

職業能力開發研究
第14卷(3), 2011. 12, pp. 307~331
© 韓國職業能力開發院

진로태도성숙과 심리적 변인들과의 관계: 자기효능감, 직업가치, 주도성을 중심으로*

박 소 희**

본 연구에서는 우리나라 여대생의 진로태도성숙과 관련된 심리적 변인과의 관계를 파악하는 데 그 목적이 있다. 특히 자기효능감, 내재적 직업가치와 외재적 직업가치, 주도성과의 관계를 분석함으로써 우리나라 여대생들의 진로태도성숙에 영향을 미치는 심리적 변인들과의 관계를 이해하고자 하였다. 이를 위해, 수도권 소재 여대생 480명을 대상으로 그들의 진로태도성숙, 자기효능감, 내재적 직업가치와 외재적 직업가치, 주도성 수준을 측정하였다.

연구결과, 자기효능감, 내재적 직업가치, 외재적 직업가치, 주도성의 수준에 따라 진로태도성숙의 수준이 통계적으로 유의한 차이가 있음이 드러났다. 또 연구된 심리적 변인 중에 자기효능감이 진로태도성숙에 가장 큰 영향을 주는 것으로 나타났다으며, 외재적 직업가치와 내재적 직업가치, 그리고 주도성을 포함한 변인들은 진로태도성숙 변량의 약 48%를 설명하였다. 마지막으로 본 연구의 시사점과 한계점을 제시하였다.

- 주제어: 진로태도성숙, 자기효능감, 직업가치, 주도성, 진로개발

투고일: 2011년 10월 11일, 심사일: 11월 07일, 게재확정일: 12월 27일

* 본 논문은 2010학년도 인제대학교 학술연구 조성비 보조에 의한 것임.

** 인제대학교 인문사회과학대학 경영학부 교수 (spark0322@inje.ac.kr)

I. 서론

대학생 시기는 진로 발달 단계에서 후기 청소년기에 속하는 때로, 자아 정체감을 확립하고 장래의 교육적, 직업적 진로를 선택해야 하는 등의 중요한 과제를 수행해야 할 때이다(Felsman & Blustein, 1999; Super, 1953, 1957). 특히 우리나라의 경우에는, 고등학교 때 자신의 진로에 대해 고민하여 대학이나 전공을 선택하기보다는 일단 대학에 들어가야 한다는 사회적 분위기 속에서 대학에 입학한 학생들이 많기 때문에, 대학생이 되어서야 비로소 자신의 진로에 대해 본격적으로 고민하고 탐색을 시작하는 경우가 대부분이다(강승희, 2010). 따라서 장래의 삶의 질을 결정짓는 중요한 선택을 하게 되는 대학교 시기의 진로문제는 매우 중요하게 다루어져야 할 사항이다.

그러나 우리나라 대학생들은 여전히 자기이해나 직업정보에서 부족함을 느끼고 있고, 장래에 대한 구체적인 계획을 갖지 못하여, 진로문제가 대학생들의 주된 스트레스 요인 중 하나라고 보고되었다(김현옥, 1989). 최근에는 다양한 직업의 출현 및 변화의 불확실성, 장기간의 경기침체로 인한 취업기회의 감소로 인해 대학생들이 자신의 진로에 대해 더욱 심각하게 고민하고 있는 것으로 나타나고 있다(백지숙, 2006; 황매향·박혜영, 2005). 특히 여대생의 경우, 진로를 결정함에 있어서 남성들보다 더 많은 장벽들을 경험할 가능성이 있으며(Swanson & Tokar, 1991), 자기에 대한 이해, 그리고 일과 직업에 대한 이해에 있어서 더 많은 혼돈과 장애를 겪을 수 있다고 보고하고 있다(윤덕·탁진국·이상희, 2009).

이에 본 연구는 우리나라 여대생의 진로 문제를 연구주제로 하여 특별히 진로발달이론에서 가장 중요한 변인 중 하나인 진로태도성숙도를 중심으로 연구하였다. 진로태도성숙이란 전 생애과정에서 직면하게 되는 직업과 관련된 사건에 대한 개인의 준비와 대처행동을 의미한다(Rojewski, 1994; Srebalus, Marinelli & Messing, 1982). 진로에 대해 성숙한 태도를 가진 학생의 경우, 진로 결정에 있어 보다 확신을 가질 수 있으며(강승희, 2010), 현실적으로 미래의 직업에 필요한 지식이나 기술을 습득하고, 진로선택 및 발달에 있어 보다 정서적으로 안정적이라고 알려져 있다(이기학·한중철, 1998).

이러한 진로태도성숙 정도는 개인차뿐만 아니라 여러 가지 심리적 변인의 영향을 받는

것으로 알려져 있다(이충국, 1999). 이 중, 본 연구는 자기효능감, 직업가치, 그리고 주도성과 진로태도성숙과의 관련성을 중심으로 살펴보고자 한다. 자기효능감(윤덕 외, 2009; 이기학·이학주, 2000; 정복연, 2004; 한정아, 2011)과 직업가치(강원덕·안귀여루, 2010; 양정석, 1999; 이기학, 1992; 이기학·한종철, 1998; Post-Kammer, 1987; Zunker, 1986)는 개인의 진로태도성숙에 영향을 미치는 변인으로 그동안 연구되어 왔다. 그러나 적극적으로 환경을 변화시키려는 성향을 의미하는 주도성(Bateman & Crant, 1993)은 진로개발이나 교육분야에서 많이 다루어지지 않은 변인이며, 진로태도성숙과의 직접적인 관계는 연구된 바가 없다. 특히 여성의 경우, 진로 발달에 있어 남성보다 더 많은 장애를 경험 혹은 인식할 수 있기 때문에(손은령, 2001; 이명숙, 2002; 임경희, 2009), 적극적으로 환경을 변화시키려는 주도성은 여대생의 진로발달과 진로태도성숙에 중요한 변인으로 예측될 수 있을 것이다.

따라서 본 연구는 우리나라 여대생을 대상으로, 진로태도성숙과 관련된 심리적 변인 중 선행연구들이 꾸준히 연구해 왔던 자기효능감과 직업가치 변인과 함께, 그동안 기존의 연구에서 고려되지 않은 주도성 변인을 추가하여 진로태도성숙 정도와의 관계를 살펴보고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 진로태도성숙

진로태도성숙은 학생들의 진로발달의 정도를 측정할 수 있는 대표적인 변인 중 하나이다. Super(1955)는 한 개인이 속해 있는 연령단계에서 이루어야 할 직업적 발달 과업에 대한 준비도로 진로성숙을 설명하였고, Crites(1973)는 동일한 연령층과 비교하여 상대적으로 보다 일관되고 확실하며 현실적인 진로를 선택하고 준비할 수 있는 능력으로 정의하였다. Hoyt(1977)는 자아와 직업세계에 대한 이해를 바탕으로 이 양자의 통합을 위한 준비도로 진로성숙을 정의하였다. 김현옥(1989)은 진로 의식, 탐색, 의사결정에서의 발전적 변화의 개념으로 진로성숙을 정의하고, 개인이 진로를 탐색하고 선택할 때 자

이와 환경을 인식하여 진로를 선택하고 적응해가는 준비의 정도라고 설명하였다. 이와 같이 학자들 나름대로 진로성숙을 조금씩 다르게 표현하여 정의했지만, 종합적으로 정리하면 자신에 대한 이해와 직업세계에 대한 이해를 바탕으로, 전 생애 과정에서 직면하게 되는 진로와 직업에 관련된 개인의 준비와 대처행동을 의미한다.

이기학(1997)은 진로성숙에 대해 진로에 대한 결정성, 준비성, 확신성, 목적성, 독립성으로 구성된 다차원적인 개념으로 설명하며, 자신의 진로선택 및 결정에 대하여 계획적이고 독립적이며 확고한 진로태도의 발달이라 정의하였다. 진로태도성숙의 하위요인 중, 결정성이란 자신이 갖고자 하는 진로 및 직업이 어느 정도 확고하게 결정되어 있는가를 의미한다. 목적성은 개인이 직업을 통해 구체적으로 얻고자 하는 목표 지향성에 대한 것으로, 사회경제적 욕구보다는 자아실현, 사회적 봉사, 대인관계 등과 같이 사회적으로 인정받고자 하는 것을 얼마나 더 추구하는가 하는 정도를 나타내는 차원을 나타내며, 확신성이란 자신이 선택한 진로에 대해 앞으로 얼마나 성공할 수 있을지에 대한 개인적 믿음과 확신 정도를 의미한다. 또 준비성은 진로 결정이 필요한 사전 이해와 준비 정도, 그리고 진로에 대한 관심 정도를 나타내는 것으로 진로를 선택하기 위해 필요한 진로정보 수집 능력을 의미하며, 독립성은 자신의 진로문제를 주체적으로 결정하는가 아니면 타인에게 의존하여 결정하는가를 나타내는 차원이다.

진로성숙이 잘 이루어진 학생의 경우 진로결정을 보다 확신을 가지고 할 수 있으며(강승희, 2010), 현실적인 진로를 탐색하고 선택하는 데 필요한 이해와 판단능력뿐만 아니라 개인적 선호와 열정, 자신에 대한 긍정적 지각, 성취감과 일에 대한 만족감을 가지고 있어 정서적으로 안정적이라고 할 수 있다(이기학, 1997). 강승희(2010)는 특히 공학 전공 대학생을 대상으로 한 연구에서 진로태도성숙이 진로결정 수준에 가장 큰 영향을 미치는 변인으로 나타나, 진로결정 수준을 높이기 위해서는 공학 전공 대학생의 진로태도성숙을 높일 수 있는 방안을 강구할 필요가 있다고 제안하였다.

진로태도성숙도에 대한 남녀 차이에 대한 결과는 선행연구별로 어느 정도 차이를 보였다. 그간 일반적으로 여학생이 남학생보다 진로성숙 정도가 더 높다고 알려져 왔으나(이기학, 1992; Larson, Butler, Wilson, Medora & Allgood, 1994; Luzzo, 1995), 진로태도성숙도의 하위요소까지 살펴본 이기학·한종철(1998)의 연구와 보다 최근 남녀대학생을 대상으로 한 임경희(2009)의 연구에 따르면, 진로태도성숙 전체 점수에서는 성별 차이를 보이지 않았고, 하위요소 중 목적성과 준비성에서는 여학생이, 확신성과 독립성에서는 남학생이 높은 진로태도성숙 정도를 보였다. 즉, 여학생의 경우 직업을 통해

구체적으로 얻고자 하는 목표 지향성은 남학생에 비해 뚜렷하며, 진로 선택을 위한 준비성은 남학생에 비해 높으나, 자신이 선택한 진로에 대해 앞으로 얼마나 성공할 수 있을지에 대한 개인적 믿음과 확신 정도와 진로문제 결정에서의 주체성은 남학생보다 낮다는 것이다. 이와 같은 결과로 볼 때, 우리나라 여대생의 경우 남학생과는 다른 진로태도성숙 패턴을 보이며, 따라서 진로태도성숙과 관련된 연구에서 독립된 집단으로 연구할 필요성이 있다고 할 수 있다.

진로태도성숙과 관련된 변인을 밝히고자 하는 연구는 계속되었다. 강무섭(1985)은 진로성숙과 관련된 변인을 개인적 요인, 사회경제적인 요인, 교육체제적 요인으로 나누었다. 개인적 요인으로는 성, 연령, 인성, 지능, 흥미, 학력 및 능력, 인지적 요인, 신체적 조건, 자아 개념 등과 같은 내재적 요인, 그리고 가정환경과 성장지 등과 같은 외재적 요인으로 구분하였다. 또 사회경제적 요인으로 사회경제 상황과 인력수요와 고용의 변화와 같은 산업구조와 기술공학의 발달과 같은 산업기술 등을 들었다. 그리고 학교교육과 교육정책과 같은 교육체제적 요인의 중요성도 밝혔다. 이 중 개인이 가지고 있는 심리적 변인과 진로태도성숙과의 관계를 연구한 선행연구에 따르면, 자아존중감(김현옥, 1989; Gati, Krausz & Osipow, 1996; Taylor & Betz, 1983), 자기효능감(윤덕 외, 2009; 이기학·이학주, 2000; 정복연, 2004; 한정아, 2011), 직업가치(강원덕·안귀여루, 2010; 양정석, 1999; 이기학, 1992; 이기학·한종철, 1998; Post-Kammer, 1987; Zunker, 1986), 내외통제적 정도(김현옥, 1989; 이기학·한종철, 1998; 정체기, 1988), 성취동기(강원덕·안귀여루, 2010)에 따라 진로태도성숙도가 다르게 나타난다고 하였다.

2. 자기효능감, 직업가치, 주도성과 진로태도성숙

심리적 변인 중 자기효능감은 진로태도성숙도와 관련되어 그 관련성이 많이 보고된 변인 중 하나이다. 자기효능감은 개인이 어떤 결과를 이루기 위해 필요한 행동을 조작하고 실행해 나가는 자신의 능력에 대한 신념을 의미한다(Bandura, 1977). 즉, 특정 상황에서 자신이 얼마나 유능할 것인지에 관한 자신의 판단이며(Peterson & Stunkard, 1992), 특정 행동을 수행할 수 있는가에 대한 개인의 신념이자 과제수행에 필요한 동기, 인지적 자원, 행동의 방향을 이끌 수 있는 개인의 능력에 대한 판단이다(Gist & Mitchell, 1992). 따라서 자기효능감 수준은 개인이 특정 과업 수행을 시작하고 그 수

행을 지속하는 데 있어 매우 중요한 역할을 하며(Lent & Hacketts, 1987), 특정 행동 수행 혹은 행동 변화를 결정하는 중재 요인으로서의 역할을 수행한다(Betz & Luzzo, 1996).

자기효능감은 진로결정 과정에서의 인지적 능력뿐 아니라 진로와 관련된 동기 수준에도 큰 영향력을 가진다(Betz & Luzzo, 1996). 특히 진로 탐색과 관련되어 자기효능감이 높은 사람은 다양한 진로탐색활동을 성공적으로 수행할 수 있을 것이라는 확신을 가질 수 있게 되며, 직업 탐색 행동을 더 잘 수행할 수 있게 된다(Blustein, 1989; Luzzo, 1993).

Hackett & Betz(1981)가 진로발달 과정에 있어 자기효능감의 중요성을 강조한 이래로, 자기효능감과 진로 결정에 영향을 주는 다양한 변인들과의 관계를 설명하고자 하는 연구들이 있어 왔다(Solberg, Good, Fischer, Brown & Nord, 1995; Tracey, 1997). 자기효능감과 진로태도성숙과의 관련성을 연구한 국내 연구 중 이상희(2006)는 대학생을 대상으로, 진로장애와 진로태도성숙에 대한 진로 자기효능감의 매개효과를 확인하였다. 즉, 자기효능감의 수준을 높임으로써 지각한 진로장애의 부정적인 효과가 진로태도성숙에 미치는 영향을 줄일 수 있다는 것이다. 이와 같이 진로태도성숙에 있어 자기효능감은 대체적으로 일관되게 그 관계성이 보고되었다.

자기효능감과 더불어, 직업가치도 국내 대학생을 대상으로 한 진로태도성숙과 관련하여 연구되어 왔다. Prayor(1987)에 따르면, 직업가치는 개인이 직업에서 얻고자 하는 보상이나 특질이다. 직업가치가 진로를 선택하는 데 있어 중요한 변인으로 작용한다는 선행 연구에 따르면(Post-Kammer, 1987; Zunker, 1986), 만족스러운 진로를 선택하고 직업을 결정하기 위해서, 개인들은 자신이 어떤 직업가치를 가지고 있는가를 이해하고, 자신의 직업가치와 부합하는 직업을 탐색, 선택하는 것이 필요하다.

직업가치는 일반적으로 내재적 가치와 외재적 가치로 나뉜다(Ginsberg, 1951). 내재적 가치는 일 그 자체를 통해 성취감이나 즐거움을 추구하며 의미를 부여하는 태도를 뜻하며, 보람, 성취감, 창의성, 지적 자극 등을 중요시하는 것을 의미한다. 반면, 외재적 가치는 일을 소득과 같은 외재적 보상을 달성하기 위한 수단으로 간주하는 태도로서, 외재적 가치를 가진 사람들은 수입이나 안정성을 중요시 여긴다는 것이다(Ginsberg, 1951).

직업가치와 진로태도성숙도와 관련성을 연구한 선행연구에 따르면, 연령이 증가할수록, 진로태도가 더 성숙할수록 직업에 대한 가치가 외적 가치에서 내적 가치로 변화된다고 알려져 있다(이기학·한종철, 1998; Gade & Peterson, 1977). 강원덕·안귀여루(2010)

는 고등학생의 진로성숙 및 진로준비행동에 미치는 변인들을 연구하였는데, 특히 내재적 직업가치가 고등학생의 진로성숙에 영향을 미친다는 것을 밝혔다. 환경의 영향을 많이 받는 외재적 직업가치보다는 내재적 직업가치가 높은 사람들이 외부의 영향을 받지 않으면서 진로성숙도와 진로준비행동이 더 잘 이루어진다고 설명하였다. 이렇게 내재적 직업가치가 진로태도성숙과 관련 있다는 것은 많이 연구되었으나, 외재적 직업가치가 진로태도성숙을 설명하는 변인이 되는지를 직접적으로 조사한 연구는 미흡한 편이다. 따라서 본 연구는 내재적 직업가치와 더불어 외재적 직업가치의 진로태도성숙에 미치는 영향을 살펴보았다.

마지막으로 살펴본 진로태도성숙과 관련된 심리적 변인은 주도성(proactivity/proactive personality)이다. Bateman & Crant(1993)는 사람들이 자신의 환경을 변화시키려는 성향에서 개인차를 발견했고, 이러한 차이를 주도성의 정도 차이로 설명하였다. 즉, 주도성을 가진 사람들은 환경의 영향력에 비교적 자유롭고 오히려 환경을 변화시킬 수 있는 사람들로, 기회를 포착하여 행동에 옮기며 적극성을 보이며 의미 있는 변화가 생길 때까지 인내하는 모습을 보인다는 것이다(Seibert, Crant, & Kraimer, 1999). 그에 비해 주도성이 낮은 사람들은 수동적이고 환경을 변화시키려하기보다는 환경에 반응하는 경향을 가진다.

주도성은, 대학생이나 청소년의 진로개발이나 교육분야의 국내외 연구에서는 거의 다루어지지 않았다. 다만, 자기주장성(이기학·송현정·임희경·전윤경, 2004)이나 자기결정욕구(소연희, 2011)와 같이 적극적인 감정 표현이나 독립적인 의사결정에 초점을 맞춘 몇몇 연구가 있었으나, 주도성과 같이 환경을 적극적으로 변화시키려는 성향을 포괄적으로 포함한 개념은 아니었다. 주도성은 성인을 대상으로 한 조직 내 경력개발이나 관리 분야에서도 다른 심리적 변인에 비해 상대적으로 최근에 주목받은 변인이다. 예를 들어, Seibert, Kraimer & Crant(2001)은 중단 연구에서 주도성이 창의성, 조직 내 정치에 대한 지식, 경력 진취성과 관련이 있고, 후에 경력 진전(career progression)과 경력 만족에 정적 관계가 있음을 밝혔다. Crant(1995)는 부동산중개인을 대상으로 한 연구에서 주도성이 객관적 업무 성과를 예측하는 변인임을 밝혀냈다. 국내에는 아직 주도성에 관한 연구가 활발하지 않지만, 이동하·탁진국(2008)과 황애영·탁진국(2011)의 연구와 같이 성인의 경력개발이나 경력성공에 관한 연구에서 다루어졌다. 이 중, 황애영·탁진국(2011)은 프로틴(protean) 경력지향을 매개변인으로 하여 주도성이 개인의 주관적 경력성공에 미치는 영향을 살펴보았는데, 외국의 기존연구와 마찬가지로 주도적인 성격이 개인의 주관적 경력 성공에 유의한 영향을 미친다고 보고하였다. 즉, 주도적인

사람들은 자신의 경력이나 업무와 관련하여 자신들이 일하는 상황을 선택하고, 만들고, 또 그 상황에 영향을 미치면서 성공적인 수행을 보일 가능성을 높이는 것이다.

대학생들을 대상으로 주도성과 진로개발 혹은 진로발달과의 관련성을 연구한 연구는 미흡하지만, 그 연관성을 쉽게 예측해 볼 수 있다. 조직 내 구성원들은 자신의 경력과 관련되어 정보를 탐색하고, 지지를 획득하며, 자신의 경력계획을 수립하는 것과 같은 경력 관리활동에 힘쓴다고 하였다(Ashford & Black, 1996; Frese, Fay, Hilburger, Leng & Tag, 1997). 이와 같이, 주도성이 높은 대학생들도 적극적으로 환경에 대응하고 변화하려는 경향을 가지고 자신의 진로에 대해서도 적극적으로 나서며 더욱 성숙될 수 있을 것이라 예측된다. 그에 비해 주도성이 낮은 대학생들은 자신의 진로에 대해서도 수동적인 자세를 보일 것이다. 특히, 진로 발달에 있어 남성보다 더 많은 장애를 경험 혹은 인식할 수 있는 여대생(손은령, 2001; 이명숙, 2002; 임경희, 2009)의 경우, 적극적으로 환경을 변화시키려는 주도성이 진로발달과 진로태도성숙에 중요한 변인이 될 것이라고 예측할 수 있다.

이와 같은 선행연구 결과를 바탕으로, 본 연구는 우리나라 여대생의 진로태도성숙 정도와 심리적 변인인 자기효능감, 외재적 직업가치와 내재적 직업가치, 그리고 주도성과의 관계를 살펴보았다. 특히 자기효능감이 낮은 집단과 높은 집단, 외재적 직업가치가 낮은 집단과 높은 집단, 내재적 직업가치가 낮은 집단과 높은 집단, 주도성이 낮은 집단과 높은 집단으로 각각 구분하여, 이 집단의 진로태도성숙도에 차이가 있는지 각 심리적 변인의 영향을 면밀히 분석하였다. 또 자기효능감, 외재적 직업가치와 내재적 직업가치, 주도성 등이 진로태도성숙에 미치는 상대적인 영향력을 분석하였다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구대상

본 연구는 수도권 소재 대학의 여자 대학생 480명을 대상으로 실시되었다. 총 473명이 응답하였으나, 배부된 설문지의 모든 문항에 응답하지 않았거나 불성실하게 응답한 7명의

자료를 제외하고 총 374명의 자료가 분석에 사용되었다. 이 중, 1학년은 183명(48.9%), 2학년은 53명(14.2%), 3학년은 74명(19.8%), 4학년은 64명(17.1%)으로 1학년이 다른 학년에 비해 좀 더 많은 비중을 차지하였다.

2. 측정 도구

가. 진로태도성숙

진로태도성숙을 측정하기 위해 이기학(1997)의 도구를 사용하였다. 이 도구는 진로태도성숙도의 5개 하위요인을 가지고 있는데, 진로 및 직업의 확고성을 측정하는 결정성(10문항), 진로선택을 통한 가치추구 및 내재적 욕구와 현실적 타협 정도를 측정하는 목적성(8문항), 선택한 진로에서의 성공에 대한 개인적 믿음 확신을 측정하는 확신성(10문항), 진로선택에 필요한 정보 수집 등의 준비도를 알아보는 준비성(10문항), 진로결정에 있어 주체성을 측정하는 독립성(9문항)의 총 47개 문항으로 구성되어 있다. 모든 문항을 5점 척도(1=전혀 아니다, 5=매우 그렇다)를 사용하여 측정하였는데, 이 중 26개의 문항을 역산 처리하여 점수가 높을수록 진로태도와 각 하위 차원에 대해 높은 성숙수준을 갖고 있는 것으로 보았다. 문항의 예로는, “나는 장래에 무슨 일을 할 것인지 이미 정했다.”, “나는 내가 원하는 직업을 갖지 못할까 봐 불안하다.”, “나는 미래에 어떤 직업이 유망한지를 알아보는 데 별로 관심이 없다.” 등이 있다.

이기학(1997)이 획득한 내적일관성계수(Cronbach's alpha)는 결정성이 .88, 목적성이 .75, 확신성이 .75, 준비성이 .76, 독립성이 .75였으며, 전체 내적일관성계수는 .92이었다. 본 연구에서는 전체 진로태도성숙의 내적일관성계수는 .91로 나타났으며, 하위요인인 결정성, 목적성, 확신성, 준비성, 독립성이 각각 .92, .86, .81, .81, .87로 .81~.92 사이에서 나타나 신뢰로운 도구임이 확인되었다(Hair, Anderson, Tatham & Black, 1995).

나. 자기효능감

자기효능감을 측정하기 위해, 김아영·차정은(1996)이 개발한 질문지를 사용하였다. 이들은 기존의 자기효능감과 관련된 문헌들과 척도들을 종합 분석하여 자신감, 자기조절

효능감, 과제난이도 선호의 하위요인들로 구분하고, 총 24개 문항으로 자기효능감을 측정하였다. 모든 문항은 리커트 5점 척도(1=전혀 아니다, 5=매우 그렇다)를 사용하였고, 전체 문항 중 9개의 역산 문항이 포함되었다. 문항의 예로는 “나는 어려운 상황을 극복할 수 있는 능력이 있다.”와 “어떤 일을 시작할 때 실패할 것 같은 느낌이 들곤 한다.”가 있다. 그 후 많은 연구에서 본 도구를 사용하였는데, 최문선·유제민·현명호(2005)의 연구에서 보고한 각각 하위요인의 내적일치도계수는 자신감, 자기조절효능감, 과제난이도 선호 척도별로 각각 .82, .85, .86이었고, 본 연구에서는 하위요소 모두 .83으로 나타났다. 본 연구에서의 자기효능감 전체 내적 합치도 계수는 .87로 산출되었기 때문에 신뢰로운 도구임이 확인되었다(Hair, et al., 1995).

다. 내재적 직업가치과 외재적 직업가치

직업가치 측정은 이은경(2002)과 조지혜(2007)의 경우처럼, 이기학(1997)이 Kilpatrick의 직업가치 검사를 한국화한 검사 문항을 선별하여 사용하였다. 원래 이기학(1997)은 Kilpatrick의 직업가치 문항 중 일반적 가치를 제외하고 내재적 가치영역과 외적 가치영역 문항을 번안하였다. 이를 이은경(2002)과 조지혜(2007)는 주축요인분석을 통해 문항을 축약하여 사용하였는데, 본 연구에서 이 축약된 16개의 문항을 검토한 결과 문항 해석이 불분명하다고 판단된 내적 가치요인 2문항을 제외하고, 총 14개 문항(내적 가치요인 8문항, 외적가치요인 6문항)을 사용하였다. 모든 문항은 5점 척도(1=전혀 아니다, 5=매우 그렇다)의 형태로 측정하였다. 문항의 예로는, “수입이 아무리 많은 직업이라도 사회에 유해한 직업이라고 생각한다면 다시 생각해 보아야 한다.”(내재적 직업가치)와 “인생에서 성공하고자 한다면 돈을 버는 일에 관심을 가져야 한다.”(외재적 직업가치)가 있다. 조지혜(2007)의 연구에서 보고된 내적일치도계수를 살펴보면 내재적 직업가치가 .71, 외재적 직업가치가 .74였다. 본 연구에서 내재적 직업가치는 .71, 외재적 직업가치는 .72로 나타났는데, 이 계수는 본 연구의 다른 측정도구에 비해서는 상대적으로 낮게 나타났으나, 이 도구를 사용한 다른 연구와는 비슷한 결과였으며, 여전히 Hair et al.(1995)가 밝힌 내적일치도계수의 보수적인 기준 내에 위치한 결과였다.

라. 주도성

주도성 측정은 이동하·탁진국(2011)의 연구에서 사용된 10개 문항을 사용하였다. 이동하·탁진국은, Bateman & Crant(1993)가 개발한 주도적 성격척도(Proactive Personality Scale, 총 17개 문항)를 Seibert et al.(1999)가 수정하여 단축한 10문항을 국내 실정에 맞게 번안하였다. 모든 문항은 5점 척도(1=전혀 아니다, 5=매우 그렇다)의 형태로 측정하였다. 문항의 예로는 “나는 항상 내 삶을 향상시키기 위한 방법을 찾는다.”가 있다. Seibert et al.(1999)의 연구에서의 내적일관성계수는 .90이며, 이동하·탁진국이 번안하여 사용한 도구의 내적일관성계수는 .89이다. 본 연구에서 산출된 내적일관성 계수는 .86으로 나타나 신뢰로운 검사문항임을 확인하였다(Hair, et al., 1995).

3. 분석 방법

본 연구의 자료 분석은 SPSS 18.00을 사용하였다. 자기효능감, 직업가치, 주도성에 따른 진로태도성숙도를 살펴보기 위하여, 먼저 각 심리적 변인의 평균 점수의 중앙값(median)을 중심으로 점수가 높은 집단과 낮은 집단으로 구분하였다. 그리고 진로태도성숙 점수에 집단의 차이가 있는가를 독립표본 t검정으로 확인하였다. 각 심리적 변인의 영향을 면밀히 분석하였다. 또한, 진로태도성숙에 자기효능감, 직업가치, 주도성이 얼마나 영향을 주며, 진로태도성숙에 상대적인 영향력이 어떠한지 알아보기 위하여 심리적 변인을 독립변인으로, 진로태도성숙을 종속변인으로 하여 단계적 중다회귀분석을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 기술 통계치 및 상관관계

본 연구에서 사용된 변인의 기술통계치와 상관분석 결과는 <표 1>과 같다. 상관분석 결과를 살펴보면, 외재적 직업가치를 제외하고 대부분의 변수들의 관계가 통계적으로 유의미하였으며, 서로 정(+)의 관계를 갖는 것으로 나타났다. 자기효능감과 진로태도성숙과는 부(-)의 관계로 유의한 상관관계를 보였다. 즉, 외재적 직업가치가 클수록 자기효능감이 낮고, 진로태도성숙도가 낮은 상관관계를 보인다는 것이다. 외재적 직업가치의 경우, 내재적 직업가치와 주도성과는 통계적으로 유의한 관계로 나타나지 않았다.

<표 1> 기술통계 및 상관관계 결과

구분	평균	표준 편차	1	2	3	4	5
1. 자기효능감	3.35	.45	(.87)				
2. 내재적직업가치	3.99	.38	.285**	(.71)			
3. 외재적직업가치	2.64	.54	-.189**	-.039	(.72)		
4. 주도성	3.46	.60	.521**	.298**	-.094	(.86)	
5. 진로태도성숙	3.46	.43	.582**	.319**	-.420**	.459**	(.91)

주: n=374, *p <.05 **p<.01

2. 심리적 변인과 진로태도성숙 수준 차이 분석

심리적 변인과 진로태도성숙 수준을 분석하기 위하여, 각각의 독립표본 t검정을 실시하였다. 먼저, 직업가치 중 자기효능감에 따른 진로태도성숙도를 살펴보기 위하여, 자기효능감 점수가 높은 집단과 낮은 집단으로 구분하여 분석하였다. <표 2>는 자기효능감에 따른 진로태도성숙의 독립표본 t검정을 실시한 결과를 나타내고 있다. 즉, 전체 직업태도성숙은 물론 결정성, 목적성, 확신성, 준비성, 독립성을 포함한 직업태도성숙의 모든 부분에서 자기효능감 점수가 높은 집단과 낮은 집단에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다

($p < .001$). 즉, 자기효능감이 높은 집단과 낮은 집단은 직업태도성숙에 있어 차이를 보였으며, 자기효능감이 높은 집단이 더 높은 직업태도성숙도를 보였다(예: 전체 직업태도성숙도가 높은 집단 평균 3.66, 낮은 집단 평균 3.25).

<표 2> 자기효능감에 따른 진로태도성숙의 독립표본 t검정 결과

구분		자기효능감				
		평균	표준편차	t	p	
직업태도성숙 전체	높은 집단	3.66	.41	-10.23	.000***	
	낮은 집단	3.25	.34			
하위 척도	진로결정성	높은 집단	3.22	.88	-5.56	.000***
		낮은 집단	2.74	.77		
	진로목적성	높은 집단	3.62	.70	-3.91	.000***
		낮은 집단	3.35	.60		
	진로확신성	높은 집단	3.52	.56	-10.67	.000***
		낮은 집단	2.94	.48		
	진로준비성	높은 집단	4.12	.47	-7.07	.000***
		낮은 집단	3.76	.52		
	진로독립성	높은 집단	3.82	.64	-4.95	.000***
		낮은 집단	3.50	.60		

주: * $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

다음으로, 직업가치 중 내재적 직업가치에 따른 진로태도성숙도를 살펴보기 위하여, 내재적 직업가치의 점수가 높은 집단과 낮은 집단으로 구분하여 분석을 시행하였다. <표 3>에서처럼, 내재적 직업가치 점수가 높은 집단과 낮은 집단 간에 전체 진로태도성숙이 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p < .001$). 특히, 진로태도성숙 5개의 하위변인 모두 통계적으로 유의한 차이를 보였다(준비성: $p < .001$, 독립성: $p < .01$, 결정성, 목적성, 확신성: $< .05$). 즉, 내재적 직업가치가 높은 집단일수록 진로태도성숙도가 높으며, 특히 진로 준비성, 결정성, 확신성, 목적성, 독립성 모든 차원에서 그러한 것으로 나타났다.

외재적 직업가치에 따른 진로태도성숙도의 차이를 알아보기 위해 독립표본 t검정의 결과는 <표 4>와 같다. 외재적 직업가치가 높은 집단과 낮은 집단에 따라 진로태도성숙이 통계적으로 부적으로 유의한 차이를 보였다($t = 6.04$, $p < .001$). 즉, 외재적 직업가치 점수가 높은 집단은 낮은 진로태도성숙도(평균 3.31)를 보였으며, 외재적 직업가치 점수가 낮은 집단은 높은 진로태도성숙도(평균 3.57)를 보였다. 진로태도성숙의 하위변인 중 결정성, 목표성, 확신성, 독립성 측면에서 외재적 직업가치가 높은 집단과 낮은 집단이 유의한 차이를 보였다. 진로준비성 차원에서는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다. 즉, 외

재적 직업가치가 높은 집단은 진로 결정성, 목적성, 확신성, 독립성 측면을 포함한 진로태도성숙도가 낮았다. 다만, 진로를 준비하는 정도에는 차이가 나타나지 않았다.

<표 3> 내재적 직업가치에 따른 진로태도성숙의 독립표본 t검정 결과

구분		내재적 직업가치				
		평균	표준편차	t	p	
진로태도성숙 전체	높은 집단	3.56	.44	-4.84	.000***	
	낮은 집단	3.34	.39			
하위 척도	진로결정성	높은 집단	3.09	.90	-2.49	.013*
		낮은 집단	2.87	.80		
	진로목적성	높은 집단	3.56	.68	-2.27	.024*
		낮은 집단	3.40	.65		
	진로확신성	높은 집단	3.30	.61	-2.08	.038*
		낮은 집단	3.17	.57		
	진로준비성	높은 집단	4.09	.50	-6.72	.000***
		낮은 집단	3.75	.49		
	진로독립성	높은 집단	3.75	.66	-2.94	.003**
		낮은 집단	3.56	.59		

주: *p <.05 **p<.01 ***p<.001

<표 4> 외재적 직업가치에 따른 진로태도성숙의 독립표본 t검정 결과

구분		외재적 직업가치				
		평균	표준편차	t	p	
직업태도성숙 전체	높은 집단	3.31	.40	6.04	.000***	
	낮은 집단	3.57	.42			
하위 척도	진로결정성	높은 집단	2.89	.84	2.00	.046*
		낮은 집단	3.07	.87		
	진로목적성	높은 집단	3.11	.62	10.43	.000***
		낮은 집단	3.76	.57		
	진로확신성	높은 집단	3.15	.59	2.78	.006**
		낮은 집단	3.32	.60		
	진로준비성	높은 집단	3.89	.52	1.86	.064
		낮은 집단	3.99	.52		
	진로독립성	높은 집단	3.50	.62	4.37	.000***
		낮은 집단	3.79	.62		

주: *p <.05 **p<.01 ***p<.001

주도성에 따른 진로태도성숙의 독립표본 t검정을 실시한 결과, <표 5>와 같이 주도성이 높은 집단과 낮은 집단 간에 진로태도성숙이 통계적으로 유의한 차이를 보였다

($p < .001$). 특히, 진로태도성숙의 하위변인인 진로결정성, 진로확신성, 진로준비성, 진로 독립성 측면에서 유의한 차이를 보였다. 그러나 진로목적성 측면에서는 유의한 차이를 보이지 않았다. 즉, 주도성이 높은 집단은 낮은 집단과 비교하여, 진로 결정성, 확신성, 준비성, 독립성을 포함하여 진로에 대한 성숙도가 높다는 것이다. 다만, 개인이 직업을 통해 구체적으로 얻고자 하는 목적 지향성에서는 차이가 나타나지 않았다.

<표 5> 주도성에 따른 진로태도성숙의 독립표본 t검정 결과

구분		주도성				
		평균	표준편차	t	p	
직업태도성숙 전체	높은 집단	3.61	.43	-7.73	.000***	
	낮은 집단	3.30	.37			
하위 척도	진로결정성	높은 집단	3.14	.88	-3.40	.001**
		낮은 집단	2.84	.81		
	진로목적성	높은 집단	3.56	.73	-1.92	.055
		낮은 집단	3.43	.59		
	진로확신성	높은 집단	3.44	.59	-6.93	.000***
		낮은 집단	3.03	.53		
	진로준비성	높은 집단	4.13	.46	-7.37	.000***
		낮은 집단	3.75	.52		
	진로독립성	높은 집단	3.84	.64	-5.72	.000***
		낮은 집단	3.48	.58		

주: * $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

3. 자기효능감, 직업가치, 주도성과 진로태도성숙의 관계 분석

진로태도성숙에 자기효능감, 직업가치, 주도성이 얼마나 영향을 주는가를 알아보기 위하여, 자기효능감, 내재적 직업가치, 외재적 직업가치, 주도성 등의 심리적 변인을 독립 변인으로 하여 단계적 중다회귀분석을 실시한 결과가 <표 6>에 제시되었다. 전체 진로태도 평균 점수에서는 전체적으로 4개의 변인들이 모두 유의미하였다. 이 4개의 변인들이 진로태도성숙도를 설명하는 설명량은 48%였는데, 이 중 자아효능감이 진로태도성숙도를 가장 많이 설명하는 변인으로 나타났다(34%). 첫 번째 분석 단계에서 자아효능감만이 투입되었고, 두 번째 단계에서는 자아효능감과 외재적 직업가치가 함께 투입되었다. 첫 번째 단계보다 10%의 설명량이 증가되어(수정된 R^2 : .34 → .44) 진로태도성숙도의 변량 중 44%를 설명해 주었다. 세 번째 단계에서는 주도성이 추가되어 3%의 설명량이 증가되어(수정된 R^2 : .44 → .47) 47%, 마지막으로 내재적 직업가치가 2%의 설명량

을 추가하여(수정된 R^2 : .44 → .49) 총 49%의 설명량을 나타내었다. 즉, 자기효능감이 높을수록, 외재적 직업가치도가 낮을수록, 주도성이 높을수록, 내재적 직업가치가 높을수록 진로태도성숙도는 높아지는 것으로 나타났는데, 자기효능감, 외재적 직업가치, 주도성, 내재적 직업가치 순으로 예언치가 높았다.

<표 6> 자기효능감, 내재적 직업가치, 외재적 직업가치, 주도성이 진로태도성숙에 미치는 상대적 영향력에 대한 중다회귀분석 결과

단계	예언변인	R	R^2	수정된 R^2	F	p
1.	자기효능감	.58	.34	.34	190.97	.000***
2.	외재적 직업가치	.66	.44	.44	145.11	.000***
3.	주도성	.69	.47	.47	110.54	.000***
4.	내재적 직업가치	.70	.49	.49	86.89	.000***

주: * $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

V. 결론 및 제언

본 연구의 주된 목적은 우리나라 여대생들의 진로태도성숙 정도와 심리적 변인들과의 관계를 분석하는 것이었다. 특별히 본 연구에서는 기존의 연구에서 중요하게 인식되고 있는 자기효능감과 직업가치의 변인과 함께 지금까지 국내외 연구에서 다루어지지 않은 변인인 주도성을 추가하여 진로태도성숙 정도에 유의한 영향을 줄 수 있는 예측변인을 분석하였다. 자신에게 주어진 환경에 수동적으로 순응하지 않고 적극적으로 변화시키려는 주도성은 진로 발달 및 진로태도성숙 정도에 영향을 미칠 수 있는 중요한 예측변인일 수 있음에도 불구하고 아직까지 주도성을 다루고 있는 연구는 매우 부족한 것이 사실이다. 따라서 본 연구는 기존의 중요한 변인들과 함께 주도성 변인도 진로태도성숙 정도를 예측하는 데 있어서 유의한 변인인지를 검증하는 연구의 의의를 가지고 있다.

본 연구를 통해서 밝혀진 연구결과와 그에 따른 논의는 다음과 같다.

먼저, 자기효능감과 진로태도성숙 정도와의 관계를 살펴보면, 진로태도성숙 전체 차원은 물론, 진로태도성숙의 결정성, 목적성, 확신성, 준비성, 독립성의 5개의 하위 요인 모

두에서 자기효능감이 높은 집단과 낮은 집단의 유의한 집단 차이가 나타났다. 즉, 자기효능감이 높을수록, 진로에 대한 성숙한 태도를 가지고 있고, 이는 진로의 결정, 목표, 확산, 준비, 독립성 측면 모두에서 동일한 결과를 산출하였다. 다른 심리적 변인과의 상대적인 영향력을 살펴보는 회귀분석 결과에서 자기효능감은 가장 높은 설명량을 나타내었다. 따라서 여대생의 진로태도성숙에 있어서 자기효능감은 매우 중요한 심리적 요소임을 보여 주고 있다. 이러한 결과는 진로태도성숙에 관련한 기존 연구결과와 일치하고 있다(윤덕 외, 2009; 이기학·이학주, 2000; 이상희, 2006). 본 연구결과는, 다른 심리적 변인들을 고려하더라도 자기효능감이 진로태도성숙도에 매우 높은 예언력을 지닌다는 것을 보여 준다. 고등학생을 대상으로 한 이기학·한종철(1998)의 연구에서 여학생이 남학생에 비해 어떤 직업이든지 잘할 수 있다는 자아감이 낮다는 결과를 고려해 볼 때, 특히 여대생에게 자기효능감은 여대생의 진로개발 측면에서 매우 중요한 변인으로 고려되어야 할 필요가 있을 것이다.

둘째, 개인이 직업에서 경제적인 보상 등과 같은 외적 가치를 중요하게 여기는가 혹은 성취감, 대인관계 등과 같은 내적 가치를 중요하게 여기는가에 따라 진로태도의 성숙 정도에 차이를 보였다. 본 연구결과에 따르면, 외적 가치 점수가 높은 집단의 경우 외적 가치 점수가 낮은 집단에 비해 낮은 진로성숙도를 보였다. 이러한 결과는 진로에 대한 결정성, 목적성, 확산성, 독립성 측면에서도 동일한 결과를 보였다. 다만, 본 연구에서 준비성 측면에서는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았는데, 즉 진로준비를 직접 행동에 옮기는 것에는 외적 가치를 높게 두는 집단과 낮게 두는 집단과 유의한 차이가 없다는 것이다. 선행연구의 경우, 주로 외재적 직업가치형과 내재적 직업가치형의 집단으로 나누어 진로태도 점수를 비교하여, 내재적 직업가치형의 진로태도성숙도가 더 높음을 밝혀 내재적 직업가치의 중요성을 설명하거나(이기학·한종철, 1998), 내재적 직업가치만을 포함하여 진로태도성숙과의 관련성을 설명하였다(강원덕·안귀여루, 2010). 그러나 본 연구에서는 외재적 직업가치가 내재적 직업가치와는 독립적으로 진로태도성숙도와 관련된 중요한 변인임을 밝혀 내었다. 즉, 외재적 직업가치관이 높을수록 오히려 진로태도성숙도는 전반적으로 낮다고 해석할 수 있다. 이는 외재적 직업가치를 더 중요시여기는 경우에는 외적인 요인이나 상황에 따라 진로선택에 관련된 생각이나 행동이 변화할 수 있으므로, 진로에 관해서는 오히려 낮은 성숙도를 가진다고 설명될 수 있다. 특히 다른 심리적 변인과의 상대적 영향력을 살펴본 결과, 자기효능감 다음으로 영향력 있는 변인으로 드러났으며, 본 연구에서는 오히려 내재적 가치보다 더 높은 영향력이 있는 것으로 나타났다.

또한 내재적직업가치의 정도에 따라서도 진로태도의 성숙 정도가 달라질 수 있다. 본 연구결과에서도 제시되었듯이, 내재적 직업가치 점수가 높은 집단과 낮은 집단에서 직업태도성숙 점수의 집단 차이가 나타나고 있으며, 결정성, 확신성, 준비성, 독립성 측면에서도 유의한 집단 차이가 나타났다. 즉, 개인이 직업에서 내적 가치를 중요시할수록 진로태도가 더 성숙하다고 설명할 수 있다. 이는 기존 선행연구와 일치된 결과로, 내재적 직업가치가 높은 학생의 경우 내적인 욕구에 의해 자신의 진로를 선택하고 준비하므로 환경이나 상황의 변화에 크게 흔들리지 않고 진로를 결정하기 때문에 진로에 대한 성숙도가 높다고 할 수 있다.

마지막으로, 적극성을 띠며 자신의 환경을 변화시키려는 성향인 주도성 역시 진로태도성숙도와 관련된 중요한 변인임이 확인되었다. 즉, 주도성 점수가 높은 집단과 낮은 집단에서 진로태도성숙도에 있어서 유의한 집단 차이가 나타났다. 또 직업가치와 자기효능감과 더불어 진로태도성숙도 변량의 48%를 설명하는 변인으로 나타났다. 주도성은 우리나라의 진로개발 및 교육에 있어서 그동안 상대적으로 주목받지 못한 변인 중 하나였다. 그러나 본 연구를 통해 다른 변인과 더불어 주도성 역시 진로태도성숙도에 있어 중요한 변인으로 밝혀졌기 때문에, 앞으로 진로개발 및 지도에 있어서 진단하고 고려해야 할 요소임을 시사한다. 특히 남학생에 비해 진로개발에 있어 더 많은 장애물을 경험할 수 있는 여대생의 경우, 진로태도성숙에서의 주도성의 역할에 주목해야 할 것이다.

본 연구가 이론적, 실무적 측면에서 제공하는 논의와 시사점은 다음과 같다. 먼저, 진로태도성숙과 같은 진로개발 및 교육에 있어서 그동안 연구되었던 자기효능감과 직업가치가 본 연구에서도 중요한 변인으로 확인되었다. 특히 본 연구에서는, 자기효능감이 여러 변인 중 가장 설명력이 큰 변인으로 드러났다. 또 내재적 직업가치와 더불어, 외재적 직업가치의 정도가 독립적인 변인으로서 진로태도성숙에 있어 부적인 영향을 미칠 수 있음을 보여 주고 있다. 진로태도성숙에 있어 개인의 주도성은 새로운 변인으로서, 앞으로 진로개발 및 교육과 관련된 연구에서 향후 더 연구할 변인임을 시사한다.

본 연구결과는 앞으로 여대생의 진로지도 및 교육에 있어서 주목해야 할 심리적 변인들을 보여 준다. 특히, 여대생의 진로개발과 교육을 담당하는 담당자나 관련자는, 여대생의 자기효능감, 외재적 직업가치, 내재적 직업가치, 그리고 주도성을 진단하여 진로태도성숙도를 예측할 수 있을 것이다. 또한, 여대생의 자기효능감을 높이고, 주도성을 강조하는 쪽으로 진로개발과 훈련을 설계하는 것이 도움이 될 것이고, 직업 선택에 있어 외재적인 요인을 지양하고 내재적인 요인에 관심을 기울일 수 있도록 지도하는 것이 학생들의

진로태도성숙도를 높일 수 있는 방법이 될 수 있을 것이다.

본 연구의 제한점과 함께 본 연구의 결과를 토대로 하여 후속연구를 위한 몇 가지 제언을 한다면 다음과 같다. 본 연구는 수도권 소재의 여대생을 대상으로 하여, 연구결과의 일반화에 한계가 있을 수 있다. 앞으로 전국의 대학생들을 대상으로 연구한다면, 연구결과의 일반화를 향상시킬 수 있을 것이다. 또 남학생들도 함께 연구에 참여시켜 성별 차이를 비교한다면 진로태도성숙에 있어서 남학생과 여학생의 다른 패턴과 요구를 보다 직접적으로 살펴볼 수 있을 것이다. 본 연구에서는 심리적 변인을 중심으로 하였으나, 진로태도성숙과 관련되었다고 알려졌거나 혹은 그런 가능성 있는 다른 심리적 변인들을 포함하지는 않았다. 따라서 성격의 5요인이나 성취동기, 내외통제성 등과 같은 다른 심리적 변인을 포함하는 연구를 통해 진로태도성숙도를 예측하는 심리적 변인의 종합적인 연구도 향후 가능할 것이다. 마지막으로, 심리적 변인 외에 가정 환경과 사회적 환경, 여기서 진로에 관한 지지 혹은 장애와 같은 맥락 변인을 함께 연구한다면 진로태도성숙을 보다 종합적으로 이해하는데 도움이 될 것이다.

참 고 문 헌

- 강무섭(1985). 「학생의 진로결정 과정 분석」, 『교육개발』, 제7권 제3호, 62~66쪽.
- 강승희(2010). 「공학전공 대학生の 전공만족도, 진로결정 효능감 및 진로태도성숙이 진로 결정수준에 미치는 영향」, 『직업교육연구』, 제29권 제3호, 291~307쪽.
- 강원덕·안귀여루(2010). 「성취동기, 내재적 직업가치, 진로장벽이 고등학생의 진로성숙 및 진로준비행동에 미치는 영향」, 『한국심리학회지: 건강』, 제15권 제1호, 161~175쪽, 한국심리학회.
- 김아영·차정은(1996). 「자기효능감의 측정」, 『산업 및 조직심리학회 동계학술발표대회 논문집』, 51~64쪽.
- 김현옥(1989). 「청소년의 진로성숙과 관련변인간의 상관관계」 박사학위논문, 건국대학교 대학원.
- 백지숙(2006). 「진로결정상태 유형에 따른 진로미결정 이유 진로성숙도와 대학적응」, 『한국가정관리학회지』, 제24권 제4호, 1~10쪽.
- 소연희(2011). 「사범대학생의 자기결정욕구, 진로태도성숙, 진로준비행동 및 진로결정의 구조적 관계 분석」, 『직업교육연구』, 제30권 제2호, 117~134쪽.
- 손은령(2001). 「여자대학생이 지각한 진로장애」, 박사학위논문, 서울대학교 대학원.
- 양정석(1999). 「공업계 고등학생의 진로태도성숙과 직업가치에 관한 연구」, 석사학위논문, 동아대학교 대학원.
- 윤덕·탁진국·이상희(2009). 「공학계 여대생과 인문계 여대생의 성역할 정체성, 진로자기효능감과 진로성숙의 관계에 대한 연구」, 『한국심리학회지: 여성』, 제14권 제4호, 497~514쪽, 한국심리학회.
- 이기학(1992). 「개인적 특성이 직업태도성숙에 미치는 영향」, 석사학위논문, 연세대학교 대학원.
- 이기학(1997). 「고등학생이 진로태도성숙과 심리적 변인들과의 관계: 자아존중감, 직업가치, 내외통제성을 중심으로」, 박사학위논문, 연세대학교 대학원.
- 이기학·송현정·임희경·전윤경(2004). 「부모로부터의 심리적 독립과 자기주장성이 진

- 로태도성숙에 미치는 영향에 대한 남녀차이], 『한국심리학회지: 여성』, 제9권 제2호, 53~65쪽, 한국심리학회.
- 이기학·이학주(2000). 「대학생의 진로 태도 성숙 정도에 대한 예언 변인으로서의 자기효능감 효과 검증에 대한 연구」, 『한국심리학회지: 상담 및 심리치료』, 제12권 제1호, 127~136쪽, 한국심리학회.
- 이기학·한종철(1998). 「고등학생의 진로태도성숙과 개인적 특성 및 심리적 변인들과의 관계」, 『한국심리학회지: 상담과 심리치료』, 제10권 제1호, 167~189쪽, 한국심리학회.
- 이동하·탁진국(2008). 「주도성과 핵심자기평가가 경력성공에 미치는 영향에 관한 연구」, 『한국심리학회지: 산업 및 조직』, 제21권 제1호, 83~103쪽, 한국심리학회.
- 이명숙(2002). 「대학생의 진로자기효능감과 진로장애지각준비행동간의 관계분석」, 석사학위논문, 전주대학교 대학원.
- 이상희(2006). 「대학생의 성향변인, 진로장애, 진로자기효능감과 진로태도성숙의 관계」, 『한국심리학회지: 상담 및 심리치료』, 제18권 제2호, 399~417쪽, 한국심리학회.
- 이은경(2002). 「대학생의 자기효능감과 직업가치 및 진로의식성숙과의 관계」, 석사학위논문, 원광대학교 대학원.
- 이충국(1998). 「진로태도성숙에 영향을 미치는 심리적 변인에 관한 연구」, 석사학위논문, 연세대학교 대학원.
- 임경희(2009). 「남녀대학생의 진로장애가 진로태도성숙에 미치는 영향에 대한 자기격려의 매개효과」, 『진로교육연구』, 제22권 제3호, 101~119쪽.
- 정복연(2004). 「진로지도 프로그램이 고등학생의 자아정체감과 진로성숙도에 미치는 효과」, 석사학위논문, 한국교원대학교 대학원.
- 정채기(1988). 「자아개념, 자아정체감 및 내외통제성이 진로결정에 미치는 영향」, 박사학위논문, 건국대학교 대학원.
- 조지혜(2007). 「성취동기, 직업가치, 진로장벽이 대학생의 진로태도성숙 및 진로준비행동에 미치는 영향」, 석사학위논문, 숙명여자대학교 대학원.
- 최문선·유제민·한명호(2005). 「평가 염려 및 개인 기준적 완벽주의와 우울 간의 관계: 자기효능감의 매개효과와 중재효과」, 『한국심리학회지: 건강』, 제10권 제1호, 1~15쪽, 한국심리학회.
- 한정아(2011). 「독서치료를 활용한 진로프로그램이 여고생이 진로결정 자기효능감과 진

- 로태도성숙에 미치는 효과」, 『한국심리학회지: 일반』, 제30권 제1호, 205~225쪽.
- 황매향 · 박혜영(2005). 「대학생의 진로발달과 학교적응도와의 관계」, 『직업능력개발연구』, 제8권 제2호, 157~176쪽, 한국직업능력개발원.
- 황애영 · 탁진국(2011). 「주도성이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 프로틴 경력지향을 매개변인으로」, 『한국심리학회지: 산업 및 조직』, 제24권 제2호, 409~428쪽, 한국심리학회.
- Ashford, S. J. & Black, J. S.(1996). "Proactivity during Organizational Entry: The Role of Desire for Control", *Journal of Applied Psychology*, Vol.81 No.2, pp. 199~214.
- Bandura, A.(1977). "Self-Efficacy: Toward a Unifying of Behavioral Change", *Psychological Review*, Vol.84 No.2, pp. 191~215.
- Bateman, T. S. & Crant, J. M.(1993). "The Proactive Component of Organizational Behavior: A Measure and Correlates", *Journal of Organizational Behavior*, Vol.14 No.2, pp. 103~118.
- Betz, N. E. & Luzzo, D. A.(1996). "Career assessment and the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale", *Journal of Career Assessment*, Vol.4 No.4, pp. 413~428.
- Blustein, D. L.(1989). "The Role of Goal Instability and Career Self-Efficacy in the Career Exploration Process", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.35 No.2, pp. 194~203.
- Crant, J. M.(1995). "The Proactive Behavior in Organizations", *Journal of Management*, Vol.26 No.3, pp. 435~462.
- Crites, J. O.(1973). *Career Maturity Inventory: Theory of Research Handbook*, CA: McGraw-Hill.
- Felsman, E. C. & Blustein, D. L.(1999). "The Role of Peer Relatedness in Late Adolescent Career Development", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.54 No.2, pp. 279~295.
- Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K. & Tag, A.(1997). "The Concept of Personal Initiative: Operationalization, Reliability and Validity in Two German Samples", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.70 No.2, pp. 139~161.
- Gade, E. M. & Peterson, G.(1977). "Intrinsic and Extrinsic Work Values and the Vocational Maturity of Vocational Technical Students", *Vocational Guidance Quarterly*, Vol.26 No.2, pp. 125~130.
- Gati, I., Krausz, M. & Osipow, S. H.(1996). "A Taxonomy of Difficulties in Career-

- Decision-Making”, *Journal of Counseling Psychology*, Vol.43 No.4, pp. 510~526.
- Ginsberg, E.(1951). *Occupational Choice: A Approach to General Theory*, New York: Columbia University Press.
- Gist, M. E. & Mitchell, T. R.(1992). Self-efficacy: “A Theoretical Analysis of its Determinants and Malleability”, *Academy of Management Review*, Vol.17 No.2, pp. 183~211.
- Hackett, G. & Betz, N. E.(1981). “A Self-Efficacy Approach to the Career Development of Women”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol.18 No.3, pp. 326~339.
- Hair, J. F. Jr., Anderson, R. E., Tatham, R. L. & Black, W. C.(1995). *Multivariate Data Analysis*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Hoyt, K. B.(1977). *The School Counselor and Career Education*, Washington, D. C.: U. S. Government printing office.
- Larson, J. H., Butler, M., Wilson, S., Medora, N. & Allgood, S.(1994). “The Effects of Gender on Career Decision Problems in Young Adults”, *Journal of Counseling and Development*, Vol.73 No.1, pp. 79~84.
- Luzzo, D. A.(1993). “Value of Career Decision-Making Self-Efficacy in Predicting Career Decision-Making Attitudes and Skills”, *Journal of Counseling Psychology*, Vol.40 No.2, pp. 194~199.
- Luzzo, D. A.(1995). “Gender Differences in College Students’ Career Maturity and Perceived Barriers in Career Development”, *Journal of Counseling and Development*, Vol.73 No.3, pp. 319~322.
- Lent, R. W. & Hackett, G.(1987). “Career Self-Efficacy: Empirical Status and Future Directions”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol.30 No.3, pp. 347~382.
- Peterson & Stunkard(1992). “Congnates of Personal Control: Locus of Control, Self-Efficacy and Explanatory Style”, *Applied and Preventive Psychology*, Vol.1 No.2, pp. 111~117.
- Post-Kammer, P.(1987). “Intrinsic and Extrinsic Work Values and Career Maturity of 9th and 11th Grade Boys and Girls”, *Journal of Counseling and Development*, Vol.65 No.8, pp. 420~423.
- Prayor, R.(1987). “Differences among Differences: In Search of General Work Preference

- Dimension”, *Journal of Applied Psychology*, Vol.72 No.2, pp. 426~433.
- Rojewski, J. W.(1994). “Predicting Career Maturity Attitudes in Rural Economically Disadvantaged Youth”, *Journal of Career Development*, Vol.21 No.1, pp. 49~61.
- Seibert, S. E., Crant, M. & Kraimer, M. L.(1999). “Proactive Personality and Career Success”, *Journal of Applied Psychology*, Vol.84 No.3, pp. 416~427.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L. & Crant, J. M.(2001). “What Do Proactive People Do? A Longitudinal Model Linking Proactive Personality and Career Success”, *Personnel Psychology*, Vol.54 No.4, pp. 845~874.
- Solberg, V. S., Good, G. E., Fischer, A. R., Brown, S. D. & Nord, D.(1995). “Career Decision Making and Career Search Activities: Relative Effects of Career Search Self-Efficacy and Human Agency”, *Journal of Counseling Psychology*, Vol.42 No.4, pp. 448~455.
- Srebalus, D. J., Marinelli, R. P. & Messing, J. K.(1982). *Career Development: Concepts and Procedures*, Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Super, D. E.(1953). “A Theory of Vocational Development”, *American Psychologist*, Vol.8 No.5, pp. 185~190.
- Super, D. E.(1955). “The Dimensions and Measurements of Vocational Maturity”, *Teachers College Record*, Vol.57 No.3, pp. 151~163.
- Super, D. E.(1957). *The Psychology of Careers*. N. Y.: Harper & Raw.
- Swanson, J. L. & Takar, D. M.(1991). “College Students’ Perception of Barriers to Career Development”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol.38 No.1, pp. 92~106.
- Taylor, K. M., & Betz, N. E.(1983). “Applications of Self-Efficacy Theory to the Understanding and Treatment of Career Indecision”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol.22 No.1, pp. 63~81.
- Tracey, T. J. G. (1997). “The Structure of Interests and Self-Efficacy Expectations: An Expanded Examination of the Spherical Model of Interests”, *Journal of Counseling Psychology*, Vol.44 No.1, pp. 32~43.
- Zunker, V. G.(1986). *Career Counseling: Applied Concepts of Life Planning*(2nd ed.). Monterey, CA: Brooks/Cole.

abstract

An Examination of the Relationships between Career Maturity and Psychological Variables: Focused on Self-Efficacy, Work Values and Proactivity

Park Sohee

The purpose of this study is to examine the relationships between career maturity and psychological variables among female university students in Korea. This study investigated students' self-efficacy, internal and external work values, and proactivity and the relationships with their career maturity. The research results demonstrated that there were significant differences in the levels of career maturity depending on the levels of self-efficacy, internal work values, external work values, and proactivity. Among the psychological variables, self-efficacy had the biggest impact on career maturity. All of the psychological variables explained 48% of the variances of career maturity.

Key word: Career Maturity, Self-Efficacy, Work Values, Proactivity, Career Development

