

대학생의 진로자기효능감이 위험감수수준에 미치는 영향

김기승^{1*}

¹국제문화대학원대학교 선천적성상담

The Influence of Career Self-Efficacy on Risk Taking Level in University Students

Ki-Seung Kim^{1*}

¹Dept. of Apriority Aptitude Counseling, Korea International Culture University of Graduate

요 약 본 연구는 대학생의 진로자기효능감이 위험감수수준에 미치는 영향을 분석하고자 진로에 관련하여 능동적 직업탐색의 근본이 되어주는 진로자기효능감을 자기평가, 목표설정, 직업정보, 문제해결의 4개 항목으로 설정하였으며, 위험감수수준은 직업선택, 금전관리, 인간관계의 3가지 항목으로 설정하였다. 본 연구를 위한 설문조사는 2011. 11. 26.~12. 17. 까지 3주간에 걸쳐 서울과 수도권 그리고 지방에 있는 4년제 대학생을 대상으로 실시하였고 450부의 설문지를 배포하여 이 중 유효한 402명을 연구대상으로 하였다. 진로자기효능감 중에서 자기평가 항목은 금전관리위험감수수준이 높은 군이 가장 유의한 영향을 보였고, 문제해결 항목은 직업선택위험감수수준과 인간관계위험감수수준이 높은 군에서 가장 유의한 영향을 보였다. 직업정보는 위험감수수준 전 항목에서 부(-)의 영향력을 끼치며 위험감수수준이 낮은 연구대상일수록 직업정보에 더욱 적극적인 영향력을 미친다는 연구결과가 나왔다. 본 연구는 취업을 앞둔 대학생에게 직업유형에 따른 위험감수수준이라는 개인의 직무에 대한 보다 세분화된 분석 자료를 제공하고 직업탐색에 가장 기본적인 요소인 진로자기효능감에 대한 새로운 검증이라는 데에 의미가 있다.

Abstract In order to analyze the influence of career self-efficacy on risk taking level in university students, career self-efficacy which becomes the basis of active occupational exploration was classified into four items including self evaluation, goal setting, occupational information and problem solving. Risk taking level was divided into three items of occupational selection, monetary management and human relation. 450 surveys were distributed to four-year university students in Seoul, capital area and rural area for three weeks from November 26 until December 17, 2011, among which 402 surveys were accepted as effective study subjects. Among items of career self-efficacy, most significant influence on self evaluation was shown in group with high risk taking level in monetary management, and problem solving had most significant influence in groups with high risk taking level in occupational selection and human relation. As a result, occupational information was found to have negative (-) influence on all items of risk taking level, with increasing degree of influence on occupational information for subjects showing lower degree of risk taking level. This study provides detailed analysis on individual's work task called risk taking level based on different occupational types, offering new verification of career self-efficacy as the most fundamental element of occupational exploration to university students looking for employment.

Key Words : Career Self-Efficacy, Risk Taking Level, Occupational type

*교신저자 : Ki-Seung Kim

Tel: +82-10-5471-7577 e-mail: kbs4984@hanmail.net

접수일 12년 01월 06일

수정일 12년 01월 16일

게재확정일 12년 03월 08일

1. 서론

1.1 연구의 필요성과 목적

현재 우리 사회는 실업률과 더불어 높은 이직률 또한 사회문제로 대두되고 있다. 이직률이 높다는 것은 여러 가지 요인이 있겠으나 무엇보다 선택한 직업에 대하여 취업자의 만족도와 적응도가 현저하게 낮았음을 증명하는 현상이다.

2008년 한국고용정보원의 대졸자 직업이동 경로조사(Graduates Occupational Mobility Survey ; GOMS)에서는 대졸 취업자 10명 중 3명이 1회 이상 이직을 경험하며, 졸업 후 20개월 동안 평균 1.4회의 일자리를 경험한다고 보고하였다. 2011년의 경제활동 및 직업이력 유형별 경력개발경로 분석 연구보고에서도 정규교육 후 노동시장에 진입한 후 약 29세까지의 기간을 경력정착기로 볼 때 취업경험이 있는 자 중 62.5%가 두 번 이상의 취업경험을 가지고 있다고 보고하였으며 4번 이상도 무려 17.1%나 되었다.

긴즈버그, 긴스버그, 액셀라드, 헤르마(Ginzberg, Ginsburg, Axelrad, Herma[1]) 등은 의사결정 과정에서 개인차가 있으며, 직업선택은 개인이 직업생활과 함께 전 생애에 걸쳐 일어나지만 초기 선택이 중요하다고 하였다. 자신의 적성과 어긋난 초기의 직업선택은 많은 정신적·물질적 손실도 있지만 사회생활의 첫 단추를 잘못 채우는 커다란 개인적·사회적 손실을 안겨준다.

사람들이 이직을 하는 경우 이전 직업 경험과 같거나 비슷한 직업으로 이직하는 것이 성공적 이직에 중요한 요소인 것으로 확인(한국고용정보원[2])되었는데, 객관적으로는 근로조건과 보수 등이 이직의 가장 큰 원인으로 보이지만 자신에게 적합한 직업유형과 선호하는 활동을 찾는 것이 성공적인 취업과 이직의 조건임을 시사해 주는 연구결과라고 볼 수 있다.

이는 진로자기효능감과도 관련이 깊으며 이에 대한 연구로 고등학생의 진로자기효능감(이성광 [3])의 연구와 교육대학원 등에서도 초등학생, 중학생, 고등학생, 대학생 그리고 노년층이나 청년층 등 다양한 계층을 대상으로 활발한 연구(이현주[4])가 있다.

국내에서 위험감수수준에 대한 연구는 최고경영자의 위험감수성향이 기업의 성장에 미치는 영향(이순이[5]; 정혜영[6]; 최소영[7]), 경영자의 위험감수성향과 벤처기업의 성장요인(구언희[8]) 등이 있고, 경영위험감수성향이 경영성과에 미치는 영향(박상규·이창수[9])으로 일부 보고되었다. 그러나 대학생의 진로자기효능감이 위험감수수준에 미치는 영향에 관한 실증적인 연구는 거의 없다.

이에 본 연구는 대학생을 대상으로 진로자기효능감이 위험감수수준에 미치는 영향을 분석하고 직업유형과의 관련성 또한 고찰하고자 한다.

이는 직업탐색과 관련하여 보다 전문적이고 세부적인 과정을 새로이 정립하려는 시도로서 진로자기효능감은 진로에 관련한 스스로의 능력에 대한 자발적 믿음이며 능동적 직업탐색의 근본이 되어주는 요인이므로 이에 대한 실증적인 연구라는 데에 큰 의의가 있다고 할 것이다.

1.2 이론적 배경

1.2.1 진로자기효능감

반두라(Bandura)는 자기효능감을 개인이 어떤 결과를 얻기 위해 요구되는 행동을 조직하고 실행해 나가는 자신의 능력에 대한 판단이라고 정의하였다(Bandura[10]). 이와 같이 자기효능감이 결과를 유발하는 행위를 할 수 있느냐는 자신감에 관련되어 있다(김병숙[11]). 자기효능감은 다양한 심리적 변인들을 설명하는데 유용하다는 것에 근거하여 헤케트와 베츠(Hackett & Betz[12])는 처음으로 자기효능감 이론을 진로와 직업영역에 적용하였다. 그 후 베츠와 헤케트[12]는 진로선택과 적응에 관련되는 개인적 효능감을 ‘진로자기효능감’이라 하였다. 진로자기효능감과 관련 변인들과의 관계에 대한 많은 연구들은 진로자기효능감이 특정 학문분야, 전공, 직업선택, 수학 수행, 진로의사결정과 같은 영역에서 결정적인 예언력을 가진다고 말한다(이성광[3]).

본 연구에서는 진로자기효능감을 자기평가, 목표설정, 직업정보, 문제해결이라는 4가지 항목으로 설정하였다. 진로와 관련하여 자신에 대한 평가 수준을 알아보는 것이 자기평가이다. 목표설정은 자신이 원하는 직업을 선택하기 위한 목표설정 과정에 대한 것이며, 직업정보는 이러한 직업탐색에 관련된 다양한 정보를 수집하고 분석하는 능력이 있는가를 측정하는 것이다. 문제해결은 직업탐색 및 취업과 관련된 각종 문제를 스스로 해결할 수 있다는 자신감과 관련이 있다.

결론적으로 자기효능감이란 바람직한 결과를 얻기 위해 요구되는 행동을 성공적으로 수행할 수 있을 것이라는 개인의 능력에 대한 믿음이며, 이를 구체행동에 적용시킨 것이 구직효능감이고(Kanfer & Hulin[13]) 진로선택에 적용시킨 것이 진로자기효능감이다. 그러므로 본 연구는 이러한 진로자기효능감을 구성하는 4가지 항목들이 위험감수수준에 미치는 영향을 분석하고자 한다.

1.2.2 위험감수수준

위험감수수준이란 중요한 의사결정을 할 때 기꺼이 위

험을 감수하려고 하는 성향이 있는가를 판단하는 개념이다. 의사결정시에 위험을 감수하려는 의지의 정도는 개인에 따라 다양하게 나타난다. 즉, 같은 문제에 대한 대안을 선택할 때 어떤 사람은 보상은 적지만 아주 안전한 대안을 선택하는데 반해 다른 사람들은 위험은 높지만 보상이 많은 대안을 선호한다(김정훈[14]). 학술지 산업경제 연구에 발표된 경영위험 감수성향과 의사결정구조가 경영성과에 미치는 영향(박상규·이창수[9])에서는 경영자가 위험감수수준이 높은 경우는 이들이 의사결정과정에 적극적으로 참가할 때 기업의 경영성과 달성도가 높았다. 반면에 경영자의 위험감수수준이 낮은 경우는 경영자의 의사결정과정에 참가를 제한하는 것이 기업의 경영성과 목표달성을 극대화한다는 연구 결과가 나왔다.

이처럼 어떤 주어진 상황에서 성공하기 어렵지만 보상이 많은 안(案)과 성공하기 쉽고 보상이 적은 대안이 있을 시, 보상이 많은 안을 선택할 가능성이 높은 성향을 위험감수수준이라고 한다. 본 연구는 직업선택, 금전관리, 인간관계로 나누고 구성된 설문항을 활용하여 위험감수수준을 측정하였다.

1.2.3 직업유형

직무만족의 중요한 요소의 한 가지가 직업유형이다. 본 연구는 직업유형을 직장형, 사업형, 자유형으로 구분하였다.

직업유형 중 직장형은 주어진 책임과 임무를 수행하며 규정된 일정대로 추진해 나가는 것을 더 선호한다. 조직에 속한 소속감과 위, 아래의 상하조직 가운데 자신의 위치를 확보하는 것에 더 안정감을 소유한다.

사업형은 자율적이고 창의적으로 업무를 추진해 나가는 것을 선호한다. 자신이 스스로 결정하고 활동한 만큼의 결과가 실제적인 금전적 이득으로 남으며 자신의 활동영역이 넓혀져 가는 것에 더 만족감을 소유한다.

자유형은 조직에 속하지는 않으나 조직 활동에 개입하여 활동할 수도 있으며 조직을 구성하여 활동할 수는 있으나 매우 개인적이고 소규모적인 활동을 하는 전문성이 강한 업무를 선호한다. 대체가 가능하지 않은 전문적인 능력으로 인정받는 것에 안정감을 소유한다(김기승[15]).

본 연구에서는 한국선천적성평가원의 선천적성검사 프로그램 AAT(Apriority Aptitude Test)[16]를 통하여 연구대상인 대학생의 직업유형을 직장형, 사업형, 자유형으로 분류하였다. 이를 통해 진로자기효능감과 위험감수수준에 대한 관계를 분석하여 직업선택에 대한 세부적이고 차별화된 정보를 제공하고자 한다.

2. 연구방법

2.1 연구 대상

본 연구를 위한 설문조사는 2011. 11. 26.~12. 17. 까지 3주간에 걸쳐 서울과 수도권 그리고 지방에 있는 4년제 대학생을 대상으로 실시하였고 450부의 설문지를 배포하였다. 이 중 총 424부가 회수되어 94.2% 회수율을 보였다. 이 중 누락된 응답이 많은 경우와 부적절한 대상을 제외한 나머지 총 402명을 연구대상으로 하였다.

2.2 연구 방법

2.2.1 설문항 제작

진로자기효능감에 대한 설문항은 김수란[17], 김태희[18], 이현주[4] 등의 연구를 참고하여 앞의 4항목에 대한 내용으로 구성하였으며, 위험감수수준에 대한 설문항은 김정훈[14]의 연구에서 검증된 일, 새로운 일에 대한 선호도, 사람들간의 업무적 관계형성과 인센티브에 관한 설문항 등을 참고하여 요인분석(factor analysis) 후 자기평가, 목표설정, 직업정보, 문제해결 4개 항목의 16개 문항으로 설정하였다.

구인회[8]의 연구에서 최고경영자의 위험감수성향 측정 등의 설문항을 참고하였고 정혜영[6]의 연구에서는 투자와 성공을 위한 위험감수의 성향을 안정, 도전적, 확실한 등으로 설명한 문구를 참고로 하였다. 위험감수수준을 측정하는 설문항은 이와 같은 연구결과를 바탕으로 요인분석(factor analysis)을 실시하여 직업선택, 금전관리, 인간관계 3개 항목의 26개 문항으로 구성하였다.

타당도 검사결과 진로자기효능감에서 추출된 4개의 요인부하량은 .78~.49 사이에 분포하였고 위험감수수준에서 추출된 3개의 요인부하량은 .80~.45 사이에 분포하였다.

검사도구의 Cronbach's α 계수는 진로자기효능감에서는 자기평가 .73 목표설정 .64 직업정보 .61 문제해결 .63 등으로 나타났으며 위험감수수준에서는 직업선택 .85 금전관리 .75 인간관계 .78 등으로 각 요인은 신뢰도가 검증되었다.

2.2.2 자료처리

가설을 검증하기 위하여 SPSSWIN 14.0 프로그램을 이용하였으며 다음과 같은 과정을 거쳐 분석하였다.

조사 대상자의 개인별 특성에 대하여 빈도와 백분율을 구하는 빈도분석(frequency analysis)을 실시하였다. 각 변수의 타당성 검증을 위하여 요인분석(factor analysis)을 실시하였으며, 신뢰도 검증을 위하여 신뢰성 분석

(reliability analysis)을 이용하였다.

직업유형에 따른 진로자기효능감 및 위험감수수준의 차이검증을 위해 일원배치분산분석(one-way ANOVA)을 실시하였으며, 분산분석 후 유의한 차이가 있는 경우 Duncan의 사후검증을 사용하여 집단 간 차이를 설명하였다.

진로자기효능감이 위험감수수준에 미치는 영향을 분석하기 위해 회귀분석(regression analysis)을 실시하였다.

3. 연구 결과

3.1 표본의 특성

연구대상의 일반적인 특성은 표 1과 같으며 서울과 수도권에 거주하는 대학생 280명과 비수도권 학생 122명 모두 402명을 대상으로 하였으며 남녀 분포는 남학생 181명 45.1%, 여학생 221명 54.9%의 분포를 보이고 있다.

또한 학년은 1학년이 33.3%로 가장 많았고, 다음으로 3학년이 30.1%, 2학년이 22.4%, 4학년이 14.2%이었다. 성격·흥미·가치관 등 진로자기효능감과 관련있는 검사는 91.0%가 검사경험이 있는 것으로 나타났다.

[표 1] 일반적인 특성

[Table 1] Characteristics of the sample

구분		명	%
성별	남학생	181	45.1
	여학생	221	54.9
	합계	402	100.0
학년	1학년	134	33.3
	2학년	90	22.4
	3학년	121	30.1
	4학년	57	14.2
	합계	402	100.0
지역	서울 및 수도권	280	69.7
	비수도권	122	30.3
	합계	402	100.0
성격·가치관·흥미·검사 경험	없다	36	9.0
	있다	366	91.0
	합계	402	100.0

3.2 직업유형에 따른 진로자기효능감

직업유형인 직장형, 사업형, 자유형의 세 가지 직업유형에 따른 진로자기효능감에 대한 분석결과는 표 2와 같다. 진로자기효능감은 자기평가, 목표설정, 직업정보, 문제해결의 4개 항목으로 나누어 분석하였다.

자기평가에서는 유연한 직업적응력을 가진 자유형이 3.58로 가장 높은 점수를 보였고, 사업형이 3.57의 근소한 차이를 보이고 있었다. 자신에 대한 평가 수준은 자유

형, 사업형, 직장형의 순서로 높았다.

목표설정에는 에너지 발산적 활동이 많은 사업형이 3.55의 높은 점수를 보였고, 문제 해결 또한 사업형이 3.61의 높은 점수를 보였다. 자신이 원하는 직업을 선택하기 위한 목표설정 과정을 잘 수행해나가고 직업탐색 및 취업과 관련된 각종 문제를 스스로 해결할 수 있다는 자신감과 관련된 문제해결력은 사업형, 자유형, 직장형의 순서로 높았다. 직업정보는 사후검정 결과 직업유형에 따른 유의미한 차이를 보이지 않았다.

[표 2] 직업유형에 따른 진로자기효능감

[Table 2] Career Self-Efficacy According to occupational-Type

구분		N	M	SD	F	사후검정
자기평가	직장형	136	3.03	.62	34.57***	a<b=c
	사업형	123	3.57	.52		
	자유형	143	3.58	.67		
목표설정	직장형	136	3.14	.70	14.53***	a<c<b
	사업형	123	3.55	.55		
	자유형	143	3.39	.59		
직업정보	직장형	136	3.29	.85	2.039	a=b=c
	사업형	123	3.34	.53		
	자유형	143	3.18	.59		
문제해결	직장형	136	3.16	.59	24.69***	a<b=c
	사업형	123	3.61	.57		
	자유형	143	3.52	.51		

***p<.001

주 : 1. 직장형(a), 사업형(b), 자유형(c)

2. 1. 전혀 아니다, 2. 아니다, 3. 보통, 4. 그렇다, 5. 매우 그렇다

3.3 직업유형에 따른 위험감수수준

직장형, 사업형, 자유형의 직업유형과 위험감수수준에 대한 분석결과는 다음과 같다. 위험감수수준은 직업선택, 금전관리, 인간관계의 3개 항목으로 나누어 분석하였다.

[표 3] 직업유형에 따른 위험감수수준

[Table 3] Risk Taking Level According to occupational-Type

구분		N	M	SD	F	사후검정
직업선택	직장형	136	2.79	.55	42.14***	a<c<b
	사업형	123	3.35	.53		
	자유형	143	3.17	.44		
금전관리	직장형	136	2.69	.50	28.73***	a<c<b
	사업형	123	3.13	.57		
	자유형	143	2.95	.34		
인간관계	직장형	136	2.97	.57	19.52***	a<c<b
	사업형	123	3.36	.51		
	자유형	143	3.21	.45		

***p<.001

주 : 1. 직장형(a), 사업형(b), 자유형(c)

2. 1. 전혀 아니다, 2. 아니다, 3. 보통, 4. 그렇다, 5. 매우 그렇다

직업유형에 따른 위험감수수준은 사업형이 직업선택 3.35, 금전관리 3.13, 인간관계 3.36으로 모두 높은 점수를 보였으며, 직장형은 반대로 모두 낮은 점수를 보였다. 직업유형 중 자유형은 중간 수준의 점수분포를 보였다.

그러므로 사업형이 위험을 감수하려는 성향이 높다는 것으로 분석되었고 보장된 것이 적어도 큰 수익이 있거나 보상이 클 경우 사업형은 과감히 도전하고 어려움을 감수하려는 성향이 강하고 이에 반해 직장형은 큰 수익이나 보상보다는 안정지향적인 성향이 강함을 확인할 수 있다.

3.4 진로자기효능감이 위험감수수준에 미치는 영향

본 연구에서는 진로자기효능감을 자기평가, 목표설정, 직업정보, 문제해결이라는 4가지 항목을 나누어 위험감수수준에 미치는 영향을 분석하기 위해 회귀분석(regression analysis)을 실시하였으며 그 결과는 다음과 같다.

진로자기효능감이 위험감수수준에 미치는 영향은 위험감수수준을 직업선택, 금전관리, 인간관계로 나누어 살펴보고 있으며 각각 진로자기효능감의 설명력은 직업선택이 23.0%, 금전관리가 17.1%, 인간관계가 29.6%의 설명력을 가지고 있었다.

직업선택위험감수수준에 미치는 영향에 대한 분석결과는 표 4와 같으며 진로자기효능감 중 문제해결($\beta = .293$), 자기평가($\beta = .200$), 목표설정($\beta = .138$)의 순으로 영향을 미치며 직업정보는 $\beta = -.107$ 으로 부(-)의 영향을 미치는 것으로 보아 직업정보 습득 능력이 높을수록 직업선택에 대한 위험감수수준은 낮아짐을 알 수 있다.

[표 4] 진로자기효능감이 위험감수수준 중 직업 선택에 미치는 영향

[Table 4] The Influence of Career Self-Efficacy Toward to job selection in Risk Taking Level

변수	B	S.E.	β	t
절편	1.453	.172		8.457
자기평가	.168	.046	.200	3.665***
목표설정	.122	.048	.138	2.538*
직업정보	-.088	.041	-.107	-2.175*
문제해결	.279	.055	.293	5.031***
R ² =.241		Adjusted R ² =.23		F=31.539

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

금전관리위험감수수준에 미치는 영향에 대한 분석결과는 표 5와 같으며 진로자기효능감 중 자기평가($\beta = .254$), 목표설정($\beta = .159$), 문제해결($\beta = .146$)의 순으로 영

향을 미치며 직업정보는 $\beta = -.140$ 으로 금전관리에 대한 위험감수수준에서도 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

[표 5] 진로자기효능감이 위험감수수준 중 금전관리에 미치는 영향

[Table 5] The Influence of Career Self-Efficacy Toward to monetary management in Risk Taking Level

변수	B	S.E.	β	t
절편	1.749	.162		10.808
자기평가	.193	.043	.254	4.479***
목표설정	.127	.045	.159	2.818**
직업정보	-.105	.038	-.140	-2.743**
문제해결	.125	.052	.146	2.404*
R ² =.180		Adjusted R ² =.171		F=21.721

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

[표 6] 진로자기효능감이 위험감수수준 중 인간관계에 미치는 영향

[Table 6] The Influence of Career Self-Efficacy Toward to interpersonal relationship in Risk Taking Level

변수	B	S.E.	β	t
절편	1.406	.158		8.923
자기평가	.145	.042	.180	3.451**
목표설정	.212	.044	.251	4.826***
직업정보	-.106	.037	-.134	-2.843**
문제해결	.266	.051	.292	5.227***
R ² =.303		Adjusted R ² =.296		F=43.231

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

글로벌 거래에는 폭넓은 인적 네트워크, 즉 ‘인간관계’가 곧 ‘자본’이다(김병숙[19]). 이처럼 중요한 인간관계에 대한 위험감수수준에 미치는 영향에 대한 분석결과는 표 6과 같으며 진로자기효능감 중 문제해결($\beta = .292$), 목표설정($\beta = .251$), 자기평가($\beta = .180$)의 순으로 영향을 미치며 직업정보는 $\beta = -.134$ 으로 인간관계에 대한 위험감수수준에서도 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

그러므로 문제해결, 자기평가, 목표설정이라는 항목에 비하여 직업정보라는 객관적 노력은 낮은 위험감수수준을 설명하는 요인이다. 또한 문제해결을 위한 적극적인 노력은 직업선택과 인간관계에 대한 위험감수수준에 높은 영향력을 미치고 있었으며, 자기평가라는 진로자기효능감은 금전관리에 대한 위험감수수준에 대하여 높은 영향력을 가지고 있었다.

자기효능감 수준을 증진시키는 교육은 직무탐색 활동

을 증가(Saks & Ashforth[20])시킬 수 있다는 연구보고가 있듯이 진로자기효능감은 자신에게 적합한 직업탐색을 위한 위험감수수준 및 직업유형에 대한 설명력을 가진 중요한 정보로서 가치가 있다.

4. 결론 및 제언

본 연구는 대학생의 진로자기효능감이 위험감수수준에 미치는 영향을 검증하고자 시도되었다.

첫째, 진로자기효능감이 직업선택위험감수수준에 미치는 영향은 진로자기효능감 중 문제해결($\beta=.293$), 자기평가($\beta=.200$), 목표설정($\beta=.138$)의 순으로 영향을 미치며 직업정보는 $\beta=-.293$ 으로 부(-)의 영향을 미치고 있었다.

둘째, 진로자기효능감이 금전관리위험감수수준에 미치는 영향은 진로자기효능감 중 자기평가($\beta=.254$), 목표설정($\beta=.159$), 문제해결($\beta=.146$)의 순으로 영향을 미치며 직업정보는 $\beta=-.140$ 으로 금전관리위험감수수준에서도 부(-)의 영향을 미치고 있었다.

셋째, 진로자기효능감이 인간관계위험감수수준에 미치는 영향은 진로자기효능감 중 문제해결($\beta=.292$), 목표설정($\beta=.251$), 자기평가($\beta=.180$)의 순으로 영향을 미치며 직업정보는 $\beta=-.134$ 으로 인간관계에 대한 위험감수수준에서도 부(-)의 영향을 미치고 있었다.

이러한 결과는 연구대상인 대학생은 생애주기로 볼 때 직업상을 형성하고 직업탐색을 거쳐 직업선택을 하는 시기로서 진로에 관하여 다양한 근거에 의한 경력개발준비가 필요한 시기인데 진로교육이 너무 직업정보에 치우쳐 있다는 점을 시사한다. 이는 대학생 뿐만 아니라 중·고등학교에서부터 직업정보 제공이 곧 진로교육이라는 다소 편중된 시각으로 다양한 직업세계나 직업의 종류 등에 치우친 진로교육이 이루어져 있으므로 앞으로의 경력개발을 위해서도 진로에 대한 문제해결 능력과 목표설정의 적절성 그리고 적합한 직업탐색을 위한 객관적 자기평가를 할 수 있도록 다양한 시각에서 진로교육이 이루어져야 한다.

또한 연구대상인 대학생의 직업유형을 임무수행력이 우수한 직장형, 능동적이고 생산적인 사업형, 유연한 적응력을 가진 자유형으로 대학생들의 직업유형을 분류하여 직업선택, 금전관리, 인간관계에 대한 위험감수수준을 분석한 결과 사업형, 자유형, 직장형의 순서로 가장 도전적이고 활동성이 강한 유형이 가장 위험감수수준이 높았다.

그러므로 위험감수수준이 높을수록 사업형의 직업유형에 적합하며 위험감수수준이 낮을수록 직장형의 사업유형에 적합한데 위험감수수준이 높은 사업형은 문제해

결, 자기평가, 목표설정이라는 진로자기효능감 항목들에 대하여 정(+)의 영향력을 미치고 있으며, 직업정보 항목에 대하여서는 부(-)의 영향력을 미치고 있음으로 나타났다.

현재 대학을 졸업한 청년 구직자들 대부분은 누구에게나 존중받을 수 있는 직업을 선호하고 있지만 이는 매우 한정되어 있다. 그러므로 구직자들은 직업의 표면적 수준에 치중하기 보다는 현실적으로 자신의 적성과 역량이 충분히 발휘될 수 있는 일자리를 찾는 것이 더 중요한 취업 목표가 되어야한다.

그러므로 진로자기효능감이 위험감수수준에 미치는 영향 및 직업유형과의 관련성에 대한 정보는 직업선택에 대한 보다 정확한 정보를 제공해줄 수 있으며, 나아가서 개인별 직무만족을 높이기 위한 직업유형 및 위험감수수준에 대한 세부적인 연구가 더 필요할 것으로 생각된다.

또한 이 연구를 바탕으로 추후 결혼과 출산 등의 생애사건으로 인하여 노동시장 퇴장과 노동시장 재진입을 자주 겪을 수 있는 여성에 대한 보다 심층적인 연구도 필요하다. 즉, 위험감수수준에 따른 여성의 노동시장 퇴장 및 재진입과의 관련성 그리고 진로자기효능감에 따른 여성의 경력개발과 경력정착이 이루어지는 과정에 대한 연구가 보완되어 대학 졸업 이후에 여성만이 겪는 생애사건에 대한 사회적 지원과 개인적 노력에 대한 새로운 진로교육의 발판을 마련해 보고자 한다.

References

- [1] Ginzberg, E., Ginsburg, S., W, Axelrad, S, & Herma, J. L. *Occupational Choice: An Approach to General Theory*. New York: Columbia University Press, 1951.
- [2] Korea Employment Information Service. 『Symposium for Improvement in Operation and Use of Employment Assistance Center』, 2009.
- [3] Lee, Seong Gwang, 「Analysis on Career Time Prospect According to Career Self-efficacy of High School Students」, master's dissertation at Kyonggi National University, 2007.
- [4] Lee, Heyon Ju, "The Effect of Personal Background, Occupational Value and Job Motivation on Occupational Selection", 『Study of Educational Psychology』, Issue 18 No. 2, pp. 17-33, 2004.
- [5] Lee, Sun Ee, 「A Study on the Influence of CEO's Inclinations on Management Performance」, master's dissertation of Graduate School of Industrial Management Design at Hanyang University, 2007.
- [6] Jeong, Hye Yeong, 「A Study on the Influence of Chief

- Executive Officer's Characteristics on Corporate Performance」, master's dissertation at Chungang University, 2001.
- [7] Choi, So Yeong, 「The Effect of Chief Executive Officer's Characteristics and Leadership on Corporate Culture」, master's dissertation at Dongshin University, 2005.
- [8] Gu, Eon Hoe, 「A Study on Decisive Factors of Entrepreneurship and Corporate Growth」, master's dissertation at Yeungnam University, 2006
- [9] Park, Sang Gyu and Chang Soo Lee, "The Effect of Management Risk Taking Tendency and Decision Making Structure on Management Performance", 『Industrial Economic Study』, Issue 19 No. 4 Vol. 66, PP. 55-158, 2006.
- [10] Bandura, A. & Wood, R.. Effenet of perceived controllability and performance standards in self-regulation of complex decision making, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 56, No. 5, pp.805-814., 1989.
- [11] Kim, Byeong Suk. 『Occupational Information Theory』, Seoul: Sigma Press, 2007.
- [12] Hackett, G., & Betz, N.E.. A self-efficacy approach to career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18, pp.326-339, 1981.
- [13] Kanfer, R., & Hulin, C. L., Individual differences in successful job searches following layoff. *Personnel Psychology*, 38, pp. 835-847, 1985.
- [14] Kim, Jeong Hoon. 「Strategic Issue Selling Intention, Precedents and Result Analysis」, doctoral dissertation of Graduate School of Business Administration at Kookmin University, 2003.
- [15] Kim, Gi Seung. 『Myeongri Occupational Counseling Theory』, Seoul: Changhae, 2009.
- [16] Korea Apriority Aptitude Testing Service:
<http://www.aatest.co.kr>
- [17] Kim, Su Ran, 「The Effect of Job Fame Level and Workplace Awareness Perceived by Workers on Self Respect」, master's dissertation of Graduate School of Public Administration at Kyonggi University, 2004.
- [18] Kim, Tae Hee, 「Relation Between Occupational Values, Internal and External Control and Self-efficacy in Vocational Counselors」, master's dissertation at Hongik University, 2007.
- [19] Kim, Byeong Suk. 「Occupational Counseling Psychology」. Seoul: Sigma Press, 2006.
- [20] Saks, A. M. & Ashforth, B. E.. Change in job search behaviors and employment outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, Vol.56, pp.277-287, 2000.

김기승(Ki-Seung Kim)

[정회원]



- 2008년 2월 : 연세대학교 대학원 법학전공 (법학석사)
- 2011년 2월 : 국제문화대학원대학교 (교육학박사)
- 2003년 3월 ~ 현재 : 한국선천적성평가원 원장
- 2005년 3월 ~ 현재 : 국제문화대학원대 선천적성상담 교수

<관심분야>

직업정보, 직무분석, 선천적성