

職業能力開發研究
第15卷(1), 2012. 4. pp. 77~102
©韓國職業能力開發院

전문대학생의 인구사회학적 변인, 진로탐색효능감, 진로적응성에 관한 연구

조 태 현* · 이 정 란** · 현 영 섭***

본 연구는 전문대학생의 진로탐색활동 수행능력과 관련된 진로탐색효능감과 직무 조건에 대처준비도인 진로적응성과 영향·예측관계를 분석하기 위해 수행되었다. 연구결과 진로적응성의 책임감, 목표의식, 주도성, 긍정적 태도, 진로탐색효능감의 직업탐색, 개인탐색, 관계구축이 학년에 따라 유의한 차이가 발생하였다. 출신계열은 연구변인 모두가 통계적으로 유의한 차이가 없었으며, 평균성적에 따른 차이는 책임감, 목표의식, 직업탐색효능감, 개인탐색효능감이 유의한 차이가 있었다. 그리고 진로탐색효능감의 하위변인에 따른 진로적응성의 영향관계를 분석한 결과, 책임감에 대한 개인탐색효능감, 목표의식은 직업탐색효능감, 개인탐색효능감, 대인관계에서는 직업탐색효능감, 관계구축효능감, 주도성에서는 진로탐색효능감의 모든 하위변인, 긍정적 태도에는 직업탐색효능감, 관계구축효능감이 유효한 예측변인으로 나타났다. 따라서 이러한 연구결과를 바탕으로 전문대학생의 성공적인 진로적응과 목표달성을 위한 시사점을 제공하고자 한다.

- 주제어: 진로적응성, 진로탐색효능감, 전문대학생, 취업

투고일: 2012년 02월 29일, 심사일: 03월 16일, 게재확정일: 04월 10일

* 제1저자, 경북대학교 평생학습 및 인적자원개발 연구원 (thcho1937@daum.net)

** 제2저자, 경북대학교 교육학과 박사과정 (lanida2002@hanmail.net)

***제3저자(교신저자), 경북대학교 교육학과 교수 (yshyun@knu.ac.kr)

I. 서론

대학은 국가 고급인력을 양성하고 경쟁력확보를 위한 주요기관이다. 즉, 교육·연구의 양과 질을 확충하여 우수한 인적자원을 양성하고 새로운 지식과 기술을 창출하는 역량 기관(김신복, 2010)이며 전문대학은 전문기술인력 양성을 주요목적으로 하고 있다.

또한, 대학생 시기는 청소년기에서 성인초기로 이동하는 동시에 학교에서 직업세계로의 전환을 준비하는 시기이며(김봉환·김계현, 1997; 장계영, 2009), 진로발달 단계로 보면 후기청소년기에 속하는 시기로 자아 정체감을 확립하고 장래의 교육적·직업적 진로를 선택해야하는 등 중요한 과제를 수행해야 할 때이다(Felsman & Blustein, 1999; Super, 1953, 1957). 2004년 통계청의 자료를 보면 대학생의 교육기대목적은 ‘좋은 직업을 갖기 위해’가 44.2%, ‘소질개발’이 28.0%로 1, 2위를 차지(황매향·박혜영, 2005)하고 있기에 대학생은 미래 직업성취를 위한 진로 및 취업에 관심이 높을 수밖에 없다. 또한, 대학교육을 통하여 자신의 진로를 준비하고 실질적인 취업이라는 어려움을 헤쳐나가기 위해서 개인의 진로적응에 대한 고민과 자신 및 환경에 대한 탐색과 정보를 수집하여 진로를 계획해야 하는 시기이다. 그러므로 합리적이고 목적지향적인 진로 계획은 미래 삶의 질을 결정짓는 중요한 과업이 된다.

진로와 관련된 적응성(adaptability)은 진로장면에서 개인의 적응능력을 보는 것인데 이는 대학에서 직업세계에 대한 이행과 적응을 포괄하는 것으로 성공적인 진로준비를 위한 강력한 동기적 개념이며, 일회적 선택이 아닌 일생을 통해 변화하는 지속적인 과정으로 간주한다(Savickas, 1997). 요컨대 변화하는 직업환경 속에서 주변의 이용 가능한 기회를 탐색하고 미래에 대한 적합한 실행 가능한 결정을 내리는 것이다. 따라서 진로적응성(career adaptability)은 대학생이 갖추어야 하는 심리사회적 취업능력의 개념이며, “현재의 당면한 직업적 발달과업, 직업전환 그리고 개인적 외상에 대처하는 자원과 준비도”로, 개인의 직업행동을 조절하는 자기조절전략으로 기능한다(Savickas, 2005). 또한 생물학적 발달에 따른 성숙적 요소를 제거하고 성인 진로발달을 이해하려는 용어로(super & Knasel, 1981) 진로적응성을 한 개인의 전 생애에 걸쳐서 일어나는 다양한 진로전환에 성공적으로 적응할 수 있는 태도와 능력, 대처준비도(장계영, 2009)로써 취

업능력의 바탕을 이루는 개념이다(Fugate et al., 2004). 결국, 진로적응성은 급변하는 직업환경에 처해 있는 학습자 및 직업훈련 준비생(대학생)들에게 필수적으로 요구되는 자질이라 할 수 있다.

한편, 진로탐색효능감(self-efficacy)은 주어진 과업이나 행동을 성공적으로 수행하는 개인의 능력과 관련된 신념이며(Bandura, 1977), 더불어 미래에 대한 개인의 기대와 보다 구체적인 행동에서 성과에 대한 기대와 관련된다(Betz, 2004; 최옥현·김봉환, 2006). 그러므로 진로탐색효능감은 진로탐색과 선택을 위한 '자기탐색', '진로탐색', '직업탐색' 활동 등을 수행하는 능력과 관련된 자기효능감 기대이다.

지금까지 진로선택행동을 이해하는데 있어 Bandura(1977)의 자기효능감 이론을 적용함으로써 진로발달연구에서 많은 관심을 받아 왔다(Betz & Hackett, 1983; Taylor & Popma, 1990). Bandura(1986, 1989)는 모든 행동변화가 자아효능감을 통해 증대될 수 있다며 진로탐색과 선택 및 결정에서 진로관련 효능감이 개인의 진로선택행동을 예언해줄 것을 가정하고 있다. 따라서 진로탐색효능감은 자신의 가치와 흥미를 탐색하고 관심 있는 분야의 전문가들과 효과적으로 관계망을 맺고, 취업면접을 성공적으로 할 수 있는가? 등에 대한 개인의 자신감 정도라고 할 수 있다(Solberg, Good, Fischer, Brown, & Nord, 1995). 또한 Super(1990)는 생애 단계별 중심역할(role salience)로의 전환이 잘 이루어질수록 '적응적'이라고 제안하면서 그 핵심개념으로 진로성숙(career maturity)을 제안하였는데, 이것은 학교에서 직장으로의 전환에 대한 관심과 연구에 많은 기여를 하였다. 이에 급변하는 진로환경의 요구에 대응할 수 있는 개념으로 진로적응성의 필요성을 제안하였고, 이는 진로결정 및 준비행동을 넘어서 전 생애에 걸쳐 진로성공을 위한 개념으로 확장되었다. 이와 함께 진로에 대한 개인적 효능감인 진로탐색효능감이 성공적 행동의 인자로서(Ablet & Spurk, 2009) 확장하게 되었으며 이는 진로행동에 가장 큰 영향을 미치는 변인으로 설명되고 있어(Lent, Brown & Hackett, 1994) 진로적응성과 더불어 진로성공을 위한 주요기제로 간주할 수 있다.

현재 대학생들의 취업이나 고용에 관한 선행연구들은 주로 대졸자들의 직업세계 접근 과정에서 수요와 공급의 양적인 불일치에 대한 담론에 치중하였다. 더불어 전문대학생의 직업탐색을 위한 심리적 요인들이 진로적응에 어떤 영향을 미치는지에 대해 실증적으로 규명한 연구는 매우 드문 상황이다(임천순·양병무, 2006). 따라서 본 연구의 목적은 전문대학생들의 진로탐색과 선택 및 결정과 관련된 효능감이 개인의 진로적응행동을 예언해줄 것을 가정하고 있기 때문에, 대학에서 직업세계에 대한 이행과 적응을 높이기 위

한 성공적인 진로준비 심리요인들을 규명하고자 한다. 특히 전문대학은 고등교육기관의 기능과 직업전문훈련기관으로써 역할, 성인계속교육을 위한 적절한 인적, 물적, 학습자원을 보유함과 동시에 사회적 역할을 충실하게 수행하고 있기에 이러한 기관에 소속된 학습자들의 진로적응요인을 살펴보고 이에 대한 행동의 개입을 효과적으로 증진시킬 수 있는 방안에 대한 연구가 필요하다.

II. 이론적 배경

1. 진로적응성

진로적응성(career adaptability)은 직업환경에 적응할 수 있는 개인의 심리적 특성을 밝히고자 하는 개인차 심리학이며 변화하는 환경의 요구에 순응하고 적응함과 동시에 그 조직환경에서 생존할 수 있는 태도와 능력을 의미한다는 점에서 미래의 직업적응, 더 나아가 경력 성공을 예측할 수 있는 개념이라고 제시한다(장계영, 2009).

또한 진로적응성은 성숙의 개념을 제거하고 재탐색과 재확립을 강조한 것으로(Ebberwein, Krieschok, Ulven & Prosser, 2004), 개인이 일의 세계와 개인적 환경 사이에서 추구하는 균형에 초점을 두고(Goodman, 1994) 있다.

Super & Knasel(1981)는 “한 개인이 전 생애에 걸쳐서 일어나는 다양한 진로전환에 성공적으로 적응할 수 있는 태도와 능력 즉, 대처준비도”라고 정의 하며, 점차 늘어가는 직업전환에 직면하는 성인들에게 적합한 개념이고, 직업역할을 준비하고 참여하는데 있어 예측 가능한 과제들 그리고 일과 직무조건 변화로 야기되는 예측 불가능한 적응문제들에 대한 대처준비도라고 하였다. 또한 진로적응성을 예측할 수 없는 사건에 직면하여 진로계획과 업무변화에 적응하는 능력에 관한 것으로 성인에게 보다 유용한 개념으로 평가되고 있으며 성인대상 진로상담 접근 시 매우 유용한 구인이라 할 수 있다(조성연·홍지영, 2010).

한편, Rottinghaus, Day & Borgen(2005)은 Super & Knasel(1981)의 진로적응성 구인에 관한 Savickas(1997)의 확장과 Scheier & Carver(1985)의 기질적 낙

관성 개념에 기초하여, 진로관련 적응성 및 낙관성을 측정 도구 Career Futures Inventory(CFI)를 개발하였는데, 이 CFI는 자신의 진로발달을 지각하는 방식을 조사하는 진로관련 낙관성과 적응성의 주제를 다루는 검사도구로서 최초였다(최옥현·김봉환, 2006). 진로적응성에 대한 선행연구들은 진로적응성이 높을수록 진로전환에 대해 성공적(Creed, Muller & Patton, 2003; Germeijs & Verschueren 2007; Neuenschwander & Garrett, 2008; Patton & Creed, Muller, 2002)이라는 결과는 미래 직업으로 순조로운 전환과 예측 가능한 과제에 대한 준비성 그리고 미래 직업의 예측불가능성에 대한 대처능력을 증진시킬 수 있다는 것이다. 이에 Savickas (1997)는 진로적응성을 '진로준비', '진로탐색', '진로결정'의 세 가지 요인으로 평가할 수 있으며 진로적응성의 주요지표가 된다고 하였다.

진로적응성 구인에 관한 연구에서 진로적응성연구를 처음 발표한 Super & Knasel(1979)은 청소년을 대상으로 '일가치', '일 현저성(work salience)', '자율성', '계획성', '탐색과 확립', '의사결정', '경험의 성찰'을 확인하였고, Ashford & Taylor (1990)는 진로적응성의 5가지 요인으로 '낙관성', '학습경향', '개방성', '내적통제소재', '일반 자기효능감' 요인을 제안하였으며, Hirschi(2009)는 학교 졸업 후 진로적응성 발달의 중요한 예언인자는 '지각된 사회적지지', '긍정적 정서기질', '비 이민자', '지속적인 직업교육'을 제시하였다. 이것은 시간이 경과하면서 진로적응성이 향상될수록 생활 속에서 힘과 만족감을 더 크게 경험하는 것으로 나타났다(박현영, 2011). 금명자 등(2008)은 '대인관계', '지지환경', '비행경험', '목표', '정신건강', '생활태도', '지적능력', '경제적 환경'이며, 장계영(2010)의 연구에서는 '대인관계', '목표의식', '창의성', '책임감', '직무능력', '긍정적 태도', '주도성', '개방성'의 8가지 구성요인을 선정하였다.

2. 진로탐색 효능감

사회인지적 이론에 의하면 자기효능감(Self-efficacy)은 성공적 행동의 결정인자이다(Ablel & Spurk, 2009). 자기효능감은 주어진 과제나 행동을 성공적으로 수행할 수 있다는 개인의 성공가능성에 대한 신념으로 행동의 선택과 수행 그리고 그 지속성에 영향을 미친다. 즉, 자기효능감은 '특정한 결과를 얻기 위한 일련의 행동을 조직화하고 실행하는 자신의 능력에 대한 믿음'이라고 정의하였다(Bandura, 1997). 또한 그는 사회인지이론의 기본전제로 인간의 행동은 자기조절체계로서 들어오는 자극을 상징화 하고,

타인으로부터 배우며, 다양한 전략들을 계획하고, 자신의 행위를 조절하며, 자기를 반성적으로 사고하는 능력이라며 행동예측과 수행을 잘 할 수 있도록 하는 것이다(조영환 · 2011)라고 하였다. 따라서 자기효능감은 특정 행동을 수행하기 위해 필요로 하는 기술이나 능력을 의미하는 것이 아니라, 그러한 행동을 수행할 수 있다는 자신의 능력에 대한 판단과 적극적으로 그 행동을 추진해 나가려는 동기와 결합된 개념이라고 할 수 있다.

이러한 자기효능감 이론을 진로영역에 적용한 개념인 '진로탐색효능감'은 진로선택 및 탐색과 관련된 중요한 활동을 수행하는 능력과 관련된 효능감 기대를 가르킨다. 그리고 자신의 능력, 적성이해, 산업 및 직업계획, 진학 및 직업준비, 직업의 의미, 필요성, 직업선정조건 등을 이해하고 탐색하는 것을 말한다(최옥현, 2006).

또한 Bandura(1977, 1986)는 개인이 진로탐색효능감 기대와 같은 효능감 신념을 발달시키기 위한 인자는 개인과 환경요인의 결합결과로 생기며, 효능감 기대를 증진시키기 위한 필요한 기제는 '경험-수행성취', '대리적 경험', '언어적 설득', '생리적/정서적 각성'이라는 네 가지 형태가 있다. 이러한 것들은 진로탐색효능감 기대를 증진시키기 위한 프로그램을 설계하고 실행할 때 유용하게 사용될 수 있다.

한편, 진로와 관련 자기효능감 발달에 영향을 주는 개인적 변인과 환경적 변인을 찾는 데 초점을 두고 있는데, Lent, Brown & Hackett(1994)는 학습경험이 직업관련 자기효능감 기대발달에 직접영향을 주며, 개인적 배경으로 '기질', '성', '건강', 배경변인으로 '부모지지', '애착', '역할모델', '경제적 여유'가 영향을 준다고 하였으며, Solberg emd(Solberg, Good, Nord, Holm, Hohner, Zima, Hefferman & Malen, 1994; Solberg, Good, Fischer, Brown & Nord, 1995)는 '개인역량의 작인'(agency), '가족', '자아정체감'이 진로탐색효능감의 발달에 영향을 준다고 하였다.

Solberg et al.,(1994)는 진로탐색 자기효능감 검사지(Career Search Efficacy Scale:CSES)를 개발하여 개인탐색, 진로탐색, 직업탐색활동을 포함하는 다양한 진로탐색활동들을 수행하는데 있어 개인의 확신정도를 측정하였다. 이것은 진로탐색효능감이 기존의 진로결정 자기효능감(Career Decision-Making Self-Efficacy Scale; CDMSES)과 유사한 결과를 얻으면서 다양한 집단에 사용할 수 있는 장점이 있다. 즉, 전공을 이미 선택한 대학생이나 청소년 및 성인만의 진로관련 효능감을 측정하는 것에 대한 적절성에 문제를 제기하고, 보다 광범위한 인구들을 대상으로 동일한 구인을 측정할 수 있는 진로탐색효능감 척도(CSES)를 개발한 것이다(이윤정, 2008; 최옥현, 2006).

한편, Solberg, Good & Nord(1994)에 의하면 진로탐색 자기효능감 검사는 개인

적 탐색효능감(personal exploration efficacy), 구직효능감(job search efficacy), 관계구축효능감(networking efficacy), 면접효능감(interviewing efficacy)이라는 4가지 하위 영역으로 구성되어 있다고 하였다. 직업탐색효능감(job search efficacy)은 직업을 찾고 구하는 것을 얼마나 잘 할 수 있는가에 대한 자신감을 의미하며, 면접효능감(interviewing efficacy)은 면접을 할 때 자신이 구하는 진로에 대한 정보를 얻고 고용주가 원하는 일에 대한 자신의 능력을 얼마나 잘 보여줄 수 있는지에 대한 자신감과 관련된다. 관계구축효능감(networking efficacy)은 자신이 원하는 진로나 직업을 탐색하는데 있어서 주변의 정보와 인간관계를 얼마나 잘 활용할 수 있는지에 대한 자신감을 말하며, 개인탐색효능감(personal exploration efficacy)은 직업과 관련하여 자신의 개인적인 성향이나 선호하는 것 또는 자신의 능력에 대하여 얼마나 잘 인식 할 수 있는가에 대한 자신감을 의미한다(고향자, 2000).

이에 본 연구는 진로탐색효능감을 Solberg, Good & Nord(1994)에 초점을 맞추어 진로적응성에 미치는 영향을 탐색한다. 연구결과는 실제 장면에서 진로관련 상담자, 사회적 지지자, 자기탐색 등에 구체적인 정보를 제공할 것이며 효과적으로 진로탐색을 수행하는데 도움이 될 것이다.

3. 진로적응성과 진로탐색효능감과의 관계

진로적응성은 일 세계에서 직면하는 진로과업 특성에 관심을 가지면서 나이와 관계없이 변화하는 일 과업에 대처하는 개인의 능력과 태도면의 개인차에 중점을 둔다. 개개인이 진로적응성에 대한 탐색과 개발을 스스로 학습하게 함으로써 자신의 역량을 개발하는 현대 직업환경의 특성상 더욱 적합할 것(조성연·홍지영, 2010)이기 때문이다.

특히, 환경변화에 전제를 둔 진로적응성은 자신의 직업적 행동을 조절하는 조절전략으로 기능한다고 하며, 진로적응성은 자기조절전략이다(Savickas, 2005). 더불어 진로결정 자기효능감이 그들 업무를 조직하고 관리하는 능력에 관한 신념으로 진로적응성을 촉진하는 것으로 보고 있다(Griffin & Hesketh, 2005; Rottinghaus et al., 2005; 조성연·홍지영, 2010).

진로탐색기대의 향상은 진로적응성이라는 새로운 개념(Super & Knasel, 1981; Savickas, 1997)에 기초하여 진로탐색효능감(Career Search Self-Efficacy; Solberg, Good, Nord, Holm, Hohner, Zima, Heffernan & Malen, 1994; 최옥

현, 2005)의 성과변인들로 가정하게 되었다.

최옥현·김봉환(2006)의 연구에서 진로적응성 수준이 높은 개인들은 높은 수준의 진로결정수준과 진로결정효능감, 진로정체감과 보다 긍정적인 정서를 많이 경험하고, 보다 낙관적인 경향이라는 것을 시사하였다. 또한 많은 선행연구들에서 진로준비행동의 하나인 진로탐색이 진로전환의 성공적 요인임을 밝혔는데 적극적인 진로탐색활동은 진로 기회를 넓히고, 넓어진 기회는 학습자들의 구직활동을 용이하게 함으로써 취업성공 가능성과 속도를 증가시킨다고 하였다(Blau, 1993; Breugh, 1992; Saks & Ashforty, 2002; 이재윤·장재윤·김명언, 2005).

진로적응성이라는 새로운 개념(Super & Knasel, 1981; Savickas, 1997)에 기초하여 진로탐색효능감의 성과변인들로 이들 변인들이 가정되었는데(최옥현, 2006), Solberg(1998)는 선행연구들에 기초하여 진로탐색효능감의 근원 및 성과에 대한 종합적인 모형을 제안하였다. 이는 작인적 특성들, 가족적 배경, 자아정체감 및 환경적 특성으로 구성되었다며, 진로탐색효능감의 성과들은 '진로탐색', '진로선택', '직업정체감', '직업대안의 증가', '직업정보', '진로적응성(또는 진로성숙)'으로 이루어지며, 이러한 성과변인들은 진로탐색효능감 개입을 위한 프로그램의 설계 및 효과검증에 유용하게 활용될 수 있고 하였다. 실질적으로 직업탐색행동을 많이 할수록 인터뷰나 입사제안을 더 많이 받게 되고, 제안을 받은 직업탐색자는 원하는 직업을 선택할 때 보다 많은 기회를 가지는 것으로 나타났다(Schwab, Rynes, & Aldag, 1987). 이러한 결과는 진로탐색 과정에서 동기적 측면의 높은 효능감이 적극적 행동을 유발하며 진로적응에 효율적이라는 것이라는 것이다. 또한 진로상담 시 상담자들이 대인적 사교성이나 주장성과 같은 특정한 성격·특성들을 변화시키려 시도하기보다는 진로탐색효능감 기대를 향상시키는 것에 초점을 두는 것이 효율적일 것이라는 것이다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구대상 및 표집

본 연구는 전문대학생이 진로에 대한 선택과 졸업 후 종사할 직업적 가치와 환경에 적응하는데 갖추어야 할 진로적응성과 진로탐색효능감과의 관계를 분석하고자, 대구광역시 소재 전문대학 2개교를 선정하여 총 500여부를 배포하였으며, 수집한 자료 중 불성실한 자료 등을 제외한 총 343부를 분석 자료로 활용하였다. 연구대상인 P대학과 B대학은 공공직업교육을 담당하는 교육기관이며, 주로 기술분야의 중소기업위주 직무교육과 산업현장의 기술변화를 반영한 맞춤형 프로그램을 통해 산업사회를 이끌어 갈 중간기술인력 중점 양성기관이다. 따라서 이들에 대한 연구는 의미 있는 결과를 모색할 수 있을 것이다.

표집대상자들의 특성을 살펴보면, 성별분포는 남자 168명(49.0%), 여자 175명(51.0%), 학년분포는 1학년 138명(39.9%), 2학년 190명(55.4%), 기타 15명(4.40%) 고교출신계열은 인문계 219명(63.0%), 전문계열 108명(31.2%), 기타 15명(4.4%)으로 나타났다.

2. 측정도구

가. 진로적응성

본 연구에서 사용한 진로적응성에 대한 측정도구는 대학생이 직업세계로의 성공적인 전환과 지속적인 적응을 위한 개인적 특성을 탐색하는 장계영(2009)의 『대학생 진로적응성 척도』 45문항이다. 이 도구의 활용은 대학생 진로적응성의 개인차를 객관적으로 측정할 수 있다는 장점이 있다.

척도의 하위요인은 ‘책임감’ 8문항, ‘목표의식’ 8문항, ‘창의성’ 7문항, ‘대인관계’ 5문항, ‘개방성’ 4문항, ‘주도성’ 5문항, ‘직무능력’ 4문항, ‘긍정적 태도’ 4문항으로 구성되어

있으며, 본 연구의 성격에 적합한 ‘책임감’, ‘목표의식’, ‘대인관계’, ‘개방성’, ‘주도성’, ‘긍정적 태도’로 구성된 34문항을 사용하였다. 장계영의 연구에서 ‘책임감’ .82, ‘목표의식’ .87, ‘대인관계’ .82, ‘개방성’ .79, ‘주도성’ .79, ‘긍정적 태도’ .79로 나타났으며 전체 문항 내적일치도는 .94였다. 본 연구에서의 문항 내적일치도는 ‘책임감’ .81, ‘목표의식’ .90, ‘대인관계’ .83, ‘개방성’ .85, ‘주도성’ .81, ‘긍정적 태도’ .79, ‘진로적응성’ 전체 .91 나타났다.

나. 진로탐색효능감

진로탐색효능감은 Solberg, Nord, Holm, Hohner, Zima, Helferman, Malen(1994)이 개발한 자기보고식 측정도구인 진로탐색효능감척도(Career Search Efficacy Scale; CSES)를 사용하였다. Solberg 등(1994)은 요인분석을 통해 최종 35문항의 CSES를 개발하고 4개의 하위요인 ‘직업탐색효능감’, ‘면접효능감’, ‘관계구축효능감’, ‘개인탐색효능감’을 추출하였다. 이를 기초로 한국어(CSES)로 번안한 최옥현(2007)의 4요인 20문항으로 추출된 것을 사용하였다. 최옥현(2007)의 연구에서 문항 내적일치도는 전체 척도 .93, ‘직업탐색효능감’ .88, ‘면접효능감’ .83, ‘관계구축효능감’ .83, ‘개인탐색효능감’ .79로 나타났다. 본 연구에서는 문항 내적일치도는 ‘직업탐색효능감’ .89, ‘개인탐색효능감’ .81, ‘관계구축효능감’ .90이며 ‘진로탐색효능감’ 전체 .92로 나타났다.

3. 분석 방법

본 연구는 전문대학생의 인구사회학적 변인과 진로탐색효능감(직업탐색효능감, 개인탐색효능감, 관계구축효능감)이 진로적응성(책임감, 목표의식, 대인관계, 개방성, 주도성, 긍정적 태도)에 미치는 영향을 분석하기 위해 SPSS 18.0을 사용하여 다음과 같은 방법으로 분석하였다.

먼저 전체 변인들의 평균, 표준편차 및 상관관계를 분석하였고 신뢰도 검증은 문항내적일관성계수인 Cronbach's α 를 활용하였고 타당도는 구인타당도(evidence based on internal structure)검증을 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 탐색적 요인 분석결과 책임감의 1개 문항, 긍정적 태도 1개 문항, 개인탐색 효능감의 3개 문항이 요인에 묶이

지 않아 제거하여 총 29문항을 사용하였다. 요인추출방법은 주성분분석(principal component analysis)을 사용하고, 요인회전방식은 베리맥스(varimax)회전을 실시하였으며 그리고 변인들 간의 관련성을 알아보기 위해 상관분석을 실시하였다. 상관관계를 기초로 인구통계학적 특성(학년, 출신고교열, 성적평균)에 따른 변인별 차이를 규명하기 위해 t-test를 실시하였다. 이는 개인이 진로계획변화와 직무책임에 적응하는 자신의 능력을 보는 방식에 영향을 주는 경향이 있기 때문에 미래의 진로가능성에 대해 개인이 생각하는 심리적 방식을 조사하는 것은 매우 유용하고 충분한 가치가 있기 때문이다(최옥현·김봉환, 2006).

마지막으로 진로적응성(책임감, 목표의식, 대인관계, 개방성, 주도성, 긍정적 태도)에 대한 진로탐색효능감(직업탐색효능감, 개인탐색효능감, 관계구축효능감)과의 관계를 파악하기 위해 진로탐색효능감을 독립변인으로 진로적응성을 종속변인으로 하여 중다회귀분석(multiple regression analysis)을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 인구사회학적 특성에 따른 연구변인

가. 학년에 따른 연구변인의 차이 검증

학년에 따라 연구변인들의 유의미한 차이가 있는지를 알아보기 위해 독립표본 t-test를 실시하였다. 그 결과는 다음과 같다. 먼저, 진로적응성의 하위요인과 진로탐색효능감의 하위요인별 Levene검증을 실시한 결과, 등분산이 가정되었으며, 책임감에 대한 1학년과 2학년의(평균차=.2091, $p=.011<.05$)이므로 1, 2학년에 대한 차이가 통계적으로 유의하였다. 목표의식의 1학년과 2학년(평균차=.3092, $p=.000<.05$), 주도성(평균차=.1733, $p=.042<.05$), 긍정적 태도(평균차=.2518, $p=.005<.05$)가 학년별 유의미한 차이가 있음을 알 수 있었다.

또한 직업탐색효능감(평균차=.2142, $p=.007<.05$), 개인탐색효능감(평균차=.2571, $p=.001<.05$), 관계구축효능감(평균차=.1988, $p=.047<.05$)은 1학년과 2학년이 유

의미한 차이가 났다. 따라서 학년에 따른 진로적응성의 하위요인인 '책임감', '목표의식', '주도성', '긍정적 태도'와 진로탐색효능감 하위요인 '직업탐색효능감', '개인탐색효능감', '관계구축효능감'이 통계적으로 유의한 차이가 났으며, 2학년보다 1학년이 진로적응성과 진로탐색효능감이 높게 나타났다.

<표 1> 학년에 따른 연구변인의 차이 검증

	변인	학년	평균	표준편차	t	Levene	
						F	p
진로 적응성	책임감	1	3.5259	.76019	2.548**	1.409	.236
		2	3.3168	.72315			
	목표의식	1	3.5230	.79294	3.547**	.041	.840
		2	3.2138	.78362			
	대인관계	1	3.4635	.81718	1.421	.690	.407
		2	3.3329	.84298			
	주도성	1	3.2409	.78783	2.039**	.098	.755
2		3.0676	.75874				
개방성	1	3.5956	.75874	.570	.047	.829	
	2	3.5475	.76165				
긍정적태도	1	3.7190	.80122	2.857**	.007	.933	
	2	3.4672	.79814				
진로탐색 효능감	직업탐색 효능감	1	3.2852	.72530	2.715**	.825	.364
		2	3.0710	.69938			
	개인탐색 효능감	1	3.3047	.68042	3.371**	.850	.770
		2	3.0476	.69837			
	관계구축 효능감	1	3.4124	.89504	1.995**	.020	.887
		2	3.2136	.90957			

**p<.05

나. 출신고계열에 따른 연구변인의 차이 검증

출신고계열에 따른 연구변인의 차이를 알아보기 위해 인문계열, 전문계열고등학교 출신으로 구분하여 분석을 실시하였다. 진로적응성요인의 Levene검증 결과 집단 간 등분산이 가정되었다. 출신고계열에 따른 진로적응성과 진로탐색효능감의 하위변인 차이를 살펴보면 책임감(평균차=-.1402이며, $p=.097>.05$), 목표의식(평균차=.0264, $p=.771>.05$), 주도성(평균차=-.0139, $p=.874>.05$), 개방성(평균차=-.0574, $p=.678>.05$), 긍정적 태도(평균차=-.0152, $p=.868>.05$)는 출신고계열별 차이가 없었다.

진로탐색효능감 요인별 Levene검증 결과 집단 간 등분산이 가정되었으며, 직업탐색 효능감(평균차=.0359, $p=.659>.05$), 개인탐색효능감(평균차=.0633, $p=.423>.05$) 그리고 관계구축효능감(평균차=.099, $p=.334>.05$)은 인문계와 전문계가 유의미한 차이가 나지 않았다. 따라서 출신고계열에 따른 진로적응성의 하위요인 ‘책임감’, ‘목표의식’, ‘대인관계’, ‘주도성’, ‘개방성’, ‘긍정적 태도’와 진로탐색효능감 하위요인 ‘직업탐색효능감’, ‘개인탐색효능감’, ‘관계구축효능감’은 계열별로 유의미한 차이가 나지 않았다.

<표 2> 출신고(인문계열1, 전문계열2)계열별 연구변인의 차이 검증

	변인	계열	평균	표준편차	t	Levene		
						F	p	
진로 적응성	책임감	1	3.3530	.76884	-1.666	.508	.477	
		2	3.4932	.69522				
	목표의식	1	3.3506	.82694	.291	1.593	.208	
		2	3.3242	.75728				
	대인 관계	1	3.3826	.85986	-.186	.896	.345	
		2	3.4000	.79121				
	주도성	1	3.1324	.79029	-.159	.738	.391	
		2	3.1463	.74968				
	개방성	1	3.5491	.79337	-.667	2.899	.090	
		2	3.6065	.70304				
	긍정적태도	1	3.5648	.82819	-.167	1.434	.232	
		2	3.5800	.77745				
	진로 탐색 효능감	직업탐색 효능감	1	3.1730	.71969	.442	.413	.521
			2	3.1371	.71538			
개인탐색 효능감		1	3.1782	.70261	.802	.262	.608	
		2	3.1149	.69872				
관계구축 효능감		1	3.3310	.93531	.968	1.258	.263	
		2	3.2320	.86496				

** $p<.05$

다. 성적에 따른 연구변인의 차이 검증

평균성적에 따른 연구변인의 차이를 알아보기 위해 성적 A학점, 성적 B학점 두 그룹으로 나누었다, 성적 C, D집단은 사례 수가 미미하여 B학점 집단에 포함하여 실시하였다. 진로적응성에 대한 Levene검증에서 두 집단 간 등분산이 가정되었다. 성적에 따른 진로적응성의 차이를 살펴보면 책임감(평균차=.2505, $p=.005<.05$), 목표의식(평균차

= .2388, $p = .013 < .05$ 의 차이가 통계적으로 유의하였다. 그러나 대인관계(평균차 = .0689, $p = .496 > .05$), 주도성(평균차 = .1473, $p = .118 > .05$), 개방성(평균차 = -.0647, $p = .482 > .05$), 긍정적 태도(평균차 = .1572, $p = .111 > .05$)는 성적에 따른 차이가 없음을 알 수 있다.

진로탐색효능감에 대해 분산의 Levene검증에서 두 집단 간 등분산이 가정되었으며, 성적 A집단과 B집단의 직업탐색효능감(평균차 = .2094이며, $p = .017 < .05$), 개인탐색효능감(평균차 = .2539, $p = .003 < .05$)이 A집단과 B집단의 차이가 통계적으로 유의하였다. 그러나 관계구축효능감(평균차 = .1456, $p = .183 > .05$)으로써 A집단과 B집단이 유의미하지 않았다. 따라서 성적에 따른 진로적응성의 하위요인 책임감은 성적 A집단이 높았으며, 목표의식도 A집단이, 진로탐색효능감 하위요인 직업탐색효능감, 개인탐색효능감도 A집단이 높게 나왔다.

<표 3> 평균 성적에 따른 연구변인의 차이 검증

	변인	성적	평균	표준편차	t	Levene	
						F	p
진로 적응성	책임감	A	3.5148	.71395	2.803**	.333	.564
		B-D	3.2643	.76598			
	목표의식	A	3.4250	.79148	2.512**	.056	.813
		B-D	3.1862	.79264			
	대인관계	A	3.4370	.84571	.682	.030	.862
		B-D	3.3681	.84246			
	주도성	A	3.2015	.74571	1.570	1.584	.209
		B-D	3.0542	.81428			
	개방성	A	3.5254	.76056	-.704	.113	.737
		B-D	3.5901	.76754			
	긍정적태도	A	3.6121	.79688	1.600	.096	.757
		B-D	3.4549	.84490			
진로 탐색 효능감	직업탐색 효능감	A	3.2607	.69823	2.405**	.007	.936
		B-D	3.0513	.74463			
	개인탐색 효능감	A	3.2574	.67811	2.958**	.805	.370
		B-D	3.0035	.75087			
	관계구축 효능감	A	3.3713	.90061	1.333	.001	.970
		B-D	3.2257	.92523			

** $p < .05$

2. 진로적응성과 진로탐색효능감의 영향관계

가. 주요 변인 간 상관관계

진로적응성(책임감, 목표의식, 대인관계, 개방성, 주도성, 긍정적 태도)와 진로탐색효능감(직업탐색효능감, 개인탐색효능감, 관계구축효능감)의 상관분석을 실시하였다. 분석한 결과, 모든 변인들이 유의수준 .01수준에서 유의미한 상관을 보였다(〈부록 1〉참조). Cohen J. Cohen p. West & Aiken(2003)은 상관값이 적은 경우에도 유의미하게 나타날 수 있으나 단순히 사례 수 효과일 가능성이 있기 때문에 해석에 유의해야 한다.

나. 진로적응성에 대한 진로탐색효능감의 영향

전문대학생의 진로탐색효능감(직업탐색효능감, 개인탐색효능감, 관계구축효능감)이 진로적응성요인(책임감, 목표의식, 대인관계, 주도성, 긍정적 태도)에 어느 정도 예측하는지를 알아보기 위해 중다회귀분석(multiple regression analysis)을 실시하였다.

분석결과, 먼저 진로적응성 전체에 미치는 영향관계는 6.5%($R^2 = .065$) 설명하고 있는 것으로 나타났으며($F = 7.289$, $p = .00 < .05$), 그 중 개인탐색효능감이 유의미한 영향이 있었으며($\beta = .166$), 직업탐색효능감($\beta = .008$), 관계구축효능감($\beta = -.009$)로 나타나 유의미한 영향력이 없었다. 책임감에 대한 진로탐색효능감은 21.7%($R^2 = .217$) 설명하고 있는 것으로 나타났으며($F = 30.200$, $p = .00 < .05$), 그 중 개인탐색효능감이 유효한 영향이 있었다($\beta = .349$). 그리고 목표의식에 대한 진로탐색효능감은 34.1%($R^2 = .341$)를 예측하고 있으며($F = 56.659$, $p = .00 < .05$), 그 중 직업탐색효능감($\beta = .208$)과 개인탐색효능감($\beta = .359$)이 유효한 영향력이 있었다.

다음으로 대인관계에 대한 진로탐색효능감은 27.1%($R^2 = .271$) 예측하고 있으며($F = 40.979$, $p = .00 < .05$) 그 중 직업탐색효능감($\beta = .270$), 관계구축효능감($\beta = .285$)이 유의미한 영향을 미쳤다. 주도성에 대한 진로탐색효능감은 38.7%($R^2 = .387$)를 예측하고 있으며($F = 69.326$, $p = .00 < .05$), 직업탐색효능감($\beta = .366$), 개인탐색효능감($\beta = .216$), 관계구축효능감($\beta = .118$) 모두 유의하게 영향을 미쳤다. 이러한 결과는 진로탐색 및 진로선택과 관련된 활동을 수행하는 능력과 기대 자신감이 높아지면, 주도적으로 상황을 개선하며 적극적으로 참여하여 스스로 새로운 기회의 가능성을 위해 정보를 구하며

노력한다고 볼 수 있다. 긍정적 태도에 대한 진로탐색효능감은 25.9%($R^2 = .259$) 설명하고 있으며($F = 38.725$, $p = .00 < .05$), 직업탐색효능감($\beta = .313$)과 관계구축효능감($\beta = .166$)이 유의미한 영향을 미쳤다.

<표 4> 진로적응성에 대한 진로탐색효능감의 영향

		B	SE	β	t	p
진로 적응성	직업탐색효능감	.013	.059	.008	.142	.887
	개인탐색효능감	.254	.055	.166*	3.025**	.003
	관계구축효능감	-.014	.053	-.009	-.165	.865
		F=7.289***	R=.255	R ² =.065	adj-R ² =.056	
책임감	직업탐색효능감	.057	.079	.054	.714	.476
	개인탐색효능감	.369	.080	.349	4.592**	.000
	관계구축효능감	.094	.050	.115	1.899	.058
		F=30.200***	R=.466	R ² =.217	adj-R ² =.210	
목표 의식	직업탐색효능감	.233	.077	.208	3.026**	.003
	개인탐색효능감	.406	.079	.359	5.142**	.000
	관계구축효능감	.072	.048	.082	1.486	.138
		F=56.659***	R=.584	R ² =.341	adj-R ² =.335	
대인 관계	직업탐색효능감	.312	.083	.270	3.738**	.000
	개인탐색효능감	.053	.086	.045	.621	.535
	관계구축효능감	.259	.053	.285	4.917**	.000
		F=40.979***	R=.520	R ² =.271	adj-R ² =.264	
주도성	직업탐색효능감	.395	.072	.366	5.518**	.000
	개인탐색효능감	.236	.073	.216	3.214**	.001
	관계구축효능감	.101	.046	.118	2.219**	.027
		F=69.326***	R=.622	R ² =.387	adj-R ² =.381	
긍정적 태도	직업탐색효능감	.353	.082	.313	4.311**	.000
	개인탐색효능감	.118	.084	.103	1.409	.160
	관계구축효능감	.148	.052	.166	2.864**	.004
		F=38.725***	R=.509	R ² =.259	adj-R ² =.253	

Ⅲ. 결론 및 제언

경기침체는 직업 및 진로환경에 가장 민감(敏感)하게 작용한다. 특히 대기업의 고용 없는 성장과 고용창출 감소로 인해, 대학졸업자는 자신의 진로에 많은 관심을 가지게 되었고, 경쟁을 위한 노력은 이들에게 있어 사회적 경쟁가치가 되었다. 따라서 본 연구

는 이들의 진로적응과 진로탐색효능감의 영향관계를 살펴보고 진로전략에 시사점을 제 공하고자 한다.

연구 절차를 거쳐 도출된 결과 및 논의를 연구문제별로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 진로적응성과 진로탐색효능감의 인가사회학적 특성에 따라 예측 정도를 검증한 결과 학년에 따라 진로적응성의 하위요인 ‘책임감’, ‘목표의식’, ‘주도성’, ‘긍정적 태도’와 ‘직업탐색효능감’, ‘개인탐색효능감’, ‘관계탐색효능감’ 모두 통계적으로 유의미한 차이가 났다. 요인별로 1학년이 2학년보다 높게 나타나고 있는데, 1학년은 자신의 진로적응 정도에 대해 긍정적으로 생각하고 있으며 입학이라는 새로운 출발과 진로에 대한 심리적 동기 요인이 2학년보다 높다고 가정할 수 있다. 이는 고향자(2000)의 연구에서 학년에 따른 차이가 없다는 연구와 다른 결과를 보이고 있는데, 고향자의 연구(2000)는 4년제 대학생을 대상으로 하였고, 시대적 변화(2000년)에 따라 고용환경이 많이 변화되어 나타난 결과로 추론할 수 있다. 그러나 졸업반인 2학년이 1학년보다 낮아 졸업 후 진로불 확실성에 대한 혼란과 갈등 등 환경적 모호함에 직면하여 알맞은 결정을 내리는 자신에 대한 확신적 어려움을 겪고 있다고 볼 수 있다. 따라서 이들에게 자신의 목표, 흥미, 성격, 능력 등에 관해 좀 더 명확한 그림을 그릴 수 있는 자신감과 동기 수준을 높일 수 있는 노력과 함께, 미래에 대한 계획적이고 긍정적인 비전을 갖도록 효능감 증진 상담 또는 프로그램의 개입이 필요함을 시사하고 있다. 둘째, 고교출신계열별로 진로적응성 하위요인 ‘책임감’, ‘목표의식’, ‘긍정적 태도’와 진로탐색효능감의 ‘직업탐색효능감’, ‘개인탐색효능감’, ‘관계구축효능감’을 살펴본 결과 통계적으로 유의미한 차이가 나지 않았다. 이는 연구대상자들이 출신계열고등학교는 현재의 진학과 진로에 영향을 미치지 않은 것으로 볼 수 있다. 셋째, 성적에 따른 차이는 진로적응성 하위요인 ‘책임감’과 ‘목표의식’에서 유의미한 차이가 있었는데, 성적 A집단이 ‘책임감’, ‘목표의식’이 높게 나타났으며 ‘직업탐색효능감’과 ‘개인탐색효능감’ 또한 성적 A집단이 높게 인식하는 것으로 나타났다. 성적 A집단이 B집단보다 진로에 대한 효능감과 적응성이 높다는 것으로 추론할 수 있으며, B집단에게는 진로탐색효능감 및 적응성 수준을 향상시키기 위한 노력이 필요하다. 특히 진로탐색효능감은 대학생들이 높은 수준의 진로적응성과 진로정체감을 지니고 진로관련 자기 및 환경 탐색활동에 참여하게 하는 중요한 선행요인이라는 결과(최옥현, 2006)는 이들에게 진로효능감과 적응성의 수준을 향상시키기 위한 개입의 필요성을 시사케 하는 것이다. 넷째, 진로적응성에 대한 진로탐색효능감의 전체적인 영향력 6.5%($R^2 = .065$)이 미미한 수준으로 관계가 형성되고 있었다. 특히, 그 중 ‘개인탐색효능감’만이 유의미한

영향력이 있었는데, 이러한 결과는 진로와 관련하여 개인적인 성향이나 선호하는 것 또는 자신의 능력에 대하여 다른 변인 보다 자신감이 비교적 높다고 볼 수 있다. 이와 함께 직업을 찾고 구하는 자신감과 자신이 원하는 진로나 직업을 탐색하는데 있어서 주변의 정보와 인간관계를 잘 활용할 수 있는 효능감 증진이 필요함을 시사케 한다.

다음으로 진로적응성의 하위요인 '책임감', '목표의식', '대인관계', '긍정적 태도'에 미치는 진로탐색효능감의 영향력을 분석한 결과, 책임감에 대한 진로탐색효능감에 대한 설명력은 21.7%로 나타났고($F=30.200, p=.000<.05$), 그 중 개인탐색효능감이 유효한 영향력이 있었다($\beta=.369$). 이러한 결과는 개인탐색효능감이 개인의 가치와 기술, 목표에 대한 탐색과 관련된 진로과업에 적극적이고, 자신감을 높일수록 직무책임성과 변화하는 일과 직무 조건들에 대처하고 책임감 있는 준비를 할 수 있는 것을 의미한다.

목표의식에 대한 진로탐색효능감은 34.1%($R^2=.341$)를 예측하고 있으며($F=56.659, p=.00<.05$), 그 중 직업탐색효능감($\beta=.208$)과 개인탐색효능감($\beta=.359$)이 유효한 영향력이 있었다. 이는 취업을 대비하고 잠재적인 고용주들을 확인하는 것과 같이 직업을 찾고 구하는 것을 얼마나 잘 할 수 있는가에 대한 자신감과 개인의 가치, 기술 및 목표들에 대한 탐색과 관련된 효능감이 높아질수록 자신의 소망이나 욕구, 가치를 구체적이고 객관화된 목표를 설정하고, 더 잘 맞는 직업을 찾고 진로에 성공할 수 있다는 것으로 의미한다(Nurmi, Salmela-Aro & Koivisto, 2002). 대인관계에 대한 진로탐색효능감은 27.1%($R^2=.271$) 예측하고 있으며($F=40.979, p=.00<.05$) 그 중 직업탐색효능감($\beta=.270$), 관계구축효능감($\beta=.285$)이 유의미한 영향이 있었다. 이는 직업을 구하는 것을 얼마나 잘 하는가에 대한 자신감과 자신이 원하는 진로나 직업을 탐색하는데 있어서 주변의 정보와 인간관계를 얼마나 잘 활용하는가에 대한 자신감이 높으면 대인관계능력이 높아진다. 대인관계능력은 고용주, 상사, 동료, 부하직원, 고객 등의 관계에서 자신의 능력을 효율적으로 발휘하게 되며, 대인관계능력은 성공적인 진로적응에 중요한 기제이다. 주도성에 대한 진로탐색효능감은 38.7%($R^2=.387$)를 예측하고 있으며($F=69.326, p=.00<.05$), 직업탐색효능감($\beta=.366$), 개인탐색효능감($\beta=.216$), 관계구축효능감($\beta=.118$) 모두 유의미하게 영향을 미쳤다. 이러한 결과는 진로탐색 및 진로선택과 관련된 활동을 수행하는 능력과 기대 자신감이 높아지면, 주도적으로 상황을 개선하며 적극적으로 참여하여 스스로 새로운 기회의 가능성을 위해 정보를 구하며 노력한다고 볼 수 있다. 긍정적 태도에 대한 진로탐색효능감은 25.9%($R^2=.259$)를 설명하고 있으며($F=38.725, p=.00<.05$), 직업탐색효능감($\beta=.313$)과 관계구축

효능감($\beta=.166$)이 유의한 영향을 미쳤다. 이는 직업을 찾고 구하는 자신감과 주변정보, 인간관계를 잘 활용할 수 있는 자신감이 생성되면 미래의 사건에 대해 긍정적인 기대를 가지며 훨씬 더 높은 목표를 설정하고 과제수행능력이 더 우수함을 보여준다고 할 수 있다(Seligman, 2006).

이상과 같은 결과를 바탕으로 본 연구의 의의는 다음과 같다.

첫째, 전문대학은 전문기술인력 양성기관으로써 그 중요성이 증대되어서 인력의 양적·질적 수급 불일치, 경기침체 등으로 인한 낮은 취업률, 고용악화에 있는 이들의 진로 전략에 실질적인 정보를 제공할 수 있을 것이다. 이는 진로적응성과 탐색효능감이 높은 예비직업인이 직업전환에 적극적이며 목표를 달성하려는 동기적 요인이 강할 것이기 때문이다. 둘째, 직업 유연성이 활발한 시대, 진로적응 개발전략의 필요성이 증가하고 있으므로, 본 연구는 전문대학생들의 직업성공을 위한 핵심과제인 진로탐색효능감과 진로적응성의 개념을 선택하여 관계를 규명하고자 하였다. 지금까지의 연구는 대부분 4년제 대학생의 진로관련 변인들을 이해하고 적용한 연구중심인데, 본 연구는 전문대학생을 대상으로 한 연구라는 면에서 그 의의가 있을 것이다. 따라서 4년제 대학생과 전문대학생별 진로상담 및 직업에 대한 적응성과 효능감을 파악하여 수준에 따른 차별적인 정보를 제공하는데 방향을 제공할 수 있을 것으로 기대한다. 셋째, 진로성공과 전환적응성 향상을 위해 진로적응성과 같은 성과변인들은 개인별, 집단별 진로상담과 프로그램의 설계 및 방법 구현에 유용하게 활용될 수 있을 것이며, 일반 및 전문대학생, 성인지습자별로 구체적인 직업 및 진로탐색 전략과 방향이 차별적으로 존재한다는(Miller & Winston, 1990) 선행연구를 고려할 때 급별에 따른 후속연구가 진행될 필요가 있을 것이다.

이러한 의의에도 불구하고 본 연구의 제한점은 다음과 같다.

첫째, 본 연구의 자료는 자기보고(self-report)를 통해서 얻어졌다. 후속연구는 연구의 신뢰도와 타당도를 확보하기 위해 자기보고식 외에 개별면접 혹은 사례연구, 관찰, 질적 연구 등 다른 대안적 연구가 수행될 필요가 있다. 둘째, 고용환경은 악화되고 있으며 진로에 대한 불확실성과 불투명은 진로에 대한 보다 체계적이고 정교화된 전략을 수립하여 실행할 필요가 있기에 전국적인 표집을 통해 일반화할 수 있도록 접근할 필요가 있다. 마지막으로 본 연구를 통하여 졸업과 취업성공으로 끝나는 것이 아니라 목표달성 이후 지속적인 진로성공과 함께 사회구성원으로서 건전한 직업인이 될 수 있도록 전략적으로 접근할 수 있는 시사점을 제공할 수 있으면 한다.

참 고 문 헌

- 고향자(2000). 『대학생의 의사결정 유형 및 진로탐색효능감과 진로미결정간의 관계』, 『상담학 연구』, 제1권 1호, 109~124쪽. 한국상담학회.
- 금명자·주영아·이자영·김태성·김상수·신현수(2008). 『학교 밖 청소년의 진로적응 척도개발』, 『한국심리학회지: 상담 및 심리치료』, 제20권 3호, 635~656쪽, 한국심리학회.
- 김봉환·김계현(1997). 『대학생의 진로결정수준과 진로준비 행동의 발달 및 이차원적 유형화』, 『한국심리학회지』 제9권 제1호, 311~333쪽, 한국심리학회.
- 김신복(2010). 『한국 인적자원개발(HRD)의 경쟁력 / 민간협력 인적자원개발 페스티벌 2009』, 『중앙공무원 교육원』, 한국인력개발학회.
- 김아영(2001). 『학업적 자아효능감 척도개발 및 타당화 연구』. 『교육학 연구』, 제39권 제1호, 95~123쪽.
- 박현영(2011). 『진로결정에 있어서 우연적 사건의 역할; 진로적응성을 매개효과』, 가톨릭대학교 석사학위논문.
- 이윤정(2008). 『고등학생의 진로탐색효능감이 진로발달에 미치는 영향』, 경희대학교 대학원 석사학위논문.
- 이재윤·장재윤·김명언(2005). 『대학 4학년생들의 진로미결정, 직업탐색활동 및 구직성과 간의 관계』, 『한국심리학회지』, 제11권 제1호, 1~23쪽, 한국심리학회.
- 임천순·양병무(2006). 『대학졸업생의 직업세계로의 이행과 취업에 관한 연구』, 『교육행정학연구』, 제24권 제3호, 1~26쪽, 한국행정학회.
- 장계영(2009). 『대학생 진로적응성 척도개발』, 숙명여자대학교대학원 박사학위논문.
- 조성연·홍지영(2010). 『성인학습자의 인구학적 변인, 진로결정 자기효능감, 진로적응성 관계 연구』, 『상담학 연구』, 제11권 제3호, 1099~1115쪽, 한국상담학회.
- 조영환(2011). 『한국폴리텍대학 졸업생의 구직 활동이 직업탐색 성과에 미치는 영향』, 상지대학교대학원 박사학위논문.
- 최옥현(2007). 『대학생의 애착관계 및 유형과 진로 탐색효능감이 진로발달에 미치는 영향』

숙명여자대학교대학원 박사학위논문.

- 최옥현 · 김봉환(2006). 『대학생의 진로낙관성과 진로적응성: Career Futures Inventory (CFI)의 타당화 연구』, 『상담학 연구』, 제7권 제3호, 821~833쪽, 한국상담학회.
- 황매향 · 박혜영(2005). 『대학생의 진로발달과 학교적응도와의 관계』, 『직업능력개발연구』, 제8권 제2호, 157~176쪽, 한국직업능력개발원.
- Abel, A. E. & Spurk, D.(2009). “The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success”. *Journal of Vocational Behavior*, Vol.74, pp. 53~62.
- Ashford, S. J. & Taylor, M. S.(1990). “Adaptation to work transitions”: An integrative approach. In G. R. Ferris & K. M. Rowland (Eds.), *Research in personnel and human resources management*, Greenwich, CT: JAI Press, Vol.8, pp. 1~39.
- Bandura, A.(1977). “Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change”. *Psychological Review*, Vol.84, pp. 191~215.
- _____ (1986). *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ: Press Hall.
- _____ (1989). “Human agency in social cognitive theory”. *American Psychologist*, Vol.44, pp. 1175~1184.
- _____ (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Betz, N. E.(2004). “Contributions of self-efficacy theory to career counseling”: A Personal perspective. *The Career Development Quarterly*, Vol.52 No.4, pp. 340~353.
- Betz, N. E. & Hackett, G.(1983). “The relationship of mathematics self-efficacy expectations to the selection of science-based college majors”. *Journal of Vocational Behavior*, Vol.23 No.3, pp. 329~345.
- Blau, G.(1993). “Further exploring the relationship between job search and voluntary individual turnover”. *Personnel Psychology*, Vol.46 No.2, pp. 213~330.
- Breaugh, J. A.(1992). *Recruitment: Science and practice*. Boston, MA:PWS-Kent
- Creed, P. A. & Patton, W. & Bartrum, D.(2004). “Internal and external barriers, cognitive style, and the career development Variables of focus and indecision”, *Journal of Career Development*, Vol.30 No.4, pp. 277~294.
- Creed, P. A., Muller, J. & Patton, W.(2003). “Leaving high school: The influence and

- consequences for psychological well-being and career-related confidence". *Journal of Adolescence*, Vol.26, pp. 295~311.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G. & Aiken, L. S.(2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral science*. Hillsdale, NJ:Erlbaum.
- Ebberwein, C. A., Krieschok, T. S., Ulven, J. C. & Prosser, E. C.(2004). "Voices in transition: Lessons on career adaptability". *The Career Development Quarterly*, Vol.52, pp. 292~308.
- Felsman, D. E. & 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.
- Fugate, M. Kinicke., A. J. & Ashforth, B. E.(2004). "Employability: A psycho-social construct, its demensions, and applications". *Journal of Vocational Behavior*, Vol.65, pp. 14~38.
- Germeijs, V. & Verschueren, K.(2007). "High school students career decision-making process: Consequences for choice implementation in higher education". *Journal of Vocational Behavior*, Vol.70 No.2, pp. 223~241.
- Goodman, J.(1994). "Career adaptability: A construct whose time has come". *The Career Development Quarterly*, Vol.43 No.1, pp. 74~84.
- Griffin, B. & Hesketh, B.(2005). "Counseling for work adjustment", in S. D. & R. W. Lent.(Eds.), *Career development and counseling Putting theory and research to work*, New York: John Wiley, pp. 483~505.
- Hirschi, A.(2009). "Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction." *Journal of Vocational Behavior*, Vol.74 No.2, pp. 145~155.
- Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G.(1996). "Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance". *Journal of Vocational Behavior*, Vol.45, pp. 79~122.
- Nurmi, J., Salmela-Aro, K. & Koivisto, P.(2002). "Goal Importance and Related Achievement Beliefs and Emotions during the Transition from Vocational

- School to Work”: Antecedents and Consequences *Journal of vocational Behavior*, Vol.60, pp. 241~261.
- Miller, T. K. & Winston, R. B., Jr.(1990). *Assessing development from a psychosocial perspective*, In D. G. Creamer(Ed.), *College student development: Theory and practice for the 1990s*, Washington, DC: American College Personnel Association, pp. 89~126
- Neuenschwander, M. P. & Garrett, J. L.(2008). “Causes and consequences of unexpected educational transitions in Switzerland”. *Journal of Social Issues*, Vol.64 No.1, pp. 41~58.
- Patton, W., Creed, P. A. & Muller, J.(2002). “Career maturity and well-being as determinants of occupational status of recent school leavers”: A brief report of an Australian study. *Journal of Adolescent Research*, Vol.17 No.4.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X. & Borgen, F. H.(2005). *The Career Futures inventory: “A measure of career-related adaptability and optimism”*. *Journal of career Assessment*, Vol.13 No.1, pp. 3~24.
- Saks, A. M. & Ashforth, B. E.(2002). “Is job search related to employment quality? It all depends on the fit”. *Journal of Applied Psychology*. Vol.87 No.4, pp. 646~654.
- Savickas, M. L.(1997). “Career adaptability: An integrative construct for life-span, theory”, *Career Development Quarterly*, Vol.45 No.3, pp. 247~259.
- _____ (2005). The theory and practice of career construction. In Brown, S. D. & Lent, R. W. (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Scheier, M. F. & Carver, C. S.(1992). “Effects of optimism on psychological and physical well-being”: theoretical overview and empirical update. *Cognitive Therapy and Research*, Vol.16 No.2, pp. 201~228.
- Schwab, D. P., Rynes, S. L. & Aldag, R. J.(1987). “Theories and research on job search and choice”. *Research in Personnel and Human Resources Management*, Vol.5, pp. 129~166.
- Seligman, M. E. P.(2006). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology*

to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment, 김인자 역, 『긍정심리학』, 서울: 물푸레

- Solberg, V. S.(1998). "Assessing career search self-efficacy: Construct evidence and developmental antecedents". *Journal of Career Assessment*, Vol.6 No.2, pp. 181~194.
- 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.
- Solberg, V. S., Good, G. E., Nord, D., Holm, C., Hohner, R., Zima, N, Hefferman, M. & Malen, A.(1994). "Assessing career search self-efficacy expectations: Development of the Career Search Efficacy Scale". *Journal of Career Assessment*, Vol.2 No.2, pp. 111~123.
- Super, D. E.(1953). "A Theory of Vocational Development", *Career Development: Concepts and Procedures*, Monterey, CA: Brooks/Cole.
- _____ (1957). *The Psychology of Careers*, N. Y.: Harper & Row.
- _____ (1990). A life-span, life-space approach to career development. In Brown S. D, Books, L. & Associates(Eds.), *Career choice and development: applying contemporary theories to practice*. San Francisco · Oxford: Jossey-Bass publishers.
- Super, D. E. & Knasel, E. G.(1979). *The Development of a Model, Specifications, and sample Items for Measuring Career Adaptability(Vocational Maturity) in Young Blue-Collar Workers*. Hertford National Institute for Careers Education and Counselling.
- Super, D. E. & Knasel, E. G.(1981). "Career development in adulthood: some theoretical problems and a possible solution". *British Journal of Guidance and Counselling*, Vol.9 No.2, pp. 194~201.
- Taylor, K. M. & Pompa, J.(1990). "An examination of the relationships among career decision-making self-efficacy, career salience, locus of control and vocational indecision". *Journal of Vocational Behavior*, Vol.37 No.1, pp. 17~31.

abstract

A Study of Demographic Factors, Career Search Efficacy and Career Adaptability for College Students.

Cho Teahyun
Lee Jeonglan
Hyun Youngsub

This study was conducted to explore the predictable effect relation of career adaptability which mediates usually for development of career search efficacy, career success and career transition adaptability related with career search and career choice activities. To achieve the goals of this study, 354 college students were surveyed. First, the study investigated the difference of career adaptability and career search efficacy among demographic factors such as grades from the junior class to senior, high school types, and average grades. Second, the multiple regression analysis was used to explore the effect of career search efficacy to factors of career adaptability. Therefore, the study based on the results suggested that the effect of college students' career search efficacy to career adaptability could be synthetically used as a practical strategy to successfully achieve their goals of career.

Key word: Career adaptability, Career search efficacy, College Students, Work

<부 록>

<부록 1> 변인 간 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	1										
2	.661**	1									
3	.478**	.443**	1								
4	.384**	.404**	.552**	1							
5	.543**	.627**	.632**	.498**	1						
6	.446**	.466**	.523**	.544**	.534**	1					
7	.377**	.520**	.457**	.365**	.590**	.480**	1				
8	.452**	.561**	.399**	.341**	.554**	.426**	.743**	1			
9	.337**	.395**	.453**	.286**	.439**	.395**	.538**	.552**	1		
10	.446**	.575**	.499**	.392**	.621**	.506**	.938**	.892**	.723**	1	
11	.852**	.914**	.564**	.517**	.688**	.692**	.551**	.586**	.449**	.613**	1

1책임감. 2목표의식. 3대인관계. 4주도성. 5개방성. 6긍정적태도. 7직업탐색효능감.
8개인탐색효능감. 9관계구축효능감. 10진로탐색효능감. 11진로적응성.

**p<.05

<부록 2> 기술통계

	N	평균	표준편차
책 임 감	343	3.4006	.74420
목 표 의 식	343	3.3375	.80069
대 인 관 계	343	3.3852	.83400
개 방 성	343	3.5659	.75972
주 도 성	343	3.1372	.77288
긍 정 적 태 도	343	3.5678	.80770
직업탐색 효능감	343	3.1568	.71656
개인탐색 효능감	343	3.1506	.70189
관계구축 효능감	343	3.2930	.90774
진로탐색 효능감	343	3.1791	.65611
진 로 적 응 성	343	3.3587	.63608