

대학생들의 자기가치감 수반성과 직업가치와의 관계: 조절초점의 매개효과*

조 영 아**

하 정 희***

본 연구에서는 대학생의 특정 영역에 수반된 자존감 수준이 개인의 조절초점인 향상초점과 예방초점에 어떻게 영향을 미치며, 각각의 동기가 직업에 대한 가치에 어떻게 영향을 주는지 살펴보고자 하였다. 이를 위하여 수도권과 비수도권 소재 대학생 301명을 대상으로 설문을 실시하였고, 이 가운데 불성실한 응답을 한 10명을 제외하여 총 291명의 자료를 분석하였다. 연구 결과, 첫째, 자기가치감 수반성의 우월성과 직업가치 간의 직접 효과를 발견할 수 있었다. 둘째, 자기가치감 수반성의 우월성은 조절초점의 향상초점과 예방초점 모두와 유의한 정적 관련성을 나타내었고, 특히 향상초점과 매우 높은 관련성을 보여주었다. 셋째, 자기가치감 수반성의 타인승인은 조절초점의 향상초점과 유의한 부적 관련성을, 예방초점과는 유의한 정적 관련성을 나타내었다. 넷째, 자기가치감 수반성 우월성 및 타인승인과 직업가치와의 관계에서 향상초점의 매개효과를 발견할 수 있었다. 본 연구 결과를 통해 자기가치감 수반성이 각 영역별로 심리적 적응은 물론 진로와 관련된 변인에 영향을 미친다는 것을 발견할 수 있었고, 직업가치에 영향을 미치는 개인의 심리적, 동기적 특성을 발견할 수 있었다는 데 그 의의가 있다.

주요어 : 자기가치감 수반성(우월성, 타인승인), 직업가치, 조절초점

* 이 연구는 순천향대학교 학술연구비 지원으로 수행하였음.

** 순천향대학교 조교수, 제1저자

*** 한양대학교 부교수, 교신저자

I. 서 론

1. 연구의 목적 및 필요성

자존감이 개인의 정신건강과 적응적 측면에 있어서 매우 중요한 역할을 한다는 데에는 모두가 동의할 것이나(Baumgardner & Crother, 2009), 전반적인 자존감(global self-esteem)의 높고 낮은 수준만으로는 한 개인의 전체적인 적응을 모두 설명하기에 한계가 있다(Crocker & Wolfe, 2001). 예를 들어, 전반적인 자존감이 높게 나타났지만 성적이 낮은 학생들의 경우, 이들은 학교적응을 잘 못하고 공격적 태도를 보이는 것으로 나타났다(Baumeister, 1999). 또한, 자존감이 높을수록 학업성취와 직업성취가 높아지는 것이 아니라, 자존감과 성취와의 관계는 혼재되어 나타난 결과 역시 비슷한 맥락으로 볼 수 있다(Baumgardner et al., 2003). 이렇듯 자존감의 기능을 더 세부적으로 이해하기 위해서는 자존감을 평가하기 위한 여러 요인들을 복합적으로 고려할 필요가 있다.

자기가치감 수반성의 개념은 앞서 설명한 전반적 자존감의 한계를 보완하여 제안된 것으로서, 자신의 자존감 영역에서 중요하게 생각하는 특정 영역은 개개인마다 다르다는 것을 의미한다(Crocker & Wolfe, 2001). 이 이론에서는 개인이 자신이 중요하다고 여기는 영역에서 성공을 하느냐 실패하느냐에 근거하여 자신의 자존감을 평가한다고 설명하고 있다. 따라서, 해당 영역에서 자신이 설정한 기준을 만족시키는지 여부에 따라서 자존감은 달라질 수 있다(Crocker & Wolfe, 2001). 한 개인이 특정 영역에서 자기가치감 수반성이 높게 나타났다면, 그 사람은 해당영역에서 자신이 설정한 기준을 충족시킴으로 인해 그 영역의 자존감 수준이 높게 나타난 것이라 할 수 있으며(Crocker & Wolfe, 2001), 자기가치감 수반성과 전반적인 자존감은 각각 독립적 관계라 할 수 있다(Crocker et al., 2003).

자기가치감 수반성은 하위요인별로 대학생활 적응, 우울이나 약물사용, 인지적 유연성 결여 등 다양한 심리적 적응/부적응 요인들과 관련되는 것으로 나타났다(박현주, 정대용, 2015; 임지준, 권석만, 2014; 정은선, 하정희, 이성원, 2017; Croker et al., 2004; Kim & Williams, 2009; Sargent, Crocker, & Luhtanen, 2006; Sargent et al., 2006). 이렇듯 자기가치감 수반성은 주로 심리적 변인들과의 관련성을 위주로 살펴본 것이 주를 이루었으며, 자존감과 직무만족 및 직업수행과의 관련성(Judge & Bono, 2001)을 살펴본 것 외엔 자기가치감 수반성과 직업관련 변인 간 연관성에 대한 연구가 드문 형편이다. 이에 본 연구에서는 자존감과 직업 관련 변인 간의 관련성을 전제로 하여, 특정 영역에서 개인이 지각한 자존감 또한 심리적 적응은 물론 개인의 직업적 가치에도 영향을 미칠 것이라 가정하고 이를 살펴보고자 하였다.

직업가치란 개인이 직무에 대해 갖고 있는 인식으로서, 직업에 대한 결정을 내릴 때 적용할 수 있는 가치의 기준이나 태도를 일컫는다(정희영, 2013). 직업가치는 직업에 대한 개인들의 가

치로서(남순현, 2005), 대학생들의 전공선택에 중요한 영향을 미치고(Balsamo, Lauriola, & Saggino, 2013) 이후 직업적 만족과 동기를 예측하는 것으로 나타났다(Dawis, 2002). 직업가치는 학령초기부터 대학시기에 이르기까지 형성되어지는데, 직업세계로 나가게 되는 대학시기에 이르러 어느 정도 완성된다(정주영, 2013). 더욱이 직업 가치는 개인차가 크게 나타난다고 알려짐에 따라(이도화, 1995), 대학생들의 직업가치에 관심을 갖고서 이들에 영향 미치는 개인적 특성들을 파악하는 것은 대학생들의 당면한 취업준비행동이나 직업선택을 예측하는 데에 도움을 준다는 점에서 의미가 있을 것이다. 본 연구에서는 남들에 비해 자신이 우월하다고 인식하는 경우에 자기가치감을 경험하는 경우(자기가치감 수반성_우월성), 타인으로부터 인정받을 때 자기가치감을 경험하는 영역(자기가치감 수반성_타인승인)과 직업가치와의 관련성을 검토할 것이다.

여기서 더 나아가, 본 연구에서는 자기가치감 수반성과 직업가치와의 관계에서 조절초점이 매개역할을 할 것이라 가정하고 이를 살펴보려 한다. Higgins(1998, 2000)는 조절초점이론(Theory of regulatory focus)을 통해 인간의 동기가 두 개의 조절체계인 향상초점과 예방초점으로 구분된다고 하였다. 향상초점은 개인이 바라는 목표치에 도달하여 긍정적 결과를 획득하려는 접근동기에 초점이 맞춰져 있는 반면, 예방초점은 고통스러운 결과를 피하고 원치 않는 결과를 막으려는 회피동기와 관련되어져 있다. 직업가치를 직업에 대한 다양한 보상과 특성을 개인 스스로가 의미 있게 받아들이는 정도로 간주할 때(Kalleberg, 1977), 개인이 어떠한 동기를 추구하느냐에 따라 직업에 대한 가치가 달라질 수 있을 것으로 가정할 수 있다. 강원덕(2009)은 성취동기가 높을수록 직업가치 인식 수준이 높아진다고 하였고, 이주아(2014)는 청소년에게 성취동기를 고취시킬수록 청소년들이 직업에 대한 내적 가치를 향상시킬 수 있다고 하였다.

조절초점은 직업가치와 관련될 뿐만 아니라, 자기가치감수반성과도 밀접한 관련성을 가질 것으로 전제할 수 있다. Keller(2007)는 자존감을 강건한 자존감과 취약한 자존감으로 구분하여 개인이 위협상황에 처했을 때의 동기 특성을 살펴보았다. 그 결과, 위협상황에서 개인이 강건한 자존감이 높을수록 자신을 고양시키고자 하는 동기가 우세해지는 반면, 취약한 자존감이 높을수록 취약한 자기모습을 보호하려는 최소화 목표를 추구한다는 것을 발견할 수 있었다. 이렇듯 개인의 자존감 특성에 따라 이에 부합하는 조절초점이 달라질 수 있다는 것이다. 개인이 학업적 자신감이나 외모에 있어서의 우월감으로 자신의 가치를 평가하고 자신감을 느낀다면, 학업이나 외모 가꾸기, 경쟁 등에 가치를 부여하여 우월감을 추구하고자 할 것이다. 개인은 이것들에서 만족스러운 결과를 얻기 위해 적극적으로 노력하는 접근동기에 더 많은 초점을 둘 것으로 예상할 수 있다. 반면에, 타인의 인정과 의견에 자신의 가치를 맡기는 개인은 타인이 자신에게 부과한 기준을 달성할 수 없다고 여김으로서 이를 염려하고 두려워하기 쉬우며(Shahar, Blatt, Zuroff, & Plickonis, 2003), 실패를 최소화하는 방향으로 동기화될 가능성이 있는 것이다.

선행연구를 통해 자기가치감 수반성과 조절초점, 직업가치와의 관련성을 전제해볼 수 있었다. 대학생들이 직업가치를 추구하는 것은 개인의 직업 선택이나 직장생활, 직업 선택에 중요한 영

향을 준다. 본 연구를 통해 대학생들이 특정 영역에서 추구하는 자존감 수준이 직업가치와 어떻게 관련되는지 살펴볼 수 있을 것이며, 그 과정에서 개인의 동기 특성을 발견할 수 있을 것이다. 종합적으로 본 연구에서는 대학생의 특정 영역에 수반된 자존감 수준이 개인의 접근동기와 회피동기인 향상초점과 예방초점에 어떻게 영향을 미치며, 각각의 동기가 직업에 대한 가치에 어떻게 영향을 주는지 살펴볼 것이다. 대학생들이 자기가치감 영역과 직업가치와의 관련성을 이해하고 이들 간의 관계에서 동기의 역할을 살펴보는 것은 자기가치감을 '우월성' 또는 '타인으로부터의 승인'에 의존해서 겪게 되는 심리적 적응/부적응뿐만 아니라, 직업적 가치와의 관련성을 살펴본다는 점에서 의의가 있으며, 대학생들의 직업가치를 적극적으로 추구하도록 돕기 위한 실질적 개입 방안을 도출할 수 있을 것이다.

2. 이론적 배경

1) 자기가치감 수반성

자신이 유능하고 중요하며 성공적이고 가치 있다고 생각하는 것을 자아존중감이라고 일컫는다(김희숙, 박경란, 2010, 장용언, 황명주, 2018, 재인용). 여기서 더 나아가, 자아존중감의 영역에서 개인이 중요하게 생각하는 영역은 개인마다 다르다고 전제하여 제안된 개념이 자기가치감 수반성이다(Crocker & Wolfe, 2001).

자기가치감은 스스로에 대한 유능감과 성취에 대한 평가로 이루어진다(James, 1980). James (1980)는 자기가 중요하게 여기는 특정 과제에서 어느 정도 유능감을 느끼는가가 전반적인 자기가치감 형성에 있어서 필수적인 요소가 된다고 하였다. Crocker와 Wolfe(2001)는 James(1980)의 중요성 가설을 바탕으로 하여 자기가치감 수반성 이론을 제안하였다. 이 이론에서는 개인이 중요하게 여기는 특정 영역은 사람마다 다르다고 보았다. 개인이 중시하는 특성이나 영역은 자신에 대한 평가에 영향을 미치게 되는데, 개인은 자신이 추구하는 특정 영역에서의 성패에 더욱 민감해지며 이에 따라 자기 가치감이 달라진다고 설명하고 있다.

대학생들 대상으로 한 자기가치감 수반성 척도(The Contingencies of Self-Worth Scale: CSWS)가 개발되었고, 한국에서는 이수란과 이동귀(2008)가 이 척도를 타당화 하였다. 원척도는 학업적 자신감, 타인 승인, 가족의 지지, 외모, 경쟁, 신의 사랑, 미덕의 7개 하위영역으로 이루어져 있다. 반면에 이수란과 이동귀(2008)가 타당화한 척도는 학업적 자신감, 외모, 경쟁의 하위영역이 하나의 하위요인인 우월성 요인으로 구분되어졌고 나머지는 원척도와 같은 요인으로 파악됨으로서 총 5개의 하위영역으로 구성되어졌다.

본 연구에서는 학업이나 진로에 대한 고민이 많은 대학생들을 이해하기 위해 중요성이 부각된 차원의 하나인 자기가치감 수반성의 우월성 차원을 고려하였다(이수란, 이동귀, 2008). 자기가치감 수반성의 우월성은 학업에서의 자신감을 갖는 것, 경쟁에서 이기려는 것, 외모 가꾸기에

중요한 가치를 부여함으로써 자신에 대한 평가를 하는 것이다. 자기가치감 우월성은 대학생들의 정신건강을 이해하는 데에 도움이 될 수 있는 차원으로 알려져 있다(정은선, 하정희, 이성원, 2017). 선행연구에서 보면, 자기가치감 수반성의 우월성은 대학생활적응 및 미래성공기대에 긍정적인 영향을 미치며(정은선, 하정희, 이성원, 2017), 학업적 도움추구를 더 많이 하는 등 적응적 특성을 나타내기도 하지만(정은선, 하정희 2017), 우울이나 약물사용, 인지적 유연성 결여 등 부적응적 변인들과의 관련성 또한 나타내었다(정은선, 하정희, 이성원, 2017; Crocker, & Luhtanen, 2006; Sargent, Crocker, & Luhtanen, 2006; Kim & Williams, 2009).

본 연구에서 자기가치감 수반성의 영역 가운데 고려한 또 하나의 차원이 자기가치감 수반성의 타인승인이다. 이 차원은 타인의 인정과 의견과 같은 타인의 승인에 따라 자기의 가치가 달라진다고 여기는 것으로(Crocker & Wolfe, 2001), 이 차원 역시 우울, 알콜 사용(Sargent, Crocker, & Luhtanen, 2006; Kim & Williams, 2009)과 같은 부적응에 영향을 주었다. 또한, 자기가치감 수반성의 타인승인 차원이 높고 애착 불안 또한 높은 개인의 경우 실연에 대한 스트레스를 더 크게 경험한다는 결과를 발견할 수 있었고(임지준, 권석만, 2014), 대인관계에서 부정적인 피드백을 들었을 경우 타인승인이 높은 사람은 그렇지 않은 사람에 비해 타인에게 매력적으로 보이는 것을 더 중요하게 여겼다는 것을 알 수 있었다(Park & Crocker, 2008). 또한, 정은선, 하정희, 이성원(2017)의 연구를 통해 자기가치감 수반성 타인승인 차원과 대학생활 적응 및 미래성공 기대 간에 부적 관련성을 나타내었음을 알 수 있었다.

이렇듯 자기가치감 수반성은 각 영역별로 적응적/부적응적 특성과 관련되는데, 특히 자기가치감 수반성의 우월성 차원은 적응적 특성과 부적응적 특성이 혼재되어 나타나며, 자기가치감 수반성의 타인승인 차원은 평가의 준거가 자기 외부에 존재함으로 인해 대체로 부적응적 특성의 결과를 나타내었음을 발견할 수 있었다. 살펴본 바와 같이, 선행연구들에서는 대체로 심리적응과의 관련성 위주로 자기가치감 수반성의 특성을 살펴본 것이 주를 이루었고, 직업이나 진로 변인들과의 관련성을 살펴본 것은 거의 없었다. 이에 본 연구에서는 대체로 진로성숙과 밀접한 관련을 보고하는 등의 적응적 특성을 나타내는 직업가치 추구는 자기가치감 수반성의 우월성 차원과 정적으로 밀접하게 관련되며, 타인승인 차원과는 부적으로 관련될 것으로 가정하여 이를 서로 비교하여 살펴보고자 한다. 이를 통해 자기가치감 수반성의 차원별 특성을 심리적응 이외의 진로 영역에 이르기까지 더욱 폭넓게 이해하고자 한다.

2) 직업가치

직업가치는 직업과 일에 대한 옹고 그림을 판단하는 고유한 개인의 관점으로서, 직업을 통해 충족하거나 실현하고자 하는 개인의 욕구 및 목표를 일컫는다(임연, 정윤경, 상경아, 2001). 이와 비슷하게, 조민정(2010)은 개인이 특정 직업에 대해 어떻게 생각하는지, 어떠한 기준으로 직업 선택을 하는지, 더 선호하는 것은 무엇인지에 대한 개인의 생각 및 태도를 직업가치로서 정의하

였다.

진로의사결정 과정에서 개인이 어느 측면에 더 가치를 두는가에 따라 직업가치를 구성하는 요인들은 다양하게 분류된다. 학자들은 직업가치를 대체로 두 가지 또는 세 가지 요인으로 제시하고 있는데, 크게 내재적 가치와 외재적 가치, 또는 이들 가치와 부수적 가치의 요인들이다. 내재적 가치란 일을 할 때 일로써 성취감과 즐거움을 느끼고 그것에 의미를 부여하는 태도이며, 외재적 가치는 '소득과 같은 외적 보상을 달성하기 위한 수단으로서 일을 간주하려는 태도를 일컫는다(Ginzberg, Ginsburg, Axerlrud, & Herma, 1951). Ginzberg, Ginsburg, Axerlrud와 Herma(1951)는 직업가치를 내재적, 외재적, 부수적 가치로 구분하여 내재적 영역에는 직업활동 자체를, 외재적 영역에는 경제력과 위신을 고려하였으며, 부수적 영역에는 사회적·환경적 요인을 포함시켰다. Super(1970) 또한 직업가치를 내재적, 외재적, 부수적 가치로 구분하여, 창의성, 관리, 성취성, 심미성, 독립성, 이타성, 지적 자극을 내재적 가치로, 생활방식이나 안정성, 지위나 보수를 외재적 가치로 분류하였고, 기타 환경, 동료, 감독관과의 관계 및 다양성은 부수적 영역으로 구분한 바 있다. 김병숙 등(1998)은 직업가치를 내적 가치와 외적가치로 구분하였는데, 내재적 가치에는 자기능력, 사회헌신, 인간관계, 이상주의, 자기표현을 포함시켰고, 외재적 가치에는 권력추구, 경제우선, 개인주의, 사회인식의 중요성 인식, 안정추구의 내용을 고려하고 있다. 내적 가치와 외적 가치 뿐만 아니라, 더욱 다양한 요인을 동시에 고려하여 직업가치를 살펴보는 것도 있는데, 한국고용정보원(2008)에서는 성취, 봉사, 개별적 활동, 직업의 안정성, 변화지향, 몸과 마음의 여유, 영향력의 발휘, 지식에 대한 추구, 애국, 자율, 금전적 보상, 인정, 실내 활동의 13개 요인을 직업가치로 살펴본 바 있다.

직업가치는 개인별로 문화적 배경이나 환경에 따른 차이가 있으며(이진규, 권상순, 이창엽, 2009), 한 개인 내에서도 사회화가 되는 과정에서의 변화나 경험에 따라 달라질 수 있다(이도화, 1995). 직업가치는 개인의 직업 선택(김현주, 2008)이나 취업준비행동을 예언하는 중요한 변인이라는 점에서 의미가 있다(오성욱, 2013). 또한, 직업가치는 개인의 진로태도 성숙에 영향을 미치는 변인이라는(강원덕, 안귀여루, 2010; 양정석, 1999) 점에서 대학생들의 직업가치에 영향 미치는 심리적 변인들을 살펴보는 것은 다양한 진로선택은 물론 진로태도 성숙에 영향을 미치는 특성을 이해하는 데에 도움을 줄 수 있을 것이다.

3) 조절초점

인간의 동기를 크게 두 가지로 나누어볼 때, 하나는 쾌락을 추구함으로써 이득을 얻고 싶어 하는 접근 동기이며, 또 하나는 사전에 고통을 막아서 손실을 피하고 싶어 하는 회피동기이다. 이에 대해 Higgins(1998, 2000)는 이득을 추구하는 조절 유형과 손실을 피하려는 동기적 성향 각각을 향상초점과 예방초점으로 설명하였다. 조절초점 이론에 따르면, 개인이 추구하는 동기와 목표에 따라 민감하게 반응하는 정서와 전략이 달라질 수 있다. 즉, 향상초점을 추구하는 개인

은 위협을 감수하고서라도 도전적으로 목표에 접근하지만, 예방초점을 추구하는 사람은 위협이나 손해 등을 피하고자 보다 신중하게 문제를 파악하고 회피하는 데 집중하게 된다(Carver, Sutton, & Scheier, 2000). 따라서 개인이 추구하는 조절초점에 따라 위협을 주는 상황에 처했을 때 이에 대한 해석이 달라질 수 있고, 그 결과 개인의 행동도 달라진다는 것이다(Keller, 2007).

조절초점을 진로와 관련지어 연구한 몇몇 논문들을 살펴보면, 김경옥(2009)은 대학생의 진로준비행동과 조절초점과의 관계에서 숙달목표, 수행목표 모두가 진로준비행동에 영향을 미쳤음을 발견할 수 있었다. 또한 손정희와 정찬우(2016)는 예비 유치원 교사인 유아교육 전공 대학생들을 대상으로 하여 조절초점과 진고결정 몰입 간의 관계를 살펴본 결과, 향상초점은 진로결정몰입에 큰 영향력을 나타내었으나, 예방초점은 진로결정 몰입에 대한 영향력이 매우 낮았다. 이와 비슷하게, 조한익과 오홍석(2011)이 조절초점과 진로탐색행동 간의 관련성을 살펴본 결과, 향상초점만이 직업탐색행동에 대해 유의한 영향력을 나타내었다.

이렇듯 대학생의 진로 관련 변인과 동기적 변인인 조절초점간의 관련성을 살펴보는 것은 대학생들이 진로준비를 보다 효율적으로 할 수 있도록 돕기 위한 동기 전략을 제시할 수 있다는 점에서 그 시사점이 있을 것이다. 이에 본 연구에서는 대학생의 진로 관련 변인인 직업 가치를 상정하여 조절초점인 향상초점 및 예방초점과 직업가치와의 관계를 밝혀봄으로서 대학생들의 동기 특성에 따라 직업과 관련된 개인의 수행이 어떻게 달라지는지 밝혀보고자 한다.

3. 연구가설

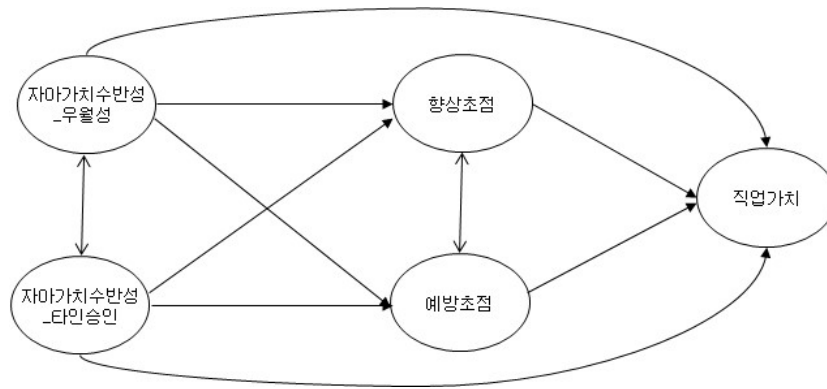
본 연구에서는 대학생을 대상으로 하여 자기가치감 수반성이 영역별로 직업가치와 다르게 관련될 것이라 가정하고, 자기가치감 수반성과 직업가치와의 관계에서 조절초점인 향상초점과 예방초점이 매개역할을 할 것이라고 보았다. 이를 위해 본 연구에서는 연구모형(그림 1)을 살펴보고자 한다. 즉, 연구모형(그림 1)은 자기가치감 수반성의 우월성 및 타인승인이 직업가치에 직접적으로 영향을 미치는 경로가 포함되어 있다. 또한, 자기가치감 수반성의 우월성 및 타인승인과 직업가치의 관계에서 향상초점과 예방초점의 매개효과를 가정하고 있다. 연구모형을 전체로 한 가설은 다음과 같다.

가설 1. 자기가치감 수반성의 우월성은 직업가치와 정적으로 관련될 것이다.

가설 2. 자기가치감 수반성의 타인승인은 직업가치와 부적으로 관련될 것이다.

가설 3. 자기가치감 수반성의 우월성과 직업가치와의 관계에서 향상초점 및 예방초점이 매개역할을 할 것이다.

가설 4. 자기가치감 수반성의 타인승인과 직업가치와의 관계에서 향상초점 및 예방초점이 매개역할을 할 것이다.



(그림 1) 연구모형

II. 연구 방법

1. 연구대상

본 연구는 수도권과 충청권 2개 지역의 두 곳의 대학에 재학 중인 대학생 301명을 대상으로 하였다. 이 중 응답에 누락이 있는 10명을 제외한 총 291명(남 117명(40.2%), 여 174명(59.8%))의 자료가 분석되었다. 자료 수집은 2017년 4월부터 5월 말까지 이루어졌으며, 대학의 교양 수업을 통해 연구자가 설문조사에 직접 참여하였다. 연구자는 대상자들에게 연구의 목적과 설문지 작성요령, 유의사항 등에 대해 안내하였고 설문에 동의하는 경우와 동의하지 않은 경우에 체크하게 한 후 모든 설문지는 한꺼번에 수거하였다. 본 설문지를 작성한 대학생들의 평균연령은 21.43($SD=.2.17$)이었으며, 검사 소요시간은 약 15분 정도였다.

2. 측정도구

1) 자기가치감수반성 척도

본 연구에서는 자기가치감 수반성을 측정하기 위하여 Crocker 등(2003)이 개발한 척도(The Contingencies of Self-Worth Scale: CSWS)를 대학생에게 적합한 척도로 타당화한 이수란과 이동귀(2008)의 척도(K-CSWS)를 사용하였다. CSWS는 35문항으로 구성되며, 원 척도에서는 7개 하위차원의 척도로 구성되어 있다. K-CSWS에서는 요인분석을 통해 학업적 자신감과 외모, 경쟁의 요인을 '우월성'의 단일 요인으로 간주하여, 우월성, 타인의 승인, 가족의 지지, 신의 사랑, 도덕성의 5요인으로 확정하였다. 이 척도는 7점 리커트식 척도로서, 각 영역의 점수가 높을수록 해당

영역에서 느끼는 자기가치감이 높은 것으로 파악한다. 본 연구에서는 자기가치감 수반성 척도의 5가지 하위차원 가운데 우월성 차원과 타인승인 차원만을 사용하였다. 자기가치감 수반성_우월성 척도 문항의 예로서, '내가 학문적으로 잘 하고 있다는 것을 알 때 스스로에 대해 더 좋은 느낌을 갖는다.', '학교에서 잘 하는 것은 나에게 자존감을 높여준다.'와 같은 것들이 포함된다. 자기가치감 수반성_타인승인 척도의 문항에는 '나의 자존감은 다른 사람이 나에게 대해 갖고 있는 의견에 달려 있다.', '나의 가치는 다른 사람들과의 경쟁에서 내가 얼마나 잘하는가에 영향을 받는다.'와 같은 문항들이 있다. 정은선과 이정희, 이성원(2017)의 선행연구에서 자기가치감 수반성의 우월성에 대한 신뢰도계수(Cronbach α)는 .89, 타인승인의 신뢰도계수(Cronbach α)는 .80이었고, 본 연구에서는 우월성과 타인승인의 신뢰도계수(Cronbach α)는 각각 .90, .79로 나타났다.

2) 조절초점 척도

본 연구에서는 대학생들을 대상으로 하여 개인이 선호하는 조절초점을 측정하기 위해 Lockwood 등(2002)의 척도를 번안하여 사용한 박지환(2013)의 척도를 사용하였다. 조절초점 척도는 자신이 추구하는 목표유형을 달성하는 데에 영향을 미치는 개개인의 동기를 설명하는 것으로, 향상초점 9문항과 예방초점 9문항의 총 18문항으로 구성되어 있다. 향상초점의 문항 예로서, '나는 꿈, 희망, 열망 등을 이루고 싶어하는 성향이 강하다', '나는 전반적으로 실패를 예방하기보다 성공하는 것을 더 추구한다'와 같은 것들이 포함되며, 예방초점에는 '나는 안좋은 일을 예방하는 것에 주의를 기울인다', '나는 평소에 염려하던 일이 벌어지는 상황을 자주 생각한다'와 같은 문항들이 있다. 이 척도는 7점 리커트식 척도로서, 각 영역의 점수가 높을수록 해당 영역에서 느끼는 향상초점 또는 예방초점의 정도가 우세한 것으로 파악한다. 박지환 연구에서 향상초점의 신뢰도계수(Cronbach α)는 .85였으며, 예방초점의 신뢰도계수(Cronbach α)는 .70으로 나타났다. 본 연구에서 향상초점과 예방초점의 신뢰도계수(Cronbach α)는 각각 .86, .74였다.

3) 직업가치 척도

본 연구에서는 대학생의 직업가치를 측정하기 위하여 Super(1970)가 개발한 척도를 정은주(2005)가 번안하고 조민정(2010)이 수정 보완한 것을 이용하였다. 직업가치 척도는 직업활동에 대해 개인이 추구하는 가치 정도를 측정한 것으로서 총 45문항으로 구성된다. 이 척도는 5점 Likert형 척도로 평정되는데, 점수의 합이 높을수록 개인이 직업에 대한 가치를 높게 추구하는 것이다. 하위요인으로는 내재적 가치, 외재적 가치, 부수적 가치로 구분되는데, 내재적 가치에 대한 문항의 예로는 '새로운 어떤 것을 창조한다', '하루의 일에 대한 알찬 보람을 느낄 수 있다' 등이 포함된다. 외재적 가치에는 '여유있게 생활하도록 충분한 보수가 지급된다', '일이 항상 있다는 것이 보장된다'와 같은 문항들이 포함된다. 조민정(2010) 논문에서 내재적 가치의 신뢰도계수(Cronbach α)는 .75였고 외재적 가치의 신뢰도계수(Cronbach α)는 .84였으며, 부수적 가치의 신

뢰도계수(Cronbach α)는 .88로 나타났다. 본 연구에서는 내재적 가치와 외재적 가치만을 분석에 사용하였으며, 이들의 신뢰도계수(Cronbach α)는 차례대로 .87, .80이었다.

3. 자료분석

SPSS 21.0을 이용하여 자기가치감 수반성_우월성 및 자기가치감 수반성_타인승인, 조절초점인 향상초점 및 예방초점, 직업가치에 대한 변인들의 왜도와 첨도, 평균, 표준편차, 상관분석을 실시하였다. 다음으로 가설모형을 검증하고자 먼저 측정모형을 추정하였고 다음으로 구조모형을 추정하였다. 본 연구에서 모형의 적합도를 판단기 위하여 χ^2/p 와 RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation)를 절대적 적합지수에 대한 지표로 삼았고, 제안모형의 부합도를 평가하고자 비표준 적합지수인 TLI와 비교적합도인 CFI를 사용하였다. 김주환, 김민규, 홍세희(2009)의 연구에 따르면, TLI지수와 CFI 지수가 .90 이상일 때 대체로 적합도가 양호하며, RMSEA 지수가 .50 이상일 때 좋은 적합도, .80 이상일 때 괜찮은 적합도, .10 이상일 때 나쁜 적합도로 설명되어진다. 마지막으로, 자기가치감 수반성_우월성 및 자기가치감 수반성_타인승인과 직업가치와의 관계에서 향상초점의 매개효과를 검증하기 위해 Bootstrap을 실시하였다.

III. 연구결과

1. 주요 변인들의 기술통계 및 상관관계

먼저 자료의 정규분포 조건이 충족되는지 살펴보기 위하여 <표 1>에서와 같이 관측 변수들의 왜도(skewness), 첨도(kurtosis)를 살펴보았다. 그 결과 각 변인의 왜도가 -.52에서 .03으로, 첨도가 -.22에서 1.11로 나타나 각 관측변수의 분포가 절대값 2, 7을 넘지 않았다(Byrne, 2001). 따라서 각 관측변수들의 분포가 정규분포 가정을 충족하는 것으로 가정할 수 있다.

다음으로, 변인들 간의 상관분석을 포함하여 각 관측변수들의 평균과 표준편차를 구하였다. 상관 분석 결과, 자아가치_우월성은 조절초점인 향상초점 및 예방초점과 유의한 정적 상관을 나타내었으나 자아가치_타인승인은 향상초점과 유의한 관련성을 나타내지 않았고 예방초점과 유의한 정적 상관을 보여주었다. 또한, 자아가치_우월성은 직업가치의 하위변인인 내재적 가치, 외재적 가치와 유의한 정적 상관을 나타내었으며, 자아가치_타인승인은 외재적 가치와 유의한 정적 상관을 보여주었다. 한편, 향상초점 및 예방초점은 직업가치의 하위변인들 모두와 유의한 정적 상관을 나타내었으나, 예방초점보다 향상초점이 직업가치의 하위변인들과 더 높은 관련성을 보여주었다.

〈표 1〉 모형에 투입된 관측변수 간 상관관계 및 평균과 표준편차, 왜도와 첨도(N = 291)

변 인		1	2	3	4	5	6
자기가치감 수반성	1. 자아가치_우월성	-	.25 ^{***}	.60 ^{***}	.40 ^{***}	.43 ^{***}	.46 ^{***}
	2. 자아가치_타인승인		-	.02	.31 ^{***}	.00	.22 ^{***}
조절초점	3. 향상초점			-	.33 ^{***}	.54 ^{***}	.42 ^{***}
	4. 예방초점				-	.19 ^{**}	.31 ^{***}
직업가치	5. 내재적 가치					-	.46 ^{***}
	6. 외재적 가치						-
평균		5.19	4.27	5.33	4.64	3.77	4.01
표준편차		.93	1.30	.83	.78	.50	.50
왜도		-.39	-.18	-.52	.03	-.17	-.27
첨도		.32	-.22	1.05	.03	.38	.04

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

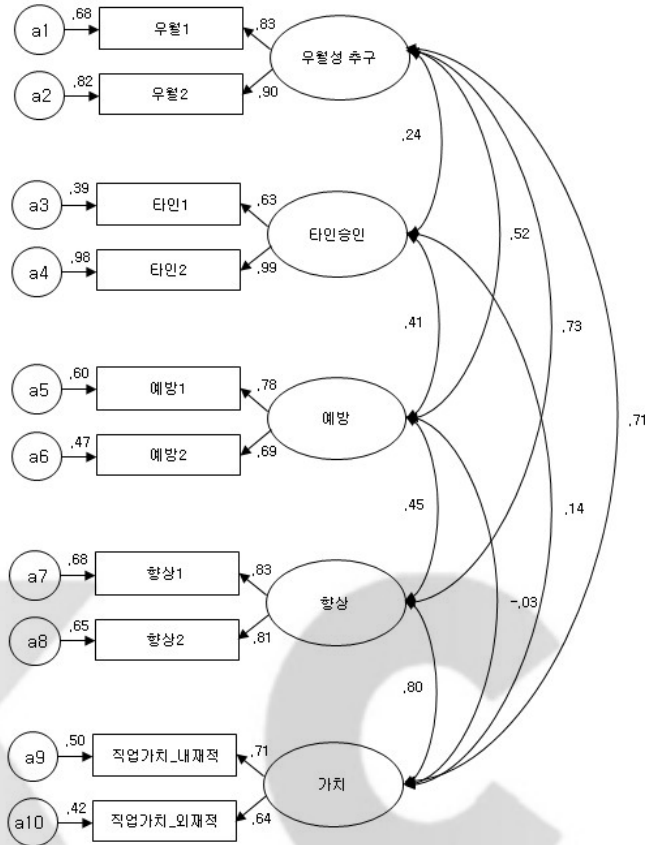
2. 가설모형 검증 결과

1) 측정 모형 검증

본 연구에서 가정한 연구 모형을 검증하기에 앞서서 측정 변인들이 잠재 변인을 잘 설명하고 있는지에 대해 타당성을 확인하고자 측정모형을 검증하였다. 본 연구에서는 확인적 요인분석을 통해 잠재 변인 전체의 측정 모형을 검증하였는데(이학식, 임지훈, 2007), $\chi^2(N=291, df=25)$ 은 89.10($p < .001$), CFI는 .94, TLI는 .90, RMSEA는 .09로 나타났다. 따라서 본 연구에서 사용된 측정 모형에 대한 전반적인 적합도는 대체로 양호하다고 볼 수 있다. 또한, 측정모형의 표준화계수는 [그림 2]와 같으며, 본 연구에서 여덟 개의 측정변인으로 세 개의 잠재변인을 구인하는 것이 타당하다고 할 수 있다.

2) 구조 모형 검증

자기가치감 수반성_우월성과 자기가치감 수반성_타인승인이 조절초점인 향상초점과 예방초점을 통하여 직업가치에 이르게 되며, 동시에 자기가치감 수반성_우월성 및 자기가치감 수반성_타인승인이 직업가치에 직접 영향을 준다고 가정하여 이를 연구모형으로 설정하였다. 그 결과, 자기가치감 수반성_타인승인과 직업가치 간의 관련성이 매우 낮게 나타났고, 조절초점인 예방초점과 직업가치 간의 관련성 또한 매우 낮게 나타났다. 따라서 이들 간의 경로를 제외하여 연구모형을 수정한 후 모형검증을 하였다.



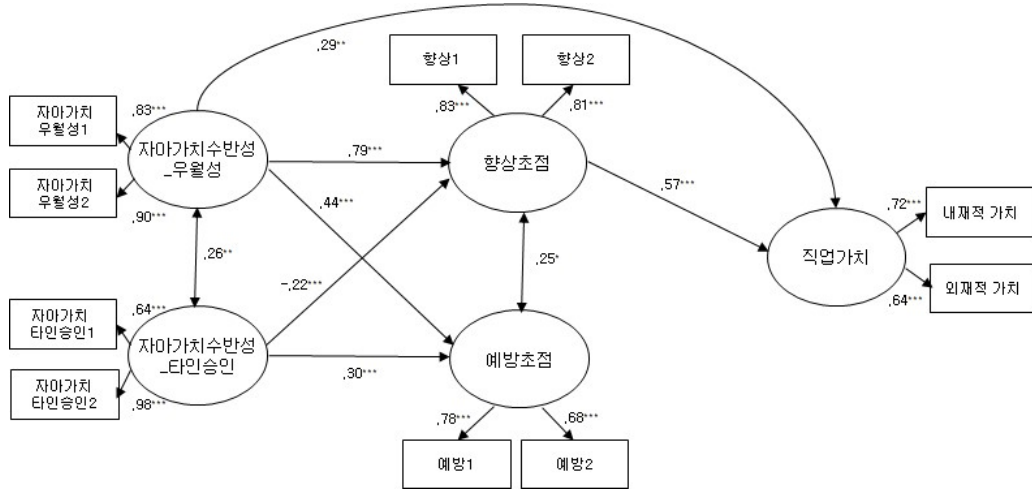
(그림 2) 측정모형의 표준화 경로계수

<표 2>를 통해 연구모형과 수정된 모형을 비교하여 살펴보면, 연구모형과 수정모형에서 모두 CFI와 TLI, RMSEA의 적합도 지수 값이 비교적 양호한 것으로 나타났다. 그러나 χ^2 의 차이를 비교하였을 때 수정모형이 더 간명하게 나타나 수정된 모형을 최종모형으로 선정하였다. 이에 최종모형에 대한 변수들의 모수를 추정하고, 관련 변인들의 효과와 간접 효과에 대해 [그림 3]과 <표 3>을 통해 살펴보았다.

그 결과, 자기가치감 수반성_우월성은 향상초점(.79, $p < .001$)과 예방초점(.44, $p < .001$)에 유

<표 2> 연구모형과 수정모형 간의 적합도

	χ^2	df	p	CFI	TLI	RMSEA (90%신뢰구간)
연구모형	89.10	25	.00	.94	.90	.94(.07~.17)
수정모형	91.24	27	.00	.94	.91	.91(.07~.11)



(그림 3) 최종모형의 경로도

(* $p < .01$, *** $p < .001$)

〈표 3〉 모수의 추정치, 표준오차 및 검정통계량

측정변인 간 경로계수	비표준화 추정치	표준화 추정치	표준오차 (S. E.)	검정통계량 (C. R)
자아가치수반성_우월성 → 항상초점	.79	.68***	.06	11.03
자아가치수반성_우월성 → 예방초점	.35	.44***	.06	5.95
자아가치수반성_타인승인 → 항상초점	-.22	-.17***	.05	-3.74
자아가치수반성_타인승인 → 예방초점	.30	.22***	.05	4.29
자아가치수반성_우월성 → 직업가치	.29	.12**	.05	2.64
항상초점 → 직업가치	.57	.28***	.06	4.82
자아가치수반성_우월성 ↔ 자아가치수반성_타인승인	.26	.21**	.06	3.26
항상초점 ↔ 예방초점	.25	.06*	.03	2.31

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

의하게 정적으로 관련되었으며, 자기가치감 수반성_타인승인은 항상초점에 유의하게 부적으로 관련되었고(-.22, $p < .001$) 예방초점에는 유의하게 정적으로 관련되었다(.30, $p < .001$). 또한, 항상초점은 직업가치와 유의하게 정적으로 높은 관련성을 나타내었으며(.57, $p < .001$), 자기가치감 수반성_우월성과 직업가치 간 유의한 정적 관련성을 나타내었다(.29, $p < .01$).

한편, 위의 결과를 통해 자기가치감 수반성_우월성 및 자기가치감 수반성_타인승인과 항상초

점이 유의하게 관련되었으며, 향상초점은 직업가치와 유의하게 관련되었음을 알 수 있었다. 이에 자기가치감 수반성_우월성 및 자기가치감 수반성_타인승인과 직업가치 간의 관계에서 향상초점이 매개효과를 나타낼 것이라 가정하고 이를 검증하기 위하여 부트스트랩(bootstrap)을 실시하였고, 그 결과를 <표 4>에 제시하였다. 부트스트랩 결과를 해석할 때, 하한값(lower)과 상한값(upper) 사이에 0이 없는 경우에 통계적으로 유의하다고 가정할 수 있다(Bollen & Stein, 1992). 이에 따라 자기가치감 수반성_우월성 및 자기가치감 수반성_타인승인과 직업가치와의 관계에서 향상초점의 매개효과가 모두 나타났음을 발견할 수 있다. 따라서, 자기가치감 수반성_우월성과 자기가치감 수반성_타인승인은 향상초점을 매개로 하여 직업가치에 영향을 미친다는 것을 알 수 있다.

<표 4> 매개효과 검증결과

경로	간접효과	95% 신뢰구간	
		하한계	상한계
자아가치수반성_우월성 → 향상초점 → 직업가치	.45**	.29	.66
자아가치수반성_타인승인 → 향상초점 → 직업가치	-.12**	-.23	-.07

** $p < .01$

IV. 결론 및 제언

대학생 시기는 자아정체감을 찾고 미래의 직업적, 교육적 진로를 선택해야 하는 중요한 과제를 수행해야 하는 때이다(Felsman & Bluestein, 1999). 본 연구에서는 특정 영역에 수반된 자존감 수준이 개인의 조절초점인 향상초점과 예방초점에 어떻게 영향을 미치며, 각각의 동기가 직업가치에 어떻게 영향을 주는지 살펴보고자 하였다. 이에 따른 결과를 중심으로 하여 논의하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서 도출된 상관분석 및 최종 모형 결과를 살펴본 결과, 자기가치감 수반성과 직업가치, 조절초점 간의 관계에서 자기가치감 수반성의 우월성과 직업가치 간의 직접 효과를 발견할 수 있었다. 이는 자기가치감 수반성의 우월성 차원이 삶의 만족이나(조밭그니, 류정희, 2012) 대학생활 적응, 인지적 유연성 등의 심리적 변인과 관련성을 나타낸다는 선행연구(박현주, 정대용, 2015; 임지준, 권석만, 2014; 정은선, 하정희, 이성원, 2017; Croker et al., 2004; Kim & Williams, 2009; Sargent, Croker, & Luhtanen, 2006; Sargent et al., 2006)에서 더 나아가, 자기가치감 수반성 우월성이 진로와 관련된 개인의 직업적 가치와도 유의하게 관련됨을 보여주는 결과라

할 수 있다. 선행연구에서는 자기가치감 수반성이 아닌 전반적인 자존감 수준과 직무만족 및 수행과의 관계를 살펴보았을 뿐(Judge & Bono, 2001), 자기가치감 수반성과 직업관련 변인과의 관계를 살펴본 것은 거의 없었다. 이에 본 연구 결과를 통해 학업적 자신감이나 외모, 경쟁에서 이기는 차원에서 자신감을 느끼는 대학생들이 전반적인 직업에 대한 가치를 높게 추구한다는 것을 새롭게 발견할 수 있었다. 우월성의 영역에서 자기가치감을 높게 느낀다는 것은 자존감이 자신의 유능감 차원에 달려있음을 의미하는 바, 유능성을 높게 지각할수록 직업을 통해 개인이 실현하고자 하는 목표와 욕구 또한 커질 수 있다는 것을 알 수 있었다.

둘째, 자기가치감 수반성의 우월성은 조절초점의 향상초점과 예방초점 모두와 유의한 정적 관련성을 나타내었고, 특히 향상초점과 매우 높은 관련성을 보여주었다. 반면에, 자기가치감 수반성의 타인승인은 조절초점의 향상초점과 유의한 부적 관련성을, 예방초점과는 유의한 정적 관련성을 나타내었다. 이 같은 결과는 자신의 가치를 유능감에 기초하여 높게 평가한 대학생들은 이득을 추구하면서 긍정적 결과를 얻고자 하는 접근 동기는 물론, 고통이나 부정적인 결과를 회피하고 부정적 결과를 막으려 하는 회피동기를 동시에 추구하고 있음을 보여주는 것이라 할 수 있다. 반면에, 자신의 자신감 수준이 타인의 승인 여하에 따라 달라지는 대학생들은 접근동기를 적게 추구할 것이며 오히려 부정적 결과를 최소화하고자 동기화되는 회피동기를 더 많이 추구한다는 것이다.

Higgins(2000, 2005; 김경아, 최훈석, 2014, 재인용)에 따르면, 사람들은 자신의 조절지향성에 부합되는 방식으로 목표를 추구하면서 조절부합(regulatory fit)을 경험한다고 설명하였다. 즉, 사람들은 조절지향성에 따라서 열망 전략과 경계전략을 취한다는 것이다. 열망전략은 향상초점에 부합하는 전략으로 성장욕구를 만족시키기 위해 본인의 성취나 희망, 진보 등에 초점화 되는 전략을 선택하는 것이다. 이와는 달리 경계전략은 예방초점에 부합하는 전략으로서, 실수를 최소화하며 부정적인 결과를 도출하지 않도록 하는 데 민감하므로 안전, 의무, 보호, 당위와 관련된 전략을 취하게 된다.

이러한 이론에 기초할 때, 학업이나 경쟁, 성취의 영역에서 우월감을 느끼면서 자존감을 높게 지각하는 대학생들은 자신의 욕구를 만족시키기 위해 진보나 이상, 희망 등에 초점이 맞춰진 열망전략을 많이 선택한다는 것이다. 동시에, 이들은 자신의 자존감이나 가치를 우월성에만 두고 있으므로 성취나 우월성을 저해하는 실수나 실패에도 민감하게 반응할 것이다. 이에 따라 향상초점을 주로 추구하지만, 이들은 예방초점에 부합하는 전략 또한 동시에 취할 수 있는 것이다. 이와는 달리, 타인의 승인에 자기가치감을 부여하는 대학생들은 타인의 인정이나 의견과 같은 외부준거에 따라 자신의 가치가 달라진다고 여기므로 선행연구들에서도 대체로 부적응적 특성들과 밀접한 관련성을 나타낸바 있다(Kim & Williams, 2009; Park & Crocker, 2008; Sargent, Crocker, & Luhtanen, 2006). 이들은 타인의 인정에 과도하게 신경 쓰고 스스로 가치있게 여기는 기준이 외부에 있음으로 인해 과업에 집중하지 못함으로서 결과적으로 부적응적 결과를 얻게 되는 것

이다(정은선, 하정희, 이성원, 2017). 따라서 타인의 승인에 따라 자신감을 판단하는 대학생들은 타인의 평가를 의식하여 실수를 최소화할 수 있도록 안전이나 보호와 같은 예방전략을 선택할 것이고, 스스로의 우월성이나 성장욕구를 증진시키기 위한 열망전략은 덜 추구할 것이라 예상할 수 있다.

마지막으로, 본 연구를 통해 자기가치감 수반성 우월성 및 자기가치감 수반성 타인승인과 직업가치와의 관계에서 향상초점의 매개효과를 발견할 수 있었다. 즉, 타인보다 능력이나 외모 등의 평가에서 뛰어나다고 인식하여 자신의 가치를 높게 평가할수록 직업에 대한 가치를 더 많이 추구할 것이며, 이와 동시에 우월성에 입각하여 자신감을 높게 인식할수록 자신이 이상적으로 바라는 상태와 긍정적인 결과를 획득하는 긍정적인 동기에 초점을 두어서 결과적으로 직업에 대한 가치추구를 높게 할 수 있다는 것이다. 더불어, 자기가치감에서 타인의 승인을 중시하는 사람들은 향상초점을 보다 덜 추구함으로써 결과적으로 직업가치추구를 덜 하게 됨을 발견하였다.

자기가치감 수반성의 우월성이 높은 개인은 경쟁이나 성취를 성공을 위한 수단으로 인식할 것이며 이를 만족시키기 위한 노력을 추구할 것이다. 이러한 노력은 향상초점에 동기화되어 있는 개인이 나타내는 특성과도 맥락을 같이 함을 발견할 수 있는데(Higgins, 2000, 2005), 이들 모두는 우월감을 충족시키고자 열망 전략 위주의 선택을 할 가능성이 있다. 이렇듯 우월감을 경험하면서 자기가치감이 고양된 개인은 향상초점으로 동기화되며, 그 결과 직업가치를 더 높게 인식하게 된다. 향상초점이 진로탐색행동에 영향을 미치는 요인이며(조한익, 오홍석, 2011), 성취동기 또한 진로태도와 직업가치 추구하고 관련성이 높은 변인임을 고려할 때(강원덕, 2009) 향상초점이 높을수록 직업가치 또한 높게 인식한다는 본 연구 결과는 선행연구들과도 맥락을 함께 한다고 할 수 있다. 이와는 달리 자기가치감 수반성 타인승인이 중요한 개인에게는 타인의 인정과 승인이 자신감을 증진시키는 데에 매우 중요한 요인이다. 이들은 힘든 상황이 닥쳤을 때 스스로 통제할 수 있다고 여기지 않음으로서 문제 해결을 위한 대안요인을 적극적으로 찾으려 하지 않는다(정은선, 하정희, 이성원, 2017). 따라서 자기가치감 수반성 타인승인이 높은 대학생들은 직업적 목표를 달성하기 위한 적극적인 노력을 하지 않고 긍정적인 결과를 예상하지 않음으로서, 결과적으로 직업가치를 보다 덜 추구하게 되는 것이다. 즉, 이들은 자기가치감 수반성 우월성이 높은 개인과는 달리 열망 위주의 선택을 하지 않음으로써 결과적으로는 직업가치를 추구하지 않게 되는 것이다.

이를 통한 본 연구의 의의 및 학교 사회복지의 실천적 시사점을 살펴보면 다음과 같다. 먼저, 본 연구는 자기가치감 수반성과 진로 관련 변인과의 관련성을 탐색적으로 살펴봄으로서 자기가치감에 대한 이해를 심리적 적응 이상으로 확장시켰다는 데 의의가 있다. 특히 자기가치감 수반성의 우월성 차원과 타인승인 차원을 비교하여 살펴봄으로서 영역별 자기가치감의 의미를 더 세부적으로 이해할 수 있었다. 따라서 대학생의 내적 특성과 자신감을 이해함에 있어서 개인이

특정 영역에 수반되어 있는 가치감 영역을 이해한다면 이들이 추구하는 진로가치의 특성에 대한 이해의 폭을 넓힐 수 있을 것이다. 둘째, 한 개인이 가지는 직업가치는 직업 만족에 있어서의 핵심 요소이며(Dawis & Lofquist, 1984) 동기의 자원으로 여겨지는 만큼(Brown, 2002) 직업가치를 추구하는 것은 이후 대학생들의 취업 준비행동이나(한예정, 2014) 직업생활(정주영, 2013)에도 중요한 영향을 미칠 수 있을 것이다. 따라서 직업가치를 높게 추구하기 위한 개인의 다양한 특성을 파악하는 것은 대학생을 위한 진로교육 측면이나 진로 상담 영역에서 시사점이 있을 것이다. 본 연구에서는 직업가치에 영향을 미치는 개인의 심리적 특성, 동기적 특성을 다차원적으로 파악했다는 데 그 의의가 있다고 할 수 있다. 개인의 성격 그 자체는 단기적으로 변화시키기 어려울 수 있지만, 개인의 동기는 상대적으로 개입으로 인한 변화가 더 용이할 수 있다. 따라서 교육 장면이나 상담 장면에서 직업가치와 관련된 개인의 가치감과 동기적 특성을 각각 살펴본다면 이들의 직업가치에 영향을 미치는 특성을 보다 세부적으로 파악하여 도움을 줄 수 있을 것이다. 가령, 개인적 유능감과 성취가 자신감 증진을 위해 중요한 대학생들은 직업에 있어서의 가치 추구를 많이 하는 학생들임을 이해해야 할 것이며, 진로선택을 위해 이들이 어떠한 종류의 가치추구를 하고 있는지 점검하는 과정이 필요할 것이다. 또한, 이들 대학생들이 진로가치를 추구하는 과정에서 이상적인 결과를 예상하고 긍정적 결과를 얻는 데 동기화될 수 있도록 돕는 것이 진로가치를 추구하는 데에 보다 도움이 될 수 있을 것이다. 반면에, 진로가치를 추구하지 않는 대학생들이 있다면 우선적으로 이들의 자존감 특성을 살펴보는 것이 도움이 될 것이다. 만일 대학생이 스스로의 기준이나 우월성보다 타인의 기준에 근거하여 자신의 가치를 평가하고 여기에 자존감이 좌우된다면, 그는 자신이 바라는 이상적인 진로 방향과는 정반대되는 부정적인 면들에 초점이 맞춰져 있으므로 부정적인 정서를 느끼고 낙담할 것이다. 이러한 과정을 대학생들과의 진로상담에 적용하고 방향을 제시함으로써 이들이 보다 건강하게 진로가치를 추구할 수 있도록 도울 수 있을 것이다.

본 연구의 제한점과 추후 연구를 위한 제언을 기술하면, 먼저 본 연구는 대학생들을 대상으로 하여 자기가치감, 조절초점, 직업가치 간의 관련성을 살펴본 연구로서 대학생들이 처한 환경적 변인을 함께 살펴보지 못하였다는 데 그 제한점이 있다. 또한 분석모형에 통제변수가 포함되지 못하여 연구모형이 과대 추정되었을 가능성을 무시할 수 없다. 둘째, 연구대상이 제한적이므로 연구 결과의 일반화에 한계가 존재한다. 셋째, 본 연구에서는 직업가치를 전체로 측정함으로써 내재적 가치와 외재적 가치, 부수적 가치 전체의 합으로 직업에 대한 가치 추구를 살펴보았다는 의의를 둘 수 있다. 여기서 더 나아가 직업가치의 하위변인들 각각을 종속변인으로 두고 다른 변인들 간의 관련성을 살펴본다면 또 다른 새로운 결과와 시사점이 도출될 수 있을 것으로 기대한다. 마지막으로, 본 연구에서는 자기가치감 수반성의 우월성과 타인승인 영역만을 분석하였으나, 또 다른 하위변인들 또한 직업가치와의 관련성에 대해 검토한다면 보다 다양한 영역별 자기가치감의 특성을 이해하는 데에 도움이 될 것이다.

참고문헌

- 강원덕. 2009. “성취동기, 직업가치, 진로장벽이 고등학생의 진로태도성숙 및 진로준비 행동에 미치는 영향.” 강남대학교 대학원 석사학위논문.
- 강원덕, 안귀여루. 2010. “성취동기, 내재적 직업가치, 진로장벽이 고등학생의 진로태도성숙 및 진로준비행동에 미치는 영향. 『심리학회지: 건강』 15(1): 161-175.
- 김경아, 최훈석. 2014. “심리적 위협 상황에서 자존감 안정성과 조절초점의 부합효과.” 『심리학회지: 건강』 19(4): 1145-1165.
- 김경옥. 2009. “자기효능감과 불확실성에 대한인내력 부족이 진로준비행동 및 진로결정수준에 미치는 영향: 진로성취목표의 매개효과를 중심으로.” 『한국심리학회지: 상담 및 심리치료』 21(2): 501-519.
- 김병숙, 강일규, 진미석, 장원섭, 김해동, 권진희, 정윤경, 정현식, 이양구. 1998. “한국인 직업의식 조사.” 한국직업능력개발원.
- 김주환, 김민규, 홍세희. 2009. “구조방정식모형으로 논문쓰기.” 서울: 커뮤니케이션북스, 125-126.
- 김현주. 2008. “기혼여성의 직업가치가 직업선택에 미치는 영향.” 경기대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김희숙, 박경란. 2010. MBTI 활용 대인관계향상 프로그램이 직장인의 자존감 대인관계 및 정신 건강에 미치는 효과. 『정신간호학회』 19(3): 261-270.
- 남순현. 2005. “전공몰입과 직업가치.” 『교육심리연구』 19(1): 223-242.
- 박지환. 2013. “상사-부하 조절초점 부합도가 LMX 및 부하성과에 미치는 영향: 리더십 스타일 및 과업유형의 조절효과를 중심으로.” 고려대학교 대학원 박사학위논문.
- 박현주, 정대용. 2015. “부적응적 완벽주의와 자존감이 심리적 고통에 미치는 영향: 자기 가치감의 영역별 수반성의 조절된 매개효과.” 『상담학연구』 16(5): 123-140.
- 손정희, 정찬우. 2016. “예비유아교사의 성향적 조절초점, 셀프리더십, 진로결정몰입의 관계.” 『충남대학교 교육연구논총』 37(1): 279-297.
- 양정석. 1999. “공업계 고등학생의 진로태도성숙과 직업가치에 관한 연구.” 동아대학교 대학원 석사학위논문.
- 오성욱. 2013. “구직경로별 대졸청년구직자의 직업선택이 직업만족에 미치는 영향에 관한 연구” 『조직과 인사관리연구』 37(4): 93-117.
- 이도화. 1995. “근로윤리의 결정요인에 관한 연구: 인적특성, 사회화, 직무관련 특성의 영향.” 『경영학연구』 24(3): 265-300.
- 이수란, 이동귀. 2008. “자존감의 영역별 수반성과 자기 평가 간 불일치가 정신건강에 미치는 영향.” 『한국심리학회지: 상담 및 심리치료』 20(2): 313-335.

- 이주아. 2014. “교육방송을 활용한 진로교육 프로그램이 아동의 내적 직업가치관 및 성취동기에 미치는 영향.” 서울여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이진규, 권상순, 이창엽. 2009. “직업가치관의 차이가 군 조직변화에 대한 구성원의 태도와 행동에 미치는 영향.” 『국방정책연구』 25(2): 191-227.
- 이학식, 임지훈. 2007. “구조방정식 모형분석과 AMOS 20.0”, 서울: 법문사.
- 임언, 정윤경, 상경아. 2001. “직업가치관 검사 개발 보고서.” 한국직업능력개발원.
- 임지준, 권석만. 2014. “성인애착과 실연 스트레스 및 실연 후 성장의 관계: 자기가치감 수반성의 조절효과.” 『한국심리학회지: 건강』 19(1): 321-351.
- 장용언, 황병주. 2018. 대학생의 취업스트레스가 정신건강에 미치는 영향 자아존중감의 매개효과 검증. 『학교사회복지』 41: 55-75.
- 정은선, 하정희. 2017. “대학생의 학업적 자기가치감 수반성과 자존감이 학업 도움 추구 및 은폐에 미치는 영향의 비교.” 『한국산학기술학회 논문지』 18(2): 639-650.
- 정은선, 하정희, 이성원. 2017. “자기가치감 수반성 (우월성, 타인승인) 과 우울과의 관계에서 인지적 유연성의 조절효과.” 『학교사회복지』 40: 95-111.
- 정은선, 하정희, 이성원. 2017. “자기가치감 수반성과 대학생활적응 및 미래성공기대와의 관계에서 인지적 유연성의 매개효과.” 『한국산학기술학회 논문지』 18(5): 226-236.
- 정은주. 2005. “인문계 고등학생의 일의 가치관과 진로의식에 관한 연구.” 목포대학교 대학원 석사학위논문.
- 정주영. 2013. “대학교육만족도, 직업가치관, 직업만족도에 관한 구조적 분석.” 『교육행정학연구』 31: 53-83.
- 정희영. 2013. “미용전공 대학생의 직업가치관이 진로성숙도에 미치는 영향.” 『한국미용학회지』 19(3): 466-474.
- 조민정. 2010. “진로독서상담프로그램이 중학생의 진로정체감과 직업가치관 형성에 미치는 효과.” 인천대학교 석사학위논문.
- 조발그니, 류정희. 2012. “학습기술과 대학생활적응의 관계에서 자기가치 수반성의 매개효과.” 『청소년학연구』 19(8): 1-21.
- 조한익, 오홍석. 2011. “조절초점과 인지적 기대가 진로탐색행동에 미치는 영향.” 『청소년학연구』 18(2): 123-143.
- 한국고용정보원. 2007. “직업별 재직자의 심리적 특성 III: 직업상담용 연구자료.” 한국고용정보원.
- 한예정. 2014. “대학생들의 전공선택동기와 직업가치관에 따른 수업참여도와 전공만족도, 취업준비행동과의 영향 관계 연구: 조리 외식관련 전공 대학생들을 중심으로.” 경성대학교 대학원 석사학위논문.

- Balsamo, M., Lauriola, M., & Saggino, A. 2013. "Work values and college major choice." *Learning and Individual Differences*, 24: 110-116.
- Baumgardner Steve, R., & Crothers Marie, K. 2009. "Positive Psychology." Pearson Publication.
- Baumeister, R. F. 1999. "Self-concept, self-esteem, and identity." In V. J. Derlega, B. A. Winstead, & W. H. Jones (Eds.), "Nelson-Hall series in psychology. Personality: Contemporary theory and research"(pp. 339-375). Chicago, IL, US: Nelson-Hall Publishers.
- Baumeister, R. F. 1999. "Evil: Inside human violence and cruelty." New York: Macmillan.
- Bollen, K. A., & Stine, R. A. 1992. "Bootstrapping goodness-of-fit measures in structural equation models. *Sociological Methods & Research*," 21(2): 205-229.
- Brown, D. 2002. "The role of work and cultural values in occupational choice, satisfaction, and success: A theoretical statement. *Journal of Counseling & Development*, 80(1): 48-56.
- Carver, C. S., Sutton, S. K., & Scheier, M. F. 2000. "Action, emotion, and personality: Emerging conceptual integration" *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(6): 741-751.
- Crocker, J., Karpinski, A., Quinn, D. M., & Chase, S. K. 2003. "When grades determine self-worth: consequences of contingent self-worth for male and female engineering and psychology majors." *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(3): 507-516.
- Crocker, J., Luhtanen, R. K., Cooper, M. L., & Bouvrette, A. 2003. "Contingencies of self-worth in college students: theory and measurement." *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(5): 894-908.
- Crocker, J., & Wolfe, C. T. 2001. "Contingencies of self-worth." *Psychological Review*, 108(3): 593-623.
- Crocker, J., Luhtanen, R. K., & Sommers, S. R. 2004. "Contingencies of self-worth: Progress and prospects." *European Review of Social Psychology*, 15(1): 133-181.
- Dawis, R. V. 2002. "Person-environment-correspondence theory." *Career Choice and Development*, 4: 427-464.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. 1984. "A psychological theory of work adjustment: An individual differences model and its applications." Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. A., Axelrad, S., & Herma, J. L. 1951. "Occupational choice: An approach to a general theory." New York: Columbia University Press.
- Higgins, E. T. 1998. "Promotion and prevention: Regulatory focus as a motivational principle." *In Advances in Experimental Social Psychology*, 30: 1-46.
- Higgins, E. T. 2000. "Making a good decision: Value from fit." *American Psychologist*, 55: 1217-1230.
- Higgins, E. T. 2005. "Value from regulatory fit." *Psychological Science*, 14(4): 209-213.
- James, W. 1980. "The principles of psychology (Vol.1)." Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. 2001. "Relationship of core self-evaluations traits-self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability-with job satisfaction and job performance: A

- meta-analysis." *Journal of Applied Psychology*, 86(1): 80-92.
- Kalleberg, A. L. 1977. "Work values and job rewards: A theory of job satisfaction." *American Sociological Review* 42: 124-143.
- Keller, J. 2007. "When negative stereotypic expectancies turn into challenge or threat: The moderating role of regulatory focus." *Swiss Journal of Psychology*, 66: 163-168.
- Kim, J., & Williams, S. 2009. "Linking childhood maltreatment to substance use in college students: The mediating role of self-worth contingencies." *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*, 18(1): 88-105.
- Lockwood, P., Jordan, C., & Kunda, Z. 2002. "Motivation by positive or negative role models: Regulatory focus determines who will best inspire us." *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(4): 854-864.
- Park, L. E., & Crocker, J. 2008. "Contingencies of self-worth and responses to negative interpersonal feedback." *Self and Identity*, 7(2): 184-203.
- Sargent, J. T., Crocker, J., & Luhtanen, R. K. 2006. "Contingencies of self-worth and depressive symptoms in college students." *Journal of Social and Clinical Psychology*, 25(6): 628-646.
- Shahar, G., Blatt, S. J., Zuroff, D. C., & Pilkonis, P. A. 2003. Role of perfectionism and personality disorder features in response to brief treatment for depression. *Journal of Counseling and Clinical Psychology*, 71(3), 629-633.

Abstract

The Mediating Effect of Regulatory Focus on Contingencies of Self-Worth and Work Values in University Students*

Youngah Cho**

Junghee Ha***

The purpose of the study was to investigate the relations among contingencies of self-worth(superiority and others' approval), regulatory focus, work values and the mediating role of regulatory focus between contingencies of self-worth and work values. For this study, the survey response of 291 college students were analyzed in this study. Results were as follows. First, contingencies of self-worth(superiority) had a direct effect on work values. Second, contingencies of self-worth(superiority) was positively related to promotion focus and prevention focus. Third, contingencies of self-worth(other's approval) was negatively related to promotion focus, while contingencies of self-worth(other's approval) positively related to prevention focus. Fourth, promotion focus worked as a mediator of explaining the relationship between contingencies of self-worth(superiority, other's approval) and work values. Based on this study findings, it is important to note individual's psychological and motivational characteristics affecting work values.

Key words : contingencies of self-worth(superiority, others'approval), work values, regulatory focus

* This work was supported by the Soonchunhyang University Research Fund.

** Assistant Professor, Soonchunhyang University

*** Associate Professor, Hanyang University