

농업계열 전공 대학생의 직업가치, 주관적 규범, 진로결정 자기 효능감, 진로적응성 간의 구조관계분석*

박혜진^a · 유병민^{b**}

^a건국대학교 글로벌캠퍼스 대학교육혁신원(충주시 충원대로 268)

^b건국대학교 교육공학과(서울시 광진구 능동로 120)

An Analysis of Structural Relationship among University Student's Work Value, Subject Norm, Career Decision Self-Efficacy, Career Adaptability in Agricultural Science Fields

Hye Jin Park^a · Byeong Min Yu^{b**}

^aInstitute for Innovation in Higher Education, Konkuk University, Chungju, Korea

^bEducational Technology Konkuk University, Seoul, Korea

Abstract

The purpose of this study is to examine the effects of agriculture on the career adaptation and career decision by measuring the job value and the subjective norm of agriculture. Conclusions based on the study results can be suggested as follows. First, career decision self-efficacy and subjective norm were significant variables in career adaptability of agriculture major college students. Therefore, the belief that one can plan and practice career goals and the affirmation of career plans and decisions in the vicinity are important factors in career adaptability. Second, Self-Realization and social recognition were significant variables in career decision self-efficacy of college students majoring in agriculture. In other words, it can be judged that social recognition such as honor and honor of others in a career choice has a positive effect on the career decision self-efficacy which is self-esteem in career selection. Lastly, An important variable for the subjective norms of agricultural college students was social recognition. This can be said that the positive perception of the surrounding people is very important as the value of social recognition is more important.

Key words: Work Value, Subjective Norm, Career Decision Self-Efficacy, Career Adaptability

1. 서론

최근 대학을 졸업한 청년들의 실업문제가 사회적 문제로 야기되고 있다. 국가 차원의 노력에도 불구하고, 노동시장의 양극화와 급변하는 고용환경으로 과 다양화로 인해 진로결정에 대한 불안

은 지속되고 있으며, 미래상황에 대한 예측도 점차적으로 어려워지고 있다. 이처럼 급변하는 시대상황에서 성공적인 진로계획을 수립하고 선택하거나 일과 관련된 환경적 변화에 능동적으로 대처할 수 있는 준비능력에 대한 중요성이 강조되고 있다.

진로 환경의 변화나 알하는 조건 등에 대응하는 능력이라는

주요어: 농업, 직업가치, 주관적 규범, 진로결정 자기효능감, 진로적응성

* 이 논문은 2016년도 건국대학교 KU학술연구비 지원에 의한 논문임

** 교신저자(유병민) 전화: 02-2049-6017, e-mail: basseryu@konkuk.ac.kr

진로적응성에 대한 용어가 개념화되었다(Super & Knasel, 1981). 진로적응성은 변화하는 일과 직무조건에 대처하기 위한 준비도라고 할 수 있으며, 스트레스 상황을 긍정적으로 대처해온 것으로 탄력성의 범위를 포함하고 있다(장계영, 2009; 장계영, 김봉환, 2011; Super & Knasel, 1981). 이러한 진로적응성이 높을수록 자신의 진로에 대한 관심과 가능성, 미래 진로에 대한 준비성 등이 철저하다고 할 수 있다(박수영, 2016; 장계영, 김봉환, 2011; Super & Knasel, 1981). 그러므로 대학생들은 진로영역에서 일어나는 새로운 상황에 대하여 개인의 생각이나 행동을 유연하게 변화시킬 수 있는 능력, 직업적 과제를 추진하는 단계에서 나타나는 좌절이나 스트레스 등 문제 상황에 대해 적용할 수 있는 능력을 갖추어야 한다(박수영, 2016; 장계영, 2009; Ridderstra & Nordstro, 2004; Savickas & Porfeli, 2012; Senge, 2000).

Savickas(1997), Kremboltz(2004), Vianen, Pater, & Preenen(2009)는 사회변화의 속도가 빠르고 미래를 예측하는 것이 점점 어려워지는 현대사회에서는 환경에 어떻게 대응해 나가야 하는지 관심을 기울여야 한다고 밝혔다. 이러한 관점에서 볼 때, 개인 고유의 직업적 흥미, 능력, 가치관을 직면하는 환경에 맞춰가는 과정을 효과적으로 대응하기 위해서는 진로적응성이 요구된다(Savickas, 1997). 특히, 농업분야는 급격한 사회변화로 농업 종사자가 지속적으로 감소하는 추세를 보이고 있으며, 농업계열 전공 대학생들조차 농업분야의 진출을 기피하고 있는 것이 현 실정이다(박혜진, 유병민, 2016). 이러한 결과를 감안할 때 농업분야의 인적자원개발을 위해 농업계열 전공 대학생의 체계적인 교육훈련과 더불어 농업에 성공적으로 적용할 수 있는 태도와 능력을 의미하는 진로적응성에 관련된 연구는 필수적이라고 할 수 있다.

직업환경의 변화에 지속적·안정적으로 적응할 수 있는 직업적응성과 관련된 능력에 영향을 미치는 변인들은 직업 선택에도 영향을 줄 수 있다. 이러한 특성은 직업선택 시 고려해야 하는 것으로 일과 관련된 환경적 변화에 능동적으로 대처할 수 있는 자신의 준비능력도 포함이 된다. 즉, 직업적응성은 개인의 진로준비와 진로발달을 촉진하며, 따라서 직업 선택에 있어서 직업적응성은 매우 중요한 영향요인이라고 할 수 있다(박수영, 2016). 많은 연구에서 진로적응성은 성인의 진로발달과 관련하여 중요한 변인으로 보고된다(Ridderstra & Nordstro, 2004; Super & Knasel, 1981; Savickas & Porfeli, 2012; Senge, 2000). 이와 같은 진로적응성에 영향을 미치는 요인 중 주요변인으로 진로결정 자기효능감이 있다. 진로결정 자기효능감은 진로와 관련된 태도와 행동에 직접 영향을 미치는 것뿐만 아니라 다른 요인간의 관계에도 중요한 역할을 한다. Taylor & Betz(1983)은 진로 과제와 과업을 적극

적으로 수행하고자 하는 사람은 진로결정 자기효능감이 높은 사람이며, 이에 해당하는 경우 이미 진로를 결정지었을 확률이 크며, 진로적응성도 높다고 하였다.

주관적 규범은 시대상황이나 환경적 변화에 능동적으로 대처하는 능력인 진로적응성에 있어서, 주변 영향 인물에 의하여 진로계획 수립과 선택, 일과 관련된 환경적 변화로 나타나는 개인적 대처 능력에 대한 적절성 평가에 대한 반응이다. 그러므로 어떤 특정 상황의 대처능력에 대하여 주변의 가족이나 선후배 등 가까운 지인의 의견이 긍정적이거나 계속적인 행동이 요구될 때, 지속적인 참여나 행동에 대한 의지로서 판단된다. 주관적 규범은 진로적응성의 결정요인으로서 도 중요하며, 외재적 직업가치인 사회적 인정과 진로적응성 간 매개효과를 특성화 확인 할 수 있는 변인으로서 매우 중요하다.

직업가치는 한 개인의 선호도와 관련된 것으로 행동의 원인이 되는 개인적 신념이다. 즉, 개인이 얻고자하는 목적이나, 심리적 상태, 물질적 조건을 직업가치라고 할 수 있으며, 직업 선택의 원인이 된다고 할 수 있다. 따라서 직업가치는 직업에 대한 전반적인 태도를 의미한다. 특히, 내·외적인 가치 유형 중 자아실현과 사회적 인정은 직업을 선택하는 데 있어 매우 중요한 요인이다. 직업 선택은 자아실현이라는 기본 욕구의 목표라고 할 수 있다. 대학생이 전공을 선택하여 학업을 수행하는 데 있어 그 근본적인 목적이 자아실현이며, 사회적인 존경과 명예 등에 대한 사회적 인정은 개인의 선호에 따라 직업을 선택하는 행동에 영향을 미치는 요인이라고 할 수 있다(허문선, 2014; Judge & Bretz, 1992; Lusk & Oliver, 1974; Rosenberg, 1957). 지금까지는 다른 진로분야의 연구에 비해 진로적응성에 관련된 연구는 미비한 상황이다(박진아, 2014), 특히, 대학생은 진로발달적인 측면에서 진로결정을 위한 인지·행동적 탐색활동(진로성숙)과 직업세계로의 전환, 그리고 전환 후 안정적인 진로성공을 위한 직업적응성을 갖추는 시기라고 할 수 있다. 그러므로 대학생들 또한 끊임없이 변화하는 일의 세계와 자신이 처한 환경의 요구에 능동적으로 대처할 수 있는 능력이 요구되고 있다(노윤신, 2016; 박수영, 2015; 장계영, 2009; 서경희, 곽원준, 심지현, 2015; Esters & Retallick, 2013; Savickas, 2005; Super & Knasel, 1981). 근래의 농업교육은 전문적 지식과 기술뿐만 아니라 새로운 지식의 창출기능도 수행한다. 과거 농업계 대학에서 생산기반의 전문인력 양성이 주를 이루었던 교육과정도 새로운 학문과 연계하여 새로운 탈출구를 모색하고 있는 상황이다(차승봉, 남민우, 2016). 이러한 상황에서 농업계열 전공 대학생을 대상으로 농업인력 육성에 대한 중요성을 인식시켜주는 것과 동시에 농업을 진로로 선택하는데 영향을 미치는

변인들을 연구하는 것은 의의가 있다. 본 연구는 농업계열 전공 대학생 대상으로 진로적응성을 향상시키기 위해 고려되어야 할 변인으로 직업가치, 주관적 규범, 진로결정 자기효능감을 도출함으로써 진로적응성에 미치는 관련 요인 간, 실증적인 관계성을 분석하고자 하며, 향후 농업계열 전공의 진로교육과 진로지도방향에 기초자료를 활용할 수 있을 것으로 기대된다.

2. 이론적 배경

2.1 진로적응성(Career adaptability)

진로적응성(Career adaptability)은 생물학적인 발달로 나타나는 성숙이라는 요소를 제거하여 성인의 진로발달을 이해하는 용어로, 한 개인의 생애에 걸쳐 일어나는 다양한 진로전환(변화된 직업환경에 적응해 가는 개인차)에 성공적으로 적응할 수 있는 태도와 능력을 의미하며, 다양한 진로행동을 사전에 예측할 수 있는 유의미한 변인이다(Zacher, 2014). 즉, 직무에 필요한 과정을 준비하고 수행하는 것과 같이 예상가능한 일과 일의 형태나 근무 형태 등의 직업 환경의 변화로 인해 예측이 불가능한 상황에서도 충분히 대처할 수 있는 준비성을 의미한다(박수영, 2015; 장계영, 2009; Savickas, 1997). 진로적응성에 영향을 미치는 주요 변인 중 하나는 진로결정 자기효능감이다. 진로결정 자기효능감은 개인의 진로적응과 진로에 대한 결정 및 성숙에 대한 태도를 고취시킬 수 있는 중요한 요인이 입증되고 있다. 진로결정 자기효능감이 높은 사람은 낮은 사람보다 진로와 관련된 도전적인 과업에 더 능동적으로 대처하고 진로 과업의 특성에 대해 관심을 가지며, 새로운 변화에 대한 적응성이 높아진다고 하였다(조성연, 홍지영, 2010; Duffy, Allan, & Dik, 2011; Hirsch, 2009).

진로적응성은 미래에 대한 성공적인 생존가능성을 예측하는 개념이자, 대학생 개인에게는 직업 현장이나 직무 변화 등 직업 환경에 적응해가는 개인차를 의미하기도 한다. 그러므로 자신이 중요하다고 생각하는 주변 사람들이 자신이 어떤 행동을 하거나 또는 하지 않기를 원한다고 느끼는 개인적 인식 또는 지각(Azjen & Fishbein, 1975)으로서 주관적 규범은 직업 환경의 변화에 자신의 행동에 대한 주변 사람들에 대한 생각과 수용성 정도 등 어떤 특정 행위(문제 상황에 대한 대처 방안 선택 등)를 수행하는 데 있어 어떻게 대응해야하는가를 판단할 수 있게 해주는 결정 요인이 된다. 직업가치는 직업 자체가 가지고 있는 특질을 나타내는 것으로 자아실현이나 일 자체의 즐거움으로 내재적 가치는

진로결정 자기효능감과 연관성이 높고, 사회적 인정으로서의 외재적 가치는 주관적 규범과 연관성이 매우 높다. 결국 직업가치는 미래의 과업을 성공적으로 수행할 수 있다는 자신의 능력에 대한 믿음이나 신뢰와 같은 신념이라고 할 수 있다. 직업가치의 자아실현 목적과 사회적 인정은 진로적응성에 중요한 요인이 될 수 있다.

2.2 진로결정 자기효능감(Career Decision Self-Efficacy)

진로결정 자기효능감은 진로와 관련된 의사결정에 있어 자신의 능력에 대한 확신을 의미한다. 즉, 진로를 결정하기 위해 요구되는 과제를 성공적으로 수행하고 자신의 진로목표를 달성할 수 있는 신념으로 정의내릴 수 있다. 진로결정 자기효능감은 개인이 진로결정 과업을 시작하고 유지하는데 중요한 요인으로 작용하며, 전공, 직업선택, 진로의사결정, 진로탐색 등의 영역에서도 결정적인 영향력을 가지고 있다(Esters & Retallick, 2013). 진로결정 자기효능감이 높은 사람은 그렇지 않은 사람보다 진로과업에 도전적이고 능동적으로 대처한다(De Pater, Van Vianen, Fischer, & Van Ginkel, 2009). 또한 미래의 과업을 수행할 때 필요한 능력을 스스로 평가하는 능력은 직업과 관련된 판단에 있어 자신이 할 수 있는 것과 없는 것에 대한 합리적인 선택이 가능하도록 이끌어 갈 수 있다.

Hackett & Betz(1986)는 진로선택과 적응에 관련되는 개인적 효능감을 특별히 '진로결정 자기효능감'으로 개념화하였다. 진로결정 자기효능감에 대한 지각은 미래에 수행해야 할 과업을 추측하는 것이 아닌, 인지적인 매개과정으로 다양한 인간행동에 영향을 받을 수 있다. 특히 진로 준비나 결정에 있어서 자신이 능력이 있다고 확신했을 때 특정 상황에 대한 문제를 능동적으로 처리해나갈 수 있다.

진로결정 자기효능감은 많은 연구결과에서 진로적응성에 중요한 변인으로 제시되었다(강현욱, 임진성, 2016; 서경희, 곽원준, 심지현, 2015; 조성연, 민경석, 2011). 위와 같은 연구결과를 살펴보면, 진로결정 자기효능감이 높을수록 직업 환경변화의 적응력이 향상되는 등 진로적응에도 긍정적인 영향을 미친다고 할 수 있다.

2.3 주관적 규범(Subjective norm)

주관적 규범은 개인의 행동에 대한 타인의 의견을 지각하고 수용하는 정도로 정의할 수 있다(Fishben, 1963). 주관적 규범은

태도와 의도의 유의한 예측변인으로 행동의도에 대해 유의미한 영향력을 지니고 있으며(East, 1993), 태도, 의도, 행동을 예측할 수 있는 중요한 요인이다(박혜정, 2002). 사회적 규범으로 개인이 중요하다고 여기는 대부분의 사람들이 행동을 실행하거나 혹은 실행하지 않는 것에 대해 가해지는 사회적 압력을 인지하는 것을 의미한다(Ajzen, 1991). 주관적 규범은 개인이 속한 사회적 집단 속에서 특정 행동을 수행할 때, 실제로 수행해야 할 것인지 그렇지 않을 것인지를 인지하고 판단하는 개인의 생각을 말한다. 주관적 규범은 주변의 영향 인물에 의하여 자신이 행하고 있는 어떤 행동들에 대해 긍정적이거나 지속적으로 행동을 요구하는 동기 요인이 된다. 본 연구에서 주관적 규범은 내재적·외재적 직업가치의 매개변인이자 주변 사람들의 농업에 대한 긍정성과 농업에 대해 중요하다고 인식하고, 실제 농업에 대한 진로를 설정하여 농업관련 직무 수행의 중요성을 인지 하에 대한 판단을 의미한다. 주변 가족이나 동료, 선배가 농업관련 분야로 진로를 결정하는 것에 대한 인식이나 조언 등으로 형성된 주관적 규범은 개인의 신념에 영향을 미치게 된다. 따라서 대학생의 진로계획 수립이나 결정, 그리고 이에 대한 적응성 판단에 매우 중요한 요소라고 할 수 있다.

2.4 직업가치(Work Value)

직업가치는 내재적 가치와 외재적 가치로 구분할 수 있다. 내재적 가치는 직업 활동 그 자체이거나 창의성, 독립성, 지적자극, 심미성, 성취관리로 분류되기도 한다. 외재적 가치는 생활방식, 사회적 인정, 지위, 보수로 분류된다(Judge & Bretz, 1992; Kalleberg, 1977; Super, 1970; Wollack, Goodale, Wijting, & Smith, 1971). 즉, 직업가치에서 내재적 가치는 개인의 순수한 자아실현 목적으로서의 가치를 의미한다. 외재적 가치는 직업을 갖게 되면서 나타나는 임금이나 경제적 보상이나 직업안정, 사회적 인정, 직위 등 외현적으로 연계 되는 가치를 의미한다.

개인에서 있어 가치(Value)가 얻고자 하는 가장 기본적인이고 근본적인 욕구와 목표의 인지적인 표현이라고 한다면, 기본적인 가치에 대한 구조는 개인의 삶과 경험을 통해 비교적 안정된 가치를 형성하게 된다. 개인의 삶 중에서 대학생 시기가 바로 진로 발달이론에 있어 구체적인 직업선택에 대한 직업가치의 완성이 이루어지는 시점이다(문승규, 2017). 대학생 시기에 완성되는 직업가치는 진로와 관련된 선호도, 진로결정의 선택적 판단, 직업에 대한 평가적 기능 등의 개인적 관점에 영향을 미칠 수 있다. 학업 성취가 높은 학생은 외적 보상을 추구하는 성향이 강하며, 학업

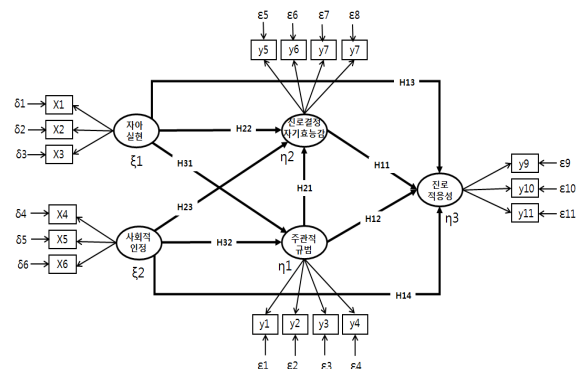
성취가 낮은 학생이 내적 보상을 추구하는 성향이 낮다(김정수, 2006)는 결과와 그 반대의 결과로 학업성취도가 높은 학생들이 내적인 가치가 높다(하문선, 2014)는 연구결과를 그 예로 들 수 있다. 이러한 결과를 통해 자아실현을 위한 직업가치와 사회적 인정을 받기위한 직업가치는 진로 선택에 있어 그 태도와 행동에 영향을 미칠 수 있는 변인으로서 유추가능하다. 즉, 학업성취도가 높은 학생들 중 내재적·외재적 직업가치 중 어느 성향이 높게 나타나는가에 따라 어떤 특정 행동에 대한 적절성 평가의 기준인 주관적 규범이나 진로와 관련된 의사결정에 있어 자신의 능력에 대한 확신인 진로결정 자기효능감, 그리고 성공적인 진로계획을 수립하고 선택하거나 일과 관련된 환경적 변화에 능동적으로 대처할 수 있는 준비능력인 진로적응성에 영향을 미칠 수 있는 요인으로서 살펴볼 필요성이 있다.

3. 연구방법

3.1. 연구모델

본 연구는 농업계열 전공 대학생의 직업가치 중 지식추구를 위한 자아실현과 타인으로부터 주어지는 사회적 인정에 대한 가치가 농업분야의 진로선택에 대한 주관적 규범과 의사결정측면의 진로결정 자기효능감에 영향을 미치는가에 대한 관계성을 검증하고자 하였다. 대학생의 직업 환경과 선택의 대처능력으로서 진로적응성은 내재적·외재적 직업가치와 주변 사람들의 인식 등의 주관적 규범과 진로결정 자기효능감은 연관성이 높다고 할 수 있다. 따라서 최종적으로 직업 환경과 진로계획의 변화 등에 대한 진로적응성에 직업가치와 주관적 규범, 진로결정 자기효능감이라는 변인 간의 관계를 분석하기 위한 연구모델을 <그림 1>

<그림 1> 연구모델



(표 1) 내·외생잠재변인 간 가설적 경로

변인	내용	
진로 적응성	H11	진로결정 자기효능감은 진로적응성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
	H12	주관적 규범은 진로적응성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
	H13	자아실현은 진로적응성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
	H14	사회적 인정은 진로적응성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
진로 결정 자기 효능감	H21	주관적 규범은 진로결정 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
	H22	자아실현은 진로결정 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
	H23	사회적 인정은 진로결정 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
주관적 규범	H31	자아실현은 주관적 규범에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
	H32	사회적 인정은 주관적 규범에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

과 같이 개념화하였다.

<그림 1>의 연구모델에서 잠재내생변인은 직업가치의 자아실현과 사회적 인정이며, 주관적 규범과 진로결정 자기효능감이 잠재내생변인, 진로적응성이 최종잠재내생변인으로 한 가설적 경로를 <표 1>과 같이 설정하였다. 연구모델은 모델이 복잡할수록 모델의 적합도가 떨어질 가능성이 높고, 모델에 포함되는 변수의 수가 증가할수록 요구되는 표본크기도 증가된다. 특히, 표본크기가 상대적으로 적은 경우에는 20개 관측변인이 가장 적절하다. 즉, 잠재변인 5-6개에 관측변인이 각각 3-4개로 구성되 모델이 바람직하다(배병렬, 2006). 따라서 간명도(parsimony)를 고려하면서 표본크기가 263명으로 많지 않은 관계로 관측변수의 수를 최대 20개 이내로 설정하고, 잠재변인에 대한 관측변인의 수 또한 3-4개로 한정하여 연구모델을 설정하였다.

진로적응성의 가설적 경로를 살펴보면, 진로결정 자기효능감은 진로적응성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다(H11)라는 가설은 서정희(2014)의 선행연구에서도 대학생의 진로의사결정 자기효능감이 진로적응성에 유의하게 정적인 영향을 미치는 것으로 보고되었다. 주관적 규범은 진로적응성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다(H12)라는 Savickas(2005)의 선행연구에서도 진로적응성은 개인의 인지, 심리, 성향, 상호관계 등 다양한 요인들이 복합적인 상호작용을 가정으로 한다고 밝혔다. 이러한 맥락에서 볼 때 타인이 농업에 긍정성과 중요성에 대한 인식도 영향을 미칠 수 있으며, 이러한 경험은 실천적인 행동으로 표출되고, 경험이 누적되는 과정에서 진로적응성이 개발된다고 제시하였다(Savickas, 2005). 자아실현은 진로적응성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다(H13)라는 가설은 진로적응성을 개인이 보유한 적응적 성향이 실천적인 행동으로 표출되고, 이러한 경험이 개인 내·외부의 상

호작용을 통해 자아일체감을 형성하는 과정을 통해서 개발된다는 Savickas(2005)의 선행연구와 맥락을 일치한다고 할 수 있다. 사회적 인정은 진로적응성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다(H14)라는 가설은 사회적 인정을 충분히 획득한 대학생은 그렇지 않은 학생에 비해 깊이 있는 진로선택을 한다는 Blustein(1997)의 선행연구와 일치하며, 이는 충분한 사회적 인정은 개인의 주도적 노력 향상 및 진로적응성에 긍정적인 영향을 준다고 할 수 있다. 사회적 인정은 진로결정 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다(H23)라는 가설의 경우 개인이 받는 사회적 인정이 직업 대치의 효능성, 적응적 결과 및 심리적, 신체적 안녕에 대해 예언적인 역할을 한다는 Sarason, Pierce, Shearin, Sarason, & Waltz(1991)의 선행연구 결과를 비추어 볼 때, 사회적 인정은 개인이 진로와 관련된 의사결정에 있어 자신의 능력을 확신하는 진로결정 자기효능감에 긍정적인 영향을 준다고 볼 수 있다.

주관적 규범의 가설적 경로를 살펴보면, 사회적 인정은 주관적 규범에 정(+)의 영향을 미칠 것이다(H32)라는 가설은 Cohen & Hoberman(1983)의 선행연구에서와 같이, 사회적 인정은 타인으로부터 제공받는 유형적·무형적인 자원으로, 한 개인이 그가 가진 대인관계로부터 얻을 수 있는 모든 긍정적인 자원이라고 밝혔다. 이러한 사회적 인정은 물질적 인정, 정보적 인정, 정서적 인정, 자존감 인정으로 구성되어 있다. 본 연구에서의 주관적 규범은 주변 사람들이 농업에 대한 긍정성과 농업에 대한 긍정적 인식과 조언 등으로 형성된 개념으로 보았으며, 사회적 인정은 개인이 다양한 대인관계로부터 받을 수 있는 주관적 규범에 영향을 준다고 볼 수 있다.

3.2. 연구대상

본 연구는 충청북도 소재 A대학의 바이오융합과학부와 녹색기술융합학과 등 농업(식품 포함), 임업, 조경 등과 관련된 전공 분야에 재학 중인 대학생을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문조사는 2016년 11월 7일부터 11월 21일까지 이루어졌다. 설문조사 참여자는 총 293명이며, 이 중 설문문항에 대한 응답이 불성실한 31명을 제외한 나머지 261명(89.42%)에 대한 데이터를 분석하였다.

분석 데이터에서 성별에 대한 분포도를 살펴보면 남학생은 127명으로 48.47%로 나타났으며, 여학생 135명으로 51.53%로 나타났다. 학년별에서는 1학년 19명(7.25%), 2학년 91명(34.73%), 3학년 89명(33.97%), 4학년 63명(24.05%)으로 분포한 것으로 나타났다. 그 결과는 <표 2>와 같다.

〈표 2〉 연구대상의 성별 및 학년분포

측정항목	응답	백분율(%)	계(명/%)
성별	남	127	262 (100.00)
	여	135	
학년	1학년	19	262 (100.00)
	2학년	91	
	3학년	89	
	4학년	63	

3.3. 조사도구

본 연구의 조사도구는 진로적응성, 진로결정 자기효능감, 주관적 규범, 직업가치의 4가지 유형으로 선행연구를 통해 개발된 측정도구를 연구 목적에 맞게 재구성하였으며, 교육학 박사 2명, 농업교육전문가 2명, 진로지도 전문가 1명에게 내용타당도를 검증받았다. 설문문항은 7점 척도로 구성하였으며, 각각의 잠재변인에 대한 문항 수는 3~4개로 구성하였다. 조사도구와 문항 내용은 다음과 같다.

3.3.1 진로적응성

진로적응성은 직업역할에 참여하고 준비할 때 예측 가능한 과제뿐만 아니라 미래 환경의 변화에 의해 예측하기 어려운 상황까지 대처하는 준비도를 의미한다(박수영, 2015; 장계영, 2009). 진로적응도는 진로미래검사도구(CFI: Career Futures inventory)에서 진로적응성과 낙관성을 측정하는데, 본 연구에서는 박수영(2015)과 장계영(2009)연구를 바탕으로 진로적응성 부분을 선별하여 수정·보완 후 측정도구로 사용하였다(표 3).

〈표 3〉 진로적응성 측정도구 및 신뢰도

변인	문항 내용	신뢰도
진로 적응성	나는 새로운 직업 환경에 잘 적응할 것이다.	.81
	나는 진로계획이 변경되어도 잘 적응할 수 있다.	
	다른 사람은 내가 진로계획에 따른 변화에 잘 적응할 것이라고 이야기 한다.	

3.3.2 진로결정 자기효능감

진로결정 자기효능감은 진로의사결정의 개념에 Bandura(1977)의 자기효능감(self-efficacy)을 접목시킨 개념으로 진로선택을 위한 행동에 전담하는 심리적인 과정이라고 할 수 있다(Pitz & Harren, 1980). 본 연구에서는 박수영(2015)의 연구에서 사용한 진로결정

〈표 4〉 진로결정 자기효능감 측정도구 및 신뢰도

변인	문항 내용	신뢰도
진로결정 자기 효능감	나는 전공교육을 성공적으로 이수하기 위한 단계를 결정할 수 있다.	.80
	나는 진로목표 달성하기 위한 5년간 계획을 수립할 수 있다.	
	나는 진로목표를 달성하기 위하여 지속적으로 노력하고 있다.	
	나는 원하는 직업이 무엇인지 스스로 결정할 수 있다.	

자기효능감의 하위요인인 의사결정요인, 정보수집, 문제해결 요인 중 의사결정요인에 대한 문항을 채택하고 수정·보완하여 사용하였다(표 4).

3.3.3 주관적 규범

주관적 규범은 개인의 행동에 대한 타인의 의견을 지각하고 수용하는 정도로(Fishben, 1963), 주변 사람들이 농업에 대한 긍정성과 중요성에 대한 인식이라고 할 수 있다. 본 연구에서는 박성열, 차승분, 문승태(2015)의 연구를 바탕으로 본 연구의 목적에 맞게 수정·보완하여 사용하였다(표 5).

〈표 5〉 주관적 규범 측정도구 및 신뢰도

변인	문항 내용	신뢰도
주관적 규범	주변 친구나 선후배는 농업 관련 분야로 진로를 선택하는 것에 대하여 긍정적으로 생각한다.	.79
	농업을 직업으로 선택하는 것에 대하여 친구나 가족 등 주변 사람들은 긍정적으로 생각한다.	
	주변 친구나 선후배는 최근 사회적 요구를 볼 때 전문농업인력은 필요하다고 생각한다.	
	친구나 가족 등 주변 사람들은 최근 사회·기술적 변화에 따라 직업으로서 농업분야의 가치가 높다고 있다고 생각한다.	

3.3.4 직업가치

직업가치는 한 개인이 직업 활동에 대해 가지는 가치관으로 내재적 가치와 외재적 가치로 구분된다. 내재적 가치는 지적추구, 자율성, 타인영향, 성취 등이 포함되며, 외재적 가치는 사회적 인정, 보수, 직위 등이 포함된다. 본 연구에서는 이명훈, 이상민, 테라다 모리키(2014)와 김경아(2016)의 연구를 바탕으로 내재적 가치는 지식추구를 위한 자아실현을 채택했으며, 외재적 가치는 사회구성원이 직업에 대한 사회적 인정의 문항을 채택하여 수정·보완하여 사용하였다.

〈표 6〉 직업가치 측정도구 및 신뢰도

변인		문항 내용	신뢰도
직업 가치	자아 실현	새로운 지식과 기술을 배우고 싶다.	.81
		새로운 원리와 사실을 발견하는 일이 좋다.	
		새롭게 배우고 끊임없는 도전을 통해 삶의 만족을 얻고 싶다.	
	사회적 인정	많은 사람들로부터 존경받는 일을 하고 싶다.	.80
일을 통해 사회적으로 명예를 얻고 싶다.			
다른 사람에게 사회적 지위를 인정받으며 일하는 것이 중요하다.			

3.4. 자료 분석

본 연구에서는 수집된 자료를 MS-Excel을 활용하여 코딩하였다. 통계분석을 위해서 SAS 9.1을 사용하였으며, 통계분석으로는 빈도분석과 상관관계 분석, 평균 및 표준편차, 왜도와 첨도, 각 변인에 대한 Cronbach's α 계수를 도출하였다. 진로적응성 관련 변인으로는 진로결정 자기효능감과 주관적 규범, 직업가치의 경우 내재적 가치인 자아실현과 외재적 가치인 사회적 인정 변인을 바탕으로 구조관계분석을 수행하기 위해 LISREL을 사용하였다.

3.4.1. 정규성 및 다중공선성 검증

정규성 검증은 왜도와 첨도로 확인하였다. 정규성 분포에 대한 가장 충족 확인 결과, 왜도가 2미만으로 나타났고, 첨도가 7미만으로 나타났다. 다중공선성 검증을 위하여 상관관계 분석과 허용값(tolerance), 분산확대요인(이하 VIF)을 확인하였다. 첫째, 상관관계에 대한 분석 결과를 살펴보면 변인 간의 값이 .90이나 .85 이상의 값이 없는 것으로 결과가 나타났다. 따라서 다중공선성에는 문제가 없으며, 그 결과는 <표 7>과 같다.

둘째, 허용값은 .340~.450의 값을 가지고 있어 10이상의 값이

〈표 7〉 상관관계 분석 및 평균과 왜도, 첨도

변인	1	2	3	4	5
1 진로적응성	1.00				
2 진로결정 자기효능감	.70**	1.00			
3 주관적규범	.65**	.63**	1.00		
4 자아실현	.66**	.74**	.70**	1.00	
5 사회적인정	.65**	.73**	.65**	.69**	1.00
평균 (표준편차)	5.84 (.88)	5.76 (.88)	5.82 (.85)	5.77 (.88)	5.78 (.89)
왜도	-.57	-.61	-.80	-.55	-.83
첨도	-.46	-.27	.72	-.49	.51

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

〈표 8〉 진로적응성 관련 다중공선성 점검 결과

종속변인 (진로 적응성)	독립변인(진로적응성 영향 요인)			
	진로결정 자기 효능감	주관적 규범	직업가치	
			자아 실현	사회적 인정
허용값	.354	.450	.340	.393
VIF	2,824	2,220	2,938	2,542

없는 것으로 나타났다. 셋째, VIF는 2.220~2.938사이의 값을 가지고 있는 것으로 나타났다. 상관관계 분석과 허용값 VIF를 살펴본 결과, 다중공선성에는 문제가 없다고 판단할 수 있으며, 그 결과는 <표 8>과 같다.

3.4.2. 연구모델의 적합도 검증

진로적응성 관련 변인 간 구조관계분석에서 연구모델의 적합도를 검증 한 결과를 살펴보면 총 9개의 적합도 지수 중에서 χ^2 과 AGFI, CN의 3개 지수가 수용 수준에 대한 기준을 충족하지 못했다. 그 외 나머지 6개 적합도 지수가 기준을 충족하고 있는 것으로 나타나 연구모델의 구조가 적합하며, 적합도 지수 검증 결과는 <표 9>와 같다.

〈표 9〉 연구모델의 적합도 검증

적합도 지수	측정값	수용수준
χ^2 (chi-square)	219.36(p=.00)	p) .05 우수
RMR(원소간 평균차이)	.045	.05 이하 우수
RMSEA(오차평균차이)	.062	.08) 적절
GFI(일반부합지수)	.910	.90이상 우수
AGFI(조정된부합지수)	.874	.90이상 우수
NFI(표준부합지수)	.920	.90이상 우수
CFI(비교부합지수)	.958	.90이상 우수
IFI(중부합지수)	.958	.90이상 우수
CN(Critical N)	176.10	200이상 우수

4. 연구결과

4.1. 연구모델의 분석

4.1.1. 측정모델 분석

진로적응성 관련 요인 간 구조관계 분석에서 개념신뢰도 (construct reliability)와 평균분산추출(average variance extracted:

〈표 10〉 개념신뢰도와 평균분산추출 결과

변인	내생변인			외생변인	
	진로 적응성	진로결정 자기 효능감	주관적 규범	자아 실현	사회적 인정
CR	.823	.836	.856	.809	.809
AVE	.611	.560	.599	.586	.535

AVE) 지수를 확인하여 관측변인이 잠재변인을 잘 측정하고 있는가를 분석하였다. 개념신뢰도의 수용기준은 .70이상이며, 내·외생변인에서 .809~.856으로 나타나 내적일관성은 높았다. 평균분산추출지수는 내·외생변인에서 .535~.611로 수용기준인 .50 이상으로 나타났다. 따라서 타당성이 있다고 할 수 있으며 결과는 <표 10>과 같다.

4.1.2. 변인 간 효과분해 및 경로분석 결과

연구모델에서 관련 변인 간 설정된 가설적 경로를 확인하기 위해 모수추정치와 t값의 유의성에 대한 결과를 검토하였다. 변인 간 효과분해의 결과에서 직접 및 간접 총 효과에 대한 결과와 모수추정치에 검증은 <표 11>과 같다.

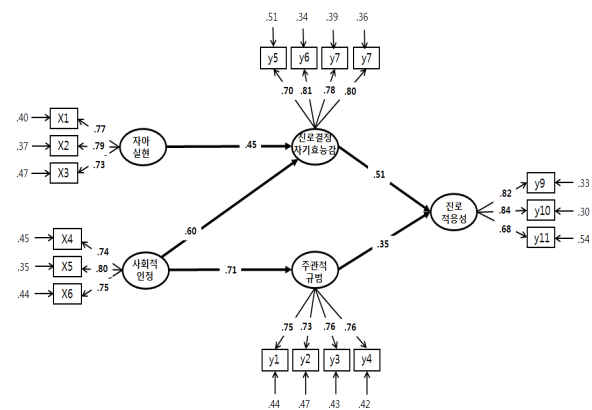
첫째, <그림 2>에서 최종모델에 대한 모수추정치의 표준오차는 .5미만으로 나타났다, 따라서 표준오차에 대한 문제는 없다고 판단된다. 둘째, 구조관계 분석에서 모델 구성에 대해서 R² 값을 수용기준으로, R² 값이 높게 나타날수록 좋은 모델로 판단한다. 진로적응성과 관련된 R² 값은 70.1%로 나타났으며, 진로결정 자기효능감과 관련된 R² 값은 83.9%로 나타났다. 주관적 규범과 관련된 R² 값은 74.6%로 나타났다. 따라서 연구모델로 제시한 변인 간의 구조 관계에 대한 모델은 전반적으로 양호하다고 판단된다.

〈표 11〉 변인 간 효과분해 및 모수추정치 검증 결과

변인		검증 결과	변인 간 효과분해				모수추정치 검증 결과		
			직접	(t값)	간접	총효과	모수추정치	표준 오차	R2
진로 적응성	← 진로결정 자기효능감	지지	.515*	(2,470)	-	.515*	.515*	.208	.701
	← 주관적규범	지지	.354*	(2,272)	-.059	.295	.354*	.156	
	← 자아실현	기각	.159	(.957)	.283*	.442*	.159	.166	
	← 사회적인정	기각	-.132	(-.525)	.519*	.387*	-.132	.251	
진로결정 자기효능감	← 주관적규범	기각	-.114	(-.851)	-	-.114	-.114	.134	.839
	← 자아실현	지지	.447**	(3,168)	-.020	.427**	.447**	.141	
	← 사회적인정	지지	.603*	(2,821)	-.081	.522**	.603*	.214	
주관적 규범	← 자아실현	기각	.178	(1,233)	-	.178	.178	.144	.746
	← 사회적인정	지지	.707**	(3,872)	-	.707**	.707**	.183	

*1)2, **1)3(t값의 기본값은 유의수준 .05의 z통계량 1.96 이상이다(배병렬, 2006)

〈그림 2〉 최종모델



연구모델 결과에서 제시된 t값은 가설적 경로에 대한 유의적 기준으로 사용되며, 이를 토대로 가설적 경로에 대한 지지와 기각을 판단한다. 그 결과는 아래와 같다.

첫째, 진로적응성에 유의적인 변인 총 4개 경로 중에서 2개 경로였으며, H11인 진로결정 자기효능감 → 진로적응성(.515)경로와 H12인 주관적규범 → 진로적응성(.354)경로로 나타났다(H11, H12 가설지지).

둘째, 진로결정 자기효능감에 유의적인 변인은 총 3개 경로 중에서 2개 경로였으며, H22 자아실현→진로결정 자기효능감(.447)경로와 H23 사회적 인정→진로결정 자기효능감(.603)경로로 나타났다(H22, H23 가설지지).

셋째, 주관적 규범에 유의적인 변인은 총 2개 경로 중에서 1개 경로였으며, H32 사회적 인정→주관적 규범(.707)경로로 나타났다(H32 가설지지).

5. 결론 및 제언

본 연구는 내재적·외재적 가치 중 자아실현과 사회적 인정으로 구성된 직업가치와 진로와 관련된 의사결정에 있어 자신의 능력에 대한 확신적 신념인 진로결정 자기효능감, 농업에 대한 진로선택의 중요한 요인인 주관적 규범과 진로적응성 간의 관계성을 분석하고자 하였다. 연구 결과를 바탕으로 한 결론은 다음과 같다.

첫째, 농업계열 전공 대학생의 진로적응성에 정(+)으로 유의한 변인은 진로결정 자기효능감과 주관적 규범으로 나타났다. 진로결정 자기효능감의 경우 박수영(2016)의 연구 결과와 동일한 결과로 나타났다. 전공수업에 대한 자신감, 목표달성을 위한 계획 수립 및 노력, 직업을 스스로 결정한다는 측면에서 발생할 수 있는 진로적응성에 긍정적인 영향을 주었다고 판단된다. 이는 농업을 포함한 다양한 영역에서의 진로선택을 위해 가장 먼저 선행적으로 이루어져야 하는 활동인 진로탐색 행동(Pitz & Harren, 1980)이 진로결정 자기효능감을 매개로 하여 간접적으로 진로적응성에 정적인 영향을 미친다고 했던 선행연구와 그 결과가 같다(노운신, 2016).

주관적 규범의 경우, 노운신, 정철영(2016)의 연구에서 개인의 진로방향에 따라 현재 또는 미래의 직업적 요구사항을 충족시킬 수 있는 능력인 진로적응성은 주변 사람의 의견을 수용하는 성향에 영향을 미치는 것으로 판단하였다. 즉, 농업에 대한 주변 사람의 긍정적 인식과 직업적·사회적 요구 등에 관련된 요인이 진로를 선택하는 기준으로 활용되었다고 판단될 수 있다. 따라서 스스로 진로목표를 계획하고 실천할 수 있다는 신념과 주변에서 진로계획이나 결정에 대한 긍정적 영향이 진로적응성에 있어서 중요한 요인이라고 할 수 있다. 진로적응성에 유의미하지 않은 변인은 직업가치의 두 변인으로 내재적 가치인 자아실현과 외재적 가치인 사회적 인정으로 나타났다. 이러한 결과는 진로적응성은 직업 환경변화에 대한 대처능력이자 준비도로 자아실현을 위한 가치나 사회적 인정을 받기 위한 가치가 직접적인 영향을 주지는 않는다고 판단된다.

둘째, 농업관련 전공 대학생의 진로결정 자기효능감에 정(+)으로 유의한 변인은 자아실현과 사회적 인정으로 나타났다. 본 연구에서 진로결정 자기효능감은 미래의 과업 수행 능력에 대해 스스로를 평가하는 것을 의미하며(Badura, 1977), 진로의사결정에 필요한 과업을 성공적으로 수행하고 만족스러운 진로의사결정을 할 수 있다는 자신의 능력에 대한 신뢰를 의미한다(Hackett & Betz, 1981). 즉, 새로운 지식 및 기술에 대한 습득을 위해 지속

적으로 학습하고자 하는 측면의 자아실현적 욕구가 진로의사결정 자기효능감에 긍정적인 영향을 미친다고 할 수 있다. 또한 진로 선택에 있어 타인으로부터의 존경과 명예 등 사회적 인정이 진로계획과 목표 등 진로결정에 대한 자기신념인 진로결정 자기효능감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 판단할 수 있다. 진로결정 자기효능감을 매개변인으로 자아실현과 사회적 인정이 진로적응성에 영향을 주는 것으로 나타났다. 개인의 내재적 가치인 자아실현과 외재적 가치인 사회적 인정이 진로적응성에 직접적인 영향력은 없지만, 진로적응성에 긍정적인 영향을 미치는 진로결정 자기효능감에 많은 영향을 미침으로써 간접적인 영향력을 행사한다고 볼 수 있다. 이는 진로결정 자기효능감이 진로적응성에 유의하게 정적인 영향을 미치는 선행연구(서경희, 2014; Guan, et al., 2016)와 대학생의 주도적 성향, 진로탐색행동, 진로결정 자기효능감과 진로적응성의 구조관계에서 진로탐색행동이 진로결정 자기효능감을 매개로 진로적응성에 간접적으로 정적인 영향을 미치는 것으로 확인된 노운신 & 정철영(2016)의 선행연구 결과와 일치한다고 할 수 있다. 특히, 사회적 인정은 진로계획 수립과 목표 달성을 위한 지속적인 노력에 영향이 미치고, 다시 진로에 대한 계획과 직업적 환경 변화에 따른 적응력을 높여줄 수 있는 요인이라고 판단할 수 있다.

진로결정 자기효능감에 유의미하지 않은 변인은 부관적 규범으로 나타났다. 본 연구에서 주관적 규범은 농업을 진로 및 직업으로 선택하는 것에 대한 주변 사람들의 긍정적인 인식이다. 따라서 대학생이 진로를 결정하는 과정에서 발생하는 문제 상황이나 과업에 대한 수행능력의 자신감은 주변 사람들이 인식하는 의견에 의해 결정되기 보다는 스스로의 판단에 의해 나타나는 결과로 볼 수 있다.

셋째, 농업계열 전공 대학생의 주관적 규범에 정(+)으로 유의한 변인은 사회적 인정으로 나타났다. 사회적 인정은 McCorkle, Rogers, Dunn, Lyass, & Wan(2008)의 연구에서와 동일한 결과로 개인의 발달을 촉진시키고 유연한 적응을 돕는 지지자원을 제공해 준다는 점에서 개인의 적응에 핵심적인 역할을 하는 중요한 변인이라고 할 수 있다. 국내의 직업 선호도 중 농업의 가치 및 인식은 매우 낮게 평가되고 있다. 이러한 시기에 농업을 진로로 선택하는 것은 매우 쉽지 않은 결정이며, 미래의 성공에 대한 확신도 불명확하다고 할 수 있다. 따라서 외적인 판단기준으로 주변사람으로부터의 존경, 명예, 농업을 진로로 선택하는 것에 대한 인정은 매우 중요한 요인일 수 밖에 없다. 이와 같은 결과는 대학생들의 진로발달과정을 분석한 선행연구의 결과와 일치한다고 할 수 있다. Blustein(1997)의 연구에 의하면, 사회적 인정을 충분

히 받은 대학생은 그렇지 않은 학생에 비해 준비된 진로선택을 하는 것으로 보고하였다. 이러한 결과 Ross & Broh(2000)의 연구와 같이 주변 사람으로부터 사회적 인정을 받는다는 사실을 인지하게 되면, 자기조절력과 심리적 안정감에 긍정적인 영향을 주기 때문이라고 할 수 있다.

주관적 규범을 매개변인으로 진로적응성에 영향을 미치는 변인은 사회적 인정으로 나타났다. 사회적 인정은 직업가치에서 외재적 가치요인으로 개인으로서 미치는 내적인 요인과 다르다. 진로나 직업 환경변화에 대한 적응성에 영향을 미치는 것으로 판단할 수 있다. 이는 농업의 가치로 인해서 사회적 인정과 주관적 규범의 연계적 영향력이 진로에 대한 적응성에 영향을 미치는 것이라고 할 수 있다. Schultheiss, Kress, Manzi, & Glasscock(2001)의 연구에 의하면 대학생들의 진로발달 과정을 분석한 결과, 대학생들은 주요 인물들을 통해 직업 정보, 역할 모델, 진로관련 정보를 얻는 것으로 보고하였다. 이와 같이 Creed, Fallin, & Hood(2009)의 연구처럼 친구, 부모 등의 주변 사람의 사회적 인정은 진로적응성에 정적인 영향을 미친다고 할 수 있다.

주관적 규범에 유의미하지 않은 변인은 내재적 가치인 자아실현으로 나타났다. 이는 대학생 스스로가 진로에 대한 구체적인 계획과 목표달성을 위한 전략 등이 중요하며, 자아실현의 목적이 타인의 판단이나 의견에 긍정적인 영향을 주기 위한 노력과는 관련이 없다고 볼 수 있다.

마지막으로 본 연구결과를 기초로 후속연구를 제안하면 다음과 같다. 첫째, 진로적응성 관련 요인을 진로결정 자기효능감, 주관적 규범, 직업가치 중 내재적 가치인 자아실현과 외재적 가치인 사회적 인정으로 도출하였다. 하지만 구조관계분석의 특성상 잠재변인을 측정하는 관측변인을 수적 제한으로 인해 조사도구를 간결하게 하여 분석하였다. 따라서 후속 연구에서는 본 연구의 인과적 관계를 기반으로 진로적응성, 진로결정 자기효능감, 주관적 규범, 직업가치 등의 하위요소들 간의 관계성에 대한 지속적인 연구의 수행이 필요하다. 특히, 농업을 진로로 선택했을 때 인식하는 주관적 규범을 고려하여 진로결정 등에 대한 연구가 지속될 필요성이 있다.

둘째, 본 연구의 대상은 충청북도 소재 대학으로 특정화하였다. 따라서 연구대상의 범위를 전국단위로 확대하여 진로적응성 관련 요인을 진로결정 자기효능감, 주관적 규범, 직업가치 중 자아실현과 사회적 인정 간의 관계성에 대한 후속 연구가 필요하다.

참 고 문 헌

1. 강현욱, & 임진선. (2016). 간호대학생의 진로결정 자기효능감을 매개로 진로정체감과 진로적응성의 관계 검증. *한국체육학회지*, 55(1), 569-578.
2. 교육부. (2015). *산업연계 교육활성화 선도대학(PRIME) 사업 기본계획*. 세종특별자치시: 교육부.
3. 교육부. (2017). *사회맞춤형 산학협력 선도(전문)대학(LINC+) 육성사업 기본계획 발표*. 세종특별자치시: 교육부.
4. 김경아. (2016). 대학생의 직업가치와 사회적 지지가 진로결정수준에 미치는 영향. *경기대학교 석사학위논문*.
5. 김명옥, & 박영숙. (2012). 대학생의 진로준비행동과 취업스트레스의 관계에서 진로결정 자기효능감의 조절효과. *청소년학연구*, 19(11), 69-90.
6. 김정숙. (2006). 학생의 직업가치에 관한 연구. *한국청소년연구*, 43, 79-102.
7. 노운신. (2016). 대학생의 진로탐색행동이 진로적응력에 미치는 영향: 불확실성 불관용에 의해 조절된 진로의사결정 자기효능감의 매개효과. *농업교육과 인적자원개발*, 48(3), 107-129.
8. 노운신, & 정철영. (2016). 대학생의 진로적응력과 주도적 성향, 진로탐색행동 및 진로의사결정 자기효능감의 구조적 관계. *농업교육과 인적자원개발*, 48(2), 55-81.
9. 농촌경제연구원. (2004). *농업의 다원적 기능에 대한 국민 의식 조사*. 연구보고 R485.
10. 문승규. (2017). 대학생용 직업가치카드 개발 및 타당화. *한국기술교육대학교 박사학위논문*.
11. 박성열, 차승봉, & 문승태. (2015). 농업 마이스터대학 재학생들의 사이버교육 이용의도 영향요인 분석. *농업교육과 인적자원개발*, 47(1), 1-25.
12. 박수영. (2015). 공학계열 대학생의 진로적응성에 영향을 미치는 변인들 간의 구조적 관계 분석. *이화여자대학교 박사학위논문*.
13. 박진아. (2014). 대학생의 성격강점, 자기조절효능감, 자기주도학습, 진로적응성 간의 구조적 관계. *한남대학교 박사학위논문*.
14. 박혜정. (2002). 수입 캐주얼의류 구매에 대한 태도, 주관적 규범 의도에 관한 연구. *Journal of the Korean Society of Clothing and Textiles*, 26(12), 1791-1803.
15. 박혜진, 유병민. (2016). 농대생의 농업교육훈련 만족도, 학습전이, 학습지속의향에 관한 구조적 관계 분석. *농촌지도와 개발*, 23(3), 233-242.

16. 배병렬. (2006). *LISREL 구조방정식모델 이해, 활용 및 프로그래밍*. 서울: 청람.
17. 서경희. (2014). 경력단절여성의 진로결정자기효능감이 진로적응성에 미치는 영향: 사회적 지지의 조절효과. *숙명여자대학교 석사학위논문*.
18. 서경희, 곽원준, & 심지현. (2015). 경력단절여성의 진로결정 자기효능감이 진로적응성에 미치는 영향: 사회적 지지의 조절효과를 중심으로. *취업진로연구*, 5(4), pp. 57-88.
19. 서우석, 강대구, 정남용, 김재호, & 이윤조. (2006). 초등학교 교육과정과 교과서에 농업·농촌의 기능 및 가치 반영 방안. *농업교육과 인적자원개발*, 38(4), 1-31.
20. 손능수, & 이재모. (2012). 경상북도 귀농인구 증가에 따른 복지욕구와 정책방안. *경북행복재단 정책연구보고서*.
21. 우성호. (2013). 귀농·귀촌의 결정요인과 만족도에 관한 연구: 경상북도 6개 시군을 중심으로. *영남대학교 박사학위논문*.
22. 이동혁, 황운미, & 정지희. (2012). Krumboltz의 우연학습 이론을 배경으로 한 과제접근기술, 진로정체감, 진로장벽, 진로성숙도간의 관계. *상담학연구*, 13(2), 855-875.
23. 이명훈, 이상민, & 테라다 모리키. (2014). 대학생의 진로관련 인식, 직업기초능력, 직업가치. *대한공업교육학회지*, 39(2), 58-80.
24. 이인숙. (2012). 외식종사원의 직무관련 정보기술이 지각된 용이성, 유용성과 시스템 사용 활동 및 성과에 미치는 영향 연구. *경희대학교 박사학위논문*.
25. 장계영. (2009). 대학생 진로적응성 척도 개발. *숙명여자대학교 박사학위논문*.
26. 장계영, & 김봉환. (2011). 대학생 진로적응성 척도 개발. *상담학연구*, 12(2), 539-558.
27. 조성연, & 민경석. (2011). 성과 경제적 수준에 따른 대학생의 진로정체감, 진로결정 자기효능감, 진로적응성의 차이 및 관계. *진로교육연구*, 24(3), 59-76.
28. 차승봉, & 남민우. (2016). 현장실습중심 농업교육프로그램의 교육내용적 특성, 학습태도, 만족도 간의 구조 관계 분석. *농촌지도와 개발*, 22(4), 435-444.
29. 하문선. (2014). 대학생의 내외재적 직업가치 변화양상 및 잠재집단유형과 성, 사회경제적 지위, 학업성취, 진로성숙의 관계. *직업교육연구*, 33(3), 57-81.
30. Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
31. Azjen, I., & Fishbein, M. (1975). *Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to Theory and Research*. MA: Addison-Wesley.
32. Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
33. Blustein, D. L. (1997). The Role of Work in Adolescent Development, *The Career Development Quarterly*, 45(4), 381-389.
34. Cohen, S., & Hoberman, H. (1983). Positive events and social supports as buffers of life change stress. *Journal of Applied Social Psychology*, 13, 99-125.
35. Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 219-229.
36. De Pater, I. E., Van Vianen, A. E. M., Fischer, A. H., & Van Ginkel, W. (2009). Challenging experience: gender differences in task choice. *Journal of Managerial Psychology*, 24, 4-28.
37. Duffy, R. D., Allan, B. A., & Dik, B. J. (2011). The presence of a calling and academic satisfaction: Examining potential mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 74-80.
38. East, R. (1993). Investment decision and theory of planned behavior. *Journal of Economic Psychology*, 14, 337-375.
39. Esters, L. T., & Retallick, M. S. (2013). Effect of an Experimental and Work-Based Learning Program on Vocational Identity, Career Decision Self-Efficacy, and Career Maturity. *Career and Technical Education Research*, 38(1), 69-83.
40. Fishbein, M. (1963). An investigation of the relationships between beliefs about an object and the attitude toward the object. *Human Relations*, 16, 233-240.
41. Guan, Y., Wang, F., Liu, H., Ji, Y., Jia, X., Fang, Z., Li, Y., Hua, H., & Li, C. (2014). Career-specific parental behaviors, career exploration and career adaptability: A three-wave investigation among Chinese undergraduates. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 95-103.
42. Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of vocational behavior*, 18(3), 326-339.
43. Hackett, G., & Betz, N. E. (1986). Applications of self-efficacy theory to understanding career choice behavior. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 4, 279-289.
44. Judge, T. A., & Bretz, R. D. (1992). Effects of work values

- on job choice decisions. *Journal of Applied Psychology*, 77(3), 261-271.
45. Krumboltz, J. (2004). *Luck is no accident: Making the most of happenstance in your life and career*. Atascadero, CA: Impact Publishers.
 46. Lust, E., & Oliver, B. (1974). American managers' personal value systems revisited. *Academy of Management Journal*, 17, 549-554.
 47. McCorkle, B. H., Rogers, E. S., Dunn, E. C., Lyass, A., & Wan, Y. M. (2008). Increasing social support for individuals with serious mental illness: evaluating the compeer model of intentional friendship. *Community Mental Health Journal*, 44(5), 359-366.
 48. Pitz, G. F., & Harren, V. A. (1980). An analysis of career decision-making from the point of view of information-processing and decision-theory. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 320-345.
 49. Rosenberg, M. (1957). *Occupations and values*. Glencoe, Ill: The Free Press.
 50. Ross, C. E., & Broh, B. A. (2000). The roles of self-esteem and the sense of personal control in the academic achievement process. *Sociology of Education*, 270-284.
 51. Sarason, J. P., Pierce, C. R., Shearin, E. N., Sarason, I. G., & Waltz, J. A. (1991). Perceives social support and working models of self and actual others. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 273-287.
 52. Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
 53. Savickas, M. (2005). *The theory and practice of career construction*. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons Inc.
 54. Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673.
 55. Schultheiss, D. E. P., Kress, H. M., Manzi, A. J., & Glasscock, J. M. J. (2001). Relational influences in career development: A qualitative inquiry. *The Counseling Psychologist*, 29(2), 216-241.
 56. Senge, P. (2000). *School that learn: A fieldbook for teachers, administrators, parents and everyone who cares about education*. London: Nicholas Brealey.
 57. Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance and Counselling*, 9(2), 194-201.
 58. Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 63-81.
 59. Vianen, A. E., Pater, I. E., & Preenen, P. T. (2009). Adaptable careers: Maximizing less and exploring more. *The Career Development Quarterly*, 57(4), 298-309.
 60. Wollack, S., Goodale, J. G., Wijting, J. P., & Smith, P. C. (1971). Development of the survey of work values. *Journal of Applied Psychology*, 55, 331-338.
 61. Xu, H., & Tracey, T. J. (2015). Career Decision Ambiguity Tolerance Scale: Construction and initial validations. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 1-9.
 62. Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluation. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 21-30.

Received 02 August 2017; Revised 02 September; Accepted 18 September 2017



Dr. Hye-Jin Park is an Assistant Professor Institute for Innovation in Higher Education in Konkuk University, South Korea.
Her research interests are teaching and learning theory, instructional systems design.
Address: (27478) 268 Chungwondaero, Chungju Republic of Korea.
E-mail) phj4858@kku.ac.kr
phone) 043)840-3061



Dr. Byeong-Min Yu is a Professor of Department of Educational Technology in Konkuk University, South Korea.
His research interests are Rural education accreditation, technology-based education, and instructional systems design.
Address: (05029) 120 Neungdong-ro, Gwangjin-gu, Seoul Republic of Korea.
E-mail) basseryu@konkuk.ac.kr
phone) 02)2049-6017