

진로성숙도에 대한 구조방정식 모형

이정민¹ · 박철용²

^{1,2}계명대학교 통계학과

접수 2012년 2월 24일, 수정 2012년 3월 13일, 게재확정 2012년 3월 21일

요약

이 연구는 대학생들의 진로결정효능감과 진로정체감이 취업스트레스에 미치는 영향과 이 세 가지 요인들이 진로성숙도에 미치는 영향을 알아보기 위해 시행되었다. 연구대상은 대구 소재의 3개 대학의 재학생 259명이다. 진로결정효능감은 취업스트레스에 직접적인 음의 영향이, 진로성숙도에 간접적인 양의 영향이 있는 것으로 나타났다. 진로정체감은 취업스트레스에 직접적인 음의 영향이, 진로성숙도에 간접적인 양의 영향이 있는 것으로 나타났고 취업스트레스는 진로성숙도에 직접적인 음의 영향이 있는 것으로 나타났다.

주요용어: 구조방정식, 진로결정효능감, 진로성숙도, 진로정체감, 취업스트레스.

1. 서론

1997년 외환위기 이후부터 최근에 이르기까지 청년 실업률은 7%대 전후로 전체 실업률의 약 2배 이상 수준을 유지하고 있다. 특히 대졸 실업자가 전체 청년 실업자의 2/3를 상회하고 있어 대졸자의 실업 문제가 심각한 상황임을 알 수 있다.

현재 한국의 청년실업률은 OECD 다른 국가들과 마찬가지로 다른 연령층에 비해 높다. 실제로 청년층이 체감하는 실업률도 공식 실업률 보다 훨씬 높다. 이토록 청년실업률이 증가하는 이유는 청년층 노동인력의 양적인 증가와 질적인 저하, 일자리 감소 때문이다. 따라서 노동시장 진입을 앞둔 대학생들의 취업가능성은 점점 낮아지고 취업가능성을 높이기 위한 대학생들의 노력은 과도한 취업경쟁으로 이어진다. 이에 따른 진로정체감 및 취업스트레스의 심리적 정서적 고통이 심각한 수준이다.

자신에게 맞는 진로를 선택하고 결정하기 위해서는 자신에 대해 어떤 생각을 가지고 있으며 어떤 직업에 흥미를 가지고 있는가를 정확히 파악할 필요가 있을 것이다. 자기 자신과 진로와 직업에 대한 올바른 이해를 할수록 앞으로 선택하고자 하는 진로와 직업에 도움이 될 것이다. 따라서 대학생들은 진로를 선택하고 결정해야 하는 진로에 대한 방향을 세우고 그에 대한 준비를 할 수 있는 올바르고 성숙된 진로의식을 가지고 있어야 한다. 또한 대학생 스스로 자신에게 적합한 진로를 탐색하고, 적절한 진로상담을 위해서는 자신의 진로성숙도에 대한 정확한 안식이 필요하며, 진로성숙도를 향상시켜 올바른 진로선택과 결정을 도와주어야 할 것이다.

요즘의 대학가에서는 입학과 동시에 취업을 준비하는 대학생들이 늘어가는 추세다. 이러한 추세 속에서 진로결정효능감, 진로정체감, 취업스트레스 및 진로성숙도에 대한 다양한 연구가 이루어져 왔다 (이상길, 2006; 박선희와 박현주, 2009; 박주현과 김용태, 2009; 이용길과 강경희, 2011; 최은영, 2011). 이

¹ (704-701) 대구광역시 달서구 신당동 1000번지, 계명대학교 통계학과, 석사과정.

² 교신저자: (704-701) 대구광역시 달서구 신당동 1000번지, 계명대학교 통계학과, 교수
E-mail: cypark1@kmu.ac.kr

연구에서는 대학생들의 진로결정효능감, 진로정체감이 취업스트레스에 미치는 영향과 함께 진로결정효능감, 진로정체감, 취업스트레스가 진로성숙도에 미치는 영향을 구조방정식을 통해 알아보고자 한다.

이 논문은 다음과 같이 구성되어 있다. 먼저 2절에서 진로결정효능감, 진로정체감, 취업스트레스와 진로성숙도에 대한 이론적인 배경을 설명한다. 3절에서는 연구모형과 연구가설, 그리고 자료수집에 대해 살펴본 후 4절에서 가설에 대한 실증분석을 한다. 마지막으로 5절에서 분석결과를 정리하고 결론을 내린다.

2. 이론적 배경

2.1. 진로결정효능감

진로결정효능감은 진로결정에 대해 얼마나 자신감을 갖고 있는지와 관련된 개념으로 진로결정활동에 따른 자기효능감을 의미한다 (Vinokur 등, 1991). 자기효능감은 Bandura (1977)의 사회인지학승이론에서 제기된 개념으로 주어진 과제나 행동을 성공적으로 수행할 수 있다는 개인적인 가능성에 대한 신념을 의미한다. 자기효능감이론에서는 인간의 행동은 자기조절 체계 속에서 이해되어야 한다는 전제로부터 출발한다 (Bandura, 1986). 이러한 자기효능감은 과제수행에 필요한 동기, 인지적 원동력, 행동의 방향을 결정하는 개인의 능력에 대한 판단, 성공에 필요한 지적, 정서적, 신체적 근원 등을 움직이게 하는 개인의 능력에 대한 신념 등으로 다양하게 정의된다. 이러한 자기효능감을 진로결정 활동에 연관시킨 것이 진로결정효능감이라고 볼 수 있다.

진로결정효능감에 대한 연구들 (Betz와 Luzzo, 1996; Taylor와 Betz, 1983)은 지속적으로 이루어져 왔는데 이들 연구에서는 공통적으로 진로의사결정에 대한 높은 자기효능감을 가진 사람은 진로를 조기에 결정할 뿐만 아니라 진로결정에 필요한 행동을 적극적으로 하려는 경향이 있는 것으로 나타났다. 또한 성공적으로 과제를 수행했던 경험은 개인의 진로결정효능감을 증진시키는 것으로 보고되고 있다.

앞서 살펴본 바와 같이 대부분의 선행 연구들이 진로결정효능감이 개인의 진로결정에 중요한 영향을 미치는가에 대해 초점을 맞추고 있고 진로결정효능감에 영향을 주는 변인은 무엇인가에 대한 접근은 활발하게 이루어지지 못하고 있다. 기본적으로 진로결정효능감에 영향을 주는 요인으로는 전공을 들 수 있다. 또한 학년이라는 변인도 진로결정효능감에 영향을 줄 수 있을 것으로 추정할 수 있다.

2.2. 진로정체감

진로정체감의 개념은 Erikson (1963)과 Marcia (1980) 등의 자아정체감 이론을 직업적 영역에 한정하여 적용한 개념으로, 진로발달이론가인 Super (1963)가 진로와 관련된 정체감인 진로정체감 형성을 진로발달 과정에 가장 중요한 요인이라고 강조하면서 그 관심이 Holland (1985) 등의 연구들에 의해 개념이 확립되었다고 할 수 있다. 진로정체감에 대한 정의는 다양한 연구들을 통하여 개념화하고 있는데 이들 연구에서의 정의를 간략히 살펴보도록 한다.

Super (1963)는 개인의 정체감 발달이 진로발달 과정에 가장 중요한 요인으로 언급하면서, 이러한 정체감 가운데 진로와 관련된 정체감으로서의 진로정체감 형성을 성취하기 위해서는 일관된 진로계획을 수립할 수 있을 정도도의 구체화된 자기개념 발달이 요구된다고 주장하였다. Marcia (1980)는 정체감을 개인의 욕구, 능력, 신념 및 개인사의 내적이고 자기 구성적이며 역동적인 구조라고 정의하고 직업은 곧 이러한 정체감의 표현이며, 정체감의 내용에 영향을 받아 그 탐색 및 결정을 하는 것이라고 하였다. 진로정체감은 직업에 대한 자신의 목표, 흥미, 능력에 대한 명확하고 안정된 상 (picture)을 의미한다. 즉, 자신의 직업에 대한 일관된 개인의 가치체계라고 볼 수 있다. Holland (1985)는 진로정체감을 개인이 갖고 있는 진로목표, 흥미, 능력에 대한 명확하고 안정적인 상을 통해 알맞은 결정을 내리는 자신의 능력에 대한 확신으로 정의하였다. 따라서 명확한 진로정체감이라는 것은 목표로 하는 직업의 수가 적으며 진로의사결정에 자신감을 갖는 것을 의미한다.

2.3. 취업스트레스

일상생활에서 흔히 사용되는 용어인 스트레스는 학자마다 다르게 정의되고 있다. 스트레스란 인간의 외적 또는 내적 요구가 개인의 적응 자원을 능가할 때 경험하게 되는 것으로 보는 견해가 있다 (최해림, 1986). 이 같은 관점은 스트레스가 개인 심신의 안정을 위해하는 자극 조건이면서 동시에 인간의 행동 체계, 정서체계 등에 변화를 가져오게 하므로 인간의 성장에 필수적인 요인으로 분석한다.

스트레스의 개념에 대해 Lazarus (1976)는 자극, 반응, 역동적 상호작용의 관점으로 설명하고 있다. 자극으로서의 스트레스는 개인에게 심리적인 긴장 또는 갈등을 주는 환경 내 자극을 의미한다. 이러한 관점에서는 질병, 일상생활의 고민 등이 스트레스가 되며 이러한 자극의 성질을 알아내기 위한 접근이 이루어진다. 반면에 반응으로서의 스트레스는 새로운 자극이 나타났을 때 이에 대응하려는 신체적 방어의 틀로 정의하는 것이다.

이러한 견해들을 근거로 볼 때 취업스트레스는 학업과 졸업 후의 취업 관련 문제로 인하여 대학 생활 중에 신체적, 심리적 평형상태가 파괴되고 위기, 긴장감 또는 불안을 느끼는 상태를 뜻한다고 볼 수 있다 (배주윤, 2009). 또한 취업스트레스는 현대사회의 여러 조직 가운데 학교라는 특수한 조직에 속해 있는 학생들에게는 예외 없이 나타나는 것이라고 규정하기도 한다 (송주현, 2008).

대학에 재학하는 시기는 대학생들에게 있어서 자신의 진로에 대해 구체적인 방향을 설정해 나가는 기간임과 동시에 정체성을 확립해가는 등 많은 발달과 변화의 과정을 의미한다. 특히 중·고등학교와 달리 다양한 인간관계가 형성되고 사회의 변화를 직면하게 되는 시기이므로 이러한 환경의 변화는 스트레스의 원천이라고 볼 수 있다. 특히 근래에 들어 진로탐색의 여건이 더욱 열악해지고 있는 시기에는 취업과 관련된 스트레스가 매우 크다고 볼 수 있다. 실제 대학생들을 대상으로 한 선행 연구들에서도 취업과 관련된 문제들이 대학생들에게 중요한 스트레스로 작용함을 알 수 있다. 김성경 (2003)은 대학 신입생들도 진로 및 취업 분야와 학습 분야에서 높은 수준의 스트레스가 형성됨을 지적한 바 있다.

2.4. 진로성숙도

진로성숙이란 한 개인이 자신에게 알맞은 진로를 선택하고 결정할 때 자아 탐색 및 직업탐색과 주변 환경 등을 인식하는 것은 한 개인 자신의 진로를 선택하는 과정에서 더욱더 독립적이고 적극적으로 할 수 있는 직업준비의 정도이다. 본 연구에서 진로성숙도란 Crites (1978)가 개발한 진로성숙도 검사 (Career Maturity Inventory; CMI)척도를 김현옥 (1989)이 변안한 척도 중 김봉환 (1997)이 태도척도로 일부 수정된 도구에서 얻은 점수를 말한다. 이에는 진로에 관한 태도검사와 일과 직업의 세계의 이해, 직업선택, 합리적인 의사결정에 관한 능력검사의 두 부분으로 이루어져 있다.

3. 연구방법

3.1. 연구모형 및 연구가설

본 연구에서는 대학생들의 진로결정효능감과 진로정체감이 취업스트레스에 미치는 영향과 이 세 가지 요인이 진로 성숙도에 미치는 영향을 알아보고자 그림 3.1과 같이 연구모형을 제시하였다.

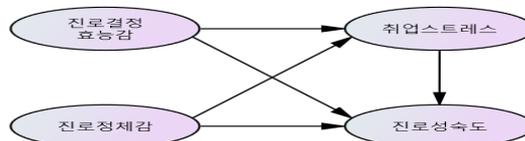


그림 3.1 연구모형

연구모형에 따른 연구 가설은 다음과 같다.

가설1. 진로결정효능감이 높을수록 취업스트레스가 적을 것이다.

가설2. 진로정체감이 높을수록 취업스트레스가 적을 것이다.

가설3. 진로결정효능감이 높을수록 진로성숙도가 높을 것이다.

가설4. 진로정체감이 높을수록 진로성숙도가 높을 것이다.

가설5. 취업스트레스가 낮을수록 진로성숙도가 높을 것이다.

구조방정식 모형을 통한 가설검정을 AMOS 18.0을 이용하였다.

3.2. 자료수집

본 연구는 대구지역의 대학생을 대상으로 진로결정효능감, 진로정체감, 취업스트레스, 그리고 진로성숙도에 대한 자료를 수집하여 활용하였다. 조사는 2011년 11월 2일부터 12월 1일까지 대구지역의 대학생들을 대상으로 300부를 배포하여 회수하였다. 회수되지 않은 설문지와 회수된 설문지 중 부적절한 설문지를 제외한 259부를 실제분석에 사용하였다.

4. 실증분석

4.1. 인구통계적 특성

조사대상자의 인구통계적 특성을 살펴보면 표 4.1과 같다.

| 변수 | 항목 | 빈도 (%) |
|----|-----|------------|
| 성별 | 남자 | 140 (54.1) |
| | 여자 | 119 (45.9) |
| 학년 | 1학년 | 61 (23.6) |
| | 2학년 | 85 (32.8) |
| | 3학년 | 58 (22.4) |
| | 4학년 | 55 (21.2) |

성별로는 남학생 54.1%, 여학생 45.9%로 나타났고, 학년별로는 1학년 23.6%, 2학년 32.8%, 3학년 22.4%, 4학년 21.2%로 나타났다.

4.2. 요인분석에 의한 타당성 및 신뢰성

먼저 관련된 변수를 축소, 단순화하여 의미 있는 과정을 파악하기 위해서 요인분석을 실시하였다. 요인추출방법으로는 주축요인추출을 이용하였으며, 서로 다른 요인이 독립적이지 못한 경우가 있을 수 있으므로 회전방법으로 오블리민 (oblimin)방식을 사용하였다. 요인분석 결과는 표 4.2에 주어져 있다. 여기에서는 고유값이 1 이상이고, 요인적재치가 0.4 이상이며 타 성분에 0.4 이하 영향을 미치는 요인으로 구성하였다.

그 결과 12개의 변수가 4개의 요인으로 묶여졌으며, 각 요인의 특성을 나타내는 중심적인 개념에 따라 취업스트레스, 진로정체감, 진로성숙도, 진로결정효능감이라고 명명되었다. 신뢰도 검사에서 요인의 크론바 알파가 0.775, 0.806, 0.732, 0.796로 나왔으며, 총 누적분산 설명률이 70.495%가 나와 통상적인 기준값이 0.6과 60%를 상회하였다. 또한 표준 적합도를 나타내는 KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) 값은 0.671로 0.6보다 크며, Bartlett의 구형성 검정의 유의확률이 0.001미만으로 0.05보다 작게 나와 통

표 4.2 요인분석 결과

| 요인명 | 항목 | 요인1 | 요인2 | 요인3 | 요인4 |
|---------------------------------|-----------|--------|--------|---|--------|
| 취업스트레스 | 성격 | -0.872 | -0.012 | -0.049 | -0.042 |
| | 가족환경 | -0.793 | 0.002 | 0.025 | 0.046 |
| | 전공계열 | -0.729 | 0.093 | 0.002 | 0.008 |
| | 학업 | -0.691 | -0.188 | -0.013 | -0.116 |
| 진로성숙도 | 진로선택의 과정 | -0.042 | 0.911 | -0.018 | 0.003 |
| | 진로선택의 일관성 | -0.037 | 0.814 | 0.003 | -0.123 |
| | 진로선택의 현실성 | 0.129 | 0.807 | 0.017 | 0.100 |
| 진로정체감 | 직업에 대한 능력 | 0.026 | -0.043 | 0.895 | -0.001 |
| | 직업에 대한 목표 | -0.199 | 0.076 | 0.796 | 0.153 |
| | 직업에 대한 흥미 | 0.209 | -0.030 | 0.738 | -0.150 |
| 진로결정효능감 | 미래계획 | 0.014 | 0.002 | -0.013 | 0.909 |
| | 문제해결 | 0.049 | -0.047 | 0.019 | 0.894 |
| 고유값 | | 3.097 | 1.997 | 1.775 | 1.591 |
| 누적분산 설명률 | | 25.806 | 42.446 | 57.237 | 70.495 |
| 크론바 알파 | | 0.775 | 0.806 | 0.732 | 0.796 |
| Kaiser-Meyer-Olkin의 표준형성 적절성 측정 | | | | 0.671 | |
| Bartlett의 구형성 검정 | | | | $\chi^2 = 1063.216, df = 66, p < 0.001$ | |

상적인 기준을 통과하였다. 이 결과들을 종합하면 요인분석이 타당하게 이루어졌다고 할 수 있다 (김계수, 2010; 최현석과 하정철, 2011). 변수 간의 관계와 오차부분을 고려한 보다 정교한 검증을 위해 구조방정식을 이용하여 요인분석을 실시한 결과는 그림 4.1과 같다. 직사각형은 관측변수를, 타원은 잠재변수를 나타낸다.

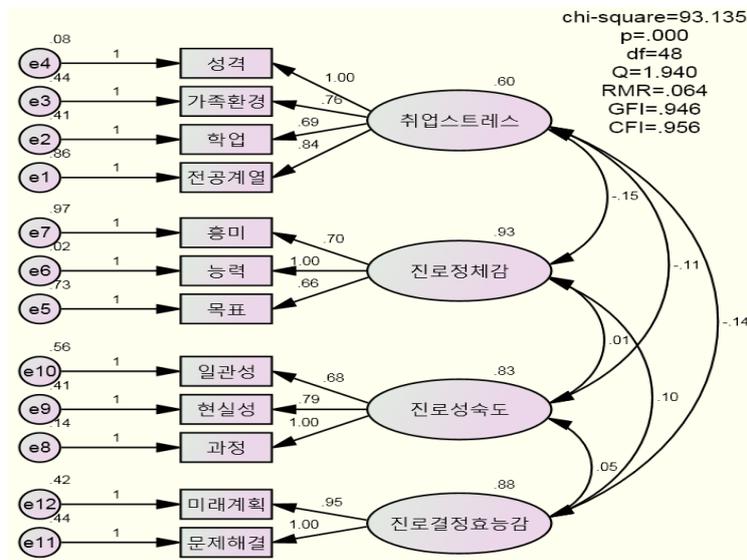


그림 4.1 확인적 요인분석

적합성 검정결과 카이제곱 통계량의 유의확률이 0.000으로 나와 기준을 만족하지 못했지만, $Q(= \chi^2/df)$ 값이 1.940으로 3이하이므로 연구모형은 모집단 자료에 적합하다고 볼 수 있다 (최현석 등,

2011). 그 밖에 GFI (Goodness-of-Fit Index)와 CFI (Comparative Fit Index)가 각각 0.946, 0.956으로 적합도 기준치 0.9이상으로 나타났고, RMR (Root Mean-squared Residual)이 0.064로 기준치인 0.08이하로 수용가능한 것으로 볼 수 있다. 따라서 전체적으로 판단하였을 때 수용가능한 수준의 모형이라고 할 수 있다.

4.3. 측정모형의 타당성과 신뢰성

모델의 적합도를 판단한 다음 잠재변수 (요인)의 신뢰성과 타당도를 평가한다. 개념신뢰도는 관측변수의 내적일관성을 측정하는 것으로 일반적으로 수용 가능한 신뢰도 수준은 0.7이상을 들고 있다. 분산추출지수는 잠재변수에 대해 관측변수가 설명할 수 있는 분산의 크기를 나타내는 것으로 0.5이상이 되어야 신뢰도가 있는 신뢰도가 있는 것으로 볼 수 있다 (Hair 등, 1998). 각 요인에 대한 개념신뢰도와 분산추출지수는 표 4.3과 같다.

표 4.3 확인적 요인분석 결과와 신뢰성 분석

| 요인 | 측정변수 | 표준화추정치 | 표준화측정오차 | 개념신뢰도 | 분산추출지수 |
|---------|------|--------|---------|-------|--------|
| 진로정체감 | 흥미 | 0.565 | 0.681 | 0.774 | 0.551 |
| | 능력 | 0.990 | 0.020 | | |
| | 목표 | 0.595 | 0.646 | | |
| 진로결정효능감 | 미래계획 | 0.809 | 0.346 | 0.796 | 0.662 |
| | 문제해결 | 0.818 | 0.331 | | |
| 취업스트레스 | 성격 | 0.573 | 0.672 | 0.803 | 0.514 |
| | 가족환경 | 0.639 | 0.592 | | |
| | 학업 | 0.663 | 0.560 | | |
| | 전공계열 | 0.938 | 0.120 | | |
| 진로성숙도 | 일관성 | 0.748 | 0.440 | 0.818 | 0.605 |
| | 현실성 | 0.636 | 0.596 | | |
| | 과정 | 0.923 | 0.148 | | |

모든 요인에서 개념신뢰도, 분산추출지수가 임계치 이상을 보여 신뢰성과 수렴타당성은 확보되었으므로 실증 모형을 구축하는 데 큰 문제가 없다고 볼 수 있다.

표 4.4는 각 요인 간의 판별타당성을 확인하기 위해 각 요인의 분산추출지수와 상관계수를 비교한 결과로, 대각선의 분산추출지수보다 상관계수의 제곱값이 모두 작아 요인 간 판별타당성을 확보하였음을 알 수 있다 (Fornell과 Lacker, 1981).

표 4.4 상관계수의 제곱과 분산추출지수

| | 진로정체감 | 진로결정효능감 | 취업스트레스 | 진로성숙도 |
|---------|-------|---------|--------|-------|
| 진로정체감 | 0.538 | | | |
| 진로결정효능감 | 0.012 | 0.669 | | |
| 취업스트레스 | 0.043 | 0.036 | 0.509 | |
| 진로성숙도 | 0.000 | 0.004 | 0.023 | 0.606 |

4.4. 연구모형과 연구가설의 검증

연구모형에 대한 경로도는 그림 4.2와 같다. 표 4.5는 분석결과를 요약한 것이다. 요인 간 경로효과를 직접효과와 간접효과로 구분하여 각 경로의 계수와 유의성을 검정하였다. 여기서 직접 효과는 한 요인이 어떤 요인을 거치지 않고 다른 요인에 직접적으로 미치는 영향의 크기이며, 간접효과는 한 요인이

어떤 요인을 거쳐 다른 요인에 미치는 영향의 크기이며 총 효과는 한 요인이 다른 요인에 미치는 직접효과와 간접효과를 합한 것이다. 매개변수의 유의성은 부스트랩 검정 (bootstrap test)을 통해 실행하였다. 부스트랩 검정을 통해 확인한 결과 최종모형에서는 진로정체감과 취업스트레스, 진로결정효능감과 취업스트레스 그리고 취업스트레스와 진로성숙도 간의 직접효과가 유의한 것으로 나타났으며, 진로정체감과 진로성숙도, 진로결정효능감과 진로성숙도 간의 간접효과가 유의한 것으로 나타났다.

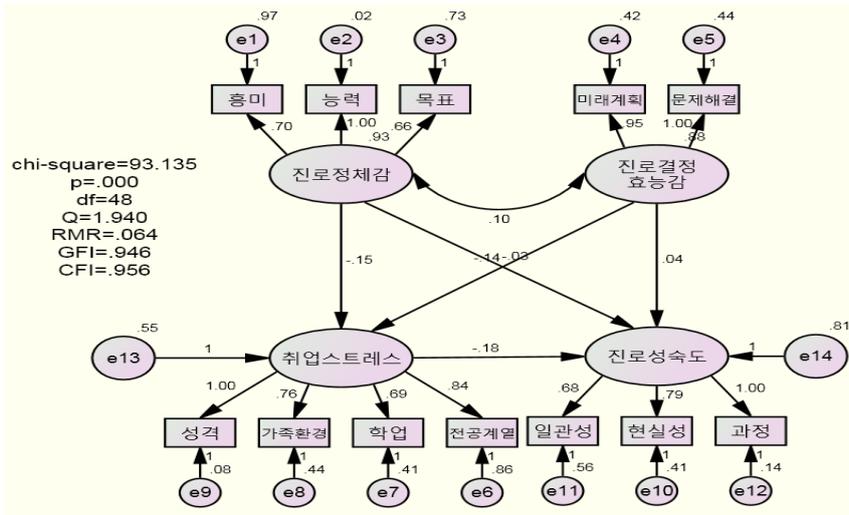


그림 4.2 연구모형의 분석결과

표 4.5 가설검정결과

| 가설 | 경로 | 총효과 | 직접효과 | 간접효과 |
|-----|------------------|----------|----------|--------|
| 가설1 | 진로결정효능감 → 취업스트레스 | -0.139** | -0.139** | |
| 가설2 | 진로정체감 → 취업스트레스 | -0.151* | -0.151* | |
| 가설3 | 진로결정효능감 → 진로성숙도 | 0.060 | 0.035 | 0.025* |
| 가설4 | 진로정체감 → 진로성숙도 | -0.001 | -0.028 | 0.027* |
| 가설5 | 취업스트레스 → 진로성숙도 | -0.179* | -0.179* | |

*p<0.05, **p<0.01

표 4.5에서 얻은 결과를 정리하면 다음과 같다.

- 1) 진로결정효능감이 높을수록 취업스트레스가 낮다는 가설 1은 유의한 것으로 나타났다.
- 2) 진로정체감이 높을수록 취업스트레스가 낮다는 가설 2는 유의한 것으로 나타났다.
- 3) 진로결정효능감이 높을수록 진로성숙도가 높다는 가설 3은 직접효과는 유의하지 않았으나 간접효과는 유의한 것으로 나타났다.
- 4) 진로정체감이 높을수록 진로성숙도가 높다는 가설4는 직접효과는 유의하지 않았으나 간접효과는 유의한 것으로 나타났다.
- 5) 취업스트레스가 낮을수록 진로성숙도가 높다는 가설 5는 유의한 것으로 나타났다.

5. 결론

본 연구에서는 대학생들의 진로결정효능감과 진로정체감이 취업스트레스에 미치는 영향과 진로결정효능감, 진로정체감 및 취업스트레스가 진로성숙도에 미치는 영향을 분석하였다.

연구 결과는 다음과 같이 요약할 수 있다.

첫째, 진로결정효능감과 진로정체감이 취업스트레스에 직접적인 음의 영향을 미쳤다. 따라서 진로결정효능감과 진로정체감이 높을수록 취업스트레스는 낮아지는 것을 알 수 있다.

둘째, 진로결정효능감과 진로정체감은 진로성숙도에 직접적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타났지만, 간접적으로 양의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러므로 진로결정효능감, 진로정체감이 높을수록 진로성숙도가 높아지는 것을 알 수 있다.

셋째, 취업스트레스는 진로성숙도에 직접적인 음의 효과가 있었다. 다시 말해 취업스트레스가 낮아질수록 진로성숙도가 높아짐을 의미한다.

본 연구는 대구지역의 3개 대학의 학생들을 대상으로 하였다는 한계점이 있어 일반화하기에는 무리가 있을 수 있다. 그러나 대학생들이 생각하는 진로에 관련된 요인으로 진로결정효능감, 취업스트레스, 진로정체감과 더불어 진로성숙도를 설정하고, 이 요인들 사이의 관계를 구조방정식을 통해 실증분석을 시도하였다는 점에 의의가 있다고 생각한다. 더불어 이와 관련된 향후 연구에 도움이 되었으면 하는 바람이다.

참고문헌

- 김계수 (2010). <구조방정식모형 분석>, 한나래아카데미, 서울.
- 김봉환 (1997). <대학생의 진로결정수준과 진로준비행동의 발달 및 이차원적 유형화>, 박사학위논문, 서울대학교, 서울.
- 김성경 (2003). 대학신입생의 스트레스와 학교적응에 관한 연구. <청소년학연구> **10**, 215-237.
- 김현옥 (1989). <청소년의 진로성숙과 관련변인과의 상관관계>, 박사학위논문, 건국대학교, 서울.
- 박선희, 박현주 (2009). 대학생의 진로스트레스와 대처방식이 진로결정수준에 미치는 영향. <한국심리학회지>, **6**, 67-81.
- 박주현, 김용태 (2009). 대구지역 대학생들의 진로성숙도가 진로결정유형, 진로결정수준에 미치는 영향에 관한 연구. <한국정책연구>, **9**, 59-80.
- 배주윤 (2009). <대학생의 자아탄력성이 취업스트레스와 구직효능감에 미치는 영향>, 석사학위논문, 영남대학교, 대구.
- 송주현 (2008). <대학생의 전공계열에 따른 취업스트레스, 진로결정자기효능감, 사회적 지지 차이>, 석사학위논문, 한국기술교육대학교, 경기.
- 이상길 (2006). 대학생의 진로정체감: 인구통계적 변인 및 진로결정의 현재·미래·과거적 변인을 중심으로. <진로교육연구>, **19**, 141-153.
- 이용길, 강경희 (2011). 대학생의 취업스트레스와 진로결정효능감 분석 - 공학 및 사회계열을 중심으로. <공학교육연구>, **14**, 60-67.
- 최은영 (2011). <대학생의 진로결정유형별 특성과 진로효능감 증진 프로그램의 효과>, 박사학위논문, 숙명여자대학교, 서울.
- 최해림 (1986). <한국 대학생의 스트레스 현황과 인지-행동적 상담의 효과>, 박사학위논문, 이화여자대학교, 서울.
- 최현석, 이영선, 하정철 (2011). 구조방정식을 이용한 취업스트레스가 취업자신감에 미치는 영향 연구. <한국데이터정보과학회>, **22**, 313-322.
- 최현석, 하정철 (2011). 대학생의 인터넷중독 유발 요인에 관한 연구. <한국데이터정보과학회>, **22**, 437-448.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, **84**, 191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social foundation of thought and action: A social cognitive theory*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Betz, N. E. and Luzzo, D. A. (1996). Career assessment and career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, **4**, 413-428.

- Crites, J. O. (1978). *The career maturity inventory*, CTB/McGraw-Hill, Monterey, CA.
- Erikson, E. H. (1963). *Childhood and society*, 2nd ed., Norton, NY.
- Fornell, C. and Lacker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, **19**, 39-50.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. and Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis*, 5th ed., Prentice-Hall, NJ.
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*, 2nd ed., Englewood Cliff, NJ.
- Lazarus, R. S. (1976). *Patterns of adjustment and human effectiveness*, McGraw-Hill, NY.
- Marcia, J. E. (1980). Identity in adolescence. In *Handbook of Adolescent Psychology*, edited by J. Adelson, John Wiley, NY.
- Super, D. E. (1963). Self-concepts in vocational development. In *Career development: Self-concept theory*, edited by D. E. Super, R. Starishevsky, N. Martlin and J. P. Jordaan, College Entrance Examination Board, Princeton, NJ.
- Taylor, K. M. and Betz, N. E. (1983). Application of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, **22**, 63-81.
- Vinokur, A. D., Price, R. H. and Caplan, R. D. (1991). From field experiments to program implementation: Assessing the potential outcomes of an experimental invention program for unemployed persons. *American Journal of Community Psychology*, **19**, 543-562.

A structural equation model for career maturity

Jung Min Lee¹ · Cheolyong Park²

¹²Department of Statistics, Keimyung University

Received 24 February 2012, revised 13 March 2012, accepted 21 March 2012

Abstract

This study is conducted to see if college students' career identity and career decision-making self-efficacy affect job-seeking stress and if these three factors have influence on career maturity. Data is collected from 259 college students enrolled in three universities in Daegu. The results show that career identity and career decision-making self-efficacy both have negative direct effects on job-seeking stress and positive indirect effects on career maturity. It is also found that job-seeking stress has a negative direct effect on career maturity.

Keywords: Career decision-making self-efficacy, career identity, career maturity, job-seeking stress, structural equation model.

¹ Master student, Department of Statistics, Keimyung University, Daegu 704-701, Korea.

² Corresponding author: Professor, Department of Statistics, Keimyung University, Daegu 704-701, Korea. E-mail: cypark1@kmu.ac.kr