대학생의 일 자유의지, 진로적응성, 괜찮은 일자리의 관계

이숙정*
*숙명여자대학교 기초교양학부
e-mail:leesjeong@sookmyung.ac.kr

The Relations among Work Volition, Career Adaptability, and Decent Work in College Students

Sook-Jeong Lee*
*Div. of General Education, Sookmyung Women's University

요 약

본 연구는 대학생의 일 자유의지와 진로 적응성, 미래의 괜찮은 일자리의 관계를 분석하여 진로지도와 진로교육 프로그램의 기초자료로 사용하고자 수행되었다. 본 연구의 목적을 달성하기 위해, 수도권 대학에 재학 중인 대학생 217명(여: 122명, 남: 95명)을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 연구 변인을 측정하기 위해 일 자유의지, 진로 적응성, 괜찮은 일자리 척도를 사용하였다. 수집된 자료는 SPSS WIN과 AMOS 25.0 프로그램을 사용하였으며, 기술통계, 상관분석, 경로분석 등을 실시하였다. 주요 연구 결과는 다음과 같다. 첫째, 일 자유의지, 진로 적응성, 괜찮은 일자리는 각각 통계적으로 유의한 정적 상관관계가 있었다. 둘째, 일 자유의지와 진로 적응성이 각각 괜찮은 일자리에 영향을 미치는 연구모형과 일 자유의지가 진로 적응성을 매개로 괜찮은 일자리에 영향을 미치는 대안모형의 검증 결과, 대안모형이 적합한 모형으로 확ㅇ인되었다. 본 연구는 일의 심리학에서 이론적 모형으로 제안한 관련 변인들 간의 관계를 경험적으로 검증했다는 측면에서 의의가 있다. 대학생의 일 자유의지의 다양한 측면에 관심을 갖고 진로 적응성을 향상시켜 괜찮은 일자리에 대한 인식 제고에 긍정적 영향을 줄 수 있는 진로교육 프로그램 제공의 중요성에 함의가 있다.

1. 서론

본 연구는 대학생이 지각하는 일 자유의지와 진로 적응성이 괜찮은 일자리의 인식에 미치는 영향을 분석하기 위해서 실시하였다. 대학생 시기는 직업세계로의 전환을 앞두고 진로목표를 구체화하는 시기이다. 따라서 적극적으로 자신의 진로를 탐색하고 결정하고 실행할 자율권을 얼마나 갖고 있는가에 따라 추후 개인의 진로 방향을 예측하여 직업을 선택하고 취업준비 활동을 실천하는데 도움이 된다.

일은 삶의 영역에서 핵심적이며 인간의 다양한 욕구를 충족시키는 역할을 한다. 그러나 개인이 원하는 진로를 자유롭게 선택하는 권한을 스스로 갖고 있는가에 따라 일을 통해 어떠한 경험을 하며 어떠한 욕구를 충족하는지는 각각 다르다[1][2].

최근 일의 심리학에서는 현실적인 제약과 진로장벽과 관련하여 일 자유의지(Work Volition)를 핵심 변인으로 제안하였다. Duffy와 그의 동료들은 진로발달 과정에서 실제 개인의 일 자유의지 역할의 이해를 강조하며, "제약에도 불구하고 스스로 직업 선택을 할 수 있다고 지각된 역량"으로 정의하였다. 높은 자유의지를 지니는 사람은 잠재적으로 자신에게 직업적 기회가 많다고 지각하고, 이를 방해하는 가족적, 재정적, 구조적 제약은 적고 이를 스스로 극복할 수 있다고 믿는다[3]. 반면 일 자유의지가 낮은 사람은 자신의 직업적 선택권이 적다고 느끼고 개인적 선호에도 불구하고 이에 반하는 직업적 선택을 해야 하는 압력에 놓이게 된다[4].

진로적응이론을 제안한 Savickas는 구성주의적 관점에서 개인과 환경이 상호작용하며 개인의 삶을 구성한다고 주장하고, 환경에 적응해 나가는 과정을 강조하는 진로적응성(Career Adaptability) 개념을 제안했다[5]. 진로 적응성은 진로 구성주의 이론의 핵심적인 개념으로 자신에게 적합한 일에 자신을 맞추는 행동, 역량, 태도로 구성된 개념이다[6]. 진로 구성주의에서는 진로발달을 개인 내면의 구조적 성숙보다는 적응 과정에서 찾는다. 특히 불안정성이 증가하고 변화의 속도가 빠른 현대사회에서는 개인이 자신에게 필요한 일을

적극적으로 찾고 적응해 가는 진로적응성의 중요성이 더욱 중요하다고 볼 수 있다[5].

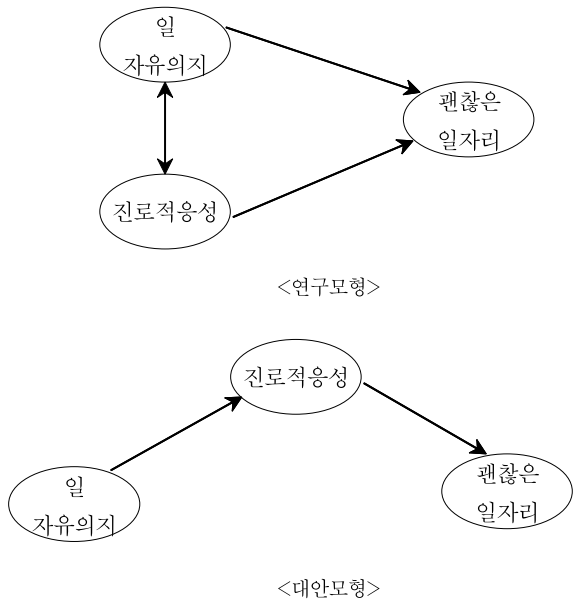
이는 궁극적으로 미래의 괜찮은 일자리 인식에 영향을 주고 삶의 만족이나 직무 만족과도 관계가 있기 때문이다. 괜찮은 일자리(decent work)라는 개념은 국제 노동기구(ILO)에서 1990년대 초 사용하기 시작한 용어로 직업의 보수, 근로환경, 근무강도, 고용안정성, 발전가능성 등 다양한 요소들을 포함한다. 일의 심리학에서 정의하는 괜찮은 일자리는 일자리에 대한 주관적인 지각을 포함하는 개념으로 일에 대한 제대로 된 보상, 직업현장에서 상호작용 하는 사람들과의 관계에서 안정된 느낌, 적절한 시간과 휴식, 가족과 일의 가치의 일치성을 포함하고 있다[1][7].

2022년 한국경영자총협회에서 우리나라 대학생 1,000명으로 대상으로 실시한 'MZ세대가 생각하는 괜찮은 일자리 인식 조사 결과'에 따르면, '일과 삶의 균형이 맞춰지는 일자리'라는 응답이 66.5%, '공정한 보상이 이루어지는 일자리'라는 응답이 43.3%로 높게 나타났다. 그 외 응답은 '복지제도가 잘 되어 있는 일자리' 32.8%, '회사 분위기가 수평적이고 자유로운 일자리' 25.9% '정년보장 등 오래 일할 수 있는 일자리' 14.0%, '기업 및 개인의 발전가능성이 높은 일자리' 12.4% 순으로 집계되었다[8].

선행연구에 따르면, '괜찮은 일자리'는 경제적 제약, 사회적 소외, 일 자유의지, 진로 적응성의 네 가지 선행요인의 영향을 받는다. 이들 중 경제적 제약과 사회적 소외는 구조적, 환경적인 요소로, 일 자유의지와 진로 적응성은 심리적인 요인으로 볼 수 있다[1][9].

괜찮은 일자리는 일의 심리학 이론적 모형에도 포함되어 있다. 이 모형에 따르면, 일 자유의지와 진로 적응성의 관계는 이론적, 경험적으로 검증되었지만, 일 자유의지와 진로 적응성이 각각 괜찮은 일자리에 미치는 직접 경로에 대해서는 아직 이론적 지지는 확인되었으나, 경험적 검증은 축적되지 않은 상태이다. 최근 들어 국내에서도 MZ세대가 인식하는 괜찮은 일자리에 미치는 다양한 요인들을 확인하려는 연구들이 진행되고 있고, 그 중 개인의 심리적 특성의 영향에 대한 연구들이 진행되고 있지만, 여전히 미흡한 실정이다.

따라서 본 연구에서는 일의 심리학 이론적 모형과 최근 선행연구들을 검토하여, 일 자유의지와 진로 적응성 및 괜찮은 일자리의 관계를 알아보고자 한다. 일 자유의지와 진로적응성의 상호관계가 각각 괜찮은 일자리에 미치는 영향을 연구모형(모형1)으로, 일 자유의지가 진로 적응성을 매개로 괜찮은 일자리에 영향을 미치는 모형을 대안모형(모형2)으로 설정하고, [그림 1]에 제시하였다.



[그림 1] 연구모형과 대안모형

2. 연구방법

2.1 연구 대상 및 절차

본 연구는 서울과 수도권에 소재한 4년제 대학에 재학중인 학생들을 대상으로 실시되었다. 229부의 설문지를 배부하였으나 회수되지 않거나 회수된 설문지 중 응답이 불성실한 설문지를 제외하고, 총 217명의 자료를 분석에 사용하였다. 참여자들의 평균 연령은 20.0세(SD=1.05, 연령 범위는 19세~24세이며, 성별 분포는 여학생 122명(56.2%), 남학생 95(43.8%)이다. 연구참여자는 모두 교양수업을 수강하는 학생들이었기에, 전공계열은 인문 사회, 자연 과학, 공학, 예술 체육학 등 다양하게 분포되었다.

2.2 연구 도구

2.2.1 일 자유의지

대학생이 인식하는 일 자유의지를 측정하기 위해 김나래와 이기학(2014)이 타당화 한 일 자유의지 척도(Work Volition Scale: WVS)를 사용하였다. 본 척도는 총 15문항으로 구성되어 있다. 7점 Likert 척도로 본 연구에서 산출한 문항내적 합치도 Cronbach alpha는 .832이다.

2.2.2 진로적응성

진로 적응성을 측정하기 위해 김민선과 고은영이 타당화한 진로 적응성 단축형 척도(Korean Career Adapt-Abilities Scale Short-Form: K-CAAS-SF)를 사용하였다. 진로문제에 대한 관심과 호기심(선택을 하기 전 대

안을 탐색한다), 자신감과 통제(조절)(내 능력을 다 발휘한다)의 내용으로 구성되어 있다. 5점 Likert 척도로 본 연구에서 산출한 문항내적 합치도 Cronbach alpha는 .868이다.

2.2.3 괜찮은 일자리

괜찮은 일자리에 대한 인식을 측정하기 위해 미래의 괜찮은 일 척도(Future Decent Work Scale: FDWS)를 사용하였다. 본 척도는 2017년에 Duffy 연구팀이 개발한 척도를 Kim, Duffy, Lee, Lee and Lee(2019)가 번역하고 개정한 척도이다. 총 15문항, 7점 Likert척도이며, 본 연구에서 산출한 문항의 내적 합치도 Cronbach alpha는 .888이다.

2.3 자료 분석

수집된 자료의 모든 분석은 SPSS WIN와 AMOS 25.0 프로그램을 사용하였다. 측정 도구의 문항 신뢰도는 내적 합치도 계수 Cronbach alpha 값을 산출하였다. 연구참여자의 일반적 특성을 알아보기 위해 기술통계 분석을 실시하였고, 측정 변인들의 관계를 알아보기 위해 상관분석을 실시하였다. 마지막으로 일 자유의지와 진로적응성이 괜찮은 일자리 인식에 미치는 영향을 알아보기 위해 경로분석을 실시하였다.

3. 연구결과

3.1 기술통계 및 상관분석

일 자유의지와 진로 적응성 및 괜찮은 일자리의 평균과 표준편차를 산출하고, 상관분석도 실시하였다. [표1]에 제시된 바와 같이, 각 변인들 간 상관계수는 모두 정적 상관이었으며, 통계적으로도 유의하였다(p<.01).

[표 1]] 기술통계 및 상관계수

변인	일 자유의지	진로 적응성	괜찮은 일자리
일 자유의지	-	.571**	.381**
진로 적응성		-	.451**
괜찮은 일자리			-
M	4.23	3.95	4.81
SD	.75	.57	.76

**p<.01

3.2 모형의 요인 부하량

선행연구의 분석을 토대로 설정한 일 자유의지, 진로 적응성 및 괜찮은 일자리의 관계에 대하여 연구모형의 요인 부하량을 검증하였다. 분석 결과, 연구모형의 경우, 일 자유의지에서 괜찮은 일자리로 가는 경로와 진로 적응성에서 괜찮은 일자리로 가는 경로가 통계적으로 유의하지 않았다(p<.05). 그러나 대안모형의 경우, 모든 경로의 요인 부하량이 통계적으로 유의하였다. 따라서 최종모형으로 대안모형을 선정하고, 요인 부하량을 [표2]에 제시하였다.

[표 2] 대안모형(최종모형)의 경로계수

Path	B	ß	S. E.	C. R.
일 자유의지-진로 적응성	.786	.86	.126	6.228***
진로 적응성-괜찮은 일자리	.788	.57	.102	7.712***
일 자유의지-의지	1	.99	-	-
일 자유의지-제약	.827	.60	.126	6.550***
진로 적응성-적응1	1	.87	-	-
진로 적응성-적응2	.771	.72	.078	9.880***
괜찮은 일자리-일자리1	1	.97	-	-
괜찮은 일자리-일자리2	.737	.63	.121	6.076***

***p<.001

3.3 최종모형의 적합도 지수

최종모형의 적합도 지수를 산출하고 [표3]에 제시하였다. 적합도 지수 산출 결과, CFI=.977, TLI=.951, RMSEA=.078로 나타나, 모든 적합도 지수가 양호도 평가 기준에 부합하였다.

[표 3] 적합도 지수

	x^2	df	CFI	TLI	RMSEA	LO 90, HI 90
대안 모형	16.304	7	.977	.951	.078	.028, .129

3.3 매개효과 검증

일 자유의지와 괜찮은 일자리의 관계에서 진로 적응성의 매개효과가 통계적으로 유의한지 확인하기 위하여 부트스트래핑(bootstrapping) 방법을 활용하였다.

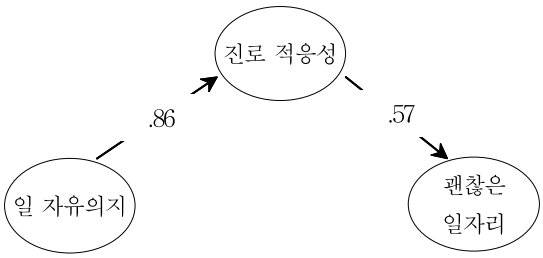
[표 4] 최종모형의 직접효과, 간접효과, 총효과

경로	직접효과	간접효과	총효과
일 자유의지->진로 적응성	.861***		.861***
일 자유의지->괜찮은 일자리		.491***	
진로 적응성->괜찮은 일자리	.570***		.570***

***p<.001

[표4]에 제시된 바와 같이, 일 자유의지 -> 진로 적응성

의 직접경로는 .861, 일 자유의지 -> 괜찮은 일자리의 간접경로는 .491, 진로적응성 -> 괜찮은 일자리의 직접경로는 .570이었으며, 모든 경로가 통계적으로 유의하였다.



[그림 2] 최종모형의 표준화된 경로계수

4. 논의 및 제언

최근 진로 심리학에서 개인의 진로발달 및 일에 미치는 영향력을 고려하려는 시도가 이루어지고 있다. 본 연구도 이러한 맥락에서 일의 심리학을 기반으로 대학생들의 괜찮은 일자리 인식에 영향을 주는 요인들을 이해하고자 연구를 수행하였다. 주요 연구결과와 함의는 다음과 같다.

첫째, 일 자유의지와 진로 적응성 및 괜찮은 일자리는 각각 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 관련 선행연구와 일치하는 결과이다. 특히, 일의 심리학 모형에서 제안한 일 자유의지와 진로 적응성의 정적 상관관계를 본 연구에서도 확인한 결과로 의미가 있다.

둘째, 일 자유의지는 진로 적응성을 매개로 괜찮은 일자리에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 일 자유의지가 괜찮은 일자리에 정적인 영향을 갖는다는 선행연구들과 일치하는 결과이다. 특히 일의 심리학의 이론적 모형에서 제안한 연구모형은 적합하지 않았고, 진로 적응성을 매개로 설정된 대안모형이 적합한 모형으로 확인되었다. 일의 심리학 모형에서 이론적으로 제안한 경로를 확인한 것에는 의의가 있지만, 연구모형과 대안모형의 일반화가능성에 대해서는 추가 연구가 필요할 것이다.

본 연구결과는 대학생들의 일 자유의지와 괜찮은 일자리에 대한 긍정적인 동기를 갖고 진로 적응성을 높일 수 있도록 대학 차원에서 적극적으로 개입할 필요를 제기한다. 고학력의 대졸 구직자들은 괜찮은 일자리에 대한 진로 기대를 갖지만, 일자리의 양극화가 심화되고 대기업 또는 공기업 중심의 일자리는 부족한 상황이며, 고학력 청년들은 괜찮은 일자리로의 진입을 위해 경쟁적으로 구직활동을 하고 있으며 구직기간도 장기화되고 있다[10]. 따라서, 청년들의 괜찮은 일자리에 대한 인식 변화에 관심을 갖고, 우리나라 청년들의 눈높이에 맞는 일자리 마련 대책도 동시에 진행되어야 할 것이다.

참고문헌

[1] R. D. Duffy, D. L. Blustein, M. A. Diemer, K. L. Autin, “The psychology of working theory”, J*ournal of Counseling Psychology*, Vol.63, No.2, pp.127-148, 2016.

[2] N. R. Kim, K. H. Lee, “The moderating effects of cultural self-construal in the relationship between work volition and career satisfaction”, *The Journal of Career Education Research,* 2016, Vol.29, No.1, Mar. pp.47-64, 2016.

[3] R. D. Duffy, M. A. Diemer, A. Jadidian, “The development and initial validation of the Work Volition Scale - Student Version”, *The Counseling Psychologist*, Vol.40, No.2, pp.291-319, Jan. 2012.

[4] N. R. Kim, K. H. Lee, “Career volition and constraints of the college students: The Korean Validation Study of the Work Volition Scale? Student Version (WVS-SV)”, *The Journal of Vocational Education Research*, Vol.33, No.2, pp.41-58, Jun. 2014.

[5] M. L. Savickas, The Theory and Practice of Career Construction, In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp. 42-70), 2005, Hoboken, NJ: John Wiley.

[6] M. S. Kim, E. Y. Koh, “Career adapt-abilities scale short form validation study”, *Korean Journal of Teacher Education,* Vol.36, No.4, pp.261-281, Dec. 2020.

[7]M. S. Kim, K. Y. Baek, “The effects of social marginalization and economic difficulties on decent work and job satisfaction: The mediating effects of work volition and the moderated mediating effects of a proactive personality” J*ournal of Human Understanding and Counseling,* Vol.42. No.1. pp.101-126, Mar. 2021.

[8] Korea Enterprises Federation, KEF Report 05, pp.1-12, May, 2022.

[9] S. Lee, K. H. Lee, The relationship between sex discrimination and job and life satisfaction in female employees: The mediating effects of work volition and decent work, *“The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy”*, Vol.33, No.1, pp.539-560, Mar. 2021.

[10] Y. J. Kim, C. M. Lee, M. Y. Kim, “Analysis of the decent job entry and labor market movement of college graduates”, *The Journal of Korean Social Security*, Vol.38, No.4, pp.71-100, Nov. 2022.