

The Effect of Emotional Intelligence and Social Support on Career Adaptability Mediated by Career Decision Self-Efficacy in Korean College Students

Ha, Seon-Young¹⁾ (Baewha Women's University)

< ABSTRACT >

Today, there is a demand for research on the concept of career related to the changing environment due to severe environmental change. Career adaptability is a readiness for both predictable and unpredictable changes. In this study, based on Social Cognitive Career theory the researcher selected emotional intelligence as an individual variable and social support as an environmental variable, and analyzed the relationship of the influence on career adaptability by these variables and effect of career decision self-efficacy as a mediator. A multiple regression analysis was conducted on 507 data across from the 12 universities. The findings are as follows:

First, emotional intelligence had a statistically significant effect on career adaptability. Second, social support had a statistically significant effect on career adaptability. Third, career decision self-efficacy has a partial mediating effect on emotional intelligence and social support in relation to career adaptability. Among emotional intelligence and social support, emotional intelligence had more influence on career adaptability. Implications for research and practice are discussed.

Key Words: Career adaptability, emotional intelligence, social support, career decision self-efficacy, mediation analysis

1) Corresponding Author: Ha, Seon-Young, Baewha Women's University, 34 1st street, Pirundaero, Jongno-gu, Seoul, Korea, 03039 / E-mail: jnyg10@naver.com
Received: March 01, 2018 / Revised: March 14, 2018 / Accepted: March 19, 2018

우리나라 대학생의 정서지능과 사회적지지가 진로결정 자기효능감을 매개로 커리어 적응성에 미치는 영향

하선영¹⁾ (배화여자대학교)

< 요약 >

오늘날은 환경변화가 심하여 변화하는 환경에 적합한 커리어 관련 개념에 대한 연구가 요구되고 있다. 커리어 적응성은 예측가능한 변화와 예측불가능한 변화 모두에 대한 준비도이다. 본 연구에서는 사회인지 진로이론의 관점에서 개인변인으로 정서지능, 환경변인으로 사회적지지를 선정하고 이들 변인이 커리어 적응성에 미치는 영향관계를 분석하였다. 이들 변인들 간에 진로결정 자기효능감이 매개역할을 하는지도 분석하였다. 이를 위하여 우리나라 대학생 507명에게(12개교) 설문조사를 하였고 다중회귀분석을 실시하였다.

연구 결과는 첫째, 정서지능은 커리어 적응성에 정적인 영향을 미쳤다. 둘째 사회적지지는 커리어 적응성에 정적인 영향을 미쳤다. 셋째, 정서지능과 사회적지지가 커리어 적응성에 영향을 미치는 관계에서 진로결정 자기효능감이 부분매개효과를 나타내었다. 독립변인인 정서지능과 사회적지지 중 커리어 적응성에 미치는 영향은 정서지능이 더 컸다. 이 연구 결과를 바탕으로 커리어 적응성을 높이기 위한 정서지능과 사회적지지 관련 프로그램 개발의 근거를 마련하였으며, 한국적 맥락에 맞추어 사회인지 진로이론의 경험적 증거를 제시하였다.

주요어 : 커리어 적응성, 정서지능, 사회적지지, 진로결정 자기효능감, 매개분석

1) 교신저자: 하선영, (03039) 서울시 종로구 필운대로 1길 34, 배화여자대학교, / E-mail: jnyg10@naver.com
논문투고: 2018. 03. 01 / 심사일자: 2018. 03. 14 / 게재확정일자: 2018. 03. 19

I. 서론

대학생들이 졸업 후 성공적으로 취업하여 사회에 진입하는 것은 대학생 개인의 관심사일 뿐 아니라 사회적으로도 관심사이다. 학자들은 이러한 요구에 부응하여 취업 관련 연구에서 취업관련 행동을 이끌어내기 위한 진로선택, 진로준비도에 관심을 가졌다(Savickas, 1997). 어떠한 진로준비를 거쳐 진로를 선택하는가 그리고 이러한 선택이 진로만족을 이끌어내는가가 주요관심사이다.

진로준비도에 관해서 그간 연구된 주요개념은 진로성숙이었다. 진로성숙은 그 나이대의 모든 사람에게 같은 기준을 적용하고 준비가 되었는지 확인하는 개념이다(Creed & Patton, 2003). 이것은 사회의 환경 변화가 심하지 않을 때 적절한 개념이다. 첫 직장을 갖기 전에 그 나이 대에 알맞은 준비를 하고 나서 첫 직장을 선택하고 그 직장에서 계속 커리어 개발이 가능한 때 필요한 개념이었다. 또 커리어 개발도 직장이 주도적으로 책임을 맡아주었으므로 개인은 그 시스템을 따라가면 되었다.

그러나 오늘날과 같이 기술의 변화가 빨라 직업 환경 변화가 심하고 커리어 개발의 책임도 개인에게 있는 시대에는 환경은 생물학적인 나이가 같다고 해서 그 준비도가 같을 수가 없고 진로준비도 사회에 진입하기 전에 한번만 준비하는 것이 아니라 성인이 된 후에도 직업전환이 일어날 경우 여러 번 준비하게 된다. 이러한 이유로 진로준비에 관한 개념의 변화에 관한 요구가 생겨났고 커리어 적응성의 개념이 대두되었다.

커리어 적응성은 Super와 Knasel(1981)이 제시하였는데 미래 직업으로의 순조로운 전환을 위해 예측 가능한 과제에 대한 준비성과 미래 직업 환경의 변화로 생길 수 있는 예측 불가능한 상황에 대한 대처 능력이라고 정의된다. 즉, 변화가 생기더라도 어려움 없이 자신을 환경에 맞추어 나가는 일반적인 능력을 의미한다. 그간의 진로발달이론이 인간발달단계인 아동기, 청소년기, 성인기에 따라 각각 다른 여러 가지 영향요인을 적용하여 왔는데 커리어 적응성은 모든 단계에 적용가능하다(Savickas, 1997). 따라서 커리어 적응성을 갖춘다면 대학생들이 첫 직장을 갖기 위한 준비가 될 뿐 아니라 향후 진로를 변경시키고 싶을 때나 커리어 개발을 위해 직업전환을 이루고자할 때도 유용한 개념이다.

커리어 적응성에 관한 연구는 그리 오래되지 않았기 때문에 아직 커리어 적응성의 개념 구조를 규명하려고 노력하려는 연구들(Maggiori, Rossier, & Savickas, 2017; Savickas & Porfeli, 2012; Tak, 2012)과 영향요인을 밝히려는 연구들(Yousefi, Abedi, Baghban, Eatemadi, & Abedi, 2011; Zacher, 2014)이 시작단계이다. 커리어란 넓은 의미에서 볼 때 일을 선택하고 일을 해나가는 것이고 일이란 환경과의 관계가 필수적이다. 특히, 사회인지 진로이론에

따르면 진로는 진로선택, 진로발달 등에 사람, 환경, 행동적 변인들의 상호영향을 미치는데 이러한 변인들이 역동적으로 상호작용한다고 보았다(Betz, 2004; Betz & Hackett, 2006). 따라서 커리어 적응성의 영향요인은 개인요인과 환경요인으로 크게 양분되어 연구되어 왔으며 커리어 적응성을 높이는 최종 목표는 취업 및 진로관련 행동을 일으키는 것이므로 행동 관련 요인도 연구되어왔다(조남근, 권정희, 정미예, 2015). 개인요인으로는 인지 및 심리 관련 다양한 변인들이 연구되어져 왔다(Coetzee & Harry, 2014; Creed, Fallon, & Hood, 2009; Hirsh, 2009). 그러나 오늘날은 끊임없이 쏟아지는 다양하면서도 불안한 정보 속에서도 용기를 가지고 도전하는 정신으로 준비를 하기 위해서는 합리적인 판단만이 영향을 미치는 것이 아니라, 자신의 불안한 감정을 조절하고 타인들의 감정까지도 조절하는 능력이 필요하기 때문에 정서의 중요성이 강조되고 있다. 또한 대학생들의 경우에는 첫 직장을 선택하는 것이므로 가정, 학교, 사회가 적절한 지원을 통해 잘 성장하도록 돕는 것이 중요하다. 따라서 본 연구에서는 취업을 준비하고 있는 대학생들의 커리어 적응성을 높이기 위한 요인들의 관계에 관해 살펴보기 위해 정서지능과 사회적지지가 커리어 적응성에 영향을 미칠 때 진로결정 자기효능감의 매개역할을 검증하고자 한다. 이들 요인들의 관계를 밝혀냄으로써 아직 초기 단계의 커리어 적응성 관련 연구에 기여하고, 급변하는 글로벌 환경에서 대학생들이 고용가능성을 높이고 커리어 성공을 이끌어 내는데 기여할 수 있을 것이다.

II. 이론적 배경

1. 정서지능

정서지능은 인지적 능력이나 성격과는 다른 개념으로(Law, Wong, & Song, 2004), 인지적 기능인 지능에 정의적이고 동기적인 기능을 포함시킨 개념이다(하대현, 1997). 정서지능의 구성요소는 정서의 조절, 정서적 지식의 활용, 정서의 사고 촉진, 정서의 지각, 평가 및 표현의 4가지로 이루어져 있다(Mayer, Salovey, & Caruso, 2008). 유쾌한 감정과 불쾌한 감정을 인지하고 그러한 정서가 얼마나 유용한 지를 판단하여 완화시켜야 할 때는 완화시킬 수 있는 능력을 가지고 있으며 고양할 필요가 있을 때는 고양시킴으로써 정서를 조절할 수 있는 능력을 의미한다. 여기에서의 정서는 인지능력으로 처리될 수 있는 정보이며 타인과의 관계가 포함된 것이다(Schutte et al., 2008; Wong & Law, 2002). 즉, 자신의 정서를 인지하고 조절하고 활용하는 것 뿐 아니라 타인의 정서도 인지하고 조절하고 활용하는 능력을 의미한다. 이러한 이유로 정서지능은 자기조절능력이기도 하다(Mayer et al., 2008). 따라서 정서지

능이 높으면 합리적 진로결정을 용이하게 하고 진로장벽이 있더라도 진로장벽을 낮게 지각하고 진로결정을 할 수 있다(김종운, 박성실, 2012). 변화하는 사회에서 여러 번 진로 관련 선택이 필요하더라도 그 때 그 때 선택할 수 있는 능력을 갖추게 되는 것이다. 즉, 정서는 인지능력을 통해 취한 정보들을 환경의 변화에 맞게 적응하는 데에 균형을 잡는 기능(Mlleris, 2013)을 갖고 있다. 따라서 변화하는 사회에서 요구되는 사항이 다를 때마다 진로 관련 선택을 하고 장벽을 해결하기 위해서 자신의 감정을 이해하고 조절하고 타인의 감정을 조절하고 이해하는 능력인 정서지능이 강조되고 있다. 특히 정서지능은 훈련을 통하여 높일 수 있으므로(Kam, Greenberg, & Walls, 2003) 정서지능의 역할을 밝혀낼 필요가 있다.

2. 사회적지지

사회적지지는 의미 있는 타인에 의해 지원되는 자원을 말한다(Thoits, 2011). 의미 있는 타인은 가족, 친구(Yousefi et al., 2011), 친척, 선후배, 이웃 등 다양하다. 지원하는 자원은 정서적지지, 정보적지지, 물질적지지, 평가적지지로 구성되어있다(박지원, 1985). 즉, 정서적으로 사랑, 이해, 격려를 보내는가, 문제해결과 관련된 정보를 제공하는가, 필요한 돈이나 물건을 제공하는가, 칭찬이나 인정을 통해 개인을 평가해주는가를 의미한다.

사회적지지는 인간발달 단계에서 생애 사건과 전환 시기에 매우 필요하다(Caplan, Cobb, & French, 1975). 사회적지지는 커리어 적응성에 직접적인 정적인 효과를 미쳤다(정미예, 조남근, 2015; 정지은, 정철영, 2015; Wang & Fu, 2015). 사회적지지 수준이 높으면 커리어 적응성을 높이기 위한 의지를 불러일으켰다(Shulman et al., 2014). 사회적지지 수준이 높을 경우 진로계획 수준이 높고 생의 만족 수준도 높았다(Hirsh, 2009; Shulman et al., 2014). 그러나 사회적지지는 긍정적인 면만 있는 것이 아니라 스트레스를 높이기도 하였고(Creed et al., 2009) 이직의도를 높이기도 하였다(Ito & Brotheridge, 2005). 사회적지지는 연령에 따라 중요하게 지각하는 타인이 다르며 원하는 지지의 종류도 달랐다. 연령이 증가함에 따라 사회적지지원이 부모, 친척, 교사에서 친구, 선후배 등으로 이동하였다(이지연, 2000). 따라서 대학생들에게 커리어 적응성을 높이는 사회적지지의 정확한 역할을 규명할 필요가 있다.

3. 진로결정 자기효능감

자기효능감은 사회인지 진로이론의 핵심개념으로 개인이 어떠한 행동을 할 수 있다고 믿는 신념이라고 정의된다(Betz, 2004; Betz & Hackett, 2006). 자기효능감은 특정 영역에 따라

구체적으로 달라지는데 진로관련 행동이라는 구체적인 행동영역과 관련된 자기효능감이 진로결정 자기효능감이다. 진로결정 자기효능감은 Taylor와 Betz(1983)가 제안한 개념으로 구성요소는 자기평가, 목표설정, 문제해결, 직업정보수집, 미래계획으로 구성되어 있다(서경희, 2015; 신윤정, 2013; Betz, 2004). 진로결정 자기효능감은 사회인지 진로이론에서 중요한 변인으로 고려되고 있다. 사회인지 진로이론에 의하면 진로결정 자기효능감은 개인적 요인, 맥락적 요인, 경험 등과의 상호작용 속에서(Lent, Brown, & Hackett, 1994) 진로관련 행동을 이끌어내며(Hou, Wu, & Liu, 2014) 결과에 대한 기대가 개인의 정서, 인지에 영향을 미치게 된다. 결과적으로 진로결정 자기효능감은 커리어 적응성에 직접적인 영향을 주고(서경희, 2015) 진로만족을 이끌어낸다(Lent et al., 2015).

진로결정 자기효능감을 높이기 위해서는 네 가지 방법이 제시되고 있다(Bandura, 2012). 첫째, 성공적인 경험을 통해서 가능하다. 장벽을 극복하는 경험은 나도 할 수 있다는 신념을 갖게 된다. 둘째, 비슷한 사람을 보고 따라 하면서 나도 할 수 있다는 신념을 갖게 된다. 셋째, 언어적으로 설득하는 방법이 있다. 넷째, 자신의 육체적, 정서적 상태를 조절함에 의해 가능하다. 진로선택 시 긍정적 정서와 부정적 정서는 정적인 상관관계가 있었다(최보영 외, 2011). 즉, 이것을 선택하면 잘 될 것이라는 생각과 잘 안될 수도 있다는 생각이 공존한다는 것이다. 따라서 아무리 긍정적 정서를 가지려고 해도 부정적 정서가 따라 올 수밖에 없는 환경변화가 심한 현대에는 진로결정 자기효능감을 높임으로써 진로 관련 행동을 이끌어낼 수가 있다.

4. 커리어 적응성

커리어 적응성은 미래 직업으로의 순조로운 전환을 위해 예측 가능한 과제에 대한 준비성과 미래 직업 환경의 변화로 생길 수 있는 예측 불가능한 상황에 대한 대처 능력이라고 정의된다(Super & Kansel, 1981). 진로발달의 패러다임이 조직에서 개인으로 옮겨감에 따라(김성국, 김태은, 1999) 관련 개념도 조직유효성이 아닌 개인 차원의 적응성이 중요시되는 것이다(Hall & Chandler, 2005). Super(1956)에 따르면 개인의 전 생애는 성장기, 탐색기, 확립기, 유지기, 쇠퇴기로 분류된다. 환경변화가 심하지 않던 시기에는 개인의 발달 단계별로 그 단계에서 필요한 과제를 수행하기 위한 준비만 하면 충분하였다. 그러나 환경변화가 심한 시기에는 개인에게서 직업전환이나 이직이 자주 일어나게 되므로 발달 단계를 순서대로 따라가지 못하고 확립기 이후에 다시 탐색기, 확립기가 반복될 수 있다(Amundson, Harris-Bowlsbey, & Niles, 2013). 각 발달단계가 다음 단계로 순조롭게 넘어가도록 각 발달 단계의

분절(segment)을 연결시켜주는 개념이 커리어 적응성인 것이다(Savickas, 1997).

Savickas(1997)는 커리어 적응성이 관심(concern), 통제(control), 호기심(curiosity), 자신감(confidence)으로 구성되어 있다고 주장하였다. 관심은 개인이 자신의 미래에 대하여 긍정적 관점에서 계획을 세우고 목표를 가지는 것이다. 통제는 미래의 목표를 달성하기 위하여 스스로 자신을 조절하는 것을 말한다. 호기심은 진로를 탐색하고 정보를 찾는 것이다. 자신감은 장애물이 있더라도 성공기대를 가지고 끈기 있는 태도를 의미한다. 장계영, 김봉환(2011)은 커리어 적응성이 책임감, 목표의식, 창의성, 대인관계, 개방성, 주도성, 직무능력, 긍정적 태도로 구성되어 있다고 주장하였다. 구인 추출 과정에서 직업현장직원들이 중요하게 생각한 구인은 주도성이었으나 대학생이 중요하게 생각한 구인은 대인관계였음을 밝혔다. 이는 앞으로 커리어 적응성 연구가 한국의 맥락에 맞게 진행되어야 한다는 시사점을 제시하였다. 커리어 적응성은 미래에 대한 준비도이므로 낙관적으로 기대하는 것의 중요성이 강조되고 있으며(Rottinghaus, Day, & Borgen, 2005) 자신과 환경에 대한 탐색도 커리어 적응성의 구성요소로 포함시켰다(Creed et al., 2009; Klehe, Zikic, Van Vianen, & De Pate., 2011; Yousefi et al., 2011).

커리어 적응성 연구는 활발하게 이루어지고 있기는 하나 아직 그 개념이 정확하게 규명된 것은 아니다. 국제 커리어 적응성척도(Tak, 2012)가 제작된 이후 통일된 척도로 연구가 이루어지고 있다. 이제까지 이루어진 연구는 커리어 적응성을 행동이나 태도 관련 변인으로 연구(문승태, 박미하, 양복만, 2012; 박진아, 2014; Chong & Leong, 2017)되기도 하고, 사회심리학적 변인으로 연구(신윤정, 2013; 조남근 외, 2015; Hou et al., 2014; Wilkins et al., 2014)되기도 하였다. 다양한 연구에도 불구하고 한국의 커리어 적응성 평균(3.57)은 국제적 커리어 적응성 평균(3.94)보다 낮은 편(Tak, 2012)이므로 한국적 맥락을 반영한 영향요인을 규명하는 연구가 필요하다.

5. 정서지능, 사회적지지, 진로결정 자기효능감, 커리어 적응성의 관계

사회인지 진로이론 모형에 따라 커리어 적응성에 영향을 미치는 내적요인으로 정서지능을 환경적 요인으로 사회적지지를 선택하였다. 선행연구를 분석한 결과 커리어 적응성을 높이기 위한 내적 요인 중 정서지능은 인지적 능력과 정서적 능력 모두를 사용하여 커리어 적응성을 전반적으로 예측하였다(Coetzee & Harry, 2014). 특히 자신과 타인의 정서를 인지하고 활용하는 능력은 커리어 적응성을 지속시키는데 기여하였다(Mayer et al., 2008). 환경적 요인 중에는 선행연구에서 사회적지지에 관한 연구(정미예, 조남근, 2015; Ito, &

Brotheridge, 2005; Wang, & Fu, 2015)가 주를 이루었다. 사회적지지는 커리어 적응성에 직접적 영향을 미쳐(정미예, 조남근, 2015; 정지은, 정철영, 2015) 커리어 적응성을 높이고 커리어 관련 행동을 이끌어낸다. 진로를 선택하고 그에 따른 행동을 하고 적응을 하기 위해서는 사회의 타인들과 상호작용하는 것이 중요하다. 사회적지지는 단순히 개인에게 의미 있는 타인들로부터 자원을 지지받는다는데 국한되는 것이 아니라 자원을 제공받음으로써 상호작용하는 것을 의미한다. 이것은 커리어 적응성의 정의에서 볼 수 있듯이 환경과의 상호작용을 거쳐 준비도를 높이는 것이 필요하다.

정서지능과 사회적지지가 커리어 적응성에 영향을 미친다는 선행연구는 있으나 이 변인들의 영향관계의 경로는 아직 불명확하다. 사회인지 진로이론(Bandura, 2012)에 따르면 진로 발달 과정에서 특정 행동을 수행하고 지속하기 위해서 자기효능감이 중요하다. 결과기대 수준이 높더라도 실제 행동하고 지속하는 데는 진로결정 효능감의 수준에 따라 차이가 난다(방선욱, 2009). 따라서 커리어 적응성이 각 진로발달 단계에서 지속되기 위해서는 진로결정 자기효능감이 필요함을 예측할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 독립변수인 정서지능, 사회적지지와 종속변수인 커리어 적응성과의 영향관계와 그 영향관계에서 진로결정 자기효능감의 매개효과를 규명하고자 한다.

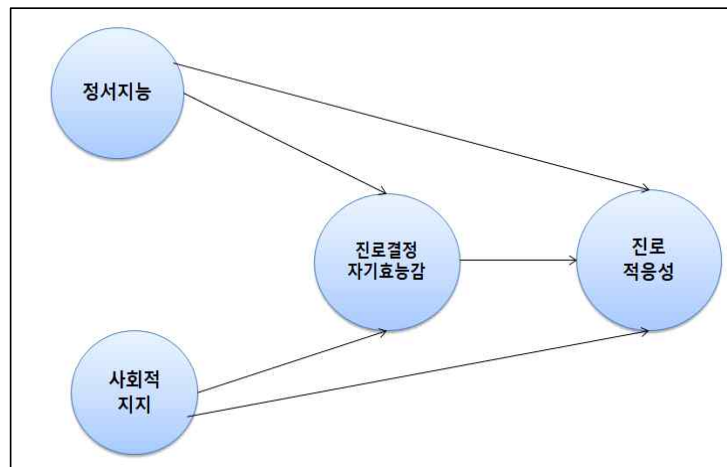
연구가설은 아래와 같다.

- 가설 1. 정서지능은 커리어 적응성에 정(+)적 영향을 미칠 것이다.
- 가설 2. 사회적지지는 커리어 적응성에 정(+)적 영향을 미칠 것이다.
- 가설 3. 정서지능은 진로결정 자기효능감에 정(+)적 영향을 미칠 것이다.
- 가설 4. 사회적지지는 진로결정 자기효능감에 정(+)적 영향을 미칠 것이다.
- 가설 5. 진로결정 자기효능감은 커리어 적응성에 정(+)적 영향을 미칠 것이다.
- 가설 6. 정서지능은 진로결정 자기효능감을 매개하여 커리어 적응성에 정(+)적 영향을 미칠 것이다.
- 가설 7. 사회적지지는 진로결정 자기효능감을 매개하여 커리어 적응성에 정(+)적 영향을 미칠 것이다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구모형

정서지능과 사회적지지가 진로결정 자기효능감을 매개로 커리어 적응성에 미치는 영향관계를 살펴보기 위한 연구목적은 달성하기 위해 [그림 1]과 같은 연구모형을 설정하였다. 연구모형에 따르면 첫째, 정서지능은 커리어 적응성에 정적인 영향을 미칠 것이다. 둘째, 사회적지지는 커리어 적응성에 정적인 영향을 미칠 것이다. 셋째, 정서지능과 커리어 적응성, 사회적지지와 커리어 적응성의 관계를 진로결정 자기효능감이 매개할 것이다.



[그림 1] 연구모형

2. 연구대상

본 연구의 조사대상은 서울 소재 4년제 대학교(12개교)에 재학 중인 학생 총 507명이다. 표집은 서울 소재 4년제 대학에 재학 중인 학생 중 진로목표 결정수준이 다른 의약계열을 제외한 360,205명(한국교육개발원, 2016)을 대상으로 비례층화추출법을 사용하여 표본을 추출하였다. 층을 성별, 전공, 학년의 3개 층으로 나누고 각 층에서 비례배분법에 따라 나누었다. 설문지는 총 600부를 배포하였고 520부를 회수하였으며 이 중 불성실한 응답을 한 13부를 삭제하여 총 507부를 연구에 사용하였다.

3. 측정도구

가. 정서지능

정서지능 측정도구는 Wong과 Law(2002)가 개발한 것을 김성은(2012)이 번안하여 타당화한 도구를 사용하였다. 자기이해, 타인이해, 정서활용, 정서조절의 네 가지 하위영역이 각 네 문항씩 구성되어 있으며 총 16문항이다. 본 연구에서 전체 신뢰도는 .89이었다.

나. 사회적지지

사회적지지 측정도구는 박지원(1985)이 개발한 것을 이자영과 최응용(2012)이 타당화한 것을 사용하였다. 정서적지지, 정보적지지, 물질적지지, 평가적지지의 네 가지 하위영역으로 구성되어 있고 총 25문항이다. 본 연구에서의 전체 신뢰도는 .96이었다.

다. 진로결정 자기효능감

진로결정 자기효능감 측정도구는 Betz와 Voyten(1997)이 개발한 단축형 척도를 이은진(2000)이 번안하여 타당화한 것을 사용하였다. 직업정보 수집, 목표설정, 계획수립, 문제해결, 자기평가의 다섯 가지 하위영역이 각 5문항으로 구성되어 총 25문항이다. 본 연구에서의 전체 신뢰도는 .92이었다.

라. 커리어 적응성

커리어 적응성 측정도구는 Savickas와 Porfeli(2012)가 개발한 CAAS(Career Adapt-Ability Scale)를 정지은과 정철영(2015)이 번안하고 타당화한 도구를 사용하였다. 관심, 통제, 호기심, 자신감의 네 가지 하위영역이 각 여섯 문항으로 구성되어 있으며 총 24문항이다. 본 연구에서 전체 신뢰도는 .94이었다.

각 측정도구는 모두 5점 척도를 사용하였으며 1번은 ‘전혀 그렇지 않다’, 5번은 ‘매우 그렇다’고 구성되어 있다.

IV. 연구결과

1. 기술통계

응답자의 평균연령은 21.5세(최소값 18, 최대값 29; SD=2.19)이었다. 학년별 분포는 1학년 161명(31.8%), 2학년 106명(20.9%), 3학년 124명(24.5%), 4학년 114명(22.5%)이었다. 성별은 남학생 233명(46.0%), 여학생 273명(54.0%)이었다. 전공은 자연·이공계열 182명(36.3%), 인문·사회계열 260(51.8%), 예체능계열 60명(12.0%)이었다.

독립변인인 정서지능, 사회적지지, 매개변인인 진로결정 자기효능감, 종속변인인 커리어 적응성의 평균, 표준편차, 침도, 왜도를 측정하였다. 표준편차는 .597부터 .766으로 고르게 분포하였고, 왜도는 -.450에서 .051, 침도는 -.702에서 .929 사이에 분포하였다. 자세한 내용은 아래의 <표 1>과 같다.

<표 1> 기술통계 (N = 507)

변인	하위변인	평균	표준편차	왜도	침도
정서지능	자기이해	3.718	.739	-.128	-.287
	타인이해	3.645	.764	-.203	-.317
	정서활용	3.621	.748	-.230	.018
	정서조절	3.449	.766	-.005	-.291
사회적지지	정서적지지	3.692	.654	-.021	-.581
	정보적지지	3.639	.643	.051	-.349
	물질적지지	3.560	.619	.030	-.132
	평가적지지	3.719	.645	-.043	-.334
진로결정 자기효능감	직업정보 수집	3.464	.635	-.379	.566
	목표설정	3.555	.631	-.450	.929
	계획수립	3.419	.662	-.307	.442
	문제해결	3.458	.597	-.255	.427
	자기평가	3.561	.616	-.281	.325
커리어 적응성	관심	3.989	.635	-.188	-.375
	통제	3.909	.653	-.125	-.640
	호기심	3.850	.625	-.055	-.702
	자신감	3.853	.655	-.096	-.553

2. 상관관계 분석

상관관계 분석을 통하여 변인들 간의 관련성을 살펴보았는데 변인들 모두 유의한 관계가 있었다. 전체적으로 .8 이하의 상관관계를 보였으나 사회적지지, 하위변인들인 정서적지지, 정보적지지, 평가적지지, 물질적지지가 .8 이상의 높은 상관관계를 나타냈기 때문에 이들 변인들 간의 다중공선성 여부를 판단하고자 공선성 진단을 실시하였다. 공차한계 .135 ~.653, 분산팽창계수 1.530~7.401로 다중공선성은 없는 것으로 확인되었다. 자세한 내용은 다음의 <표 2>와 같다.