

괜찮은 일 획득에서의 성별 차이: 한국 청년 직장인들을 대상으로 한 일의 심리학 모형의 다집단 분석*

이 슬 아¹⁾ 표 소 휘²⁾ 남 보 라³⁾ 이 유 영⁴⁾ 양 은 주[†]


본 연구의 목적은 일의 심리학 이론(PWT)에서 제시한 괜찮은 일 획득 경로에 남녀 차이가 존재하는 지 확인하는 것이었다. 이를 위해 335명의 국내 청년 직장인들에게 온라인 설문을 실시하였고 311명의 자료를 분석에 사용하였다. 참여자들의 평균 연령은 25.96세였으며, 그 중 남자는 94명, 여자는 217명이었다. 구조방정식 모형을 이용해 전체 집단의 자료를 분석한 결과, 경제적 제약은 일 자유의지와 진로적응성을 부적으로 예측하였으며, 일 자유의지와 진로적응성은 괜찮은 일을 정적으로 예측하여, 모형의 가정을 지지하였다. 경제적 제약과 괜찮은 일 사이에서 일 자유의지와 진로적응성의 전체 간접효과는 유의하였으나, 일 자유의지와 진로적응성 각각의 세부 간접효과 또는 일 자유의지와 진로적응성의 이중매개 효과는 유의하지 않았다. 다집단 분석 결과, 경로계수 차이가 유의하였는데, 여성의 경우 경제적 제약이 일 자유의지를 부적으로 예측하였으며, 일 자유의지는 괜찮은 일과 정적인 관련성을 나타냈으나 남성에게는 두 경로 모두 유의하지 않았다. 반대로 남성 집단에서는 경제적 제약이 진로적응성을 부적으로 예측하였고, 진로적응성은 괜찮은 일과 정적인 관련성을 보였으나 여성에게는 두 경로 모두 유의하지 않았다. 또한 여성은 일 자유의지가 경제적 제약과 괜찮은 일 사이를 매개하였고, 남성은 진로 적응성이 경제적 제약과 괜찮은 일 사이를 매개하였다. 이는 괜찮은 일을 획득하는 데 우선적으로 필요한 진로 자원이 성별에 따라 다를 수 있음을 시사한다.

주요어: 괜찮은 일, 일의 심리학 모형, 청년, 성차, 일 자유의지, 진로적응성, 다집단 분석

* 이 논문은 2020년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 인문사회분야 중견연구자지원사업의 지원을 받아 수행된 연구이며(NRF-2020S1A5A2A01044829), The 14th Biennial Conference of Asian Association of Social Psychology에서 포스터로 발표한 바 있음. This work was supported by the Ministry of Education of the Republic of Korea and the National Research Foundation of Korea(NRF-2020S1A5A2A01044829), and presented as a poster at The 14th Biennial Conference of Asian Association of Social Psychology.

- 1) 고려대학교 심리학과 박사수료
- 2) 고려대학교 심리학과 석박통합과정 수료
- 3) 고려대학교 심리학과 박사과정
- 4) 충신대학교 아동상담심리학과 조교수

† 교신저자 : 양은주, 고려대학교 심리학과 교수, (02841) 서울특별시 성북구 안암로 145
Tel : 02-3290-2865, E-mail : yange@korea.ac.kr

 Copyright ©2023, The Korean Psychological Association of Culture and Social Issues
This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

청년기에 대한 정의는 문화적 배경에 따라 조금씩 다르지만, 대부분 부모에게서 경제적, 정서적으로 처음 독립하여 성인기의 삶에 접어드는 때를 일컫는다(정옥분, 2015). 진로를 정하고 발달 시켜나가는 것, 직업 세계에서 자리 잡고 경제적으로 독립하는 것은 청년기의 가장 중요한 과업 중 하나이다(정옥분, 2015). 하지만 전 세계적으로 장기화된 불황과 코로나-19 팬데믹의 영향으로 청년층의 고용률은 회복될 기미를 보이지 않고 있으며, 청년들이 경제적으로 독립하고 사회에 자리 잡는 것은 갈수록 어려워지고 있다. 우리나라에서는 청년 정책 수립을 위해 2020년부터 시행된 청년기본법에서 청년을 만 19세부터 34세로 규정하고 있으며(청년기본법, 시행 2022년), 청년고용을 지원하고 촉진하기 위해 만들어진 청년고용촉진 특별법에서는 청년의 범위를 취업 가능 최저 연령인 만 15세부터 29세로 정의하고 있다(청년고용촉진특별법, 시행 2021년). 2022년을 기준으로 만 15~29세 청년 고용률은 46.2%에 그쳤으며, 지난 10년 동안 50% 초반을 넘지 못하고 있다(통계청, 2022). 이는 만 15~64세 인구의 고용률 68.5%를 훨씬 밑도는 수치이다(통계청, 2022).

청년층은 고용률이 낮을 뿐만 아니라 이직률 또한 높는데, 만 15~29세 청년을 대상으로 한 한국노동패널 조사를 분석한 결과에 따르면 청년 취업자 중 56.8%가 지난 10년 동안 한 번 이상 이직한 경험이 있었고, 10년 이상 같은 직장을 유지한 경우는 31.6%밖에 되지 않았다(이주현 등, 2020). 이직 사유로는 작업 환경 및 조건의 불만족이 23.6%로 가장 높았으며, 적성이 맞지 않아서가 16.6%, 보수와 승진의 이유가 14%로 나타났다. 즉 다니던 직장의 환경, 임금 수준에 대한 불만족이 이직 사

유의 큰 부분을 차지하고 있음을 알 수 있다. 19~34세 청년 3,224명을 대상으로 이직 경험을 조사한 결과에서도 일한 경험이 있는 청년의 46%가 이직 경험이 있다고 답하였으며, 그 중 두 번 이상 이직한 경우도 55.5%로 절반 이상이였다(김기현 등, 2020). 이직 사유로 가장 높은 비율을 차지한 것은 낮은 임금과 빈약한 복리후생(23.9%)이었고, 직장 상사 등 부정적인 근무환경(20.4%)이 뒤를 이었다. 특히 비정규직, 시간제 노동 등과 같이 불안정한 고용 형태에 있는 경우 이직 의사가 높은 것으로 나타났다(김기현 등, 2020).

과거의 진로발달 이론들은 흥미, 적성과 같은 개인 내적인 요인들에 주로 초점을 맞추었고(Holland, 1997; Super, 1980), 청년기의 취업 유예나 이직 또한 그러한 관점에서 이해하고자 하였다. 예를 들어 Holland(1997) 이론에서는 취업 유예나 이직이 개인적 특성과 직업 환경의 불일치로 인해 야기된다고 간주한다. 생애진로발달을 다루는 Super 이론(1980)에서는 청소년기 및 청년기의 탐색 부족으로 인해 자기개념이 명확하게 발달되지 못하고 이로 인해 직업 선택에 어려움을 경험하게 되는 것으로 보았다. 이와 같은 전통적인 관점의 진로 발달 이론들은 개인의 진로 선택이나 직무 만족을 이해하는 데 많은 기여를 해왔으며 현재도 유용하게 활용되고 있다(김경미, 류승아, 2019; 손영미, 박정열, 2020; Fouad, 2001). 그러나 이러한 관점은 진로 장벽을 상대적으로 적게 경험하는 주류 사회 구성원(예> 백인, 중산층, 남성)의 진로 발달을 반영한다는 비판을 받았으며, 개인이 처한 사회적 맥락이나 제약을 고려해야 한다는 지적이 있어왔다(Blustein, 2006; Lent et al., 2000). 더욱이 지난 몇 십 년간 신자유주의 세계화가 가속화되면서 노동

시장은 유연화 되었고, 개인들이 평생 한 직장이거나 직무에서 커리어를 발달시키는 경우는 드물어졌으며, 불안정하고 고용의 질이 낮은 단기직, 계약직, 파견직은 급격히 증가하였다 (Standing, 2010). 이에 따라 앞서 연구 결과에서도 볼 수 있듯(김기현 등, 2020; 이주현 등, 2020), 청년에게는 단지 흥미, 적성에 부합하는 평생직장을 찾는 것이 아니라, 물리적, 정서적으로 안전한 노동 환경이 보장되고, 급여와 휴식의 권리가 어느 정도 존중되는 일자리를 찾는 것이 무엇보다 중요해졌다. 선행 연구들은 청년 고용을 확대하기 위해 일자리를 양적으로 늘리는 것뿐만 아니라, 청년들이 계속해서 일할 수 있는 양질의 일자리가 많아져야 한다고 보고하고 있다(김기현 등, 2020; 김수현 등, 2021).

최근 등장한 일의 심리학 이론(Psychology of Working Theory; PWT, Duffy et al., 2016a)은 불안정하고 질 낮은 일자리가 양산되는 노동 환경 속에서 개인들을 보다 더 취약하게 할 수 있는 사회구조적 제약들을 진로 연구에 포함하고자 개발되었다. 일의 심리학 이론은 ‘괜찮은 일’을 핵심 개념으로 포함하는데, Duffy 등(2016a)은 국제노동기구(International Labor Organization; ILO, 2008)가 제시한 바를 바탕으로 다음의 다섯 가지를 괜찮은 일의 요건으로 제시하였다: 물리적, 정신적으로 안전한 환경, 자유 시간과 휴식의 보장, 사회와 가족의 가치에 부합하는 회사의 가치, 적절한 수준의 급여, 의료 보장. PWT는 괜찮은 일의 확보에 경제적 제약이나 사회적 소외 경험과 같은 외적인 제약이 어떠한 영향을 미치는지, 외적인 제약에도 불구하고 괜찮은 일을 확보하는데 어떠한 심리적 구인이 도움이 될 수 있는지를 밝히고자 하고 있다. 또한 괜찮은 일의 확보는

개인의 욕구 충족과 직업 만족, 삶의 질 향상에 핵심적인 역할을 할 것이라고 가정한다.

먼저 PWT의 가장 큰 특징은 경제적 제약과 사회적 소외 경험(marginalization)을 최선두에 배치하였다는 점이다. 즉 경제적 제약이나 사회적 소수 집단에 속하는 지위(예> 성소수자, 여성, 이민자 등)를 모형 자체에 포함함으로써, 그러한 제약 요인들이 괜찮은 일 확보에 불리하게 작용할 수 있음을 조명하고, 사회적 소수자들이 괜찮은 일을 확보하도록 옹호하고자 하는 의도를 가지고 있다. 또한 사회경제적 제약과 괜찮은 일 사이의 관계를 매개하는 심리적 구인으로 일 자유의지(Work Volition)와 진로적응성(Career Adaptability)을 제시함으로써(Duffy et al., 2016a), 사회경제적 제약이 어떠한 심리적 구인에 영향을 미쳐 괜찮은 일 획득을 제한하는지 밝히고자 하였다. 사회경제적 제약은 개인이 가진 심리적 자원을 제한하지만, 반대로 정부의 정책이나 교육, 심리 개입을 통해 심리사회적 자원을 구축함으로써 괜찮은 일에 대한 접근을 촉진할 수 있기 때문에, 그 과정에 작용하는 심리적 구인의 역할을 밝히는 것은 중요한 의미를 가진다.

먼저 일 자유의지(Duffy et al., 2012, 2016a)는 자신이 자유롭게 일을 선택할 수 있다고 지각하는 정도를 의미한다. 경제적인 제약이나 사회적 소외 경험을 높게 경험할수록 일을 자유롭게 선택할 수 있다고 느끼는 폭은 줄어들 수밖에 없을 것이다. 하지만 비슷한 상황에 있는 사람들 간에도 일 자유의지를 다르게 보고할 수 있기 때문에, 일 자유의지는 외적 장벽과 겹쳐지면서도 구분되는 심리적 변인이다(Duffy et al. 2016b). 한편 진로적응성은 현재 또는 앞으로의 진로 과업에 대처하는데 사용할 수 있는 개인의 역량과 관련된다(Savickas &

Porfeli, 2012). 진로적응성은 관심, 통제, 호기심, 자신감의 4가지 요인으로 구성되는데, 관심은 미래의 진로 과업들에 관심을 가지는 것, 통제는 주어진 진로 과업을 성취해내고자 책임감을 가지는 것이며, 호기심은 여러 가능한 기회들을 탐색하는 것, 자신감은 자신이 잠재적인 장벽들을 극복할 수 있다고 느끼는 정도를 의미한다. PWT 모형에서는 사회경제적 제약이 적을수록 일 자유의지와 진로적응성이 높아지고, 이것이 괜찮은 일을 가지는 것에도 긍정적인 영향을 미칠 것이라고 보았다(Duffy et al., 2016a).

Allan 등(2019)은 PWT 모형을 통해 성소수자 정체성을 가진 성인들의 사회 계층(social class)과 사회적 소외 경험이 일 자유의지와 괜찮은 일 획득에 미치는 영향을 살펴보았다. 그 결과 높은 사회 계층은 일 자유의지를 통해 괜찮은 일 획득에 간접적으로 정적인 영향을 미치고 있었으며, 사회적 소외 경험은 일 자유의지를 통해 부적인 영향을 미치고 있었다. 또한 사회적 소외 경험은 괜찮은 일 획득에 직접적인 부적 영향을 미치기도 하였다. 또 다른 연구에서도 사회적 소외 경험인 이성애주의적 차별은 성소수자들의 일 자유의지를 저하시켜 괜찮은 일 획득에 부정적인 영향을 미쳤고, 괜찮은 일에 대한 부적인 직접 효과도 유의하게 나타났다(Douglass et al., 2017). 이주 노동자 집단에서는 경제적 제약이 괜찮은 일 획득에 미치는 직접적인 부적 효과가 유의하였고, 진로적응성과 일 자유의지를 매개로 괜찮은 일 획득에 부적으로 영향을 주는 간접 효과도 확인되었다(Kim et al., 2022). 국내 다문화 청년들을 대상으로 한 연구에서도 지각된 진로 장벽이 일 자유의지와 진로적응성을 매개로 괜찮은 일 획득에 부적인 영향을 미치

는 것으로 나타났다(김민선 등, 2022).

본 연구에서는 PWT를 적용하여 경제적 제약이 청년들의 괜찮은 일 획득에 미치는 영향을 살펴보고자 한다(그림 1). 청년층 전반이 노동시장 진입에 어려움을 겪고 있지만, 청년 내부에서도 기존의 경제적 제약이 큰 사람들은 괜찮은 일을 획득하는데 더 큰 어려움을 경험한다. 정미나와 임영석(2010)의 연구에 따르면, 대졸 청년들의 노동시장 진입을 가장 잘 예측하는 요인은 가구의 월평균 소득인 것으로 나타났다. 즉 가구 소득이 높을수록 대학 졸업 후 노동시장에 진입하는 비율이 높았다. 또한 경제적인 제약과 사회적인 소외 정도는 대학을 입학하는 시기부터 청년의 일 자유의지와 높은 부적 상관을 보였다(Duffy et al., 2021). 국내의 20~30대 청년들을 대상으로 한 다른 연구에서도, 사회적 소외와 경제적 어려움은 일 자유의지에 부적인 영향을 미치고 있었으며, 일 자유의지를 매개로 괜찮은 일 획득에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(김민선, 백근영, 2021). 일반 직장인을 대상으로 한 연구에서도 경제적 지위를 반영하는 사회계층은 일 자유의지, 진로적응성, 괜찮은 일 획득과 정적으로 관련되어 있는 것으로 나타났다(안진아, 2019). 이와 같이 선행연구들은 경제적 제약이 클수록 일 자유의지가 제한되고 진로적응성 역시 낮아져서 괜찮은 일을 획득하는데 어려움을 경험한다는 모형을 지지하고 있다.

한편 일 자유의지와 진로적응성을 매개로 한 경제적 제약과 괜찮은 일의 관계는 성별에 따라 다르게 나타날 수 있다. 여성의 진로 발달 과정은 남성과 구분되는 독특성을 가지며, 남성에 비해 더 큰 진로 장벽을 경험하고, 진로적응성 발달에도 상대적인 어려움을 경험한

다는 보고가 있다(문승태 등, 2012; 연구진 등, 2013; Betz & Fitzgerald, 1987). 여성들이 주로 경험하는 장벽들을 살펴보면 성역할 고정관념과 밀접한 관련이 있다. 여성들은 전통적인 성역할 기대가 여전히 존재하는 사회적 상황에서 진로발달과정에 성역할 기대를 통합하는데 갈등을 경험한다(Kelly & Cobb, 1991; Silverman, 1990). 예를 들어 청소년기 여학생들은 전통적으로 남성들의 영역으로 인식되어 온 수학, 과학 등의 분야에서 남학생들과 비슷한 능력에도 불구하고 상대적으로 낮은 효능감을 가지는 것으로 나타났다(Hyde & Kling, 2001). 국내 초, 중, 고등학생을 대상으로 한 직업 인식 발달 연구에서도, 초등학생 여자 아이들은 직업적인 성 유형과 무관하게 남자 아이들에 비해 높은 진로 포부를 나타내지만, 성 정체감이 형성되는 후기 청소년기의 여학생들은 전통적으로 여성의 비율이 높은 직업군에서만 높은 진로 포부를 나타냈다(유정이 등, 2002; 황매향 등, 2003). 여성들은 성 역할 정체감이 형성되고 발달하는 과정에서 진로장벽을 남성보다 더 높게 인식하고 이에 따라 진로 포부를 조정하는 것으로 나타났다(홍세희 등, 2005). 한편 성인기에는 직업 세계에서 여성 롤 모델의 부재, 일-가정 병행으로 인한 역할 과부하, 남성 중심적인 직장 환경으로 인한 어려움이 주요 진로장벽으로 작용한다(Fassinger, 2001; Guteck, 2001). 이와 같이 성역할 고정관념에 기반한 진로장벽들은 진로선택의 폭을 제한하여 목표 설정을 어렵게 하고, 진로 계획 수립이나 실행에 대한 어려움을 야기하여 진로적응성 발달을 저해한다(Shin et al., 2019).

이처럼 여성의 진로 발달 과정에 관여하는 다양한 진로 장벽은 경제적 제약에 더하여 추

가적인 부정적 영향을 미칠 수 있다. 성별, 사회적 계층, 인종 등 사회적인 소외를 경험하게 하는 여러 문화적 요소들이 한 개인에게서 공존하는 경우 하나의 요소만을 가진 경우보다 더 큰 부정적 영향을 받는다(김태선, 신주연, 2020; Grollman, 2014). 따라서 여성은 괜찮은 일 획득에 대한 경제적 제약 뿐 아니라 여성으로 경험하는 제약을 동시에 경험할 수 있으며, 이로 인해 일 자유의지와 진로적응성의 발달과 관련된 어려움이 가중될 가능성이 있다. 여성들이 남성에 비해 진로적응성 발달에 어려움을 겪는다는 결과를 제시한 선행연구들(문승태 등, 2012; 조성연, 민경석, 2011)은 이러한 가능성을 뒷받침한다. 조성연 등(2011)에 의하면 여성들은 남성과 비교하여 진로정체감과 진로적응성에 있어서 더 낮은 수준을 나타내었다. 이에 더하여, 송보라와 이기학의 연구(2014)에 의하면 남성의 경우 부모의 사회경제적 수준이 높을수록 진로적응성 수준이 높은 양상이 나타났으나, 여성에게서는 이러한 관계 양상이 관찰되지 않았다. 이는 여성의 진로적응성 발달에는 사회경제적 수준과는 구분되는 다른 사회구조적 요인이 관여할 가능성을 고려해야함을 보여준다.

성별과 관련된 PWT 선행 연구들은 현재까지는 주로 여성만을 대상으로 이루어졌으며, 여성으로서의 소수자 경험이나 차별 경험이 괜찮은 일 획득에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보는 데 집중하고 있다. 구체적으로 살펴보면, 여성으로서의 사회적 소외 경험은 괜찮은 일 획득을 부정적으로 예측하였으나, 일 자유의지, 진로적응성은 괜찮은 일 획득을 정적으로 예측하였다. 특히 일 자유의지는 경제적 제약, 사회적 소외 경험과 괜찮은 일 획득 사이를 매개하고 있었다(England et al., 2020). 다른 연

구에서도 사회적 소외 경험으로서 성차별은 일 자유의지를 감소시켜 괜찮은 일을 확보하는 데 부정적인 영향을 주었고(Autin et al., 2022; 이세란, 이기학, 2021; 박지선, 이은설, 2022), 괜찮은 일은 성차별 경험과 직무만족도 사이의 매개하고 있었다(이세란, 이기학, 2021). 또한 여성 근로자의 성차별 경험은 괜찮은 일을 완전 매개로 하여 이직 의도를 정적으로 예측하였다(안진아, 2022). 추가적으로 여성에게 우호적인 직장 내 분위기는 일 자유의지와 괜찮은 일 획득을 정적으로 예측하는 추가적인 요인으로 나타났다(England et al., 2020). 반면 국내 연구에서는 여성들이 조직의 성차별 문화를 낮게 지각한 상태에서 미묘한 성차별을 경험할 경우 진로적응성이 저하되고 괜찮은 일 확보에도 부적인 영향을 받는 것으로 나타났다(전소영, 심예린, 2022). 이는 여성의 괜찮은 일 확보와 관련된 외부적, 심리적 요인들을 다양한 맥락과 요인 간의 관계 내에서 이해해야 함을 시사한다. 한편 PWT를 기반으로 시행된 질적 연구에서도 양적 연구와 유사한 결과를 확인할 수 있었는데, 여자 대학생 15명을 대상으로 한 합의적 질적 연구에서 참여자들은 진로 결정에서 성차별과 불평등, 사

회계층으로 인한 제약을 인식하고 있었으며, 이런 사회적 맥락에 대한 대처로서 주체적인 자유의지를 전형적으로 언급하고 있었다(박숙경, 이지연, 2020).

PWT를 여성에 적용한 연구들은 현재까지 여성들만을 대상으로 성차별 등의 사회적 소외 경험이 괜찮은 일 획득에 미치는 영향을 살펴보고 있으며, 남녀를 비교한 연구는 전무한 상황이다. 이에 본 연구에서는 청년층의 경제적 제약과 괜찮은 일의 관계 및 이를 매개하는 일 자유의지와 진로적응성의 역할을 성차를 중심으로 살펴보고자 하였다. 이를 위해, 먼저 한국의 청년을 대상으로 경제적 제약이 일 자유의지와 진로적응성을 매개로 하여 괜찮은 일로 이어지는 연구모형(그림 1)이 적절한지 확인한 후, 다집단 분석을 통해 연구모형에 제시된 경로에 있어서 남녀 집단 간 차이가 존재하는지 검증하였다. 이를 통해 청년들의 괜찮은 일 확보에 경제적 제약이 미치는 영향을 심리적 구인들이 매개하는지, 남성과 여성 간에 괜찮은 일 확보 과정에 차이점이 존재하는지 확인할 수 있을 것으로 기대하였다.

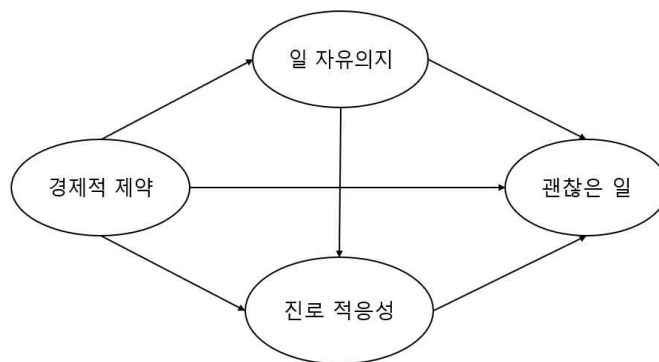


그림 1. 연구 모형

방 법

연구대상

본 연구는 국내에 거주하는 만 19세에서 39세 사이의 청년을 대상으로 하였다. 청년기본법에서 말하는 청년 연령은 만 19세에서 34세이며, 청년고용촉진 특별법에서 정의하는 청년은 최소 취업가능 연령인 만 15세부터 29세이지만, 서울특별시를 비롯한 다수의 광역시 자치법규 상에서는 상한을 만 39세로 정하고 있다(서울특별시 청년기본조례, 시행 2022년). 대다수의 청년들이 성인이 된 이후 취업을 한다는 점을 고려하여 참여자의 최저 연령은 만 19세로 정하였으며, 청년 연령에 대한 다양한 정의를 포괄하여 상한은 만 39세로 하였다. 참여자들은 이전에 타 연구에 참여하며 문자와 이메일 수신에 동의한 사람들이었으며, 2020년 9월부터 11월 사이에 본 연구와 관련된 문자와 이메일을 발송하여 모집하였다.

자료는 온라인 설문조사 사이트인 쉐트릭스(www.qualtrics.com)를 통해 수집하였으며, 온라인 동의서에 동의한 참여자만 설문에 응답하도록 하였다. 총 335명이 온라인 설문을 완료하였으며, 그 중 결측치가 있는 20명과 40세 이상의 참여자 5명을 제외하였고, 각 척도 점수 또는 소척도 점수가 z 분포 상에서 절대값 3 표준편차 이상인 경우 이상치(outlier)로 간주하여 2명을 추가로 제외하였다. 그 결과 311명의 자료가 분석에 포함되었다. 참여자들의 연령은 만 21세에서 35세 사이에 분포하였으며 평균 연령은 25.96세(SD=2.45)였다. 그 중 남성이 94명(30.2%), 여성이 217명(69.8%)이었다. 남녀 각 집단의 평균 연령과 유급 노동 종사 기간, 학력은 표 1에 제시하였다. 유급노동 종사 기간이나 학력에는 집단 차이가 나타나지 않았으나, 평균 연령은 남성이 여성에 비해 유의하게 높았는데($t=3.86, p<.01$), 이는 군복무 기간으로 인한 것으로 추측하였다.

표 1. 각 집단의 인구통계학적 변인

	남(N=94)	여(N=217)	t or χ^2
평균 연령	26.76(SD=2.66)	25.61(SD=2.28)	3.86**
유급노동 종사기간			
1년 이하	50(53.2%)	125(57.6%)	3.28
1~2년	17(18%)	43(19.9%)	
2~3년	15(15.9%)	25(11.6%)	
3년 이상	12(12.8%)	24(11.1%)	
학력			
대졸	79(84%)	184(84.4%)	1.51
전문대졸	15(16%)	30(13.8%)	
기타	0(0%)	3(1.4%)	

주 1. ** $p<.01$.

주 2. 괄호 안의 수치는 표준편차 또는 비율을 나타냄.

측정도구

경제적 제약

전 생애에 걸친 경제적 제약의 정도를 측정하기 위해 Duffy 등(2019)이 개발한 경제적 제약 척도(Economic Constraints Scale)를 번안하여 사용하였다. 심리학 교수와 심리학 박사 과정 학생 3인이 1차 번안 과정에 참여하였으며, 2차로 전문 번역 기관에 감수와 역 번역 작업을 의뢰하여 번안 작업을 마무리하였다. 경제적 제약 척도는 총 5문항이며 7점 척도(1=매우 그렇지 않다, 7=매우 그렇다)로 응답하도록 되어 있다. 총 점수가 높을수록 전 생애에 걸쳐 경험한 경제적 제약이 크다는 것을 의미한다. 문항의 예시로는 “내 삶의 대부분, 나는 재정적으로 어려움을 겪었다”가 있다. 본 연구에서의 내적 합치도는 .93로 나타났다.

일 자유의지

일 자유 의지를 측정하기 위해 Duffy 등(2012)이 개발하고 Kim(2019)이 한국의 직장인을 대상으로 번안, 타당화한 일 자유의지 척도(Work Volition Scale; WVS)의 ‘자유’ 하위요인 4문항을 사용하였다. 7점 척도(1=매우 그렇지 않다, 7=매우 그렇다)이며, 문항의 예시로는 “내가 원했던 직업(들)을 선택할 수 있었다”가 있다. 총 점수가 높을수록 일 자유의지가 높음을 의미하며, 본 연구에서의 내적 합치도는 .66이었다.

진로적응성

개인의 진로적응 정도를 측정하기 위해 Savickas와 Porfeli(2012)가 개발하고, Tak(2012)이 번안한 것을 정지은(2013)이 수정한 진로적응 척도를 사용하였다. 진로적응 척도는 관심, 통

제, 호기심, 자신감의 4가지 하위요인으로 이루어져 있다. 하위 요인별로 각 6항씩 총 24 문항으로 이루어져 있으며, 리커트 5점 척도를 사용하여 응답하도록 되어있다. 문항의 예시로는 “내 진로에 대해 관심을 갖는다.(관심)”, “내 행동에 대해 책임을 진다.(통제)”, “선택을 하기 전 대안들을 탐색한다.(호기심)”, “일을 잘 처리한다.(자신감)”이 있다. 본 연구에서의 내적 합치도는 .95였으며, 각 하위요인의 내적 합치도는 관심 .87, 호기심 .87, 통제 .84, 자신감 .92로 나타났다.

괜찮은 일

괜찮은 일의 획득 여부를 측정하기 위해 Duffy 등(2017)이 개발하고 Nam과 Kim(2019)이 한국의 직장인을 대상으로 번안, 타당화한 한국판 괜찮은 일 척도(Korean Decent Work Scale; K-DWS)를 사용하였다. 척도는 5요인(신체, 정신적으로 안전한 근무 환경, 건강관리 지원, 적절한 보상, 자유시간과 휴식의 보장, 가족과 공동체의 가치에 상응하는 조직 가치)으로 구성되어 있으며, 각 요인별 3문항으로 총 15문항으로 구성되어 있다. 7점 척도(1=매우 그렇지 않다, 7=매우 그렇다)로 응답하도록 되어 있다. 문항의 예시는 다음과 같다. “나는 일을 하면서 사람들과 상호작용할 때 감정적으로 안전하다고 느낀다(안전)”, “나는 만족스러운 의료 서비스 옵션을 제공받고 있다(건강)”, “나는 내 일에 대해 적절한 보상을 받고 있다(보상)”, “근무일 중에 나는 여가시간을 가질 수 있다(휴식)”, “내가 속해있는 조직의 가치는 나의 가족의 가치관과 부합한다(가치)”. 총 점수가 높을수록 괜찮은 일을 갖고 있다고 지각하고 있음을 의미한다. 본 연구에서의 내적 합치도는 .82였으며, 각 하위 요인의 내적 합치

도는 안전 .75, 건강 .94, 보상 .73, 휴식 .65, 가치 .93이었다.

분석방법

먼저 자료의 전반적인 특성을 살펴보고자 SPSS 25.0을 활용하여, 측정 변수들의 평균, 표준편차, 상관계수, 왜도 및 첨도 확인하였다. 또한 척도의 신뢰도 확인을 위해 내적 합치도 지수를 산출하였다.

연구모형의 검증은 Mplus 7을 사용하였고, 구조방정식 2단계 접근법(Anderson & Gerbing, 1988)에 따라 실시하였다. 먼저, 측정변수들이 잠재변수를 잘 측정하는지 측정 모형에 대한 확인적 요인분석을 실시하였고, 그런 다음 잠재변수 간의 관계를 검증하였다. 문항 수가 적은 경제적 제약 척도와 일 자유의지 척도는 각각의 문항을, 진로적응성 척도와 괜찮은 일 척도는 하위 척도의 총점을 측정변수로 사용하였다. 각 측정변수 별로 왜도와 첨도를 점검하여 정규분포를 확인하였으므로, 모수추정은 최대우도 추정법(Maximum Likelihood Estimation)을 사용하였다. 모형의 적합도를 살펴보기 위해, 표본 크기에 쉽게 영향을 받는 χ^2 이외에도 상대적 적합도 지수인 CFI(Comparative Fit Index)와 TLI(Tucker-Lewis Index), 절대적 적합도 지수인 RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation)와 SRMR(Standardized root mean square residual)을 확인하였다. CFI와 TLI는 .90 이상이고(Bentler, 1990), RMSEA는 .08 이하, SRMR은 .10 이하(MacCallum, Browne, & Sugawara, 1996)이면 적합한 모형으로 판단하였다. 간접효과 검증을 위해서는 부트스트랩(bootstrap)을 실시하였다(Shrout & Bolger, 2002). 1000개의 표본을 추출하여 모수추정에 사용하였으며

confidence interval의 95% 신뢰구간으로 통계적 유의성을 확인하였다.

각 변인 간의 구조적 관계의 성별 차이를 검증하기 위해 다집단 분석을 실시하였다. 다집단 분석에서는 형태동일성(configural invariance), 측정동일성(metric invariance)이 성립하는지 검증한 뒤, 각 집단 간 경로계수들이 동일한지 알아보기 위해 구조동일성(structural invariance) 검증을 시행하였다. 구체적으로 어느 경로에서 차이가 나타나는지 분석하기 위해, 측정동일성 모형을 기저 모형으로 설정하고 각각의 경로계수에 동일성 제약을 가한 모형과 동일성 제약을 가하지 않은 모형을 비교하였다. 마지막으로 각 집단 내에서 간접경로가 유의한지 검증하고자 부트스트랩(bootstrap)을 실시하였고, 간접경로의 집단 간 차이를 확인하기 위해 조절된 매개효과 검정을 실시하였다(김수영, 2016).

결 과

성별에 따른 측정변인 간 상관분석

모형검증에 앞서, 집단 별로 측정 변수들의 평균과 표준편차, 왜도와 첨도, 그리고 변수 간 상관계수를 산출하였다(표 2). 남성의 경우 경제적 제약은 일 자유의지와 상관관계가 유의하지 않았으나 진로 적응성($r=-.33, p<.01$), 괜찮은 일($r=-.29, p<.01$)과는 부적 상관을 나타냈다. 일 자유의지와 진로적응성 간에는 정적 상관관계가 유의하였으며($r=.43, p<.01$), 일 자유의지, 진로적응성 모두 괜찮은 일과 정적 상관을 나타냈다($r=.24, p<.01$; $r=.43, p<.01$). 여성의 경우 경제적 제약은 일 자유의지, 진로적

표 2. 성별에 따른 측정 변수 간 상관(N=311)

변인	1	2	3	4	M	SD	왜도	첨도
1. 경제적 제약	-	-.14*	-.14*	-.24**	3.66	1.53	.07	-.67
2. 일 자유의지	.06	-	.39**	.35**	4.66	.97	.03	-.29
3. 진로적응성	-.33**	.43**	-	.26**	4.01	.52	-.14	-.16
4. 괜찮은 일	-.29**	.24**	.43**	-	4.63	.68	-.54	1.04
M	3.53	4.39	3.86	4.38				
SD	1.60	.97	.53	.78				
첨도	.21	-.23	-.10	-.10				
왜도	-.73	-.22	.10	.50				

주 1. 대각선 아래는 남자, 대각선 위측은 여자 집단에서의 결과를 나타냄

주 2. * $p < .05$, ** $p < .01$

응성, 괜찮은 일 모두와 부적 상관을 나타냈다($r = -.14, p < .05$; $r = -.14, p < .05$; $r = -.24, p < .05$). 일 자유의지와 진로적응성 간에는 정적 상관을 보였으며($r = .39, p < .01$), 일 자유의지와 진로적응성 모두 괜찮은 일과 정적 상관을 나타냈다($r = .35, p < .01$; $r = .26, p < .01$). 구조방정식 모형의 최대우도 추정법을 사용하기 위해서는 각 변인들의 정상분포 가정이 충족되어야 하는데, 본 연구에서 사용된 변인들은 남녀 집단 모두에서 West 등(1995)이 제시한 정상분포의 기준(왜도 < |2|, 첨도 < |7|)을 충족하는 것으로 나타났다.

매개모형 검증

측정모형 검증

구조모형 검증에 앞서, 18개의 측정 변수들이 경제적 제약, 일 자유의지, 진로적응성, 괜찮은 일의 4개 잠재 변수들을 적절하게 구인하고 있는지 살펴보고자 확인적 요인분석을 실시하였다. 그 결과 적합도 지수는 χ^2

($df = 129, p < .001$) = 295.23, CFI = .94, TLI = .93, RMSEA = .06(90% CI[0.055, 0.074], $p < .01$), SRMR = .06로 측정 모형이 자료에 적합한 것으로 나타났다. 모수추정치에 표준화 계수는 .26 ~ .92 사이에 분포하고 있었으며 모두 유의수준 .05 이하에서 유의한 것으로 나타났다. 집중타당도(convergent validity)를 확인하고자 평균분산추출(AVE; average variance extracted)과 개념 신뢰도(CR; Construct Reliability)를 검토하였다. AVE는 0.5 이상일 때(Fornell & Larcker, 1981), CR은 0.7 이상일 때(Anderson & Gerbing, 1988) 측정 변수가 잠재 변수와 적절한 관련성을 보이는 것으로 해석한다. 본 연구에서는 경제적 제약은 AVE = .75, CR = .94였고 진로적응성은 AVE = .69, CR = .90으로 양호하였으며, 일 자유의지도 AVE = .41, CR = .69로 기준에 근접하였다. 괜찮은 일은 CR은 .63이었으나 AVE은 .28로 낮았다. 판별타당도(discriminant validity)를 확인하기 위해 AVE 값과 각 요인간의 상관을 비교하였는데, AVE 값이 상관계수의 제곱 값보다 클 경우 판별타당도가 양호한

표 3. AVE의 제곱근 값과 요인 간 상관

	1	2	3	4
1. 경제적 제약	.38			
2. 일 자유의지	-.24	.20		
3. 진로적응성	-.12	.26	.34	
4. 괜찮은 일	-.22	.48	.17	.14

주. 대각선은 AVE 값의 제곱근 값

것으로 판단한다(Fornell & Larcker, 1981). AVE 값의 제곱근 값과 각 요인 간 상관을 표 3에 제시하였다. 경제적 제약과 진로적응성의 \sqrt{AVE} 값은 모든 요인 간 상관보다 크게 나타나 판별타당도가 양호하였으나, 일 자유의지와 괜찮은 일의 \sqrt{AVE} 는 다른 요인과의 상관보다 낮았다. 그 원인 중 하나로, 괜찮은 일 척도 중 적절한 보상과 자유 시간 및 휴식의 보장은 표준화 추정치가 .28과 .26으로 표준화 추정치가 .4 이상 되는 것이 좋다는 기준(Wang & Wang, 2020)에 미치지 못한 것을 고려할 수 있겠다. 보상과 자유 시간의 하위 요인이 다른 요인과의 상관이 낮다는 결과는 선행 연구에서도 비슷하게 반복되고 있어(안진아, 2019; 전소영, 심예린, 2022), 후속 연구

를 필요로 할 것으로 보이지만, 본 연구에서는 다른 연구와의 비교를 위해 해당 요인을 유지하였다.

구조모형 검증

경제적 제약이 일 자유의지, 진로적응성, 괜찮은 일과 어떻게 관련되는지 알아보고자 구조모형을 검증하였다. 연구 모형의 적합도 지수는 $\chi^2(df=129, p<.001)=295.23$, CFI=.94, TLI=.93, RMSEA=.06(90% CI [0.055, 0.074]), $p<.01$, SRMR=.06으로 모형이 자료에 적합한 것으로 나타났다. 다만 연구 가설과 달리, 경제적 제약으로부터 괜찮은 일에 대한 직접 경로는 통계적으로 유의하지 않아 최종 모형에서 제외하였다($\beta=-0.13, p=.08$). 최종 모형은 그림 2에 제시하였으며, 적합도 지수는 $\chi^2(df=130, p<.001)=299.156$, CFI=.94, TLI=.93, RMSEA=.06(90% CI [0.055, 0.074]), $p<.01$, SRMR=.06으로 모형이 자료에 적합한 것으로 나타났다. 모수 추정치를 살펴본 결과, 경제적 제약은 일 자유의지와 진로적응성에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=-.18, p<.05$; $\beta=-.14, p<.05$). 일 자유의지는 진로적응성($\beta=.41, p<.01$)과 괜찮은 일의 획득

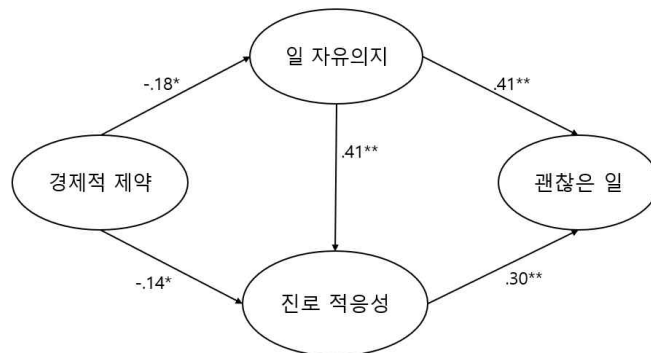


그림 2. 구조모형(N=311)

에 긍정적인 영향을 미치고 있었으며($\beta=.41$, $p<.01$), 진로적응성 또한 괜찮은 일의 획득에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.30$, $p<.01$).

간접효과 검증

경제적 제약이 괜찮은 일의 획득에 미치는 영향을 일 자유의지와 진로 적응성이 매개하는지 살펴보고자 부트스트랩을 실시하였다. 원자료(N=311)에서 무선으로 추출된 1000개의 표본 추정치들을 모수 추정에 사용하였고 95% 신뢰구간이 0을 포함하지 않을 때, 간접효과가 통계적으로 유의한 것으로 판단하였다(Shrout & Bolger, 2002). 그 결과, 경제적 제약이 괜찮은 일 획득에 미치는 영향에서 일 자유의지와 진로적응성의 전체 간접효과가 유의한 것으로 나타났으나($\beta=-.14$, CI[-0.23, -0.05]), 경제적 제약과 괜찮은 일 사이에서 일 자유의지($\beta=-.08$, CI[-0.15, 0.003])와 진로적응성($\beta=-.04$, CI[-0.09, 0.004]) 각각의 세부 간접효과, 또는 경제적 제약-일 자유의지-진로적응성-괜찮은 일로 이어지는 이중 간접효과($\beta=-.02$, CI[-0.05, 0.001])는 모두 유의하지 않았다(표 4).

성별에 따른 경로차이 검증

형태동일성 검증

성별에 따라 구조 모형의 경로에 차이가 있

는지 알아보기 위해 구조방정식 모형의 다집단 분석을 실시하였다. 먼저 집단 간에 요인을 측정하는 지표변수들이 서로 같고, 요인 사이의 관계가 같은지 확인하기 위해 형태동일성을 검증하였다. 모형의 추정 결과 모형 적합도는 $\chi^2(df=259, p<.001)=441.02$, CFI=.94, TLI=.93, RMSEA=.07(90% CI {0.056, 0.078}), $p<.01$), SRMR=.07로 나타나, 구조 모형의 남녀 집단 간 형태동일성이 성립한 것으로 간주하였다.

측정동일성 검증

다음으로 측정변수들의 잠재변수에 대한 요인 부하를 집단 간에 동일하게 설정하는 측정단위동일성 모형을 검증하였다. 이는 남녀집단에서 형태동일성이 확인된 기저모형의 χ^2 값과 측정변수들의 요인부하가 집단 간에 서로 같다는 제약을 더한 측정동일성 모형의 χ^2 값의 차이가 자유도의 증가분에 비해 통계적으로 유의한지 검증함으로써 확인하였다(김수영, 2016). 기저모형과 측정동일성 모형의 χ^2 차이 값은 24.38, 자유도 차이 15였으며, 유의수준 .05에서 유의하지 않은 것으로 나타나 완전측정동일성이 성립하는 것으로 보았다.

구조동일성 검증

측정동일성 성립을 확인한 뒤, 각 잠재변수 간 경로에서 남녀 집단에 따른 차이가 있는지

표 4. 전체집단(N=311)의 간접효과 결과

경로	간접효과(β)	95%신뢰구간(CI)
경제적 제약 → 일 자유의지 → 괜찮은 일	-.08	[-0.15, 0.003]
경제적 제약 → 진로적응성 → 괜찮은 일	-.04	[-0.09, 0.004]
경제적 제약 → 일 자유의지 → 진로적응성 → 괜찮은 일	-.02	[-0.05, 0.001]

확인하고자 구조동일성 검증을 시행하였다. 먼저 모든 경로계수가 집단 간에 동일하다고 가정하는 완전구조동일성 모형과 측정계수의 동일성만 가정한 측정동일성 모형을 비교하였을 때 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 따라서 집단 간 경로 차이가 존재하는 것으로 보고, 구체적으로 어떠한 경로에서 차이가 있는 지 살펴보고자, 경로를 하나씩 제약한 뒤 측정동일성 모형과의 차이를 확인하였다. 경로계수를 동일한 것으로 제약하고도 모형 간의 차이가 유의하지 않았을 때에는 경로계수 차이가 유의하지 않은 것으로 간주하였고, 그

결과 경제적 제약 → 일 자유의지, 경제적 제약 → 진로적응성, 일 자유의지 → 괜찮은 일, 진로적응성 → 괜찮은 일의 집단 간 경로 차이가 유의한 것으로 나타났다(표 5). 각 집단 별 표준화 추정치와 유의수준은 그림 3과 그림 4에 제시하였다.

간접효과의 집단 간 차이 검증

마지막으로 간접효과의 집단 간 차이를 검증하였다. 먼저 각 집단 별로 간접경로가 유의한지 검증하고자 경로제약을 설정하지 않은 측정동일성 모형에 부트스트랩(bootstrap)을 실

표 5. 남녀 집단 간 동질성 검증

모형	χ^2	df	$\Delta\chi^2$	Δdf	p
형태동일성모형	441.02	259			
완전측정동일성모형	465.40	274	24.38	15	.06
완전구조동일성모형	483.28	279	17.88	5	<.01
경제적 제약 → 일 자유의지	469.29	275	3.89	1	<.05
경제적 제약 → 진로적응성	473.38	275	7.98	1	<.01
일 자유의지 → 괜찮은 일	469.84	275	4.44	1	<.05
진로적응성 → 괜찮은 일	470.93	275	5.53	1	<.05
일 자유의지 → 진로적응성	465.71	275	0.31	1	.58

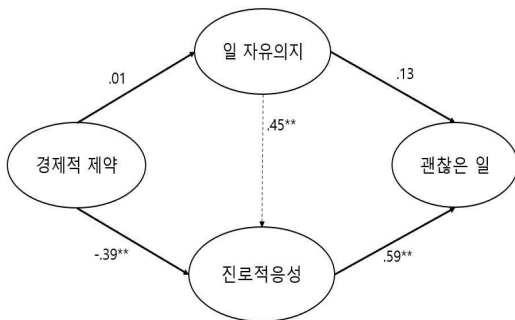


그림 3. 남자집단의 표준화 회귀계수

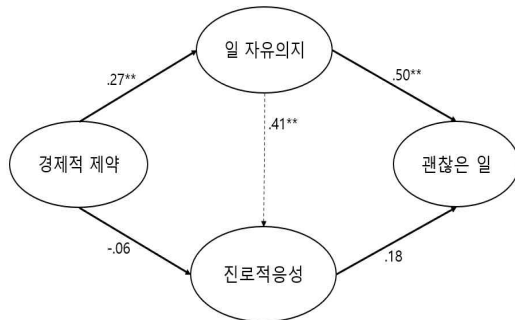


그림 4. 여자집단의 표준화 회귀계수

주. 굵은 선은 경로계수의 차이가 집단 간 유의하였음을 의미함

표 6. 집단 별 간접효과 및 간접효과의 집단 간 차이

경로	간접효과(β)	95%신뢰구간 (CI)	집단 차이 (B)
경제적 제약 → 일 자유의지 → 괜찮은 일	남: .00	[-0.07, 0.07]	.08**
	여: -.13	[-0.23, -0.02]	
경제적 제약 → 진로적응성 → 괜찮은 일	남: -.23	[-0.38, -0.07]	-.13**
	여: -.01	[-0.05, 0.03]	
경제적 제약 → 일 자유의지 → 진로적응성 → 괜찮은 일	남: .00	[-0.08, 0.08]	.01
	여: -.02	[-0.05, 0.01]	
일 자유의지 → 진로적응성 → 괜찮은 일	남: .26	[0.08, 0.44]	.12
	여: .08	[-0.01, 0.17]	

주. * $p < .05$, ** $p < .01$

시하였고, 간접경로의 집단 간 차이를 Wald 검정으로 검증하였다(김수영, 2016). 그 결과, 남성 집단에서는 경제적 제약과 괜찮은 일 획득 간의 관계를 진로적응성이 매개하는 반면 ($\beta = -.23$, CI[-0.38, -0.07]), 여성 집단에서는 경제적 제약과 괜찮은 일 획득 간의 관계를 일 자유의지가 매개하였다($\beta = -.13$, CI[-0.23, -0.02]). 그리고 두 경로 간에는 집단 간 차이가 유의하였다(경제적 제약→진로적응성→괜찮은 일, $B = -.13$, $SE = .05$, $p < .01$; 경제적 제약→일 자유의지→괜찮은 일, $B = .08$, $SE = .03$, $p < .01$). 추가적으로 남성은 일 자유의지와 괜찮은 일 사이의 관계를 진로적응성이 매개하는 것으로 나타났다($\beta = .26$, CI[0.08, 0.44]), 여성은 매개효과가 유의하지 않았다($\beta = .08$, CI[-0.01, 0.17])

논 의

본 연구에서는 일의 심리학 모형(PWT)을 한국의 청년층에게 적용하여 경제적 제약, 일 자

유의지, 진로적응성이 괜찮은 일을 확보하는 과정에 미치는 영향을 살펴보았다. 또한 다집단 분석을 통해 구조적 관계에서 남녀 집단 간 차이가 있는지 살펴보고자 하였다. 구체적인 결과는 다음과 같으며, 이를 토대로 진로 상담 및 후속 연구에서의 함의를 논하였다.

첫째, 전체 집단을 대상으로 PWT 모형을 적용하였을 때, 괜찮은 일에 대한 경제적 제약의 직접 경로를 제외하고 모든 경로계수가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 높은 경제적 제약이 일 자유의지와 진로적응성에 부적인 영향을 미치며, 높은 일 자유의지와 진로적응성은 괜찮은 일 획득을 정적으로 예측한다는 모형의 기본 가정에 부합한다. 경제적 제약을 많이 경험할수록 직업에서 선택의 자유를 낮게 인식한다는 결과는 다수의 실증적 선행연구 결과와 일치하였고(Allan et al., 2019; Douglass et al., 2020; Kim et al., 2022), 일 자유의지가 높을수록 괜찮은 일을 가지게 될 가능성이 크다는 결과 역시 선행 연구의 결과와 일치하였다(김민선 등,

2022; Douglass et al., 2020; Kim et al., 2022). 진로적응성과 관련된 선행 연구들은 다소 혼재되어 있는데, 대부분의 연구에서 진로적응성은 관찮은 일 획득을 예측하는 것으로 나타났다(김민선 등, 2022; 안진아, 2019; Kim et al., 2022), 경제적 제약이나 사회적 소외 경험과의 관련성은 비일관적이었다(안진아, 2019; Douglass et al., 2020; Kim, et al., 2019; Kim, et al., 2022).

한편, 전체 집단을 대상으로 경제적 제약과 관찮은 일의 관계를 일 자유의지와 진로적응성이 매개하는지 살펴본 결과, 전체 간접효과는 유의하였으나 일 자유의지와 진로적응성 각각의 세부 간접효과는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이는 비슷한 결과를 보인 선행 연구에서 논의한 바와 같이(Kim et al., 2019), 각 세부 경로의 강도가 충분하지 않았기 때문일 수 있으며, 일 자유의지와 진로적응성 간의 높은 상관($r=.41$)으로 인해 관찮은 일에 대한 각 매개 요인의 효과가 억제되었을 가능성도 있겠다(Cohen, 1992). 한편 본 연구에서 전체 집단을 대상으로 한 결과에서는, 경제적 제약과 일 자유의지와 관련성이 유의하였으나 선행 연구들(Autin et al., 2022; Douglass et al., 2020)에 비해 강도는 낮은 편이었고, 다수의 선행 연구에서는 경제적 제약과 관련성이 상대적으로 낮거나, 유의하지 않았던 진로적응성이 일 자유의지와 비슷한 수준의 관계를 보였다(Autin et al., 2022; Douglass et al., 2020; Duffy et al., 2019, Kim, et al., 2022). 그로 인해 선행 연구에서 보고되었던 일 자유의지의 간접효과 또한 나타나지 않았던 것으로 생각되는데, 그 이유는 다집단 분석 결과에서 살펴볼 수 있었다.

다집단 분석을 통해 성별의 차이를 비교한

결과, 남성과 여성에게서 관찮은 일 획득하는 과정이 상이하게 나타났다. 먼저, 남성의 경우 전 생애에 걸쳐 경험한 경제적 제약이 클수록 진로적응성이 낮아질 가능성이 크지만, 경제적 제약이 일 자유의지에는 유의한 영향을 미치지 않았다. 반면 여성은 경제적 제약이 클수록 일 자유의지가 낮아질 가능성이 크지만, 경제적 제약이 진로적응성에는 영향을 미치지 않았다. 또한 남성은 높은 진로적응성을 보일수록 관찮은 일을 확보할 가능성이 큰데, 여성은 진로적응성과 관찮은 일 획득 간의 유의한 관계가 나타나지 않았다. 또한 여성은 일 자유의지가 높을수록 관찮은 일을 확보할 가능성이 크나, 남성은 일 자유의지와 관찮은 일 사이의 관계가 유의하지 않았다. 마지막으로, 남성은 경제적 제약과 관찮은 일 사이의 관계를 진로적응성이 매개하는 것으로 나타났지만, 여성은 둘 사이를 일 자유의지가 매개하는 것으로 나타났다.

먼저, 여성 집단에서의 결과는 일 자유의지가 경제적 제약과 관찮은 일간의 관계에서 매개 역할을 한다는 다수의 선행연구와 일치하는 결과이다(김민선, 백근영, 2021; Allan et al., 2019). 선행 연구의 대상을 살펴보면, 주로 여성, 성 소수자, 다문화 청년과 같은 사회적 소수자이므로, 본 연구에서는 여성 집단이 대다수의 선행연구와 일치하는 결과를 보이는 것으로 생각된다. 앞서 언급했듯이, 여성은 진로 발달 과정에서부터 남성보다 진로 장벽을 높게 인식하여 진로 포부를 조절하는 특성을 가진다. 특히 한국은 경제협력개발기구 회원국 중 성별 임금 격차가 가장 크고, 여성 고용률이 하위권에 머무르는 상태로(OECD, 2022), 한국 사회에서 여성은 진로 준비 과정에서 남성보다 상대적으로 많은 제약을 경험할 것으로

보인다. 따라서 선행연구에서 소수 집단이 경제적 제약을 경험하고 괜찮은 일을 획득하는 방식과 비슷한 과정을 거쳤으리라 사료된다.

반면에, 남성 집단에서는 경제적 제약과 괜찮은 일의 관계에서 일 자유의지 보다는 진로적응성의 역할이 중요한 것으로 나타났다. 이는 일반 대학생이나 성인 집단에서 진로적응성이 괜찮은 일을 획득하는 데 유의한 매개 변수로 보고된 선행연구와 일치하는 결과이다(안진아, 2019; Kim et al., 2019). 진로적응성 척도가 본 연구의 여성 집단뿐 아니라 대부분의 소수자 집단에서 유의한 매개 변수로 보고되지 않은 원인을 추측해보면, 일 자유의지 척도가 소수 집단의 진로 선택 과정을 염두에 두고 만들어진 반면(Duffy et al, 2013), 진로적응성 척도는 소수자의 진로발달의 특수성이 고려되지 않은 범용적인 진로적응성을 측정하고 있기 때문일 수 있다. 실제로 진로적응성에 대한 질적 연구들을 살펴보면 대상에 따라 진로적응성의 구성 요소는 유사하나 그 내용이 서로 상이함을 알 수 있다. 예를 들어 은퇴자(Luke et al., 2016)와 난민(Wehrle et al., 2019)을 대상으로 진로적응성을 질적으로 살펴본 연구들을 비교해 보면 진로적응성의 요소로 통제(control)가 공통적으로 언급되고 있으나, 은퇴자의 경우에는 경제적 상황과 시간에 대한 통제가 주요 내용을 이루는 반면 난민의 경우에는 모국과 이주한 나라 양 지역에서 경험하는 삶에 대한 전반적인 불확실성의 통제가 주요 내용을 이루었다. 국내 경력 단절 여성을 대상으로 한 질적 연구(은혜경, 김창대, 2011)에서는 경력 단절 여성의 재취업에 중요한 진로적응성 요인으로 취업준비행동, 가족설득 및 역할 조정, 일-가정 병행을 위한 인지적 재구성, 목표의식과 현실적 자기이해,

취업자신감 획득, 정서적 지지 요청과 역할중요도를 고려한 직종선택 등의 6가지 요인을 제시하였으며, 이를 측정하는 도구를 활용한 연구 결과, 경력단절여성의 재취업욕구에 진로적응성이 중요한 역할을 하는 것으로 나타났다(박정열, 손영미, 2016). 이 같은 점을 고려할 때, 본 연구에서 사용한 일반적인 진로적응성은 특수한 여성의 맥락을 잘 반영하지 못할 수 있으며 그로 인해 진로적응성의 매개 효과가 유의하지 않았을 수 있다.

종합하여 남녀 집단의 차이를 고찰하였을 때, 남성은 경제적 제약이 직업 선택의 자유를 제한한다고 느끼지 않지만, 여성은 진로장벽 자체를 높게 느끼는 특성 때문에 경제적 제약과 일 자유의지의 관련성을 높게 지각하는 것으로 보인다. 이는 또한 기존의 진로적응성 척도가 여성과 같은 사회적 소수자의 진로적응을 충분히 반영하고 있지 못할 가능성을 시사한다. 남성이 경험하는 경제적 제약은 직업 선택의 자유보다는 진로적응성에 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 남성의 진로적응성이 여성과 달리 부모의 교육수준이나 가구 수입과 같은 외체계의 영향을 받는다는 선행 연구 결과에 부합한다(송보라 등, 2014).

본 연구의 결과가 가지는 연구 및 임상적 함의와 후속 연구에 대한 제언은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 PWT의 이론적 가정을 한국 청년 집단에 적용하여 실증적 결과를 도출하였고, 이러한 결과는 현재 실정에 적합한 진로 상담과 교육의 방향성을 제시한다. 현재 우리나라는 가속화되는 경제난에 사회경제적 불안정성이 높아지고 고용 안정성이 낮아지는 등 경제적 위기에 처해있다(한국은행, 2022). 통계청(2022) 발표에 의하면 20대 청년층의 고용률은 20년 동안 꾸준히 하락세를 보이고 있

으며, 앞으로도 청년의 일자리 문제는 심각할 것으로 예측된다. 이러한 상황에서, 기존 진로 이론에서 강조하는 내담자의 심리적 특성뿐만 아니라 이들이 현재 처한 맥락적 특성과 그 안에서도 더 큰 제약이 예상되는 사회 계층이 주관적으로 경험하는 특수한 진로 과정을 세밀하게 들여다볼 필요가 있겠다. 더불어 이러한 상황과 제약들이 내담자의 직업 선택을 지나치게 축소하거나 적응력을 낮춰 괜찮은 일의 접근을 어렵게 하지는 않는지 살펴보는 것이 진로 과정에서 어려움을 겪는 청년들에게 실제적인 도움이 되리라 생각한다.

둘째, 본 연구는 성별 집단의 비교를 통하여, 괜찮은 일을 획득하는 과정에서 유의한 매개 변수가 존재되어 보고된 선행 연구의 제한점을 보완하였다. 또한 중요한 매개 변수가 남성과 여성 집단에서 상이하게 도출되어 PWT 모형을 검증하는 후속 연구와 실제 진로 상담 및 지도에서 성별이 가지는 의미와 영향을 중요하게 고려해야 함을 밝혔다. 특히, 진로 상담자들은 진로를 계획하고 준비하는 여성들에게 경제적 제약이 그 자체로 일의 선택권을 제한하는 중요한 구조적 장벽임을 고려하여 상담에서 우선하여 다룰 필요가 있다. 진로적응성은 다수의 선행연구를 통해 진로 발달의 중요한 심리적 구인으로 밝혀졌으나 (Savickas, 1997; Savickas, 2005), 여성을 비롯한 사회적 소수집단이 괜찮은 일을 확보하기 위해서는 진로적응성을 높이는 것에 선행하여 일 자유의지의 폭을 점검하고, 일 자유의지를 높이는 방략에 대한 고민이 필요하겠다.

이러한 의의에도 불구하고 본 연구는 다음과 같은 제한점을 가진다. 첫째, 성별 집단을 구분하였으나, 상대적으로 남성의 수가 적은 것은 본 연구 결과를 일반화하는 것에 다소

한계를 가진다. 후속 연구에서 동등한 비율의 남녀 집단을 대상으로 본 연구 가설을 재검증할 필요가 있다. 둘째, PWT는 기존의 진로 이론에서 고려되지 않은 사회적 소수자나 경제적 제약을 겪는 상황을 고려하여 대안적으로 제안된 이론이다. 그러나 본 연구의 참여자는 대다수가 4년제 대학 졸업자로 고졸자나 전문대 졸업자보다 상대적으로 제약이 크지 않다고 느낄 수 있을 것이다. 따라서 상대적으로 열악한 환경과 조건에 처한 개인들에게 본 연구 결과를 적용하는데 한계가 있으리라 생각되며, 본 연구 결과에서 경제적 제약이 괜찮은 일에 미치는 직접 경로가 유의하지 않았던 것도 이 때문일 수 있다. 후속 연구에서는 사회적 소수자를 대상으로 본 모형을 적용하여 변인들 간의 관련성을 재검증할 필요가 있다. 더불어 본 연구에서는 청년이 거주하고 있는 지역(대도시/중소도시/도서지역), 이직 경험, 전공, 취업한 직종, 취업준비 기간 등 진로와 관련된 중요한 맥락적 요소를 고려하지 않았다는 한계를 가진다. 청년들이 놓인 다양한 맥락에 따라 주관적으로 경험하는 제약의 크기가 다를 수 있으므로, 추후에는 이를 고려한 연구가 필요할 것으로 보인다. 셋째, 괜찮은 일 척도의 전체 내적 합치도가 양호하였으나 일부 하위 척도의 요인 부하량이 낮게 나타나, 단일 척도로 사용하는 것에 대한 검토가 필요할 것으로 보인다. 선행 연구에서도 한국판 괜찮은 일 척도는 각 하위 요인보다 일반 요인의 설명량이 더 크다는 결과(Nam & Kim, 2019)와 각 하위요인이 다른 요인과 명확하게 구분된다는 결과(Lee et al., 2021)가 존재되어 있어, 관련된 후속 연구가 필요할 것으로 보인다. 마지막으로, 본 연구에서 사용한 진로적응성이 여성을 포함한 소수 집단의 특수성을

충분히 반영하지 못하였을 가능성이 있다. 따라서 후속 연구에서는 진로 적응성의 측정에 있어서 내용의 일반성과 특수성을 함께 고려할 필요가 있어 보인다.

참고문헌

- 김경미, 류승아 (2019). 대학생의 긍정정서와 대학생활 만족도 및 진로준비의 관계에서 소명의식의 매개효과, *한국심리학회지: 문화 및 사회문제*, 25(3), 231-248.
- 김기현, 신동훈, 변금선, 고혜진, 신인철 (2020). 청년 핵심정책 대상별 실태 및 지원방안연구 III: 청년 이직자-총괄보고서. 한국청소년정책연구원.
- 김수영 (2016). 구조방정식 모형의 기본과 확장. 학지사.
- 김수현, 정재현, 이정아, 안주엽 (2021). 청년층 인력수급 및 노동시장 분석. 한국고용정보원.
- 김민선, 연구진, Kim, P. Y. (2022). 다문화 청년들이 지각한 진로 장벽과 괜찮은 일자리 의 관계에서 일 자유의지와 진로 적응성의 매개효과: 국내출생과 중도입국 청년들을 대상으로 한 다집단 분석. *인간이해*, 43(1), 45-66.
- 김민선, 백근영 (2021). 사회적 주변화와 경제적 어려움이 괜찮은 일자리와 직무만족에 미치는 영향에서 일 자유의지의 매개효과 및 주도적 성격의 조절된 매개효과: 청년층을 중심으로. *인간이해*, 42(1), 101-126.
- 김태선, 신주연 (2020). 다문화 시대의 상담자 교육: 비판적 의식과 상호교차성을 중심으로. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 32(2), 667-692.
- 문승태, 박미하, 양복만 (2012). 대학생의 인간관계와 학습의 자기주도성 및 진로적응성의 관계. *진로교육연구*, 25(3), 39-60.
- 박정열, 손영미 (2016). 경력단절여성의 진로적응성, 진로장벽 및 재취업 이득/손실의 지각이 재취업욕구에 미치는 영향. *진로교육연구*, 29(1), 101-121.
- 박지선, 이은설 (2022). 직장 여성의 미묘한 성차별 경험이 괜찮은 일의 지각에 미치는 영향: 일의 심리학 이론의 적용. *상담학연구*, 23(1), 187-213.
- 박숙경, 이지연 (2020). 진로결정 과정에서 여자 대학생이 인식하는 제약과 대처에 관한 질적 연구: 일의 심리학 이론의 적용. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 32(4), 2001-2035.
- 손영미, 박정열 (2020). 애착불안, 애착회피와 진로미결정수준과의 관계: 사회비교경향성, 자기비난, 부정적 평가두려움의 다중매개효과, *한국심리학회지: 문화 및 사회문제*, 26(3), 145-166.
- 송보라, 이기학 (2014). 인간생태체계 모형을 바탕으로 한 진로적응성과 가족환경 요인들 간의 관계 모형 검증. 남녀 대학생의 차이를 중심으로. *한국심리학회지: 여성*, 19(3), 211-232.
- 안진아 (2019). 사회계층 및 학벌에 따른 제약과 괜찮은 일간 관계: 일 자유의지와 진로적응성의 매개효과. *상담학연구*, 20(5), 133-153.
- 안진아 (2022). 여성 근로자의 미묘한 성차별 경험, 괜찮은 일, 그리고 이직의도: 일의 심리학 이론의 적용. *진로교육연구*, 35(2), 89-111.

- 연규진, 양지웅, 이정선, 장애경, 김정기 (2013). 학부생과 대학원생의 성별에 따른 진로장벽의 차이: 이공계 대학을 중심으로. *한국심리학회지: 여성*, 18(2), 295-316.
- 유정이, 김지현, 황매향 (2002). 초등학생 직업 포부 및 인식의 발달에 관한 연구. *진로교육연구*, 15(2), 1-39.
- 은혜경, 김창대 (2011). 경력단절 기혼여성의 재취업을 위한 진로유연성 탐색: 재취업 성공 기혼여성의 인식을 중심으로. *상담학연구*, 12(2), 651-671.
- 이세란, 이기학 (2021). 직장여성의 성차별 경험과 직무 및 삶의 만족의 구조 관계: '일 자유의지'와 '관찮은 일'의 매개효과. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 33(1), 539-560.
- 이주현, 조예지, 홍석현, 박수진 (2020). 2019 대졸자 직업이동경로조사 기초분석보고서. 한국고용정보원.
- 전소영, 심예린 (2022). 여성 직장인의 직장 내 미묘한 성차별 경험과 관찮은 일의 관계: 조직의 성차별 문화로 조절된 진로적응성의 매개효과. *한국심리학회지: 문화 및 사회문제*, 28(3), 353-372.
- 정미나, 임영석 (2010). 대졸 청년층의 노동시장 진입관련 변인에 대한 경로분석, *진로교육연구*, 23(2), 135-152.
- 정옥분 (2015). *청년발달의 이해* (제 3판). 학지사.
- 정지은 (2013). 대학생의 진로적응성과 사회적 지지, 자아존중감 및 자기주도학습의 인과적 관계. 석사학위논문, 서울대학교.
- 통계청 (2022). *경제활동인구조사*. 통계청.
- 조성연, 민경석 (2011). 성과 경제적 수준에 따른 대학생의 진로정체감, 진로결정자기효능감, 진로적응성의 차이 및 관계. *진로교육연구*, 24(3), 59-76.
- 한국은행 (2022). *경제전망보고서*. 한국은행.
- 홍세희, 황매향, 이은설 (2005). 청소년용 여성 진로장벽 척도의 잠재평균분석. *교육심리연구*, 19(4), 1159-1177.
- 황매향, 김지현, 유정이 (2003). 중·고등학생의 직업인식 발달연구. *청소년상담연구*, 11(2), 3-12.
- Allan, B. A., Tebbe, E. A., Bouchard, L. M., & Duffy, R. D. (2019). Access to decent and meaningful work in a sexual minority population. *Journal of Career Assessment*, 27(3), 408-421.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.
- Autin, K. L., Herdt, M. E., Allan, B. A., Zhu, L., Abdullah, M., & Garcia, R. G. (2022). Decent work among women workers: An intersectional approach. *Journal of Counseling Psychology*, 69(6), 775-785.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107(2), 238-246.
- Betz, N. E., & Fitzgerald, L. F. (1987). *The career psychology of women*. London: Academic Press.
- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. New York: Routledge.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112, 155-159.
- Douglass, R. P., Autin, K. L., Buyukgoze-Kavas, A., & Gensmer, N. P. (2020). Proactive

- personality and decent work among racially and ethnically diverse working adults. *Journal of Career Assessment*, 28(3), 512-528.
- Douglass, R. P., Velez, B. L., Conlin, S. E., Duffy, R. D., & England, J. W. (2017). Examining the psychology of working theory: Decent work among sexual minorities. *Journal of Counseling Psychology*, 64(5), 550-559.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., ... Santos, E. J. R. (2017). The development and initial validation of the Decent Work Scale. *Journal of Counseling Psychology*, 64(2), 206-221.
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Torrey, C. L., & Webster, G. W. (2013). Work volition as a critical moderator in the prediction of job satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 21(1), 20-31.
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016a). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127-148.
- Duffy, R. D., Diemer, M. A., Perry, J. C., Laurenzi, C., & Torrey, C. L. (2012). The construction and initial validation of the Work Volition Scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 400-411.
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., Autin, K. L., & Allan, B. A. (2016b). Examining predictors of work volition among undergraduate students. *Journal of Career Assessment*, 24(3), 441-459.
- Duffy, R. D., Gensmer, N.P., Allan, B.A., Kim, H.J., Douglass, R.P., England, J.W., ... & Blustein, D.L. (2019). Developing, validating, and testing improved measures within the Psychology of Working Theory. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 199-215.
- Duffy, R. D., Kim, H. J., Boren, S., Pendleton, L., & Perez, G. (2021). Lifetime experiences of economic constraints and marginalization among incoming college students: A latent profile analysis. *Journal of Diversity in Higher Education*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/dhe0000344>.
- England, J. W., Duffy, R. D., Gensmer, N. P., Kim, H. J., Buyukgoze-Kavas, A., & Larson-Konar, D. M. (2020). Women attaining decent work: The important role of workplace climate in Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology*, 67(2), 251-264.
- Fassinger, R. E. (2001). Women in Non-traditional Occupational Fields. In J. Worell(Ed.), *Encyclopedia of Women and Gender: Sex Similarities and Differences and the Impact of Society on Gender*(Vol. 2). New York: Academic Press.
- Fornell, C., and Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Fouad, N. A. (2001). The future of vocational psychology: Aiming high. *Journal of Vocational Behavior*, 59(2), 183-191.
- Grollman, E. A. (2014). Multiple disadvantaged statuses and health: The role of multiple forms of discrimination. *Journal of Health and Social Behavior*, 55(1), 3-19.
- Guteck, B. A. (2001). Women and paid work, *Psychology of Women Quarterly*, 25(4), 379-393.

- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Psychological Assessment Resources.
- Hyde & Kling, 2001 Hyde, J. S., & Kling, K. (2001). Women, Motivation, and Achievement. *Psychology of Women Quarterly*, 25(4), 364-378.
- International Labor Organization. (2008). *Work of work report 2008: Income inequalities in the age of financial globalization*. <https://doi.org/10.1002/wow3.11>
- Kelly, K. R., & Cobb, S. J. (1991). A profile of the career development characteristics of young gifted adolescents: Examining gender and multicultural differences. *Roeper Review*, 13(4), 202-206.
- Kim, N. (2019). *Social Status and Meaningful Work: A Moderated Mediation Model of Work Volition and Social Support*. [Doctoral dissertation], Graduate School, Yonsei University.
- Kim, H. J., Duffy, R. D., Lee, S., Lee, J., & Lee, K.-H. (2019). Application of the psychology of working theory with Korean emerging adults. *Journal of Counseling Psychology*, 66(6), 701-713.
- Kim, T., Autin, K. L., & Allan, B. A. (2022). An Examination of Psychology of Working Theory With Immigrant Workers in the United States. *Journal of Career Assessment*, 23, 1-17.
- Lee, Y., Song, J. H. and Kim, S.J. (2023), Validation study of the Korean version of decent work scale, *European Journal of Training and Development*, 47(1/2), 43-57.
- 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.
- Luke, J., McIlveen, P., & Perera, H. N. (2016). A thematic analysis of career adaptability in retirees who return to work. *Frontiers in Psychology*, 7, 193.
- MacCallum, R. C., Browne, M. W., & Sugawara, H. M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological methods*, 1(2), 130-149.
- Nam, J. S., Kim, S. Y. (2019). Decent Work in South Korea: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 1-15.
- OECD (2022). <https://stats.oecd.org/Labour Force Statistics>.
- Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life Span, Life Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In Brown & Lent(Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd. Ed.). New York: Wiley.
- 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.
- Shin, Y. J., Lee, E. S., & Seo, Y. (2019). Does traditional stereotyping of career as male affect college women's, but not college men's, career decision self-efficacy and ultimately their career

- adaptability?. *Sex Roles*, 81, 74-86.
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: new procedures and recommendations. *Psychological methods*, 7(4), 422-445.
- Silverman, L. K. (1990). Social and emotional education of the gifted: The discoveries of Leta Stetter Hollingworth. *Roeper Review*, 12(3), 171-178.
- Standing, G. (2010). *Work after globalization: Building occupational citizenship*. Edward Elgar.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 13, 282-298.
- Tak, J. K. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Korea Form: Psychometric properties and construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 712-715.
- Wang, J., & Wang, X. (2020). *Structural equation modeling: Applications using Mplus* (2nd ed.). New York: Wiley.
- Wehrle, K., Kira, M., & Klehe, U. C. (2019). Putting career construction into context: Career adaptability among refugees. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 107-124.
- West, S. G., Finch, J. F., & Curran, P. J. (1995). Structural equation models with nonnormal variables: Problems and remedies. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications* (pp. 56-75). Thousand Oaks : Sage Publications.

논문 투고일 : 2022. 12. 14

1 차 심사일 : 2023. 01. 16

1 차 심사일 : 2023. 02. 16

게재 확정일 : 2023. 02. 17

Gender Differences in Obtaining Decent Work: A Multi-Group Analysis on the of Psychology of Working Theory for Korean Young Workers

Seul Ah Lee¹⁾ Sohwi Pyo¹⁾ Bora Nam¹⁾ Yuyoung Lee²⁾ Eunjoo Yang¹⁾

¹⁾Korea University

²⁾Chongshin University

As an effort to further extend the existing understanding on the Psychology of Working Theory, this study examined gender differences in the paths to the attainment of decent work with Korean emerging adults. A total of 311 South Korean employees (mean age = 25.96, men = 94, women = 217) completed online questionnaires. We found that economic constraints inversely predicted work volition and career adaptability, which were positively related in turn, led to decent work. The overall indirect effect of work volition and career adaptability between economic constraints and decent work was significant. However, the specific indirect effect of work volition and career adaptability was not significant. Further analyses showed a gender difference in the paths. Specifically, economic constraint was significantly negatively associated with work volition, and work volition predicted decent work only for women, but not for men. Moreover, economic constraint was significantly inversely associated with career adaptability, and career adaptability positively predicted decent work only for men, but not for women. Work volition mediated between economic constraints and decent work for women, while career adaptability had a mediating effect for men. It suggests that career resources for obtaining a decent work may be distinctive by gender-different groups.

Key words : decent work, Psychology of Working Theory, emerging adults, gender differences, work volition, career adaptability, multigroup analysis