하게 만드는지 그 숨겨진 기제를 밝히는 것도 연구해 볼 가치가 있다.

참고문헌

- 김명언, 노연희 (1998). 실직자의 정서적, 인지적, 신체화 반응 및 대처 행동. 한국심리학회: 일반, 17(1), 115-137.
- 김명언, 장재윤, 조성호, 노연희 (2003). 성취 프로그램의 효과: 구직효능감 변화를 중심으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 16(2), 181-204.
- 김인정, 조궁호 (2009). 취업준비생의 경제적

- 스트레스와 진로태도 성숙도가 무망감과 정신건강에 미치는 영향. 한국심리학회: 사회 및 성격, 23(4), 47-62.
- 김재원 (2003). 대학생의 취업준비 및 근로형태에 관한 연구. 직업능력개발연구, 6(1), 211-241.
- 김주미 (2012. 8. 16). 7월 실업률 3.1%... 청년 실업률은 7.3% 고공행진. 데일리중앙. <http://www.dailiang.co.kr>에서 2013. 7. 29 자료 얻음.
- 김현동, 한용석 (2012). 청년구직자의 취업에 있어서 구직효능감과 구직강도의 중요성. 노동정책연구, 12(4), 1-24.
- 민상식 (2013. 3. 27). 사기 취업컨설팅. 헤럴드경제. <http://news.heraldcorp.com>에서 2013. 8. 23 자료 얻음.
- 박미경, 이현림 (2008). 진로장벽이 대학생의 취업스트레스와 진로의식성숙에 미치는 영향. 청소년학연구, 15(5), 239-259.
- 박미진, 강진희, 정민선 (2009). 취업 준비 대학생의 스트레스에 대한 질적 연구. 상담학 연구, 10(1), 417-435.
- 박소현, 유태용 (2014). 면접에서 지원자의 인상관리 전략이 성격 평정에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 27(1), 137-164.
- 백평구 (2013). 대학생의 고용가능성과 개인변인의 관계 분석: A대학교를 중심으로. 한국교육문제연구, 31(3), 39-61.
- 성시중 (2012. 11. 15). 사람인에이치알, 3분기 매출 123억원. 전년대비 15% ↑. 한국일보. <http://www.hankooki.com>에서 2013. 7. 28 자료 얻음.
- 신길자 (2012). 뽑히는 면접. 서울: 서울문화사.
- 신현균, 장재운 (2003). 대학 4학년생의 성격특성과 성별에 따른 취업 스트레스 및 정신건강. 한국심리학회지: 임상, 22(4), 815-827.
- 심지은, 안하얀, 김지혜 (2011). 대학생의 취업 스트레스와 우울간의 관계: 적응적인 인지적 정서조절 전략의 매개효과 검증. 인간이해, 32(1), 103-118.
- 이은정 (2013. 12. 1). 취업스펙 인플레...불안한 준비생들 '착퉁 창업'까지. 국제신문. <http://www.kookje.co.kr>에서 2013. 10. 21 자료 얻음.
- 이종구, 김홍유. (2010). 한국 공채문화의 사적 전개과정과 시대별 특성 비교분석에 관한 탐색적 연구-80년대 이후 대기업 공채문화 중심으로. 한국경영사학회, 54, 215-248.
- 이지영, 장재운, 김명언 (2005). 대학 4학년생들의 진로미결정, 직업탐색행동 및 구직성과 간의 관계. 한국심리학회지: 사회문제, 11(1), 1-23.
- 장옥희, 이상호 (2007). 대학생의 경력 자기효능감 증진을 위한 프로그램의 효과성에 관한 연구. 인사관리연구, 31(2), 179-181.
- 장원섭 (1997) 대학졸업자의 구직활동과 노동 시장에서의 성공. 교육사회학연구, 7, 145-162.
- 장재운, 윤소연, 김범성 (2005). 구직관련 요인, 부합도 지각 및 조직 적응간의 관계에 대한 종단적 연구: 남녀차를 중심으로. 한국심리학회지: 여성, 10(4), 619-651.
- 한국교육개발원 (2013). 교육통계서비스. <http://kess.kedi.re.kr/index> 에서 2014. 6. 28 자료 얻음.
- 홍준기 (2012). 그들은 어떻게 원하는 회사에 들어갔을까. 서울: 21세기북스.

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bangerter A., Roulin N., & Konig C. J. (2012). Personnel selection as a signaling game. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 128-146.
- 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(4), 739-766.
- Barrick, M. R., Shaffer, J. A., & DeGrassi, S. W. (2009). What you see may not be what you get: Relationships among self-presentation tactics and ratings of interview and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 94, 1394-1411.
- Blau, G. (1994). Testing a two-dimension measure of job search behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59, 288-312.
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510-526.
- Gordon, V. N. (1995). *The undecided college student*(2nd ed.). Illinois: Tomas Books.
- Gould, S. (1979). Characteristics of career planners in upwardly mobile occupations. *Academy of Management Journal*, 22(3), 539-550.
- Granovetter, M. S. (1974). *Getting a job: A study of contacts and careers*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Gutteridge, T. G., & Otte, F. L. (1983). Organizational career development: What's going on out there?. *Training and Development Journal*, 37(2), 22-26.
- Holzer, H. J. (1988). Search method used by unemployed youth. *Journal of Labor Economics* 6(1), 1-20.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837-855.
- Kleinmann, M., Ingold, P. V., Lievens, F., Jansen, A., Melchers, K. G., & Konig, C. J. (2011). A different look at why selection procedures work: The role of candidates' ability to identify criteria. *Organizational Psychology Review*, 1(2), 128-146.
- Marx, 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.
- Osipow, S. H., Carney, C. G., Winer, J. L., Yanico, B. J., & Koschier, M. (1976). *Career decision scale*(3rd rev.). Columbus, OH: Marathon Consulting and Press.
- Price, R. H., Van Ryn, M., & Vinokur, A. D. (1992). Impact of a preventive job search intervention on the likelihood of depression among the unemployed. *Journal of Health and Social Behavior*, 33, 158-167.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2000). Change in job search behaviors and employment outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 277-287.
- Spence, M. (1973). Job market signaling. *Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355-373.
- Tak, J. K., & Lee, K. H. (2003). Development of the Korean Career Indecision Inventory.

- Journal of Career Assessment*, 11(3), 328-345.
- Vinokur, A., & Price, R. (1991). *JOBS II Survey*. ISR: Michigan.
- Walker, J. W. (1978). Does career planning rock the boat?. *Human Resource Management*, 17(1), 1-7.
- Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Rotundo, M. (1999). Unemployed individuals: Motives, job-search competencies, and 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). Individuals without jobs: An empirical study of job-seeking behavior and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 81, 76-87.
- Zajonc, R. B. (1968). Attitudinal effects of mere exposure. *Journal of Personality and Social Psychology Monographs*, 9, 1-28.
- 1 차원고접수 : 2014. 03. 21
2 차원고접수 : 2014. 07. 17
최종게재결정 : 2014. 08. 20

A Study on the Characteristics of College Graduate Job Seekers Who Strongly Believe Unfounded Tips on the Successful Job Interview

Han Ul An Baek
Korn Ferry

Jae-Yoon Chang
Sogang University

Based on the perspective of Spence(1973)'s signaling theory, this study aimed to find out the unfounded tips on the successful job interview which were pervasive among college graduate job seekers, and to investigate the job seekers' characteristics which make them to strongly believe the unfounded tips. Using data from 120 college graduate job seekers and 77 managers who had experience of selection interview, this study could draw a lot of unfounded job interview tips which showed substantial difference of the perceived effectiveness of interview tips between job seekers and managers. After finding out the unfounded interview tips, this study also investigated the characteristics of job seekers who strongly believe them. The results showed that the degree of believing the unfounded job interview tips was positively related to the strength of formal job search behavior and the job seeking related stress, and negatively to having clear career planning.

Key words : signaling theory, myths of job interviews, career indecision, career plan, job search behavior, job-seeking stress