

## 한국판 일유인가 척도 타당화 연구

이 보 라<sup>†</sup>

Eunjoo Kim

고려대학교 교육학과

진로의 발달을 동기적 관점에서 이해하고 향후 실증연구를 진행하기 위한 첫 단계로서 본 연구에서는 Porfeli와 동료들(2012)이 제안한 일유인가 개념을 소개하고, 그들이 개발한 일유인가 척도를 번안하여 타당화하였다. 일유인가란 일하는 것에 대해 얼마나 끌리는 지 혹은 멀리하고 싶은지를 나타내는 개념으로서, 일유인가의 정도에 따라 청소년이나 청년들의 진로발달에 영향을 미칠 것이라는 이론적 토대에서 나온 개념이다. 일유인가 척도를 타당화하기 위해 본 연구는 대학생 332명과 고등학생 324명을 대상으로 연구를 수행하였으며, 자료의 분석은 원 척도의 요인구조를 자료에 대입하여 합치도를 알아보는 확인적 요인분석을 실시하였다. 연구 결과, 부정-긍정유인가의 2요인 모형과 일유인가의 1요인 구조모형이 모두 비교적 타당한 것으로 드러났다. 또한, 대학생과 고등학생을 대상으로 했을 때 두 집단 모두에게 적합한 요인 구조임을 알 수 있어 일유인가에 대한 개념이 청소년과 성인기에게 모두 적절하게 적용될 수 있음을 시사하였다. 본 연구의 제한점에 대해 논의하였으며 향후 연구의 방향에 대해 제안하였다.

주요어 : 일유인가, 동기, 진로발달, 확인적 요인분석

---

<sup>†</sup> 교신저자 : 이보라, 고려대학교 교육학과, 서울시 성북구 안암로 145  
Tel: 02-3290-2296, E-mail: boralee117@korea.ac.kr

최근 매체에서는 젊은이들이 꿈이 없는 것에 대한 우려를 표시하는 기사들이 가끔 나온다. 이는 2016년부터 본격적으로 시행된 자유학기제와 맞물려 청소년과 청년을 위한 진로교육에 대한 관심으로 자연스럽게 이어지고 있다. 꿈이 없는 이유는 개인적 요인과 맥락적 요인 모두 관련이 있지만(Vondracek, Lerner, & Schulenberg, 1986), 본 연구에서는 개인 심리적인 요인의 하나로서 일에 대한 동기(work motivation)와 관련지어 논의하고자 하며, 동기적 요소의 하나로서 일유인가(work valence)라는 개념을 소개하고자 한다. 일에 대한 동기란, 일을 하고자 하는 마음의 강도라고 할 수 있다. 어떤 사람은 일하고자 하는 동기가 아주 강할 수도 있지만, 어떤 사람은 상대적으로 그 동기가 낮을 수 있고 어떤 경우에는 심지어 일을 피하고 싶은 마음이 강한 사람들도 있다. 일에 대한 동기가 낮거나 일을 회피하고 싶은 동기가 크다면 구체적으로 어떤 직업을 갖고 싶은지 또는 그 직업을 갖기 위해 어떤 준비를 해야 하는지에 대해 주체적으로 알아보는 행동을 적게 할 가능성이 높다. 그렇기 때문에, 다른 사람들에 비해 진로탐색이나 진로결정, 계획수립 등에 있어서 준비가 더딜 수 있고, 자신의 진로를 설계함에서도 주체성이 덜한 경향성도 있다(Blustein, 1988; Quigley & Tymon Jr., 2006). 진로교육의 중요한 목적이 학생들로 하여금 자신의 진로를 스스로 탐색하여 하고 싶은 일을 정하고 그를 위한 준비를 돕는 것이라고 한다면, 청소년과 청년시기에 일에 대한 동기가 어떻게 발달하는 지를 이해하는 것이 효과적인 진로교육을 위해서도 필요한 일일 것이다. 본 연구는 청소년과 청년의 일동기의 요소로서 일유인가(work valence)라는 개념을 소개하고, 그것을 측정하는 도구

를 타당화하고자 한다.

## 이론적 배경

### 동기적 관점에서의 진로발달 이해

진로발달을 설명하는 이론에는 여러 가지가 있지만, 본 연구는 진로의 발달을 동기적 관점에서 바라보고자 한다. 몇몇 학자들은 진로의 발달을 동기적 관점에서 설명하는데(Flum & Blustein, 2000), 본 연구도 그 학자들과 유사한 관점에서 시작한다고 볼 수 있다. 동기란, 쉽게 말하면 사람을 움직이게 하는 힘이라고 이야기할 수 있다(Ford, 1992). 사람이 어떤 행동을 하기 위해서는 그 행동을 하고자 하는 동기가 있어야 한다. 예를 들어, 밥을 먹는 행위는 ‘배가 고프니 열량을 보충해야 한다’는 동기에 의해 이루어진다. 사람을 사귀는 행위도 친밀함을 통해 기분이 좋아지고 싶거나 따뜻함을 느끼고 싶다는 동기가 작용한 것으로 해석할 수 있다. 진로의 발달도 예외는 아니다. 하고 싶은 일을 정하기 위해 여러 가지 정보를 탐색하는 것부터(Blustein, 1988; Flum & Blustein, 2000) 자신이 정한 진로목표를 달성하기 위해 필요한 교육을 이수하고 노력하는 과정 모두 어느 수준의 동기가 있어야 가능한 일이다(Heckhausen & Tomasik, 2002). 그렇다면, 청소년이나 청년들이 자신이 하고 싶은 일을 결정하고자 하는 동기는 일 자체에 대한 동기가 어느 정도는 있어야 가능한 일이다. 일하는 것에 대해 매력을 느끼지 못하는 사람은 자연스럽게 자신의 진로에 대해서도 별로 신경을 쓰지 않고 오히려 회피적 행동을 보일 가능성이 높다.

진로발달을 이해함에 있어서 동기적 관점은 자주 활용되고는 한다. 자기결정성 이론이나 (Ryan & Deci, 2000) 목표이론(Elliot & McGregor, 2001), 사회인지이론(Bandura, 1989)과 사회인지진로이론(SCCT; Lent & Brown, 2002) 등은 대표적인 동기이론들로, 이와 같은 이론을 적용하여 개인이 자신의 진로를 어떻게 설계해나가는지를 살펴본 연구들이 많다. 일반적으로 동기관점을 적용한 연구에 의하면, 목표를 본인이 정하고 목표에 대한 몰입도가 높을수록 사람들은 능동적인 진로행동을 보이고(Hirschi, Lee, Porfeli, & Vondracek., 2013; Blustein, 1989), 진로에 대한 자기효능감이 높을수록 진로행동에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(김영혜, 안현의, 2012; 이종찬, 2013). 실제로 많은 진로관련 행동(예: 진로탐색, 진로결정, 취업준비)은 상당한 자발성을 요구하며 목표에 접근하는 행위로 볼 수 있다. 그렇기 때문에 진로관련 행동을 촉진하기 위해서는 일과 진로에 대한 접근동기가 높아지도록 목표에 대한 몰입이 강해지거나, 목표에 대한 가치를 높이거나, 목표가 달성가능하게 느껴져야 한다. 본 연구도 동기적 관점에서 진로발달을 이해하고자 한다는 점에서 위의 연구들과 같은 선상에 있다고 볼 수 있다.

#### 일유인가와 일유인가 척도의 개발

일동기를 촉진하는 요소에는 여러 가지가 있으나, 본 연구에서는 Vroom(1964)의 기대이론에서 유인가(valence)라는 개념을 적용한다. 유인가는 동기와 행동에 미치는 영향을 다루는 개념인데(Vroom, 1964), 이는 쉽게 말하면 어떤 방향으로 사람을 끌어당기는(혹은 밀어내는) 기대목표의 가치라고 볼 수 있다. 어떤

목표가 긍정적 유인가를 가지면, 사람들은 그것을 달성하고자 하는 경향이 커지고 어떤 목표가 부정적 유인가를 가지면 사람들은 그것을 피하고 싶은 경향이 커진다(Porfeli, Lee, & Weigold, 2012). 이러한 유인가는 개인이 기대하는 목표를 상상하면서 느끼는 감정이나 기대하는 경험 등에 의해 매겨진다고 보고 있다. 유인가는 특정 결과에 대해 인지적으로 기대하는 바(예: 내가 선생님이 되면 수입이 많지는 않아도 안정적인 수입을 얻을 수 있다)도 포함되지만 정서적으로 기대하는 바(예: 내가 선생님이 된다면 학생들을 가르치는 보람으로 인해 매우 기쁠 것이다)도 포함된다.

유인가에 대한 개념은 기대-가치 모형(expectancy-value model; Wigfield & Eccles, 2000)에서도 찾아볼 수 있다. 기대-가치모형에 따르면, 개인이 수립한 목표에 대해 기대하는 가치(예: 얼마나 쓸모 있는가, 얼마나 흥미 있는가 등)가 어느 정도나에 따라 개인이 그 목표와 관련된 선택을 하는 경향성이 달라진다고 주장한다. 예를 들어, 수학 수업을 듣는 것이 자신이 원하는 학과에 진학하는 데에 도움이 된다고 여기거나(유용가치), 과목 자체가 재미있거나(흥미가치), 혹은 수학수업을 듣는 것이 자신의 자아개념을 강화시켜준다고(습득가치) 여기면 여길수록 수학 수업을 들을 가능성이 높아지는 것이다. 여기서 ‘가치’라고 하는 것은 어떤 결과에 대한 중요도나 나에게 주는 이득을 뜻한다는 면에서 유인가 개념과 유사하다고 볼 수도 있다. 그러나, 기대-가치모형에서는 여러 가지 선택 대안 중에 특정 과업(예: 수학)이나 직업(예: 과학자)을 선택하는 기제를 설명하고자 했다면, 일유인가는 좀 더 전반적인 행동영역(즉, 일하는 것)을 다룬다는 면에서 차이가 있다. 또한, 특정과업이나 직업

은 대체로 선택의 여지가 있는 것이라면, 일은 누구나 해야 하는 것으로 여겨지는 편이라는 데에서도 차이가 있다. 현대사회에서는 사회통념상 성인이라면 일을 통해 경제적으로 자립하는 것이 중요한 발달과제로 여겨진다. 미취업 또는 실업상태를 문제로 여기고 그에 대한 해결방안들을 적극적으로 논의한다는 자체가 일하는 것이 성인에게는 중요한 삶의 영역이라는 것을 반영한다. 그렇기 때문에 일하는 것은 당연하게 여기지만, 개인적으로 인식하는 일유인가는 저마다 다르기 때문에 일에 대해 준비하는 정도나 진로정체성 등에 차이가 나타날 수 있다.

몇몇 학자들은 일에 대한 감정과 생각이 어려서부터 발달하며, 특히 가족맥락이 중요한 역할을 한다고 이야기한다(Porfeli, Wang, & Hartung, 2008). 아이들은 초등학교 1학년 정도만 되어도 일의 개념이나 기능에 대해서 비교적 잘 알고 있다(Goldstein & Oldham, 1979). 또한, 아이들은 부모의 감정도 민감한 편이기 때문에 부모가 일을 마치고 집에 왔을 때의 감정에 대해서도 어느 정도 알아챌 수 있다(Porfeli et al., 2008). 부모가 일에 지친 상태로 집에 오면 일이 힘든 것이라고 생각할 수 있고 부모가 퇴근길에 즐거운 모습으로 달려오면 자녀는 부모의 일이 재밌는 것이라고 생각할 수 있다. 이렇듯 아이들은 알게 모르게 어릴 때부터 부모를 보면서 일에 대한 유인가가 발달하게 된다. 아동과 청소년들은 부모 뿐만 아니라 학교나 지역사회에서 만나는 어른들 또는 각종 매체에 나타난 성인들의 일하는 모습을 보면서 일하는 것에 대해 인지적·정서적 태도를 형성하게 된다(Bandura, 1965). 예를 들어, TV에서 누군가가 너무 힘들게 일하는 모습을 보면 ‘일이란 힘든 것이구나. 별로 하

고 싶지가 않다.’는 생각을 갖게 될 수도 있고, 반대로 누군가가 힘들지만 즐겁게 일하는 모습을 보면 ‘일을 통해 즐거움을 찾을 수 있구나. 나도 일하고 싶다.’는 생각을 갖게 될 수도 있다. 이 과정에서 일에 대한 유인가가 발달하게 된다. 이처럼 아동, 청소년과 청년들은 현재시점에서 일을 하고 있지 않더라도 미래에 자신이 성인이 되어 일을 하는 모습을 상상하면서 일에 대한 유인가가 발달하게 되며, 이는 일을 하고 싶거나(접근동기) 하고 싶지 않은(회피동기) 마음에 영향을 미치게 된다.

Porfeli와 동료들(2012)은 일유인가의 개념적 유용성에 대해 인지하고 이에 대해 좀 더 구체적으로 연구하기 위해 일유인가 개념을 측정할 수 있는 일유인가 척도(Work Valence Scale)를 개발하였다. 그들은 일유인가가 긍정과 부정유인가로 이루어져있고, 각각 일에 대한 기대정서(work affectivity)와 일에 대한 기대경험(work experience)으로 구성되어있다고 개념화하였다. 그들은 일유인가가 아동기부터 발달하지만, 청소년기와 성인기에 구체화되고 명확화된다고 보고 미국에 있는 고등학생과 대학생을 대상으로 척도를 개발하였는데, 연구결과 그들이 수립한 개념적 모형의 합치도가 비교적 만족스러운 수준으로 나와 그들이 생각했던 일유인가의 구조가 비교적 타당한 것으로 결론내렸다. 또한, Porfeli와 동료들이 진행한 연구의 초점은 아니었지만, 고등학생과 대학생 간에 일유인가 하위차원간의 상관관계 패턴이나 평균점수가 조금 다르게 나타나, 구성개념의 요인구조는 같지만 청소년과 초기 청년기에 발달수준이나 다른 변인과의 상관성은 다르게 나타날 수도 있겠다는 추정을 해 볼 수 있었다. 일유인가 척도가 개발

된 후, 소수의 실증연구가 진행되었는데, 부모의 일 경험과 자녀의 일유인가가 관련이 있음이 나타났고, 특히 긍정적 일유인가가 높은 학생일수록 학업에 대한 인지적·정서적 몰입도가 높다는 것이 나타났다(Lee & Porfeli, 2015). 그리고 이탈리아 학생들을 대상으로 한 연구에서는 어린이들의 일유인가가 긍정적일수록 학생들의 학업성취도가 더 높다는 결과도 보고되어(Porfeli, Ferrari, & Nota, 2012), 일유인가가 진로뿐 아니라 학업적응과도 관련이 있을 수 있음을 시사하였다.

일유인가가 시간의 흐름에 따라 발달하는 것이라면 어느 시기부터 구체화가 되는지, 또한 발달단계별로 전반적인 일유인가 수준이 서로 다른지 혹은 같은지를 파악할 수 있다면 각 발달단계에 있는 사람들을 이해하고 효과적으로 개입하는데에 도움이 될 것으로 보인다. 예를 들어, 청소년들에게 “진로목표를 세워야 한다”라고 교육시키는 것도 하나의 개입 방법이지만, 청소년들이 꿈을 갖고 진로목표를 세우게 하기 위해서는 사회전반적인 구조나 문화적인 부분에서도 개입할 수 있다(Vondracek et al., 1987). 만약에 청소년들이 일과 일의 세계에 대해 전반적으로 부정적인 유인가를 많이 경험하고 있다면 왜 그런 생각과 느낌을 갖게 되었는지에 대해서 탐색하고 부모를 포함한 어른들이 무엇을 어떻게 바꾸어야 우리의 다음 세대가 긍정적 유인가를 갖게 될지에 대해 고민해볼 수 있게 된다. 예를 들어, 어른들이 무의식적으로 일에 대해 부정적으로 이야기하고 있지는 않은지, 자녀들에게는 일을 열심히 하기를 강조하면서 본인들은 일하기 싫어함을 표현하여 은연중에 일에 대한 부정적인 생각을 갖게 하고 있지는 않은지 등에 대해 생각해볼 수 있다. 따라서, 일유인

가에 대한 이해는 개인들이 자신의 진로를 계획해 나감에 있어 장애가 될만한 요소나 촉진하는 요소를 파악하는 데에 도움이 되고 그를 바탕으로 효과적인 개입방법을 다차원적으로 고민해볼 수 있게 해주기 때문에 매우 중요하다. 이에, 본 연구의 첫 번째 목적은 일유인가 개념을 소개하고 이미 개발되어 있는 일유인가 척도가 국내에서 적용가능한지 검증하는 타당화 작업에 있다.

#### 발달단계 별 구인의 동일성과 타당성 검증

진로발달 연구를 포함한 발달학적 관점에서 하나의 구성개념이 과연 발달단계별로 같은 의미를 갖는 구성개념인가를 검증하는 절차가 중요하다(Horn & McArdle, 1992). 예를 들어, 우울증세가 아동기와 성인기에 나타나는 행동증상이 다르다면, 우울이라는 잠재변인을 측정하는 문항은 달라야 할 것이다. 그리고, 이는 우울 개념이 발달단계에 따라 질적으로 다르다는 것을 의미하기도 한다. 이런 경우, 우울을 측정하는 도구를 아동과 성인에게 똑같이 적용하고 비교한다는 것은 무리가 있다. 이처럼, 발달연구에서는 하나의 구성개념이 과연 같은 요인구조를 갖는지, 측정모형 상에서 동일하게 적용해도 되는지 등을 판단하는 것은 중요하다. 진로발달 연구도 예외는 아니다. 추후 연구에서 일유인가가 연령에 따라 변화하는지 등에 대해 검증하고자 한다면, 우선 청소년기와 성인기 사이에 측정모형의 동일성이 확보되어야만 평균을 비교한다거나 종단연구를 통해 궤적을 살피는 일이 가능할 것이다.

실제로 Porfeli와 동료들(2012)도 일유인가 척도를 개발하면서 고등학생과 대학생을 대상으

로 하여 구인동일성을 검증하였다. 그들은 일유인가의 개념적 모형을 고등학생과 대학생 집단 각각에게도 적용했지만 다집단 요인분석을 통해서도 분석했고, 고등학생과 대학생에게 동일한 개념적 모형과 측정모형을 적용할 수 있다고 결론내렸다. 우리나라에서도 고등학생 시기는 진로에 대한 고민과 계획을 좀더 구체적으로 하기 시작하는 시기이고 이것이 초기 성인기를 거쳐 발달하는 바, 본 연구에서도 일유인가의 구성개념을 확인하고 그것을 측정하는 도구를 타당화함에 있어 고등학생과 대학생을 대상으로 하고, 그 두 집단간에 형태동일성(configural invariance)과 측정동일성(metric invariance)도 확인하고자 하였다. 이는 일유인가 개념이 서로 다른 발달단계에도 적용가능한지에 대해 확인할 수 있을 뿐만 아니라, 향후에 종단연구나 발달단계별 차이 등을 검증할 때에도 반드시 선행되어야 하는 절차이기 때문에 매우 중요하다.

한편, 일유인가 구인의 타당도 검증을 위해서는 긍정적·부정적 정서, 우울, 그리고 진로정체감과의 관계를 살펴보기로 했다. 일유인가의 개념상 일에 대한 정서(긍정적, 부정적 정서 모두 포함)를 포함하기 때문에 일과 직접적으로 관련되지는 않더라도 개인이 느끼는 일반적인 수준의 정서수준과도 관련이 있을 가능성이 높다. 그리하여 수렴타당도를 검증하기 위해 긍정·부정 정서와의 관련성을 살펴보기로 했으며 긍정적 유인가는 긍정정서와, 부정적 유인가는 부정정서와 정적 상관을 가질 것으로 예상했다. 참고로, Porfeli와 동료들(2012)도 긍정적 일유인가는 긍정적 정서와, 그리고 부정적 일유인가는 부정적 정서와 정적 상관관계가 있음을 보고하였다. 공존타당도의 검증을 위해서는 우울과 진로정체감과의

상관성을 살펴보기로 했다. 우선 우울은 대체로 긍정적인 진로행동과는 부적상관을 보이는 경우가 많은데(오세현, 강현아, 2018; 최윤미, 이문희, 2011), 이는 우울한 감정으로 인해 사고과정이 경직되거나 진로에 대한 동기가 낮아져서일 수 있다. 또한, 우울할수록 부정정서를 더 많이 경험하는 경향이 있기 때문에(심서영, 하유진, 2012) 우울감이 많을수록 일에 대한 부정유인가가 높을 것이라고 예상하였다. 마지막으로, 진로정체감도 일유인가와 상관이 있을 것으로 예상하였다. 진로정체감을 형성하기 위해서는 일정수준 이상의 진로탐색과 몰입이 요구되는데(Marcia, 1966), 둘 모두 접근적 행동에 해당하기 때문에(Flum & Blustein, 2000) 긍정유인가와 관련이 높을 것으로 예상하였다. 실제로 Porfeli와 동료들(2012)이 보고한 내용에 따르면, 진로정체감 하위차원 중에서도 깊은 탐색은 긍정유인가와 정적인 관계를 가지는 것으로 나타났다. 반면, 진로재고는 개념상 몰입을 해제하는 것이기 때문에 부정유인가와 정적인 관련을 가질 것으로 예상하였다.

## 본 연구

위의 이론적 배경을 바탕으로 본 연구에서는 외국에서 개발된 일유인가 측정도구가 한국인을 대상으로도 타당하게 사용할 수 있는 도구인지를 검증하는 데에 초점을 맞추었다. 우리나라에서는 현재 청소년과 청년기의 진로에 관심이 주목되고 있는 바를 반영하고 발달적 관점에서 일유인가가 구체화되는 시기라는 점을 반영하여, 본 연구에서는 청소년과 청년기에 해당하는 고등학생과 대학생을 대상으로 연구를 진행하였다. 청소년기와 청년기를 엄

격하게 구분짓는 나이를 규명하기란 어렵기 때문에 학교급을 기준으로 하여 표집하였다. 고등학교와 대학교는 생활환경이 다르고, 사회로부터 기대되는 역할이 다르기 때문에 발달단계 상 다른 특성을 보일 것으로 가정하고 고등학생과 대학생을 표집대상으로 삼았다. 본 연구의 의의는 동기적 관점에서의 진로발달 연구를 촉진하기 위해 일유인가 개념을 도입하고, 그 구성개념을 측정하는 도구를 국내에서 타당화하여 다양한 주제의 진로연구에 활용될 수 있도록 하는 것에 있다.

## 방 법

### 연구대상과 자료수집절차

본 연구는 대한민국 고등학교에 재학 중인 학생과 대학생을 대상으로 하였다. 대학생 집단은 4년제 대학 내에 온라인 게시판, 학교 도서관, 학생식당 등 학생들이 자주 드나드는 곳에 연구에 대한 홍보물을 게시하여 참여자를 모집하였다. 홍보물에는 연구에 대한 간략한 설명과 설문을 실시할 수 있는 웹사이트 주소를 표기하여 바로 설문을 실시할 수 있도록 하였다. 최근 스마트폰 이용률이 많은 것을 감안하여, 웹사이트 주소는 QR코드 형태로 게시물에 포함시켜 휴대폰 카메라로 QR코드를 촬영하면 자동으로 설문이 포함되어 있는 웹사이트로 연결되도록 하였다. 고등학생 집단 중 일부는 서울 소재 고등학교를 접촉하여 학교를 방문하여 설문을 실시하였고, 나머지는 설문대행업체를 통해 모집하였다. 전체 설문을 완료하는 데에 걸리는 시간은 개인마다 차이가 있었으나 약 15-20분 정도가 소요

되었다. 설문을 완료한 참여자에게는 3천원 상당의 기념품이 지급되었다.

이와 같은 절차를 통해 모집된 고등학생은 총 353명과 대학생 355명이었다. 자료분석을 위한 검증과정에서 고등학생과 대학생 각각 29명, 23명의 자료를 제외하였다. 제외한 이유는, 각 척도별로 문항의 80%이상에 답변하지 않았거나 다변인 가외치로 판정되었기 때문이다. 최종적으로 본 연구에서는 고등학생 324명(여자 53.5%)과 대학생 332명(여자 70.9%, 2명 무응답)의 자료를 활용하였다. 본 연구에서는 성별에 따라 일유인가에 차이가 있을 것으로 가정하지 않았기 때문에 대학생의 경우 여성응답자가 남성응답자보다 많은 것에 대해서는 문제라고 생각하기 보다, 여성들이 설문참여에 좀 더 적극적이었다는 것으로 해석하였다. 고등학생은 2학년이 가장 많이 참여하였고( $n=261$ , 80.6%), 그 다음으로 1학년( $n=37$ , 11.4%), 3학년( $n=25$ , 7.7%)의 순으로 참여하였다(1명 무응답). 대학생은 2학년 학생이 가장 많았고( $n=228$ , 68.7%), 이어서 4학년( $n=78$ , 23.5%), 3학년( $n=23$ , 6.9%), 1학년( $n=3$ , 0.9%) 순서로 많았다. 고등학생의 평균 연령은 16.1세( $SD=1.2$ )였고, 대학생의 평균연령은 23.4세( $SD=2.8$ )였다.

### 연구도구

#### 일유인가

일유인가는 Porfeli와 동료들(2012)이 개발한 일유인가 척도(Work Valence Scale)를 번안하여 사용하였다. 번안 과정은 다음과 같이 진행하였다. 우선, 1차적으로 연구자(제2저자)가 영문 문항을 한글로 번역하였다. 그 다음, 한글로 번역된 문항을 한국어와 영어를 능통하게 사

용하는 대학원생이 역번역하였다. 역번역의 과정을 거친 후 문항을 다시 한 번 수정하는 과정을 거쳤다. 이후 완성한 번역 문항을 고등학생 7명(남학생 2명, 여학생 5명)을 대상으로 안면타당도를 확인하였다. 고등학생을 위해 적합한 문구로 작성되었는지에 대한 피드백을 척도 개발자인 Porfeli한테 받아 최종적으로 문항을 수정하였다. 고등학생과 대학원의 발달단계를 감안하여, 각 문항의 맨 앞부분 문구는 약간 달리하였다. 고등학생을 대상으로 하는 문항은 “내가 어른이 되었을 때...”로 시작하였고, 대학생을 대상으로 하는 문항은 “나중에 사회생활을 하게 되었을 때...”로 시작하도록 작성하였다.

일유인가 척도는 총 28문항으로 구성되어 있으며 네 가지 하위차원을 포함한다. 각 차원은 일에 대한 긍정적 정서(예: 나의 일에 매우 흥미를 가질 것 같다), 일에 대한 부정적 정서(예: 직장에서 매우 피곤할 것 같다), 일에 대한 긍정적 기대경험(예: 상사로부터 공정한 대우를 받을 것 같다), 일에 대한 부정적 기대경험(예: 무리한 요구를 하는 강압적인 직장상사가 있을 것 같다)이다. Porfeli 등(2012)이 보고한 하위차원별 신뢰도는 .78~.83이었다. 본 연구에서 나타난 하위차원별 신뢰도(내적일관성)는 고등학생을 대상으로 했을 때는 .78~.89, 대학생을 대상으로 했을 때는 .75~.86이었다.

#### 긍정적 부정적 정서

개념적으로 일유인가는 긍정적 부정적 정서와 상관성이 있을 것으로 예상하고 (Porfeli, Lee, et al., 2012), 일유인가 척도의 수렴타당도를 살피기 위하여 긍정적 부정적 정서를 측정하였다. 이현희, 김은정, 이민규(2003)이 타당화

한 한국판 정적정서 및 부적정서 척도(Positive Affect and Negative Affect Schedule; PANAS; Watson, Clark, & Tellegen, 1988)를 사용하였다. 이 척도는 총 20개 문항으로 구성되어 있으며, “흥미진진한”, “흥분된”과 같은 긍정적 정서를 물어보는 문항과 “피로운”, “부끄러운”과 같은 부정적 정서를 물어보는 문항으로 구성되어 있다. 응답자는 5점 척도를 활용하여 답변할 수 있도록 되어있다(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 많이 그렇다). 본 연구에서의 내적일관성은 긍정적 정서가 .88(고등학생)과 .87(대학생), 부정적 정서가 .90(고등학생)과 .89(대학생)로 나타났다.

#### 우울

일유인가 척도의 공존타당도 측정을 위해 연구대상자의 우울수준을 측정하였다. 일유인가가 일에 대한 동기적 요인이라는 점에서 우울 수준이 높은 사람들은 일에 대한 긍정유인가가 적을 가능성이 높다고 보았다. 또한, 우울한 사람일수록 부정적 사고나 정서를 많이 경험하기 때문에 부정유인가는 높을 것으로 예상하였다. 우울 수준을 측정하기 위해서 Radloff(1977)가 개발하고 전경구와 이민규(1992)가 한국판으로 번역하여 조맹제와 김계희(1993)가 임상환자와 일반인을 대상으로 타당화한 한국판 CES-D 척도를 사용하였다. 이 척도는 총 20개 문항으로 이루어져있고, 지난 1주일동안 제시 문항에 대해 어떻게 느꼈는지를 응답하도록 되어있다. 예시문항으로는 “상당히 우울했다”, “모든 일들이 힘들게 느껴졌다” 등이 있고, 응답자는 4점 척도로 응답할 수 있다(0=거의 드물게, 3=대부분). 본 연구에서의 내적일관성은 고등학생과 대학생집단을



대상으로 각각 .86과 .87이었다.

#### 진로정체감 지위

공존타당도를 검증하기 위해 진로정체감 지위를 측정할 때 포함되는 세 가지 차원과 의 상관관계를 살펴보기로 하였다. 최근의 진로정체감 발달 문헌에서는 기존에 중요하다고 여겨진 진로탐색과 몰입에 덧붙여 재고차원이 중요함을 언급하고 있어, 이 세 가지 차원을 측정하고 일유인가와의 관계를 살펴보기로 하였다. 이론적으로는 일유인가가 긍정적이고 강할수록 진로정체감은 더 발달하는 경향이 있을 것이고, 부정적 유인가가 많고 강할수록 진로정체감은 덜 발달했을 것이라 예상하였다. 특히, 긍정적 유인가가 많고 강하면 접근동기적 요소를 포함하는 진로탐색이나 몰입이 더 높은 경향이 있을 것으로 보았고, 부정적 유인가가 많고 강할수록 진로재고 경향이 더 높을 것으로 예상하였다. 진로정체감 지위의 하위차원은 Porfeli, Lee, Vondracek & Weigold (2011)가 개발하고 이보라, 정지희, 이정림 (2014)이 변안한 VISA-K를 활용하여 측정하였다. 전체 27문항으로 구성되었으며, 응답지는 5점 척도(1=전혀 아니다, 5=매우 그렇다)를 활용하여 응답 가능하도록 개발되었다. 본 연구에서의 내적 일관성은 진로 탐색이 .88/.80(고등학생/대학생), 진로 몰입이 .87/.83, 그리고 진로 재고가 .87/.84이었다.

#### 자료 분석

일유인가의 구성타당도를 검증하기 위해서 확인적 요인분석을 실시하였다. 일반적으로 확인적 요인분석은 이미 요인구조가 수립되어

있는 경우 혹은 이론적으로 요인구조에 대한 가정이 있을 때 실시한다(탁진국, 2007). 본 연구에서는 유인가의 개념이 그림 1과 같은 구조를 가질 것이라고 가정하고 실시되었기 때문에 확인적 요인분석을 실시하였다. 확인적 요인분석을 실시하기 전에 각 변인의 왜도와 첨도를 확인하여 선형관계 분석을 하기 위한 기본 가정을 충족하는지 확인하였다. 그 다음, 다변인 가외치(multivariate outlier)를 확인하여  $p < .001$  수준에서 가외치에 해당하는 케이스를 제거한 후 분석을 실시하였다. 확인적 요인분석을 위한 모형은 원칙도에서 검증한 대로 두 가지의 위계적인 모형을 검증하였다. 첫 번째 모형은 긍정-부정 유인가 모형인데, 긍정유인가의 하위유형으로 긍정기대경험과 긍정기대정서의 두 가지 요인이 포함되고 부정유인가의 하위유형으로 부정기대경험과 부정기대정서의 두 가지 요인이 포함되는 모형이다(그림 1에서 실선으로 표시된 모형). 두 번째 모형은 단일유인가 모형으로, 일유인가 요인의 하위유형으로 네 가지 요인, 즉 긍정기대경험, 긍정기대정서, 부정기대경험, 부정기대정서가 포함된 모형이다(그림 1에서 점선으로 표시된 모형). 각 모형은 고등학생 집단과 대학생 집단에 각각 적용하고, 두 집단의 자료를 모두 합친 자료에도 적용하였다. 두 집단을 합친 자료에 확인적 요인분석을 실시할 때는 형태 동일성을 검증하였다. 형태 동일성은 다음과 같은 단계로 검증하였다. 먼저, 요인형태만 같도록 지정하고 요인부하량을 포함한 모든 계수를 자율적으로 추정하도록 하는 모형을 적용했다(형태 동일성; configural invariance). 그 다음, 두 집단의 요인부하량이 같도록 설정하여 모형을 추정하였다(측정 동일성; metric invariance). 보통의 경우, 측정 동일성이 충족되

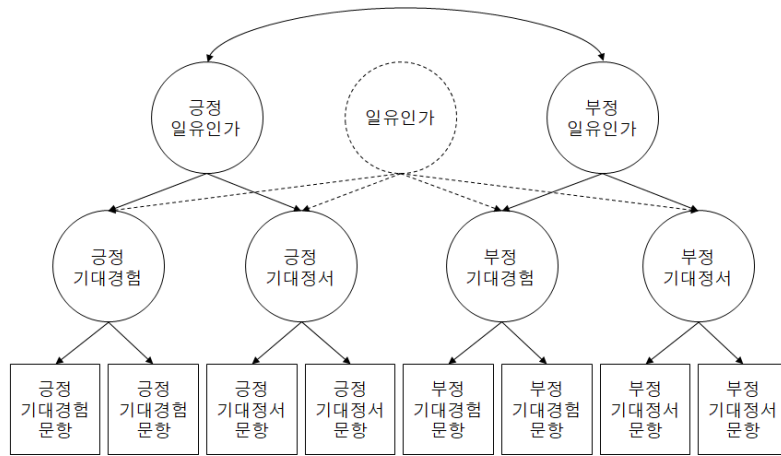


그림 1. 일유인가 요인구조 모형

주. Porfeli, Lee, et al. (2012)에서 발췌함. 그림의 간명성을 위해 문항 수는 실제 문항수보다 줄여서 그림.

면 구성개념이 집단간에 상이하지 않은 것으로 보기에 무리가 없다고 보지만, 학자에 따라서 또는 연구분석법에 따라 더 엄격한 동일성이 요구되기도 한다(이순목, 금은희, 이찬순, 2010; Schmitt & Kuljanin, 2008). 그리하여, 본 연구에서는 추가로 측정변인들의 절편값을 동일한지 검증하고(측정원점 동일성; scalar invariance) 측정 잔차가 동일한지 검증하는 절차를 밟았다(측정 잔차 동일성; equality of residuals). 각 단계별로 카이스퀘어 변화값의 유의도를 확인하여 앞단계의 모형과 유의미한 차이가 있을 경우에는 동일성 가정이 충족되지 않는 것으로 판단하였다.

수렴타당도와 공준타당도를 검증하기 위해 일유인가의 구성요인들과 긍정적 부정적 정서, 우울, 귀인과의 상관관계를 분석하였다. 신뢰도 검증을 위해서는 크롬바흐 알파 계수를 산출하였다.

## 결 과

### 일유인가 모형의 확인적 요인분석

위에서 설명한 절차대로 확인적 요인분석을 실시한 결과는 표 1에 제시하였다. 전체적으로 보면, 두 가지 모형(긍정-부정 유인가 모형과 일유인가 모형)은 비슷한 수준의 합치도를 보였다. 고등학생과 대학생에게 따로 각각의 모형을 적용했을 때에는 긍정-부정 유인가 모형의 경우 NFI, CFI, SRMR 등의 수치로 보아 대학생보다는 고등학생 집단에서 약간 더 나은 합치도를 보였다. 단일유인가 모형의 경우에도 마찬가지로 대학생보다는 고등학생 집단에서 합치도 수준이 약간 더 나왔다. 또한, 전체집단을 대상으로 모형을 적용한 경우가 개별집단에 적용한 경우보다는 합치도 수준이 약간 더 나왔다.

두 가지 모형을 다집단 분석을 통해 동일성을 검증한 결과, 기저모형인 형태 동일성 모형은 수용가능한 수준의 합치도를 보였다. 또한, 측정동일성 모형은 기저모형과 카이스퀘어 차이가 유의미하지 않아 기저모형과 같은

표 1. 확인적 요인분석 모형에 따른 합치도

모형	$\chi^2$	df	NFI	CFI	RMSEA	SRMR	$\Delta x^2 (\Delta df)$
긍정·부정 유인가 모형							
전체 집단	1378.98	345	.85	.88	.07	.06	
고등학생 집단	901.43	345	.83	.88	.07	.07	
대학생 집단	883.86	345	.81	.87	.07	.08	
다집단 형태 동일성(기저)	1785.30	690	.82	.88	.05	.07	
다집단 측정 동일성	1806.41	714	.82	.88	.05	.07	21.11 (24)
다집단 측정원점 동일성	1932.51	742	.81	.87	.05	.08	126.10 (28)*
다집단 측정잔차 동일성	2026.36	779	.79	.86	.05	.08	93.85 (37)*
단일유인가 모형							
전체집단	1523.30	346	.84	.87	.07	.08	
고등학생 집단	959.68	346	.81	.87	.07	.08	
대학생 집단	980.17	346	.79	.85	.07	.09	
다집단 형태 동일성(기저)	1939.85	692	.80	.86	.05	.08	
다집단 측정 동일성	1960.06	716	.80	.86	.05	.08	20.21 (24)
다집단 측정원점 동일성	2080.10	744	.79	.85	.05	.09	120.04 (28)*
다집단 측정잔차 동일성	2170.46	780	.78	.85	.05	.09	90.36 (36)*

주. \* $p < .05$

모형으로 보아도 무방하다는 결과가 나왔다. 그러나 측정원점 동일성 모형과 측정잔차 동일성 모형은 이전수준의 모형과 카이스퀘어 값에 있어 유의미한 차이를 보여, 같은 모형으로 간주하기가 어렵다는 결과가 나왔다. 즉, 긍정·부정 유인가 모형과 단일유인가 모형 모두 고등학생과 대학생 사이에서 측정동일성이 검증되었다. 또한, 각 문항의 요인부하량은 모두 .30이상으로 나타나, 문항수준에서 잠재변인의 개념이 잘 반영되는 것으로 나타났다(표 2).

최종적으로 각 하위차원 간의 상관관계를 살펴본 결과(표 3), 긍정유인가 하위요인끼리(즉, 긍정기대정서와 긍정기대경험) 그리고 부

정유인가 하위요인끼리(즉, 부정기대정서와 부정기대경험)는 정적 관계를 보였고, 긍정유인가와 부정유인가 간에는 부적관계가 있는 것으로 나타나 긍정유인가와 부정유인가의 개념을 잘 반영하는 것으로 보았다. 본 연구의 초점은 아니었으나, 사후적으로 고등학생과 대학생의 평균차이를 분석한 결과, 부정적 기대정서는 대학생이 고등학생보다 높았고,  $t(1, 654) = -2.80, p < .05$ , 다른 하위요인에서는 유의한 차이가 없었다.

**수렴타당도와 공존타당도**

수렴타당도와 공존타당도는 표 4에 나타난 상관관계를 바탕으로 검증하였다. 표 4에서

표 2. 전체집단을 대상으로 한 2요인구조 모형의 요인부하량

2차수준 구성개념	1차수준 문항	2차 요인 부하량	1차 요인 부하량
긍정적 기대정서		.94	
	15 행복을 느낄 것 같다.		.76
	18 일에 대해 애정을 느낄 것 같다.		.77
	19 일에 대해 자부심을 느낄 것 같다.		.80
	21 일에 대해 감사함을 느낄 것 같다.		.60
	22 만족감을 느낄 것 같다.		.83
	23 성취감을 느낄 것 같다.		.82
	26 안전함을 느낄 것 같다.		.41
긍정적 기대경험		.93	
	4 상사로부터 공정한 대우를 받을 것 같다.		.51
	6 나의 일에 매우 흥미를 가질 것 같다.		.72
	7 굉장히 좋은 직업을 가질 것 같다.		.79
	8 중요한 무언가에 참여할 것 같다.		.75
	9 존중을 받을 것 같다.		.77
	12 내 성과를 인정받을 것 같다.		.76
	14 타인과 좋은 관계를 맺을 것 같다.		.57
부정적 기대정서		.84	
	16 지루함을 느낄 것 같다.		.56
	17 슬픔을 느낄 것 같다.		.69
	20 역겨움을 느낄 것 같다.		.76
	24 외로움을 느낄 것 같다.		.59
	25 패배감을 느낄 것 같다.		.77
	27 증오심을 느낄 것 같다.		.73
	28 부끄러움을 느낄 것 같다.		.65
부정적 기대경험		.93	
	1 직장에서 매우 피곤할 것 같다.		.59
	2 부당한 대우를 받을 것 같다.		.72
	3 모든 규칙을 따르는 것에 어려움을 느낄 것 같다.		.60
	5 무리한 요구를 하는 강압적인 직장상사가 있을 것 같다.		.52
	10 자기 발전을 막는 직업을 가질 것 같다.		.38
	11 중요하지 않은 사람을 취급받을 것 같다.		.64
	13 업무외적인 생활까지 방해받는 직업을 가질 것 같다.		.56

표 3. 일유인가 하위요인의 평균과 표준편차, 하위요인 간의 상관관계

	1	2	3	4	M (SD)
1. 일유인가: 긍정경험	1	-.52**	.77**	-.43**	3.44 (0.66)
2. 일유인가: 부정경험	-.57**	1	-.51**	.68**	2.82 (0.62)
3. 일유인가: 긍정정서	.79**	-.53**	1	-.49**	3.61 (0.63)
4. 일유인가: 부정정서	-.55**	.66**	-.56**	1	2.35 (0.68)
M (SD)	3.43 (0.60)	2.79 (0.56)	3.52 (0.59)	2.50 (0.65)	

주. 대각선 위는 대학생 집단 (N=332), 대각선 아래는 고등학생 집단 (N=324) 상관계수임.

주. \* $p < .05$ . \*\* $p < .01$ .

볼 수 있듯이, 긍정유인가(기대경험과 정서)는 PANAS척도의 긍정정서와, 부정유인가(기대경험과 정서)는 PANAS척도의 부정정서와 각각 정적인 관계가 있었다. 일유인가는 우울과도 상관이 있었는데, 우울정도가 높을수록 긍정유인가는 낮고 부정유인가는 높은 경향이 있었다. 여기서 눈여겨볼만한 것은 대학생 집

단에서는 우울과 긍정유인가 간의 관계가  $r = -.17 \sim -.19$ 였고 우울과 부정유인가 간의 상관관계가  $r = .41$ 로 나타난 반면, 고등학생 집단에서는 우울-긍정유인가의 관계가  $r = -.20 \sim -.22$ , 우울-부정유인가의 관계가  $r = .34 \sim .37$ 로 나타나 연령이 높을수록 우울과 긍정유인가의 관계는 약해지고 부정유인가와의 관계는 조금

표 4. 일유인가의 수렴타당도와 공존타당도

	긍정 정서	부정 정서	우울	VISA:몰입	VISA:탐색	VISA: 재고
고등학생						
1. 일유인가: 긍정경험	.40**	-.17**	-.22**	.41**	.53**	-.43**
2. 일유인가: 부정경험	-.26**	.32**	.34**	-.11**	-.26**	.44**
3. 일유인가: 긍정정서	.38**	-.14*	-.20**	.47**	.55**	-.42**
4. 일유인가: 부정정서	-.26**	.43**	.37**	-.16**	-.27**	.46**
M (SD)	2.47 (0.73)	2.09 (0.76)	1.82 (0.47)	3.69 (0.55)	3.47 (0.64)	3.09 (0.69)
대학생						
1. 일유인가: 긍정경험	.46**	-.24**	-.17**	.38**	.52**	-.35**
2. 일유인가: 부정경험	-.20**	.44**	.41**	-.17**	-.31**	.40**
3. 일유인가: 긍정정서	.44**	-.24**	-.19**	.38**	.57**	-.43**
4. 일유인가: 부정정서	-.16**	.47**	.41**	-.18**	-.31**	.41**
M (SD)	2.53 (0.81)	2.11 (0.79)	1.84 (0.47)	3.60 (0.65)	3.50 (0.71)	3.12 (0.73)

주. \* $p < .05$ . \*\* $p < .01$ .

더 강해지는 것으로 나타났다.

긍정유인가가 높고 부정유인가가 적을수록 진로정체감 형성에 있어 좀 더 발달했을 것이라는 가정 하에 진로정체감 지위의 하위차원과의 상관관계를 살펴본 결과, 긍정유인가가 높을수록 고등학생과 대학생 모두 진로탐색을 많이 하였고, 진로에 대한 몰입수준 또한 높은 경향이 있었다. 반면, 진로재고는 반대의 관계를 가졌다. 즉, 긍정유인가가 높을수록 진로재고는 적고 부정유인가가 높을수록 진로재고를 많이 하는 경향이 있었다. 이와 같은 변인간의 관계성은 고등학생과 대학생에게서 동일하게 나타났으나, 관계성의 긴밀도(즉, 상관계수의 크기)는 약간의 차이가 있었다.

## 논 의

본 연구는 일유인가에 대한 개념을 소개하고, 향후 이 구인을 활용한 실증연구를 촉진시키기 위해 일유인가 개념을 측정하는 도구를 타당화하고자 하였다. 연구의 목적 달성을 위해 고등학생과 대학생을 대상으로 일유인가와 긍정부정 정서, 우울, 진로정체감 등을 측정하였다. 확인적 요인분석을 통해 요인구조의 적절성(즉, 구성타당도)을 판단하였고, 일유인가와 긍정부정 정서, 우울, 진로정체감의 상관관계를 통해 수렴타당도와 공존타당도를 분석하였다. 자료분석 결과, 일유인가의 요인구조 모형은 비교적 타당한 것으로 나타났고, 고등학생과 대학생에게 모두 적용할 수 있는 구인인 것으로 나타났다. 좀 더 구체적인 결과와 각 결과가 시사하는 바에 대해 논의하면 다음과 같다.

첫째, 일유인가는 긍정적 유인가와 부정적

유인가로 나뉘는 것으로 보이며, 각 유인가는 일에 대해 기대하는 정서적인 면과 인지적인 면이 포함된 개념으로 볼 수 있다. 이는 이론에서 설명하는 유인가의 개념을(Porfeli et al., 2008; Vroom, 1964; Wigfield & Eccles, 2000) 잘 반영하는 것으로 보인다. 유인가는 목표가 되는 행위가 얼마나 자신을 끌어당기는지 혹은 밀어내는지 나타내는 개념인데, 이는 때로는 정서적인 끌림(예: 기분이 좋아서, 행복해서)일 수도 있고 때로는 인지적인 끌림(예: 좋은 대우를 받을 것 같아서)일 수도 있다. 또한, 대체로 긍정적 유인가는 사람을 끌어당기는 반면, 부정적 유인가는 사람을 밀어내는 경향이 있을 것이라는 가정 하에 긍정/부정 유인가로 개념화했는데, 이와 같은 개념적 모형 또한 비교적 적합한 것으로 보인다.

또한, 일유인가 개념은 네 개의 하위요인으로 구성된 하나의 단일 요인으로 보는 관점과 네 개의 하위요인이 긍정적 유인가와 부정적 유인가의 두 개의 상위요인으로 구성되어 있다고 보는 관점 둘 다 비교적 적합한 것으로 나타났다. 이는 향후 일유인가 개념을 적용한 연구를 할 때, 유인가 개념을 유연하게 활용할 수 있어 매우 유용할 것으로 보인다. 예를 들어, 긍정유인가와 부정유인가가 진로발달에 미치는 영향을 각각 알아보고자 할 때, 혹은 긍정유인가와 부정유인가의 발달을 보고자 할 때는 2요인구조로 개념화를 하고 연구를 진행하는 것이 유용할 것이다. 일유인가를 단일요인으로 간주하고 연구를 진행하는 경우에는 부정유인가와 긍정유인가의 문항 합의 차이값을 이용하기를 권고하고 있고(Porfeli, Lee, et al., 2012), 이와 같은 방법을 활용한 실증연구도 있다(Porfeli, Ferrari, et al., 2012).

둘째, 일유인가 개념의 수렴타당도와 공존

타당도 또한 비교적 만족할 만한 수준이었다. 긍정 유인가는 긍정정서와, 부정 유인가는 부정정서와 정적 상관을 보여 긍정부정 정서와 어느 정도 수렴하는 구인으로 나타났다. 그러나, 상관계수가 크게 높지는 않아, 두 구인은 서로 유사성이 있으면서도 각각이 고유한 의미를 갖는 구인으로 보는 것이 적절할 듯하다. 긍정부정 정서는 일반화된 정서인 반면 (Watson et al., 1988), 일유인가는 일이라는 전반적 과업과 연결된 정서나 인지를 가리키는 개념이기 때문에 이와 같은 분석 결과는 각각의 이론적 개념과 잘 들어맞는다고 볼 수 있다. 또한, 긍정/부정 유인가가 우울, 진로정체감과는 이론적으로 예측한 방향대로 관계가 나타나 일유인가 측정도구가 일유인가 개념을 잘 반영하고 있는 것으로 나타났다. 회피동기와 같은 선상에 있는 부정적 일유인가는 상대적으로 진로탐색이나 몰입에서는 멀어지게 하고, 대신에 다시 자신의 진로에 대해 곱씹어 보거나 대안을 고려하는 것과(재고) 정적 상관이 있었다. 반면, 접근동기적 성격을 갖는 긍정적 일유인가는 진로를 찾아나가고(탐색) 구체적인 영역에 몰입하는 것에 가까이 가게 하고, 대신 다른 대안에 대한 여지는 크게 두지 않는 편이었다. 이는 동기적 관점에서 탐색행동을 이야기했던 Flum과 Blustein(2000)이나 실증연구 결과들(Blustein, 1988; Lee, Porfeli, & Hirschi, 2016; 이정화, 2018)과 일맥상통한다.

일반적으로 인간은 목표에 대한 효능감이 높거나 내재적 동기가 강한 경우 목표에 접근하는 행동(예: 노력을 기울이는 등의 목표의 달성을 위해 필요한 행동을 함)을 한다. 반면에 목표에 대한 효능감이 낮거나 목표 자체에 대한 의미부여가 안되거나 하는 경우에는 목표에 접근하는 행동이 적고, 심할 경우에는

목표를 회피하는 행동을 보일 수 있다. 진로 발달에서도 일에 대한 부정유인가가 높다면 일을 위한 준비행동이나 몰입도 등이 떨어질 가능성이 높을 것이다. 그렇다고 한다면, 부정 유인가가 어떻게 발달하고 어떤 요인으로 인해 부정유인가가 증가하는지를 알고 이에 대한 적절한 개입을 하는 것이 좋다. 특히, 아동과 청소년 중에 일에 대한 부정유인가가 심하게 높은 사람들이 있다면, 그 사람들은 진로 준비행동이나 진로정체감 발달 등에 있어 다른 사람들보다 좀 더 어려움을 겪을 가능성이 높을 것이다. 효과적인 개입을 위해서는 어느 발달시기에 어떤 요인을 어떤 맥락에서 집중적으로 개입할 것인지가 체계적으로 설계되는 것이 중요한데, 이를 알기 위해서는 구체적인 실증연구들이 많이 진행되어야 한다. 따라서, 동기적 관점에서의 진로발달 연구를 하는 것이 필요하며, 특히 일유인가의 발달이나 그 기능 등에 대한 연구들이 향후에 많이 이루어지는 것이 바람직하다.

셋째, 다집단 분석 결과, 고등학생과 대학생 모두에게 적용하기에 비교적 적합한 구성개념으로 보이고, 두 집단 사이에 요인구조의 형태와 측정단위(요인부하량)는 동일하다고 보아도 무방한 것으로 나타났다. 이는 곧 고등학생과 대학생을 대상으로 같은 척도를 대상으로 하여 점수계산 등을 함에 있어 똑같이 적용해도 됨을 의미한다. 발달연구에 있어서 개념 동일성은 중요하다(Horn & McArdle, 1992). 서로 다른 발달단계에서의 잠재변인이 같은 의미를 갖는 것인지, 같은 방법으로 측정할 수 있을 것인지에 따라 양적 비교가 가능하나 혹은 같은 현상이 발달단계별로 질적인 차이를 보인다고 보아야 하느냐 등의 문제가 걸려있기 때문이다. 일유인가의 경우 고등

학생과 대학생에게 같은 척도를 적용하고 비교하는 연구를 하는 것은 가능한 것으로 판단되고, 고등학생들을 추적하여 연구하려는 종단연구에도 적용해볼 수 있을 것으로 보인다.

넷째, 상관관계의 크기와 평균점수 간의 차이 등으로 보아, 발달단계별로 일유인가 특히 부정유인가의 역할이 서로 다를 것이라는 것을 유추해 볼 수 있다. 상관관계 상에서 연령이 높을수록 우울과 긍정유인가의 관계는 약해지고 부정유인가와의 관계는 조금 더 강해지는 것으로 나타났고 대학생들이 고등학생들보다 부정유인가가 높게 나타났다. 이는 나이가 많을수록 부정유인가의 영향력이 더 커지는 것은 아닌지 고민해볼 수 있다. 또한, 아직 일유인가와 관련한 연구가 많지 않으나, 기존 연구 중에 청소년들을 대상으로 종단분석을 했을 때 나이가 들어가면서 부정유인가가 다소 늘어나는 경향이 있음을 보고한 연구가 있다(Lee, Porfeli, & Hirschi, 2016). 일에 대한 정보도 많아지고 좀 더 현실적으로 생각하게 되면서 부정유인가 많아지는 것인가 추정해볼 수 있지만, 이와 같은 해석은 인과관계를 살피거나 선후관계를 검증하여 나타난 결과를 바탕으로 한 것이 아니라 상관관계와 기술통계 정도를 바탕으로 유추한 내용이기 때문에 일유인가가 진로발달에 미치는 영향에 대한 정확한 현상파악을 위해서는 좀 더 많은 연구를 통해 밝혀야 할 것이다.

다섯째, 진로교육이나 상담장면에서의 시사점은 다음과 같은 것이 있다. 우선, 학생이나 내담자의 일 관련동기의 강도를 파악할 수 있고, 한편으로는 긍정유인가와 부정유인가의 상대적 비율이 어느 정도 되는지도 파악이 가능하다. 부정유인가가 있는 것 자체가 나쁘다고 해석하기에는 어렵다. 하지만, 긍정유인가

에 비해 부정유인가가 유난히 높은 학생이나 내담자가 있다면, 왜 일에 대해 부정적인 정서나 인식을 지니게 되었는지 탐색해볼 수는 있을 것이다. 그것이 현실과는 동떨어진 인지 왜곡에 의한 것이거나 역기능적 사고에 의한 것이라면 상담이나 인지치료적 접근을 통해 해결할 수 있을 것이다(Reardon, Lenz, Sampson, & Peterson, 2009). 또한, 교육상담 장면에서도 혹시 일유인가가 너무 낮거나 긍정-부정유인가의 비율이 유난히 편향적이어서 학업에 동기를 잃게 된 것은 아닌지 탐색해볼 수도 있을 것이다. 어떤 경우에는 일동기가 낮고 그에 따라 학업의 가치를 다소 낮게 평가하기도 하기 때문이다. 물론, 교육과 상담장면에서의 활용은 아직은 시기상조라고 여겨지며, 일유인가와 더 많은 연구결과가 나온 후에 실천적 장면에서의 활용을 하는 것이 바람직하다.

#### 연구의 제한점과 향후 연구 방향

본 연구는 몇 가지 제한점을 갖고 있다. 우선, 청소년 중에서도 중학생, 그리고 아동기를 포함하지 못했다. Porfeli와 동료들(2012)이 주장하듯이, 일유인가는 아동기부터 발달한다. 그런데 본 연구는 상대적으로 최근에 더 주목을 받고 있는 연령층인 청소년기와 청년기를 중심으로 진행되었다. 추후 연구에서는 본 연구에서 포함하지 못한 연령대를 대상으로도 척도를 타당화할 수 있다면 좋을 것으로 보인다.

일유인가의 구성개념을 활용하여 추진할 수 있는 연구는 여러 가지가 있다. 첫째, 일유인가가 아동기부터 발달한다고 주장하고 있으나(Porfeli, Lee, et al., 2012), 실제로 어떤 패턴으로 발달하며, 부모의 영향력, 아르바이트 경험



등 다양한 맥락과는 어떻게 관련지어 발달하는지에 대한 근거가 아직 부족하므로 실증연구가 필요하다. 그리고, 일유인가가 긍정적이냐 부정적이냐에 따라 구체적으로 진로탐색, 진로목표의 설정, 진로효능감, 진로결정도, 그리고 진로정체감 등은 어떻게 예측하는지에 대한 연구가 필요하다. 일유인가의 개념이 진로관련 연구에서는 비교적 새로운 만큼 우리가 일유인가의 기능이나 역할에 대해서는 아는 것이 별로 없다. 일유인가가 진로발달에서 어떤 역할을 하는지 좀 더 명확하게 파악할 수 있으면 다양한 개입에 유용한 정보를 얻을 수 있을 것이다. 예를 들어, 일동기가 청소년과 청년의 진로발달과 어떤 관련을 갖는지를 살펴봄으로써 현재 우리나라에서 관심이 증대되고 있는 진로교육에서 일동기를 어떤 식으로 활용할 수 있을지에 대한 시사점을 도출할 수 있다. 일동기는 학업동기와도 강하게 연결될 수 있다(Porfeli, Lee, et al., 2012). 즉, 일하고자 하는 동기가 높은 학생들은 학교 공부의 유용성이나 습득가치를 훨씬 높이 평가하여 학업에 대한 동기가 더 높아질 수 있다. 진로교육과정은 학생들의 학력을 자칫 낮출 수 있다고 우려하는 목소리가 있는데, 효과적인 진로교육이라면 학습자들의 현재의 학업에도 몰입할 수 있게끔 해주어야 할 것이다. 또한, 일동기 또는 일유인가가 다른 진로관련 변인과는 어떤 관련을 갖는지를 살펴보고 개인 진로상담에는 어떻게 활용할 수 있을지에 대한 시사점을 도출할 수도 있다. 학생들과 내담자가 가지고 있는 흥미와 적성과 함께 일 자체에 대해 얼마나 강한(혹은 약한) 동기를 가지고 있는지 살펴봄으로써 진로목표를 설정하기 전에 일에 대한 긍정적인 태도를 가질 수 있도록 도움을 줄 수 있다.

## 참고문헌

- 김영혜, 안현의 (2012). 사회인지진로이론적 관점에 근거한 국내 진로발달연구의 동향분석: 대학생 연구를 중심으로. *진로교육연구*, 25(4), 1-18.
- 심서영, 하유진 (2012). '정서표현 양가성'과 긍정정서, 부정정서, 우울간의 관계: 성격변인의 조절효과. *한국심리학회지: 일반*, 31(4), 1073-1092.
- 오세현, 강현아 (2018). 청소년의 우울이 진로정체감에 미치는 영향: 팬덤 활동의 매개효과를 중심으로. *학교사회복지*, 42, 163-185.
- 이보라, 정지희, 이정림 (2014). 한국어판 진로정체감 지위 측정도구. *상담학 연구*, 15(3), 1163-1181.
- 이순목, 금은희, 이찬순 (2010). 다집단 분석의 문제: 평균구조분석에서의 측정원점 동일성 검증 필요여부. *교육평가연구*, 23(2), 391-416.
- 이정화 (2018). 진로정체감 형성과정 내 진로탐색의 양상을 예측하는 동기의 기제. 고려대학교 석사학위 논문.
- 이종찬 (2013). 대학생의 진로결정자기효능감에 관한 이론적 고찰 및 연구성과의 비교 분석. *취업진로연구*, 3(1), 49-66.
- 이현희, 김은정, 이민규 (2003). 한국판 정적정서 및 부적 정서 척도. *한국심리학회지: 임상*, 22(4), 935-946.
- 전점구, 이민규 (1992). 한국판 CES-D 개발연구 1. *한국심리학회지: 임상*, 11(1), 65-76.
- 조맹제, 김계희 (1993). 주요우울증 예비평가에서 The Center for Epidemiologic Studies Depression Scale(CES-D)의 진단적 타당성

- 연구. *신경정신의학*, 32(3), 381-399.
- 최윤미, 이문희 (2011). 진로성숙 발달에 영향을 미치는 위험요인과 보호효인. *청소년상담연구*, 19(2), 171-187.
- 탁진국 (2007). *심리검사: 개발과 평가방법의 이해*. 서울: 학지사.
- Bandura, A. (1965). Vicarious processes: A case of no-trial learning. In *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 2, pp. 1-55). New York, NY: Academic Press.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175-1184.
- Blustein, D. L. (1988). The relationship between motivational processes and career exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 345-357.
- Blustein, D. L. (1989). The role of goal instability and career self-efficacy in the career exploration process. *Journal of Vocational Behavior*, 35(2), 194-203.
- Elliot, A. J., & McGregor, H. A. (2001). A 2×2 achievement goal framework. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(3), 501-519.
- Flum, H., & Blustein, D. L. (2000). Reinvigorating the study of vocational exploration: A framework for research. *Journal of Vocational Behavior*, 56(3), 380-404.
- Ford, M. E. (1992). *Motivating humans: Goals, emotions, and personal agency beliefs*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Goldstein, B. & Oldham, J. (1979). *Children and work*. New Brunswick, NJ: Transaction Books.
- Heckhausen, J., & Tomasik, M. J. (2002). Get an apprenticeship before school is out: How German adolescents adjust vocational aspirations when getting close to a developmental deadline. *Journal of Vocational Behavior*, 60(2), 199-219.
- Hirschi, A., Lee, B., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2013). Proactive motivation and engagement in career behaviors: Investigating direct, mediated, and moderated effects. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 31-40.
- Horn, J. L., & McArdle, J. J. (1992). A practical and theoretical guide to measurement invariance in aging research. *Experimental Aging Research*, 18(3), 117-144.
- Lee, B., & Porfeli, E. J. (2015). Youths' socialization to work and school within the family. *International journal for educational and vocational guidance*, 15(2), 145-162.
- Lee, B., Porfeli, E. J., & Hirschi, A. (2016). Between- and within-person level motivational precursors associated with career exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 125-134.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In D. Brown & Associates (Eds.). *Career choice and development, 4<sup>th</sup> edition* (pp. 255-311). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Marcia, J. E. (1966). Development and validation of ego-identity status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3(5), 551-558.
- Porfeli, E. J., Ferrari, L., & Nota, L. (2012). Work valence as a predictor of academic achievement in the family context. *Journal of Career Development*, 40(5), 371-389.
- Porfeli, E. J., Lee, B., Vondracek, F. W., & Weigold, I. K. (2011). A multi-dimensional measure of vocational identity status. *Journal of*

- Adolescence*, 34(5), 853-871.
- Porfeli, E. J., Lee, B., & Weigold, I. K. (2012). A multidimensional measure of work valences. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 340-350.
- Porfeli, E. J., Wang, C., & Hartung, P. J. (2008). Family transmission of work affectivity and experiences to children. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 278-286.
- Quigley, N. R., & Tymon Jr, W. G. (2006). Toward an integrated model of intrinsic motivation and career self-management. *Career development international*, 11(6), 522-543.
- Radloff, L. S. (1977). The CES-D Scale: A self-report depression scale for research in the general population. *Applied Psychological Measurement*, 1(3), 385-401.
- Reardon, R. C., Lenz, J., Sampson, J., & Peterson, G. W. (2009). *Career development and planning: A comprehensive approach* (3rd edition). Mason, OH: Cengage.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Schmitt, N., & Kuljanin, G. (2008). Measurement invariance: Review of practice and implications. *Human Resource Management Review*, 18(4), 210-222.
- Vondracek, F. W., Lerner, R. M., & Schulenberg, J. E. (1986). *Career development: A life-span developmental approach*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York, NY: John Wiley & Sons, Inc.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063-1070.
- Wigfield, A., & Eccles, J. S. (2000). Expectancy-value theory of achievement motivation. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 68-81.

원 고 접 수 일 : 2018. 08. 08

수정원고접수일 : 2018. 10. 31

게재결정일 : 2018. 11. 20

## A Validation Study of the Korean Version of the Work Valence Scale

**Bora Lee**

**Eunjoo Kim**

Department of Education, Korea University

Work valence refers to the degree of attractiveness and aversiveness of working. Work valence is a concept derived from a motivational perspective, which provides a useful framework to understand career-related behaviors. The current study was designed to validate a work valence scale developed by Porfeli and his colleagues (2012) with a sample of Korean adolescents and young adults. We used a sample of 332 college students and 324 high school students to fit two models of work valences. Results revealed that both a two-factor hierarchical model and a one-factor hierarchical model fit well. Moreover, when we tested for invariance between two different age groups, we found that both groups had the same factor structure and factor loadings. Implications for future research are discussed.

*Key words* : work valence, motivation, career development, confirmatory factor analysis