

자기결정성이론에 기반한 성인 진로결정 동기의 측정과 동기 유형 구분*

이 영 주

최 해 연†

한국상담대학원대학교

본 연구는 자기결정성이론에 기반하여 성인의 진로결정 동기 척도를 타당화한 후, 동기 요인들의 관련성을 군집분석을 통해 살펴보았다. 연구 1에서는 진로전환 경험이 있는 성인을 대상으로 진로결정 과정에서 행동을 조사하고 대표 행동 항목을 선별하였다. 연구 2에서는 선별된 성인 진로결정 행동 각각에 4개 동기 요인(외적동기, 내사동기, 동일시동기, 내적동기)을 대응시킨 척도를 구성하여, 진로전환 경험이 있는 성인 240명의 자료를 분석하였다. 성인 진로결정 과정의 주요 행동 6개에 4개 동기 요인을 대응시킨 24문항의 척도는 양호한 타당도와 신뢰도를 나타내었다. 연구 3에서는 군집분석을 사용하여 성인 진로결정 동기를 다차원적으로 분석하였다. 각 동기 요인들의 수준과 조합에 따라 '통제 동기 집단', '동기저하 집단', '자율 동기 집단', '의욕 집단'으로 진로결정 동기 유형이 구분되었다. 다변량분석 결과, 의욕 집단이 경력적응성과 경력만족 변인에서 일관적으로 높은 수준을 보였고 동기저하 집단은 일관적으로 낮은 수준을 보였다. 자율동기 집단은 경력적응성은 높지만 경력만족에 있어서는 타 집단과 유의한 차이를 보이지 않았다. 성인의 진로결정에서 통제적 동기가 자율적 동기와 공존하며 긍정적인 결과를 가져올 수 있음을 논의하였다.

주요어 : 성인 진로결정 동기, 자기결정성, 자율성, 경력적응성, 경력만족

* 본 논문은 이영주(2019)의 석사학위논문을 보완하고(연구 1, 2) 후속 연구를 포함하여(연구 3) 작성됨.

† 교신저자 : 최해연, 한국상담대학원대학교, chychy22@empas.com, 02-584-6851

현대인은 생애 모든 시점에서 진로 변화를 스스로 원하거나 외부로부터 강요받게 되었다 (Sharf, 2014/2016). 개인이 경력목표를 세우고 이를 달성하기 위해 노력하는 경력개발 과정 (Schein, 1996)에서 진로결정은 중요한 단계이다. 이제 진로결정 과정은 청소년기나 초기 성인기에 국한되지 않고 지속적인 선택과 의사결정을 요구하는 일생의 과업이 되었다 (Savickas, et al., 2009). 현대 사회의 성인은 직업 세계에 참여 후에도, 재순환을 경험하고 미래에 직면해야 할 과제를 끊임없이 인식해야 하기 때문이다 (Super, Brown, & Brooks, 1990). 직업 선택과 관련된 환경 변화가 급격한 것에 비해 성인 진로결정에 대한 연구는 그 필요에 비해 아직 부족한 상황이다. 본 연구는 이러한 성인의 진로결정 과정을 동기 관점에서 이해하고자 한다. 동기는 목표설정과 목표지향 행동에 지속적인 영향을 주는 근원적인 힘이기 때문이다. 이를 위해 성인의 진로결정 행동을 확인하고, 이를 바탕으로 성인 진로결정 동기의 측정도구를 구성하여, 성인 진로결정 동기의 특성과 영향을 이해하고자 한다.

전생애 관점의 성인 진로결정

최근 직업 환경의 변화는 개인의 경력 구성 방식에 전반적인 영향을 미쳤다 (Hull, 1996). 우선 고용의 불안정성은 일에 대한 개념 자체를 변화시켰다. IMF 이후 국내 기업들의 구조조정과 아웃소싱으로 인해 평생직장이나 안정 고용 패러다임이 무너지며 (Lee, Shin, Baek, & Heo, 2014) 이직과 진로변경은 흔한 현상이 되었다. 국내 청년 취업난 속에서도 근속 1년 미만의 조기 퇴직률은 22.3%로 나타났고

(Ahn, Lee, Hwang, Nam, & Park, 2018) 신입사원의 퇴사율도 해마다 증가추세에 있다 (Korea Enterprises Federation, 2017). 초기 경력자 10명 중 6명이 2년 후 첫 직장을 그만두었고 (Korea Employment Information Service, 2015), 경력직에서도 이직 비율은 꾸준히 증가하고 있다 (Kim, Kim, & Choi, 2008). 고용률의 급격한 변화를 맞은 40대 중년층부터 50대 이후 장년층도 경력개발을 지속할 필요성에 직면하고 있다. 이러한 노동 환경을 반영하여 정부 정책 또한 노동자 스스로 생애경력설계를 할 수 있도록 지침을 제공하고 평생 재교육과 재취업이 가능한 시스템으로 재편이 이루어지고 있다 (Ministry of Employment and Labor et al., 2017). 더불어 노동시장의 유연화와 이에 따른 고용 관계 변화, 조직 구조개편과 같은 직업 환경의 변화에 따라 안정적인 경력 관념에서 벗어나 점차 일의 비연속적인 속성이 강조되고 있다 (Jang, 2015).

표면적으로 이직을 하지 않은 직장인에게도 진로결정은 주요한 관심사이다. 국내 직장인들은 이직 의도가 있어도 대안 없이는 이직 행동을 하지 않는 것으로 나타나는데 (Park & Yeom, 2001) 이는 실제 이직자 외에도 진로결정을 보류한 개인이 많음을 의미한다. 한국 성인의 고민을 조사한 결과에서는 은퇴, 경력 관리, 일-가정 균형의 우선순위를 나타내어, 대인관계, 업무실적, 승진 등 현재 직장과의 관련된 고민들이 상대적으로 낮은 우선순위를 보였다 (Tak, Lim, Lee, & Jung, 2013). 즉, 한국 성인에게는 현 직장에서의 성공만큼이나 가변적인 미래에 대응하려는 동기가 크며 이는 진로결정이 세대와 취업 상태에 상관없이 광범위할 수 있음을 의미한다.

지속적인 진로전환이 이루어지는 환경의 변

화(Savickas et al., 2009; Super et al., 1990)에 따라, 성인 진로에 관한 체계적인 연구의 필요성이 증가하였다. 이전의 진로이론들은 20대 중반에 직업 세계에 입문하여 60대에 퇴직하는 단선적인 진로개념(Super, 1957)을 바탕으로 주로 청소년의 직업선택 과정에 초점을 두었다. 그러나 지난 20세기 후반부터 시작된 평생직장 패러다임의 붕괴, 청년실업, 중고령자들의 퇴직 후 재고용 등 이전 세대들은 경험해보지 못한 노동시장의 큰 변화에 따라 기존 진로이론만으로 오늘날 성인의 진로결정을 설명하기에 한계가 있다. 끊임없는 재순환, 재탐색을 통해 발달해 나가는 진로를 생애발달 과정에서 고찰할 필요가 있으며(Lee, Song, Lee, Lee, & Lee, 2014; Super & Knasel, 1981) 성인의 진로결정과 관련된 다각적인 연구가 필요하다.

성인 진로결정의 특성

Super와 Knasel(1981)의 이론적 관점에 따르면 이미 직업 종사 경험이 있는 성인의 진로결정은 청소년과 비교하여 의사결정 과정에서 차이가 있다. 청소년기에 가졌던 직업에 대한 일반적인 인식과 정보는 성인기 직업 경험을 가지면서 점차 개별적인 특수성으로 결정화(crystallise)된다. 입직을 준비하는 20대의 진로적응과업은 자신과 외부 환경에 대한 이해와 탐색이 주를 이루며 이 시기의 진로결정은 단편적인 미래에 대한 예측에 기반한다. 한편, 입직 이후의 성인의 진로적응과업은 개인과 외부 환경, 조직, 타인과의 관계 조율이 필요하며 직업적인 면과 생애 전반을 함께 고려하는 것이 요구된다(Lee et al., 2014).

성인 진로 이론들은 개인과 외부 환경 간의 조율과 통합이 필요하다는 점 이외에도 개인

의 주도성을 강조하고 있다(Arthur, 1994; Hull, 1996). 과거에는 조직에 몸담은 후 조직에 의해 경력이 개발됨으로 비교적 수동적이었던 개인의 역할이, 진로의 계획과 선택, 이후 실행 및 관리까지 주도적으로 바뀌게 되었다(Sturges, Guest, Conway, & Davey, 2002). 그 결과 경력 선택과 개발에 있어 개인의 주체적인 태도가 중요해지고, 개인의 성장과 학습에 대한 관심이 중시되게 되었다(Hull, 1996).

최근 성인 진로 이론들의 또 다른 주요한 특징은, 불확실성이 높은 현대 경력환경에서 절대적이고 올바른 진로결정이란 없으며 개인이 환경 및 타인과의 경험을 통해 자신의 경력에 의미를 부여하는 것이 중요하다는 관점이다(McDonal & Hite, 2015/2019). 구성주의 경력이론(Savickas et al., 2009), 혼돈 이론(Pryor & Bright, 2006), 계획된 우연 이론(Krumboltz, 2009) 등이 이러한 흐름을 반영한다. 이 이론들은 현대 사회의 진로는 예기치 못한 상황과 기회에 따라 결정되기 때문에 상당한 불확실성을 지니고 있으며 진로에 대한 자신만의 시각을 구성하고 주관적 의미와 이야기를 만들어 나가는 것, 유연한 태도와 적응력을 유지하는 것이 중요하다고 제안한다.

성인 진로결정에서 이와 같은 변화는 최근 직장인들의 일 가치관 연구에서도 발견할 수 있다. 우리나라 직장인들이 이직 성과를 판단할 때 임금상승, 고용안정 등 단순한 외적 조건보다 자신과의 적합성, 미래 전망 등 주관적인 가치를 중요하게 두는 것으로 드러났다(Park, Jung, Kim, & Kang, 2009). 삶에서 개인적 의미와 여가를 중시하고(Lee & Yu, 2013), 진정성을 중시하며, 자신이 정말 원하는 것을 이루기 위해 자신에게 도전하고 역동적으로 진로를 개발하는(Sullivan & Baruch, 2009) 젊은

세대의 일 가치관 변화도 이와 맥락을 같이 한다. 국내 성인의 진로만족 연구도 유사한 결과를 보고하고 있다. 30~40대 성인에서는 수입보다 생성감이, 50~60대 성인에서는 경제 수준보다 자존감과 효능감이 삶의 만족에서 더 큰 효과크기를 나타냈다(Song, Lee, Choi, Heo, & Lee, 2014). 성인 진로결정에 있어 외적 조건과 함께 개인의 주관적인 경험과 의미가 중요하며, 각 개인이 무엇을 위해 진로를 결정하는지, 즉 동기적인 관점에서 성인 진로를 이해할 필요가 있음을 시사한다.

동기 관점에서 성인 진로결정의 이해

진로를 결정하는 개인은 저마다 다른 가치를 위해 노력하고 그 과정에서 자신과 환경을 평가하는데 이는 동기와 밀접한 관련이 있다(Dik, Sargent & Steger, 2008). 동기는 행동이 시작되고 지속되며 변화하고 종결되는 이유를 설명할 때 사용하는 개념이다(Reeve, 2015/2016). 일자리를 찾는 과정은 현실의 다양한 압력과 높은 스트레스에도 불구하고 지속적인 노력이 필요한 역동적인 자기조절 과정이며(da Motta Veiga & Gabriel, 2016) 동기는 심리적 제약과 외부 장애물에도 불구하고 지속적으로 목표지향 행동을 실천하는 힘이 된다(Sheldon & Elliot, 1998). 진로결정 과정에서의 동기는 이직 의도와 이직 이후 직무만족에 직접적인 영향을 미친다고 알려져 있다(Lee, 2004). 즉, 진로결정 동기란 행동 실행을 위한 준비의 전제가 되고 결정 이후 수행과 만족도에 영향을 주는 근원적인 힘이라고 할 수 있다(Lee, Lee, Park, & Lee, 2011).

인간의 특정 행동에 대해 설명할 수 있는 원인이 다양한 만큼 수많은 동기 이론(Reeve,

2015/2016)이 존재하는데, 이 중에서도 현대 경력환경 특성에 잘 적용될 수 있는 동기 이론이 자기결정성이론(Self-Determination Theory; Ryan & Deci, 2000)이다. 자기결정성이론은 성인 진로에서 중시되는 개인의 주도성과 자율성을 강조하는 동시에, 개인이 환경과 상호작용하며 촉발되는 서로 다른 동기 요인들을 포괄하기 때문이다. 자기결정성이론에서는 내면화 수준에 따라 4~6개의 동기 요인을 가정한다(Gagné et al., 2010; Moran, Diefendorff, Kim, and Liu, 2012; Sheldon, Osin, Gordeeva, Suchkov, & Sychev, 2017). Ryan과 Connell(1989)의 4요인 구조(외적동기, 내사동기, 동일시동기, 내적동기)에 최근 25년간 무동기와 통합된 동기가 추가되었다(Sheldon et al, 2017). 자기결정성이론 연구자들은 동기의 차이에 따라 동일한 행동이라도 상이한 과정과 결과로 이어진다고 본다. 이를 진로결정 과정에 적용하면 표면적인 경력목표가 유사하더라도 동기 차이에 따라 질적으로 다른 과정과 결과를 경험할 수 있음을 예측할 수 있다(Guay, 2005). 외적동기에 의해 움직이는 사람은 높은 연봉을 받거나 다른 사람의 선망을 받기 때문에 이직 결정을 할 수 있다. 한편, 내사동기가 강한 사람은 다른 사람들이 모두 적극적으로 경력개발을 하므로 불안을 느끼지 않기 위해 진로탐색을 한다. 동일시동기가 강한 사람은 경력목표를 이루기 위해 노력이 중요하다고 믿기 때문에 자기개발에 투자할 수 있다. 내적동기가 강한 사람은 자신에게 중요한 가치가 무엇인지 탐색하는 것이나 목표한 직업 분야에 도전하는 것을 즐기기 때문에 경력개발을 지속할 수 있다. 4개 동기 요인은 다시 자율적 동기(동일시동기, 내적동기)와 통제적 동기(외적동기, 내사동기)로 구분되거나(Ryan & Deci,

2000), 자율적 동기와 통제적 동기의 차이를 계산한 자율성 지수(Deci & Ryan, 2008)로 변환되어 그 효과가 연구되었다. Guay(2005)는 청소년이 진로결정 과정에서 취하는 8가지 행동을 제시하고 각 행동과 관련하여 4개 동기(외적동기, 내사동기, 동일시동기, 내적동기)의 수준을 측정하는 진로결정 자율성 척도(Career Decision-Making Autonomy Scale; CDMAS)를 개발하였다. 이 척도는 4개 동기 요인을 합산하여 자율성 수준을 제시하고 더불어 개별 동기 요인을 설명하여, 진로결정 과정에서 개인이 어떤 동기에 의해 움직이는지 그 의미를 파악할 정보를 제공한다(Choi & Ku, 2010). 진로결정 자율성이 높을수록 자신의 경력에 대한 주인의식이 높고(Dahling & Lauricella, 2017) 더 적극적으로 준비 행동을 하며(Kim & Jyung, 2019), 변화하는 환경에 잘 적응하고(Sung & Bae, 2015) 경력을 일관적이고 성공적으로 발전시켜 나갈 수 있다고 보고되고 있다(Dahling & Lauricella, 2017).

연구 필요성

자신의 역량과 가치, 그리고 환경에 맞는 진로결정은 인생에서 어떤 의사결정보다 중요하다. 이제 현대 사회에서 진로전환은 성인들에게 불가피한 현상이 되었고(Sharf, 2014/2016), 진로결정은 단회성으로 그치지 않고 전생애적인 과제가 되었다. 현대인의 삶에서 점차 증가하는 진로결정의 중요성을 고려할 때, 이러한 진로결정과 관련하여 동기가 어떤 작용을 하는지에 관한 연구는 매우 부족하다. 특정 직업군의 직업선택 동기(Kim, Park, & Park, 2018; Kim & Moon, 2019), 첫 직장에 입사한 초기 경력자의 직업선택 동기(Han, Kwak, &

Han, 2016), 실직자의 재취업 동기(Kean, van Vianen, van Hoof, & Klehe, 2016)에 대한 연구는 소수 존재하나 해당 연구 결과를 다른 조건의 성인에게 확장하여 적용하기는 어려우며, 연구마다 동기 측정에 있어 각기 다른 요인 구조를 가지고 있어 연구 결과를 비교하여 체계적으로 이해하는 데에 한계가 있다.

성인의 진로결정 동기를 이해하기 위해서는 먼저 성인에게 적합한 진로결정 동기 측정도구를 확보할 필요가 있다. 기존 진로결정 자율성 척도(Guay, 2005)는 청소년을 대상으로 개발되었기 때문에 학교와 관련된 문항들이 다수 포함되어 있고 앞서 기술한 성인 진로결정의 특징인 실제성과 주도성, 개인과 외부 환경 간의 조율과 통합을 함께 고려하는 측면이 충분히 포함되지 못하였다. 또한 진로결정 자율성 척도(Guay, 2005)의 개발 시점을 고려할 때, 진로전환에 대한 행태와 인식이 바뀌고 정보탐색 채널이 다양해지는 등 진로 환경 또한 상당히 변화한 바 기존 문항이 현대 성인에게도 유효한지 확인이 필요하다.

이에 연구 1에서는 성인의 진로결정 과정과 행동을 조사하고 청소년의 진로결정 행동과 비교하며 대표적인 성인 진로결정 행동을 추출하였다. 연구 2에서는 청소년용 진로결정 자율성 척도(Guay, 2005)의 틀을 참고하여 성인의 진로결정 행동이 적용된 성인 진로결정 동기 척도를 구성하고 직장 근로 경험이 있는 성인을 대상으로 척도의 신뢰도와 타당도를 검증하였다. 더불어 성인에게도 진로결정 자율성이 진로결정자기효능감과 자존감의 준거변인과 관련되는지 확인하였다. 마지막으로 연구 3에서는 성인 진로결정 동기를 다차원적으로 분석하였다. 각 동기 요인들의 수준과 조합에 따라 진로결정 동기 유형이 구분되는

지 탐색하고 진로결정 동기 유형에 따라 경력 적응성과 경력만족에 집단 간 차이가 있는지 확인하였다.

연구 1. 성인 진로결정 행동 문항 개발

성인의 진로결정 동기를 연구하기 위한 첫 단계는 성인의 진로결정 과정과 행동을 구체화하는 것이다. 진로결정은 개인이 주체가 되어 경력목표를 설정하고 목표성취를 위해 행동하는 일련의 과정이다(Schein, 1996). 진로결정 행동은 크게 직업환경 탐색, 자기 탐색, 실행행동의 3가지 단계별로 나타난다고 개념화되어 왔다(Cho & Jyung, 2015; Choi & Kim, 2012; Kang & Chang, 2017). 목표설정을 위해서는 잠정적인 선택사항들을 도출하기 위해 직업환경 및 자기 자신에 대한 탐색이 필요하다(Cho & Jyung, 2015; Choi & Kim, 2012). ‘직업환경 탐색’은 자신의 주변 환경 및 직업 세계를 탐색하는 과정으로 직업 기회에 대한 정보, 직업의 요구사항, 산업 동향에 대한 정보를 수집하고(Choi & Kim, 2012) 이용 가능한 교육 기회, 사회적 자원 및 직업적 선택사항에 대한 정보를 찾는 행동이다(Cho & Jyung, 2015). ‘자신에 대한 탐색’은 개인의 흥미, 성격, 가치, 능력을 탐색함으로써 진로에 있어 자신에 대한 이해를 높이는 활동을 의미한다(Song et al., 2014). 마지막으로 ‘실행행동’은 결정한 목표를 달성하기 위해 성취해나가는 구체적인 실천행위이다. 직업능력을 향상시키기 위한 다양한 경험 시도, 교육프로그램 참가(Cho & Jyung, 2015; Choi & Kim, 2012), 목표한 일자리에 지원하는 행동들이다(Kang & Chang, 2017).

진로결정 행동을 측정하기 위해서 진로결정 자율성 척도(Guay, 2005; Han, 2004; Kim, 2013), 진로준비행동 척도(Choi & Kim, 2012) 등이 주로 사용되나 이들을 주로 첫 입직을 준비하는 청소년을 대상으로 개발된 척도이다. 성인의 진로결정이 청소년과는 다른 특성을 갖는다는 점(Lee et al., 2014; Supe Knasel, 1981)과 진로결정 행태가 시간의 흐름에 따라 변화되었을 가능성을 고려할 때 척도의 문항이 성인의 진로결정 행동을 잘 반영하는지 확인하고 보완할 필요가 있다. 그러나 성인이 진로결정 과정에서 취하는 행동이 청소년과 어떤 점에서 유사하거나 다른지에 대한 실증적 연구 결과는 매우 부족하다. 이에 본 연구에서는 성인 진로결정 행동들을 실제로 확인하고 대표적인 성인 진로결정 행동들을 추출하고자 한다.

방 법

연구절차

성인들이 진로결정 과정에서 실제 취하는 행동들을 수집하고 선별하여 구분하였다. 설문조사와 집단토의의 두 단계로 자료수집을 하였다. 첫 단계로 진로전환 경험이 있는 성인을 대상으로 개방형 설문을 실시한 후 응답 내용을 코딩하고 범주화하였다. 두 번째 단계로 진로전환 경험이 있는 성인을 대상으로 초점집단토의를 시행하여 추가적으로 문항을 수집하였다. 초점집단토의 참가자들은 개발된 문항의 감수 과정에도 참여하였다.

연구참가자

성인이 진로결정 과정에서 취하는 행동을 조사하기 위한 첫 단계로 진로전환을 경험한 성인 12명에게 개방형 설문을 실시하였다. 참가자는 진로전환을 위해 퇴직 후 학업을 시작한 대학원생 9명(남자 2명, 여자 7명)과 수도권 소재 회사에 근무하는 직장인 3명(남자 2명, 여자 1명)이었다. 질문 ‘성인이 진로결정(carrier decision-making)을 위해 어떤 행동들을 하는지 자신과 타인의 경험에 비추어 말씀 부탁드립니다’에 대해 대학원생은 설문지를 직접 작성하였으며, 직장인은 전화 인터뷰를 진행한 응답 내용을 연구자가 기록하였다. 수집된 자료를 토대로 1차 범주화 작업을 진행한 후 2단계 자료수집을 위해 집단토의를 실시하였다. 진로전환을 위해 퇴직 후 학업을 시작한 전환기 직장인 12명, 이직 경험이 있는 재직 중인 직장인 5명을 포함하여 19명이 연구에 참여하였다. 참가자들의 성별은 남성 10명(32.3%), 여성 21명이고, 평균 나이는 38.2세($SD=6.7$, 범위 26~58세)이다.

자료분석

개방형 설문을 통해 수집된 자료들을 반복 검토하며 진로결정 행동에 해당하는 어절이나 문장을 모두 표시한 후 참가자들의 표현 그대로 부호화하는 방식으로 행동들을 도출하였다. 코딩된 자료를 지속적으로 비교하면서 항목 간 유사한 점과 다른 점, 복수의 항목을 하나로 묶을 수 있는 범주를 구분하였다. 각 범주에서 반복되는 단어와 개념을 파악하여 해당 범주를 대표할 수 있는 행동들을 선별하였다. 선별된 행동들을 문헌연구에서 제안된 3가지

영역(직업환경 탐색, 자기 탐색, 실행행동)에 따라 분류하고 청소년용 척도(Guay, 2005)와 비교하여 항목을 선별하고 보완하였다. 기존 척도와 중복되는 내용들이 무엇이고 청소년과 구분되는 성인의 행동은 무엇인지 확인하였다.

기존 척도와 비교하며 중요성을 평가하고 의미상 관련이 높은 행동들은 하나로 묶는 과정을 거쳐 최종 8개의 행동을 선별하였다. 8개 행동이 성인의 진로결정 행동을 적절히 반영하는지에 대해 집단토의 참가자 및 전문가 감수를 실시하였다. 성인의 실제 경험과 부합하며 어휘나 표현이 이해하기 쉬운지 검토한 후 일부 단어를 변경하거나 예시를 추가하였다(예: ‘진로 선택에 있어서, 내게 가장 중요한 가치가 무엇인지 찾는다’에서 ‘경력 선택에 있어 나에게 가장 중요한 가치가 무엇인지 알아본다.안정성, 보수, 일과 삶의 균형’ 등으로 수정).

결과 및 논의

질적 분석 결과 51개 행동을 추출하였다. 문헌연구 결과 분류기준에 따라 구분하였을 때, 직업환경 탐색 23개, 자기탐색 11개, 실행 행동 14개, 기타 3개 행동으로 나뉘어졌다. 51개 행동의 유사성과 차이점을 비교하여 범주화한 결과 8개 범주로 나뉘어졌으며, 각 범주에서 반복되는 단어와 개념을 파악하여 대표 행동들을 선별하였다. 예를 들어 ‘학연, 지연으로 소개받은 사람들의 추천을 받았다’, ‘직장인 온라인 커뮤니티를 통해 재직자들의 이야기를 파악했다’ 등의 내용들을 ‘직업 분야와 관련된 정보를 구한다’의 항목으로 축약하였다. 또한 ‘휴일에 실제로 그 직업 현장에 들어가 업무

를 경험해보았다', '관심 있던 회사에 지원하고 그 회사의 느낌을 느껴본다'를 '목표한 직업 분야에 지원한다'로 축약하였다.

도출한 8개 행동과 청소년용 척도(Guay, 2005)의 문항을 3개 분류기준(직업환경 탐색, 자기 탐색, 실행행동)으로 나누고 각 분류의 비중을 비교하였다. 직업환경 탐색이 전체 행동 중 절반가량을 차지하는 점은 유사하였으나 실행행동에 있어 차이를 보였다. 청소년용 척도의 실행행동은 진로목표를 달성하기 위해 열심히 공부하는 행동만을 포함한 것에 비해 성인은 목표를 이루기 위한 준비에 전념하는 행동과 목표한 직업에 실제로 지원하는 행동이 구분되었다. 또한 같은 분류기준에 속한다 해도 세부 내용에 있어 차이를 보였다. 예를 들어, 실행행동에 있어 청소년은 학교 교육 이수를 중심으로 부가적인 활동들을 통해 입직을 '준비'한다는 태도를 지니고 있었으나, 성

인은 관련 업무기술을 습득하거나 채용공고에 지원하거나 휴무일에 업무를 미리 체험하는 등 목표를 실행에 옮기는 과정에서 주도적이고 다양하고 실제적인 행동이 나타났다. 목표 설정에 있어서도 청소년은 입직이라는 하나의 목표를 추구하는 반면, 성인은 이직, 전직, 부서이동, 창업 등 다양한 목표를 함께 고려하는 모습을 보였다. 이 내용을 반영하여 실행 행동 문항을 '경력목표를 이루기 위해 부단히 노력한다.기술 습득, 교육 이수, 직업 체험 등', '목표한 직업 분야에 지원한다.이직, 전직, 부서이동, 창업 등'으로 수정하였다. 직업환경 탐색에 있어서도 성인은 정보탐색의 경로, 고려하는 가치에서 청소년의 행동들에 비해 폭 넓고 다양한 요소를 응답하였다. 직업환경 탐색에 있어 성인은 청소년보다 직업 세계에 대한 이해의 폭이 넓은 바(Lee et al., 2014), 업계 지인, 재직자 모임활동 등을 통해 처우, 조직

Table 1. Adult Career-Decision Making Motivation behavior list

Category	Items
job environmental exploration	Seeking information on careers. (e.g.:counseling with experts, talking with acquaintances, contacting professionals, searching the Internet, meeting activities. etc)
	Identifying options for a career or a education program.
	Identifying career and education options in line with a career goal.
	Identifying steps to follow in order to entering a field of interest.
self exploration	Identifying what one values the most in a career option. (e.g.: stability, remuneration, work-life balance, etc)
	Identifying a career option that is congruent with one's interest and personality.
implement	Working hard to attain a career goal. (e.g.:skill acquisition, education completion, job experience, etc.)
	Apply for the targeted field of career.
	(turnover, job change, departmental shift, start-up, etc)

문화, 업계 현황과 향후 전망 등 입사 후 경력관리까지 고려한 실질적이고 세밀한 정보를 수집하였다. 직업환경 탐색 문항은 '직업 분야와 관련한 정보를 구한다-전문가와 상담, 지인들과의 대화, 직업인과 접촉, 인터넷검색, 모임활동 등', '내가 선택 가능한 직업분야나 교육 과정을 알아본다' '경력목표와 관련 있는 직업 또는 직무는 무엇인지 알아본다', '관심 분야로 진입하기 위해 필요한 준비 과정을 알아본다'이다. 아울러 자기탐색에 있어 성인은 생애역할과 가치의 조화를 폭넓게 고려하는 점이 두드러졌다. 물질적 보수 외에도 안정성, 일과 삶의 균형, 가족역할과 병행 가능한 직업에 대한 고려가 이루어졌다. 자기탐색에 해당하는 문항은 다음과 같다, '경력선택에 있어 나에게 가장 중요한 가치가 무엇인지 알아본다-안정성, 보수, 일과 삶의 균형 등', '나의 흥미와 성격에 어울리는 직업은 무엇인지 알아본다'. 최종 선별된 성인 진로결정 행동 문항은 Table 1과 같다.

연구 결과, 최종적으로 8개의 성인 진로결정 행동을 선정하였다. 성인은 직업환경 탐색, 자기탐색, 실행행동 영역 모두에서 청소년보다 주도적이고 다양하고 실제적인 행동을 보였다. 자기와 환경의 탐색에 있어 성인은 다양한 목표와 폭넓은 가치에 대해 고려하였고 보다 다양한 실행행동을 나타냈다. 이는 성인 진로결정 동기 연구를 위해 성인용 척도의 개발이 필요함을 시사한다.

연구 2. 성인 진로결정 동기 척도의 타당화

청소년의 진로결정과 달리 성인의 진로결정

과정은 보다 실제적이고 다양한 측면의 통합과 조율이 요구되며(Supe & Knasel, 1981; Lee et al., 2014) 주도적이라는(Arthur, 1994; Hull, 1996) 선행연구와 일관되게, 연구 1의 결과에서도 성인의 진로결정 과정에는 보다 실제적이고 다양한 고려가 이루어지는 것으로 나타났다. 따라서 성인의 진로결정 동기를 연구하기 위해서는 고유한 성인용 측정도구가 필요하다고 볼 수 있다. 이에 연구 1에서는 청소년용 진로결정 자율성 척도(Guy, 2005)를 원형으로 하되 성인의 진로결정 행동을 적용하여 성인 진로결정 동기 척도를 구성하였다.

자기결정성이론에 근거한 동기 척도들은 4개(Gagné et al., 2010; Guay et al., 2003) 또는 6개(Park & Chang, 2016), 5개(Moran, Diefendorff, Kim, and Liu, 2012)의 요인 구조를 보고하고 있다. 5~6개 요인 구조는 Ryan과 Connell(1989)의 4요인(외적동기, 내사동기, 동일시동기, 내적동기)에 무동기 또는 통합된 동기가 추가된 형태이다. 그런데 다수 선행 연구가 통합된 동기는 자기보고에서 나타나기 어렵다고 보고하고 있고(Gagné et al., 2015; Roth et al., 2009; Sheldon et al., 2017에서 재인용) 무동기는 다른 동기 요인들의 부재로 설명할 수 있다(Gagné & Deci, 2005). 이에 본 연구에서는 성인의 진로결정 동기를 이해하는데 4개 요인 구조를 가정하였다. 선행연구와의 연결성을 위해 가장 많이 사용되는 진로결정 자율성 척도(Guay, 2005)를 원형으로 성인 진로결정 자율성 척도를 구성하였다. 기존 진로결정 자율성 척도는 청소년의 진로결정 행동 8개에 각각 4개 동기 요인을 대응시킨 32개 문항으로 구성되어 있다. 진로결정 행동 8개에 대한 각 4개 요인의 수준을 측정하고 4개 동기 요인을 합산하여 진로결정 자율성 지수를 산출한다. 자율성 지

수는 (내적동기+동일시동기)-(외적동기+내사동기)의 방식으로 계산하며, 자율성 지수가 양(+)일 때 내적 요인에 의한 행동으로, 음(-)일 때 외적 요인에 의한 행동으로 해석한다.

성인 진로결정 동기 척도는 청소년용 척도의 구조를 원형으로 하여 연구 1에서 최종 선별된 8개 진로결정 행동 각각에 4개 동기를 대응시켜 32개 문항으로 구성되었다. 척도 구성 후 요인분석을 통하여 구성타당도를 확인하고 신뢰도를 확인하였다. 더불어 준거변인인 진로결정자기효능감과 자존감과의 상관을 검증하였다. 진로 과정에서 자신의 능력에 대해 가지는 자신감인 진로결정자기효능감(Taylor & Betz, 1983)은 선행연구들에서 진로결정 자율성과 유의한 정적 상관을 나타내었다(Kim & Moon, 2019; Sung & Bae, 2015; Guay, 2005). 진로결정자기효능감은 성인의 진로만족과 관련된 여러 심리 변인 중 가장 큰 효과 크기를 나타낸다고 보고되고 있다(Song et al., 2014). 한편, 진로결정 자율성은 자존감과도 유의한 상관이 있다고 알려져 있다(Kim, 2018; Guay, 2005). 자존감이 높은 사람은 구직활동에서 자신에게 필요한 것과 원하는 것을 명확히 알고 있으며 직업을 선택할 때도 자신의 욕구가 충족되는 직업을 선택할 확률이 높다(Kim & Tak, 2007). 성인 진로결정 동기 척도에서 진로결정 자율성 지수는 진로결정자기효능감 및 자존감과 유의미한 정적 상관을 나타낼 것이며, 내적동기와 동일시동기는 내사동기와 외적동기에 비해 진로결정자기효능감 및 자존감과 상대적으로 높은 상관을 보일 것이라고 가정하였다.

방 법

연구참가자

직장 근로 경험이 있는 성인을 대상으로 연구참가자를 모집하였다. 아르바이트와 인턴 경력은 직장근로 경험에 포함시키지 않았다. 온라인 설문조사 업체를 통하여 200부의 자료를 수집하였고, 현재 재직 중인 직장인 뿐 아니라 진로전환 과정에서 학업을 선택하거나 경력 단절이 생긴 주부 등이 고루 포함되도록 연구자 편의표집을 통해 53부를 추가로 수집하였다. 이중 동일 번호에 일괄적으로 표기하거나 결측치가 2개 이상 척도에서 나타난 자료 13부를 제외하고 최종 240부를 분석에 사용하였다. 참가자는 남성 103명(43%), 여성 137명으로, 평균 연령은 40.0세($SD=10.0$, 범위 20~59세)이며 연령 분포는, 40대 74명(31%), 30대 66명, 50대 52명, 20대 48명이었다. 결혼 여부는 기혼 143명(60%), 미혼 97명이었다. 직업은 직장인 148명(62%), 프리랜서와 대학(원)생 각 46명, 전업주부 20명, 자영업자 12명, 무직 12명이었다. 평균 경력 기간은 11.4년($SD=8.3$, 범위 0.1~36.0년)이며 경력 기간 분포는 10년 이상~20년 미만 89명(37%), 1년 이상~5년 미만 53명, 5년 이상~10년 미만 46명, 20년 이상 42명, 1년 미만 10명이었다.

측정도구

성인 진로결정 동기 척도

Guay(2005)가 개발하고 Han(2004), Kim(2013)이 번안한 청소년 진로결정 자율성 척도(Career Decision-Making Autonomous Scale)을 원형으로 사용하였다. 원 척도는 진로결정과 관련된 8

개 행동에 대해 각 4개의 동기(Sheldon & Elliot, 1998)를 대응시킨 32개 문항으로, 7점 척도로 구성되어 있다. 4개의 동기는 외적동기(내가 이 행동을 하는 것은, 다른 사람이 원하기 때문이거나 다른 사람으로부터 보상, 칭찬, 인정 등을 받을 수 있기 때문이다), 내사동기(내가 이 행동을 하지 않는다면, 죄책감이나 불안을 느낄 것 같아서이다), 동일시동기(이 행동이 중요하다고 생각하기 때문이다), 내적동기(이 행동을 하는 것이 즐겁기 때문이다)이다. 청소년 대상 척도(Guay, 2005)의 문항을 연구 1에서 성인의 진로결정 과정을 분석하여 개발한 성인 진로결정 행동 문항들로 대체하였다. 8개 성인 진로결정 행동에 각 4개 동기(외적동기, 내사동기, 동일시동기, 내적동기)를 대응시켜 32개 문항을 구성하였다.

진로결정자기효능감 척도

Betz와 Voyten(1997)의 진로결정자기효능감 단축형 척도(CDMSE-SF; Career Decision Making Self-Efficacy Short Form)를 Lee, Nam, Park과 Kim(2007)이 국내 현실에 맞게 수정한 진로결정자기효능감척도(CDSE-SF)를 사용하였다. 본 연구에서는 전체 13개 문항 중 Cho와 Hong(2010)이 상담전문가 검토를 통해 성인에게 적합한 항목으로 선별한 진로결정 6문항, 진로탐색 4문항을 사용하였다. 1점에서 6점으로 평가하여 점수가 높을수록 진로결정에 대한 자기효능감이 높은 것을 의미한다. Cho와 Hong(2010) 연구에서 신뢰도는 .84였으며 본 연구에서는 .91으로 나타났다.

자존감 척도

Rossenberg(1965)가 개발한 자존감 척도를 Lee와 Won(1995)이 번안한 10개 문항을 사용하였

다. 이 척도는 자신을 스스로 중요하고 가치 있는 존재로 생각하는 정도를 측정하며 점수가 높을수록 자존감이 높은 것으로 해석한다. 원 척도는 4점 척도로 되어있었으나 본 연구에서는 5점 척도로 수정하여 사용하였다. Lee와 Won(1995)의 연구에서 신뢰도는 .89였으며 본 연구에서는 .92로 나타났다.

분석방법

연구자가 이론에 대한 사전 지식과 요인 구조에 대한 가정이 있는 상태에서는 확인적 요인 분석을 사용하는 것이 적합하다(Byrne, 1995). 연구 2에서는 선행 연구(Sheldon & Elliot, 1998)에 기반하여 각 항목이 4개 요인에 적재될 것이라고 예측하였으며, 4요인 32문항 척도의 구성타당도 확인을 위해 확인적 요인 분석을 실시하였다. 연구모형의 적합도 확인을 위해 최대우도법(maximum likelihood)을 사용하여 χ^2 값과 모형 적합도 지수 SRMR, TLI, CFI, RMSEA를 확인하였다. 내용타당도와 준거 타당도 확인을 위해 각 요인 및 준거변인 간 상관을 분석하였다. 내용타당도 확인을 위해 요인 간의 상관관계를 분석하였으며 준거타당도 확인을 위해서는 각 요인과 진로결정자기효능감, 자존감과의 상관을 분석하였다. 모든 통계분석은 SPSS 22.0과 AMOS 21.0 프로그램을 사용하였다.

결 과

성인 진로결정 동기가 4요인 구조라는 연구 모형의 적합성을 검증하기 위해 구조방정식을 실시하여 연구 모형의 적합도 지수를 확인하

였다. 초기 모형 분석 결과 SRMR이 .061으로 기준을 만족하였으나 이외 적합도 지수가 기준에 미치지 않았다. 이에 내용 검토를 통해 모형을 수정하였다. 첫째, 수정지수(modification index)의 χ^2 변화를 확인하며 문항 내용을 검토한 결과, 8개 행동 중 '직업 분야와 관련된 정보를 구한다'와 '내가 선택 가능한 직업 분야나 교육 과정을 알아본다'의 문항 사이, 그리고 '경력목표를 이루기 위해 부단히 노력한다', '목표한 직업 분야에 지원한다' 문항 사이의 상관이 높아 문항 간 변별성이 떨어지고 모형의 적합도를 낮추는 것으로(Bandalos, 2002) 파악되었다. 이에 각 두 행동 중 요인부하량이 낮은 행동을 제거하였다. 둘째, 측정오차 간 상관을 설정하였다. 일반적으로 확인적 요인분석 모형에서 측정오차들은 서로 독립적이라고 가정하지만 상황에 따라 상관을 허락할 수 있다. 이 경우 측정오차에 연결된 두 개의 지표변수가 모형 내 요인들로 설명되지 않는 공통적인 원인을 갖고 있다는 의미가 된다(Kim, 2016). 오차 상관은 다음과 같은 선행 연구에 근거하여 설정하였다. 자기결정성이론에 따르면 개념상 인접한 동기들은 높은 상관 관계를 가지며(Ryan & Connell, 1989) 일부 연구의 경우 자율적 동기(동일시동기, 내적동기)와 통제적 동기(외적동기, 내사동기)의 2요인으로 측정하기도 한다(Gillet, Gagné, Sauvagère, & Fouquereau, 2013; Van den Broeck, Lens, De Witte, Van Coillie, 2013). 본 연구에서도 동일시동기와 내적동기, 외적동기와 내사동기를

측정하는 문항 사이 강한 상관이 나타났다. 이에 '내가 선택 가능한 직업 분야나 교육 과정을 알아본다', '나의 흥미, 성격과 어울리는 직업은 무엇인지 알아본다'의 행동에서 동일시동기와 내적동기 사이에 오차 상관을 설정하고, '경력목표를 이루기 위해 부단히 노력한다', '내가 선택 가능한 직업 분야나 교육 과정을 알아본다'의 외적동기와 내사동기 간 오차 상관을 설정하였다.

6개 행동에 4요인을 대응시켜 24문항으로 구성되고 오차상관을 설정한 모형 적합도를 Table 2에 제시하였다. SRMR은 .051, TLI .905, CFI .917, RMSEA .079로 양호한 수준의 적합도를 보였다. 수정 모형의 신뢰도 계수는 외적동기 .92, 내사동기 .92, 동일시동기 .90, 내적동기 .91이었다.

내용타당도 확인을 위해 요인 간의 상관 관계를 분석하여 Table 3에 제시하였다. 선행 연구들에 따르면 자기결정성이론의 요인 간 상관관계에는 개념적인 유사성에 따라 순차적으로 상관계수가 정렬되는 단순구조(simplex structure)가 존재한다(Ryan & Connell, 1989; Park & Chang, 2016). 본 연구에서는 단순구조가 부분적으로 나타났다. 외적동기는 내사동기와 높은 정적 상관을 보였으며($r = .52, p < .01$), 동일시동기는 내적동기와 높은 정적 상관을 보였다($r = .58, p < .01$). 예상치 않았던 결과로는 외적동기는 내적동기와 개념상으로 가장 멀리 떨어져 있음에도 불구하고 유의한 정적 상관을 보였다($r = .22, p < .01$)

Table 2. Fit indices for model (4Factor 24items, N=240)

Model	χ^2	df	SRMR	TLI	CFI	RMSEA
4 Factor	603.71	242	.051	.905	.917	.079 (.071 ~ .087)

Table 3. Mean, Standard Deviation, Correlation Coefficients among Variables (N=240)

	1	2	3	4	5	6	7
1. external regulation							
2. introjected regulation	.52**						
3. identified regulation	.04	.02					
4. intrinsic motivation	.22**	.03	.58**				
5. career decision-making autonomy	-.61**	-.68**	.57**	.49**			
6. career decision-making self-efficacy	-.11	-.12	.29**	.41**	.38**		
7. self-esteem	-.12	-.24**	.27**	.22**	.35**	.34**	
<i>M</i>	3.50	3.52	4.93	4.27	2.20	4.15	3.44
<i>SD</i>	1.46	1.38	1.13	1.21	3.06	.74	.59

** $p < .01$

준거타당도 확인을 위해 진로결정 자율성 지수, 진로결정 동기 4개 하위 요인, 진로결정 자기효능감, 자존감과의 상관관계를 분석하여 Table 3에 제시하였다. 먼저 진로결정 자율성 지수는 진로결정 자기효능감($r = .38, p < .01$), 자존감($r = .35, p < .01$)과 유의미한 정적 상관을 보였다. 이어 진로결정 하위 동기와 준거변인과의 관계를 보면, 진로결정 자기효능감은 외적동기, 내사동기와 부적 상관을 보였으나 유의미하지는 않았다. 동일시동기와 내적동기와는 정적 상관을 보였고 특히 내적동기와 다소 높은 상관을 보였다($r = .41, p < .01$). 자존감은 내사동기와는 부적 상관을($r = -.24, p < .01$), 동일시동기($r = .27, p < .01$)와 내적동기($r = .22, p < .01$)와는 정적 상관을 보였다.

논 의

4요인 구조 24개 문항으로 이루어진 성인

진로결정 동기 척도는 양호한 타당도와 신뢰도를 나타내었다. 이는 성인이 진로결정 과정에서 지각한 전반적 자율성의 수준과 개별적인 하위 동기들을 측정하여 다양한 연구를 수행할 기반을 마련했다는 의의를 갖는다. 본 연구에서는 확인적 요인 분석을 통해 자기결정성이론의 하위 동기들이 4요인만으로 간결하게 제시될 수 있음을 확인하였다.

최근 자기결정성이론 연구자들은 다양한 동기 요인들을 합산하여 자율성의 양적 수준으로 자료를 해석하는 것은 결과의 풍부한 해석을 희석시키기 때문에, 각 동기 요인의 수준을 측정하는 쪽이 더욱 의미있는 결과를 도출한다고 제안한다(Chemolli & Gagné, 2014, Howard et al., 2020). Howard 등(2020)은 각 동기 요인을 해석하는 다차원적 측정방식은 각 요인의 구체적인 특수성과 각 요인 간의 관계를 드러내기 때문에 하나의 자율성 지수를 사용하는 방법에서는 도출할 수 없는 이론적 지식을 제공하며, 이론 연구와 실제 적용을 위해서는 다차원적 측정방식을 사용하는 것이

바람직하다고 하였다. 본 연구에서는 각 동기 요인, 진로결정 자율성 지수, 준거변인간의 상관을 분석하여 자율성 지수만 분석하는 것과 각 동기 요인 간의 관계까지 분석하는 것이 다른 결과로 나타나는지 확인하였다. 먼저 동기 요인 간의 상관분석 결과, Howard, Gagné와 Bureau(2017)의 연구와 유사하게 인접한 동기 간 강한 높은 상관을 보였으나 연속적으로 이어지는 형태는 나타나지 않았다. 통제적 동기 범주 간(외적동기, 내사동기), 자율적 동기 범주 간(동일시동기, 내적동기) 높은 상관을 보이고 다른 범주와는 낮거나 유의하지 않은 상관을 보여 통제적 동기와 자율적 동기로 양분되는 형태를 보여주었다. 이어서 자율성 지수, 각 동기 요인, 준거변인과의 상관을 분석한 결과, 자율성 지수, 동일시동기, 내적동기가 일관되게 준거변인인 진로결정자기효능감, 자존감과 정적 상관관계를 보였다. 이 결과는 동기의 자율성 수준이 높을수록 진로결정에 대해 자신감을 가지고 자신을 가치 있게 여기는 정도가 높은 것을 의미하며, 준거변인과 동기의 관계에서 자율성 지수만 분석하는 것과 각 동기 요인을 분석하는 것의 결과가 유사하다는 것을 의미한다. 하나의 자율성 지수가 여전히 행동 동기의 질을 평가하는 효율적인 지표가 될 수 있다는 Sheldon 등(2017)의 주장이 본 연구에서는 유효하였다.

그런데 연구 2에서 흥미로운 결과는, 내적동기와 외적동기가 유의한 정적 상관을 나타냈다는 점이다. 내적동기와 외적동기가 이론상 내면화 정도가 가장 큰 차이가 나기 때문에 자율성 연속선의 양 끝에 위치함에도 불구하고(Ryan & Deci, 2000) 유의미한 정적 상관을 나타낸 것이다. 이 결과는 성인이 진로결정 시 외적동기와 내적동기를 동시에 가질 수 있

으며 외부 보상과 일 자체의 즐거움이 반드시 상충되는 것(trade off)이 아니라는 것을 의미한다. 많은 동기 연구에서 외적동기와 내적동기는 상충적 관계이며 외적보상이 주어질 때 내적동기가 감소한다고 보고한다(Park & Kim, 2015). 한편 Gagné와 Deci(2005)는 자기결정성 이론의 관점에서 외적동기와 내적동기는 맥락에 따라 긍정적으로 또는 부정적으로 상호작용할 수 있다고 제안한다. 진로결정 및 일 동기 연구에서 외적동기와 내적동기의 관계를 살펴보면 다수 연구가 부적상관을 보고하지만(Gagné et al., 2015; Guay, 2005; Guay et al., 2003; Park & Chang, 2016) 최근 일부 결과에서는 정적상관을 보고하고 있으며(Howard, Gagné, Morin, & Van den Broeck, 2016; Kim & Moon, 2019; Oh, Lee, & Kim, 2019) 외적동기와 내적동기가 함께 높은 개인이 존재한다고 제안하고 있다(Howard et al., 2016; Moran et al., 2012; Oh, Lee, & Kim, 2019). 연구 2의 결과도 이와 맥을 같이 하는 것으로, 이는 진로결정 장면에서의 외적동기와 내적동기의 관계를 보다 심층적으로 검증할 필요를 제기한다.

연구 3. 성인 진로결정 동기 군집유형 분석

최근 자기결정성 이론 연구자들은 하나의 자율성 지수를 사용하는 것보다 각 동기 요인의 수준을 측정하는 다차원적 측정방식이 더 의미있는 결과를 도출하기 때문에 바람직하다고 하였다(Chemolli & Gagné, 2014, Howard et al., 2020). 특히 연구 2에서 진로결정 자율성 수준이 유의한 효과를 내는 동시에 외적동기와 내적동기 간의 상관 역시 유의한 결과는

동기 하위 요인들 간의 관계를 심층적으로 이해하지 않고는 설명하기 어렵다. 최근 진로결정에 있어 개인의 주관적인 가치의 중요성이 더욱 강조되지만(Park, Jung, Kim, & Kang, 2009) 외적 보상은 여전히 일에 있어 필수적인 요소이다(Moran et al., 2012). 성인 진로결정에서는 개인 내적 요소와 외부 환경 요소에 대한 다각적인 고려와 조율이 중요한 바, 이러한 특성이 다양한 동기 요인들 간의 관계에 어떻게 나타나는지 이해할 필요가 있다. 이에 연구 3에서는 성인 진로결정 동기 요인들 간의 관계성을 다차원적으로 살펴보고자 한다.

동기에 대한 다차원적 분석의 대표적인 접근은 사람-중심 접근인 군집분석이다(Fernet et al., 2020). 사람-중심 접근은 개개인이 가지는 동기 요인의 조합을 동질적인 몇 개의 군집으로 구별해낸다. 한 개인 내에서 외적동기와 내적동기가 동시에 강한 것이 가능한지, 모든 동기 요인이 높거나 낮거나 등 특정 동기가 다른 동기와 일정한 관계성을 갖는지를 군집 분석을 통해 확인할 수 있다. 군집분석에 의해 도출된 동기 유형은 동기 요인들에 대한 종합적인(holistic) 이해를 제공하고(Fernet et al., 2020) 인간이 다양하고 복합적인 동기에 의해 행동한다는 것을 설명한다(Vansteenkiste & Mouratidis, 2016).

진로 연구에서 동기관점의 접근은 비교적 최근에 이루어지고 있고 사람-중심 접근 연구의 수는 더욱 드물다. 그럼에도 Lee와 Lee (2010), Paixão와 Gamboa(2017)이 청소년을 대상으로 진로결정 동기의 군집분석을 실시하였고 두 연구는 유사한 결과를 나타내었다. 높은 자율적 동기 집단, 약간 높은 통제적 동기와 낮은 자율적 동기 집단, 모든 동기가 높은 집단의 3개 군집이 보고되었다. 두 연구 모두

‘약간 높은 통제적 동기와 낮은 자율적 동기 집단’이 낮은 진로준비행동을 보였고, 나머지 두 집단은 높은 진로준비행동을 보였다. 그러나 높은 진로준비행동을 보인 두 집단 간의 차이는 일관적이지 않았다.

연구 3에서는 성인 진로결정 동기의 군집 유형을 탐색하고, 경력 관련 변인인 경력적응성, 경력만족에 있어 각 군집 유형이 차이를 보이는지 확인하고자 하였다. 두 변인은 전생애 관점에서 경력만족을 확인하기 위하여 포함하였다. 경력만족은 지나온 경력 전반에 대한 만족 정도이며(Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990), 경력적응성은 변화하는 미래의 업무환경에 대처하는 준비도로서 경력만족과 밀접히 관련이 있다(Tak, Lee, & Lim, 2015). 경력만족을 통해 과거에서 현재에 이르는 경력에 대한 만족도를 측정하고, 경력적응성을 통해 미래의 경력만족을 예측하고자 하였다.

방 법

연구참가자

직장 근로 경험이 있는 20대에서 50대 성인을 대상으로 연구참가자를 모집하였다. 온라인 설문조사 업체와 연구자 편의모집을 통해 설문자료를 수집하였다. 온라인 설문 200명, 연구자 편의모집 41명이 참가하였다. 불성실 측정치 8부를 제외하고 최종 233부를 분석에 사용하였다.

남성 119명(51%), 여성 114명으로 평균 연령은 38.4세($SD=10.3$, 범위=20~59세)이며 연령 분포는 30대와 20대가 각 65명(28%), 40대 55명, 50대 이상이 48명이었다. 결혼 여부는 기

혼 129명(55%), 미혼 104명이었다. 직업은 직장인 174명(75%), 전업주부 20명, 프리랜서 13명, 대학(원)생 12명, 자영업자 11명, 무직 3명이었다. 평균 경력 기간은 11.5년($SD=8.5$, 범위=0.1~32.4년)이며 경력 기간 분포는 10년 이상~20년 미만 82명(35%), 1년 이상~5년 미만 66명, 20년 이상 45명, 5년 이상~10년 미만 36명, 1년 미만 4명이었다.

측정도구

성인 진로결정 동기 척도

Guay(2005)가 개발한 청소년 진로결정 자율성 척도(Career Decision-Making Autonomous Scale)를 성인 진로결정 행동으로 재구성하여 연구 2에서 개발한 성인 진로결정 동기 척도를 사용하였다. 이 척도는 진로결정과 관련된 6개 행동 각각에 대해 외적동기, 내사동기, 동일시동기, 내적동기 4개의 동기 요인(Sheldon & Elliot, 1998)을 대응시킨 24개 문항으로 구성되어 있다. 7점 척도로 점수가 높을수록 해당 동기 수준이 높은 것을 의미한다. 본 연구에서는 신뢰도 계수는 외적동기 .94, 내사동기 .91, 동일시동기 .90, 내적동기 .91이었다.

경력적응성 척도

Savickas와 Porfeli(2012)가 개발하고 Tak과 동료들(2015)이 한국 직장인 대상으로 타당화한 경력적응성 척도(Career Adapt-Abilities Scale: CAAS)를 사용하였다. 총 16개 문항으로 각 문항은 경력을 쌓아나가는 과정에서 필요한 능력 또는 강점을 얼마나 가지고 있는지를 5점 척도로 평가하게 되어 있다. 본 연구에서의 신뢰도는 .92였다.

경력만족 척도

Greenhaus와 동료들(1990)이 개발하고 Lim(2001)이 변안한 경력만족 척도를 사용하였다. 경력만족은 그동안 지나온 경력 전반에 대해 만족하는 정도이자 개인의 가치가 경력에서 만족된 정도이다(Gattiker & Larwood., 1993; Greenhaus et al., 1990). 총 5개 문항으로 5점 척도로 평가하게 되어 있으며, 점수가 높을수록 자신의 경력에 대한 만족도가 높은 것을 의미한다. 본 연구의 신뢰도는 .83이었다.

분석방법

분석의 첫 단계에서는 성인의 진로결정 동기가 적응과 어떤 관련성을 갖는지 살펴보기 위하여 진로결정 자율성 척도의 4개 요인과 경력적응성, 경력만족, 삶의 만족과의 상관관계를 분석하였다. 그리고 성인 진로결정 동기 군집 유형을 확인하기 위해 군집분석(Cluster Analysis)을 실시하였다. 군집분석은 공통적인 특성들을 기초로 사람들이 어떻게 동질적인 하위집단들로 자연발생적으로 구분되는지를 보여준다. 군집분석은 Hair와 Black(2000)이 제안한 2단계 과정을 따랐다. 이 방법은 Wards 방법과 비위계적 군집분석인 K-means 방법을 연이어 실시함으로써 위계적 군집방법만을 사용할 때 이탈정도가 큰 사례들이 군집형성에 미치는 영향을 최소화하는 장점이 있다. 그리고 진로결정 동기 요인에 따라 경력 및 심리적 적응성 면에서 어떤 차이를 보이는지 확인하기 위해 다변량분석(Multivariate Analysis of Variance; MANOVA)을 실시하였다.

결 과

기술통계 및 상관분석

본 연구에 사용된 변인들의 기술통계 및 상관관계를 Table 4에 제시하였다.

동기 요인 간 상관관계에서는 동일시동기와 내사동기 간의 높은 상관($r = .56, p < .01$), 외적동기와 내사동기 간의 높은 상관($r = .65, p < .01$)이 나타나, 연구 1과 동일하게 자율적 동기(동일시동기, 내적동기)와 통제적 동기(외적동기, 내사동기)로 양분되는 구조가 나타났다. 동기 요인과 적응적 변인과의 상관관계에서는, 내적동기는 경력적응성($r = .35, p < .01$), 경력만족($r = .42, p < .01$)과 모두 다소 높은 수준의 정적 상관을 보였으며, 동일시동기는 경력적응성과 높은 정적 상관($r = .55, p < .01$)을 보였다. 외적동기는 경력만족($r = .17, p < .01$)과 약한 정적 상관을 보였고, 내사동기와 적응적 변인과의 상관은 모두 유의미하지 않았다.

이어 군집분석을 실시하였다. 첫 단계로 진로결정 자율성의 네 가지 하위 요인을 변수로 하여 위계적 군집분석(Wards Method, Squared

Euclidean Distances)을 실시하였다. 군집화 일정 표계수의 변화와 덴드로그램을 확인하여 의미 있는 파형을 보인 세 개에서 다섯 개의 군집을 해석 가능성 측면에서 검토한 결과, 네 개 군집이 가장 적합하였다. 군집 수를 정한 후, 두 번째 단계로 생성된 군집의 평균점수를 초기 중심점으로 투입한 후 K-means 군집분석을 실시하여 표본들의 소속 군집을 최종적으로 결정하였다. 그 결과 군집 1은 81명(34.8%), 군집 2는 49명(21.0%), 군집 3은 50명(21.5%), 군집 4는 53명(22.7%)으로 나뉘어졌다. 각 군집의 형태는 Table 5와 Figure 1에 제시하였다.

각 군집의 동기 수준이 보이는 특징과 선행 연구를 참고하여 군집명을 정하였다. 군집 1은 통제적 동기(내사동기, 외적동기)가 평균보다 다소 높으며, 자율적 동기(동일시동기, 내적동기)는 평균보다 근소하게 낮은 집단이다. 진로결정에 대한 동기가 낮은 수준은 아니지만 자율적 동기보다 통제적 동기에 의해 행동할 가능성이 높은 집단으로 '통제 동기 집단'으로 명명하였다. 군집 2는 모든 동기가 평균보다 낮으며 특히 동일시동기와 내적동기가

Table 4. Mean, Standard Deviation, Correlation Coefficients among Variables (N=233)

	1	2	3	4	5	6
1. external regulation						
2. introjected regulation	.65**					
3. identified regulation	.10	.20**				
4. intrinsic motivation	.19**	.21**	.56**			
5. career adaptability	.06	.01	.55*	.35**		
6. career satisfaction	.17**	.60	.15*	.42**	.33**	
<i>M</i>	3.59	3.63	4.90	4.27	3.89	3.30
<i>SD</i>	1.55	1.37	1.16	1.17	0.54	0.75

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

Table 5. Final cluster centers (N=233)

	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3	Cluster 4
external regulation	0.34	0.60	-0.30	-0.30
introjected regulation	-0.52	-0.83	-1.28	-1.28
identified regulation	-1.05	-0.86	0.87	0.68
intrinsic motivation	1.23	1.10	0.72	0.90
Number of cases(%)	81(34.8%)	49(21.0%)	50(21.5%)	53(22.7%)

Cluster variable is a standardized score.

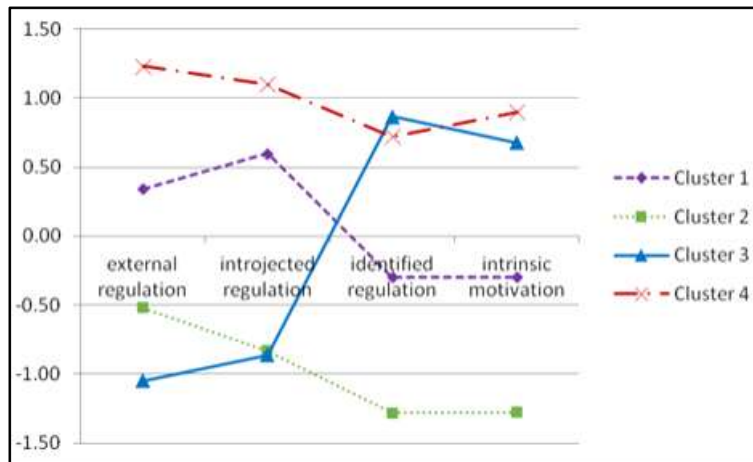


Figure 1. Profiles of clusters

매우 낮고 그나마 외적동기가 상대적으로 높은 집단으로 '동기저하 집단'으로 명명하였다. 반면 군집 3은 외적동기와 내사동기는 매우 낮은 반면, 동일시동기와 내적동기가 높아 자율적으로 행동할 가능성이 높은 집단으로 '자율 동기 집단'으로 명명하였다. 군집 4는 모든 동기 수준이 전반적으로 높고 외적동기, 내사동기, 내적동기가 모든 집단 중 가장 높으며, 동일시동기도 군집 3과 유사한 수준으로 높다. 모든 동기 수준이 높은 집단으로 '의욕 집단'으로 명명하였다.

네 집단이 심리적 적응에서 차이를 보이는지 알아보기 위해 네 집단을 독립변인으로 하고 경력적응성, 경력만족을 종속변인으로 두어 다변량분석을 실시하였다. 결과는 Table 6과 같다. 경력적응성의 경우 자율 동기 집단과 의욕 집단이 비슷한 수준으로 높았고, 통제 동기 집단과 동기저하 집단은 이들에 비해 유의미하게 낮은 수준을 보였다. 경력만족에서는 의욕 집단과 동기저하 집단의 차이만 유의하였다. 정리하면, 의욕 집단이 두 종속변인에서 일관적으로 높은 수준을 보였고 동기저하

Table 6. Differences in adaptive variables of clusters

	Controlled Motivated Cluster n=81	Poorly Motivated Cluster n=49	Self- Determined Cluster n=50	Strongly Motivated Cluster n=53	F (3,230)	post-hoc
career adaptability	3.65±.51	3.66±.57	4.20±.42	4.17±.39	23.54***	3, 4>1, 2
career satisfaction	3.22±.63	3.06±.72	3.41±.83	3.56±.82	4.59**	4>2

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

1=Controlled Motivated Cluster, 2=Poorly Motivated Cluster, 3=Self-Determined Cluster, 4=Strongly Motivated Cluster

Post-toc uses the Scheffé method to present only significant results as inequality signs($p < .05$)

집단은 일관적으로 낮은 수준을 보였다. 자율 동기 집단은 경력적응성에 있어서는 높은 수준을 보였으나 경력만족에 있어서는 타 집단과 유의미한 차이를 보이지 않았다.

논 의

성인의 진로결정 동기 유형을 파악하기 위해 4개 동기 요인을 바탕으로 군집분석을 실시하였다. 진로결정 동기 요인의 수준과 조합에 따라 최종적으로 4개의 집단이 도출되었다. 첫 번째 집단은 '통제 동기 집단'으로 전체 표본에서 가장 많은 비율인 34.8%를 차지하였다. 이 집단은 통제적 동기(내사동기, 외적동기)가 평균보다 다소 높으며, 자율적 동기(동일시동기, 내적동기)는 평균보다 근소하게 낮은 군집이다. 동기 수준은 전반적으로 평균 수준이며 자신의 가치와 흥미보다는 외부 보상이나 처벌, 불안감에 의해 진로를 결정하는 집단이다. 두 번째 집단은 '동기저하 집단'으로 전체 표본의 21.0%를 차지하였다. 이 집단은 모든 동기가 평균보다 낮은 가운데 통제적 동

기 수준이 비교적 높고 자율적 동기가 매우 낮다. 진로결정에 대한 필요성과 의미를 느끼지 못하고 자기주도적으로 행동하지 않으며 그나마 외부 보상에 반응하여 움직이는 집단이라고 유추할 수 있다. 세 번째 집단은 전체 표본의 21.5%를 차지하는 '자율 동기 집단'으로 외적동기와 내사동기 수준이 매우 낮은 반면, 동일시동기와 내적동기 수준은 매우 높은 집단이다. 이 집단은 진로결정이 자신에게 매우 중요하며 가치 있다고 여기고 그 과정에서 흥미와 즐거움을 느낀다. 금전적 보상, 타인의 인정, 불안감 등은 중요하게 여기지 않는 자기결정성이 높은 집단이다. 네 번째 집단은 모든 동기 수준이 전반적으로 높은 '의욕 집단'으로 전체 표본의 22.7%를 차지했다. 외적동기, 내사동기, 내적동기가 모든 군집 중 가장 높았고, 동일시동기도 '자율 동기 집단'에 비해 근소하게 낮지만 높은 수준이다. 이 집단은 진로결정을 내릴 때 외부 환경 요인과 내면의 가치를 모두 중요하게 여기기 때문에 여러 가지 동기 요인에 의해 자극을 받으며 적극적으로 행동할 가능성이 높은 집단이다.

네 집단의 진로 관련 적응 수준을 비교하기

위해 경력적응성, 경력만족의 차이를 비교하였다. 변화하는 업무환경에 대처하는 준비도인 경력적응성은 자율 동기 집단과 의욕 집단이 통제 동기 집단과 동기저하 집단에 비해 높은 수준을 보여주었다. 이는 진로결정 시 자율적 동기가 높을수록 변화하는 환경에 잘 적응할 가능성이 높다는 것을 의미한다. 하지만 경력만족에서는 다소 다른 결과를 보여주었다. 의욕 집단이 동기저하 집단보다 경력만족 수준에서 유의하게 높은 차이를 보였고, 자율 동기 집단과 통제 동기 집단은 다른 집단과 유의한 차이를 보이지 않았다. 이는 자율적 동기가 높고 외부 보상 추구는 낮을 경우 미래 적응을 위한 준비성은 높지만 현재의 만족도는 낮을 수 있다는 것을 의미한다. 경력만족은 일에 대한 가치부여, 새로운 기술과 능력개발 측면 뿐 아니라 경제적인 측면에서의 만족도 포함하기 때문이다.

본 연구에서 주목할 부분은 실제로 통제적 동기와 자율적 동기를 동시에 보유하는 집단이 존재하였으며 해당 집단이 다른 집단들보다 가장 높은 진로 측면의 적응 수준을 나타내었다는 결과이다. 본 연구에서 도출된 ‘의욕 집단’은 통제적 동기가 일정 수준의 자율적 동기와 결합될 때 긍정적인 결과를 가져온다는 주장을 지지하는 결과이다(Fernet et al., 2020; Howard et al., 2016; Moran et al., 2012; Oh et al., 2019). Eisenberger, Rhoades과 Cameron(1999)은 외부 환경 요소가 관여된 특정 상황에서는 통제적 동기가 유익하다고 밝혔다. ‘일(work)’은 보상과 인정에 초점을 맞추는 행동이며 금전적 보상은 수행 과정의 필수적인 요소이기 때문에, 통제적 동기가 본질적으로 문제가 되지 않을 수 있다(Moran et al., 2012). 진로결정 장면에서도 임금, 사회적 평

판 등 보상에 대한 고려가 빠질 수 없기 때문에 통제적 동기가 본질적으로 자율적 동기를 훼손하지 않을 수 있다(da Motta Veiga & Gabriel, 2016). 특히 진로결정 장면에서의 통제적 동기는 개인이 외부 압력에 대처하기 위한 자기조절 방략으로서 문제중심 대처 행동을 촉발시킬 수 있다. 선행 연구(da Motta Veiga & Gabriel, 2016)에 따르면 진로탐색 초반에는 개인의 흥미와 가치에 기반한 자율적 동기의 수준이 높지만 탐색이 진행되고 구직 목표가 구체화됨에 따라 신속한 결정을 내려야 한다는 압박이 증가하며(Lopez-Kidwell, Grosser, Dineen, & Borgatti, 2013) 자율적 동기가 떨어지기 시작한다. 이때 통제적 동기는 인지적 초점을 좁히고 목표를 향한 특정 행동을 취하도록 강화하여 목표 달성을 촉진한다(da Motta Veiga & Gabriel, 2016). 예를 들어 “통장잔고를 고려하면 앞으로 2개월 내에 진로를 결정해야 한다”와 같은 상황이다. 이러한 결과는 자기결정성이론과 완전히 배치된다고 볼 수는 없는데, 자기결정성이론에 따르면 자율성은 외적 요인의 영향을 완전히 배제한 상태가 아니라 외적 요인의 영향을 받더라도 그것을 자기 조절하여 내재화하는 정도에 따라 결정되는 개념이기 때문이다(Ryan, Rigby, & King, 1993). 따라서 외부 보상 또는 심리적 제약에 의해 진로 결정을 내리더라도 자율적 동기를 함께 지닌 상태에서 자신이 스스로 결정했다고 인식한다면 자율적인 선택이라고 볼 수 있다.

본 연구의 시사점은 다음과 같다. 진로결정에 있어 높은 자율성 수준이 긍정적인 결과를 가져온다는 선행 연구는 다수 존재하지만, 각 동기 요인이 어떠한 역할을 하는지는 아직 섬세하게 밝혀지지 않았다. 특히 그간의 진로결정 동기 연구는 청소년을 대상으로 하고 있어

성인 진로결정에 대한 이해는 부족하였다. 본 연구는 성인에게 적합한 진로결정 동기 측정 도구를 개발하고, 동기에 대한 다차원적 접근 방식을 통해 성인들이 가지는 동기 유형들을 도출하였다. 그리고 통제적 동기가 일정 수준의 자율적 동기와 결합될 때 긍정적인 결과를 가져온다는 결과를 제시하였다. 개인과 외부 환경 간의 조율과 통합이 필요한 성인 진로결정 장면에서 통제적 동기의 긍정적인 역할을 밝혀낸 것이 의미 있다고 할 수 있다. 한편, 자기결정성이론은 동기가 내면화 정도에 따라 변화될 수 있다는 전제를 취하고 있다. 따라서 본 연구에서 드러난 동기 유형 집단도 가변적일 수 있다. 시간의 변화에 따라 개인이 속한 집단이 안정적인지, 변화가 있다면 어떠한 변인과 관련이 있는지 연구할 필요가 있으며, 각각의 동기 유형의 특성도 보다 심층적으로 밝혀나갈 필요가 있다.

참고문헌

- Ahn, J., Lee, J., Hwang, S., Nam, G., & Park, E. (2018). In-depth study of 2018 College graduates career path survey. Retrieved from <https://www.keis.or.kr/user/extra/main/2102/publication/publicationList/jsp/LayOutPage.do?categoryIdx=131&pubIdx=5634&spage=1&onlyList=N>.
- Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 295-306. <https://doi.org/10.1002/job.4030150402>
- Bandalos, D. L. (2002). The effects of item parceling on goodness-of-fit and parameter estimate bias in structural equation modeling. *Structural equation modeling*, 9(1), 78-102. https://doi.org/10.1207/s15328007sem0901_5
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191. <https://doi.org/10.1037/0033-295x.84.2.191>
- Betz, N. E., & Vuyten, K. K. (1997). Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness. *The Career Development Quarterly*, 46(2), 179-189. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb01004.x>
- Chang, J. Y., & Choi, H. B. (2007). The mediating effect of autonomous motivation on the relationship between psychological empowerment and organizational commitment. *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 20(2), 113-133. <https://doi.org/10.24230/ksiop.20.2.200705.113>
- Chemolli, E., & Gagné, M. (2014). Evidence against the continuum structure underlying motivation measures derived from self-determination theory. *Psychological assessment*, 26(2), 575. <https://doi.org/10.1037/a0036212>
- Cho, S. Y., & Hong, J. Y. (2010). The relationship among demographical variances, career decision making self-efficacy, and career adaptability of adult learners. *Korea Journal of Counseling*, 11(3), 1099-1115. <https://doi.org/10.15703/kjc.11.3.201009.1099>
- Cho, Y. A., & Jyung, C. Y. (2015). The development and validation of the career management behavior scale. *Journal of Career*

- Education Reserch*, 28(4), 157-178. Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=A101740066>
- Choi, Y. J., & Ku, B. J. (2010). A differential diagnosis on career decision high and low group through career decision-making autonomy four factors. *Korean Journal of Counseling*, 11(4), 1675-1690. <https://doi.org/10.15703/kjc.11.4.201012.1675>
- Choi, Y. K., & Kim, S. H. (2012). Development and validation of the career preparation behavior scale for university students. *Korean Journal of Counseling*, 13(5), 2085-2097. Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=A100179455>
- Dahling, J. J., & Lauricella, T. K. (2017). Linking job design to subjective career success: A test of self-determination theory. *Journal of Career Assessment*, 25(3), 371-388. <https://doi.org/10.1177/1069072716639689>
- da Motta Veiga, S. P., & Gabriel, A. S. (2016). The role of self-determined motivation in job search: A dynamic approach. *Journal of Applied Psychology*, 101(3), 350. <https://doi.org/10.1037/apl0000070>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian Psychology*, 49, 14-23. <https://doi.org/10.1037/0708-5591.49.3.262>
- Dik, B. J., Sargent, A. M., & Steger, M. F. (2008). Career Development Strivings: Assessing Goals and Motivation in Career Decision-Making and Planning. *Journal of Career Development*, 35(1), 23-41. <https://doi.org/10.1177/0894845308317934>
- Eisenberger, R., Rhoades, L., & Cameron, J. (1999). Does pay for performance increase or decrease perceived self-determination and intrinsic motivation?. *Journal of personality and social psychology*, 77(5), 1026. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.77.5.1026>
- Fernet, C., Morin, A. J., Austin, S., Gagné, M., Litalien, D., Lavoie-Tremblay, M., & Forest, J. (2020). Self-determination trajectories at work: A growth mixture analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 103473. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103473>
- Gagné M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M. H., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The motivation at work scale: Validation evidence in two languages. *Educational and psychological measurement*, 70(4), 628-646. <https://doi.org/10.1177/0013164409355698>
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., Aspel, A. K., Bellerose, J., Benabou, C., Chemolli, E., Güntert, S. M., Halvari, H., Indiyastuti, D. L., P. A. Johnson, Molstad, M. H., Naudin, M., Ndao, A., Olafsen, A. H., Roussel, P., Wang, Z., & Westbye, C. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 1 7 8 - 1 9 6. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2013.877892>

- Gillet, N., Gagné, M., Sauvagère, S., & Fouquereau, E. (2013). The role of supervisor autonomy support, organizational support, and autonomous and controlled motivation in predicting employees' satisfaction and turnover intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 22*(4), 450-460.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.665228>
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of management Journal, 33*(1), 64-86.
<https://doi.org/10.5465/256352>
- Guay, F. (2005). Motivations underlying career decision-making activities: the career decisionmaking autonomy scale (CDMAS). *Journal of Career Assessment, 13*(1), 77-97.
<https://doi.org/10.1177/1069072704270297>
- Guay, F., Senécal, C., Gauthier, L., & Fernet, C. (2003). Predicting career indecision: A self-determination theory perspective. *Journal of Counseling Psychology, 50*, 165-177.
<https://doi.org/10.1037/0022-0167.50.2.165>
- Hair, J. F., & Black, W. C. (2000). Cluster analysis. In L. G. Grimm & P. R. Yamold(Eds.), *Reading and understanding more multivariate statistics*(pp. 147-205). Washington, DC: American Psychological Association.
- Han, J. (2004). Verification of mediating effect of career decision efficacy in the relationship between college students' self-determination level and career decision. (Graduate School of Ewha Womans University). Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=T9540524>
- Han, H., Kwak, M., & Han, H. (2016). Influence of Job Choice Motivation on Korean Early-Career Employees Job Satisfaction Change Patterns. *The Journal of Career Education Research 29*(3), 2016.9, 47-68. Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=A102086234>
- Howard, J., Gagné, M., Morin, A. J., & Van den Broeck, A. (2016). Motivation profiles at work: A self-determination theory approach. *Journal of Vocational Behavior, 95*, 74-89.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.004>
- Howard, J. L., Gagné, M., & Bureau, J. S. (2017). Testing a continuum structure of self-determined motivation: A meta-analysis. *Psychological Bulletin, 143*(12), 1346.
<https://doi.org/10.1037/bul0000125>
- Howard, J. L., Gagné, M., Van den Broeck, A., Guay, F., Chatzisarantis, N., Ntoumanis, N., & Pelletier, L. G. (2020). A review and empirical comparison of motivation scoring methods: An application to self-determination theory. *Motivation and Emotion, 1-15*.
<https://doi.org/10.1007/s11031-020-09831-9>
- Hull, D. T. (1996). Protean career of the 21st century. *Academy of Management Executive, 10*(4), 8-16.
<https://doi.org/10.5465/ame.1996.3145315>
- Jang, W. (2015). *Human Resource Development Theory and Practice*. Seoul: Hakjisa. ISBN: 9788999707513
- Kang, Y. & Chang, W. (2017). A Narrative Inquiry on Career Development and Voluntary Turnover of Knowledge Workers. *The Journal of Vocational Education Research, 36*(6), 1-26.

- Retrieved from
<http://www.riss.kr/link?id=A104986836>
- Koen, J., van Vianen, A. E., van Hooft, E. A., & Klehe, U. C. (2016). How experienced autonomy can improve job seekers' motivation, job search, and chance of finding reemployment. *Journal of Vocational Behavior, 95*, 31-44.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.003>
- Kim, H., Kim, S., Choi, M. (2008). Analysis of the labor market effect of workplace mobility. Korea Labor Institute. Retrieved from
<http://www.ndsl.kr/ndsl/search/detail/report/reportSearchResultDetail.do?cn=TRKO201800029514>
- Kim, K., Park, J., & Park, J. (2018). A Study on the Measurement Tools Development and Validation of New Police Officer's Entry Motive. *Korean Association of Public Safety and Criminal Justice, 27*(3), 9-40.
<https://doi.org/10.21181/kjpc.2018.27.3.9>
- Kim, N. (2018) The Effects of Career-Interrupted Women's Self-Esteem, Self-Determination and Social Network on Career Adaptability. (Graduate School of Soongsil University). Retrieved from
<http://www.riss.kr/link?id=T14730380>
- Kim, R. & Moon, H. (2019). The influence of Career Decision-Making Autonomy, Social Support on Career Decision-Making Self-Efficacy among Prospective Infant Teachers. *The Journal of Child Education, 28*(2), 67-82.
<http://dx.doi.org/10.17643/KJCE.2019.28.2.04>
- Kim, S. (2016). Fundamentals and extensions of structural equation modeling with MPLUS examples. Seoul: Hakjisa. ISBN: 978-89- 997-0967-8
- Kim, T. (2013). A Causal Relationship among Commitment to a Career Choice, Family Support, Career Decision Autonomy, Career Decision Self-Efficacy, From Undergraduate Students. (Graduate school of Seoul National University). Retrieved from
<http://www.riss.kr/link?id=T13143050>
- Kim, T. & Jyung, C. (2019). The Moderating Effect of Autonomous Motivation on the Relationship between Employment Anxiety and Career Exploration Behavior of Undergraduate Students. *Journal of Agricultural Education and Human Resource Development, 51*(2), 73-95.
<https://doi.org/10.23840/agehrd.2019.51.2.73>
- Kim, T. & Tak, J. (2007). A Longitudinal study on antecedents and outcomes of reemployment quality. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology, 20*(1), 57-80.
<https://doi.org/10.24230/ksiop.20.1.200702.57>
- Korea Employment Information Service. (2015). Current status and implications of labor mobility for college graduates. Employment Trends Brief (May 2015). Retrieved from
<http://www.keis.or.kr/WebBook/access/ecatalogs.jsp?callmode=&catimage=15&eclang=&um=s&Dir=14>
- Korea Enterprises Federation. (2017). 2017 new employee recruitment survey. Retrieved from
http://www.kefplaza.com/kef/kef_press_view.jsp?num=6023&pageNum=14
- Krumboltz, J. D. (2009). The happenstance learning theory. *Journal of career assessment, 17*(2), 135-154.

- <https://doi.org/10.1177/1069072708328861>
- Lee, H. (2004). Influence of individuals' background, work value, and work motivational orientation on work choice certainty. *The Korean Journal of Educational Psychology* 18(2), 17-33. Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=A102749884>
- Lee, H. J., & Won, H. T. (1995). Self-concepts and paranoid tendency. *Psychological science*, 4(2), 15-29. Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=A76396395>
- Lee, H. & Yu, G (2013). Work-Life Balance of Generation Y: The Meaning and the Role in View of Generational Work Value. *Quarterly Journal of Labor Policy* 13(4), 1-31. Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=A99876753>
- Lee, J., Lee, S., Park, S., Lee, J. (2011). Motivation Scales of Career Decision Making as a Counselor. *Korea Journal of Counseling*, 12(6), 2145-2161. Riss. <http://www.riss.kr/link?id=A99779464>
- Lee, J., Shin, K., Baeck, S., & Heo, C. (2014). The effectiveness of job embeddedness in turnover studies. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 27(4), 743-779. <https://doi.org/10.24230/kjiop.v27i4.743-779>
- Lee, J. W., Song, B. R., Lee, J. Y., Lee, J. H., & Lee, K. H. (2014). A Concept Mapping Study on Career Adaptability Tasks across the Adult Life Cycle. *The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy*, 24(4), 1073-1108. Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=A100630811>
- Lee, S. M., Nam, S., Park, H., & Kim, D. (2007). The construct validity of the career decision self-efficacy scale-short form (CDSE-SF): A revisit. *The Korea Journal of Counseling*, 8(3), 1047-1062. <https://doi.org/10.15703/kjc.8.3.200709.1047>
- Lee, Y., & Lee, K. (2010). The relationship between the cluster type and career preparation behavior according to the level of career motivation: based on the theory of self-determination. *Vocational Education Research*, 29(2), 267-287. <http://www.riss.kr/link?id=A82400539>
- Lim, B. (2001). Differences in career-related variables according to employment type and job type. Seoul: Kwangwoon University Master's Thesis. <http://www.riss.kr/link?id=T8262744>
- Lopez-Kidwell, V., Grosser, T. J., Dineen, B. R., & Borgatti, S. P. (2013). What matters when: A multistage model and empirical examination of job search effort. *Academy of Management Journal*, 56(6), 1655-1678. <https://doi.org/10.5465/amj.2011.0546>
- McDonald, K., & Hite, L. (2019). Career development: A human resource development perspective. (Translated by Park) Seoul: PYMATE. (The original text was published in 2015) ISBN: 9791190151979
- Ministry of Employment and Labor, Ministry of Economy and Finance, Ministry of Education, Science and Technology, Ministry of Foreign Affairs and Trade, Ministry of the Interior and Safety, Ministry of Knowledge Economy, Ministry for Food, Agriculture, Forestry and

- Fisheries, Ministry for Health and Welfare, Ministry of Gender Equality & Family, Small and Medium Business Administration (2017). The 3rd basic plan for employment promotion for the elderly (2017-2021). Retrieved from http://www.moel.go.kr/policy/policydata/view.do?bbs_seq=20180200394
- Moran, C. M., Diefendorff, J. M., Kim, T., & Liu, Z. (2012). A profile approach to self-determination theory motivations at work. *Journal of Vocational Behavior, 81*, 354-363. <https://doi.org/10.1037/e518332013-368>
- Oh, H., Lee, K., & Kim, H. (2019). Motivation Profiles from Self-Determination Theory: Using Latent Profile Analysis in term of A Person-Centered Approach. *Korean Journal of Resources Development 22(3)*, 177-208. Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=A106368534>
- Paixão, O., & Gamboa, V. (2017). Motivational profiles and career decision making of high school students. *The Career Development Quarterly, 65(3)*, 207-221. <https://doi.org/10.1002/cdq.12093>
- Park, D & Yeom, S. (2001). The Validity of Mobley's Model of Employee Turnover and Its Variants. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology, 14(2)*, 1-22. <http://www.riss.kr/link?id=A100628372>
- Park, J., & Chang, J. (2016). Exploration of work motivation structure and profiles based on self-determination theory among Korean employees. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology, 29(1)*, 27-60. <https://doi.org/10.24230/kjiop.v29i1.27-60>
- Park, S., Jung, Y., Kim, J., & Kang, O. (2009). A Study on Successful Turnover and Re-employment. Korea Employment Information Service. Retrieved from <https://www.keis.or.kr/user/extra/main/2102/publication/publicationList/jsp/LayOutPage.do?categoryIdx=131&pubIdx=1727&onlyList=N>
- Park, S. & Kim, S. (2015). Organization and human relationships. Seoul: Parkyoungsa. ISBN: 9791130301884
- Pryor, R. G., & Bright, J. E. (2006). Counseling chaos: Techniques for practitioners. *Journal of Employment counseling, 43(1)*, 9-17. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2006.tb00001.x>
- Reeve, J. (2018). Understanding Motivation and Emotion, 6th Edition. (Translated by Kim) Seoul: Parkhaksa. (The original text was published in 2015) ISBN: 9788998521653
- Rosenberg, A. (1985). The structure of biological science. Cambridge University Press.
- Ryan, R. M., & Connell, J. P. (1989). Perceived locus of causality and internalization: Examining reasons for acting in two domains. *Journal of Personality and Social Psychology, 57*, 749-761. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.5.749>
- Ryan, R. M. & Rigby, S., & King, K. (1993). Two types of religious internalization and their relations to religious orientations and mental health. *Journal of personality and social psychology, 65(3)*, 586. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.65.3.586>
- 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.
<https://doi.org/10.1037/0003-066x.55.1.68>
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R. V., Vianen A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational behavior*, 80(3), 661-673.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Schein, E. C. (1996). Strategic Pragmatism: The Culture of Singapore's Economics Development Board. MIT Press Books, 1.
- Sharf, R. S. (2016). Applying Career Development Theory to Counseling, 6th Edition. (Translated by Kim, Kim, & Seo). Seoul: Pakhaksa. (The original text was published in 2014) ISBN: 978-89-98521-45-5
- Sheldon, K. M., & Elliot, A. (1998). Not all personal goals are personal: Comparing autonomous and controlled reasons for goals as predictors of effort and attainment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 546-557.
<https://doi.org/10.1177/0146167298245010>
- Sheldon, K. M., Osin, E. N., Gordeeva, T. O., Suchkov, D. D., & Sychev, O. A. (2017). Evaluating the dimensionality of self-determination theory's relative autonomy continuum. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 43(9), 1215-1238.
<https://doi.org/10.1177/0146167217711915>
- Song, B. R., Lee, J. W., Choi, H. S., Heo, J. G., & Lee, K. H. (2014). Adult's lifelong career satisfaction: The meta-analysis study on the social cognitive career variables by life stage and life Satisfaction. *Korean journal of counseling*, 15(5), 1791-1810.
<https://doi.org/10.15703/kjc.15.5.201410.1791>
- Sturges, J., Guest, D., Conway, N., & Davey, K. M. (2002). A longitudinal study of the relationship between career management and organizational commitment among graduates in the first ten years at work. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(6), 731-748. <https://doi.org/10.1002/job.16>
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of management*, 35(6), 1542-1571.
<https://doi.org/10.1177/0149206309350082>
- Sung, S. Y., & Bae, S. A. (2015). Analysis of the structural relationship among college students' career decision-making autonomy, career decision-making self-efficacy, and career adaptability. *Korea Youth Research Association*, 22(9), 277-299. Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=A102950720>
- Super, D. E. (1957). The psychology of careers. New York: Harper & Row. Retrieved from <https://psycnet.apa.org/record/1957-06230-000>
- Super, D. E., Brown, D., & Brooks, L. (1990).

- Career choice and development: Applying contemporary theories to practice. San Francisco: Jossey-Bass
<https://doi.org/10.2307/2392835>
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems. *British journal of Guidance and Counseling, 9*, 194-201.
<https://doi.org/10.1080/03069888108258214>
- Tak, J., Lee, E., & Lim, G. (2015). Validation of the career adaptability scale. *Journal of the Korean Psychological Association: Industry and Organization, 28*(4), 591-608.
<http://www.riss.kr/link?id=A101550187>
- Tak, J., Lim, G., Lee, E., & Jung, I. (2013). Development and validation of the Career Concern Inventory. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology, 28*(1), 27-45.
<https://doi.org/10.24230/kjiop.v26i1.27-45>
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior, 22*(1), 63-81.
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90006-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90006-4)
- Van den Broeck, A., Lens, W., De Witte, H., & Van Coillie, H. (2013). Unraveling the importance of the quantity and the quality of workers' motivation for well-being: A person-centered perspective. *Journal of Vocational Behavior, 82*(1), 69-78.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.11.005>
- Vansteenkiste, M., & Mouratidis, A. (2016). Emerging trends and future directions for the field of motivation psychology: A special issue in honor of Prof. Dr. Willy Lens. *Psychologica Belgica, 56*(3), 317.
<https://doi.org/10.5334/pb.354>

투고일자 : 2020. 03. 23

수정일자 : 2020. 08. 31

게재확정 : 2020. 09. 19

Measurement of adult career decision motivation based on Self-Determination Theory and Classification of motivation profiles

Lee, Youngju

Choi, Haeyoun

Korea Counseling Graduate University

The purpose of this study was to validate the adult's career decision motivation scale based on the self-determination theory, and examine the relation of motivation factors through cluster analysis. In Study 1, a sample of adults who have made career transitions participated, and scale items were selected based on interviews regarding their career decision making processes. In Study 2, selected items were rearranged into four motivation factors (external regulation, introjected regulation, identified regulation, intrinsic motivation) and the constructed scale was conducted on a sample of 240 adults with career transition experience. Data analyzed reported good validity and reliability of the 24-item model consisting of four motivational factors for each of the six behavioral items. Study 3 reports the results of a cluster analysis using the adult career decision motivations scale. Four meaningful clusters were identified and career decision motivation types were classified as 'control motivated', 'poorly motivated', 'self-determined', and 'strongly motivated'. The strongly motivated cluster showed high levels of career adaptability(CA) and career satisfaction(CS), and the poorly motivated cluster showed low levels of CA and CS. The self-determined cluster had high CA, but there was no significant difference in CS from other clusters. Finally, how controlled motivation and autonomous motivation could coexist and bring positive results in the career decision making process of adults was discussed.

Key words : adult career decision motivation, Self-Determination Theory, autonomy, career adaptability, career satisfaction