

첫 취업을 준비하는 성인 진입기 여성의 개인 내외 자원과 정신적 웰빙의 관계: 사회 인지 진로 이론의 진로 만족 모형을 바탕으로*

탁 진 선¹⁾

양 수 진²⁾

이화여자대학교 심리학과

본 연구는 사회 인지 진로 이론의 진로 만족 모형을 바탕으로 첫 취업을 준비하는 성인 진입기 여성이 지각하는 외적 자원인 사회적 지지와 정신적 웰빙의 관계와 그 관계에서 내적 자원인 자기 효능감, 그릿, 내적 직업 가치의 매개 역할을 밝히고자 했다. 이를 위하여 첫 취업을 준비하고 있는 성인 진입기 여성들을 대상으로 자기보고식 온라인 설문 조사를 시행하였고, 총 281명의 자료를 활용해 PROCESS macro v3.4로 연구 가설을 검증했다. 그 결과 사회적 지지와 정신적 웰빙의 관계에서 자기 효능감, 그릿, 내적 직업 가치 각각을 매개로 하는 단순 매개 효과가 유의했다. 이에 더하여 사회적 지지와 정신적 웰빙의 관계에서 자기 효능감과 그릿 그리고 자기 효능감과 내적 직업 가치의 순차적 이중 매개 효과가 유의하였다. 본 연구의 결과는 첫 취업을 준비하는 성인 진입기 여성이 외부로부터 지각한 지지 체계가 자신의 능력에 대한 신념 체계를 발달시킬 수 있음을 의미한다. 또한 사회적 지지를 통해 향상된 자기 효능감은 장기적인 목표를 향하여 나아가는 힘인 그릿과 개인적 성장이나 사회적 공헌을 지향하는 내적 직업 가치를 함양할 수 있게 하여 정신적 웰빙을 예측하는 것으로 나타났다. 이를 바탕으로 첫 취업을 준비하는 성인 진입기 여성의 건강한 진로 발달은 개인 내외 자원이 아우러질 때 이루어질 수 있다는 것을 시사하고자 한다.

주요어 : 사회 인지 진로 이론, 진로 만족 모형, 정신적 웰빙, 사회적 지지, 자기 효능감, 그릿, 내적 직업 가치

* 본 논문은 탁진선(2020)의 석사학위 논문을 수정·보완한 것임.

본 논문은 2018년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2018S1A5A2A03038021).

1) 이화여자대학교 심리학과, 석사

2) 교신저자: 이화여자대학교 심리학과, 조교수 (E-mail: sujinyang@ewha.ac.kr)

I. 서 론

최근 경제 활동 인구 조사에 따르면, 2019년 2분기 대학 졸업 이상 학력의 실업자는 관련 통계가 시작된 이래로 가장 높은 수치인 56만 명을 기록하였다(통계청, 2019). 취업난이 장기화되며 노동 시장의 취약 계층에 해당하는 첫 취업을 준비하는 청년들, 그중에서도 특히 여성은 취업 실패에 대한 높은 불안감을 지니고 있다(소용준, 박준성, 2016). 이러한 심리적 고통은 건강한 진로 발달을 저해할 수 있지만, 대학 내에서 진행되는 취업 지원 프로그램들은 정신 건강 관리보다는 구직 과정에 대한 훈련을 중심으로 진행되고 있다(강원준, 김종인, 김정원, 2008). 따라서 진로를 탐색해나가며 첫 취업을 준비하게 되는 성인 진입기의 여성을 대상으로 정신 건강 증진에 개입 가능한 개인 내외 요인들을 포괄적으로 살펴보는 연구가 필요하다.

첫 취업을 준비하는 성인 진입기 청년들 가운데서도 여성의 정신 건강 증진에 주목해야 하는 이유는 성별에 따라 첫 취업을 준비하는 시기의 취업 스트레스 및 정신 건강 수준이 다르게 나타나기 때문이다. 신현규와 장재윤(2003)은 졸업을 앞둔 대학교 4학년 여학생이 남학생에 비해 더 높은 수준의 취업 스트레스와 정신 건강상의 문제를 보인다고 보고하였다. 이는 여성들이 진로를 선택하고 준비하는 과정에서 흔히 마주하는 신체나 외모에 대한 차별, 직무급 체계와 같은 진로 장벽이 이들로 하여금 진취적으로 진로를 계획해나가는 것을 어렵게 하기 때문으로 보인다(손은령, 김계현, 2002). 직업 세계에서의 성차별 문제가

점차 개선돼온 것은 사실이나, 이처럼 성 역할의 고정화에 따라 잔재하는 성별 직종 분리나 유리 천장과 같은 성 불평등 현상들이 여전히 여성이 직업을 통해 삶의 질과 행복을 높일 기회들을 저해하고 있는 것이다(유홍준, 정태인, 김기현, 2016). 실제로 대학 졸업 후 여성의 취업률은 남성보다 낮은 추세가 지속되고 있으며 대기업이나 중견기업 모두 남성이 여성보다 더 높은 비율을 차지하고 있다(교육부, 2017).

진로 발달과 관련된 기존의 이론 및 연구들의 큰 한계점은 여성이 직업에서 지위를 확립하여 진로 정체성을 확장하는 진로 확립 단계로 이행하기 어려운 이러한 현실을 반영하지 못한다는 것이다(이재창 등, 2017). 이런 한계를 바탕으로 여성의 진로 발달 과정을 설명하기 위한 이론이 개발돼왔는데, 사회 인지 진로 이론(social cognitive career theory)은 여성을 대상으로 할 때도 전 생애적 관점에서 진로와 관련된 개인 내외 요인들을 포괄적으로 살펴볼 수 있는 이론적 틀을 제공한다(Coogan & Chen, 2007). 사회 인지 진로 이론은 개인의 의사 결정 과정을 개인 외적 환경과 개인 내적 인지 과정의 상호 작용을 통해 설명하는 Bandura(1969)의 사회 학습 이론(social learning theory)을 근거로 발전했다(이현림 등, 2013). 특히 여성들이 왜 폭넓은 진로를 선택하지 못하는가에 주목해, 자기 효능감을 중심으로 여성 스스로가 제외해 온 진로 대안들을 탐색할 수 있게 한다(김봉환, 2019). 나아가 그림 1과 같이, 해당 이론에서 Lent와 Brown(2008)에 의해 제안된 진로 만족 모형(model of work satisfaction)은 진로 관련 요인들이 전반적인 삶 만족에 이르

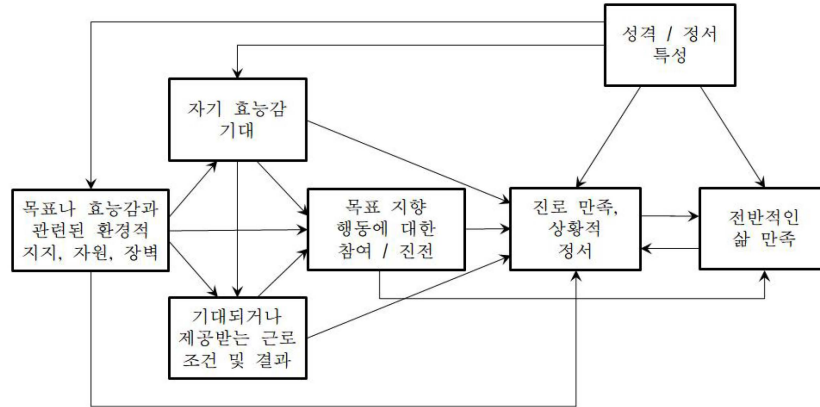


그림 1. Lent와 Brown(2008)의 진로 만족 모형

는 경로에 대한 통합적 접근을 제공한다. 구체적으로 진로 발달 과정에서 환경적 지지 및 자원은 자기 효능감, 목표 지향 행동, 근로 조건 및 결과에 대한 기대와 같은 개인 내적 요인과 진로 만족에 직접적인 효과를 미친다. 이러한 개인 내외 요인들은 복잡한 상호 작용을 거쳐 진로 만족에 이르며, 궁극적으로 진로 만족은 성격 및 정서 특성의 영향 속에서 전반적인 삶 만족과 직접 효과를 주고받는다. 이에 본 연구는 사회 인지 진로 이론의 진로 만족 모형에 기초하여 사회적 지지, 자기 효능감, 목표 지향적 행동으로서 그릿(grit), 근로 결과에 대한 기대로서 내적 직업 가치가 정신적 웰빙에 미치는 경로를 검증하려 한다.

II. 선행 연구 개관

1. 전반적인 삶 만족의 지표: 정신적 웰빙

해당 모형에서의 전반적인 삶 만족에 대한 정의는 쾌락주의적(hedonic) 웰빙과 자기실현

적(eudaimonic) 웰빙을 통합적으로 바라보는 Lent(2004)의 관점을 따른다는 점에서(Lent & Brown, 2008), 전반적인 삶 만족을 측정하는 지표로 정신적 웰빙(mental well-being)이 고려될 수 있다. 정신적 웰빙은 정서적(emotional), 심리적(psychological), 사회적(social) 웰빙을 종합하여 정신 건강 수준을 측정한다(Keyes et al., 2008). 세 가지 차원의 웰빙을 단일 개념으로 하는 정신적 웰빙의 측정은 정신 질환의 부재가 곧 정신 건강이라는 고전적 정의에서 벗어나, 정신 질환의 유무와 정신 건강의 경험을 구분한 Keyes(2002)의 이원론적 관점을 따른 것이다(Westerhof & Keyes, 2010). 정서적 웰빙은 긍정적 정서와 삶의 만족도에 따른 쾌락주의적 관점의 웰빙을 의미하며 심리적 웰빙은 심리적 기능의 발휘에 따른 자기실현적 관점의 웰빙을 의미하고(임영진, 고영진, 신희천, 조용래, 2012), 사회적 웰빙은 사회적 자원으로써 공동체의 번영에 기여하는 정도에 따른 웰빙을 의미한다(Keyes, 1998). 취업 준비생의 진로 문제와 미취업 상태는 경제적 어려움은 비롯해 대인 관계 위축이나 삶에 대한 불안감

과 전망의 부재 등, 이와 같은 복합적인 웰빙의 저하와 관련된다(윤초롱, 이자명, 2018). 따라서 본 연구는 진로 만족 모형의 전반적인 삶 만족을 측정하는 변인으로서 다양한 측면의 웰빙에 대한 통합적이고 균형적인 측정을 가능케 하는 정신적 웰빙을 활용하고자 한다.

2. 개인 외적 자원: 사회적 지지

진로 만족 모형을 기반으로 한 연구들은 적응적인 진로 발달에 효과적인 개인 외적 요인으로 사회적 지지를, 개인 내적 요인으로 자기 효능감을 주목한다(Lent, Brown, & Hackett, 2000; Sheu et al., 2010). 먼저 사회적 지지는 중요한 타인들로부터 제공되는 환경적 지원으로 정서적, 평가적, 정보적, 물질적 지지라는 다면적인 형태로 지각될 수 있다(유은경, 설현수, 2015). 개인 외적 요인으로서 사회적 지지와 함께 진로 장벽이 중요하게 연구되고 있는데(유지애, 조은애, 이아라, 2019), 여성의 경우 주변에 활용 가능한 사회적 자원을 탐색하고 진로 발달에 촉진적인 환경을 조성하는 것이 진로 장벽에 직접 대처하는 전략을 모색하는 것보다 진로 지도에 효과적일 수 있다(Lent et al., 2000). 왜냐면 여성은 남성에 비해 진로 장벽의 수준을 더 높게 지각하는 한편, 이에 대처하는 효능감에서는 유의한 차이가 나타나지 않기 때문이다(Raque Bogdan, Klingaman, Martin, & Lucas, 2013). 무엇보다 사회적 지지는 성인기로의 성공적인 전환에 중요한 역할을 하며, 성인기로의 진입을 앞둔 대학생들의 정신 건강 수준과 삶의 만족도를 정적으로 예측하는 것으로 나타났다(손보영,

윤수란, 2018). 성인 진입기는 심리 사회적 발달상 자율적인 삶을 추구하며 정체성을 형성하는 발달 과업과 대인 관계를 확장하며 친밀감을 형성하는 발달 과업을 복합적으로 이루어나가는 시기이다(Beyers & Seiffge-Krenke, 2010; Erikson, 1956). 이처럼 이중 발달 과업에 당면한 성인 진입기 때 지각하는 사회적 지지는 긍정적인 대인 관계를 맺으며 독립적인 성인으로 발달해나가는 것을 촉진하여, 해당 시기의 적응이나 행복감에 영향력을 미치게 되는 것이다(윤미설, 이동형, 2017).

다면적 형태의 사회적 지지는 정신 건강을 직접적으로 예측하는 개인 외적 자원으로 연구돼왔으며(Langford, Bowsher, Maloney, & Lillis, 1997), 성인 진입기의 사회적 지지는 정서적 웰빙과 심리적 웰빙을 통합한 전반적인 웰빙의 수준을 정적으로 예측하고(Lane & Fink, 2015), 특히 실업 상태의 부정적인 영향들을 완충하는 보호적인 역할을 한다(Thompson, Dahling, Chin, & Melloy, 2017). 또한 실업 기간과 관련 없이 사회적 지지의 수준에 따라 실업자의 분노, 자기 존중감, 불안, 대인 기피, 신체화, 우울 증상에 유의한 차이가 나타났다(김병숙, 김수정, 안윤정, 2009). 이와 더불어 이옥형(2012)의 연구에서는 남자 대학생과 달리 여자 대학생이 지각하는 사회적 지지만이 심리적 안녕감을 정적으로 예측하며, 중요한 타인의 영향에 상대적으로 더 민감한 여성에게 사회적 지지가 웰빙에 중요한 보호 요인이 된다는 것이 시사되었다. 따라서 사회적 지지는 성인 진입기 여성이 취직 활동을 할 때 경험할 수 있는 여러 심리적 고통에 대한 보호 요인이 되어 정신적 웰빙을 높일 수 있을 것

으로 보인다.

3. 내적 신념 체계와 관련된 개인 내적 자원: 자기 효능감

자신의 능력에 대한 신념 체계를 의미하는 자기 효능감은 사회 인지 진로 이론에서 진로 발달에 핵심적인 역할을 하는 변인으로, 특히 성 역할 고정 관념에 따라 진로 발달상 여러 제약에 부딪히는 여성들에게 중요한 개인 내적 자원이 된다(Betz & Hackett, 2006). 장재윤 등(2004)의 연구에서 취업을 준비하는 대학교 4학년 여학생들은 남학생들에 비해 취업과 진로에 있어 더 많은 외적 장애 요인과 사회적 편견을 경험했으며, 성취에 있어 운이나 운명에 원인을 돌리는 외부 귀인 성향이 높았고, 구직 효능감과 희망 연봉 수준은 훨씬 낮았다. 따라서 여성이 취업을 준비하는 과정에서는 반복되는 난관과 실패 경험을 딛고 건설적으로 반응하는 태도가 중요하다고 볼 수 있는데, 스트레스 상황에 대처할 수 있는 자신의 능력에 대한 믿음인 자기 효능감이 요구되는 것이다.

자기 효능감은 취업 준비 과정에서 정서적 안정감을 느끼게 하고 문제 해결에 도움을 주는 다면적 형태의 사회적 지지를 통해 향상될 수 있다(강명희, 강민정, 2015). 향상된 자기 효능감은 잠재적인 상황을 해결할 수 있다는 신념을 바탕으로 대처 능력을 높이고 내적 통제감을 부여하기 때문에, 개인적인 성과뿐만 아니라 전반적인 삶의 질과 밀접한 관련을 맺고 있다(Sahu & Rath, 2003). 특히 성취에 대한 압력을 더 많이 느끼는 한국 대학생들의 경우

자기 효능감의 수준에 따라 스트레스나 웰빙의 수준이 민감하게 달라진다는 것이 밝혀졌다(김의연, 박영신, 김의철, 2013). 즉 사회적 지지로부터 개인 내면에 형성된 유능한 자기는 정신 건강을 유지하는 데 중요한 역할을 할 것이며, 이는 관계 지향적인 경향을 보이는 여성의 정신 건강에 더욱 큰 영향력을 미칠 수 있다(Ryff & Singer, 2000).

4. 목표 지향 행동과 관련된 개인 내적 자원: 그릿

현재 한국 사회에서는 취업의 첫 관문이라고 넘기 위하여 적성과 관계없이 자기소개를 소셜처럼 작성한다는 “자소설”이라는 표현과 더불어, 첫 취업 경험을 경력으로 삼아 이직을 준비하는 “중고 신입”이라는 자조적 표현이 만연하다. 이러한 현상은 우리나라 청년들 대부분이 뚜렷한 흥미나 목표, 건강한 직업 가치를 정립하지 못한 채 취업 경쟁에 내몰리는 사회적 문제를 반영하고 있다. 따라서 첫 취업을 준비하는 성인 진입기 여성의 건강한 진로 발달을 촉진할 수 있는 개인 내적 요인으로 자기 효능감뿐만 아니라 장기적인 흥미 및 목표와 직업에 대한 긍정적인 가치를 다룰 수 있는 변인들 또한 고려되어야 할 필요가 있다.

먼저 그릿은 삶의 다양한 영역에서 개인의 성공을 예측하는 비인지적 특성으로, 실패나 역경에도 불구하고 목표를 향하여 끈기 있게 나아가는 개인 내적 힘을 의미한다(Duckworth, Peterson, Matthews, & Kelly, 2007). 특히 그릿은 특정 관심사에 대한 일관된 흥미가 열정으로

발전한 뒤 이 열정과 끈기가 결합되어 발달한다는 점에서(Duckworth, 2016), 개인의 장기적인 흥미 및 목표를 대변하는 변인이라 볼 수 있다. 구체적으로 그것은 흥미의 지속성(consistency of interest)과 노력의 꾸준함(perseverance of effort)이라는 두 가지 요인으로 이루어진다(Duckworth et al., 2007). 이때 흥미의 지속성은 긴 시간 동안 일련의 관심사를 유지하는 것을 그리고 노력의 꾸준함은 내구성을 지닌 노력을 가하는 것을 의미하는데, 특히 꾸준한 노력은 행동 및 정서적 관여(engagement)를 이끌어 삶 만족을 예측하는 특성이 있다(Datu, Valdez, & King, 2016). 다시 말해 진로 발달상 그것은 취업을 위한 구체적인 노력을 넘어서, 개인의 흥미를 바탕으로 진로 목표를 이루어나가는 목표 지향적 노력을 의미하는 것이다.

특정 영역에서의 흥미는 목표를 설정하고 달성하도록 하는 역할을 하며(정의석, 2013), 실제로 사회 인지 진로 이론을 바탕으로 한 연구들에서 그것은 목표와 관련된 변인으로 고려되고 있다(강명희, 윤성혜, 김도희, 류다현, 2016; Clark & Plano Clark, 2019). 따라서 본 연구는 진로 만족 모형에서 목표 지향 행동에 대한 참여 및 진전을 가리키는 변인으로서 그것을 사용하고자 한다. 진로 만족 모형에서 목표 지향 행동을 행하는 것은 환경적 지지와 자기 효능감에 의해 촉진될 수 있다(Lent & Brown, 2008). 이와 마찬가지로 다면적 형태의 사회적 지지는 스트레스로부터 개인을 보호함으로써 그것을 정적으로 예측하고(Key, Park, & Hong, 2018), 자기 효능감은 역경에도 학습된 무기력을 완화하며 노력을 지속할 수 있게

하는 동기적 역할을 하여 그것이 발휘될 수 있게 한다(김종훈, 신제구, 2018; 이한샘, 서은희, 2018). 또한 박용진과 나승일(2019)은 학교나 부모와 같은 개인 외부 환경으로부터 얻게 되는 사회적 지지가 자신의 능력에 대한 긍정적인 신념을 향상시킴으로써 그것이 발달하는 근간이 될 수 있다는 것을 확인하였다. 나아가 미취업 상태의 성인 초기에 그것은 취업 스트레스 수준을 완화해 정신적 웰빙을 정적으로 예측하는 것으로 나타났다(정지혜, 양수진, 2019). 이는 성인 진입기에 목표 지향 행동을 추구하는 것이 전반적인 삶 만족을 이끈다는 것을 뒷받침한다(Messersmith & Schulenberg, 2010).

5. 근로 결과 기대와 관련된 개인 내적 자원: 내적 직업 가치

진로 만족 모형에서 근로 조건 및 결과에 대한 기대란 특정한 노동을 수행했을 때 경험하리라 예상되는 결과에 대한 평가나 믿음을 의미한다(Lent & Brown, 2008). 이는 특정 직업을 추구할 때 자신이 주요하게 가지는 가치가 얼마만큼 충족될지에 대한 기대를 통해 나타날 수 있기 때문에(Fouad & Guillen, 2006; Lent & Brown, 2006), 개념적으로 직업 가치와 관련된다(Gore & Leuwerke, 2000). 직업 가치는 그 특성에 따라 내적 직업 가치와 외적 직업 가치로 구분되며 내적 직업 가치에는 개인적 성장, 창의성, 사회적 공헌과 같은 가치가 포함되는 반면 외적 직업 가치에는 소득, 지위, 안정성과 같은 가치가 포함된다(Parboteeah, Cullen, & Paik, 2013). 즉 내적 직업 가치는 일

을 함으로써 얻는 대가가 아닌 일 그 자체에 의미를 부여하며, 이처럼 내적 가치를 추구하는 것은 긍정적인 진로 발달을 이끈다고 밝혀졌다(Van den Broeck, Van Ruysseveldt, Smulders, & De Witte, 2011). 이에 따라 본 연구는 직업 가치의 두 유형 중에서도 첫 취업을 준비하는 성인 진입기 여성의 건강한 진로 발달을 도모할 수 있는 내적 직업 가치에 주목하여, 이를 근로 조건 및 결과에 대한 기대에 해당하는 변인으로 사용하고자 한다.

직업 가치를 정립해나가기 시작할 때 부모로부터 적은 지지를 받거나 많은 통제를 경험하는 것은 외적 직업 가치를 추구하게 만드는 것으로 나타났다(선혜연, 황매향, 김영빈, 2007). 특히 남학생의 경우 부모의 통제 수준에 따라서만 직업 가치 양상에 차이가 있는 반면, 여학생의 경우에는 부모의 지지 수준이 높음에 따라 내적 직업 가치를 지향하는 양상이 두드러지게 나타났다(선혜연 등, 2007). 이때 자기 효능감이 낮다면 내적 가치를 실현할 수 있는 일을 탐색하는 시도조차 활발히 할 수 없고, 이에 따라 일을 통해 내적 가치를 충족하게 되리라 기대하기 어렵다. Johri와 Misra(2014)는 자기 효능감이 높다면 스트레스 상황에도 특정 영역에 관여하는 것을 유지하여 열정을 지속적으로 키워나갈 수 있다고 보았다. 다시 말해 자신의 능력에 대한 믿음이 클수록 결과를 더 긍정적으로 기대하기 때문에(Lent & Brown, 2008), 내적 가치를 실현할 수 있는 직업에 대한 흥미가 발달해 내적 직업 가치의 기대 수준이 더욱 높아질 수 있을 것으로 보인다.

내적 직업 가치는 한 개인 내에서 정서적,

심리적, 사회적 웰빙을 향하는 여러 동기들이 조화로운 상태, 즉 통합적 관점의 정신적 웰빙에 도달할 수 있는 진로 목표라 할 수 있다. 김정호(2006)는 Park, Peterson과 Seligman(2004)의 성격 강점(character strength)이 개인 내 여러 동기들이 건강하고 조화롭게 충족된 상태를 나타낼 수 있다고 제안하였다. 성격 강점이란 다양한 시대와 문화에 걸쳐 바람직하고 가치 있다고 여겨지는 인간의 사고, 정서, 행동에 반영된 개인적 특성의 결정체로 정신적 웰빙의 유의한 예언 변인이다(임영진, 2012). 임영진(2012)의 연구에서 한국 대학생들에게는 관계적, 절제적, 지성적, 영적 미덕의 성격 강점이 확인되었는데, 내적 직업 가치가 바로 이러한 성격 강점의 특성을 내포하고 있는 진로 목표인 것이다. 이처럼 내적 가치의 목표를 추구하는 것은 개인의 웰빙과 밀접한 관련을 맺으므로(Sheldon, Ryan, Deci, & Kasser, 2004), 첫 취업을 준비하는 성인 진입기 여성이 진로 목표를 향해 열심히 나아가는 것만큼이나 성격 강점의 특성이 반영된 내적 직업 가치를 함양하는 것이 정신적 웰빙에 있어 중요하다. 더불어 Bandura(1986)는 개인이 혐오하는 결과를 통제할 자기 효능감이 낮을 때에는 불안이 야기되고, 개인이 가치롭게 여기는 결과를 통제할 자기 효능감이 낮을 때에는 슬픔과 우울 그리고 낙담을 경험하게 된다고 하였다. 그러므로 자기 효능감을 바탕으로 내적 직업 가치를 함양하는 것이 무엇보다 중요할 것이다.

한편 본 연구는 진로 만족 모형과 달리, 기대되는 근로 조건 및 결과의 변인으로 설정된 내적 직업 가치가 목표 지향 행동에 대한 참여 및 진전의 변인으로 설정된 그릇을 예측하

는 경로는 가정하지 않는다. 본래 진로 만족 모형은 전반적인 결과 기대의 수준이 높아지면 목표에 달성하고자 하는 동기가 향상되어 목표를 위해 더 많이 노력할 것이라 가정한다(Lent & Brown, 2008). 하지만 사회 인지 진로 이론의 근간이 되는 사회 학습 이론을 주장한 Bandura(1986)에 의하면 자기 효능감에 대한 기대는 성취에 대한 믿음이지만, 결과에 대한 기대는 성취를 통하여 어떠한 성공에 도달할 것인가에 대한 믿음을 의미한다. 따라서 자기 효능감에 대한 기대와 달리, 결과에 대한 기대에는 개인이 속해 있는 사회가 지향하는 성공적인 결과에 대한 가치가 반영된다(Bandura, 2002). 즉 그릇을 발휘하고자 하는 진로 목표에는 개인의 의지뿐만 아니라 어떠한 결과를 지향하는 사회에 속하는지에 따라 서로 다른 가치가 반영되기 때문에, 특정 직업 가치를 높게 기대하는 것이 동기적 요소로서 그릇을 정적으로 예측할 것이라 보기 어렵다. Parboteeah 등(2013) 또한 내적 직업 가치와 같

이 특정 가치를 내포하는 직업에 대한 기대는 개인이 진로 목표에 대해 일관되게 지향하는 바를 의미하므로 동기적 측면이 아닌 가치 그 자체로 사용돼야 한다고 주장한다.

종합하자면, 본 연구는 사회 인지 진로 이론에서 파생된 Lent와 Brown(2008)의 진로 만족 모형을 바탕으로 첫 취업을 준비하는 성인 진입기 여성의 정신적 웰빙에 개입할 수 있는 개인 내외의 보호 요인들을 밝히고자 한다. 다만 본 연구에서는 개입을 제안하기 어려운 성격 및 정서 특성 요인과 진로 만족을 제외하였고, 변인들의 개념에 대한 구체적인 이해와 선행 연구들을 바탕으로 이론적 모형에서 제시되는 일부 경로를 수정하였다. 이에 따라 본 연구는 첫 취업을 준비하는 성인 진입기 여성이 지각하는 사회적 지지와 정신적 웰빙의 관계를 확인하고, 이때 자기 효능감 그리고 그릇과 내적 직업 가치가 매개 역할을 하는지 살펴보고자 한다.

위와 같은 이론적 배경에 따라 그림 2와 같

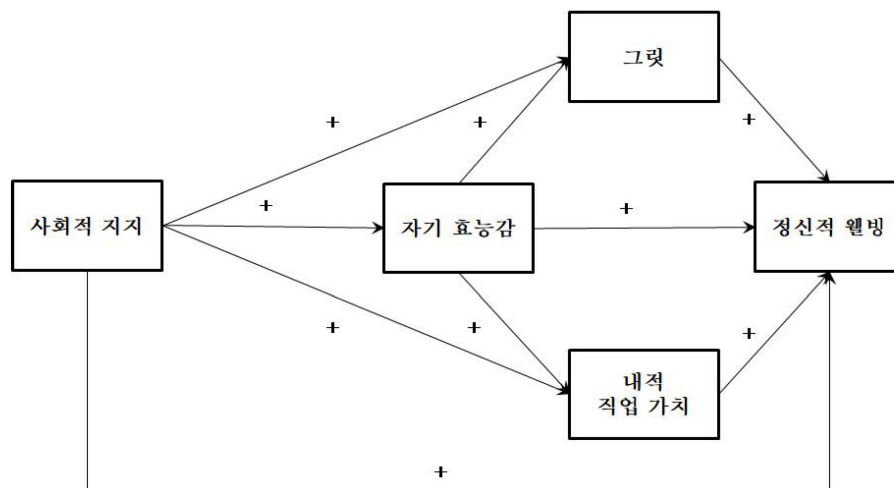


그림 2 연구 가설에 따른 연구 모형

은 연구 모형을 설정하였으며, 본 연구에서 검정하고자 하는 연구 가설은 다음과 같다.

연구 가설 1. 사회적 지지가 정신적 웰빙을 예측할 것이다.

연구 가설 2. 자기 효능감, 그릇, 내적 직업 가치가 각각 사회적 지지와 정신적 웰빙의 관계를 매개할 것이다.

연구 가설 3. 사회적 지지와 정신적 웰빙의 관계에서 자기 효능감과 그릇이 순차적으로 매개할 것이다.

연구 가설 4. 사회적 지지와 정신적 웰빙의 관계에서 자기 효능감과 내적 직업 가치가 순차적으로 매개할 것이다.

III. 연구 방법

1. 연구 대상

본 연구는 3학년 이상의 학력을 가지며 최소 6개월 이상 첫 취업을 준비하고 있는 성인 진입기(만 18세 ~ 25세) 여성을 대상으로 하였다. 먼저 3학년 이상의 학력이라는 기준은 본격적으로 진로 준비 행동이 증가하는 3 ~ 4학년의 취업 스트레스 수준이 1 ~ 2학년에 비해 유의하게 높다는 선행 연구(김명옥, 박영숙, 2012)를 바탕으로 선정하였다. 다음으로 최소 6개월 이상의 취업 준비 기간이라는 기준은 신입 공개 채용 기간이 상반기와 하반기로 나뉘어, 대개 두 기간을 기점으로 취업 준비를 지속하게 된다는 점을 바탕으로 선정하였다. 수도권 대학의 온라인 커뮤니티에 게시한 자기보고식 온라인 설문 링크를 통해 자료

를 수집하였으며, 불성실하게 응답한 4명의 자료를 제외한 뒤 281명($M = 23.21$, $SD = 1.28$)의 자료를 분석에 사용하였다. 연구 대상에 해당하여 온라인 설문 조사에 성실히 응답한 참여자에게는 2,000원 상당의 편의점을

표 1. 연구 참여자의 인구 통계적 특성

(N = 281)		
특성	구분	대상
연령	만 20세	2 (0.7%)
	만 21세	28 (10%)
	만 22세	57 (20.3%)
	만 23세	69 (24.6%)
	만 24세	71 (25.3%)
	만 25세	54 (19.2%)
학력	대학교 3학년	57 (20.3%)
	대학교 4학년(7학기 이상)	165 (58.7%)
	대학원생	15 (5.3%)
	졸업생	44 (15.7%)
전공 계열	인문	48 (17.1%)
	사회	60 (21.4%)
	자연	39 (13.9%)
	공학	29 (10.3%)
	상경	25 (8.9%)
	사범	40 (14.2%)
	의약	8 (2.8%)
	예체능	21 (7.5%)
	기타	11 (3.9%)
거주 형태	자택 및 가족과 거주	166 (59.1%)
	자취	68 (24.2%)
	하숙	9 (3.2%)
	기숙사	36 (12.8%)
	기타	2 (0.7%)
사회 경제적 지위	하	13 (4.6%)
	중하	50 (17.8%)
	중	125 (44.5%)
	중상	84 (29.9%)
	상	9 (3.2%)

기프트티콘을 지급했다. 자료 분석에 포함된 연구 참여자의 인구 통계적 특성은 다음과 같다(표 1 참조).

2. 측정 도구

정신적 웰빙

정신적 웰빙을 측정하기 위하여 Keyes 등(2008)이 개발한 정신적 웰빙 척도(Mental Health Continuum Short Form; MHC-SF)를 임영진 등(2012)이 타당화한 한국어판 정신적 웰빙 척도를 사용하였다. 이는 총 14문항으로 구성되어 있으며 정서적 웰빙(3문항, 예: '행복감을 느꼈다.'), 사회적 웰빙(5문항, 예: '나는 사회에 공헌할 만한 능력을 지니고 있다고 느꼈다.'), 심리적 웰빙(6문항, 예: '나는 내 성격의 대부분을 좋아하고 있다고 느꼈다.')와 같은 하위 요인으로 구성되어 있다. 최근 한 달간의 경험이나 느낌에 대하여 6점 리커트 척도(0: 전혀 없음 ~ 5: 매일)로 평정하며, 총점이 높을수록 정신적 웰빙의 수준이 높은 것을 의미한다. 본 연구에서 정서적 웰빙 문항의 Cronbach's α 는 .89, 사회적 웰빙 문항의 Cronbach's α 는 .81, 심리적 웰빙 문항의 Cronbach's α 는 .90이며 전체 문항의 Cronbach's α 는 .93이었다.

사회적 지지

사회적 지지를 측정하기 위하여 유은경과 설현수(2015)가 박지원(1985)의 간접적으로 지각한 지지 척도를 수정한 사회적 지지 척도(Social Support Scale)를 사용하였다. 이는 총 25문항으로 구성되어 있으며 정서적 지지(7문항, 예: '내 주변 사람들은 내가 사랑과 보살핌을

받고 있다고 느끼게 해 준다.'), 평가적 지지(6문항, 예: '내 주변 사람들은 내가 취한 행동의 옳고 그름을 객관적으로 평가해 준다.'), 정보적 지지(6문항, 예: '내 주변 사람들은 내가 중요한 선택을 해야 할 때 충고와 조언을 해 준다.'), 물질적 지지(6문항, 예: '내 주변 사람들은 내가 필요로 하는 돈이나 물건 등을 최선을 다해 마련해 준다.')와 같은 하위 요인으로 구성되어 있다. 5점 리커트 척도(1: 전혀 그렇지 않다 ~ 5: 매우 그렇다)로 평정하며, 총점이 높을수록 사회적 지지의 수준이 높은 것을 의미한다. 본 연구에서 정서적 지지 문항의 Cronbach's α 는 .94, 평가적 지지의 Cronbach's α 는 .89, 정보적 지지 문항의 Cronbach's α 는 .92, 물질적 지지 문항의 Cronbach's α 는 .90이며 전체 문항의 Cronbach's α 는 .97이었다.

자기 효능감

자기 효능감을 측정하기 위하여 김아영(1997)이 개인의 안정적인 일반적 자기 효능감을 측정하는 데 활용한 자기 효능감 척도(General Self-efficacy Scale)를 사용하였다. 이는 총 24문항으로 구성되어 있으며 자신감(7문항, 예: '나는 위험한 상황에서 잘 대처할 수 없을 것 같아서 불안하다.'(역)), 자기 조절 효능감(12문항, 예: '어떤 문제에 대한 나의 판단은 대체로 정확하다.'), 과제 난이도 선호(5문항, 예: '만일 일을 선택할 수 있다면 나는 어려운 것보다는 쉬운 것을 선택할 것이다.'(역))와 같은 하위 요인으로 구성되어 있다. 사회 인지 진로 이론을 토대로 한 대부분의 국내 선행 연구들은 Betz, Klein과 Taylor(1996)가 단축형으로 수정한 진로 결정 자기 효능감과 같은 특

수적 자기 효능감(specific self-efficacy)을 변인으로 사용하지만, 이는 우리나라 대학생들의 상당수가 입시 위주의 교육 제도와 부모의 성취 압력으로 인해 자율적으로 전공을 고민하고 선택하는 것이 어려운 현실을 반영하지 못한다(유지에 등, 2019). 따라서 본 연구는 진로 탐색의 기회가 상당히 제한된 채 첫 취업을 준비하며 대학 생활 중 겪어보지 못한 도전적인 상황들을 경험하는 국내 성인 진입기를 대상으로 한다는 점에서, 자기 효능감에 대한 기대와 관련된 변인으로 일반적 자기 효능감을 측정하는 것이 더 적합하다고 보았다. 6점 리커트 척도(1: 매우 아니다 ~ 6: 매우 그렇다)로 평정하며, 역 채점을 포함하여 총점이 높을수록 자기 효능감의 수준이 높은 것을 의미한다. 본 연구에서 자신감 문항의 Cronbach's α 는 .86, 자기 조절 효능감 문항의 Cronbach's α 는 .88, 과제 난이도 선호 문항의 Cronbach's α 는 .87이며 전체 문항의 Cronbach's α 는 .90이었다.

그릿

그릿을 측정하기 위하여 Datu, Yeun과 Chen(2017)이 개발한 삼원 그릿 척도(Triarchic Model of Grit Scale; TMGS)를 정지혜, 류영주, 김정은, 최효선과 양수진(2018)이 성인 진입기 대학생을 대상으로 타당화한 한국판 삼원 그릿 척도(Korean-Triarchic Model of Grit Scale; K-TMGS)를 사용하였다. 이는 총 10문항으로 구성되어 있으며 흥미의 지속성(3문항, 예: '나는 종종 목표를 세우지만, 나중에 그것과는 다른 일을 하곤 한다.'(역)), 노력의 꾸준함(3문항, 예: '나는 부지런하다.'), 상황 적응성(4문항, 예:

'나는 삶에 변화하는 상황에 맞춰 대처할 수 있다.')과 같은 하위 요인으로 구성되어 있다. Datu 등(2017)은 집단주의 문화권과 같은 상호 의존적인 사회적 맥락 속에서는 상황적 요구와 타인의 기대를 적절히 반영하는 것이 상대적으로 중요하다는 점에서 상황 적응성이라는 요인을 추가하여 그릿을 측정했다. 상황 적응성 요인은 변화를 수용하고 유연하게 대처하여 새로이 직면하게 되는 어려움을 극복할 수 있는 능력을 반영한다(Datu et al., 2017). 상황 적응성이라는 요인은 그릿이 위계적인 목표 체계(hierarchical goal framework) 내에서 상위 목표(higher-order goals)를 유지해나가며 상황적 맥락에 따라 대안을 탐색하여서 단기적인 하위 목표(lower-order goals)에는 보다 탄력적으로 반응한다는 Duckworth와 Gross(2014)의 주장을 뒷받침한다. 5점 리커트 척도(1: 전혀 그렇지 않다 ~ 5: 매우 그렇다)로 평정하며, 총점이 높을수록 그릿의 수준이 높은 것을 의미한다. 본 연구에서 흥미의 지속성 문항의 Cronbach's α 는 .60, 노력의 꾸준함 문항의 Cronbach's α 는 .75, 상황 적응성 문항의 Cronbach's α 는 .76이며 전체 문항의 Cronbach's α 는 .77이었다.

내적 직업 가치

내적 직업 가치를 측정하기 위하여 Super(1970)의 일의 가치 검사(Work Value Inventory; WVI)를 정은주(2005)가 변안한 일의 가치관 검사를 사용하였다. 이는 총 24문항으로 구성되어 있으며, Miller(1974)의 분류에 따라 일의 내적 가치와 일의 외적 가치를 구분하여 각 가치의 수준을 살펴볼 수 있다. 본 연구의 목적에 따라 8개의 하위 요인 가운데 일의 내적

가치에 해당하는 성취성(3문항, 예: ‘일(직업)은 하루의 일에 대한 알찬 보람을 느낄 수 있는 것이어야 한다.’), 이타주의(3문항, 예: ‘일(직업)은 다른 사람을 돕는 것이다.’), 창의성(3문항, 예: ‘일(직업)은 새로운 아이디어나 제안들을 시도해볼 수 있는 것이어야 한다.’)의 문항만을 사용하였고, 총점이 높을수록 일의 내적 가치 수준이 높은 것을 의미한다. 5점 리커트 척도(1: 전혀 중요치 않음 ~ 5: 아주 중요함)로 평정하며, 성취성 문항의 Cronbach’s α 는 .56, 이타주의 문항의 Cronbach’s α 는 .82, 창의성 문항의 Cronbach’s α 는 .88이며 전체 문항의 Cronbach’s α 는 .77이었다.

3. 자료 분석

본 연구는 자료 분석을 위하여 SPSS 22.0 프로그램과 PROCESS macro v3.4를 이용하였다. 먼저, 연구 참여자들의 인구 통계적 특성과 주요 변인들의 정규성을 살펴보기 위한 기술 통계 분석을 실시하였고, 측정 도구의 신뢰도를 확인하기 위한 내적 합치도(Cronbach’s α)를 산출하였다. 또한 주요 변인들의 관련성을 파악하기 위하여 정신적 웰빙, 사회적 지지, 자기 효능감, 그릿, 내적 직업 가치에 대한 상관 분석을 실시하였다. 다음으로, 사회적 지지와 정신적 웰빙의 관계에서 자기 효능감 그리고 그릿과 내적 직업 가치의 매개 효과를 확인하기 위해 부스트래핑(bootstrapping)을 실시하여 Hayes(2018)의 PROCESS model 81을 검정하였다. 이때, 부스트래핑 표본 수가 10,000개를 넘어갈 때의 신뢰 구간은 크게 변동하지 않는다는 Hayes(2013)의 제안에 따라 10,000번의 부스

트래핑 표집을 실시하였다.

IV. 결과 및 해석

1. 주요 변인들에 대한 기술 통계 및 상관 분석

수집된 자료의 적절성을 확인하기 위하여 Kline(2011)의 제안에 따라 주요 변인들의 단변량 정규성을 조사한 결과, 왜도와 첨도의 절댓값이 각각 3과 10을 넘지 않아 정규성 가정이 만족되었다(표 2 참조). 정신적 웰빙, 사회적 지지, 자기 효능감, 그릿, 내적 직업 가치의 관련성을 살펴보기 위해 Pearson 상관계수를 산출하여 표 3에 제시하였다. 주요 변인들 간에 전반적으로 중간 이상 정도의 정적 상관이 있었고, 자기 효능감은 그릿($r = .71, p < .01$)과 강한 상관을 보였지만 내적 직업 가치($r = .26, p < .01$)와는 다소 약한 상관을 보였다.

2. 직접 효과 및 회귀 계수 분석

직접 효과 검정 결과에 따르면 부스트래핑 신뢰 구간은 [.108, .257]으로, 95% 신뢰 구간에 0이 포함되지 않아 사회적 지지가 정신적 웰빙에 미치는 직접 효과($\beta = .182, p = .000$)가 유의한 것으로 나타났다. 즉 사회적 지지가 정신적 웰빙을 정적으로 예측하였다. 주요 변인들의 회귀 계수는 모두 양적으로 유의했고, 구체적인 회귀 계수는 그림 3에 제시하였다.

표 2. 주요 변인들에 대한 기술 통계 분석 (N = 281)

	최솟값	최댓값	평균 (표준 편차)	왜도	첨도
정신적 웰빙	2	70	35.09 (13.46)	-.12	-.34
정서적 웰빙	0	15	8.34 (3.10)	-.17	-.34
사회적 웰빙	0	25	10.40 (5.15)	.14	-.41
심리적 웰빙	0	30	16.36 (6.61)	-.24	-.42
사회적 지지	41	125	96.99 (18.21)	-.71	.26
정서적 지지	8	35	27.59 (5.73)	-.83	.34
평가적 지지	9	30	23.44 (4.56)	-.63	.04
정보적 지지	9	30	22.75 (4.87)	-.58	.03
물질적 지지	6	30	23.21 (4.74)	-.75	.68
자기 효능감	43	128	89.22 (16.64)	-.12	-.16
자신감	7	42	23.63 (7.28)	.10	-.60
자기 조절 효능감	23	70	49.45 (8.83)	-.22	-.18
과제 난이도 선호	5	29	16.14 (5.21)	.09	-.60
그릿	16	46	33.05 (5.52)	-.14	-.32
흥미의 지속성	3	14	7.56 (2.25)	.14	-.46
노력의 꾸준함	3	15	10.02 (2.57)	-.26	-.39
상황 적응성	5	20	15.47 (2.68)	-.42	.26
내적 직업 가치	16	45	32.44 (5.47)	-.53	.17
성취성	6	15	12.35 (1.80)	-.54	.14
이타주의	3	15	10.20 (2.75)	-.52	-.31
창의성	3	15	9.89 (3.06)	-.29	-.47

표 3. 주요 변인들에 대한 상관 분석 (N = 281)

	1	2	3	4	5
1. 정신적 웰빙	1.00				
2. 사회적 지지	.49**	1.00			
3. 자기 효능감	.58**	.37**	1.00		
4. 그릿	.55**	.41**	.71**	1.00	
5. 내적 직업 가치	.37**	.39**	.26**	.32**	1.00

** $p < .01$.

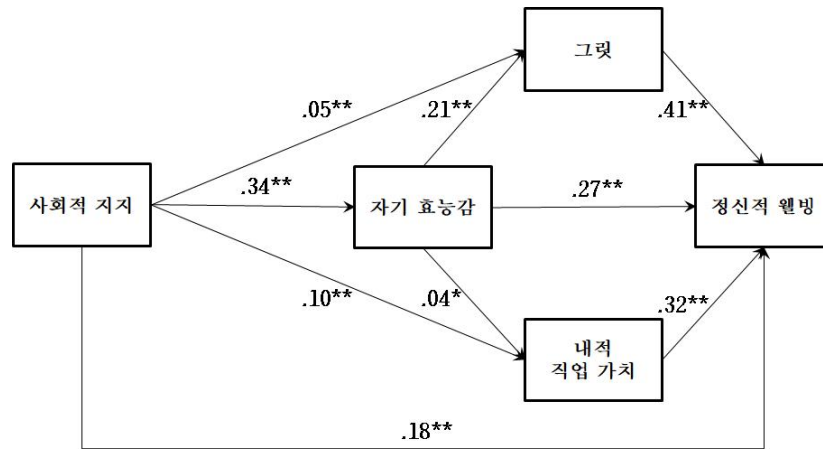


그림 3. 연구 모형의 회귀 계수

주. 그림의 모든 수치는 비표준화된 연구 모형의 회귀 계수임.

* $p < .05$. ** $p < .01$.

3. 특정 간접 효과 및 총 효과 분석

간접 효과 검증 결과에 따르면 사회적 지지가 자기 효능감, 그릿, 내적 직업 가치를 매개로 정신적 웰빙에 미치는 모든 특정 간접 효과가 유의하였다. 먼저 사회적 지지가 자기

표 4. 매개 효과 검정을 위한 부스트래핑 결과

(N = 281)

		효과크기	표준오차	95% 신뢰구간	
				하한값	상한값
직접 효과	사회적 지지 → 정신적 웰빙	.182	.038	.108	.257
	사회적 지지 → 자기 효능감 → 정신적 웰빙	.091	.023	.050	.140
	사회적 지지 → 그릿 → 정신적 웰빙	.021	.010	.004	.044
	사회적 지지 → 내적 직업 가치 → 정신적 웰빙	.033	.014	.008	.062
간접 효과	사회적 지지 → 자기 효능감 → 그릿 → 정신적 웰빙	.030	.013	.007	.057
	사회적 지지 → 자기 효능감 → 내적 직업 가치 → 정신적 웰빙	.005	.003	.000	.012
	총 효과	.362	.039	.286	.438

효능감($b = .091$, 95% CI = [.050, .140]), 그릿($b = .021$, 95% CI = [.004, .044]) 그리고 내적 직업 가치($b = .033$, 95% CI = [.008, .062]) 각각을 매개로 정신적 웰빙에 미치는 간접 효과가 모두 유의하였다. 또한 사회적 지지가 자기 효능감과 그릿을 순차적으로 거쳐 정신적 웰빙에 미치는 이중 매개 효과($b = .030$, 95% CI = [.007, .057])와 자기 효능감과 내적 직업 가치를 순차적으로 거쳐 정신적 웰빙에 미치는 이중 매개 효과($b = .005$, 95% CI = [.000, .012])가 모두 유의하였다. 마지막으로 연구 모형의 직접 효과와 모든 특정 간접 효과의 합인 총 효과가 유의한 것으로 나타났다($b = .362$, 95% CI = [.286, .438], $p = .000$). 이로써 사회적 지지와 정신적 웰빙의 관계에서 자기 효능감, 그릿, 내적 직업 가치가 매개 역할을 하는 것이 확인되었으며 부스트래핑 결과는 표 4에 정리하였다.

V. 논의 및 결론

본 연구는 첫 취업을 준비하는 성인 진입기 여성들을 대상으로 사회 인지 진로 이론의 진로 만족 모형을 바탕으로 하여, 사회적 지지와 정신적 웰빙의 관계에서 자기 효능감 그리고 그릿과 내적 직업 가치의 매개 효과를 확인하고자 했다. 사회 인지 진로 이론은 환경적 맥락, 자기 효능감, 목표 지향 행동, 결과 기대를 핵심 개념으로 진로와 관련된 개인 내외 변인들의 복합적인 관계를 가정한다. 특히 진로 만족 모형은 그 관계가 개인의 전반적인 삶 만족에 이르는 경로를 설명한다는 점에서,

본 연구는 이를 바탕으로 사회적 지지와 정신적 웰빙의 관계를 살펴보았다. 이때 진로 만족 모형을 적용하는 데 있어 개입이 어려운 성격 및 정서적 특성과 진로 만족의 영향은 제외하고 우리나라의 취업 실태를 반영하여 자기 효능감, 그릿, 내적 직업 가치를 구체적인 매개 변인으로 선정하였다. 이에 따라 선정된 변인들의 개념적 이해와 선행 연구들을 바탕으로 진로 만족 모형에서 제시되는 일부 경로가 수정되었다. 이를 바탕으로 한 연구의 결과는 다음과 같다.

첫째, 정신적 웰빙, 사회적 지지, 자기 효능감, 그릿, 내적 직업 가치 간에 전반적으로 중간 이상 정도의 유의한 정적 상관이 있었다. 사회적 지지와 정신적 웰빙이 유의한 정적 상관을 보인 것은 개인이 지각하는 사회적 지지의 정도에 따라 전반적인 웰빙이나 심리적 안녕감의 수준이 달라진다는 선행 연구들(이옥형, 2012; Lane & Fink, 2015)의 결과를 뒷받침한다. 한편 자기 효능감은 그릿과 강한 정도의 상관을 보인 반면 내적 직업 가치와는 다소 약한 정도의 상관을 보였다. 이는 동기적 요소로서 자기 효능감이 역경에도 불구하고 노력을 지속하는 그릿과 연관된다는 것을 짐작하게 하며(이한샘, 서은희, 2018), 단순히 자신의 능력에 대해 긍정적인 믿음을 갖는 것은 직업에 대한 내적 가치를 형성하는 것과 연관성이 크지 않을 수 있다는 것을 의미한다.

둘째, 주요 변인들 간의 관련성을 토대로 설정된 연구 모형의 모든 경로가 유의하였다. 또한 부스트래핑을 실시하여 매개 효과를 확인하였을 때 사회적 지지와 정신적 웰빙의 관계에서 자기 효능감, 그릿, 내적 직업 가치의

단순 매개 효과가 모두 유의하였고 자기 효능감이 그릿과 내적 직업 가치 각각을 순차적으로 거쳐 사회적 지지와 정신적 웰빙의 관계를 이중 매개하는 효과 역시 모두 유의하였다. 각 경로에 대한 구체적인 해석은 다음과 같다.

먼저 사회적 지지와 정신적 웰빙의 관계를 자기 효능감이 매개하였다. 사회적 지지는 여성으로서 억압되거나 차별받기 쉬운 사회적 상황에서 긍정적인 확신을 불러일으켜 자기 효능감의 수준을 높이는 개인 외적 자원이 된다(Inda, Rodríguez, & Peña, 2013). 이는 환경에 대한 내적 통제감을 더 지각하고 스트레스는 덜 지각하게 하여 웰빙의 수준을 높일 수 있다(김의연 등, 2013; Sahu & Rath, 2003). 남성에 비하여 상대적으로 사회적 지지에 민감한 여성은 긍정적인 상호 작용 경험을 바탕으로 자기 효능감이 보다 잘 향상될 수 있고(선혜연 등, 2007), 높은 자기 효능감을 통해 진로 탐색 단계에 보다 주체적인 태도로 임할 수 있게 되어 총체적인 웰빙의 수준이 높아질 수 있는 것으로 보인다.

다음으로 그릿 또한 사회적 지지와 정신적 웰빙의 관계를 매개하였다. 사회적 지지와 같이 목표를 향해 포기하지 않고 나아갈 수 있도록 개인을 보호하는 환경적 지원은 그릿을 강하게 예측할 수 있다(Key et al., 2018). 더불어 높은 수준의 그릿은 취업 스트레스의 부정적인 영향을 완화하여 정신적 웰빙을 향상시킬 수 있다(정지혜, 양수진, 2019). 또한 사회적 지지에서 자기 효능감과 그릿을 순차적으로 거쳐 정신적 웰빙에 이르는 이중 매개 효과가 유의했다. 사회적 지지를 바탕으로 자신의 능력에 대한 긍정적인 신념을 갖고 흥미를

적극적으로 발달시켜 그릿이 향상될 수 있고(박용진, 나승일, 2019), 이는 목표에 다가갈 수 있다는 확신을 더욱 높임으로써 성장에 대한 동기로서 웰빙의 조건을 보다 충족시키는 상태를 조성한다(김정호, 2006).

내적 직업 가치 역시 사회적 지지와 정신적 웰빙의 관계를 매개하였다. 내적 가치를 지향하고자 하는 인간의 선천적인 경향성은 사회적 지지 속에서 발현되기 때문에, 사회적 지지를 많이 지각할수록 직업에 대한 내적 가치를 추구하게 된다(선혜연 등, 2007). 내적 직업 가치는 일을 통해 개인적 성장과 사회적 공헌을 추구하는 내적 가치를 지향하는 것이므로 결과적으로 개인의 웰빙을 향상시킬 수 있다(Sheldon et al., 2004). 또한 사회적 지지에서 자기 효능감과 내적 직업 가치를 순차적으로 거쳐 정신적 웰빙에 이르는 이중 매개 효과가 유의했다. 사회적 지지를 지각하더라도 자기 효능감이 낮다면 관심 있는 직업에 대한 열정을 키우기 어려우므로(Johri & Misra, 2014), 지각된 사회적 지지가 자기 효능감으로 내면화될 때 내적 가치를 실현할 수 있는 직업을 적극적으로 탐색해나가며 근로 결과로써 내적 가치를 충족할 수 있으리라고 더 기대하게 되는 것이다(박용진, 나승일, 2019).

연구 결과와 관련하여, 본 연구의 의의는 다음과 같다. 첫째, 첫 취업을 준비하는 성인 진입기 여성의 정신적 웰빙에 주목하여 웰빙의 향상을 도모할 수 있는 개인 내외 자원들의 관계를 탐색하였다. 직업 세계로의 이행 및 정착에 불리한 여성의 진로 발달을 지원하기 위해서는 정형화된 성 역할을 탈피하여 진로에 대한 확고한 의식과 전 생애적 설계를

확립해나가도록 하는 것이 중요하다(민무숙, 허현란, 김형만, 2002). 이에 본 연구는 사회 인지 진로 이론의 진로 만족 모형을 바탕으로 사회적 지지라는 개인 외적 자원과 자기 효능감, 그릿, 내적 직업 가치와 같은 개인 내적 자원이 아우러져 정신적 웰빙을 향상시킬 수 있는 경로를 밝혔다. 이러한 접근은 개인 내외 자원을 적극 활용함으로써 여성의 진로 발달을 전 생애에 걸쳐 촉진하는 방안을 모색할 수 있게 한다는 점에서 의의가 있다.

둘째, 자기 효능감은 21세기 여성의 진로 발달에 여전히 중요한 역할을 한다는 것을 확인하였다. 사회 인지 진로 이론은 사회적으로 많은 제약을 경험하는 여성들의 낮은 자기 효능감이 여성 본연의 흥미, 가치와 능력에 영향을 미친다는 접근으로부터 등장한 이래로 성별에 구애 없이 건강한 발달을 도모하는 최신 진로 이론으로 확장되었다. 그러나 노동 시장에서 노골적인 성차별이 사라졌다고 하더라도 기회나 상대적인 수의 불리함이 불평등 구조를 재생산하며 여성들을 직업적 성취를 제한하고 있다(유홍준 등, 2016). 이에 본 연구는 첫 취업을 준비하는 성인 진입기 여성의 자기 효능감은 장기적인 목표를 향한 열정과 끈기 그리고 직업 이면의 내적 가치에 대한 인식을 높여 정신적 웰빙을 예측한다는 것을 밝혔다. 즉 여성들이 건강하게 진로 발달을 이루어나가기 위해서는 자신의 능력에 대한 긍정적인 믿음을 갖고 진로를 적극적으로 탐색해나가는 것이 중요하다는 것을 시사한다.

셋째, 진로 만족 모형에 대한 실증적인 분석을 통해 여성의 건강한 진로 발달에 있어서 그릿과 내적 직업 가치라는 개인 내적 자원의

역할을 탐색하였다. 특히 그릿과 내적 직업 가치 각각이 정신적 웰빙을 향상시킨다는 것이 확인되어, 두 변인이 첫 취업을 준비하는 성인 진입기 여성의 정신적 웰빙을 예측하는데 있어 차별적 기제를 가질 것이라 짐작해볼 수 있다. Meriac, Slifka와 LaBat(2015)는 그릿은 스트레스 수준을 낮추는 한편 직업에 대한 윤리적 가치는 직무 만족도를 높이고 이직 의도를 낮추는 직무 성과를 차별적으로 예측한다는 것을 밝혔다. 즉 진로 발달상 그릿은 스트레스에 유연하게 대처하는 기제를 그리고 내적 직업 가치는 일의 만족과 의미를 발견하는 기제를 통해 개인의 성공적인 수행을 이끌 것이라 추론해볼 수 있다. 이러한 연구 결과를 바탕으로, 진로 탐색 단계의 여성들이 건강한 진로 발달을 이루기 위하여 장기적인 진로 목표와 더불어 직업에 대한 성숙한 가치를 기르는 노력이 필요함을 알 수 있다.

끝으로, 본 연구의 제한점에 따른 제안은 다음과 같다. 첫째, 같은 여성일지라도 구체적인 여건에 따라 본 연구의 결과를 일반화하기 어려울 수 있다. 예를 들어 첫 취업을 준비하는 성인 진입기 여성과 달리, 이미 근로 중인 여성은 일과 가정이 양립되는 상황에서 업무 부담이 적고 안정적인 근로 조건과 같은 외적 직업 가치를 내적 직업 가치와 함께 적절히 추구함으로써 정신적 웰빙을 높일 수 있다. 본 연구는 첫 취업을 준비하는 성인 진입기 여성의 건강한 진로 발달을 도모할 수 있는 진로 만족 모형이라는 이론적 모형의 적용 가능성을 탐색하기 위하여 이와 같은 인구 통계적 특성을 영향 요인으로 고려하지 않았다. 그러나 이후 인구 통계적 특성을 함께 분석하

여 우리나라의 사회 문화적 현실을 반영하는 후속 연구가 확대될 필요가 있다.

둘째, 모형의 경로를 확인하기에 앞서 각 변인들에 대한 측정모형의 검정이 필요하다. 특히 개인이 어떠한 진로 목표를 갖는지에 대한 본질적인 질문을 담고 있는 직업 가치는 그 중요성에 비해 국내에서 활발히 연구되고 있지 않아, 이를 신뢰롭고 타당하게 측정할 수 있는 척도의 개발이 요구되는 상황이다. 예를 들어 고등학생을 대상으로 한 정은주 (2005)의 연구에서 내적 직업 가치의 하위 요인인 성취성 문항의 Cronbach's α 는 .81이었으나, 본 연구에서는 .56이라는 낮은 신뢰도를 보였다. 따라서 다양한 집단을 대상으로 했을 때에도 직업에 대한 내적 혹은 외적 가치를 안정적으로 측정하는 직업 가치 척도의 개발 및 타당화 연구가 이루어질 필요가 있다. 이처럼 통계적 검증력을 보완한다면 이론적 모형을 확장하여 각 변인의 하위 요인들 간의 관계 또한 실증적으로 확인할 수 있을 것이다.

이러한 제한점에도 불구하고, 본 연구는 주체적으로 진로를 발달해나가기 시작하는 성인 진입기 여성의 정신 건강 증진에 대한 개입을 제안하기 위해, 우리나라의 현실을 바탕으로 구체적인 변인을 선정하여 기존의 이론적 모형을 새로이 수정하는 접근을 취했다는 점에서 의의를 갖는다. 본 연구의 결과는 취업 성과를 위하여 구직 과정에 대한 훈련에 주력하는 대학 내 취업 지원 프로그램 및 국가적인 청년 지원 사업의 개선을 위한 기초 자료로 활용됨으로써, 일하는 여성으로서 행복을 향유할 수 있는 사회로 변화해나가는 데 도움이 되리라 기대한다.

참고문헌

- 강명희, 강민정 (2015). 대학생이 지각한 사회적 지지, 자기 효능감과 진로 결정 수준 간의 구조적 관계. *교육방법 연구*, 27(4), 489-510.
- 강명희, 윤성혜, 김도희, 류다현 (2016). 자연과학 계열 대학생의 진로 준비 행동에 영향을 미치는 그릿(Grit), 진로 결정 자기 효능감, 진로 결과 기대, 전공 흥미 간의 관계 분석. *직업교육연구*, 35(4), 109-129.
- 강원준, 김종인, 김정원 (2008). 대학의 취업 지원 프로그램 분석과 효과성에 관한 연구. *인적자원관리연구*, 15(1), 17-36.
- 교육부 (2017). 2017년 고등교육기관 졸업자 취업 통계. 세종: 교육부.
- 김명옥, 박영숙 (2012). 대학생의 진로 준비 행동과 취업 스트레스의 관계에서 진로 결정 자기 효능감의 조절 효과. *청소년학연구*, 19(11), 69-90.
- 김병숙, 김수정, 안윤정 (2009). 실업자의 심리적·신체적 반응 단계별 주요 증후군 분석. *진로교육연구*, 22(1), 93-112.
- 김봉환 (2019). *진로상담의 이론과 실제*. 서울: 학지사.
- 김아영 (1997). 학구적 실패에 대한 내성의 관련 변인 연구. *교육심리연구*, 11(2), 1-19.
- 김의연, 박영신, 김의철 (2013). 한국, 일본, 중국 대학생의 사회적 지원과 자기 효능감이 스트레스 지각과 웰빙에 미치는 영향 비교분석. *인간발달연구*, 20(4), 105-127.
- 김정호 (2006). 동기상대이론: 스트레스와 웰빙의 통합적 이해. *한국심리학회지: 건강*,

- 11(2), 453-484.
- 김중훈, 신제구 (2018). 이슈리더십이 조직 구성원의 그릿(grit)에 미치는 영향: 자기 효능감 및 학습된 무기력의 직렬 다중 매개 효과를 중심으로. 리더십연구, 9(4), 35-66.
- 민무숙, 허현란, 김형만 (2002). 여대생의 직업 세계로의 이행을 위한 대학의 지원 현황과 정책 과제. 여성연구, 63, 52-80.
- 박용진, 나승일 (2019). 특성화 고등학교 학생의 학교 소속감, 부모 지지, 자기 효능감, 결과 기대 및 그릿(Grit)의 인과적 관계. 농업교육과 인적자원개발, 51(2), 97-120.
- 박지원 (1985). 사회적 지지 척도 개발을 위한 일 연구. 연세대학교 대학원 박사학위 논문.
- 선혜연, 황매향, 김영빈 (2007). 부모의 양육 태도에 따른 청소년의 직업 가치. 상담학 연구, 8(2), 549-563.
- 소용준, 박준성 (2016). 대학 생활 적응에 따른 대학생의 취업 스트레스가 진로 성숙도에 미치는 영향: 취업 불안의 매개 효과 검증. 취업진로연구, 6(4), 23-44.
- 손보영, 윤수란 (2018). 사회적 지지가 대학생의 삶의 만족에 미치는 영향: 자아 탄력성과 정신 건강의 매개 효과를 중심으로. 인간이해, 39(2), 149-166.
- 손은령, 김계현 (2002). 여자대학생이 지각한 진로 장벽 요인에 관한 연구. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 14(1), 121-139.
- 신현규, 장재윤 (2003). 대학 4학년생의 성격 특성과 성별에 따른 취업 스트레스 및 정신 건강. Korean Journal of Clinical Psychology, 22(4), 815-827.
- 유은경, 설현수 (2015). 사회적 지지 척도의 요인 구조 탐색. 조사연구, 16(1), 155-184.
- 유지애, 조은애, 이아라 (2019). 대학생의 사회적 지지가 진로장벽에 미치는 영향에서 그릿의 매개 효과. 학습자중심교과교육연구, 19(10), 973-994.
- 유홍준, 정태인, 김기현 (2016). 직업 사회학. 서울: 성균관대학교출판부.
- 윤미설, 이동형 (2017). 성인 진입기 대학생의 사회적 위축 하위 유형에 따른 정서적 부적응 및 주관적 행복감의 차이. 아시아교육연구, 18(3), 463-487.
- 윤초롱, 이자명 (2018). 취업 준비생의 취업 준비 경험 및 심리적 지원 요구. 학습자중심교과교육연구, 18(1), 817-847.
- 이옥형 (2012). 대학생의 생활 스트레스, 자아 탄력성 및 사회적 지지가 심리적 안녕감에 미치는 영향. 청소년학연구, 19(1), 29-57.
- 이재창, 조봉환, 최인화, 임경희, 박미진, 김진희, ... 김수리 (2017). 상담전문가를 위한 진로상담의 이론과 실제 (제2판). 파주: 아카데미프레스.
- 이한샘, 서은희 (2018). 대학생의 우울과 자아 탄력성의 관계에서 자기 효능감과 그릿의 매개 효과. 교육학연구, 56(3), 61-88.
- 이현림, 송병국, 박완성, 어윤경, 김기홍, 박성미, ... 김민순 (2013). 새롭게 보는 진로상담. 파주: 교육과학사.
- 임영진 (2012). 성격 강점과 정신적 웰빙의 관계. Korean Journal of Clinical Psychology, 31(3), 713-730.
- 임영진, 고영건, 신희천, 조용래 (2012). 정신적

- 웰빙 척도(MHC-SF)의 한국어판 타당화 연구. *한국심리학회지: 일반*, 31(2), 369-386.
- 장재윤, 신현균, 김은정, 신희천, 하재룡, 장혜미 (2004). 대학 4학년생의 구직 행태에서의 성차. *한국심리학회지: 일반*, 23(2), 145-165.
- 정은주 (2005). 인문계 고등학생의 일의 가치관과 진로 의식에 관한 연구. 목포대학교 대학원 석사학위논문.
- 정의석 (2013). 상담심리전공자를 위한 진로상담의 이론과 실제. 서울: 시그마프레스.
- 정지혜, 류영주, 김정은, 최효선, 양수진 (2018). 성인진입기 대학생을 대상으로 한 한국판 삼원 그릿 척도(Korean-Triarchic Model of Grit Scale) 타당화 연구. *한국심리학회 연차 학술대회 자료집*, 291.
- 정지혜, 양수진 (2019). 성인 초기 청년들의 그릿과 정신적 안녕감: 진로 소명과 취업 스트레스의 매개 효과. *한국심리학회지: 발달*, 32(3), 37-59.
- 통계청 (2019). 경제활동인구 조사: 성/교육 정도별 경제활동인구. 대전: 통계청.
- Bandura, A. (1969). Handbook of socialization theory and research. In Goslin, D. A. (Eds). *Social-learning theory of identificatory processes* (1st ed.) (pp. 213-262). Chicago: Rand McNally.
- Bandura, A. (1986). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 4(3), 359-373.
- Bandura, A. (2002). Social cognitive theory in cultural context. *Applied Psychology*, 51(2), 269-290.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (2006). Career self-efficacy theory: Back to the future. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 3-11.
- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4(1), 47-57.
- Beyers, W., & Seiffge-Krenke, I. (2010). Does identity precede intimacy? Testing Erikson's theory on romantic development in emerging adults of the 21st century. *Journal of Adolescent Research*, 25(3), 387-415.
- Clark, R. S., & Clark, V. L. P. (2019). Grit within the context of career success: A mixed methods study. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 4(3), 99-111.
- Coogan, P. A., & Chen, C. P. (2007). Career development and counselling for women: Connecting theories to practice. *Counselling Psychology Quarterly*, 20(2), 191-204.
- Datu, J. A. D., Valdez, J. P. M., & King, R. B. (2016). Perseverance counts but consistency does not! Validating the short grit scale in a collectivist setting. *Current Psychology*, 35(1), 121-130.
- Datu, J. A. D., Yuen, M., & Chen, G. (2017). Development and validation of the Triarchic Model of Grit Scale (TMGS): Evidence from Filipino undergraduate students. *Personality and Individual Differences*, 114, 198-205.
- Duckworth, A. L. (2016). *Grit: The power of passion and perseverance*. New York, NY: Scribner.
- Duckworth, A. L., & Gross, J. J. (2014). Self-control and grit: Related but separable

- determinants of success. *Current Directions in Psychological Science*, 23(5), 319-325.
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087-1101.
- Erikson, E. H. (1956). The problem of ego identity. *Journal of the American Psychoanalytic Association*, 4(1), 56-121.
- Fouad, N. A., & Guillen, A. (2006). Outcome expectations: Looking to the past and potential future. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 130-142.
- Gore, P. A., & Leuwerke, W. C. (2000). Predicting occupational considerations: A comparison of self-efficacy beliefs, outcome expectations, and person-environment congruence. *Journal of Career Assessment*, 8(3), 237-250.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis* (1st ed.). New York, NY: Guilford Press.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis* (2nd ed.). New York, NY: Guilford Press.
- Inda, M., Rodríguez, C., & Peña, J. V. (2013). Gender differences in applying social cognitive career theory in engineering students. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 346-355.
- Johri, R., & Misra, R. K. (2014). Self-efficacy, work passion and wellbeing: A theoretical framework. *IUP Journal of Soft Skills*, 8(4), 20-35.
- Key, W., Park, J. H., & Hong, P. Y. P. (2018). The significance of grit from social support and health determinants. *Social Work & Social Sciences Review*, 20(1), 47-62.
- Keyes, C. L. (1998). Social well-being. *Social Psychology Quarterly*, 61(2), 121-140.
- Keyes, C. L. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2), 207-222.
- Keyes, C. L., Wissing, M., Potgieter, J. P., Temane, M., Kruger, A., & Van Rooy, S. (2008). Evaluation of the mental health continuum-short form (MHC-SF) in setswana speaking South Africans. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 15(3), 181-192.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). New York, NY: The Guilford Press.
- Lane, J. A., & Fink, R. S. (2015). Attachment, social support satisfaction, and well-being during life transition in emerging adulthood. *The Counseling Psychologist*, 43(7), 1034-1058.
- Langford, C. P. H., Bowsher, J., Maloney, J. P., & Lillis, P. P. (1997). Social support: A conceptual analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 25(1), 95-100.
- Lent, R. W. (2004). Toward a unifying theoretical and practical perspective on well-being and psychosocial adjustment. *Journal of Counseling Psychology*, 51(4), 482-509.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006). On conceptualizing and assessing social cognitive

- constructs in career research: A measurement guide. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 12-35.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2008). Social cognitive career theory and subjective well-being in the context of work. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 6-21.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36-49.
- Meriac, J. P., Slifka, J. S., & LaBat, L. R. (2015). Work ethic and grit: An examination of empirical redundancy. *Personality and Individual Differences*, 86, 401-405.
- Messersmith, E. E., & Schulenberg, J. E. (2010). Goal attainment, goal striving, and wellbeing during the transition to adulthood: A ten-year U.S. national longitudinal study. *New Directions for Child and Adolescent Development*, 130, 27-40.
- Miller, M. F. (1974). Relationship of vocational maturity to work values. *Journal of Vocational Behavior*, 5(3), 367-371.
- Parboteeah, K. P., Cullen, J. B., & Paik, Y. (2013). National differences in intrinsic and extrinsic work values: The effects of post-industrialization. *International Journal of Cross Cultural Management*, 13(2), 159-174.
- Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. E. (2004). Strengths of character and well-being. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23(5), 603-619.
- Raque Bogdan, T. L., Klingaman, E. A., Martin, H. M., & Lucas, M. S. (2013). Career related parent support and career barriers: An investigation of contextual variables. *The Career Development Quarterly*, 61(4), 339-353.
- Ryff, C. D., & Singer, B. (2000). Interpersonal flourishing: A positive health agenda for the new millennium. *Personality and Social Psychology Review*, 4(1), 30-44.
- Sahu, F. M., & Rath, S. (2003). Self-efficacy and wellbeing in working and non-working women: The moderating role of involvement. *Psychology and Developing Societies*, 15(2), 187-200.
- Sheldon, K. M., Ryan, R. M., Deci, E. L., & Kasser, T. (2004). The independent effects of goal contents and motives on well-being: It's both what you pursue and why you pursue it. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(4), 475-486.
- Sheu, H. B., Lent, R. W., Brown, S. D., Miller, M. J., Hennessy, K. D., & Duffy, R. D. (2010). Testing the choice model of social cognitive career theory across Holland themes: A meta-analytic path analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 252-264.
- Super, D. E. (1970). *Work Values Inventory*. Chicago: Riverside.
- Thompson, M. N., Dahling, J. J., Chin, M. Y., & Melloy, R. C. (2017). Integrating job loss, unemployment, and reemployment with social cognitive career theory. *Journal of Career Assessment*, 25(1), 40-57.
- Van den Broeck, A., Van Ruysseveldt, J.,

- Smulders, P., & De Witte, H. (2011). Does an intrinsic work value orientation strengthen the impact of job resources? A perspective from the Job Demands-Resources Model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(5), 581-609.
- Westerhof, G. J., & Keyes, C. L. (2010). Mental illness and mental health: The two continua model across the lifespan. *Journal of Adult Development*, 17(2), 110-119.
- 1 차원고접수 : 2020. 01. 10.
수정원고접수 : 2020. 03. 09.
최종게재결정 : 2020. 03. 17.

A Study of the Relationship between Personal Resources and the Mental Well-being of Female Emerging Adults Preparing for their First Employment: Based on the Work Satisfaction Model of Social Cognitive Career Theory

Tak, Jinsun

Yang, Sujin

Dept. of Psychology, Ewha Womans University

Based on the model of work satisfaction, the purpose of the study was to identify the relationship between social support and the mental well-being of female emerging adults preparing for their first employment. Moreover, the study aimed to examine the mediating effects of self-efficacy, grit, and the intrinsic work value in the relationship between social support and mental well-being. Descriptive statistics and correlational analysis were conducted using online survey data from 281 participants, and the direct and indirect effects of major variables were observed with PROCESS macro v3.4. According to the results of the analysis, the mediating effects of each of the three parameters were significant. Furthermore, the dual mediating effects of self-efficacy and grit and of self-efficacy and intrinsic work value were significant. This mechanism can predict mental well-being, as it allows female emerging adults to not only demonstrate grit, which helps them to make steady progress towards their long-term goals, but also to gain intrinsic work value, aiming at individual development and social contributions. The results here support the perspective of the social cognitive career theory and reveal that female emerging adults can more actively develop their career paths when they have both internal and external resources.

Keywords: social cognitive career theory, model of work satisfaction, mental well-being, social support, self-efficacy, grit, intrinsic work value