

중년 남성의 자아정체감과 진로적응성의 관계: 일의 의미와 진로탄력성의 순차적 매개효과

The Relationship Between Ego-Identity and Career Adaptability Among Middle-Aged Men: The Sequential Mediating Effects of Meaning of Work and Career Resilience

1차원고접수: 2025.10.10. 수정원고접수: 2025.11.26. 최종게재결정: 2025.12.22.

김학환¹ · 장유진²

¹한양대학교 일반대학원 다문화교육학과, 박사수료

²한양대학교 상담심리대학원, 교수

Kim, Hakhwan¹

Jang, Yoojin²

¹Dept. of Multicultural Education, Graduate School, Hanyang University

²Graduate School of Counseling Psychology, Hanyang University

국문초록 본 연구는 중년 남성을 대상으로 자아정체감과 진로적응성의 관계에서 일의 의미와 진로탄력성의 매개효과를 확인하고자 하였다. 이를 위해 만 40 ~ 만 59세의 중년 남성 424명을 대상으로 온라인 자기보고식 설문을 실시하였다. 수집된 자료는 SPSS Statistics 21.0과 SPSS PROCESS macro 3.3을 통해 분석하였다. 그 결과, 첫째, 일의 의미는 자아정체감과 진로적응성의 관계를 부분 매개하였다. 둘째, 진로탄력성은 자아정체감과 진로적응성의 관계를 부분 매개하였다. 셋째, 일의 의미와 진로탄력성은 자아정체감과 진로적응성의 관계를 순차적으로 매개하였다. 이와 같은 결과는 중년 남성들의 자아정체감 수준이 높을수록 일에 더 깊은 의미를 부여하고, 이는 다시 진로탄력성을 강화하여 궁극적으로 진로적응성을 향상시키는 순차적인 영향을 미친다는 것을 시사한다. 본 연구는 국내 진로 연구에서 상대적으로 간과되었던 중년 남성의 진로적응성에 대한 실증적 근거를 제시함으로써 향후 경력전환을 위한 상담 개입에의 시사점을 제공했다는 점에서 의의가 있다.

주요어 중년 남성, 자아정체감, 진로적응성, 일의 의미, 진로탄력성

Abstract This study aims to examine the mediating effects of meaning of work and career resilience on the relationship between ego-identity and career adaptability among middle-aged men. A total of 424 men aged 40 to 59 participated in an online self-report survey. The collected data were analyzed using SPSS Statistics 21.0 and SPSS PROCESS macro 3.3. The results revealed the following: First, meaning of work partially mediated the relationship between ego-identity and career adaptability. Second, career resilience also partially mediated this relationship. Third, meaning of work and career resilience sequentially mediated the relationship between ego-identity and career adaptability. These findings suggest that higher levels of ego-identity among middle-aged men lead to deeper perceptions of meaning in work, which in turn strengthen career resilience and ultimately enhance career adaptability. This study contributes empirical evidence to the relatively underexplored area of career adaptability in middle-aged men in South Korea, and provides practical implications for counseling interventions to support career transition in this population.

Keywords middle-aged men, ego-identity, career adaptability, meaning of work, career resilience

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

인간은 생애 전반에 걸쳐 일(work)을 하며 살아간

다. 최근 수명이 길어짐에 따라 개인은 더 오랜 기간 일하기를 희망한다. 우리나라의 기대수명은 2000년 76.0년에서 2023년 83.5년으로 증가하였으며(통계청, 2024. 12. 4), 취업자는 주된 일자리에서 평균 49.4세에 퇴직하며, 그들의 69.4%가 73.3세까지 일하기를 희망하는

Corresponding to 장유진 (Jang, Yoojin)

한양대학교 상담심리대학원, 교수 (Graduate School of Counseling Psychology, Hanyang University)

E-mail. yoojinjang@hanyang.ac.kr

Copyright © 2025 The Korean Association of Human Development. All rights reserved.

것으로 나타났다(통계청, 2024. 7. 30). 이것은 생애 주된 일자리에서 제2, 제3의 경력으로 이동하는 단계적 은퇴 과정이 존재하며(문한나, 박상오, 이소민, 2020), 성인 전기의 입직과는 다른 진로전환(career transition)의 가능성을 시사한다. 더욱이, 직업 세계는 급격히 변화하고 있다. World Economic Forum(2025)은 기술변화, 인공지능(AI), 자동화 등으로 향후 5년 동안 전체 일자리의 22%가 새로 생기거나 사라질 것으로 예측하였다. 우리나라도 예외는 아니어서 박철성과 강승복(2023)은 취업자 중 13%는 10년 이내에 기술적으로 대체 가능하다고 전망하였다. 특히, 중년 남성(middle-aged men)들이 많이 종사하는 제조, 금융, 사무관리 같은 분야에서 일자리 감소가 더욱 뚜렷하게 나타나고 있다(World Economic Forum, 2025). AI시대의 급변하는 직업 상황은 직무 내용과 요구 역량을 빠르게 재구성하고 있으며, 이는 중년 남성에게 단순한 직무 변경을 넘어 자신의 일을 어떻게 이해하고, 어떤 방식으로 경력과 삶을 다시 설계할 것인지에 대한 근본적인 질문을 제기한다. 이와 같이 과학 기술의 발달로 인한 노동시장의 변화, 평균 수명의 증가, 개인의 성장과 삶의 질을 중시하는 태도 등 복합적인 요인으로 인해 진로전환은 사회 전체가 관심을 가지고 지켜보아야 할 이슈가 되었다(김은경, 정지양, 김용희, 유순화, 2023). 더불어, 급변하는 환경에서의 지속적인 이직, 구조조정, 실직, 구직의 빈번함은 개인이 극복해야 할 과제이다(김나형, 진성미, 2013).

중년의 진로전환은 단순히 새로운 직업으로의 이동만을 의미하지 않는다. 성인 전기의 입직이 주로 경제적 토대 마련, 사회적 지위 성취, 가족 및 사회적 기대 부응 등 외부적인 성공과 안정에 초점이 맞추어져 있다면(박선영, 유현실, 2019), 중년기는 내면을 성찰하면서, 자신의 적성과 흥미, 가치관과 부합하는 진로를 탐색하는 시기로 알려져 있다(김은경 등, 2023). Louis(1980)는 진로전환을 개인이 역할을 바꾸거나, 이미 가지고 있는 역할에 대한 관점을 바꾸는 것이라고 정의하였다. 즉 진로전환은 새로운 직업이나 직장으로의 이동뿐 아니라 기존 역할에 대한 태도, 관점, 정체성의

변화도 포함하는 과정인 것이다. 퇴직이나 이직은 기존의 ‘샐러리맨 정체성’을 벗어나게 하는 계기가 되며, 이 과정에서 개인은 혼란과 부정적인 감정을 경험하지만, 결국은 자신을 재정의하고 조직 중심의 페르소나에서 벗어나 자신의 고유한 개성을 발현하는 ‘개별적 존재’로 정체성을 재정립해 간다(박선영, 유현실, 2019). 한편, 이 시기에 중년은 과거의 직장 경험을 되돌아보며 자신이 진정으로 바라는 것이 무엇인지 능동적으로 발견하고자 노력하고(김나형, 진성미, 2013), 일의 의미를 단순히 생계를 위한 수단 이상으로 몰두할 수 있는 대상이나 자신의 가치를 실현하는 장(field)으로 재구성하고자 한다(안후남, 이제경, 2016). 이와 같이 중년기는 인생의 전환점(Levinson, 1978)에서 내적으로는 개인의 정체성을 재정립하고 일의 의미를 재구성해 가는 심리적 변화 시기이며, 외적으로는 직업 환경의 변화 속에서 진로장벽이 진로전환에 미치는 부정적인 영향을 완화시키며 진로목표를 향해 나아가는 사회적 변화 시기이다. 따라서, 내외적 변화에 대한 중년기의 심리사회적 보호요인의 작동은 진로전환의 성공 여부를 결정짓는 핵심 역량의 토대가 될 것이다.

진로적응성(career adaptability)은 전 생애 동안 개인이 급변하는 직업 환경에 유연하게 대처하고 적응할 수 있는 역량의 핵심이다. Super(1980)는 진로발달을 전 생애에 걸친 심리사회적 발달과정으로 보았다. 이는 진로발달이 청소년기나 입직의 특정 시기에 완결되는 것이 아니라 생애 전반에 걸쳐 사회적 환경과의 상호작용 속에서 지속적으로 이루어져 가는 것으로(김봉환 등, 2018), 중년의 개인 또한 일련의 진로발달과업에 직면한다는 점을 의미한다. 이러한 관점에서 중년기의 진로적응성을 이해하는 것은 중요하다. Savickas(1997)는 진로적응성을 개인이 진로상황에서 직면하는 진로과업, 진로전환, 일과 관련된 외상 등에서 발생하는 문제를 유연하게 대응하고 자기 주도적으로 해결해 나갈 수 있는 자원이라고 정의하였다. 따라서, 진로적응성은 급변하는 직업 환경에서 개인의 진로 성공을 돕는 중요한 변인으로 간주되며, 자신의 미래에 대한 관심을 갖고, 진로 선택과 행동에 책임감을 가지며, 새

로운 가능성을 탐색하려는 호기심과 수행에 대한 자신감을 포괄하는 개인의 역량이다(김나래, 2022).

본 연구는 진로적응성의 예측 요인으로 자아정체감(ego-identity)에 주목하였다. 자아정체감은 전반적인 자기개념에서 비롯된다(이은경, 신아라, 김선경, 이웅택, 2017; 이희선, 선우현정, 2015; Erikson, 1968). 직업 영역에서 자기개념의 구현 과정이 진로발달이며(Super, 1980), 진로발달의 확장적 개념이 진로적응성인 점(김봉환 등, 2018)을 고려할 때, 진로적응성은 자기개념의 발달에 기반한다(Savickas, 1997, 2013). 따라서 자아정체감은 진로적응성을 예측하는 심리적 토대로 고려될 수 있다. 실제로, 자아정체감을 높게 지각하는 청소년일수록 진로상의 불확실성을 잘 인내하고 유연하게 대처할 가능성이 증가하는 것으로 보고되었으며(정현선, 한기백, 2025), 대학생을 대상으로 한 연구에서도 자아정체감이 진로적응성 형성에 유의미한 기여를 하는 것으로 나타났다(Akıncı & Eryılmaz, 2022).

자아정체감의 재정립은 중년기의 핵심적인 심리적 발달과업이다(변외진, 김춘경, 2007; 심운경, 2017; Erikson, 1968; Levinson, 1977). Erikson(1968)은 자아정체감을 개인이 인격 전체를 통합하는 과정에서 자신의 동일성과 연속성을 인식하고, 현재의 자기와 이상적인 자기를 능동적으로 통합하여 자아를 확립했을 때 경험하는 감정이라고 정의하였다. 중년기는 인생 전반기를 성찰하는 가운데 청소년기 이후 자아정체감의 혼란이 다시 재현되는 시기이다(Levinson, 1978). 심운경(2017)은 중년기의 자아정체감을 개인이 자신의 고유성을 유지하는 가운데 가족 및 사회적 관계에서의 역할과 책임을 수행하고, 타인과 친밀하고 의미 있는 관계를 맺으며, 자신의 한계나 장단점을 수용하고, 삶에 대한 자기 확신을 가지며, 사회적 돌봄과 개인적 성장 추구를 통해 정립된 통합적인 자기상이라고 보았다.

자아정체감은 일의 의미(meaning of work) 형성에 영향을 미친다. 확고한 자아정체감을 가진 개인은 자신의 가치관, 신념, 흥미를 바탕으로 일의 의미를 보다 깊이 있게 탐색하고 부여할 가능성이 높다. 개인이 하는 일의 주관적인 경험 즉, 일을 어떻게 다르게 경험하

는지 이해하는 것이 중요하며(Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997), 이러한 해석은 개인의 성향과 태도에 달려있다(Staw, Bell, & Clausen, 1986). Savickas(1997, 2013)는 진로발달의 성공 여부는 개인이 자신을 둘러싼 환경, 상황, 맥락을 어떻게 해석하고, 어떻게 의미를 부여하며 대응하느냐에 달려 있다고 보았다. 이러한 관점에서, 진로는 주어진 외적 조건에 수동적으로 반응하는 것이 아니라, 개인이 자신의 직업 관련 행동과 경험에 능동적으로 의미를 부여하면서 진로를 구성해 나가는 과정 속에서 형성된다(김봉환 등, 2018; Savickas, 2013). 따라서, 개인이 자신을 규정하는 통합적인 자아상으로서 자아정체감이 어떠한가에 따라서 일의 의미가 다르게 해석되고 경험될 것이다.

일의 의미에 대한 인식은 개인의 주관적 경험에 기초한다(Wrzesniewski et al., 1997). Wrzesniewski 등(1997)은 일의 의미를 자신이 하는 일에 대해 느끼는 내적 가치, 소명감, 사회적 기여, 자기실현, 정체성, 삶의 목적과 같은 다양한 심리사회적 차원의 총합이라고 정의하면서, 인간과 일의 관계를 생업(job), 경력(career), 소명(calling)으로 구분하였다. 일을 생계수단이나 사회적 성공의 발판으로 여기지 않고 소명으로 여기는 개인은 자신이 하는 일이 의미를 지니고 동시에 사회와 타인에게 기여한다고 믿을 것이다. 따라서, 일에 애착을 느끼며, 일을 자신의 가치를 실현하는 장으로 인식한다(탁진국 등, 2015; 탁진국, 서형준, 원용재, 심현주, 2017). Steger 등(2012)은 개인이 자신의 일에서 경험하는 긍정적 의미, 일 자체를 통해 삶의 의미를 찾는 과정, 그리고 자신이 하는 일이 더 큰 선(great good)에 기여한다는 동기를 포함한다고 보았다. 이처럼 일의 의미는 개인이 지각하는 내적가치, 삶의 목적, 자기실현과 같은 개인적 차원의 의미와 사회적 기여, 소명감과 같은 사회적 차원의 의미가 통합된 구성 개념이라고 할 수 있다.

본 연구에서는 일의 의미가 자아정체감과 진로적응성의 관계를 매개할 것으로 가정하였다. 자아정체감과 일의 의미의 직접적인 인과 경로를 검증한 연구는 아직 제한적이지만, 개인의 정체성이 일에 부여하는 의

미와 긴밀하게 연결된다는 Knez(2016)의 주장과 자아 정체감 수준이 높을수록 자신의 내적 가치와 일치하는 직업 목표를 설정한다는 점을 보고한 Cao와 Ma의 연구(2024)는 자아정체감이 일의 의미의 선행요인일 가능성을 간접적으로 시사한다. 한편, 이직을 경험한 성인을 대상으로 한 이수정과 배상영의 연구(2025)에서 일의 의미가 진로적응성에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 대학생을 대상으로 한 진현준과 이기학의 연구(2020)는 일에 대한 의미추구와 의미발견 수준이 높을수록 진로적응성이 높아진다는 것을 확인하였다. 이상에서 살펴본 바와 같이, 자아정체감과 일의 의미 간의 관계, 일의 의미와 진로적응성 간의 관계 가능성을 고려할 때, 자아정체감이 일의 의미를 통해 진로적응성에 영향을 미칠 것으로 추론하였다.

한편, 본 연구에서는 일의 의미와 더불어 자아정체감과 진로적응성의 관계를 설명하는 심리사회적 기제로서 진로탄력성(career resilience)에 주목하였다. London과 Noe(1997)는 진로탄력성을 실망이나 방해되는 직업 상황에서도 변화하는 상황에 적응하는 능력이라고 정의하면서, 자신에 대한 믿음, 성취 욕구, 기꺼이 위험을 감수하려는 의지를 포함한다고 하였다. 박정아와 정철영(2012)은 급속한 직업 환경의 변화로 야기되는 혼란스럽고 어려운 상황에서도, 변화에 적응하기 위해서 개인 스스로 적극적이고 능동적으로 자신의 삶과 경력을 관리하고, 지속적인 배움에 전념하며, 업무 성과의 질을 유지하도록 노력하여 역경과 어려움을 극복하도록 돕는 능력과 태도라고 하였다. 정의들에서 알 수 있는 바와 같이, 진로탄력성은 변화하는 직업 환경 속에서 개인이 자기 신념과 성취 동기를 바탕으로 위험을 감수하며, 적극적이고 지속적인 자기 관리와 학습을 통해 역경과 혼란을 극복하고 적응해 나가는 역량이라고 할 수 있다.

진로탄력성은 진로상의 위기를 극복하고, 새로운 진로 탐색을 지원한다. 진로탄력성은 진로에서의 실패, 좌절, 위기 상황에서 심리적으로 회복하고 다시 도전할 수 있는 자원이며(Zhao & Ji, 2024), 변화하는 직업 세계 속에서 실업, 직무변경, 조직 이동 등 예기치 않

은 진로 위기 상황에 직면했을 때 유연하게 대처하고 빠르게 적응하도록 돕는다(강남옥, 김장희, 2016; 유현실, 2013; 조현경, 유금란, 2017; London & Noe, 1997). 진로탄력성이 높은 개인은 역경 상황에서 좌절하거나 낙담하지 않고 긍정적인 태도를 유지하며 목표에 몰입하는 경향이 있다(유현실, 2013; 홍성표, 2019). 이러한 특성으로, 해고·실직·구조조정·진로전환과 같은 불안정한 고용 상황에 직면한 중년에게 진로탄력성은 필수적인 심리사회적 자원이자 핵심적인 개발 과제이다(이재열 등, 2020; 홍성표, 2019).

본 연구에서는 진로탄력성이 자아정체감과 진로적응성의 관계를 매개할 것으로 가정하였다. 청소년을 대상으로 한 정현선과 한기백의 연구(2025)에서 자아정체감은 진로탄력성을 유의하게 예측하는 변인으로 확인되었다. 직업 영역에서의 자아정체감 개념에 해당하는 진로정체감(이은경 등, 2017)은 자신의 흥미, 가치, 역량을 직업 세계와 연결지어 형성된 자아에 대한 통합적 인식이다(Meijers, 1998). 이러한 관점에서 자아정체감과 진로정체감 간에 밀접한 정적 상관이 있으며(이은경 등, 2017; 이희선, 선우현정, 2015), 두 변인은 상호 개입적으로 작용할 가능성이 높다. 따라서, 문한나 등의 연구(2020)에서 진로정체감이 진로탄력성을 예측하는 변인으로 확인한 것은 자아정체감 역시 진로탄력성을 예측할 가능성을 간접적으로 시사한다. 진로성찰(career reflection)이 진로탄력성에 영향을 미친다는 연구(홍성표, 2019; Hodges, Keeley, & Troyan, 2008) 또한 진로성찰이 자신의 삶을 되돌아보며 재정립하는 과정을 전제한다(Hodges et al., 2008; Hodges et al., 2010)는 측면에서 자아정체감이 진로탄력성에 영향을 미칠 수 있음을 방증한다. 한편, 대학생을 대상으로 한 배현정과 조규판(2024)은 진로탄력성 수준이 높을수록 진로적응성 수준이 높아진다는 것을 확인하였으며, 소연희(2023)는 부모의 양육태도가 진로탄력성을 경유하여 진로적응성에 영향을 미치고 있음을 검증하였다. 전주성과 정하나(2025)도 매개변인으로서 진로탄력성이 진로적응성에 선행적으로 작용함을 실증적으로 확인하였다. 이상에서 살펴본 바와 같이, 자

자아정체감과 진로탄력성 간의 관계, 진로탄력성과 진로 적응성 간의 관계를 고려할 때, 자아정체감이 진로탄력성을 통해 진로적응성에 영향을 미칠 것으로 추론하였다.

한편, 본 연구에서는 일의 의미가 진로탄력성에 선행하는 매개변인으로 가정하였다. 일에 대해 개인이 느끼는 내면적 의미는 진로상의 위기와 변화에 유연하게 대응할 수 있는 진로탄력성을 촉진하는 심리적 자원으로 기능할 것이다. 개인이 자신의 일을 ‘의미 있다’고 느낄 때, 맡은 일에서 어려움을 극복하고 지속할 수 있는 힘을 가지게 된다(Dik, Duffy, & Eldridge, 2009). 이는 일의 의미가 단순히 외적 보상을 넘어, 개인이 내적으로 동기 부여되고(진현준, 이기학, 2020), 좌절에 직면했을 때 쉽게 포기하지 않는 끈기로 이어진다는 것을 의미한다(이재영, 김진숙, 2018). 또한, 자아정체감은 자기 자신에 대한 전반적인 개념이며, 진로정체감은 자아정체감을 기반으로 한 직업 영역에 한정된 자기개념이라는 점(이은경 등, 2017; 이희선, 선우현정, 2015)을 고려할 때, 진로정체감이 진로탄력성의 예측 변인임을 확인한 선행 연구(문한나 등, 2020; 전주성, 정하나, 2025)는 자아정체감 또한 진로탄력성의 선행 요인일 가능성을 간접적으로 시사한다. 이상의 논의는, 자아정체감이 확립될수록 개인은 자신의 일에 더 깊은 의미와 목적을 부여하게 되며(Cao & Ma, 2024; Knez, 2016), 이러한 일의 의미는 진로에서의 역경과 변화에 대한 대처 역량인 진로탄력성의 심리적 기반이 될 것을 시사한다(신미경, 김희수; 2017; Dik et al., 2009; Wrzesniewski et al., 1997). 따라서 본 연구에서는 자아정체감이 진로탄력성에 영향을 미치는 과정에서 일의 의미가 가교 역할을 할 것으로 추론하였다.

앞서 살펴본 선행 연구들을 종합해 보면, 진로적응성은 단일한 심리적 요인에 의해 결정되기보다는 자아정체감, 일의 의미, 진로탄력성이라는 다차원적 심리 사회적 자원의 작용 속에서 형성된다는 점이 시사된다. 우선, 자아정체감은 중년기 개인이 진로에서 경험하는 내적 혼란과 외적 변화에 대처하는 근간이 되는 통합된 자기상으로서(Erikson, 1968), 진로 탐색과 선택

의 방향성을 제공하며(Wrzesniewski et al., 1997), 이는 개인이 일에 부여하는 의미의 깊이와 방향에 영향을 미치는 것으로 가정할 수 있다(Cao & Ma, 2024; Knez, 2016). 나아가, 개인이 일에 대해 느끼는 의미는 진로전환 상황에서의 회복력과 적응 행동을 예측하는 진로탄력성을 강화하며(Dik et al., 2009), 이는 궁극적으로 진로적응성의 수준을 결정지을 것으로 추론할 수 있다(배현정, 조규판, 2024; 전주성, 정하나, 2025).

중년기는 진로전환이라는 국면에서 자아정체감의 재정립과 진로적응성의 향상이라는 심리사회적 과제가 동시에 요구되는 결정적 전환기임에도 불구하고, 기존 진로 연구들은 주로 청소년, 대학생, 경력단절 여성 집단을 중심으로 이루어져 왔다(김은경 등, 2023; 유지연, 신효정, 2019). 그러나, 중년 남성의 진로전환 문제가 한국 사회의 현실적 과제로 부각되고 있다(정혁준, 2024. 7. 13). 진로전환 연구의 동향을 분석한 김은경 등(2023)에 따르면, 남성을 대상으로 한 연구(29편)가 여성을 대상으로 한 연구(42편)보다 적었으며, 50대 이상의 연령보다 20대 ~ 40대를 대상으로 한 연구의 비중(75.38%)이 월등히 높았다. 이는 구조조정, 조기퇴직, 재취업 등 진로전환의 압박이 중년 남성에게 보다 심각하게 작용할 수 있음에도 불구하고, 중년 남성을 대상으로 한 진로 연구는 상대적으로 부족하다는 점에서 학문적 관심과 실증적 탐색이 시급함을 시사한다. 한편, 진로발달은 생의 어느 한 시기에 완수되어 유지되는 것이 아니고, 전 생애에 걸쳐 이루어진다(Super, 1980). 그러나, 진로의 문제를 개인의 전 생애 단계에 따른 심리적 발달과업을 고려하여 탐색한 연구는 찾아보기 힘들다(김은경 등, 2023). 이러한 연구 공백을 바탕으로, 본 연구는 중년 남성을 대상으로 Erikson(1968)과 Levinson(1977)이 제시한 중년기의 심리적 발달 과업인 자아정체감이, Savickas(1997)가 직업세계에서 성공적 적응 자원이라고 본 진로적응성에 어떠한 경로로 영향을 미치는지를 통합적으로 살펴 보았다.

본 연구는 중년 남성을 연구 대상으로 자아정체감과 진로적응성 간의 관계를 일의 의미와 진로탄력성이

순차적으로 매개하는지 확인하는 데 목적이 있다. 연구문제와 연구모형(그림 1 참조)은 아래와 같다.

2. 연구문제

연구문제 1. 일의 의미는 자아정체감과 진로적응성의 관계를 매개하는가?

연구문제 2. 진로탄력성은 자아정체감과 진로적응성의 관계를 매개하는가?

연구문제 3. 일의 의미와 진로탄력성은 자아정체감과 진로적응성의 관계를 순차적으로 매개하는가?

II. 연구방법

1. 연구대상

김명자와 박성연(1989)이 중년기의 연령 범위를 40세에서 59세로 제시한 이후, 최근까지도 국내 상담 및 심리 분야의 다수 중년 연구에서는 중년기를 대략 40세 ~ 60세로 설정하여 논의를 전개하였다(김학환, 장유진, 2025; 정소담, 2024; 최희주, 김영근, 2017). 따라서, 본 연구는 선행 연구들의 구분을 준거로 하여, 중년 남성의 범위를 만 40세에서 만 59세까지로 설정하고, 최종적으로 424명을 연구대상으로 삼았다.

연구 참여자 424명의 평균 연령은 만 49.6세(표준편차 5.5세)이며, 만 40세 ~ 44세 99명(23.3%), 만 45세 ~ 49세 104명(24.5%), 만 50세 ~ 54세 113명(26.7%), 만 55세 ~ 59세 108명(25.5%)이었다. 직업별로는 사

무직 237명(55.9%), 전문·기술직 78명(18.4%), 자영업 44명(10.4%), 무직 및 기타 40명(9.4%), 영업직 18명(4.2%), 공무원·교사 6명(1.4%), 농업·수산업 1명(0.2%) 순으로 많았다. 학력은 대학교 졸업(4년제 이상) 258명(60.8%), 대학원 졸업 이상 64명(15.1%), 전문대학 졸업(2 ~ 3년제) 53명(12.5%), 고등학교 졸업 48명(11.3%), 중학교 졸업 이하 1명(0.2%) 순으로 많았다. 결혼상태는 기혼(동거) 295명(69.6%), 미혼(비혼) 117명(27.6%), 이혼 11명(2.6%), 별거 1명(0.2%) 순으로 많았다. 가구 유형으로는 자녀와 함께 산다 198명(46.7%), 부모 및 자녀와 함께 산다(3세대 가구) 85명(20.0%), 혼자 산다(1인 가구) 71명(16.7%), 부부끼리 산다(2인 가구) 50명(11.8%), 기타 18명(4.2%), 가족관계 외 동거인과 함께 산다 2명(0.5%) 순으로 많았다. 자녀수는 없음 151명(35.6%), 2명 139명(32.8%), 1명 111명(26.2%), 3명 14명(3.3%), 4명 이상 9명(2.1%) 순으로 많았다.

2. 측정도구

1) 자아정체감 척도

본 연구에서는 우리나라의 사회문화적 요소를 고려하여 심운경(2017)이 한국의 중년을 대상으로 개발하고 타당화한 중년기 자아정체감 척도(Ego Identity Scale)를 사용하였다. 이 척도는 총 18문항으로 4가지 하위 요인인 관계 및 역할 6문항(예, 나의 주변사람들은 나를 소중하게 여긴다.), 자기수용 4문항(예, 나는 노화로 인해 변화된 내 외모를 받아들인다.), 삶의 방향성

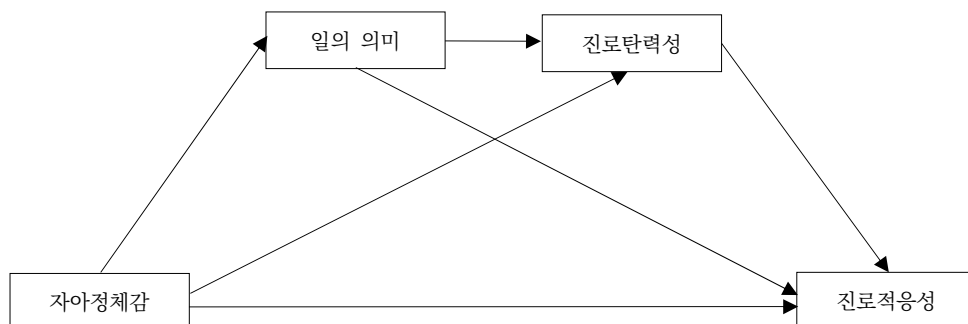


그림 1. 연구모형

4문항(예, 나는 삶의 가치관과 인생관을 가지고 있다.), 돌봄과 성장 4문항(예, 나는 타인에게 도움이 되기 위해 봉사와 나눔을 실천한다.)으로 구성되어 있다. 응답은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’까지 5점 Likert 척도로 평정하였으며, 총점이 높을수록 자아정체감 수준이 높다는 것을 의미한다. 심운경의 연구(2017)에서 전체 신뢰도(Cronbach's α)는 .90이며, 하위 요인별로는 관계 및 역할 .80, 자기수용 .80, 삶의 방향성 .82, 돌봄과 성장 .79이었다. 본 연구의 전체 신뢰도는 .90이며, 하위 요인별로는 관계 및 역할 .85, 자기수용 .73, 삶의 방향성 .76, 돌봄과 성장 .76으로 나타났다.

2) 일의 의미 척도

본 연구에서는 탁진국 등(2015)이 개발하고 타당화한 일의 의미 척도(Work Meaning Inventory)를 탁진국 등(2017)이 국내 직장인을 대상으로 타당도를 재검증하고, 상위요인구조를 도출한 일의 의미 척도를 사용하였다. 이 척도는 총 47문항으로 8개 요인구조와 3개의 상위요인인 생업 14문항(예, 생활비를 마련한다.), 사회관계 12문항(예, 사회적으로 인정받는다.), 자아실현 21문항(예, 꿈을 성취한다.)으로 구성되어 있다. 응답은 ‘전혀 중요하지 않다(1점)’에서 ‘매우 중요하다(7점)’까지 7점 Likert 척도로 평정하였으며, 총점이 높을수록 일의 의미 수준이 높다는 것을 의미한다. 탁진국 등의 연구(2017)에서 전체 신뢰도(Cronbach's α)는 보고하지 않았으며, 하위 요인별로는 생업 .74, 사회관계 .73, 자아실현 .91이었다. 본 연구의 전체 신뢰도는 .97이며, 하위 요인별로는 생업 .94, 사회관계 .94, 자아실현 .95로 나타났다.

3) 진로탄력성 척도

본 연구에서는 London(1983)의 진로동기이론과 Liu(2003)가 개발한 진로탄력성 측정 도구의 한계를 보완하여, 박정아와 정철영(2012)이 국내 성인 근로자를 대상으로 개발하고 타당화한 경력탄력성 척도(Career Resilience

Scale)를 사용하였다. 이 척도는 총 14문항으로 4가지 하위 요인인 자기인식도 4문항(예, 나는 내 업무를 완벽하게 수행할 자신이 있다.), 변화수용성 3문항(예, 나는 조직과 업무의 변화를 잘 받아들일 수 있다.), 위험감수성 4문항(예, 나는 상사나 동료들이 동의하지 않아도 내 의견을 주장할 수 있다.), 네트워킹활용성 3문항(예, 나는 회사 안팎으로 내 경력에 도움을 줄 수 있는 인맥을 갖고 있다.)으로 구성되어 있다. 응답은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’까지 5점 Likert 척도로 평정하였으며, 총점이 높을수록 진로탄력성 수준이 높다는 것을 의미한다. 박정아와 정철영의 연구(2012)에서 전체 신뢰도(Cronbach's α)는 .84이며, 하위 요인별로는 자기인식도 .76, 변화수용성 .65, 위험감수성 .68, 네트워킹활용성 .64이었다. 본 연구의 전체 신뢰도는 .91이며, 하위 요인별로는 자기인식도 .81, 변화수용성 .73, 위험감수성 .76, 네트워킹활용성 .69로 나타났다.

4) 진로적응성 척도

본 연구에서는 Savickas와 Porfeli(2012)가 대학생을 대상으로 개발한 진로적응성 척도(Career Adaptability Scale)를 Tak(2012)이 국내 대학생용으로 변안·타당화한 후 다시 탁진국 등(2015)이 국내 직장인을 대상으로 수정·타당화한 경력적응성 척도를 사용하였다. 이 척도는 총 16문항으로 4가지 하위 요인인 관심 4문항(예, 내 진로에 대해 관심을 갖는다.), 통제 4문항(예, 내 스스로 결정을 내린다.), 호기심 4문항(예, 내 주변 환경을 탐색한다.), 자신감 4문항(예, 일을 잘 처리한다.)으로 구성되어 있다. 응답은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’까지 5점 Likert 척도로 평정하였으며, 총점이 높을수록 진로적응을 위한 강점들이 많음을 의미한다. 탁진국 등의 연구(2015)에서 전체 신뢰도(Cronbach's α)는 보고하지 않았으며, 하위 요인별로는 관심 .83, 통제 .91, 호기심 .83, 자신감 .81이었다. 본 연구의 전체 신뢰도는 .92이며, 하위 요인별로는 관심 .75, 통제 .79, 호기심 .72, 자신감 .82로 나타났다.

3. 자료수집 절차

자료 수집을 위해 국내에 거주하는 만 40세에서 59세 사이의 중년 남성을 대상으로 패널 조사 업체를 통해 온라인 자기보고식 설문을 실시하였다. 조사 대상자는 연령과 성별 정보가 사전에 등록된 온라인 패널 중에서 선정되었으며, 전체 패널 중 조건에 부합하는 사례를 20배수 무작위 추출한 후 이들에게 자발적 참여를 요청하는 안내 이메일을 발송하였다. 그 결과 참여에 동의한 대상자들만 설문에 응답하였다. 설문 참여자들에게는 패널 홈페이지에서 현금·상품권으로 교환 가능한 적립금이 지급되었으며, 조사는 2025년 8월 18일부터 2025년 8월 21일까지 진행되었다. 설문 실시에 앞서 연구참여자에게 연구 목적, 내용, 절차, 자발적 참여 원칙, 개인정보 보호조치에 대해 사전 안내하였으며, 참여 동의 후 설문을 시작하였다. 설문에 참여한 430명 중 불성실 응답자 6명을 제외한 424명의 자료를 최종 분석하였다. 본 연구의 표본수는 Green(1991)이 제시한 기준에 비추어 볼 때, 통계적 검정력 .80과 유의수준 .05 조건에서 작은 효과크기(squared partial $r = .02$)를 검출하는 데 필요한 최소 표본수 392명을 상회한다. 따라서 본 연구는 회귀분석을 통한 매개모형 분석에 필요한 통계적 검정력이 확보된 것으로 판단된다.

4. 자료 분석

자료 분석을 위해 SPSS Statistics 21.0과 SPSS PROCESS macro 3.3을 활용하여 다음과 같은 절차로 분석하였다. 첫째, 연구 대상자의 인구통계학적 특성을 파악하기 위해 빈도 분석과 기술통계분석을 실시하였다. 둘째, 각 변인 별 측정 도구의 신뢰도를 검증하기 위하여 척도별 신뢰도 계수(Cronbach's α)를 산출하였으며, 변인 간 상관관계를 확인하기 위해 Pearson 적률상관계수 분석을 수행하였다. 셋째, 회귀분석 및 매개모형 검증의 전제조건을 충족하는지 확인하기 위해 다중공선성 진단을 먼저 실시한 후, SPSS PROCESS macro Model 4를 사용하여 자아정체감과 진로적응성의 관계

에서 일의 의미와 진로탄력성의 개별 매개효과를 각각 검증하였다. 넷째, SPSS PROCESS macro Model 6을 사용하여 자아정체감과 진로적응성의 관계에서 일의 의미와 진로탄력성의 순차적 매개효과를 검증하였다. 다섯째, 각 매개효과의 통계적 유의성을 검증하기 위하여 부트스트래핑(bootstrapping) 기법을 적용하였으며, 95% 신뢰구간에서 5,000번 반복 추출을 실시하였다. 그 결과, 추출된 효과계수의 신뢰구간 하한값과 상한값 사이에 0이 포함되지 않을 때, 해당 매개효과는 유의한 것으로 판단하였다(Preacher & Hayes, 2004)

III. 결과 및 해석

1. 주요 변인의 기술통계 및 상관분석

본 연구에서는 변인들의 경향성과 정규성 충족여부, 변인 간 관련성을 확인하기 위해 기술통계 분석과 Pearson의 적률상관계수 분석을 하였고, 그 결과를 표 1에 제시하였다. 기술통계 분석결과 각 변인들의 왜도가 $-.02 \sim .22$, 첨도가 $-.50 \sim -.01$ 사이에 분포하였다. Kline(2023)의 기준에 따르면, 본 연구 자료의 왜도는 절댓값 3미만, 첨도는 절댓값 8미만으로 나타나 정규성 가정이 충족된 것으로 판단된다.

주요 변인들의 상관관계를 살펴보면 자아정체감은 일의 의미($r = .68, p < .001$), 진로탄력성($r = .78, p < .001$), 진로적응성($r = .76, p < .001$)과 유의한 정적 상관을 보였다. 일의 의미는 진로탄력성($r = .72, p < .001$), 진로적응성($r = .80, p < .001$)과 유의한 정적 상관을 나타냈다. 진로탄력성은 진로적응성($r = .81, p < .001$)과 유의한 정적 상관을 보였다. 분석 결과, 연구 변인 간 매우 높은 상관 수준($r \geq .50$)이 나타나 변인 간 밀접하게 관련되어 있음을 확인하였다(Cohen, 2013).

표 1. 주요 변인의 기술통계 및 상관분석

(N = 424)

변 인	1	2	3	4
1. 자아정체감	1			
2. 일의 의미	.68***	1		
3. 진로탄력성	.78***	.72***	1	
4. 진로적응성	.76***	.80***	.81***	1
평균	3.48	5.18	3.56	3.72
표준편차	.50	.76	.52	.50
왜도	-.02	.01	-.02	.22
첨도	-.20	-.50	-.01	-.42

*** $p < .001$.

2. 자아정체감과 진로적응성의 관계에서 일의 의미의 매개효과

자아정체감과 진로적응성의 관계에서 일의 의미의 매개효과 확인을 위해 Hayes(2013)의 PROCESS macro Model 4를 사용하였으며, 그 결과는 표 2에 제시하였다. 분석에 앞서 회귀분석과 매개모형의 전제조건을 충족하는지 확인하기 위해 다중공선성 진단을 실시한 바, 분산팽창지수(VIF)는 2.27 ~ 3.11로 모두 10미만이었고, 공차(Tolerance)는 .32 ~ .44로 모두 .10이상으로 나타나 다중공선성의 문제는 발견되지 않았다(Kim, 2019).

자아정체감은 일의 의미에 유의한 정적 영향을 미치고($B = 1.04, p < .001$), 자아정체감을 통제한 상태에서 일의 의미는 진로적응성에 유의한 정적 영향을 주며($B = .35, p < .001$), 일의 의미가 자아정체감과 진로적응성의 관계를 매개하였다. 또한, 자아정체감이

진로적응성에 미치는 직접적인 효과도 통계적으로 유의하였다($B = .39, p < .001$). 이와 같이, 일의 의미는 자아정체감과 진로적응성의 관계를 부분 매개한다는 것을 확인하였다.

이어서, 자아정체감과 진로적응성의 관계에서 일의 의미의 간접효과의 유의성을 확인하기 위하여 부트스트래핑 기법을 적용하여 95% 신뢰구간에서 5,000번 반복 추출하여 분석하였다. 분석 결과, 표 3과 같이 자아정체감이 일의 의미를 경유하여 진로적응성에 미치는 간접효과는 .36으로 나타났으며, 신뢰구간의 하한과 상한은 .29 ~ .44로 0을 포함하지 않고 있어서 통계적으로 유의하였다. 즉 자아정체감은 일의 의미를 매개하여 진로적응성에 간접적으로 유의한 정적 영향을 미친다. 이는 중년 남성들의 경우 자아정체감의 수준이 높을수록 일의 의미를 더 크게 지각하는 경향이 있으며, 이를 통해 더 높은 수준의 진로적응성을 보이

표 2. 자아정체감과 진로적응성의 관계에서 일의 의미의 매개효과

(N = 424)

경로			B	se	t	95% 신뢰구간	
						하한	상한
자아정체감	→	일의 의미	1.04	.05	19.22***	.93	1.15
자아정체감	→	진로적응성	.39	.04	11.12***	.32	.46
일의 의미			.35	.02	15.05***	.30	.40

*** $p < .001$.

표 3. 자아정체감과 진로적응성의 관계에서 일의 의미의 매개효과 유의성 검증

(N = 424)

구분	경로	Effect	Boot SE	95% 신뢰구간	
				하한	상한
간접효과	자아정체감 → 일의 의미 → 진로적응성	.36	.04	.29	.44

는 경향이 있음을 의미한다.

3. 자아정체감과 진로적응성의 관계에서 진로탄력성의 매개효과

자아정체감과 진로적응성의 관계에서 진로탄력성의 매개효과 확인을 위해 Hayes(2013)의 PROCESS macro Model 4를 사용하였으며, 그 결과는 표 4에 제시하였다. 자아정체감은 진로탄력성에 유의한 정적 영향을 미치고($B = .82, p < .001$), 자아정체감을 통제된 상태에서 진로탄력성은 진로적응성에 유의한 정적 영향을 주며($B = .54, p < .001$), 진로탄력성이 자아정체감과 진로적응성의 관계를 매개하였다. 또한, 자아정체감이 진로적응성에 미치는 직접적인 효과도 통계적으로 유의하였다($B = .32, p < .001$). 이와 같이, 진로탄력성은 자아정체감과 진로적응성의 관계를 부분 매개한다는 것을 확인하였다.

이어서, 자아정체감과 진로적응성의 관계에서 진로탄력성의 간접효과의 유의성을 검증하기 위하여 부트스트래핑 기법을 적용하여 95% 신뢰구간에서 5,000번 반복 추출하여 분석하였다. 분석 결과, 표 5와 같이 자아정체감이 진로탄력성을 경유하여 진로적응성에 미치는 간접효과는 통계적으로 유의하게 나타났다($Effect = .44$, 하한 = .36, 상한 = .53). 즉, 자아정체감은 진로탄력성을 매개하여 진로적응성에 간접적으로 정적 영향을 미친다. 이는 중년 남성의 경우 자아정체감의 수준이 높을수록 진로탄력성을 더 강화하는 경향이 있으

며, 이를 통해 더 높은 수준의 진로적응성을 보이는 경향이 있음을 의미한다.

4. 자아정체감과 진로적응성의 관계에서 일의 의미와 진로탄력성의 순차적 매개효과

자아정체감과 진로적응성의 관계에서 일의 의미와 진로탄력성의 순차적 매개효과를 확인하기 위해 Hayes(2013)의 PROCESS macro Model 6을 사용하였으며, 그 결과는 표 6과 그림 2에 제시하였다. 자아정체감은 일의 의미($B = 1.04, p < .001$)와 진로탄력성($B = .56, p < .001$)에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 일의 의미는 진로탄력성($B = .24, p < .001$)에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 드러났다. 동시에 자아정체감($B = .20, p < .001$)은 진로적응성에 유의한 직접 효과를 보였으며, 일의 의미($B = .27, p < .001$)와 진로탄력성($B = .35, p < .001$)은 진로적응성에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 분석 결과를 요약하자면, 일의 의미와 진로탄력성은 자아정체감과 진로적응성 간의 관계를 순차적으로 매개하는 것으로 나타났으며, 동시에 자아정체감은 진로적응성에 직접적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

이어서 자아정체감이 진로적응성에 영향을 미치는 데 있어서 일의 의미와 진로탄력성의 간접효과의 유의성을 검증하기 위하여 부트스트래핑 기법을 적용하여 95% 신뢰구간에서 5,000번 반복 추출하여 분석하였

표 4. 자아정체감과 진로적응성의 관계에서 진로탄력성의 매개효과

($N = 424$)

경로	B	se	t	95% 신뢰구간	
				하한	상한
자아정체감 → 진로탄력성	.82	.03	25.78***	.75	.88
자아정체감 → 진로적응성	.32	.04	7.32***	.23	.40
진로탄력성 → 진로적응성	.54	.04	12.87***	.45	.62

*** $p < .001$.

표 5. 자아정체감과 진로적응성의 관계에서 진로탄력성의 매개효과 유의성 검증

($N = 424$)

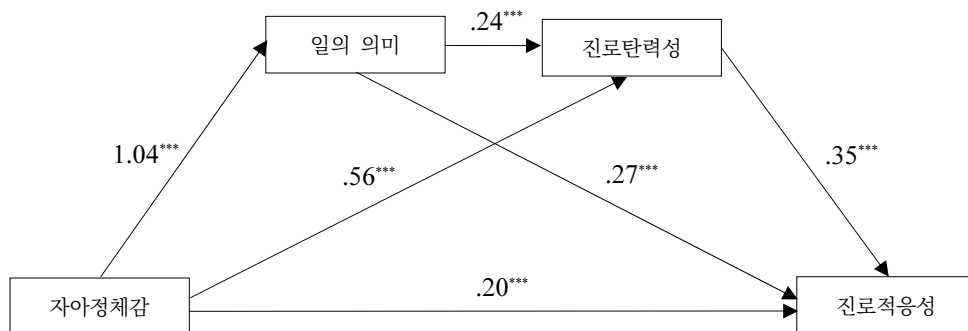
구분	경로	$Effect$	$Boot SE$	95% 신뢰구간	
				하한	상한
간접효과	자아정체감 → 진로탄력성 → 진로적응성	.44	.04	.36	.53

표 6. 자아정체감과 진로적응성의 관계에서 일의 의미와 진로탄력성의 순차적 매개효과

(N = 424)

경로		B	se	t	95% 신뢰구간	
					하한	상한
자아정체감 →	일의 의미	1.04	.05	19.22***	.93	1.15
	진로탄력성	.56	.04	14.27***	.49	.64
일의 의미 →	진로탄력성	.24	.03	9.37***	.19	.29
자아정체감		.20	.04	4.96***	.12	.27
일의 의미 →	진로적응성	.27	.02	11.25***	.22	.31
진로탄력성		.35	.04	8.66***	.27	.43

***p < .001.



주. 그림에 제시된 값은 비표준화 경로계수임.
***p < .001.

그림 2. 자아정체감과 진로적응성의 관계에서 일의 의미와 진로탄력성의 순차적 매개모형 결과

표 7. 자아정체감과 진로적응성의 관계에서 일의 의미와 진로탄력성의 순차적 매개효과 유의성 검증

(N = 424)

구분	경로	Effect	Boot SE	95% 신뢰구간	
				하한	상한
간접효과	자아정체감 → 일의 의미 → 진로적응성	.28	.04	.20	.35
	자아정체감 → 진로탄력성 → 진로적응성	.20	.03	.14	.26
	자아정체감 → 일의 의미 → 진로탄력성 → 진로적응성	.09	.02	.06	.12
	총 간접효과	.57	.04	.49	.63

다. 분석 결과, 표 7과 같이 자아정체감이 일의 의미를 경유하여 진로적응성에 미치는 간접효과는 통계적으로 유의하게 나타났다(Effect = .28, 하한 = .20, 상한 = .35). 또한, 자아정체감이 진로탄력성을 경유하여 진로적응성에 미치는 간접효과도 통계적으로 유의하게 드러났다(Effect = .20, 하한 = .14, 상한 = .26). 마지막으로, 자아정체감이 일의 의미와 진로탄력성을 순차적으로 경유하여 진로적응성에 미치는 간접효과도 통계적으로 유의하게 확인되었다(Effect = .09, 하한 = .06, 상한 = .12). 이러한 연구 결과는 중년 남성의 자아정

체감은 일의 의미와 진로탄력성을 순차적으로 매개하는 경로를 통해 진로적응성을 강화한다는 것을 의미한다.

종합하면, 자아정체감은 진로적응성에 직접적으로 유의한 영향을 줄 뿐만 아니라, 일의 의미와 진로탄력성을 각각 매개하여 진로적응성에 간접적으로 유의한 정적 영향을 미친다. 또한 자아정체감은 일의 의미와 진로탄력성을 순차적으로 매개하여 진로적응성에 간접적으로 유의한 정적 영향을 준다. 이와 같은 연구 결과는, 자아정체감을 높게 지각하는 중년 남성일수록 일에서 더 큰 의미를 발견하고, 이러한 인식이 진로탄

력성을 강화하는 순차적 매개 과정을 거쳐 궁극적으로 진로적응성을 향상시키는 경로를 형성함을 의미한다.

IV. 논의 및 결론

본 연구의 목적은 중년 남성을 대상으로 자아정체감과 진로적응성의 관계에서 일의 의미와 진로탄력성이 개별적으로 매개를 하는지, 그리고 일의 의미와 진로탄력성이 순차적으로 매개하는지를 확인하는 데 있었다. 그 결과, 자아정체감과 진로적응성의 관계에서 일의 의미와 진로탄력성의 개별적인 매개효과가 확인되었다. 또한 자아정체감이 일의 의미와 진로탄력성을 순차적으로 경유하여 진로적응성에 영향을 미치고 있음을 확인하였다. 본 연구의 주요 결과를 연구문제 중심으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 일의 의미가 자아정체감과 진로적응성의 관계를 부분 매개하는 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 자아정체감과 일의 의미 간의 관련성을 확인한 선행 연구(박선영, 유현실, 2019; 심운경, 2017; Cao & Ma, 2024; Knez, 2016; Wrzesniewski et al., 1997), 일의 의미와 진로적응성 간의 관련성을 보고한 선행 연구(김나래, 2022; 이지영, 2024; 진현준, 이기학, 2020), 그리고 자아정체감과 진로적응성 간의 관련성을 보고한 선행 연구(Akinci & Eryilmaz, 2022; Rossier, Maggiori, & Zimmermann, 2015)를 확장하여 변인들 간의 통합적인 관계를 확인한 것이다. 이는 개인이 발달시킨 자아정체감 수준에 따라 일에 부여하는 의미는 다르며(심운경, 2017; 박선영, 유현실, 2019; Knez, 2016), 일에 더 깊은 의미를 부여할수록 진로적응성이 강화된다(민지현, 강에스터, 이혜주, 2017; 진현준, 이기학, 2020)는 가정을 지지한다. 따라서, 자아정체감이 직접적으로 진로적응성에 영향을 미칠 뿐만 아니라, 자아정체감을 높게 지각하는 중년 남성일수록 일에 더 깊은 의미를 부여하고, 이러한 인식이 진로적응성을 강화하는 경로로 작동함을 시사한다.

둘째, 진로탄력성이 자아정체감과 진로적응성의 관계를 부분 매개하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 자아정체감과 진로탄력성 간의 관련성을 확인한 선행 연구(정현선, 한기백, 2025; Tomassini, 2015), 진로탄력성과 진로적응성 간의 관련성을 보고한 선행 연구(배현정, 조규판, 2024; 소연희, 2023; Bimrose & Hearne, 2012; Seibert, Kraimer, & Heslin, 2016), 그리고 자아정체감과 진로적응성 간의 관련성을 보고한 선행 연구(Akinci & Eryilmaz, 2022; Rossier et al., 2015)를 확장하여 변인들 간의 통합적인 관계를 확인한 것이다. 자아정체감은 전반적인 자기개념이며, 진로정체감은 자아정체감을 기반으로 한 직업 영역에 한정된 자기개념이다(이은경 등, 2017; 이희선, 선우현정, 2015). 이러한 점을 고려할 때, 진로정체감과 마찬가지로 자아정체감 또한 진로탄력성의 예측변인으로 작동하며(문한나 등, 2020; 정현선, 한기백, 2025), 진로탄력성이 높을수록 진로적응성도 강화된다(배현정, 조규판, 2024; 소연희, 2023; 전주성, 정하나, 2025)는 추론은 지지된다. 따라서, 자아정체감이 진로적응성에 직접적으로 영향을 미칠 뿐만 아니라, 자아정체감을 높게 지각하는 중년 남성일수록 진로상의 위기를 극복하고 다시 도전할 수 있는 자원인 진로탄력성을 강화하고, 이러한 과정이 진로적응성을 향상시키는 경로로 작동함을 시사한다.

마지막으로, 일의 의미와 진로탄력성은 자아정체감과 진로적응성의 관계를 순차적으로 매개하는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 일의 의미와 진로탄력성 간의 관련성을 보고한 선행 연구(신미경, 김희수, 2017; Dik et al., 2009; Wrzesniewski et al., 1997)를 확장하여, 자아정체감과 진로적응성의 관계 속에서 두 변인의 통합적 매개 경로를 실증적으로 확인하였다는 점에서 의미가 있다. 나아가 개인이 자신의 일에서 의미를 발견할 때 맡은 일에서의 어려움을 극복하고 지속할 수 있는 힘을 가지게 되고(Dik et al., 2009), 일의 의미를 내적 가치, 소명감, 자기실현과 같이 깊이 인식하는 개인은 직업적 어려움에 자발적이고 능동적으로 대처하는 경향을 보인다는 연구(Wrzesniewski et al., 1997)

와도 맥락을 같이하는 결과이다. 자아정체감을 높게 지각하는 중년 남성일수록 일에서 더 큰 의미를 발견하고, 이러한 인식이 진로탄력성을 강화하는 순차적 매개 과정을 거쳐 궁극적으로 진로적응성을 향상시키는 경로를 형성함을 시사한다. 따라서 상담현장에서는 중년 남성이 자아정체감을 재정립하고, 일에 대한 주관적 의미를 심화하도록 돕는 개입이 필요하며, 이를 토대로 진로탄력성을 개발함으로써 진로적응성을 강화할 수 있다.

이상과 같은 연구 결과는 경력 전환 과정에 놓인 중년 남성을 상담할 때, 상담자의 단순한 직업 매칭이나 구직 정보 제공을 넘어서는 개입이 요구됨을 시사한다. AI와 자동화로 인해 직무 구조와 필요 역량이 빠르게 재편되는 상황에서, 본 연구가 제시한 모형은 중년 남성의 경력전환 지원 과정에서 의미 중심적 경력 설계와 진로적응성 강화를 목표로 하는 프로그램을 설계하는 근거를 제공한다. 즉 진로적응성을 효과적으로 지원하기 위해서는 중년기의 핵심 발달과업으로서 자아정체감을 재정립하고, 심리사회적 자원으로 일의 의미를 심화하며, 회복력과 적응 역량으로서 진로탄력성을 개발하는 복합적 상담 개입 전략이 마련되어야 한다. 생애사 탐색(life history exploration) 개입은 중년 남성이 성장 과정에서 내면화한 초기 환상을 비판적으로 성찰하고, 자신의 전반기 인생 여정 속에서 경험한 가족 및 사회적 역할의 의미를 재해석함으로써, 자신의 생애 스토리를 재구성하는 실천적 과정(Gould, 1978)이 될 수 있어서 자아정체감 재정립을 돕는다. 진로구성면담(career construction interview)은 중년 남성이 직업 경험 속에서 자신의 욕구, 강점, 꿈, 사회적 기여를 발견하고 이를 자아정체감으로 연결하도록 촉진하며(Savickas, 2013), 자신의 진로 관련 행동과 직업적 경험에 의미를 부여하면서 스스로의 진로를 구성해 가도록 도움으로써(김봉환 등, 2018; 유우경, 유현실, 2018) 자아정체감 재정립과 일의 의미를 구성하도록 지원한다. 또한, 내러티브(narrative) 상담을 통해 과거의 일의 경험을 해체하고 재구성하는 가운데 생애 목표를 명확히 하고, 지향성을 조성하며, 전념하도록 격려하

는 일의 의미를 만들어 갈 수 있다(김이준, 2020; Savickas, 2024). 진로탄력성은 중년의 진로 상담의 맥락에서, 실직이나 경력 전환과 같은 위기 상황에서 개인이 경험하는 불안, 분노, 우울 등의 부정적 정서를 적절히 인식·수용하고 이를 기능적으로 조절·표현할 수 있도록 돕는 심리사회적 과정으로 이해될 수 있다(유현실, 2013). 이러한 측면에서 정서조절은 진로탄력성을 개발하는 핵심 기제로 작용하며, 특히 정서 경험을 상황적 맥락에서 재해석하여 감정 반응을 조절하는 인지적 재평가(cognitive reappraisal) 전략이 정서조절의 중요한 역할을 하는 것으로 보고되었다(Gross & John, 2003). 따라서, 진로탄력성의 개발은 정서조절 전략, 특히 인지적 재평가 능력을 강화하는 상담 개입을 통해 가능함을 시사한다.

연구 결과를 바탕으로 정리한 의의는 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 전 생애 발달 관점에서 중년기를 조명하면서, 심리사회적 발달과 진로발달을 통합하여 탐색하였다. Erikson(1968)과 Levinson(1977)은 중년기의 핵심 발달 과업으로 자아정체감의 재정립을 제시하였고, Savickas(1997)는 직업세계에서 성공적인 적응을 가능하게 하는 핵심 자원으로 진로적응성을 강조하였다. 본 연구는 이러한 두 이론적 관점을 접목하여, 중년 남성을 대상으로 자아정체감이라는 심리사회적 발달 과업이 진로적응성이라는 진로발달 자원으로 이어지는 경로를 실증적으로 검증하였다. 이는 기존의 진로전환 연구가 주로 진로전환 결정 및 영향 요인, 진로전환지원 서비스 및 프로그램의 효과 검증, 개인적 진로 경험과 적응에 관한 탐색(김은경 등, 2023)과 같은 단편적 문제 해결에 치중해 온 한계를 넘어선다. 따라서, 중년기의 심리사회적 발달 과업과 진로발달 자원을 구조적으로 연결함으로써, 두 발달 영역을 통합적으로 이해할 수 있는 학문적 토대를 마련하였다는 점에서 의의가 있다.

둘째, 자아정체감, 일의 의미, 진로탄력성이 순차적으로 진로적응성에 영향을 미치는 경로를 검증함으로써, 진로적응성을 단일 변인이 아닌 다차원적 심리사회적 자원의 통합적 산물로 제시하였다. 이러한 통합

적 제시는 상담 현장에서 중년 남성을 지원할 때 자아 정체감 재정립을 촉진하고, 일의 의미를 성찰·재구성 하게 하며, 진로탄력성을 강화하는 구체적인 개입 전략으로 활용될 수 있다는 점에서 실천적 틀을 제공한다.

셋째, 국내 진로 연구에서 소외되었던 중년 남성에 대한 실증적 근거를 제시하였다. 중년 남성의 경력 전환 문제가 한국사회의 현실적 과제로 시급히 부각되고 있음에도(정혁준, 2024. 7. 13; 통계청, n.d), 기존의 진로 관련 연구는 대부분 청소년, 대학생, 경력단절 여성 집단 중심으로 이루어져(강남옥, 김장희, 2016; 박수연, 전주성, 2024; 정진철 등, 2023; 김은경 등, 2023; 유지연, 신호정, 2019), 국내 연구에서 중년 남성을 대상으로 한 실증 연구는 찾아보기 힘들었다. 이러한 맥락에서 본 연구는 자아정체감, 일의 의미, 진로탄력성, 진로적응성의 구조적 관계를 중년 남성을 대상으로 검증함으로써, 국내 진로연구에서 소외되었던 중년 남성 집단에 대한 경험적 근거를 마련하고 연구 공백을 메우는 데 기여하였다. 아울러 본 연구에서 제시한 모형과 결과는 향후 중년 여성의 진로전환 맥락에서 성별 간 차이와 공통점을 비교·검증하는 후속 연구에도 활용될 수 있을 것이다.

연구의 제한점 및 후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서 연구 참여자는 패널 조사 업체를 통해 모집된 만 40세에서 59세까지의 중년 남성으로 구성되었으나, 실제 인구 분포에서 나타나는 연령대, 지역적 특성, 직업군의 다양성이 충분히 고려되지 않았을 가능성이 있다. 실제로, 사무직 종사자가 전체의 절반 이상(55.9%)을 차지하여 직업군의 균형이 확보되지 않을 수 있으며, 이는 연구 결과의 일반화를 제한할 수 있다. 따라서 후속 연구에서는 직업군과 지역의 다양성 확보, 그리고 인구통계학적 변인의 정밀한 측정을 통해 표본의 대표성을 보완할 필요가 있다. 아울러 본 연구에서는 직업유형, 고용상태 등 상황적 특성에 따른 하위 집단 분석을 수행하지 못하였다. 중년 남성이 처한 상황적 차이에 따라 본 연구의 변인들 간의 관계가 상이하게 나타날 가능성이 있으므로, 후속 연구에서는 상황적 특성을 고려한 분석이 필요하다.

둘째, 본 연구는 자아정체감, 일의 의미, 진로탄력성, 진로적응성 간의 관계를 선형적 매개모형으로 설정하여 검증하였다는 점에서 실제 차원에서의 한계가 있을 수 있다. 후속 연구에서는 자아정체감과 진로적응성 수준에 따른 군집 간 특성을 비교하거나, 디지털 격차 정도에 따른 다집단 분석을 통해 AI·자동화에 대한 위기의식과 진로적응성의 관계 등을 탐색할 필요가 있다. 또한, 본 연구에서는 변인들의 상관관계가 매우 높게 나타났는데 이는 매개변인들이 실제로 독립과 종속변인 사이를 매개하는 변인으로 작용할 이론적 타당성이 낮아진다고 볼 수 있다. 따라서 후속 연구에서는 변인 간 개념적 구분과 판별타당도를 보다 엄밀하게 살펴볼 수 있는 연구 설계가 필요하다.

셋째, 본 연구는 자아정체감이 일의 의미에 선행하여 영향을 미친다는 경로를 가정하고 이를 실증적으로 검증하였다. 그러나 일부 연구에서는 일의 경험이 오히려 자아정체감 형성에 중요한 역할을 한다는 결과를 보고하고 있다(박아청, 2000; Nordhall, Knez, & Willander, 2021). 즉 개인이 일과 관련된 경험을 통해 성취감이나 가치를 발견하는 과정이 자기 서사를 구성하고 자아정체감을 강화하는 기제로 작용할 수 있다는 것이다. 이러한 관점에서 본 연구는 자아정체감에서 일의 의미로 이어지는 단일 방향의 경로만을 고려하였다는 한계가 있으며, 후속 연구에서는 양방향 관계 가능성이나 상호작용 효과를 함께 탐색할 필요가 있다.

본 연구는 중년 남성을 대상으로 자아정체감이 진로적응성에 미치는 영향을 살펴보았으며, 그 과정에서 일의 의미와 진로탄력성이 순차적으로 매개함을 확인하였다. 실천적 상담 개입 방안으로 생애사 탐색, 진로구성면담, 내러티브 상담, 인지적 재평가와 같은 기법의 적용을 제안하였다. 따라서 향후 후속 연구에서는 이러한 개입 요소들을 통합한 프로그램을 실제 상담 현장에 적용하고, 그 효과성을 체계적으로 검증함으로써 본 연구의 결과를 실증적으로 확장할 필요가 있다.

참고문헌

- 강남옥, 김장희 (2016). 진로탄력성에 관한 연구동향 고찰. *인문학논총*, 41(8), 181-208.
<https://doi.org/10.21582/TJH.2016.06.41.181>
- 김나래 (2022). 직장인의 주도성과 일 의미 관계에서 진로적응성, 잡 크래프팅의 매개효과: 진로구성이론 적응모형을 기반으로. *진로교육연구*, 35(1), 1-22.
<https://doi.org/10.32341/JCER.2022.3.35.1.1>
- 김나형, 진성미 (2013). 중장년층 경력전환에서의 경력 적응에 대한 연구. *역량개발학습연구*, 8(1), 28-53.
- 김명자, 박성연 (1989). 중년기 위기감 및 그 관련변인에 관한 연구 - 서울시 남성과 여성을 중심으로. *가정과삶의질연구*, 7(1), 97-118.
- 김봉환, 강은희, 강혜영, 공윤정, 김영빈, 김희수, 전해연, 손은령, 송재홍, 유현실, 이제경, 임은미, 황매향 (2018). *진로상담(2판)*. 서울: 학지사.
- 김은경, 정지양, 김용희, 유순화 (2023). 국내 진로전환 연구 동향분석. *진로교육연구*, 36(1), 67-94.
<https://doi.org/10.32341/JCER.2023.3.36.1.67>
- 김이준 (2020). 진로구성 상담에서 내러티브 접근에 대한 탐색적 논의. *내러티브와 교육연구*, 8(2), 7-33.
<https://doi.org/10.25051/jner.2020.8.2.001>
- 김학환, 장유진 (2025). 중년 남성의 체면민감성과 외로움의 관계: 거부민감성과 자기침묵의 순차적 매개효과. *인간발달연구*, 32(2), 19-36.
<https://doi.org/10.15284/kjhd.2025.32.2.19>
- 문한나, 박상오, 이소민 (2020). 전직 예정자의 경력정체성과 고용가능성의 관계에서 경력탄력성의 매개효과. *기업교육과인재연구*, 22(2), 1-32.
<https://doi.org/10.46260/KSLP.22.2.1>
- 민지현, 강에스터, 이해주 (2017). 소명의식과 진로적응성의 관계에서 소명실행의 조절효과. *한국심리학회지 산업 및 조직*, 30(4), 491-516.
<https://doi.org/10.24230/ksiop.30.4.201711.491>
- 박선영, 유현실 (2019). 사무직 중년 남성의 퇴직과 다시 살아가는 이야기. *상담학연구*, 20(6), 247-271.
<https://doi.org/10.15703/kjc.20.6.201912.247>
- 박수연, 전주성 (2024). 국내 진로적응성 관련 연구동향 분석. *Global Creative Leader*, 14(1), 81-106.
<https://doi.org/10.34226/gcl.2024.14.1.81>
- 박아청 (2000). 성인기의 자아 정체감 형성에 관한 일고찰. *한국사회과학연구*, 19(2), 47-61.
- 박정아, 정철영 (2012). 대기업 사무직 근로자의 경력탄력성과 직무스트레스원, 자아존중감, 자기효능감 및 조직 내 사회적 지지의 관계. *진로교육연구*, 25(2), 59-80.
- 박철성, 강승복 (2023). 한국 노동시장에서 직업의 기술적 대체 가능성에 관한 연구. *노동경제논집*, 46(2), 1-43.
- 배현정, 조규판 (2024). 대학생의 학업탄력성 및 진로탄력성과 진로적응성 간의 관계에서 진로결정자기효능감의 매개효과. *교육과학연구*, 26(2), 57-78.
<https://doi.org/10.15564/jeju.2024.06.26.2.57>
- 변외진, 김춘경 (2007). 중년여성의 자아정체감에 관련된 심리사회적 요인 분석. *한국심리학회지 여성*, 12(3), 255-276.
<https://doi.org/10.18205/kpa.2007.12.3.001>
- 소연희 (2023). 대학생이 지각한 부모의 양육태도가 진로적응력에 미치는 영향: 진로탄력성과 진로포부의 매개효과. *인간발달연구*, 30(2), 65-78.
<https://doi.org/10.15284/kjhd.2023.30.2.65>
- 신미경, 김희수 (2017). 대학생의 진로소명의식, 진로결정효능감이 진로준비행동에 미치는 영향: 자아탄력성의 매개효과. *진로교육연구*, 30(4), 131-148.
- 심운경 (2017). *중년기 자아정체감 척도 개발 및 타당화*. 경성대학교 대학원 박사학위논문.
- 안후남, 이제경 (2016). 중년전환기 남성의 진로구성에 관한 연구 - 삶의 영역, 전환과 적응중심으로-. *Andragogy Today: International Journal of Adult & Continuing Education*, 19(2), 91-122.
<https://doi.org/10.22955/ace.19.2.201605.91>
- 유우경, 유현실 (2018). 진로 구성 상담에 참여한 성인 내담자의 변화 과정. *상담학연구*, 19(5), 273-295.
<https://doi.org/10.15703/kjc.19.5.201810.273>
- 유지연, 신효정 (2019). 진로적응성 연구의 문헌고찰: 진로구성주의 이론의 진로적응모형을 중심으로. *진로교육연구*, 32(2), 1-24.
<https://doi.org/10.32341/JCER.2019.06.32.2.1>
- 유현실 (2013). 진로탄력성 개념에 대한 이론적 검토와 성인 진로상담에 대한 시사점. *상담학연구*, 14(1), 423-439.
<https://doi.org/10.15703/kjc.14.1.201302.423>
- 이수정, 배상영 (2025). 진로유연성이 진로적응성에 미치는 영향: 일의 의미의 조절효과. *직업교육연구*, 44(3), 45-60.
<https://doi.org/10.37210/JVER.2025.44.3.45>
- 이은경, 신아라, 김선경, 이응택 (2017). 청소년기 자아정체감과 진로정체감의 종단 연구. *청소년문화포럼*, 50, 91-112.
<https://doi.org/10.17854/ffyc.2017.04.50.91>
- 이재열, 정윤경, 방혜진, 안유진, 이진솔 (2020). 성인 진로탄력성 강화 프로그램 평가 연구. *평생학습사회*, 16(2), 165-189.
<https://doi.org/10.26857/JLLS.2020.5.16.2.165>
- 이재영, 김진숙 (2018). 노인의 일의 의미가 자아탄력성에 미치는 영향 연구 -가족지지의 매개효과를 중심으로-. *인문사회* 21, 9(4), 1021-1034.
<https://doi.org/10.22143/HSS21.9.4.72>
- 이지영 (2024). 한국 성인의 의미있는 일 경험과 진로적응성의 관계 탐색. *고려대학교 대학원 박사학위논문*.

- 이희선, 선우현정 (2015). 청소년의 진로정체감 형성에 영향을 미치는 제변인: 자아정체감, 부모의 방임. *청소년학연구*, 22(6), 57-73.
- 전주성, 정하나 (2025). 대학생이 지각한 진로정체감과 진로적응성 간의 관계에서 진로포부와 진로탄력성의 연속다중매개효과. *인격교육*, 19(2), 183-202.
<https://doi.org/10.18015/edumca.19.2.202505.183>
- 정소담 (2024). 국내 상담 및 심리 분야 중년 대상 연구 분석. *교육치료연구*, 16(1), 167-190.
<https://doi.org/10.35185/KJET.16.1.9>
- 정진철, 강유연, 박진경, 최혜빈, 서예린, 김동주 (2023). '진로교육연구'의 연구 동향 분석: 1993~2022. *진로교육연구*, 36(4), 25-47.
<https://doi.org/10.32341/JCER.2023.12.36.4.25>
- 정혁준 (2024. 7. 13). 베이비부머의 은퇴...연금 100만원 이상 10명 중 1명 뿐. 한겨레. <https://v.daum.net/v/2YiJNHEQZ>에서 2025년 6월 23일 인출
- 정현선, 한기백 (2025). 중학생이 지각한 부모애착과 진로탄력성의 관계: 교사애착과 자아정체감의 매개효과. *청소년학연구*, 32(2), 237-260.
<https://doi.org/10.21509/KJYS.2025.02.32.2.235>
- 조현경, 유금란 (2017). 재취업구직자의 진로장벽인식과 진로준비행동의 관계에서 진로탄력성의 매개효과. *직업교육연구*, 36(6), 1-19.
<https://doi.org/10.37210/JVER.2017.36.6.173>
- 진현준, 이기학 (2020). 대학생의 소명과 진로적응성의 관계: 의미추구와 의미발견의 매개효과. *한국심리학회지: 학교*, 17(1), 125-144.
<https://doi.org/10.16983/kjsp.2020.17.1.125>
- 최희주, 김영근 (2017). 상담 및 심리 분야의 중년연구 동향 분석. *재활심리연구*, 24(3), 519-539.
- 탁진국, 서형준, 김혜선, 남동엽, 정희정, 권누리, 김소영, 정일진 (2015). 일의 의미 척도개발 및 타당화. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 28(3), 437-456.
<https://doi.org/10.24230/ksiop.28.3.201508.437>
- 탁진국, 서형준, 원용재, 심현주 (2017). 일의 의미 척도 구성타당도 검증: 직장인을 중심으로. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 30(3), 357-372.
<https://doi.org/10.24230/ksiop.30.3.201708.357>
- 탁진국, 임그린, 이은주 (2015). 경력적응성 척도의 타당화 검증. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 28(4), 591-608.
<https://doi.org/10.24230/ksiop.28.4.201511.591>
- 통계청. (2024. 7. 30). 2024년 5월 경제활동인구조사 고령층 부가조사 결과. https://www.kostat.go.kr/board.es?mid=a10301030200&bid=210&act=view&list_no=431979에서 2025년 6월 8일 인출
- 통계청. (2024. 12. 4). 2023년 생명표 작성 결과. https://kostat.go.kr/board.es?mid=a10301060900&bid=208&act=view&list_no=434042에서 2025년 6월 8일 인출
- 통계청. (n.d). 성/연령별 취업자. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?sso=ok&returnurl=https%3A%2F%2Fkosis.kr%3A443%2FstatHtml%2FstatHtml.do%3Fconn_path%3D%26tblId%3DDT_1DA7024S%26orgId%3DD101%26에서 2025년 6월 23일 인출
- 홍성표 (2019). 전직실업자 직업훈련생의 경력탄력성 영향요인 분석. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- Akıncı, F. N., & Eryılmaz, A. (2022). The relationship between emotional autonomy, functions of identity and career adaptability in psychological counselor candidates: The mediating role of career decision-making self-efficacy. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 12(65), 343-361.
<https://doi.org/10.17066/tpdrd.1138874>
- Bimrose, J., & Hearne, L. (2012). Resilience and career adaptability: Qualitative studies of adult career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 338-344.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.08.002>
- Cao, L., & Ma, J. (2024). Establishing self-concordant goals: A longitudinal study on the influence of ego identity on goal self-concordance. *Frontiers in Psychology*, 15, 1382345.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1382345>
- Cohen, J. (2013). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed). NY: Routledge.
- Dik, B. J., Duffy, R. D., & Eldridge, B. M. (2009). Calling and vocation in career counseling: Recommendations for promoting meaningful work. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40(6), 625-632.
<https://doi.org/10.1037/a0015547>
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. NY: Norton & Company
- Gould, R. L. (1978). *Transformations: Growth and change in adult life*. NY: Simon & Schuster.
- Green, S. B. (1991). How many subjects does it take to do a regression analysis. *Multivariate Behavioral Research*, 26(3), 499-510.
https://doi.org/10.1207/s15327906mbr2603_7
- Gross, J. J., & John, O. P. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(2), 348-362.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.2.348>
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process Analysis: A Regression-based Approach*. NY: Guilford Press.
- Hodges, H. F., Keeley, A. C., & Troyan, P. J. (2008). Professional resilience in baccalaureate-prepared acute

- care nurses: First steps. *Nursing Education Perspectives*, 29(2), 80-89.
<https://doi.org/10.1097/00024776-200803000-00008>
- Hodges, H. F., Troyan, P. J., & Keeley, A. C. (2010). Career persistence in baccalaureate-prepared acute care nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 42(1), 83-91.
<https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.2009.01325.x>
- Kim, J. H. (2019). Multicollinearity and misleading statistical results. *Korean Journal of Anesthesiology*, 72(6), 558-569.
- Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford publications.
- Knez, I. (2016). Toward a model of work-related self: A narrative review. *Frontiers in Psychology*, 7, 331.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00331>
- Levinson, D. J. (1978). *The seasons of a man's life*. New York: Baltimore Books.
- Levinson, Daniel J. (1977). The mid-life transition: A period in adult psychosocial development. *Psychiatry*, 40(2), 99-112.
<https://doi.org/10.1080/00332747.1977.11023925>
- Liu, Y.-C. (2003). *Relationships between career resilience and career beliefs of employees in Taiwan* (Doctoral dissertation). Texas A&M University.
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review*, 8(4), 620-630.
<https://doi.org/10.2307/258263>
- London, M., & Noe, R. A. (1997). London's career motivation theory: An update on measurement and research. *Journal of Career Assessment*, 5(1), 61-80.
<https://doi.org/10.1177/106907279700500105>
- Louis, M. R. (1980). Career transitions: Varieties and commonalities. *Academy of Management Review*, 5(3), 329-340.
<https://doi.org/10.5465/amr.1980.4288836>
- Meijers, F. (1998). The development of a career identity. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 20(3), 191-207.
<https://doi.org/10.1023/A:1005399417256>
- Nordhall, O., Knez, I., & Willander, J. (2021). Emotion and cognition in personal and collective work-identity formation: variable-and person-oriented analyses. *Heliyon*, 7(6), e07210.
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07210>
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). Spss and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36(4), 717-731.
<https://doi.org/10.3758/BF03206553>
- Rossier, J., Maggiori, C., & Zimmermann, G. (2015). *From career adaptability to subjective identity forms. The Construction of the Identity in 21st Century: A Festschrift for Jean Guichard*. NY: Nova Science Publishers.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, 2(1), 144-180.
- Savickas, M. L. (2024). *구성주의 진로상담 매뉴얼 - A to Z* 이종주(역). 서울: 파리아카데미. (원본 발간일, 2019).
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Heslin, P. A. (2016). Developing career resilience and adaptability. *Organizational Dynamics*, 45(3), 245-257.
<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2016.07.009>
- Staw, B. M., Bell, N. E., & Clausen, J. A. (1986). The dispositional approach to job attitudes: A lifetime longitudinal test. *Administrative Science Quarterly*, 31(1), 56-77.
<https://doi.org/10.2307/2392766>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.
<https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298.
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Tak, J. (2012). Career adapt-abilities scale—Korea form: Psychometric properties and construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 712-715.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.008>
- Tomassini, M. (2015). Reflexivity, self-identity and resilience in career development: Hints from a qualitative research study in Italy. *British Journal of Guidance & Counselling*, 43(3), 263-277.
<https://doi.org/10.1080/03069885.2015.1028890>
- World Economic Forum. (2025, January 7). Future of jobs report 2025. *Future of Jobs Report 2025*. Retrieved June 13, 2025, from <https://www.voced.edu.au/content/ngv:101811>
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz,

B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21-33. <https://doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162>

Zhao, K., & Ji, W. (2024). The influence of gratitude and

personality traits on career resilience and career success among college students. *Frontiers in Psychology*, 15, 1340200.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1340200>