creative commons

COMMONS DEED

저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.

변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer

dCollection

교육학석사 학위논문

진로 마인드셋이 진로 스트레스와 결정에 미치는 영향

2023년 2월

서울대학교 대학원

교육학과 교육학전공

김 은 지

진로 마인드셋이 진로 스트레스와 결정에 미치는 영향

지도교수 신 종 호

이 논문을 교육학 석사 학위논문으로 제출함
2022년 12월

서울대학교 대학원
교육학과 교육학전공
김 은 지

김은지의 석사 학위논문을 인준함
2023년 1월

위 원 장 _____ (인)

부위원장 _____ (인)

위 원 _____ (인)

초 록

본 연구의 목적은 진로 마인드셋의 하위 유형 중 하나인 운명 마인드셋의 긍정적 가능성을 탐색하고 이를 최대로 활용하기 위한 조건을 살펴보는 데 있다. 이를 위해 진로 마인드셋을 각각 성장, 운명, 성장+운명, 운명+성장의 네 가지 조건으로 나누어 진로 탄력성과 스트레스, 결정 어려움에 미치는 영향을 검증하였다. 이를 위해 서울, 경기도, 충청북도 소재의 중학교에 재학 중인 총 306명의 학생을 대상으로 실험을 시행하였으며 최종 268명의 데이터를 분석하였다.

먼저 진로 마인드셋이 진로 탄력성에 미치는 영향을 살펴본 결과, 진로 마인드셋에 따른 집단 간 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 다음으로 진로 마인드셋이 진로 스트레스에 미치는 영향을 살펴본 결과, 정보 부족에 관한 스트레스에서 성장과 성장+운명 마인드셋이 운명 마인드셋보다 스트레스가 유의하게 낮은 것으로 보고되었다. 또한, 진학/취업 압력에 관한 스트레스에서는 성장과 성장+운명 마인드셋보다 운명+성장과 운명 마인드셋에서 스트레스가 유의하게 높은 것으로 보고되었다. 마지막으로 진로 마인드셋이 진로 결정 어려움에 미치는 영향을 살펴본 결과 자기개념 및 정체성에서 성장과 성장+운명 마인드셋이 운명 마인드셋보다 결정 어려움이 유의하게 낮은 것으로 나타났다.

이러한 결과는 성장 마인드셋을 함께 가짐으로써 스트레스를 덜 경험하는 방식으로 운명 마인드셋을 활용할 수 있는 방안을 보여준다. 또한, 성장 마인드셋을 함께 가진 다중 마인드셋의 경우에도, 성장+운명 마인드셋이 운명+성장 마인드셋에 비해 진학/취업 압력 스트레스가 낮게

보고됨을 토대로 어떤 마인드셋을 우선적으로 고려하는지에 따라 진로 스트레스에 미치는 영향이 달라질 수 있음을 시사한다. 논의 부분에서 운명 마인드셋의 활용 방안을 서술하였고, 본 연구의 한계점 및 추후 연구에 대한 제언을 논의하였다.

주요어: 진로 마인드셋, 진로 탄력성, 진로 스트레스, 진로 결정 어려움

학 번: 2021-20611

목 차

Ⅰ. 서 론 ····· 1
1. 연구의 필요성 및 목적 ····· 1
2. 연구문제 ····· 7
3. 주요 변인의 설정 및 정의 ····· 8

Ⅱ. 이론적 배경 ····· 12
1. 마인드셋(mindset) ····· 12
가. 마인드셋의 개념 ····· 12
나. 운명 마인드셋(destiny mindset) ····· 14
다. 성장 마인드셋(growth mindset) ····· 16
라. 운명 마인드셋과 성장 마인드셋의 관계 ····· 18
2. 마인드셋과 진로 ····· 21
가. 운명 마인드셋과 진로 관련 결과 ····· 21
나. 성장 마인드셋과 진로 관련 결과 ····· 34
다. 운명, 성장 마인드셋의 관계와 진로 ····· 37

Ⅲ. 연구가설 ····· 42

Ⅳ. 연구방법 ····· 43
1. 연구 참여자 ····· 43
2. 실험 절차 ····· 44
3. 연구 도구 ····· 48
4. 분석 방법 ····· 54

Ⅴ. 연구결과 ····· 55

1. 진로 마인드셋이 진로 탄력성에 미치는 영향 ····· 57
2. 진로 마인드셋이 진로 스트레스에 미치는 영향 ····· 59
3. 진로 마인드셋이 진로 결정 어려움에 미치는 영향 ····· 65

Ⅵ. 결론 ····· 69
1. 요약 ····· 69
2. 논의 ····· 71
3. 연구의 제한점 및 후속연구 제언 ····· 78

참고문헌 ····· 80

부록 ····· 98

표 목 차

<표 Ⅴ-1> 집단별 진로 탄력성, 진로 스트레스,
진로 결정 어려움의 기술통계치 ····· 55
<표 Ⅴ-2> 종속 변인 간 상관 ····· 56
<표 Ⅴ-3> 진로 마인드셋에 따른
진로 탄력성에 대한 분산분석 결과 ····· 58
<표 Ⅴ-4> 진로 마인드셋에 따른
진로 스트레스에 대한 분산분석 결과 ····· 60
<표 Ⅴ-5> 진로 마인드셋에 따른
진로 스트레스 하위요인의 분산분석 결과 ····· 61
<표 Ⅴ-6> 진로 마인드셋에 따른
진로 스트레스_ 정보 부족에 대한 사후비교분석 ····· 62
<표 Ⅴ-7> 진로 마인드셋에 따른
진로 스트레스_진학/취업 압력에 대한 사후비교분석 ····· 63
<표 Ⅴ-8> 진로 마인드셋에 따른
진로 결정 어려움에 대한 분산분석 결과 ····· 66
<표 Ⅴ-9> 진로 마인드셋에 따른
진로 결정 어려움 하위요인의 분산분석 결과 ····· 67
<표 Ⅴ-10> 진로 마인드셋에 따른 진로 결정 어려움_
자기개념 및 정체성에 대한 사후비교분석 ····· 68

그 림 목 차

[그림 Ⅱ-1] 운명 마인드셋과 성장 마인드셋의 독립성 ····· 19
[그림 Ⅳ-1] 실험 진행 절차 ····· 44
[그림 Ⅳ-2] 각 마인드셋 조건별 삽화 ····· 50
[그림 Ⅴ-1] 정보 부족 진로 스트레스의 집단 간 평균 차이 ····· 62
[그림 Ⅴ-2] 진학/취업 압력 진로 스트레스의 집단 간 평균 차이 ····· 64
[그림 Ⅴ-3] 자기개념 및 정체성 진로 결정 어려움의
집단 간 평균 차이 ····· 68

Ⅰ. 서 론

1. 연구의 필요성 및 목적

진로 교육법의 제정과 자유학기제의 도입으로 그 어느 때보다 진로 교육의 중요성이 강조되고 있는 시점이다. 진로 교육 집중 학년·학기제의 운영 비율은 중학교를 기준으로 60%에 달했으며, 중학교의「진로와 직업」 선택과목의 채택 비율도 80.5%로 전반적으로 상승하고 있다(교육부, 2021). 학생들 역시 이러한 진로 교육의 중요성에 공감하고 있다. 『진로교육현황조사』(교육부, 2021)에 따르면, 학교 진로 교육에 대한 동의 수준은 중학생을 기준으로 5점 만점에 4.78점이라는 높은 수치를 기록했다. 그러나, 같은 조사에서 희망 직업 유무를 물었을 때, 36.8%의 중학생은 희망 직업이 없다고 응답했다.

물론 희망 직업이 있다고 해서 항상 좋은 것만은 아닌데, 실제로 진로 결정자 중에도 미숙한 결정자(결정-불편)와 성숙한 결정자(결정-편안)로 나뉠 수 있음(고홍월, 김계현, 2008)을 고려할 때 더욱 그렇다. 반대로, 희망 직업이 없다고 해서 언제나 문제가 되는 것만은 아닌데, 청소년 시기는 진로정체감을 형성하는 시기이자(Super, 1953), 이 과정에서 경험하는 정체감의 유예는 정체감 성취를 위한 과도기적 발달 단계로 이해할 수 있기 때문이다(Marcia, 1966, 2010). 이는 진로 미결정자 중에서도 미결정-편안 집단과 미결정-불편 집단으로 나뉠 수 있음(김경은, 김승천, 2016)을 통해 확인할 수 있다.

이처럼 아직 경험이 부족한 중학생 시기에 명확한 꿈이 없는 것은 부정적인 신호만은 아니며, 오히려 다양한 길을 열어두고 탐색해볼 가능

성의 의미로도 해석할 수 있다. 그러나, 진로 교육의 중요성이 강조되면서 역설적으로 꿈을 정하지 못한 학생들이 이에 따라 위축될 수도 있는데, 이는 청소년 통계(통계청, 2019)에서 잘 드러난다. 2019년 청소년 통계에 따르면, 우리나라 청소년이 가장 고민하는 문제 1위는 직업이 차지했다(통계청, 2019). 또한, 청소년이 행복하지 않은 이유 중 24%는 미래의 진로에 대한 불안 때문인 것으로 나타났다(한국 청소년 정책 연구원, 2021).

그러나 이 과정에서 학생들이 경험할 진로 스트레스는 진로 결정 및 준비 행동에서 진로 과제 수행을 어렵게 한다(서유란, 이상희, 2012). 또한, 학생들이 진로를 결정하는 데 있어 경험하는 어려움은 진로 적응과정에 부정적인 영향을 끼친다(김지근, 이기학, 2016). 따라서 학생들에게는 이를 극복할 힘이 필요한데, 그중에서도 진로 스트레스와 진로 장벽을 극복하는 핵심 요소로서 진로 탄력성(김현순, 2019; 이주연, 2019)을 생각해 볼 수 있다.

정리하자면, 진로가 아직 명확하지 않은 학생들이 이 상황에서 진로 스트레스나 진로 결정 어려움을 덜 느끼며, 이것을 실패나 문제 상황이 아니라고 인식하게 할 수 있는 방안에 대한 고민이 필요하다. 더불어 진로 탄력성을 길러줌으로써 앞으로 다가올 기회를 잘 활용하고 진로를 준비해 나갈 수 있도록 도와주는 것이 필요하다.

이때 생각해 볼 수 있는 것이 진로 마인드셋이다(Burnette & Pollack, 2013; Chung & Shin, 2022; Hu et al., 2017). 진로란 개인이 일생동안 일과 관련하여 경험하고 거쳐 가는 모든 체험(김계현 외, 2011), 또는 개인이 삶을 살아가면서 가지게 되는 일의 총체(장원섭, 2021)임을 고려할 때, ‘진로 마인드셋’에서 ‘진로’ 역시 이런 포괄적 의미를 담고 있음을 유추할 수 있다.

진로 마인드셋은 크게 두 가지로 나뉠 수 있는데, 하나는 자신과 잘 맞는 일을 중요하게 생각하는 운명 마인드셋(destiny theory)이며, 다른 하나는 어려움을 극복함으로써 성장하는 것을 중요하게 생각하는 성장 마인드셋(growth theory)이다.

이러한 진로 마인드셋은 관계에 대한 마인드셋에서 비롯되었는데, 그중 가장 큰 특징은 두 마인드셋이 독립된 구인이자 동시에 가질 수 있다는 점이다(Burnette & Pollack, 2013). 기존 마인드셋의 연구는 개인의 속성이 변화할 수 없다고 믿는 고정 마인드셋(entity theory; fixed mindset)과, 개인의 속성이 변화할 수 있다고 믿는 성장 마인드셋(incremental theory; growth mindset)으로 구분되었는데(Chiu et al., 1997b; Dweck, 2017; Bernecker & Job, 2019), 이는 주로 성장 마인드셋의 긍정적 효과에 주목하였다(Burnette et al., 2020; Yeager et al., 2019).

성장 마인드셋의 긍정적 효과는 즉 고정 마인드셋의 부정적 효과로 해석될 수 있는데, 그 이유는 개인의 속성이 변화할 수 없다는 고정 마인드셋과 변화할 수 있다는 성장 마인드셋이 서로 반대되는 개념으로써 공존할 수 없기 때문이다. 그러나 이처럼 개인의 특징에 초점을 둔 기존 마인드셋의 연구(Claro et al., 2016; Yeager et al., 2019)와는 달리 진로 마인드셋은 성장 마인드셋과 운명 마인드셋 모두 긍정적인 함의를 포함한다(Knee et al., 2003).

따라서, 운명 마인드셋도 진로 관련 결과에 긍정적 영향을 미칠 수 있음을 예상해 볼 수 있는데, 이는 운명 마인드셋의 세 가지 특징으로부터 미루어볼 수 있다. 첫째는 운명 마인드셋이 판단과 평가에 초점을 둔다는 것이다(Knee et al., 2001). 이러한 평가와 진단의 측면은 목표 설정 및 평가 단계와 유사하며 현실적인 사고를 필요로 하는데(Gollwitzer,

2012), 따라서 특정 진로가 자신과 잘 맞는지를 중요하게 생각하고 진단하려는 운명 마인드셋은 진로 목표 수립에 도움이 될 수 있다. 또한, 목표는 행동을 조직 및 감독하는 데 도움이 되므로(Brown & Lent, 2020), 운명 마인드셋을 가지고 자신에게 적합한 진로 목표를 세우는 것은 진로 과정에서의 동기부여가 될 것이다(Locke & Latham, 2013).

평가와 진단에 관심을 둔 운명 마인드셋은 실천적 관점에서도 용이할 수 있는데, 많은 현장에서 진로 심리검사를 활용하기 때문이다(허은영, 김덕경, 2018). 이러한 진로 검사는 조기에 자신에 대해 객관적이고 정확하게 이해하는 것을 돕는데(조동헌 외, 2019), 따라서 학생들이 진로 검사를 시행할 때, 자신에게 적합한 직업은 찾을 수 있다는 운명 마인드셋을 가지는 것이 적응적일 수 있다.

운명 마인드셋의 두 번째 특징은 적합성(fit)을 중요하게 여긴다는 점이다(Burnette & Pollack, 2013). 사람과 환경 간의 적합성(P-E fit)은 사람들이 개인의 흥미와 목표, 가치, 기술과 일치하는 환경 안에서 성공할 수 있음을 강조한다(Dais, 2005; Holland, 1997). 이러한 개인-환경 간의 적합성은 또한 동기나 헌신, 수행, 만족도(Lauver & Kristof-Brown, 2001)와 같이 다양한 일과 안녕감에 관련된 긍정적인 결과와 연관이 있었다(Duffy et al., 2015). 더불어 운명 마인드셋에서 강조하는 적합성은 또한 소명의 원천이 되기도 한다(Duffy et al., 2014). 따라서, 운명 마인드셋은 그 자체로 소명의 원천이 될 수 있으며, 또한 운명 마인드셋에 따라 적합성을 중요시하는 것은 자신의 선호와 잘 맞는 특정 직업을 찾으려는 시도로 이어질 수 있다.

운명 마인드셋의 세 번째 특징은 초기의 판단에 민감하다는 것이다(Knee, 1998). 운명 마인드셋을 강하게 믿는 사람의 경우에, 처음에 관계에 만족한다면 관계 지속 기간이 길어졌지만, 그렇지 않으면

관계를 빨리 정리했다. 이를 진로 분야에서 생각해본다면, 특정 진로가 자신과 맞지 않는다고 생각할 때 진로 목표에서 이탈하는 것을 생각해볼 수 있다. 그러나, Wrosch와 동료들(2003a, 2003b)은 목표를 포기하는 것이 적응적일 수 있음을 보고했다. 왜냐하면 우리에게 주어진 시간과 자원은 제한되어 있으며, 따라서 우리는 어디에, 어떻게, 그리고 얼마만큼 이러한 자원들을 투자할지 결정해야 하기 때문이다(Baltes & Baltes, 1990; Worsch et al., 2003b). 실제로 대학생을 대상으로 한 연구에서, 달성 가능성이 제한적인 목표를 그만둘 수 있는 능력은 더 낮은 스트레스 수준과 관련 있었다(Pearlin & Schooler, 1978; Worsch et al., 2003b).

이처럼 운명 마인드셋의 긍정적 가능성에도 불구하고, 선행 연구들은 주로 성장 마인드셋의 긍정적 효과에 관심을 두었다(Burnette et al., 2020; Howell, 2016; Yeager et al., 2019). 따라서 진로 영역에서 운명 마인드셋이 미칠 긍정적 가능성과, 이것이 발현될 수 있는 조건을 함께 탐색할 필요가 있다.

특히 부정적인 영향을 미치는 것으로 여겨졌던 수행 목표(Ames, 1992)가 부정적 영향이 재고되며 이후 숙달 목표와 공존할 때 적응적이라고 밝혀진 흐름(Harackiewicz et al., 1995, 2002; Pintrich, 2000)을 고려할 때, 운명 마인드셋 역시 성장 마인드셋과 공존할 때 두 가지의 이점을 모두 누릴 수 있으므로 가장 적응적(Barron & Harackiewicz, 2000, 2001, 2003; Harackiewicz et al., 2002; Linnenbrink, 2005, Pintrich, 2000)일 것을 예측해볼 수 있다.

이때, 관계에 대한 마인드셋을 통해 두 마인드셋을 모두 가지는 것이 어떤 마인드셋을 우선하느냐에 따라 두 가지 방향으로 해석할 수 있음(Knee et al., 2001)을 알 수 있었다. 이에 더해, 먼저 제공된 정보의

우세성에 관한 초두효과(Asch, 1946; Sullivan, 2019)를 토대로, 진로 마인드셋 역시 그 순서에 따라 '운명 마인드셋을 통해 적합한 직업을 찾고 성장 마인드셋을 통해 이것을 발달시켜나가는' '운명+성장' 마인드셋의 조합과, '성장 마인드셋을 가지고 어려움을 극복하며 운명 마인드셋을 가지고 그 진로를 천직이라고 믿는' '성장+운명'의 조합이 가능함을 알 수 있다.

따라서 본 연구에서는 운명 마인드셋의 긍정적 가능성과 이것이 발현될 수 있는 조건을 탐색하기 위해 진로 마인드셋을 단일로 가졌을 때와 다중으로 가졌을 때를 비교해 보고자 한다. 특히 운명 마인드셋과 성장 마인드셋을 다중으로 가졌을 때는 그 순서에 따라 질적인 의미가 달라질 수 있음(Asch, 1946; Knee et al., 2001; Sullivan, 2019)을 고려해 진로 마인드셋을 성장 마인드셋, 운명 마인드셋, 성장+운명 마인드셋 그리고 운명+성장 마인드셋으로 구분해 각각이 진로 탄력성과 진로 스트레스 및 진로 결정 어려움에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

2. 연구문제

본 연구의 목적은 진로 마인드셋이 진로 탄력성, 진로 스트레스 및 진로 결정 어려움에 어떠한 영향을 미치는지 확인하는 것이다. 이때 진로 마인드셋은 성장 마인드셋과 운명 마인드셋을 단일로 가지고 있는 경우와, 성장 마인드셋과 운명 마인드셋을 다중으로 가지고 있되 그 순서에 따라 성장+운명 마인드셋의 경우와 운명+성장 마인드셋의 경우를 모두 포함하였다. 진로 마인드셋은 집단 간 변인(between-subjects)으로 구성되었으며, 종속 변인은 진로 탄력성, 진로 스트레스, 진로 결정 어려움으로 설정하여 진로 마인드셋 간의 관계를 구체적으로 밝히고자 하였다. 본 연구에서 다루고자 하는 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 진로 마인드셋에 따라 진로 탄력성에 미치는 영향은 어떻게 달라지는가?

연구문제 2. 진로 마인드셋에 따라 진로 스트레스에 미치는 영향은 어떻게 달라지는가?

연구문제 3. 진로 마인드셋에 따라 진로 결정 어려움에 미치는 영향은 어떻게 달라지는가?

3. 주요 변인의 설정 및 정의

본 연구에서는 진로 마인드셋이 진로 탄력성, 진로 스트레스, 진로 결정 어려움에 미치는 영향을 살펴보기 위해서 진로 마인드셋(성장 마인드셋, 운명 마인드셋, 성장+운명 마인드셋, 운명+성장 마인드셋), 진로 탄력성, 진로 스트레스, 진로 결정 어려움을 주요 변인으로 설정하였다. 주요 변인의 정의는 다음과 같다.

가. 진로 마인드셋

진로 마인드셋은 성공적인 진로를 위해서는 무엇이 중요한지에 관한 생각이다. 이때의 진로는 개인이 일생 동안 일과 관련하여 경험하고 거쳐 가는 모든 체험(김계현 외, 2011)과 같이 포괄적인 의미를 담고 있다. 본 연구에서 진로 마인드셋은 1) 성장 마인드셋, 2) 운명 마인드셋, 3) 성장+운명 마인드셋, 4) 운명+성장 마인드셋으로 구분하였다.

1) 성장 마인드셋

성장 마인드셋은 성공적인 진로를 위해서는 어려움을 극복하고 개발하는 것이 중요하다는 믿음으로 정의할 수 있다(Burnette & Pollack, 2013). 즉 진로에서의 어려움과 장애물은 그 분야에서의 자신을 더 강하게 만들 수 있으며, 좋은 진로를 만들어가기 위해서는 많은 시간과 노력이 필요하다는 것(Chung & Shin, 2022)과 같은 메시지로 전달될 수 있다.

2) 운명 마인드셋

운명 마인드셋은 성공적인 진로를 위해서는 자신과 잘 맞는 진로를 찾는 것이 중요하다는 믿음으로 정의할 수 있다(Burnette & Pollack, 2013). 즉 성공적인 진로를 위해서는 자신과 적합한 진로를 찾는 것이 중요하며, 자신과 딱 맞는 분야에서 일을 시작하는 것이 중요하다는 것(Chung & Shin, 2022)과 같은 메시지로 전달될 수 있다.

3) 성장+운명 마인드셋

성장+운명 마인드셋은 두 마인드셋을 다중으로 가지되, 그 순서에 따라 두 가지 방향으로 해석할 수 있음(Knee et al., 2001)과 해석이 달라짐(Asch, 1946; Sullivan, 2019)을 고려해 성장 마인드셋을 우선으로 제시한 조합이다. 본 연구에서는 성장 마인드셋을 가지고 어려움을 극복함으로써 운명 마인드셋을 가지고 그 진로를 천직이라고 믿는 순서로, '어려움을 극복하며 찾아가는 진로'의 메시지로 정의하였다.

4) 운명+성장 마인드셋

운명+성장 마인드셋은 두 마인드셋을 다중으로 가지되, 그 순서에 따라 질적인 의미가 달라질 수 있음(Asch, 1946; Knee et al., 2001; Sullivan, 2019)을 고려해 운명 마인드셋을 먼저 제시한 조합이다. 본 연구에서는 운명 마인드셋을 통해 적합한 직업을 찾고 성장 마인드셋을 통해 이것을 발달시켜나가는 순서로, '꿈을 찾아 노력으로 성장하는 진로'의 메시지로 정의하였다.

나. 진로 탄력성

진로 탄력성은 진로 문제와 관련하여 주변의 여건이나 환경 등으로 인한 위기나 어려움에도 불구하고 자신이 세운 진로 목표를 상황에 맞게 다시 수정하여 추구하는 능력과 태도(서울특별시교육청, 2018)이다. 즉, 진로 탄력성은 진로와 관련된 스트레스 상황 및 진로 장벽을 극복하고, 이를 통해 새로운 관점을 갖게 하며 결과적으로 새롭게 정립된 정체성을 확립해 나가는 과정에 바탕이 되는 근본적인 요인이다(임소현, 이영광, 2020).

다. 진로 스트레스

진로 스트레스는 진학 및 취업과 관련된 문제 때문에 학교생활에서 느끼는 신체적, 심리적 평형 상태의 파괴이자 위기감, 긴장감, 또는 불안(주홍석, 2010)으로 정의될 수 있다.

본 연구에서는 진로 관련 정보나 다른 사람들로부터의 도움이 부족할 때 느끼는 정보 부족의 스트레스, 진학 및 취업 준비나 그 과정에서 겪을 어려움에 대한 걱정으로써 진학/취업 압력에 대한 스트레스 및 미래 진로에 대한 불확실성이나 개인의 결정이나 적성에 대한 자신감의 부족으로 인한 진로 모호성의 스트레스로 측정하였다(박희락, 2009).

라. 진로 결정 어려움

진로 결정 어려움은 진로 결정의 어려움과 관련된 정서 및 성격

특성이다(Saka et al., 2008). 본 연구에서는 통제, 과정, 일의 세계, 자신의 진로에 관련된 비관적 관점의 요인, 선택, 과정, 결과, 미래 불확실, 선호 불확실에 관련된 불안의 요인, 마지막으로 미분화 정체성, 특성 불안, 관계 갈등, 인정 추구, 자아존중감에 관련된 자기개념과 자아정체성의 요인으로 진로 결정 어려움을 측정하였다(김민선, 연규진, 2014).

Ⅱ. 이론적 배경

1. 마인드셋

가. 마인드셋의 개념

과학자들이 자신이 탐구한 현상을 설명하기 위해 이론을 만들고 과학적 방법론으로 현상을 이해하는 것처럼, 일반인들도 사람과 세상에 대한 자신만의 이론을 만든다(Burnette et al., 2013; Levy et al., 2006). 이러한 이론은 내재 이론(lay theories), 암묵적 이론(implicit theories) 외에도 '마인드셋(mindsets)', 'folk psychologies', 'naïve theories' 등 다양한 이름으로 알려져 있다(Bernecker& Job, 2019; Levy et al., 2006; Zedelius et al., 2017).

Dweck과 Leggett(1988)은 초기에 지능과 같은 개인적 특성이 고정되어 있는지, 또는 변할 수 있는지에 대한 믿음으로 마인드셋을 구분하였고 이는 각각 실체 이론 또는 고정 마인드셋(entity theory; fixed mindset)과 증가 이론 또는 성장 마인드셋(incremental theory; growth mindset)으로 불리었다(Chiu et al., 1997b; Dweck, 2017; Bernecker & Job, 2019). 이때 마인드셋은 성장과 고정의 두 원형(prototype) 사이 연속체에서 발생하므로, 대부분의 사람들은 특정 개인 속성에 관해 고정이나 성장 둘 중 하나의 마인드셋을 갖는 경향이 있다(Heslin et al., 2019).

학업이나 성취, 사회적 판단의 맥락에서 자주 연구된 마인드셋의 접근은(Burnette & Pollack. 2013; Dweck, 2017; Knee, 1998) 지능이나 학업적 성취(Blackwell et al., 2007; Costa & Faria, 2018; Hong et al.,

1995)를 넘어 성격(Chiu et al., 1997b; Erdley & Dweck, 1993), 도덕적 특성(Chiu et al., 1997a), 의지력(Job et al. 2015; Bernecker et al., 2017), 리더십(Burnette et al., 2010; Tesedco, 1999), 개인과 집단에 대한 고정관념(Levy et al., 1998; Rydell et al., 2007), 건강(Burnette, 2010), 기업가정신(Pollack et al., 2012), 수행에 대한 평가(Heslin et al., 2005), 협상(Kray & Haselhuhn, 2007), 흥미(O'Keefe et al., 2018) 등 다양한 영역에서 동기와 행동을 이해하는 데 도움이 되었다.

즉, 특정 속성의 안정성을 이해하는 인지적 도식(Ross, 1989)인 마인드셋은 주로 대인 간 관계보다는, 개인의 특정 속성에 관한 영역에서 다루어져 왔다(Knee, 1998; Knee et al., 2001). 그러나, 마인드셋은 영역 특수적인데(Dweck et al., 1995; Gervey et al., 1999; Schroder et al., 2016), 따라서 주로 개인적 속성에 대해 다뤘던 마인드셋을 대인 관계의 영역으로 확장한 연구(Franiuk et al., 2002; Knee, 1998; Ruvolo & Rotando, 1998)에서는 이러한 마인드셋을 운명 마인드셋과 성장 마인드셋으로 구분했다. 이때 운명 마인드셋은 상대방이 자신과 인연인지 아닌지를 중요하게 여기는 마인드셋이며, 성장 마인드셋은 어려움이 발생했을 때 이것의 극복을 중요하게 여기는 마인드셋이다(Knee, 1998).

나. 운명 마인드셋

운명 마인드셋은 잠재적 진로가 자신을 위한 것인지 아닌지(meant for them or not)를 중요하게 생각하는 마인드셋이다(Burnette & Pollack, 2013). 따라서 운명 마인드셋을 가진 이들은 자신에게 잘 맞는 이상적인 진로가 한정적일 것으로 생각한다. 이러한 가정은 그들이 진로에서의 성공과 실패를 어떻게 간주하는지에 영향을 미치는데, 자신과 '적합한' 또는 자신의 '운명인' 직업이라는 믿음은 자신과 잘 맞는 분야라면 성공을 위한 노력이 적게 필요할 것이라는 의미를 전달하기도 한다(Chung & Shin, 2022).

또한, 진로 마인드셋은 관계에 대한 마인드셋에서 비롯되었다는 점을 고려할 때, 진로에 대한 운명 마인드셋을 가진 사람 역시 처음 인상을 중요시하고, 진로를 진단(diagnose)하거나 평가(evaluate)하는 경향을 띨 수 있다(Knee et al., 2001). 즉 운명 마인드셋은 현 상황과 잠재적 성공을 진단하려는 시도로 이해할 수 있다(Knee et al., 2003).

따라서 운명 마인드셋을 강하게 가질수록 그 관계가 인연이 아니라거나(Knee et al., 2003), 또는 그 진로가 천직이 아니라는 신호에 더 민감하게 반응할 수 있다. 이러한 판단적(judgmental) 접근 때문에, 운명 마인드셋을 강하게 가진 사람에게 관계나 진로의 지속은 초기 만족도와 밀접한 연관을 갖는다(Knee, 1998).

그러나 운명 마인드셋을 가진 사람이 일단 특정 진로가 자신을 위한 것이라고 평가하고 거기에 큰 의미를 부여한다면, 이후 그 진로를 오랫동안 유지할 수 있다(Knee et al., 2001). 그래서 관계에 대한 마인드셋의 초창기 연구에서, 운명 마인드셋은 문제가 생겼을 때 헤어지는 것 및 처음 만족도가 낮을 때 관계 지속이 짧아지는 것과 관련이 있지만,

반대로 처음 만족도가 높을 때 관계 지속이 길어지는 것과도 관련이 있었다(Knee, 1998).

이러한 운명 마인드셋의 진단과 평가의 측면은 여러 가지 욕구 중 어떤 것을 목표로 할지 심사숙고하거나, 또는 어떤 결정에 대한 찬반을 따져보는 것(Keller et al., 2019)과 유사하다. 이때 목표(goal)나 의도(intention)가 사회 인지 진로 이론(Lent et al., 1994), 구성주의 진로 이론(Savickas, 2013), 생애 설계 패러다임(Savickas et al., 2009) 등 여러 진로 이론에서도 핵심 구인임(Broonen, 2014)을 고려할 때, 운명 마인드셋은 목표를 고르고 설정하는 것, 또는 이 목표를 평가하는 것(Gollwitzer, 2012)과 관련이 있다고 이해할 수 있다.

이때 목표를 고르고 평가하는 것은 '행동 단계의 마인드셋 이론(Mindset theory of action phases)(MAP; Gollwitzer, 1990, 2012; Gollwitzer & Keller, 2016)'에 따라 '신중한 마인드셋(deliberative mindset)' 이라는 인지적 상태가 필요하다. 이러한 인지적 상태에서 사람들은 성공의 가능성에 대해 현실적으로 생각하고, 잠재적 목표를 판단하며, 이를 위해 여러 가지 이용할 수 있는 정보를 개방적으로 받아들인다(Gollwitzer, 2012; Keller et al., 2019). 따라서 이때의 사람들은 찬성과 반대에 같은 비중을 두며(Bayer & Gollwitzer, 2005), 자신은 평균적인 다른 사람들보다 미래의 부정적인 사건에 영향을 덜 받을 것이라는 낙관적 편향에 영향을 크게 받지 않는다(Keller & Gollwitzer, 2017). 그러나 오히려 의사결정을 내릴 때 기대 효용을 더 평가하는 경향을 보인다(Rahn et al., 2016).

다. 성장 마인드셋

성장 마인드셋은 성공적인 진로는 어려움을 극복하며 길러지고 개발되는 것이란 믿음이다(Burnette & Pollack, 2013). 성장 마인드셋은 진로를 발달시키는 것에 초점을 두며, 따라서 장애물을 극복하려는 노력이 성공적인 진로를 개발하는 데 있어 중요한 부분으로 간주된다(Chung & Shin, 2022). 즉, 성장 마인드셋을 가진 사람들은 진로가 어려움에도 불구하고 성장하는 것이 아니라, 어려움 때문에 성장할 수 있다고 믿으며 진로를 유지하려는 경향을 보인다(Burnette & Pollack, 2013).

진로 마인드셋이 주로 비롯된 관계에 대한 마인드셋에 관한 연구에서는, 성장 마인드셋을 가지는 것이 관계를 향상하려는 노력과 관련이 있었다(Knee, 1998). 즉, 성장 마인드셋을 가지는 사람들은 문제가 발생했을 때 관계를 유지하려는 대응 전략을 사용하며, 문제를 해결하려고 시도했다. 따라서 성장 마인드셋을 가진 사람은 관계에 대해 서로 어긋나는 관점을 논의한 후에도 더 큰 행복감과 더 낮은 우울을 보였는데, 이러한 제한점과 약점이 관계를 발전시킬 기회로 인식되었기 때문이다(Knee et al., 2003).

한편, 관계에 대한 성장 마인드셋을 가진 사람은 하룻밤만 만나는 경향이 적었지만, 한 사람과 더 오랫동안 데이트하는 경향을 보였다. 즉, 관계에 대한 성장 마인드셋은 관계의 잠재력에 대한 낙관적인 평가와 관련이 있으며, 관계 형성 과정을 역동적, 유동적, 진화적으로 바라본다고 이해할 수 있다(Knee, 1998).

역동성과 과정을 강조하는 성장 마인드셋의 이러한 측면은 목표를 위해 노력하고, 목표를 실행하는 것(Gollwitzer, 2012)과 연관 지어 이해할 수 있다. 이때 목표를 실행하는 것은 '행동 단계의 마인드셋 이론

(Mindset theory of action phases)(MAP; Gollwitzer, 1990, 2012; Gollwitzer & Keller, 2016)'에 따라 '실행적 마인드셋(implemental mindset)'이라는 인지적 상태가 필요하다.

이 인지적 상태에서 사람들은 목표를 시작하는 데 필요한 일들을 생각하며, 이것을 하는 것의 장점을 위주로 생각하는 닫힌 사고 과정을 보인다(Gollwitzer, 2012; Keller et al., 2019). 즉, 실행 가능성에 관련된 정보에 주로 초점을 맞추며(Kille, 2015), 통제권에 대해 긍정적으로 편향된 판단을 내린다(Gollwitzer & Kinney, 1989). 또한, 성공 가능성에 대해 낙관적으로 생각하며, 목표를 달성했을 때의 기대로부터 힘을 얻는다(Puca, 2001). 실제로 Korzaan과 Harris(2020)의 연구에서 실행적 마인드셋은 프로젝트의 성공에 대해 과도하게 낙관적인 생각과 관련이 있었다. 하지만 덕분에 이러한 인지적 상태에서 사람들은 어려움에 직면했을 때 더 끈기 있는 경향을 보인다(Brandstätter & Frank, 2002).

라. 운명 마인드셋과 성장 마인드셋의 관계

지능에 관한 마인드셋을 포함한 다양한 영역에서 성장 마인드셋과 그에 반하는 고정 마인드셋은 상호 배타적인 것으로 여겨져 왔다(Chiu et al., 1997b; Dweck, 2017). 예를 들어, 만약 지능이 고정적이라고 생각한다면, 지능이 변할 수 있다는 생각을 동시에 가질 수 없으므로 한 사람이 두 가지 마인드셋을 동시에 가질 수 없다는 것을 전제로 많은 연구가 진행되어왔다(Blackwell et al., 2007; Costa & Faria, 2018; Hong et al., 1995).

그러나, 마인드셋은 영역 특수적이다(Bernecker& Job, 2019). 따라서 한 사람이 지능에 관해 가지고 있는 마인드셋과 진로에 관해 가지고 있는 마인드셋은 서로 다를 수 있다. 또한, 진로 마인드셋의 연구자들은 진로 영역에서 다른 영역과는 구분되는 특성을 강조해왔는데, 바로 운명 마인드셋과 성장 마인드셋이 상호 배타적인 것이 아니라 상호 독립적이란 것이다(Chung & Shin, 2022). 실제로 몇몇 연구에서 운명 마인드셋과 성장 마인드셋은 부적 상관을 보이지 않았다(Burnette & Pollack, 2013; Hu et al., 2017).

이 상호 독립성은 한가지 가능성을 시사하는데, 즉 한 개인이 운명 마인드셋과 성장 마인드셋을 동시에 가질 수 있다는 점이다. 개념적으로 생각해본다면, 운명 마인드셋을 가져 자신과 잘 맞는 진로를 중요하게 생각하는 동시에, 성장 마인드셋을 가져 어려움을 극복하고 진로를 발전시킬 것을 중요하게 생각할 수 있다. 하지만 선행 연구에서는 진로 마인드셋이 미치는 결과를 예측하는 데 있어 조절 변수와의 상호작용에 관심을 두고 주로 성장 마인드셋과 운명 마인드셋을 구분하여 따로, 또는 두 마인드셋 중 한 가지만 선택하여 살펴보았다(정윤경, 김동심, 2018;

Burnette & Pollack, 2013; Hu et al., 2017).

그러나, 진로 마인드셋이 많은 영향을 받은 관계에 대한 마인드셋에서는, 두 마인드셋의 특정한 조합이나 상호작용 또한 유의미할 수 있음을 주장한다(Knee et al., 2003). 연구자들은 운명 마인드셋과 성장 마인드셋의 독립성이 두 마인드셋을 함께 연구할 수 있는 풍부한 이론적 틀을 제공하며, 이는 사람들의 일반적인 마인드셋을 더 잘 보여줄 가능성을 나타낸다고 한다(Knee et al., 2003). 따라서 두 독립적 영역인 운명 마인드셋과 성장 마인드셋을 조합한 개념도는 [그림 Ⅱ-1]과 같다(Knee et al., 2001).

성장 마인드셋

운명 마인드셋	낮음	높음
낮음	Helplessness 나에게 딱 맞는 일은 없으며, 어려움은 해결될 수 없다	Cultivation 나에게 딱 맞는 일은 없으며, 어려움은 해결될 수 있다
높음	Evaluation 나에게 딱 맞는 일은 있으며, 어려움은 해결될 수 없다	Optimization 나에게 딱 맞는 일은 있으며, 어려움은 해결될 수 있다

↓ 진단 측면

→ 유지 측면

[그림 Ⅱ-1] 운명 마인드셋과 성장 마인드셋의 독립성

위의 개념도 속 유형별로 특성을 살펴보자면 다음과 같다(Knee et al., 2001, 2003). 첫째, 오른쪽 위 칸에 해당하는 높은 성장 마인드셋과 낮은 운명 마인드셋을 가진 사람들은 관계가 어려움을 직면하고, 이것을

유지하고 향상하려는 노력으로 발전한다고 믿으며, 관계를 평가하거나 진단하는 데에는 관심이 없다. 즉, 이 사람들의 주된 동기는 관계를 개발하는 것에 있다. 따라서 관계를 개발할 때의 목표는 이것을 발전시키고 유지하는 것에 있으며, 잘 안 맞는 부분이 있더라도 이것에 큰 의의를 두지 않는다. 오히려 문제가 발생했을 때 이를 극복하고자 하며 피드백을 방어적으로 해석하지 않는다.

둘째로, 왼쪽 아래 칸에 해당하는 높은 운명 마인드셋과 낮은 성장 마인드셋을 가진 사람들은 관계가 쉽게 진단 및 평가된다고 믿으며, 관계의 향상에 상한선이 있다고 믿는다. 따라서 이들의 주된 동기는 결과 중심적으로, 관계의 잠재성을 평가하고자 한다. 즉, 관계나 상대를 평가할 때의 목표는 당장의 가능성이나 전망, 지속 가능성이 있는지 파악하고 결정하는 것이다.

셋째로, 왼쪽 위 칸에 해당하는 운명 마인드셋과 성장 마인드셋이 모두 낮은 사람들은 비관적이며, 진단이나 유지 모두에 관심이 없다. 따라서 특별한 관계는 없으며, 노력을 통해 관계가 발전할 수 있다고 생각하지도 않는다.

마지막으로, 오른쪽 아래 칸에 해당하는 운명 마인드셋과 성장 마인드셋이 모두 높은 사람들은 관계를 진단하고 어려움을 극복하려는 경향을 모두 보인다. 그런데 이때, 두 마인드셋을 모두 가지는 것은 두 가지 방향으로 해석할 수 있는데, 하나는 잠재적 문제를 찾아서 이것을 해결하고 관계를 향상하는 것이다. 또 다른 하나는 갈등과 문제를 해결함으로써 관계를 향상할 수 있다고 믿으며 관계가 인연이라고 믿는 것이다(Knee et al., 2001). 이를 통해 운명 마인드셋과 성장 마인드셋을 동시에 가지더라도, 어떤 마인드셋을 우선시하느냐에 따라 그 질적인 내용이 달라짐을 알 수 있다.

2. 마인드셋과 진로

진로란 개인이 평생 일과 관련하여 경험하고 거쳐 가는 모든 체험(김계현 외, 2011), 또는 개인이 삶을 살아가면서 가지게 되는 일의 총체(장원섭, 2021)를 의미한다. 따라서, '진로 마인드셋'에서 '진로' 역시 이런 포괄적 의미를 담고 있음을 유추할 수 있다.

다음은 진로 마인드셋인 운명 마인드셋과 성장 마인드셋이 진로 관련 결과에 미칠 수 있는 영향에 관해 탐색하고, 이후 실제 연구들에서 보고된 결과들을 살펴보고자 한다.

가. 운명 마인드셋과 진로 관련 결과

1) 개인적 특성에 대한 마인드셋 중 고정 마인드셋의 긍정적 가능성

진로 마인드셋 중 운명 마인드셋에 관해 살펴보기 전에, 마인드셋 연구에서 주로 다루어졌던 개인적 특성에 대한 고정 마인드셋을 먼저 살펴보고자 한다. 마인드셋의 초창기 연구에서, 성장 마인드셋과 그에 반하는 고정 마인드셋은 각각의 장단점이 언급되었지만(Dweck et al., 1995), 많은 선행 연구들은 이후 성장 마인드셋을 가지는 것의 긍정적 효과와 고정 마인드셋을 가지는 것의 부정적 영향에 초점을 맞춰왔다(Burnette et al., 2020; Howell, 2016; Yeager et al., 2019). 따라서 고정 마인드셋을 가진 사람은 이러한 실패 상황에서 어려움을 겪겠지만, 성장 마인드셋을 가진 사람들은 부정적 피드백의 나쁜 영향으로부터

보호받을 수 있다는 것이다.

그러나, Harackiewicz와 Elliot(1995)은 고정 마인드셋이 우호적일 수 있는 상황과 사람의 가능성을 두 가지 예를 들어 이야기했다. 첫 번째로, 긍정적 피드백 상황에서는 고정 마인드셋을 가진 사람들이 성장 마인드셋을 가진 사람들에 비해 훨씬 더 많은 긍정적 결과를 누릴 수 있다. 즉, 만약 개인이 능력을 고정적인 것으로 간주하고 좋은 수행을 보인다면, 그들은 스스로 필요한 능력을 갖췄으리라 생각할 수 있고 따라서 정서적, 동기적 이점을 누린다는 것이다. 그러므로 부정적 성취 상황뿐만 아니라 긍정적 성취 상황까지로 범위를 확장하여 생각한다면, 고정 마인드셋을 가진 사람들은 실패 앞에서 더 부정적인 결과를 경험하겠지만 성공 앞에서는 더 긍정적인 결과를 경험할 것이다. 연구자들은 이를 '롤러코스터' 효과로 칭했는데, 고정 마인드셋을 가진 사람들은 성장 마인드셋을 가진 사람들에 비해 더 높은 '고점'과 '저점'을 경험하기 때문이다.

실제로 Snyder와 동료들의 연구(2014)에서, 실패 상황과 달리 성공 상황에서는 고정 마인드셋과 성장 마인드셋 메시지가 행동적 자기 손상화에 미치는 영향에 차이가 없었다. 또한, 자기 구실 만들기의 경우에는 성공 상황에서 고정 마인드셋에 관한 메시지를 들었던 여학생들이 성장 마인드셋에 관한 메시지를 들었던 여학생들보다 자기손상화를 덜 보이는 경향을 보였다.

Harackiewicz와 Elliot(1995)의 두 번째 예시로, 만약 고정 마인드셋을 가진 사람들이 그들의 수행 결과가 안정적인 기질을 나타내는 것이라고 믿는다면, 그들의 능력이나 속성에 대한 초기 판단은 쉽게 변하지 않을 것이다. 그리고 이러한 판단은 자기충족적 예언으로 기능하는데(Higgins et al., 1994; Wegner, 1994), 따라서 첫 과제에서 긍정적 피드백을 받고

자신이 필요한 특성을 지녔다고 생각하는 고정 마인드셋론자는 이러한 마인드셋을 가진 이후 부정적인 피드백으로부터 큰 악영향을 받지 않을 수도 있다.

물론 마인드셋은 영역 특수적이기 때문에(Chiu et al., 1997a; Dweck et al., 1993), 성취 상황에서 개인적 특성에 대한 마인드셋과 진로에 관한 마인드셋은 구분되는 요인이다. 그럼에도, 성장 마인드셋을 믿는 것이 더 사회적으로 바람직하고 매력적으로 보이는(Dweck et al., 1995; Knee et al., 2003) 개인적 특성에 대한 마인드셋에서도 고정 마인드셋이 긍정적일 가능성이 있으므로, 진로 마인드셋에서 역시 운명 마인드셋이 기능적일 가능성을 배제할 수 없다. 특히, 진로 마인드셋의 경우에는 성장 마인드셋과 운명 마인드셋 둘 다 어느 정도 긍정적 함의를 담고 있으므로(Knee et al., 2003), 운명 마인드셋이 긍정적인 영향을 미칠 수도 있을 것이다.

이러한 가능성을 살펴보기 전에, 앞선 흐름과 같이 먼저 개인적 특성에 대한 고정 마인드셋이 목표와 관련해 동기적으로 긍정적일 가능성을 탐색한 뒤, 진로에 대한 운명 마인드셋으로 이어가 살펴보고자 한다.

우선, 개인적 특성에 관한 마인드셋에 따라 사람들은 서로 다른 목표를 갖게 된다(Dweck & Yeager, 2018). 그중 고정 마인드셋은 사람들이 수행 목표를 추구하게 하는데, 이는 자신의 현재 상태를 정당화하고자 하는 목표이다(Dweck & Yeager, 2018). 이때 수행 목표를 가지는 것이 오히려 수행에 도움이 됨을 보고한 연구들이 있었다(Elliot, 1999; Harackiewicz et al., 2002; Rawsthorne & Elliot, 1999).

2) 진로 마인드셋 중 운명 마인드셋의 긍정적 가능성

이처럼 개인의 특성에 관한 마인드셋에서도 고정 마인드셋이 유발하는 수행 목표가 항상 동기적으로 부정적인 것만은 아님을 확인할 수 있다. 마찬가지로, 진로에 관한 마인드셋 중 운명 마인드셋 역시 기능적인 역할을 할 수 있다. 따라서 이러한 가능성을 앞서 보았던 운명 마인드셋의 특성과 연관 지어 살펴보고자 한다.

3) 운명 마인드셋의 진단적 속성

첫째, 운명 마인드셋은 평가와 진단에 관심을 둔다(Knee et al., 2001, 2003). 이러한 평가와 진단의 측면은 MAP에서의 목표 설정 및 평가 단계와 유사하다(Gollwitzer, 2012). 이때 의사결정을 내리는 과정에서는 목표의 바람직성과 실현 가능성을 모두 고려해야 하므로, 낙관성보다는 현실적인 사고가 더 필요하다(Gollwitzer, 2012). 따라서 특정 진로가 자신과 잘 맞는지를 중요하게 생각하고 진단하려는 운명 마인드셋을 가지는 것이 진로 목표 수립에 더 도움이 될 수 있다.

또한, 이렇게 목표를 수립하는 것은 행동을 조직, 감독 및 유지하는 데 도움이 된다(Brown & Lent, 2020). 특정한 목표는 사람들이 진행 상황을 파악하고 필요에 맞게 행동을 조정하게끔 도우므로(Locke & Latham, 1990), 운명 마인드셋을 가지고 자신에게 적합한 진로 목표를 세우는 것은 진로 과정에서의 동기부여가 될 것이다(Locke & Latham, 2013).

평가와 진단에 관심을 둔 운명 마인드셋은 실천적 관점에서도 용이할 수 있는데, 많은 현장에서 진로 심리검사를 활용하기 때문이다(허은영, 김덕경, 2018). 이러한 진로 검사는 조기에 자신에 대해 객관적이고

정확하게 이해하는 것을 돕는다(조동헌 외, 2019). 2021년 진로 교육 현황조사에 따르면, 진로 검사 실시 여부는 초등학교 84.8%, 중학교 99%, 고등학교 99.3%에 달했다(교육부, 2021). 따라서 학생들이 자기 소질과 적성을 이해하기 위한 진로 검사를 시행할 때, 자신에게 적합한 직업은 찾을 수 있다는 운명 마인드셋을 가지는 것이 적응적일 수 있다.

4) 운명 마인드셋의 적합성

둘째, 운명 마인드셋은 특정 진로가 자신과 잘 맞는지, 그 적합성(fit)을 중요하게 여긴다(Burnette & Pollack, 2013). 사람과 환경 간의 적합성(P-E fit)은 사람들이 개인의 흥미와 목표, 가치, 기술과 일치하는 환경 안에서 성공할 수 있음을 언급한다(Dawis, 2005; Holland, 1997). 이러한 개인-환경 간의 적합성은 동기나 헌신, 수행, 만족도(Lauver & Kristof-Brown, 2001)와 같이 다양한 일과 안녕감에 관련된 긍정적인 결과와 연관이 있었다(Duffy et al., 2015). 따라서 운명 마인드셋을 가지고 자신과 잘 맞는 적합한 일이 있다고 생각하는 것 역시 긍정적인 진로 결과를 낳을 수 있을 것이다.

더불어 운명 마인드셋에서 강조하는 적합성은 또한 소명의 원천이 되기도 한다(Duffy et al., 2014). 소명이란 다른 사람에게 봉사하거나 선에 기여하기 위해 행하는 의미 있고 목적적인 일을 뜻하는데(Dik & Duffy, 2009; Duffy et al., 2014), 소명 역시 여러 연구에서 일과 안녕감에 긍정적인 영향을 미침이 보고 되었다. 예를 들어, 소명은 더 확실한 직업 정체성이나, 진로 결정 자기효능감, 진로 결정 정도 등과 관련이 있다(Dik et al., 2012; Duffy et al., 2011; Duffy & Sedlacek, 2010; Hirschi, 2012).

소명은 성인뿐만 아니라 대학생들에게도 학업 만족도, 심리적 적응,

삶의 의미, 삶의 만족도 등을 통해 안녕감을 더 높여주는 것으로 나타났는데(Duffy et al., 2012; Duffy et al., 2011; Duffy & Sedlacek, 2010; Steger et al., 2010), 이처럼 긍정 지표들과 정적인 상관을 보인 소명은 반대로 우울, 스트레스, 회피 대처전략 등과 같은 부정 지표와는 부적 상관을 보였다(Peterson et al., 2009; Treadgold, 1999).

한편, 소명의 긍정적인 영향을 토대로 소명의 원천을 탐색한 연구에서는 '외적 부르심', '운명', 그리고 '최적의 적합성'을 사람들이 소명을 찾는 세 가지 경로로 정리하였다(Duffy et al., 2014). 그중 하나인 운명에 대한 믿음, 즉 자신의 천직이 있을 것이란 믿음은 소명의 원천 중 하나로 여겨진다. 이때 운명을 인식하는 것은 반드시 종교적인 의미이거나 외적 부르심에 응하는 것이 아닐 수 있는데(Elangovan et al., 2010), 사람들은 오히려 마음의 소리(Palmer, 2007)나 올바른 길을 아는 것(Weiss et al., 2003), 또는 내적 동기(Hall & Chandler, 2005)로부터 운명을 알게 될 수 있다.

다음으로, 개인의 기술이나 가치, 흥미가 진로와 얼마나 일치하는지도 소명의 원천 중 하나로 여겨진다(Duffy et al., 2014). 자신이 흥미 있거나, 잘하거나, 열정을 가지고 있는 것을 알기 위해 자아 탐색을 하고, 이러한 내적 정보를 활용해 적절한 진로를 찾는 것은 소명의 발견으로 이어질 수 있다. 또한, 소명을 좇으려는 동기는 Higgins(1987)의 자기 불일치 이론에 따라 이상적 자아와 현실적 자아 간의 불일치를 줄이려는 동기로부터 기원한다(Elangovan et al., 2010). 그러므로 운명 마인드셋은 그 자체로 소명의 원천이 될 수 있으며, 또한 운명 마인드셋에 따라 적합성을 중요시하는 것은 자신의 선호와 잘 맞는 특정 직업을 찾으려는 시도로 이어질 수 있다.

한편, 개인과 환경 간의 적합성은 고전적인 진로 이론들에서도 주요하게

다루어지는데 그 중 첫 번째는 Parsons의 특성-요인이론이다(조동헌 외, 2019). 특성-요인이론에 따르면, 사람들은 저마다의 특성이 있으므로 개인은 자신의 특성과 일치하는 특성의 직업을 선택해야 한다. 즉, 개인 특성과 직업의 요구사항이 밀접한 관련이 있을수록 직업적 성공의 가능성은 커진다.

이러한 맥락에서 Parsons는 현명한 직업 선택을 위해서는 개인 특성과 직업 세계에 대한 이해가 중요하며, 이 정보에 기초해 합리적으로 선택해야 함을 강조하였다. 이를 구체적으로 풀어보자면 우선 개인은 자신의 흥미, 적성, 능력, 환경, 환경 등에 대해 정확히 이해해야 한다. 더불어 직업의 보수, 자격요건, 장래 전망, 장단점, 취업 기회 등 직업에 대해서 다양한 정보를 가지고 있어야 한다. 이러한 개인적 요인에 관한 이해와 직업적 정보에 대한 자료를 바탕으로 개인은 합리적 선택을 내린다. 물론 빨라지는 사회와 직업 세계의 변화에 따라 고전적인 진로 이론들이 갖는 문제점이 부각되기 시작했지만, 그런데도 개인에 대한 이해와 직업 세계에 대한 이해를 바탕으로 한 직업 선택은 여전히 특성-요인이론의 관점이 지배적이다(손은령, 2017).

두 번째로 개인과 환경 간의 적합성을 강조하는 진로 이론은 Holland의 직업 성격 이론이다(조동헌 외, 2019). Holland는 사람들이 직업을 선택할 때 유전과 환경의 영향으로 인해 일종의 경향성을 띤다고 생각하였으며, 이에 따라 사람의 성격 유형을 실재형, 탐구형, 예술형, 사회형, 기업형, 관습형의 여섯 가지 유형으로 구분하였다. 이때 직업적 성격과 개인의 성격이 잘 매칭될 때 만족도와 직업적 수행 능력은 궁극적으로 높아지게 된다. 이러한 Holland의 이론을 기반으로 한 각종 검사 도구들은 우리나라 진로 교육 현장에서 광범위하게 활용되고 있다(손은령, 2017). 그러므로 운명 마인드셋을 가지고 적합한 진로를 찾으려는 노력은 현재의 진로

교육 환경에서 적응적일 수 있다.

5) 운명 마인드셋의 민감성

셋째, 운명 마인드셋은 초기의 판단에 민감하다(Knee, 1998). 운명 마인드셋을 강하게 믿는 사람의 경우에, 초기의 만족에 따라 관계의 지속 기간이 달라지는 양상을 보였다(Knee et al., 2003). 따라서 처음에 관계에 만족한다면 관계 지속 기간이 길어졌지만, 그렇지 않으면 관계를 빨리 정리했다. 이를 진로 분야에서 생각해본다면, 특정 진로가 자신과 맞지 않는다고 생각할 때 진로 목표에서 이탈하는 것을 생각해볼 수 있다.

그러나, Wrosch와 동료들(2003a, 2003b)은 목표를 포기하는 것이 적응적일 수 있음을 주장했다. 즉, 목표로부터의 이탈이 심리적 안녕감에 도움이 될 수 있다는 것이다. 회의와 이탈 역시 인생에서 중요한 역할을 할 수 있는데, 바로 목표를 포기할 때이다. 포기하는 것은 보통 안 좋은 인상을 가지만, 연구자들은 모두는 가끔 포기해야 할 때가 있음을 강조하며 이탈이 발달과 자기 조절에 자연스럽고 불가피한 측면임을 주장한다(Wrosch, 2003a).

예를 들어, 개인의 잘못된 판단은 자멸적인 행동이나 잘못된 방향으로의 끈기를 낳을 수 있고(Baumeister & Scher, 1988), 특정 목표를 위한 기회가 제한적임에도 문제 중심으로 대응할 때 비 적응적일 수 있다(Vitaliano et al., 1990). 이때 목표로부터 이탈하는 것을 노력하지 않은 것과 구별할 필요가 있는데, 목표로부터의 이탈은 목표에 대한 전념 자체를 그만두는 것이다(Wrosch et al., 2003a). 만약 목표에 대한 전념은 유지한 채로 노력을 줄이는 것은 오히려 심리적 스트레스를 낳을 수 있다(Carver & Scheier, 1990). 그러나 목표에 대한 전념 자체를 그만두는

것은 이후 어떤 결과도 낳지 않는다(Carver & Scheier, 2001).

또한, 목표에 대한 전념 자체를 그만둘 때도 이후 이어질 수 있는 경우의 수는 여러 가지가 있는데, 예를 들어 같은 영역의 다른 목표로 축소하거나, 더 상위의 목표를 위해 대안을 선택하거나, 새로운 목표를 선택하는 것으로 이어질 수 있다(Wrosch et al., 2003a). 이러한 경우는 모두 괜찮지만, 목표에 대한 전념을 포기한 후 다른 새로운 목표로 이어지지 않을 때는 심리적으로 부정적인 결과를 낳을 수 있다. 즉, 목표 이탈은 그로 인해 자원을 비움으로써 다른 목표의 선택으로 이어지거나, 남아있는 목표의 달성 가능성을 높일 때 적응적일 수 있다(Wrosch et al., 2003a).

목표로부터의 이탈이 실제로 적응적일 수 있는지 살펴보기 위해 대학생을 대상으로 한 실증적 연구에서, 제한적인 목표에 대한 노력을 줄이고 전념을 그만둘 수 있는 능력은 더 낮은 스트레스 및 침입적 사고 수준과 더 높은 개인적 숙달 수준과 관련 있었다(Pearlin & Schooler, 1978; Worsch et al., 2003b)

이러한 선행 연구를 통해 운명 마인드셋을 가지고 초기 신호에 민감하게 반응하여 진로 목표로부터 이탈하는 것이 긍정적일 수 있음을 알 수 있다. 왜냐하면 우리에게 주어진 시간과 자원은 제한되어 있으며, 따라서 우리는 어디에, 어떻게, 그리고 얼마만큼 이러한 자원들을 투자할지 결정해야 하기 때문이다(Baltes & Baltes, 1990; Worsch et al., 2003b).

실제로 운명 마인드셋과 진로 목표 이탈 간의 관계를 살펴본 연구에서는 진로에 관한 부정적인 피드백이 진로 목표 이탈에 미치는 영향을 진로 마인드셋이 조절하는지 살펴보았다(Hu et al., 2017). 이처럼 다양한 종류의 진로 피드백과 진로 목표 이탈 간의 관계를 조절하는 개인적 조건에 대한 이해는 왜, 그리고 어떻게 청년들이 진로 목표를

타협하는지에 관한 통찰을 줄 수 있다(Hu et al. 2017). 이때 운명 마인드셋은 진로 목표 이탈과 정적 상관이 있었다. 또한, 운명 마인드셋은 진로에 관한 부정적인 피드백과 상호작용하여 진로 목표 이탈에 영향을 미쳤다. 즉, 진로에 대한 부정적인 피드백이 심해질수록 운명 마인드셋을 강하게 가진 학생들은 진로 목표로부터 이탈할 가능성이 컸다. 이를 통해 운명 마인드셋을 가지는 것이 목표의 달성 가능성이 적은 상황에서 진로 목표 이탈을 높일 수 있음을 알 수 있는데, Worsch와 동료들의 정리(2003a)에 따라 진로 목표 이탈이 이후 어떤 과정으로 이어졌는지 살펴볼 필요가 있다.

추가로, 운명 마인드셋을 약하게 가진 학생은 진로에 대한 부정적인 피드백이 심해지더라도 진로 목표 이탈에 미치는 유의한 차이는 없었다(Hu et al., 2017). 또한, 자신이 고른 진로가 자신의 진짜 재능을 보이기 어려운 분야라는 등의 적합성에 관한 부정적인 피드백이 진로 목표 이탈에 미치는 영향은 운명 마인드셋과 상호작용을 보이지 않았다. 즉, 적합성에 관한 부정적인 피드백이 있을 때는 개인이 가진 운명 마인드셋의 정도와 상관없이 진로 목표 이탈의 정도가 높았다.

6) 운명 마인드셋과 진로 관련 결과

여기까지 운명 마인드셋이 진로 관련 결과에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 운명 마인드셋의 특성과 연관 지어 살펴보았다. 다음은 운명 마인드셋과 진로 관련 결과 간의 관계를 탐색한 연구를 통해 둘 사이의 관계 양상을 알아보고자 한다.

진로에 대한 암묵적 이론을 처음으로 다룬 Burnette & Pollack (2013)은 직장인을 대상으로 업무와의 적합도가 직업 만족도와 삶의 만

족도에 미치는 영향을 운명 마인드셋이 조절하는지 살펴보았다. 이때, 업무와의 적합도는 가치나 능력과 같이 특정 요인을 중심으로 살펴보기보다는 현재 자신의 직업이 자신이 생각했던 이상적인 직업과 얼마나 일치하는지로 물어 일반적이고 포괄적인 적합도를 살펴보았다. 결과는 강한 운명 마인드셋을 가진 사람일수록 업무와의 적합도가 직업 및 삶의 만족도를 더 강하게 예측하는 것으로 나타났다. 즉, 진로에 있어 자신과 잘 맞는 일을 중요하게 생각하는 사람일수록, 업무 적합성으로부터 오는 직업과 삶의 만족도를 더 크게 느끼는 것으로 볼 수 있다.

정윤경과 김동심의 연구(2018)에서는 기존 진로 연구에서 중점적으로 다루어졌던 진로 준비 행동과 진로 결정이라는 변인에 운명 마인드셋을 추가하여 취업 스트레스에 미치는 영향을 살펴보았다. 연구자들은 마인드셋의 개념이 다른 영역에서 중요하게 다루어져 왔음에도 불구하고, 진로 영역에 한해 본격적인 탐색이 이루어지지 않았음을 강조하며 기존에 자주 연구되었던 진로 관련 변인이 취업 스트레스에 미치는 영향에서 운명 마인드셋이 어떠한 조절 효과가 있는지 확인해보았다.

대학생을 대상으로 한 이 연구에서 운명 마인드셋은 진로 준비 행동이 취업 스트레스를 예측하는 것 외에도 28% 정도의 추가적인 설명량을 가졌다(정윤경, 김동심, 2018). 이는 운명 마인드셋이 이 연구에서 다루어진 진로 준비 행동이나 진로 결정보다 취업 스트레스를 보다 잘 설명했음을 나타낸다. 구체적으로, 운명 마인드셋은 취업 스트레스를 정적으로 예측하였으며, 이는 곧 자신에게 맞는 분야의 일을 처음부터 시작하는 것이 중요하다고 믿을수록 취업 스트레스를 강하게 느끼는 것으로 해석할 수 있다.

다음으로 운명 마인드셋과 진로 준비 행동의 상호작용도 취업 스트레스를 유의하게 예측하였다(정윤경, 김동심, 2018). 이는 진로 준비

활동을 적극적으로 하는 대학생들이 운명 마인드셋을 강하게 가질수록 취업 스트레스를 크게 느끼는 것을 뜻한다. 연구자들은 모든 대학생이 자신이 좋아하고 잘하는 것이 무엇인지 등에 관한 확신하기는 어렵기 때문에 자신의 흥미나 능력에 잘 부합하는 진로를 찾아야 한다는 운명 마인드셋을 강하게 가지고 진로 준비 행동을 할수록 취업 스트레스가 가중되는 것으로 해석하였다.

또한 같은 연구(정윤경, 김동심, 2018)에서 연구자들은 진로 준비 행동 다음으로 진로 결정이 취업 스트레스에 미치는 영향에서 운명 마인드셋이 유의한 상호작용 효과를 보이는지 확인해보았다. 앞서 살펴보았던 Burnette와 Pollack(2013)의 연구에서는 강한 운명 마인드셋을 가진 직장인일수록 현재 하는 직무의 적합성에서 느끼는 삶의 만족도가 더 높음을 보고했었다. 따라서 연구자들은 진로 결정이 취업 스트레스에 미치는 영향에서 운명 마인드셋이 미칠 두 가지 방향으로의 상호작용을 모두 염두에 두었는데 첫 번째는 진로에 관한 결정이 운명 마인드셋과 시너지 효과를 일으키며 취업 스트레스를 완화하는 것이다. 두 번째는 진로 결정이 취업 스트레스를 완화하는 추세를 운명 마인드셋이 더디게 하는 것이다.

그러나 연구 결과는 진로 결정이 취업 스트레스에 미치는 영향은 운명 마인드셋과 상관이 없는 것으로 나타났다(정윤경, 김동심, 2018). 연구자들은 Burnette와 Pollack(2013)의 연구에서 직장인들이 경험한 업무 적합도가 대학생들의 진로 결정에서 느끼는 확신의 차원과 다르기 때문임을 하나의 이유로 제안하며, 따라서 운명 마인드셋이 진로 결정과 시너지 효과를 내어 취업 스트레스를 낮추기에는 부족했을 것임을 논의하였다.

한편 정윤경 등(2019)의 연구에서는 불확실성에 대한 인내 수준이 취업

불안에 미치는 영향을 운명 마인드셋이 매개하는지 살펴보았다. 결과는 불확실성에 대한 인내가 부족할수록 운명 마인드셋 수준을 높여 취업 불안을 높이는 간접경로가 유의한 것으로 나타났다. 그러나 연구자들은 운명 마인드셋이 상대적으로 개입이 용이한 인지적 요인이므로 이에 대한 적극적 개입이 필요함을 강조하였다.

나. 성장 마인드셋과 진로 관련 결과

성장 마인드셋의 긍정적인 영향은 학업 성취와 안녕감(well-being) 및 진로 관련 다양한 변인에서 보고되어 왔다(Burnette et al., 2020; Howell, 2016; Yeager et al., 2019). 우선 학업 성취의 맥락에서 살펴보자면, 성장 마인드셋의 효과는 대규모의 표본 조사에서도 나타났다(Claro et al., 2016). 칠레에서 국가적 규모로 10학년 학생들을 조사한 표본에서는 각 학생과 학생의 가정, 그리고 학교의 정보를 함께 수집하였다. 이 표본을 활용한 연구(Claro et al., 2016)는 성장 마인드셋이 소득이 성취에 미치는 영향만큼 성취의 강한 예측 요인이며, 모든 사회경제적 계층에서 성장 마인드셋과 성취 간 정적 상관이 나타났음을 보고했다. 또한, 소득이 낮은 가정의 학생일수록 부유한 학생보다 성장 마인드셋을 가질 가능성은 더 낮았지만, 성장 마인드셋을 가지는 것은 가난이 성취에 미치는 부정적인 영향을 완화하는 것으로 나타났다. 한편, 대규모의 표본을 활용한 실험 연구에서도 성장 마인드셋이 성취에 미치는 긍정적 효과는 같게 나타났다(Yeager et al., 2019). 미국에서 대표성을 띠는 표본을 위해 6,320명의 학생을 대상으로 한 이 연구는 성장 마인드셋 개입을 받은 학생들의 성적이 향상됨을 보고했다.

다음으로 성장 마인드셋이 안녕감(well-being)에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 멕시코의 1,240명의 학생을 대상으로 수행된 연구(Ortiz Alvarado et al., 2019)에서는 성장 마인드셋이 안녕감에 긍정적 영향을 미침을 보고했으며, 이때 안녕감은 Seligman(2011)의 PERMA 척도를 통해 측정되었다. 이때 PERMA는 각각 긍정적 정서(positive emotion), 관여(engagement), 관계(relationship), 의미(meaning), 성취(accomplishment)를 의미하는데, Howell(2016)의 연구에서는 마인드셋과 안녕감 사이의 관계를

PERMA의 하위 요소별로 나누어 살펴보았다. 즉, 성장 마인드셋은 좋은 기분을 느끼는 것부터 잘 지내는 것까지 안녕감에 두루 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 1,260명의 중국 학생들을 대상으로 한 연구에서도 성장 마인드셋이 높을수록 심리적 안녕감(psychological well-being)이 높은 것으로 보고되었다(Zeng et al., 2016). 이 연구에서 심리적 안녕감은 의미와 목적, 관여와 흥미, 지지적이고 보람 있는 관계, 타인의 안녕감에 기여함, 유능감, 자기 수용, 낙관주의, 그리고 존중받음의 8가지 요인(Diener et al., 2009, 2010)으로 구성되어 측정되었다.

마지막으로 성장 마인드셋이 진로에 미치는 영향을 살펴보자면, Heslin과 동료들의 연구(2019)에서는 마인드셋의 영향이 진로와 일에서 나타나는 방식을 성격과 이를 촉발하는 상황적 맥락에서의 인지, 정서적 특성과 함께 살펴보았다. 즉, 외향성이나 성실성과 같이 진로를 촉진하는 성격이 기질적으로 낮거나, 신경성과 같이 비기능적인 성향이 강하더라도, 성장 마인드셋을 가지는 것이 진로 결과에 미칠 영향을 완충할 수 있음을 제안하였다.

또한, 코로나 팬데믹 이후 진행된 Zingoni(2022)의 연구에서는 코로나19로 방해를 느끼는 정도가 진로 인식, 만족, 그리고 헌신에 부정적인 영향을 미침을 보고했다. 그러나, 진로 인식과 만족에 관해서는 성장 마인드셋이 그 관계를 조절했는데, 즉, 성장 마인드셋을 가진 사람들은 고정 마인드셋을 가진 사람들에 비해 코로나19가 진로 인식과 만족에 미치는 부정적인 영향이 덜 했다. 이는 성장 마인드셋을 기르는 것이 불확실성의 시대에 진로에서 입을 수 있는 충격에 대응하는 한 가지 방법임을 시사한다(Zingoni, 2022).

다음으로, 진로 마인드셋 중 성장 마인드셋은 진로 유연성 및 진로 호기심과의 정적인 상관을 보였다(Chung & Shin, 2022). 그러나,

Burnette와 Pollack의 연구(2013)에서, 성장 마인드셋은 업무 적합도가 삶의 만족도에 미치는 영향에서 어떠한 상호작용도 보이지 못했다. 즉, 이는 성장 마인드셋을 강하게 가진다고 해서 업무 적합도가 삶의 만족도에 미치는 영향을 강화하지는 못한다는 것을 의미한다.

한편, 성장 마인드셋은 진로에 관한 부정적인 피드백과 상호작용하여 진로 목표 이탈을 완화하는 역할을 했다(Hu et al., 2017). 즉, 자신이 고른 진로를 위해 충분히 노력하고 있지 않다는 등 진전(progress)에 대한 부정적인 피드백을 받은 학생은 성장 마인드셋이 약할 때보다 강할 때 진로 목표로부터 이탈할 가능성이 작았다. 또한, 다른 사람들로부터 건설적인 진로 조언을 얻기 힘들다고 생각하는 등 진로 향상(improvement)에 관한 부정적인 피드백을 느낄 때, 성장 마인드셋이 강한 학생일수록 진로 목표로부터 이탈할 가능성이 작았다. 그러나, 진로 목표 적합성에 관한 부정적 피드백이 진로 목표 이탈에 미치는 영향을 성장 마인드셋과 상호작용을 보이지 않았다. 즉, 진로 목표가 자신과 적합하지 않다는 부정적인 피드백을 받았을 때 학생들은 성장 마인드셋을 가지든 운명 마인드셋을 가지든 상관없이 진로 목표로부터 이탈할 가능성이 크다는 것이다.

다. 운명, 성장 마인드셋의 관계와 진로

앞서 운명, 성장 마인드셋의 개념과 각 마인드셋이 진로 결과에 미칠 수 있는 영향에 관해 살펴보았다. 특히 기존 개인적 특성에 관한 마인드셋에서 비 적응적인 양상과 연관되었던 고정 마인드셋을 진로 영역에서의 운명 마인드셋과 구분하여, 운명 마인드셋의 긍정적인 영향을 탐색해보았다.

이러한 흐름은 부정적인 영향을 미치는 것으로 여겨졌던 수행목표(Ames, 1992)가 수행 접근과 수행 회피 목표로 구분되며 부정적 영향이 재고되었던 흐름(Harackiewicz et al., 1995, 2002; Pintrich, 2000)과 유사하다. 이후 연구자들은 수행 접근 목표를 가지는 것이 이로운 경우를 탐색했으며, 특히 숙달 목표와 함께 추구되었을 때 적응적임을 밝혀냈다(Harackiewicz et al., 2002). 이러한 다중 목표 관점은 두 가지 목표를 모두 가지는 것이 두 목표의 이점을 모두 누릴 수 있으므로 가장 적응적이라는 관점(Barron & Harackiewicz, 2000, 2001, 2003; Harackiewicz et al., 2002; Pintrich, 2000)을 반영한다.

운명, 성장 마인드셋이 독립적이며 따라서 동시에 가질 수 있다는 점에 이러한 흐름을 더해 본 연구에서도 운명 마인드셋과 성장 마인드셋을 단일로 가지는 것과 두 마인드셋을 다중으로 가지는 것을 비교해서 살펴보고자 한다.

그런데 이때, 관계에 대한 마인드셋을 통해 두 마인드셋을 모두 가지는 것이 어떤 마인드셋을 우선하느냐에 따라 두 가지 방향으로 해석할 수 있음(Knee et al., 2001)을 알 수 있었다. 즉, 운명 마인드셋을 통해 문제를 발견하고 성장 마인드셋을 통해 이것을 해결하는 것과, 성장 마인드셋을 가지고 문제를 해결함으로써 운명 마인드셋을 가지고 이것을 인연이라고

믿는 것이다.

추가로, 제시되는 순서에 따른 해석이 달라짐은 초두효과(primacy effect)에서 잘 드러난다(Asch, 1946; Sullivan, 2019). Asch의 연구(1946)에서, 참가자들은 한 사람을 설명하는 5개의 성격 특성을 들었는데 그중 일부는 가장 긍정적인 것부터 들었고, 나머지는 반대로 가장 부정적인 것부터 들었다. 이후 참가자들에게 설명의 대상이 된 사람에 관해 두 가지 묘사 중 더 가까운 것을 고르도록 했는데, 이때 긍정적인 것부터 들은 참가자들이 부정적인 것부터 들은 참가자들에 비해 설명 대상을 더 호의적으로 묘사하는 단어를 골랐다. 이는 의미적으로는 같은 단어들이 그 나열 순서에 따라 다른 영향을 미칠 수 있음을 보여준다.

이후 초두효과는 여러 실험에서 입증되었다(Anderson, 1965; Forgas, 2011; Hendrick et al, 1973; Jones et al., 1968; Luchins, 1958). 예를 들어, 한 설문 내에서 질문의 순서는 응답자가 대답할 때의 신념, 태도, 의도, 그리고 행동에 영향을 미쳤다(Feldman & Lynch, 1988; Lacy, 2001; Schuman & Ludwig, 1983). 즉, 응답자들은 자신의 초기 응답을 기억하고 이를 기준으로 이후의 질문에 응답했다. 또한, 초두효과는 심리학뿐만 아니라 다양한 분야에서도 나타났는데, 예를 들어 정치 상황에서 투표용지의 위쪽에 위치하는 후보자가 더 좋은 선거 결과를 얻었다(Van & Thijssen, 2016). 음식점에서도 주인들은 수익이 많이 남는 음식을 메뉴판 상단에 위치시키는데, 같은 음식이더라도 메뉴판 상단에 적힌 것이 하단에 적힌 것보다 더 잘 팔리기 때문이다(Ditmer & Griffin, 1994; Miller, 1980).

이처럼 먼저 제시된 항목이 기억적 측면에서 이점을 갖는 것(Crowder, 1976)은 먼저 제시될수록 제한된 기억 용량에서 다른 항목과 경쟁할

필요가 없기 때문이다(Waugh & Norman, 1965).

물론, 초두효과의 반대에는 최신효과(recency effect)(Murphy et al., 2006)도 존재한다. 그러나, 최신효과가 주로 보고된 광고나 미디어의 사례를 살펴보면 본 연구의 의도와는 약간의 차이가 있다. 예를 들어, 최신효과는 프로그램 중간에 하는 광고 중 처음 것보다 마지막 광고를 더 잘 기억한다(Duncan & Murdock, 2000)는 것에서 드러나는데, 본 연구에서는 성장과 운명 마인드셋을 분리하여 수업의 초반과 후반에 각각 다루기보다는, 두 마인드셋을 함께 제시하되 그 순서에 차이를 두고자 한다. 이는 앞서 언급된 Asch(1946)의 예시와 더 비슷하며, 따라서 초두효과에 가깝다고 할 수 있다.

또한, 제시되는 메시지는 정교화 가능성 모델(Elaboration Likelihood Model)(Petty & Cacioppo, 1986)에 따라 각각 높은 주의를 기울여 중심 단서를 위주로 정보를 처리하는 높은 수준의 정교화와, 이와 반대로 주의를 기울이지 않고 주변경로를 통해 정보를 처리하는 낮은 수준의 정교화를 거칠 수 있다. 본 연구에서 다뤄지는 진로는 학생들이 중요하게 생각하는 주제이며(교육부, 2021), 한 차시 수업 내에 관련 메시지가 반복적으로 다뤄지므로 낮은 정교화보다는 높은 정교화 처리와 관련이 있다고 볼 수 있는데, 이때 높은 정교화 수준은 초두효과와, 낮은 정교화 수준은 최신효과와 관련된다(Murphy et al., 2006; Petty et al., 2001).

정리하자면, 두 마인드셋이 함께 다뤄지는 다중 조건 안에서도 초두효과에 따라, 운명 마인드셋을 통해 적합한 직업을 찾을 것을 먼저 강조하되 성장 마인드셋을 통해 이것을 발달시켜나가는 '운명+성장' 마인드셋의 조합과, 성장 마인드셋을 가지고 어려움을 극복할 것을 먼저 강조하되 운명 마인드셋을 가지고 그 진로를 천직이라고 믿는 '성장+운명'의 조합이 가능함을 알 수 있다.

다음으로, 네 가지 경우에 따라 진로 관련 결과에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고자 한다. 우선, 다중 목표 관점(Barron & Harackiewicz, 2000, 2001, 2003; Harackiewicz et al., 2002; Pintrich, 2000)처럼 두 가지 마인드셋 모두를 가지는 것이 두 마인드셋의 이점을 모두 누릴 수 있을 것이므로 운명+성장과 성장+운명의 조합이 운명 마인드셋과 성장 마인드셋을 단일로 가지는 것보다 적응적일 수 있다. 특히, 궁극적인 목표가 불명확한 것은 오히려 동기나 수행을 저하할 수 있으므로(Jung, 2012), 잘 맞는 진로라는 목표 없이 어려움의 극복만 강조하는 성장 마인드셋보다는 다중 마인드셋이 적응적일 것이라 유추해볼 수 있다. 하지만 많은 연구가 성장 마인드셋의 긍정적인 영향을 보고해왔음(Burnette et al., 2020; Yeager et al., 2019)을 토대로, 성장 마인드셋이 운명 마인드셋보다 긍정적인 진로 결과를 낳을 것으로 생각된다.

또한, 운명+성장과 성장+운명 마인드셋의 조합을 비교하기 위해서 각 마인드셋의 특징을 고려할 필요가 있다. 운명 마인드셋은 특정 진로가 자신과 잘 맞는지 아닌지 평가 및 판단하는 데에 관심이 있었다(Knee et al., 2001, 2003). 청소년 시기는 자아 정체감이 형성되는 시기이며(Super, 1953), 정체감 유예가 자연스러운 현상임을 고려할 때(Marcia, 1966, 2010), 특정 진로를 판단하고 결정 내리기를 먼저 강조하는 운명+성장 마인드셋보다는 성장+운명 마인드셋이 긍정적일 것이다.

각 마인드셋의 특성에 더해 앞서 살펴본 각 마인드셋과 유사한 인지적 상태(Gollwitzer, 1990, 2012; Gollwitzer & Keller, 2016)를 살펴보자면, 운명 마인드셋은 결정을 위한 신중한 인지적 상태와, 성장 마인드셋은 과정을 위한 실행적 인지적 상태와 유사한 면을 보였다. 이때 실행적 인지적 상태에서는 낙관적으로 생각하며(Puca, 2001), 자신이 지닌

통제력을 긍정적으로 생각하기 때문에(Gollwitzer & Kinney, 1989), 성장 마인드셋을 먼저 강조하는 성장+운명 마인드셋이 운명+성장 마인드셋보다 적응적일 것이다.

이제까지의 내용을 정리해보면 다음의 세 가지를 예상해볼 수 있다. 첫째, 운명 신념과 성장 신념을 다중으로 가졌을 때 성장 신념과 운명 신념을 단일로 가졌을 때보다 긍정적일 것이다. 둘째, 성장+운명 신념이 운명+성장 신념보다 긍정적일 것이다. 셋째, 성장 신념이 운명 신념보다 긍정적일 것이다. 이를 토대로 다음 장에서는 연구 가설을 설정하였다.

Ⅲ. 연구가설

본 연구에서는 진로 마인드셋의 긍정적 효과와 부정적 효과를 보고한 연구를 살펴보면서 어떤 진로 마인드셋을 가지는지에 따라 진로 탄력성, 진로 스트레스, 진로 결정 어려움에 미치는 영향이 다르게 나타날 것으로 예측하였다. 이와 관련하여 본 연구에서 설정한 연구 가설은 다음과 같다.

가설 1. 진로 마인드셋에 따라 진로 탄력성 수준에 차이가 있을 것이다.

가설 2. 진로 마인드셋에 따라 진로 스트레스 수준에 차이가 있을 것이다.

가설 3. 진로 마인드셋에 따라 진로 결정 어려움 수준에 차이가 있을 것이다.

Ⅳ. 연구방법

1. 연구 참여자

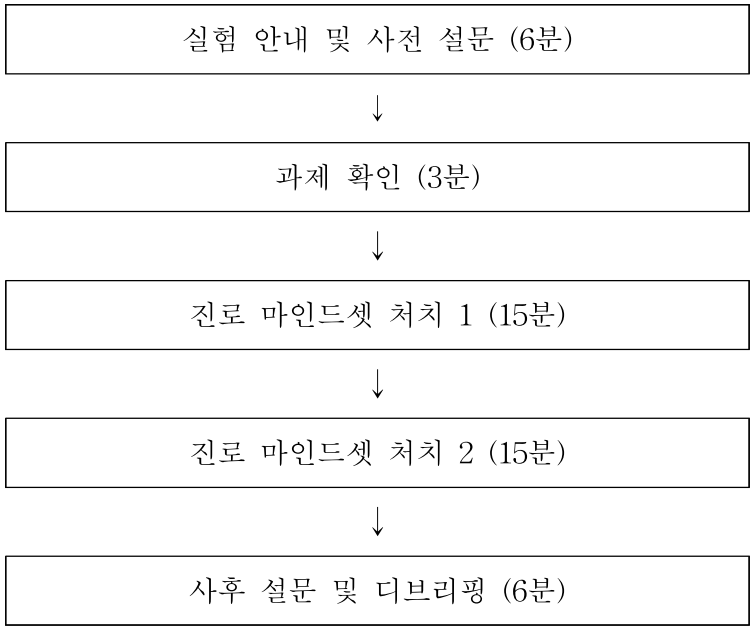
본 연구는 진로 마인드셋이 진로 탄력성, 진로 스트레스, 진로 결정 어려움에 미치는 영향을 살펴보기 위해 중학생을 대상으로 실시되었다.

중학생은 잠정적인 진로 계획을 세우고 관심 있는 직업을 탐색함으로써 후기 청소년 및 성인기의 경력 성공을 위한 진로 개발 기술을 획득할 수 있는 시기이다(Lapan, 2004; Turner et al., 2006). 따라서, 인지, 정서, 행동에 영향을 미치는(Dweck & Leggett, 1988; Ross, 1989) 마인드셋에 대한 적절한 개입이 필요한 시기이다.

연구 참여자는 서울, 경기 및 충남 지역 일반 중학교에서 모집되었으며, 연구 참여자가 모집된 중학교의 소재지는 서울시(112명, 약 37%), 경기도(97명, 약 32%), 충청남도(97명, 약 32%)였다.

연구 참여자 모집 결과, 총 306명 중 연구 참여 의사를 보이지 않은 5명, 사전 사후 설문 중 하나만 응답한 11명, 실험 조작을 확인하는 사후 설문에 제대로 응답하지 못한 22명을 제외하고 총 268명의 자료를 결과 분석에 활용하였다.

2. 실험 절차



[그림 Ⅳ-1] 실험 진행 절차

실험 집단의 구성은 진로 마인드셋에 따라 1) 성장 마인드셋, 2) 운명 마인드셋, 3) 성장+운명 마인드셋, 4) 운명+성장 마인드셋의 총 4개의 집단으로 설정하였다. 실험은 서울대학교 생명윤리심의위원회(SNUIRB)의 승인 날짜 이후에 본격적으로 진행되었으며 11월 17일-22일에 거쳐 총 나흘 동안 진행되었다. 실험은 각 중학교 교실에서 총 45분에 걸쳐 진행되었으며, 구체적인 실험 절차는 [그림 Ⅳ-1]과 같다.

가. 실험 안내 및 사전 설문

실험을 시작하기에 앞서 실시하게 될 연구를 간단히 소개하였다. 실험 안내와 사전 설문 시행에 약 6분이 소요되었다. 사전 설문에는 통제 변수인 진로 마인드셋, 진로 성숙도를 측정하였다. 사전 설문은 학교 상황에 따라 학교에서 제공하는 태블릿이나 학생 휴대전화 등으로 구글 설문지를 활용하여 진행되었다.

나. 과제 확인

본 실험에서 사용된 과제는 '진로 고민을 가진 친구에게 답변 글쓰기'이다. 이와 같은 과제를 활용한 이유는 다음과 같다. 첫째, 고민에 대한 조언을 얻기 위해 롤모델 사례를 자연스럽게 살펴볼 수 있기 때문이다. 둘째, 고민에 대한 답변을 쓰며 각 조건에서의 진로 마인드셋을 다시 한번 상기할 수 있다.

이때 중학생은 진로 정체감을 형성하는 시기이자(Super, 1953), 정체성 유예를 경험하는 중학생들이 많음(Marcia, 1966, 2010)을 고려할 때, '하고 싶은 일을 모르겠다.', '무엇을 잘하는지 모르겠다.' 등의 진로 고민을 제시하였다. 또한, 줄글로 제시된 여러 가지 진로 고민에 대한 학생들의 이해를 돕기 위해, 각자 줄글을 읽고 함께 제시된 진로 고민을 간단히 정리하는 단계를 거쳤다.

다. 진로 마인드셋 처치

1) 롤모델 사례 학습

진로 마인드셋에 대해 각 조건의 메시지를 전달하기 위해 세 명의 롤모델 사례를 활용하였다. 학생들의 흥미를 유지하고자 각 롤모델에 맞는 키워드를 제시하고 롤모델이 누구인지 예상해보는 퀴즈로 시작하였다. 이후, 진로 마인드셋 조건에 맞는 수식어로 각 롤모델을 소개했다.

롤모델 사례는 학생들이 친숙하게 받아들일 수 있는 인스타그램의 게시글 양식을 활용하였다. 롤모델마다 진로 마인드셋 조건에 맞는 글과 이를 요약한 해시태그, 그리고 이에 대한 사람들의 반응인 댓글을 차례로 살펴보았다. 이후 학생들은 학습지에 각자 해시태그와 댓글을 달아보는 활동을 진행하였다.

2) 과제에 대한 글쓰기

다음으로 학생들은 친구의 진로 고민이 무엇이었는지 다시 한번 상기하였다. 이후 답변 글을 쓰기 전에 어떤 식으로 쓰면 좋을지에 대한 예시를 제시하였다. 처음에는 한 문장의 짧고 단순한 예시를 보여줌으로써 이렇게 쓰지 않을 것을 보여주었다. 다음으로 답변을 쓰기 어려워할 친구들이 활용할 수 있는 문구를 두 가지 보여주었다. 문구의 내용은 성장, 운명 조건에서 각 조건에 맞는 문구를 두 가지씩 활용하였고, 성장+운명 조건의 경우 먼저 성장 조건에 맞는 문구를 한 가지 제시한 뒤 두 번째로 운명 조건에 맞는 문구를 한 가지 보여주었다. 또한, 운명+성장 조건의 경우는 성장+운명 조건과 같은 두 가지 문구를 반대 순서로 제시하였다.

마지막으로, 조건에 맞는 두 가지 문구를 활용한 올바른 예시 답변을 보여주었고, 학생들도 두 가지 문구를 꼭 활용하여 답변 글을 써야 한다는 조건을 추가하였다.

라. 사후 설문 및 디브리핑

글쓰기 과제가 끝난 후 조작 처치를 확인하는 문항과 진로 탄력성, 진로 스트레스, 진로 결정 어려움을 측정하는 문항에 대한 설문을 시행하였다. 조작 처치의 확인은 들었던 수업 내용을 묻는 문항과, 수업에서 제시된 롤모델의 사례가 맞는지 물어보는 문항, 그리고 수업 이해도를 묻는 문항으로 구성하였다. 사후 응답 역시 구글 설문지를 통하여 수집되었다.

3. 연구 도구

가. 실험 도구

많은 연구가 마인드셋이 일시적으로, 또는 영구적으로 변화할 수 있음을 밝혀왔다(Bernecker & Job, 2019; Heslin et al., 2006). 예를 들어, 일시적으로는 과학적 정보를 제공했을 때 마인드셋이 변화할 수 있으며, 장기적으로는 몇 주에 걸친 프로그램 등을 통해 변화할 수도 있다(Blackwell et al., 2007; Good et al., 2003; Yeager et al., 2013).

즉, 특정한 상황에 지배적인 마인드셋은 개인이 노출된 마인드셋 신호(cue)에 따라 달라지며, 이는 그들이 그 순간에 보이는 생각과 감정, 행동을 형성한다(Heslin et al., 2019). 비록 사람들이 자신의 마인드셋에서 안정성을 보일 수도 있지만(Robins & Pals, 2002), 특정 환경적 자극에 대응하는 방식을 배우려는 경향성(Bandura, 1986; Linville & Clark, 1989)에 따라 사람들의 마인드셋은 노출된 신호와 일치하는 방향으로 나타날 수 있다(Heslin et al., 2019).

따라서, 마인드셋은 여러 연구에서 유도되었는데, Wood와 Bandura (1989)의 연구에서는 주어진 과제의 진단적 속성 또는 학습적 속성과 관련된 메시지를 사용하였다. 또한, 능력 개발의 범위가 한정적인지, 매우 큰지를 강조하는 과학적 증언(Blackwell et al., 2007)이나, 스스로 설득하는 방식에 기반한 개입(Heslin et al., 2006), 조직의 문화가 타고난 재능 대 체계적 성장 중 무엇을 더 중요시 여기는지에 관한 신호(Murphy, M. C. & Dweck, 2010) 등이 마인드셋을 유발하기 위해 사용되었다.

본 연구에서는 마인드셋 유도를 위한 활동으로 읽기와 쓰기를 활용한 연구(Miu & Yeager, 2015)를 참고하여 롤모델 사례 학습에서는 읽기의 활동

을, 과제에 대한 글쓰기 활동에서는 쓰기 활동을 포함하도록 하였다.

다음으로, 마인드셋 개입을 위한 자료로 다른 사람의 증언, 삽화, 그리고 질문을 활용한 연구(Schleider & Weisz, 2018)를 참고하여 롤모델 사례 학습을 통해 학생들에게 친숙한 롤모델들의 증언을 접하도록 구성하였으며, 각 조건 별로 성장, 운명, 성장+운명, 운명+성장을 연상할 수 있는 삽화를 포함하였다([그림 Ⅳ-2] 참고).

또한, 대규모 표본을 활용한 개입 연구(Yeager et al., 2019)에서는 기억에 남을 만한 비유를 사용하고, 성장 마인드셋을 실천하는 방법에 대해 생각하고, 이를 다른 친구에게 가르쳐 줌으로써 배운 내용을 내재화하는 과정을 거쳤다. 이를 참고하여 본 연구에서도 롤모델 사례에 비유적 표현을 사용하고자 했으며, 롤모델 사례에 해시태그와 댓글을 써보는 활동을 통해 각 조건의 적용 방안에 관해 생각해보게끔 했다. 마지막으로, 다른 친구에게 조언 편지를 씀으로써 수업에서 다룬 메시지를 내재화하는 과정을 추가하였다.

 성장 마인드셋 삽화	 운명 마인드셋 삽화
 성장+운명 마인드셋 삽화	 운명+ 성장 마인드셋 삽화

[그림 Ⅳ-2] 각 마인드셋 조건별 삽화

나. 설문

1) 사전 설문

사전 설문은 연구 참여자의 사전 진로 마인드셋과 진로 성숙도 수준을 측정하여 통제 변인으로 활용하기 위해 실시되었다. 특히, 진로 성숙도는 진로 스트레스와 진로 결정 어려움의 하위 요인인 불안을 낮추며(이진희, 2012; 조민제, 2010), 진로 탄력성과 정적 상관을 보이므로(강남욱, 김장회, 2016) 통제 변인으로 설정되었다.

가) 진로 마인드셋

진로 마인드셋을 측정하는 척도는 Burnette과 Pollack(2013)이 개발한 것을 Chung과 Shin(2022)이 번안한 것을 활용하였다. 이 척도는 두 가지의 마인드셋인 운명 마인드셋과 성장 마인드셋을 측정하는 9문항으로 구성되어 있다. 사용된 문항은 모두 5점 척도가 사용되었으며 문항 간 내적일치도(Cronbach's α)는 운명 마인드셋 .70, 성장 마인드셋 .64로 나타났다.

나) 진로 성숙도

진로 성숙도는 한국교육개발원의 한국교육종단연구2013 문항을 활용하여 측정하였다. 이는 자기 이해, 진로 계획성, 일에 대한 태도의 세 요인으로 이루어져 있으며, 일에 대한 태도는 3차 조사부터 추가된 문항이다. 요인별로 5문항씩 총 15문항을 리커트 5점 척도로 측정하였다. 본 연구에서 문항 간 내적일치도(Cronbach's α)는 자기 이해 .82, 진로계획성 .72, 일에 대한

태도 .68로 나타났다.

2) 사후 설문

사후 설문은 수업 후에 실시되었으며, 조작 처치와 진로 탄력성, 진로 스트레스, 진로 결정 어려움을 확인하였다. 우선 조작 처치가 잘 되었는지 확인하기 위해 '어려움을 극복하고 성장하는 나의 진로(성장)', '흥미와 적성을 고려해 딱 맞는 나의 진로(운명)', '어려움을 극복하며 찾아가는 나의 진로(성장+운명)', '꿈을 찾아 노력으로 성장하는 나의 진로(운명+성장)'의 네 조건 중 학생이 들었던 수업이 무엇인지 고르도록 하였다. 추가로 롤모델 사례에 관해 제시된 사례가 맞는지와 수업을 잘 이해했는지에 함께 답하게 하였다.

가) 진로 탄력성

진로 탄력성은 김보경, 정철영(2012)의 연구에서 활용한 진로 동기 문항 중 진로 탄력성을 측정하는 문항을 사용하였다. 총 6문항을 리커트 5점 척도로 측정하였으며, 본 연구에서 문항 간 내적일치도(Cronbach's α)는 .78로 나타났다.

나) 진로 스트레스

진로 스트레스는 박희락(2009)이 대학생을 대상으로 개발한 척도를 주홍석(2010)이 수정 후 요인 분석을 통해 타당화한 척도를 활용하였다. 원자료는 5개의 하위 요인으로 구성되어 있으나, 본 연구에서는 진로 모호성, 진학/취업압력, 정보 부족의 3개의 하위 요인만을 사용하였다. 하위요인별

로 5문항씩 총 15문항을 리커트 5점 척도로 측정하였다. 본 연구에서 문항 간 내적일치도(Cronbach's α)는 진로 모호성 .91, 진학/취업압력 .89, 정보 부족 .91로 나타났다.

다) 진로 결정 어려움

진로 결정 어려움 관련 정서 및 성격 특성을 측정하기 위해 Saka 등(2008)이 개발한 것을 김민선, 연규진(2014)이 축약하여 타당화 한 것을 활용하였다. 본 척도는 진로 결정 어려움과 관련된 정서 및 성격 요인을 비관적 관점, 불안, 자기개념 및 정체성의 총 3 요인으로 분류하고 그 아래 14개의 하위 요인이 존재한다고 가정한다. 본 연구에서 문항 간 내적일치도(Cronbach's α)는 비관적 관점 .66, 불안 .80, 자기개념 및 정체성 .71로 나타났다.

4. 분석 방법

연구 참여자들은 진로 마인드셋에 따라 분류된 4개의 집단 중 한 집단에 무선으로 배치되었으며 실험을 통해 각기 다른 메시지를 제시한 후 이들의 진로 탄력성, 진로 스트레스, 진로 결정 어려움 수준이 측정되었다.

본격적으로 분석에 들어가기에 앞서 연구 결과의 해석에 영향을 미칠 수 있는 변인을 통제 변인으로 설정하였다. 설정된 통제 변인으로는 진로 마인드셋과 진로 성숙도가 있으며 이들 변인의 집단 간 동질성을 사전에 확인하기 위해 일원 분산분석(ANOVA)을 실시하였다.

진로 마인드셋과 진로 성숙도 수준에 대한 집단 간 동질성이 확보된 후에는 다시 분산분석(ANOVA)을 실시하여 연구 가설을 검증하고자 하였다. 이때 분산분석을 실시하기 위해서는 정규성 가정과 동일성 가정이 만족하여야 하므로 본격적인 분석을 시행하기 전에 Shapiro-Wilk의 정규성 검정과 Levene의 동일성 검정을 시행하여 본 연구의 데이터가 정규성과 동일성 가정을 충족시킬 수 있는지를 확인하였다.

기본가정 충족 여부를 확인한 후에는 진로 마인드셋에 따른 진로 탄력성, 진로 스트레스, 진로 결정 어려움의 집단 간 차이를 확인하였다. 이후 집단 간 차이가 유의미하게 나온 진로 스트레스와 진로 결정 어려움에 대한 사후 분석을 시행하였다. 본 연구의 모든 데이터 분석에는 SPSS 22.0이 사용되었다.

Ⅴ. 연구결과

본 연구에서는 진로 마인드셋이 진로 탄력성, 진로 스트레스, 진로 결정 어려움에 미치는 영향을 확인하기 위해 진로 마인드셋의 조합에 따라 처치 집단을 4개로 구분하였다. 처치 집단별 진로 탄력성, 진로 스트레스, 진로 결정 어려움에 대한 기술 통계치는 <표 Ⅴ-1>과 같다.

<표 Ⅴ-1> 집단별 진로 탄력성, 진로 스트레스, 진로 결정 어려움의 기술통계치

과제 유형	사례 수	진로 탄력성		진로 스트레스						진로 결정 어려움					
				정보 부족		진로 모호성		진학/ 취업 압력		비관적 관점		불안		자개개념 및 정체성	
		M	*SD*	*M*	*SD*	*M*	*SD*	*M*	*SD*	*M*	*SD*	*M*	*SD*	*M*	*SD*
성장	69	3.48	.73	2.77	1.16	2.84	1.13	3.14	1.13	2.7	.90	3.03	.94	2.83	.91
운명	65	3.47	.81	3.29	1.08	3.17	1.14	3.78	1.01	2.99	.93	3.38	.91	3.25	.85
성장 +운명	62	3.44	.64	2.88	.95	2.67	1.00	3.22	.88	2.71	.61	3.06	.86	2.88	.75
운명 +성장	72	3.45	.77	2.99	1.07	2.79	1.20	3.65	.97	2.95	.86	3.23	.99	3.03	.88
총합	268	3.46	.74	2.98	1.08	2.87	1.13	3.45	1.03	2.84	.85	3.17	.94	3.00	.86

각 집단별로 진로 탄력성, 진로 스트레스, 진로 결정 어려움의 평균을 확인한 결과, 대체로 성장, 성장+운명, 운명+성장, 운명 집단의 순서로 진로 스트레스나 진로 결정 어려움의 수준이 높게 보고되었다. 이러한 경향은

진로 탄력성과 진로 스트레스 중 진로 모호성을 제외하고 진로 스트레스 중 정보부족과 진학/취업 압력에서, 그리고 진로 결정 어려움의 모든 하위 요인에서 나타났다.

다음으로 종속 변인 간의 상관을 확인해본 결과, 모든 종속 변인에서 통계적으로 유의한 상관을 확인할 수 있었다. 진로 탄력성은 진로 스트레스 및 진로 결정 어려움의 하위 요인과 부적인 상관을 보였다. 또한, 진로 스트레스 및 진로 결정 어려움의 하위 요인들은 서로 정적인 상관을 보였다. (<표 Ⅴ-2> 참고).

<표 Ⅴ-2> 종속 변인 간 상관

		1	2	3	4	5	6	7
1. 진로 탄력성		1	-.34**	-.37**	-.27**	-.19**	-.21**	-.21**
진로 스트레스	2. 정보 부족		1	.68**	.61**	.52**	.56**	.56**
	3. 진로 모호성			1	.50**	.52**	.59**	.58**
	4. 진학/취업 압력				1	.46**	.57**	.56**
진로 결정 어려움	5. 비관적 관점					1	.56**	.64**
	6. 불안						1	.66**
	7. 자기개념 및 정체성							1

**p<.01

1. 진로 마인드셋이 진로 탄력성에 미치는 영향

진로 마인드셋에 따라 진로 탄력성에 미치는 영향을 살펴보기 이전에 본 연구 데이터가 분산분석의 기본가정인 정규성과 등분산성 가정을 만족시키는지 검증하였다.

먼저 정규성 가정을 확인하였다. West와 동료들(1995)의 연구에 따르면 첨도 계수가 7 이하이고 왜도 계수의 절댓값이 2를 넘지 않는다면, 각 변인은 정규 분포를 이루는 것으로 간주 된다. 진로 탄력성은 왜도와 첨도 모두 0.1을 넘지 않는 것을 확인하였다. 따라서 독립변수에 따른 종속변수는 정규 분포를 만족하는 것을 확인하였다.

다음으로 등분산성 가정을 확인하기 위해 집단 간 분산의 동질성을 검증하였다. Levene의 등분산성 검증 결과, 진로 탄력성($F_{(3,\ 264)}$=1.085, p=.356)은 등분산 가정을 만족하는 것으로 나타났다.

또한 연구 참여자의 사전 진로 마인드셋과 진로 성숙도가 연구 결과의 해석에 영향을 미칠 수 있으므로 연구 가설을 검증하기에 앞서 처치 집단 간 이들 변인의 동질성을 확인하고자 하였다. 이때 분석에서는 일원분산분석이 활용되었다.

분석에 앞서 Levene의 등분산성 검정을 시행한 결과, 진로 마인드셋과 진로 성숙도 모두 등분산성 가정이 만족되었다[성장 마인드셋($F_{(3,\ 261)}$=0.161, p=.922), 운명 마인드셋($F_{(3,\ 261)}$=2.001, p=.114), 진로 성숙도($F_{(3,\ 261)}$=0.452, p=.716)].

따라서 이후 분석을 진행한 결과, 실험 집단별 사전 진로 마인드셋과 진로 성숙도 수준의 차이는 통계적으로 유의하지 않아 통제 변인의 집단 간 동질성이 확인되었다[성장 마인드셋($F_{(3,\ 261)}$=0.795, p=.498), 운명 마인드셋($F_{(3,\ 261)}$=0.376, p=.771), 진로 성숙도($F_{(3,\ 261)}$=0.807, p=.491)].

집단 간 통제 변인의 동질성이 검증된 후, 본격적으로 진로 마인드셋에 따라 진로 탄력성이 다르게 나타나는지 확인해본 결과, 네 집단의 평균 차이에 관한 결과는 $F_{(3,\ 264)}$ = 0.037, p =.991로서 진로 마인드셋에 따라 학생들의 진로 탄력성에 유의한 차이가 없었다(<표 Ⅴ-3> 참고).

<표 Ⅴ-3> 진로 마인드셋에 따른 진로 탄력성에 대한 분산분석 결과

변인	제곱합	자유도	평균 제곱	F	유의 수준
진로 마인드셋 조건	.060	3	.020	.037	.991
오차	145.015	264	.549		

2. 진로 마인드셋이 진로 스트레스에 미치는 영향

진로 마인드셋에 따라 진로 스트레스에 미치는 영향을 살펴보기 이전에 본 연구 데이터가 분산분석의 기본가정인 정규성과 등분산성 가정을 만족시키는지 검증하였다.

먼저 정규성 가정을 확인하였다. West와 동료들(1995)의 연구에 따르면 첨도 계수가 7 이하이고 왜도 계수의 절댓값이 2를 넘지 않는다면, 각 변인은 정규 분포를 이루는 것으로 간주 된다. 진로 스트레스는 왜도가 절댓값 0.5 사이, 첨도가 절댓값 1.01 사이에 분포하였다. 따라서 독립변수에 따른 종속변수는 정규 분포를 만족하는 것을 확인하였다.

다음으로 등분산성 가정을 확인하기 위해 집단 간 분산의 동질성을 검증하였다. Levene의 등분산성 검증 결과, 진로 스트레스($F_{(3,\ 264)}$=1.315, p=.270)는 등분산 가정을 만족하는 것으로 나타났다.

또한 연구 참여자의 사전 진로 마인드셋과 진로 성숙도가 연구 결과의 해석에 영향을 미칠 수 있으므로 연구 가설을 검증하기에 앞서 처치 집단 간 이들 변인의 동질성을 확인하고자 하였다. 이때 분석에서는 일원분산분석이 활용되었다.

분석에 앞서 Levene의 등분산성 검정을 시행한 결과, 진로 마인드셋과 진로 성숙도 모두 등분산성 가정이 만족되었다[성장 마인드셋($F_{(3,\ 261)}$=0.161, p= .922), 운명 마인드셋($F_{(3,\ 261)}$=2.001, p=.114), 진로 성숙도($F_{(3,\ 261)}$=0.452, p=.716)].

따라서 이후 분석을 진행한 결과, 실험 집단별 사전 진로 마인드셋과 진로 성숙도 수준의 차이는 통계적으로 유의하지 않아 통제 변인의 집단 간 동질성이 확인되었다[성장 마인드셋($F_{(3,\ 261)}$=0.795, p=.498), 운명 마인드셋($F_{(3,\ 261)}$=0.376, p=.771), 진로 성숙도($F_{(3,\ 261)}$=0.807, p=.491)].

집단 간 통제 변인의 동질성이 검증된 후, 진로 마인드셋에 따라 진로 스트레스가 다르게 나타나는지 확인해본 결과, 네 집단의 평균 차이에 관한 결과는 $F_{(3,\ 264)}$ = 4.274, p =.006으로서 진로 마인드셋에 따라 학생들의 진로 스트레스에 유의한 차이가 있었다(<표 Ⅴ-4> 참고).

<표 Ⅴ-4> 진로 마인드셋에 따른 진로 스트레스에 대한 분산분석 결과

	제곱합	자유도	평균 제곱	F	부분 에타 제곱
진로 마인드셋 조건	10.633	3	3.544	4.274**	.046
오차	218.909	264	.829		

** p<.01

이에 진로 스트레스의 하위 요인별로 진로 마인드셋이 미치는 영향이 어떻게 달라지는지 살펴보았다. 이때 정보 부족($F_{(3,\ 264)}$ = 2.877, p = .037)과 진학/취업 압력($F_{(3,\ 264)}$ = 6.452, p < .000)의 경우 진로 마인드셋에 따라 네 집단의 진로 스트레스 평균 차이가 유의했다. 그러나 진로 모호성의 경우 네 집단의 평균 차이의 결과는 $F_{(3,\ 264)}$ = 2.287, p=.079로 진로 마인드셋에 따라 유의한 차이가 없었다(<표 Ⅴ-5> 참고).

<표 Ⅴ-5> 진로 마인드셋에 따른 진로 스트레스 하위 요인의 분산분석 결과

하위 요인		제곱합	자유도	평균 제곱	F	부분 에타 제곱
정보 부족	진로에 대한 마인드셋 조건	9.936	3	3.312	2.877*	.032
	오차	303.865	264	1.151		
진로 모호성	진로에 대한 마인드셋 조건	8.687	3	2.896	2.287	.025
	오차	334.251	264	1.266		
진학/ 취업 압력	진로에 대한 마인드셋 조건	19.513	3	6.504	6.452***	.068
	오차	266.117	264	1.008		

*** p<.001, * p<.05

이후, 진로 스트레스 하위 요인 중 정보 부족이 진로 마인드셋에 따라 어떻게 달라지는지 사후 분석을 통해 살펴보았다. 정보 부족에 관한 진로 스트레스는 성장 조건보다 운명 조건에서 0.52점 정도 높은 것으로 확인되었다(p < 0.5). 또한, 성장+운명 조건 보다 운명 조건보다 0.42점 정도 높은 정보 부족에 관한 진로 스트레스를 겪는 것으로 보고되었다(p < 0.5)(<표 Ⅴ-6>, [그림 Ⅴ-1] 참고).

<표 Ⅴ-6> 진로 마인드셋에 따른 진로 스트레스_ 정보 부족에 대한 사후 비교분석

진로 마인드셋 조건	평균차	표준오차	유의수준
성장 vs 운명	-.52*	.19	.006
성장 vs 성장+운명	-.10	.19	.582
성장 vs 운명+성장	-.22	.18	.223
운명 vs 성장+운명	.42*	.19	.030
운명 vs 운명+성장	.30	.18	.106
성장+운명 vs 운명+성장	-.12	.19	.530

* $p<.05$

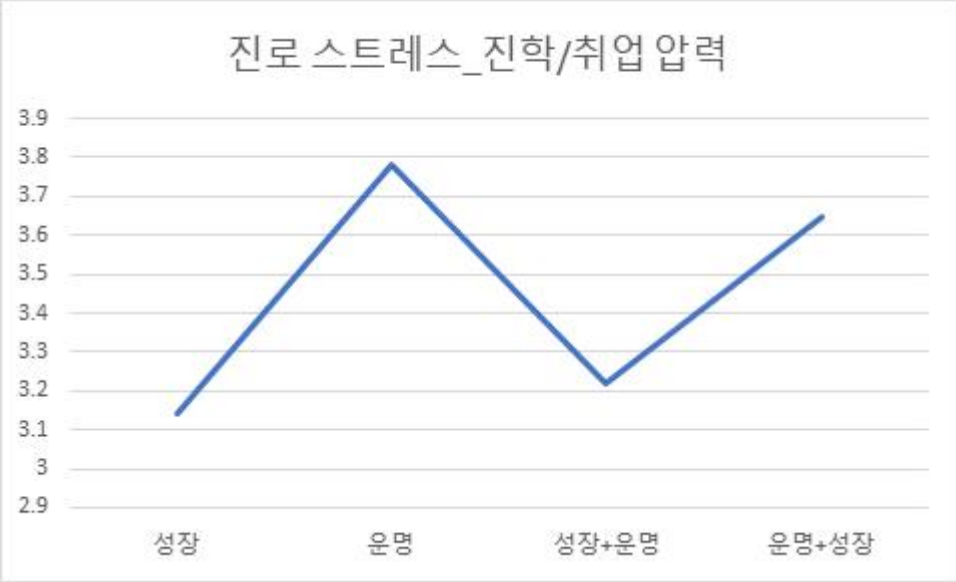
[그림 Ⅴ-1] 정보 부족 진로 스트레스의 집단 간 평균 차이

다음으로, 진로 스트레스 하위 요인 중 사후 분석을 통해 진로 스트레스 중 정보 부족과 진학/취업 압력 수준이 진로 마인드셋에 따라 어떻게 달라지는지 확인해보았다. 사후 검정 결과, 진로 스트레스 중 진학/취업 압력에 관한 스트레스는 성장 조건보다 운명 조건에서 .63점 정도 더 높은 것으로 나타났다(p < 0.01). 또한, 성장 조건보다 운명+성장 조건에서 .51점 정도 높은 진학/취업 압력에 관한 진로 스트레스를 보이는 것으로 나타났다(p < 0.05). 다음으로, 운명 조건에서 성장+운명 조건보다 .55점 정도 높은 진학/취업 압력 진로 스트레스가 보고 되었다(p < 0.05). 마지막으로, 성장+운명 조건과 운명+성장 조건을 비교하였을 때, 운명+성장 조건에서의 진학/취업 압력 진로 스트레스가 성장+운명 조건보다 0.43점 정도 높은 진로 스트레스를 보였다(p < 0.5)(<표 11>, [그림 3] 참고).

<표 Ⅴ-7> 진로 마인드셋에 따른 진로 스트레스_진학/취업 압력에 대한 사후 비교분석

진로 마인드셋 조건	평균차	표준오차	유의수준
성장 vs 운명	-.63***	.17	.000
성장 vs 성장+운명	-.08	.18	.647
성장 vs 운명+성장	-.51**	.17	.003
운명 vs 성장+운명	.55**	.18	.002
운명 vs 운명+성장	.13	.17	.466
성장+운명 vs 운명+성장	-.43*	.17	.015

*** p<.001, ** p<.005, * p<.05



[그림 Ⅴ-2] 진학/취업 압력 진로 스트레스의 집단 간 평균 차이

3. 진로 마인드셋이 진로 결정 어려움에 미치는 영향

진로 마인드셋에 따라 진로 결정 어려움에 미치는 영향을 살펴보기 이전에 본 연구 데이터가 분산분석의 기본가정인 정규성과 등분산성 가정을 만족시키는지 검증하였다.

먼저 정규성 가정을 확인하였다. West와 동료들(1995)의 연구에 따르면 첨도 계수가 7 이하이고 왜도 계수의 절댓값이 2를 넘지 않는다면, 각 변인은 정규 분포를 이루는 것으로 간주 된다. 진로 결정 어려움은 왜도가 절댓값이 0.4를 넘지 않았고, 첨도는 절댓값이 0.3을 넘지 않았다. 따라서 독립변수에 따른 종속변수는 정규 분포를 만족하는 것을 확인하였다.

다음으로 등분산성 가정을 확인하기 위해 집단 간 분산의 동질성을 검증하였다. Levene의 등분산성 검증 결과, 진로 결정 어려움($F_{(3, 264)}$=1.383, p=.248)은 등분산 가정을 만족하는 것으로 나타났다.

또한 연구 참여자의 사전 진로 마인드셋과 진로 성숙도가 연구 결과의 해석에 영향을 미칠 수 있으므로 연구 가설을 검증하기에 앞서 처치 집단 간 이들 변인의 동질성을 확인하고자 하였다. 이때 분석에서는 일원분산분석이 활용되었다.

분석에 앞서 Levene의 등분산성 검정을 시행한 결과, 진로 마인드셋과 진로 성숙도 모두 등분산성 가정이 만족되었다[성장 마인드셋($F_{(3, 261)}$=0.161, p=.922), 운명 마인드셋($F_{(3, 261)}$=2.001, p=.114), 진로 성숙도($F_{(3, 261)}$=0.452, p=.716)].

따라서 이후 분석을 진행한 결과, 실험 집단별 사전 진로 마인드셋과 진로 성숙도 수준의 차이는 통계적으로 유의하지 않아 통제 변인의 집단 간 동질성이 확인되었다[성장 마인드셋($F_{(3, 261)}$=0.795, p=.498), 운명 마인

드셋($F_{(3,\ 261)}$=0.376, p=.771), 진로 성숙도($F_{(3,\ 261)}$=0.807, p=.491)].

집단 간 통제 변인의 동질성이 검증된 후, 진로 마인드셋에 따라 진로 결정 어려움이 다르게 나타나는지 확인해본 결과, 네 집단의 평균 차이에 관한 결과는 $F_{(3,\ 264)}$ = 1.818, p = .025로서 진로 마인드셋에 따라 학생들의 진로 결정 어려움에 유의한 차이가 있었다(<표 Ⅴ-8> 참고).

<표 Ⅴ-8> 진로 마인드셋에 따른 진로 결정 어려움에 대한 분산분석 결과

	제곱합	자유도	평균 제곱	F	부분 에타 제곱
진로 마인드셋 조건	5.453	3	1.818	3.159*	.035
오차	151.913	264	.575		

* p<.05

이에 진로 결정 어려움의 하위 요인별로 진로 마인드셋이 미치는 영향이 어떻게 달라지는지 살펴보았다. 이때 비관적 관점($F_{(3,\ 264)}$= 2.155, p = .094)과 불안($F_{(3,\ 264)}$ = 1.756, p = .111)의 경우 진로 마인드셋에 따라 유의한 차이가 없었다. 그러나, 자기개념 및 정체성($F_{(3,\ 264)}$ = 3.130, p = .026)의 경우 진로 마인드셋에 따라 네 집단의 진로 스트레스 평균 차이가 유의했다(<표 Ⅴ-9> 참고).

<표 Ⅴ-9> 진로 마인드셋에 따른 진로 결정 어려움 하위 요인의 분산분석 결과

하위 요인		제곱합	자유도	평균 제곱	F	부분 에타 제곱
비관적 관점	진로에 대한 마인드셋 조건	4.621	3	1.540	2.155	.024
	오차	188.730	264	.715		
불안	진로에 대한 마인드셋 조건	5.268	3	1.756	2.021	.022
	오차	229.418	264	.869		
자기개념 및 정체성	진로에 대한 마인드셋 조건	6.824	3	2.275	3.130*	.034
	오차	191.853	264	.727		

* p<.05

이후 사후 분석을 통해 진로 결정 어려움 중 자기개념 및 정체성에 대한 어려움 수준이 진로 마인드셋에 따라 어떻게 달라지는지 확인해보았다. 사후 검정 결과, 진로 결정 어려움 중 자기개념 및 정체성에 관한 어려움은 성장 조건보다 운명 조건에서 .41점 정도 더 높은 것으로 나타났다(p < 0.05). 또한, 운명 조건에서 성장+운명 조건보다 .37점 정도 높은 자기개념 및 정체성에 관한 진로 어려움이 보고 되었다(p < 0.05). (<표 Ⅴ-10> 참고).

<표 Ⅴ-10> 진로 마인드셋에 따른 진로 결정 어려움_자기개념 및 정체성에 대한 사후 비교분석

진로 마인드셋 조건	평균차	표준오차	유의수준
성장 vs 운명	-.41*	.15	.005
성장 vs 성장+운명	-.05	.15	.744
성장 vs 운명+성장	-.20	.14	.174
운명 vs 성장+운명	.37*	.15	.016
운명 vs 운명+성장	.22	.15	.136
성장+운명 vs 운명+성장	-.15	.15	.320

*** $p<.001$, ** $p<.005$, * $p<.05$

[그림 Ⅴ-3] 자기개념 및 정체성 진로 결정 어려움의 집단 간 평균 차이

Ⅵ. 결론

1. 요약

본 연구는 다음의 세 가지 연구 가설을 검증하기 위해 실시되었다. 첫째, 진로 마인드셋에 따라 진로 탄력성에 차이가 있는지 살펴보고자 하였다. 둘째, 진로 마인드셋에 따라 진로 스트레스에 차이가 있는지 살펴보고자 하였다. 셋째, 진로 마인드셋에 따라 진로 결정 어려움에 차이가 있는지 살펴보고자 하였다. 이를 위해 본 연구에서는 306명의 중학생을 대상으로 연구가 시행되었다. 이때 진로 마인드셋은 운명 마인드셋과 성장 마인드셋을 단일로 살피는 경우뿐만 아니라, 두 마인드셋을 다중으로 가지고 있는 경우를 포함하였으며, 이때에도 제시 순서에 따라 전달하는 메시지가 달라짐을 고려하여 각각 성장+운명과 운명+성장으로 나누어 조건을 형성하였다. 본격적으로 분석을 시행하기에 앞서 정확한 결과를 도출하기 위해 학생들이 사전에 가지고 있는 진로 마인드셋과 진로 성숙도를 통제 변인으로 설정하고 연구를 진행하였다.

연구의 주요 결과를 정리하면 다음과 같다. 첫째로, 진로 마인드셋이 진로 탄력성에 미치는 영향을 살펴본 결과, 연구 가설과 달리 진로 마인드셋에 따른 진로 탄력성의 유의한 차이를 확인할 수 없었다. 두 번째로, 진로 마인드셋에 따라 진로 스트레스에 미치는 영향을 확인해보았다. 그 결과, 진로 마인드셋에 따라 진로 스트레스에 유의한 차이가 있었으며, 사후 분석을 통해 진로 스트레스 중 정보 부족과 진학/취업 압력에서 집단 간 차이가 유의함을 확인하였다. 이때, 진로 스트레스 중 정보 부족의 경우에는 성장과 성장+운명 마인드셋에서 운명 마인드셋보다 낮은 스트레스를 보였

다. 다음으로, 진학/취업 압력에 관한 스트레스의 경우, 성장 마인드셋과 성장+운명 마인드셋에서 운명 마인드셋과 운명+성장 마인드셋보다 낮은 스트레스를 보였다. 또한, 성장+운명 마인드셋과 운명+성장 마인드셋을 비교했을 때, 성장을 먼저 제시한 성장+운명 마인드셋에서 스트레스가 더 낮은 것으로 나타났다. 세 번째로, 진로 마인드셋에 따라 진로 결정 어려움에 미치는 영향을 확인해보았다. 그 결과, 진로 마인드셋에 따라 진로 결정 어려움에 유의한 차이가 있었으며, 사후 분석을 통해 진로 결정 어려움 중 자기개념 및 정체성에서 집단 간 차이가 유의함을 확인하였다. 이때, 성장과 성장+운명 마인드셋에서 운명 마인드셋보다 낮은 결정 어려움이 확인되었다. 이러한 결과는 성장 마인드셋을 동반할 때 운명 마인드셋이 적응적일 수 있으며, 그러나 그 제시 순서에 따라 학생들의 진로 스트레스와 진로 결정 어려움에 미치는 영향이 달라질 수 있음을 시사한다.

2. 논의

본 연구에서는 운명 마인드셋의 긍정적 가능성과 이것이 발현될 수 있는 조건을 탐색하기 위해 진로 마인드셋을 단일로 가졌을 때와 다중으로 가졌을 때를 비교해 보았다. 특히 운명 마인드셋과 성장 마인드셋을 다중으로 가졌을 때는 그 순서에 따라 질적인 의미가 달라질 수 있음(Asch, 1946; Knee et al., 2001; Sullivan, 2019)을 고려해 진로 마인드셋을 성장 마인드셋, 운명 마인드셋, 성장+운명 마인드셋 그리고 운명+성장 마인드셋으로 구분해 각각이 진로 탄력성과 진로 스트레스 및 진로 결정 어려움에 미치는 영향을 살펴보았다.

첫째로, 진로 마인드셋에 따른 진로 탄력성에는 유의한 차이가 나타나지 않았다. 진로 탄력성은 국내·외에서 다양하게 정의되었지만, 국내에서는 학생들을 대상으로 진로 탄력성을 '진로 문제와 관련하여 주변의 여건이나 환경 등으로 인한 위기나 어려움에도 불구하고 자신이 세운 진로 목표를 상황에 맞게 다시 수정하여 추구하는 능력과 태도'(서울특별시교육청, 2018)로 정의하였다. 즉, 진로 탄력성은 능력 (London, 1983) 또는 능력 및 태도로 인식된다(박정아, 정철영, 2012).

진로 탄력성이 능력임을 고려할 때, 한 차시 수업으로 진로 탄력성에 변화를 끌어내지 못했을 가능성을 생각해 볼 수 있다. 실제로, 지능에 대한 성장 마인드셋을 향상하기 위해 한 차시 수업을 진행한 경우, 학생들의 수행이나 성취에는 큰 차이를 보이지 못한 연구가 있었다(Ganimian, 2020). 또한, 능력의 경우에는 흥미나 스트레스 등에 비해 변화가 어려울 수 있는데, 4회기 개입을 통해서도 성장 마인드셋이 흥미는 향상 시켰지만, 수행에는 별다른 효과를 보이지 못한 예도 있었다(Burnette et al., 2020).

그럼에도 진로 탄력성이 불안정한 진로 장면에서 위기 상황에 놓인

개인에게 요구되는 영역(Bimrose & Hearne, 2012; Borgen et al., 2004)임을 고려할 때, 진로 마인드셋과 진로 탄력성의 관계를 종단적으로 살피는 등 진로 탄력성을 향상시키기 위한 개입 방안에 관한 후속 연구가 필요하다.

다음으로, 진로 스트레스와 진로 결정 어려움은 진로 마인드셋에 따라 차이가 있었다. 진로 스트레스 중 정보 부족 및 진학/취업 압력과 진로 결정 어려움 중 자기개념 및 정체성은 성장+운명 마인드셋에서 운명 마인드셋보다 진로 스트레스가 낮게 나타났다. 즉, 운명 마인드셋과 성장 마인드셋을 다중으로 가졌을 때 운명 마인드셋을 단일로 가졌을 때보다 진로 스트레스와 진로 결정 어려움이 낮게 나타난 것이다.

이러한 결과는 운명 마인드셋의 이점을 누리기 위해서는 운명 마인드셋이 성장 마인드셋과 함께 활용되어야 함을 시사한다. 정보 부족은 진로 관련 정보나 다른 사람들로부터의 도움이 부족할 때 느끼는 스트레스(박희락, 2009)임을 고려할 때, 자신에게 잘 맞는 진로를 판단하고 평가하는 것이 중요하다는 운명 마인드셋을 단일로 가지는 것이 오히려 적합한 진로를 찾기에는 정보가 부족하다는 스트레스로 이어질 수 있다. 또한, 진학/취업 압력 스트레스는 진학 및 취업 준비나 그 과정에서 겪을 어려움(박희락, 2009)으로부터 비롯된다. 이때 직업 세계가 예측 불가능하고 빠르게 변화함(유현실, 2013; 임소현, 이영광, 2020)을 생각한다면 자신과 잘 맞는 진로를 찾아 진학이나 취업하기 어려울 수 있다는 생각으로 이어져 운명 마인드셋을 단일로 가지는 것이 스트레스가 될 수 있다.

한편, 성장 마인드셋의 경우 진로 스트레스 및 진로 결정 어려움에 미치는 영향이 성장+운명 마인드셋과 별다른 차이를 보이지 않았다. 이는 운명 마인드셋의 이점을 더 효과적으로 누리기 위한 조건에 대한 탐색이

필요함을 시사한다.

예를 들어, 운명 마인드셋은 현재 업무와의 적합성을 높게 지각하는 사람일수록 직업 만족도와 삶의 만족도를 더 크게 예측했다(Burnette & Pollack, 2013). 그러나 반대로, 진로 준비 행동을 많이 하는 학생일수록 운명 마인드셋 수준이 높을 때 취업 불안이 더 높게 보고되기도 하였다(정윤경, 김동심, 2018). 이러한 결과는 운명 마인드셋이 개인의 특성에 따라서 긍정적인 시너지 효과를 낳기도 하며, 반대로 부정적인 영향을 가중하기도 함을 보여준다. 따라서, 운명 마인드셋의 긍정적 이점을 최대로 활용하고 부정적 영향을 완화할 수 있는 다양한 조건에 대한 탐색이 필요하다.

다음으로, 진로 스트레스의 진학/취업 압력의 경우를 통해 성장 마인드셋과 운명 마인드셋을 다중으로 가지더라도 그 순서에 따른 영향이 달라질 수 있음을 확인할 수 있었다. 즉, 성장+운명 마인드셋에서 운명+성장 마인드셋보다 스트레스 수준이 낮은 것으로 나타남을 통해 운명 마인드셋을 함께 활용하려면 성장 마인드셋을 먼저 강조하는 것의 효과가 더 긍정적임을 알 수 있다.

최근에는 사회의 변화가 빨라지고 직업 세계가 달라지면서 개인과 환경을 적합성을 강조하는 고전적인 진로 이론들의 문제점이 드러났고(손은령, 2017), 이에 따라 구성주의적 접근과 진로 무질서 이론(Pryor & Bright, 2003) 등이 등장하기도 하였다. 이러한 흐름 속에서 학생들에게 적합한 진로를 찾을 것을 먼저 강조하는 운명+성장 마인드셋은 어려움의 극복을 통해 적합한 진로를 찾을 수 있을 것이라는 성장+운명 마인드셋의 메시지보다 진학과 취업에 관련된 스트레스를 높임을 알 수 있다.

한편, 진학/취업 압력의 스트레스의 경우에는 성장 마인드셋에서 운명+성장 마인드셋보다 낮은 스트레스가 보고됨으로써 마인드셋을

다중으로 가지는 것이 단일로 가지는 것보다 항상 긍정적인 것은 아닌 경우를 보였다. 이에 따라 성장 마인드셋과 운명 마인드셋을 다중으로 가지더라도, 운명+성장 마인드셋에서처럼 적합한 진로를 먼저 찾는 것을 중요시한다면, 학생들에게 진학과 취업에 관한 압력으로 다가와 성장 마인드셋을 단일로 가지는 것보다 부정적일 수 있음을 확인할 수 있다.

한편, 진로 스트레스 중 진로 모호성에서는 진로 마인드셋에 따른 유의한 차이가 나타나지 않았다. 이때 진로 모호성에 관한 스트레스는 개인의 결정이나 적성에 대한 자신감의 부족과 미래 진로에 대한 불확실성으로부터 기인하며, '진로를 확실히 정하지 않아 불안하다' 등의 질문으로 측정된다(박희락, 2009).

비록 통계적으로 유의하지는 않아 해석에 유의가 필요하지만, 진로 모호성에 대한 진로 스트레스의 평균값을 살펴보면, 기존에 예상했던 대로 성장+운명, 운명+성장, 성장, 운명의 순서로 스트레스가 높은 것을 확인할 수 있다. 즉, 마인드셋을 다중으로 가졌을 때가 단일로 가졌을 때 보다, 성장+운명이 운명+성장보다, 그리고 성장이 운명보다 긍정적인 경우이다. 궁극적인 목표가 불명확한 것이 오히려 동기나 수행을 저하할 수 있음(Jung, 2012)을 고려할 때, 이러한 결과는 성장 마인드셋과 운명 마인드셋을 다중으로 활용함으로써 운명 마인드셋의 이점을 활용할 가능성을 시사한다.

다음으로, 진로 결정 어려움 중 비관적 관점과 불안에서도 진로 마인드셋에 따른 유의한 차이가 나타나지 않았다. 가능한 이유 중 한 가지는 진로 결정 어려움이 진로 결정의 어려움과 관련된 정서 및 성격적 특징(Sake et al., 2008)이라는 점이다. 앞서 능력으로 간주된 진로 탄력성의 경우에도 진로 마인드셋에 따른 집단 간 유의한 차이가 나타나지 않았다. 물론 진로 결정 어려움이 정서적 측면이기도 하지만

동시에 성격적 특징으로 해석될 수 있으므로, 한 차시의 수업으로 큰 변화가 보고되지 않았을 수 있다. 그럼에도, 진로 결정 어려움 중 비관적 관점과 불안의 하위 요인 모두에서 성장, 성장+운명, 운명+성장, 운명의 순으로 어려움이 높게 보고되어, 진로 결정 어려움 중 집단 간 차이가 유의했던 자기개념 및 정체성과 유사한 패턴의 평균값을 확인할 수 있었다. 그러나 통계적으로는 유의하지 않기 때문에 해석상에 유의가 필요하며, 학생들의 진로 결정 어려움에 진로 마인드셋이 각각 어떤 영향을 미치는지 추가적인 탐색이 필요할 것이다.

그럼에도 본 연구는 기존 개인적 특성에 관해 주로 연구되어오던 마인드셋을 진로 영역에서 살펴보았다. 선행 연구에서는 주로 성장 마인드셋의 이점이자 고정 마인드셋의 단점에 초점을 두었다(Blackwell et al., 2007; Burnette et al., 2020; Cury et al., 2008; Dweck, 1999; Hong et al., 1999; Hoyt et al., 2012; Yeager et al., 2019).

그러나, 진로 교육의 현장에서 적합성을 중요시하는 이론과 검사가 지배적임과 (손은령, 2017), 진로 교육의 목표가 개인에게 적합한 미래 직업을 찾도록 돕는 것임(김봉환 외, 2017)을 고려하여 본 연구에서는 적합성을 중요시하는 운명 마인드셋의 긍정적 영향을 탐색하고자 하였다. 특히, 진로 마인드셋의 운명 마인드셋과 성장 마인드셋이 모두 어느 정도 긍정적 함의를 내포함(Knee et al., 2001)을 활용하여, 운명 마인드셋이 긍정적 영향을 미칠 가능성을 운명 마인드셋의 세 가지 특성인 진단의 속성, 적합성, 그리고 민감성을 통해 탐색하였다.

또한, 운명 신념의 이점을 극대화하기 위한 조건을 탐색하기 위해, 진로에 대한 암묵적 신념은 운명 신념과 성장 신념이 구분되는 독립적 요인이라는 점을 활용하였다. 이에 다중 목표 관점(Barron & Harackiewicz, 2000, 2001, 2003; Harackiewicz et al., 2002; Pintrich,

2000)처럼, 두 가지 신념을 다중으로 가지는 것이 둘의 이점을 모두 활용하여 단일로 가지는 것보다 적응적일 것이라는 주장을 확인해보았으며, 추가로 우선되는 신념에 따라 질적인 의미가 달라질 수 있음(Asch, 1946; Knee et al., 2001; Sullivan, 2019)을 함께 고려하였다.

이를 통해 운명 마인드셋을 성장 마인드셋과 함께 활용하여 다중으로 가짐으로써 학생들의 진로 스트레스나 결정 어려움을 높이지 않으면서 운명 마인드셋을 활용할 가능성을 확인할 수 있었다. 더불어 특히 운명 마인드셋과 성장 마인드셋 중 어느 것을 우선시하는지에 따라 학생들이 느끼는 스트레스가 달라질 수 있음을 발견하였다.

이는 첫째, 두 마인드셋을 함께 가지고 있는 경우를 살펴보았다는 데 의의가 있다. 특히 진로가 아닌 분야의 마인드셋에서도 고정과 성장 마인드셋이 개념적으로는 대조되기는 하지만, 사람들은 일반적으로 고정과 성장 마인드셋을 섞어서 가지고 있음(Dweck, 2015, 2016)을 고려할 때, 개념적으로도 대조되지 않는 운명과 성장의 두 진로 마인드셋을 모두 가진 경우를 살핀 것에 의의가 있다. 둘째, 두 마인드셋을 모두 가지는 경우 안에서도 세분화하려는 시도를 추가하였다는 점에서 의의가 있다. 이는 운명 마인드셋의 이점을 극대화하기 위한 노력의 일환으로, 두 마인드셋을 다중으로 가진 경우를 다시 성장+운명과 운명+성장의 두 가지 실험 조건으로 나누어 활용하였다.

본 연구의 본래 목적은 운명 마인드셋의 긍정적 가능성과 그 활용 방안을 탐색하는 데 있었지만, 연구의 결과는 오히려 성장 마인드셋의 긍정적 역할을 증명하였다. 이는 기존 성장 마인드셋의 이점을 다루었던 많은 선행 연구들(Burnette et al., 2020; Howell, 2016; Yeager et al., 2019)과 일치하는 결과이다. 또한, 현재의 진로 교육은 가급적 미래를 예측하고, 그에 따른 현재 진로의 결정과 준비를 강조하고 있지만, 미래를

예측하는 것은 거의 불가능에 가까우므로 예측할 수 없는 환경에서 어려움을 겪더라도 극복할 수 있다는 성장의 메시지 또한 진로 발달에 있어 필요함을 확인할 수 있다. 하지만 주의해야 할 점은, 성장 마인드셋을 단순히 노력으로 치환하거나, 긍정적인 관점 또는 열린 마음가짐과 헷갈려서는 안 된다는 점이다(Dweck, 2016). 즉, 노력은 배움과 향상이라는 목표를 위한 수단이므로, 학생들이 노력하고 시도함은 좋은 현상이지만 비생산적인 노력은 그렇지 않음을 염두에 두고, 노력이 실질적인 결과와 성과로 이어지도록 하는 방안을 고려할 필요가 있다 (Dweck, 2015, 2016).

추가로, 본 연구의 참여자가 중학생이라는 점을 고려하여 운명 마인드셋이 포함된 조건에서 진로 스트레스나 결정 어려움이 높게 나타난 이유를 해석해볼 수 있다. 즉, 자신과 잘 맞는 직업을 찾기 위해서는 자신이나 진로에 대한 이해가 선행되어야 하는데, 학생들에게는 이 정보 자체가 부족하기 때문일 수 있다. 따라서 학생들의 자기 이해와 직업 세계 탐색을 돕는 등 진로 스트레스나 결정 어려움을 유발하는 일반적인 이유의 해소를 도움으로써 운명 마인드셋으로부터 느끼는 스트레스와 결정 어려움을 덜어줄 수 있을 것이다. 이러한 맥락에서 현장에서 자주 활용되는 진로 검사도 진단보다는 학생들의 자기 이해를 돕는 것에 그 목적이 있어야 할 것이다.

3. 연구의 제한점 및 후속 연구 제언

본 연구에서는 성장 마인드셋과 운명 마인드셋을 다중으로 가지는 것이 각각을 단일로 가지는 것보다 적응적이라고 예측하였으나, 이러한 예측은 부분적으로만 일치하였다. 즉, 성장+운명 마인드셋은 운명 마인드셋을 단일로 가지는 것보다는 적응적이었으나, 이는 성장 마인드셋을 단일로 가지는 것과는 유의한 차이가 없었다. 또한, 운명+성장 마인드셋을 다중으로 가진 경우에도 운명 마인드셋을 단일로 가지는 것과 별다른 차이가 없거나, 심지어 성장 마인드셋을 단일로 가지는 것보다 긍정적인 영향을 미치지 못하기도 하였다.

이러한 결과는 성장 마인드셋과 운명 마인드셋을 다중으로 가지는 것만이 운명 마인드셋의 이점을 활용할 수 있는 최적의 조건이 아닐 수 있음을 시사한다. 따라서 이후에는 진로 교육에서 언급하지 않을 수 없는 적합성(김봉환, 2017)과 관련된 운명 마인드셋의 메시지를 진로 스트레스와 결정 어려움 등을 키우지 않고 활용할 수 있는 기제에 대한 탐색이 필요하다. 본 연구에서는 각각의 마인드셋을 어떤 순서로 우선시하느냐에 따른 차이를 살펴보았지만, 두 조건의 차이가 통계적으로 유의하지 않은 경우도 있었기에 해석상에 유의가 필요하다. 따라서 후속 연구에서는 두 마인드셋을 다중으로 가지는 경우 안에서 개인적 특성에 따른 차이를 살펴보는 것도 다차원적인 개입의 가능성을 시사할 것이다.

다음으로, 본 연구에서는 진로 마인드셋을 활용하여 진로 스트레스나 진로 결정 어려움과 같이 부정적인 지표를 낮출 수 있는 조건을 살펴보았다. 그러나, 진로 마인드셋을 활용하여 진로 탄력성이라는 긍정 지표는 향상시키지 못하였다.

그러나 마인드셋의 개입 연구는 종단적으로 진행하는 사례가 많았음을

고려할 때(Blackwell et al., 2007; McCabe et al., 2020), 진로 마인드셋에 관해서도 종단적인 개입을 통해 긍정 지표에서도 변화를 이끌어 낼 수 있는지 확인해 볼 필요가 있다.

또한, Ganimian(2020)은 마인드셋의 개입 연구에서 마인드셋에 따른 결과의 차이를 살피기 이전에 마인드셋 자체가 바뀌었는지 먼저 살피는 것이 중요함을 강조하였다. 그러나, 본 연구에서는 마인드셋을 다중으로 가지되 그 순서에 따른 구분을 추가했기 때문에 운명 마인드셋과 성장 마인드셋을 각각 측정하는 척도로는 운명+성장 마인드셋과 성장+운명 마인드셋을 측정하는 데에 한계가 있었다. 이에 수업으로 각 마인드셋의 메시지를 구성하여 조작점검을 통해 확인하였으나, 이후에는 운명 마인드셋과 성장 마인드셋을 다중으로 가지는 경우와, 각 마인드셋 중 어느 것을 우선하는지 등 진로 마인드셋을 더욱 다채롭게 측정할 수 있는 도구에 대한 개발이 필요할 것이다.

한편, 본 연구에서 살펴본 진로 마인드셋에서 진로는 '개인이 일생동안 일과 관련하여 경험하고 거쳐 가는 모든 체험'(김계현 외, 2011)으로써 포괄적인 의미를 담고 있다. 그러나, 학생들이 어떤 분야에 대한 진로를 탐색하고 추구하는지에 따라 이러한 마인드셋에도 차이가 있을 수 있다. 이에 추후에는 학생들이 어떤 분야를 생각하는지마다 진로 마인드셋이 달라질 수 있는지, 혹은 분야에 상관없이 진로 마인드셋은 포괄적 진로를 담을 수 있는지에 관한 연구가 필요할 것이다.

참 고 문 헌

강남욱, 김장회. (2016). 진로탄력성에 관한 연구동향 고찰. **인문학논총, 41,** 181-208.

고홍월, 김계현. (2008). 한국 대학생의 진로의사결정 성숙수준과 의사 결정 상태와의 관계. **상담학연구, 9**(1), 147-164.

교육부. (2021). 2021 진로교육 현황조사.

김경은, 김승천. (2016). 대학생의 진로의사결정 유형에 따른 심리내적 특성 차이: 완벽주의, 정서조절 전략을 중심으로. **인간이해, 37**(1), 21-40.

김계현, 김창대, 권경인, 황매향, 이상민, 최한나, 서영석, 이윤주, 손은령, 김용태, 김봉환, 김인규, 김동민, 임은미. (2011). **상담학개론.** 서울: 학지사.

김민선, 연규진. (2014). 진로결정의 어려움 관련 정서 및 성격 척도의 한국 축소판 개발 및 타당화 연구: 대학생들을 대상으로. **진로교육연구, 27**(3), 65-94.

김보경, 정철영. (2012). 대학생의 진로결정자기효능감과 셀프리더십, 개인이 인식한 문제해결력 및 진로동기의 인과적 관계. **농업교육과 인적자원개발, 44**(2), 49-71.

김봉환, 김은희, 김효원, 문승태, 방혜진, 이지연, 조붕환, 허은영. (2017). **진로교육개론.** 서울: 사회평론.

김지근, 이기학. (2016). 진로결정자율성이 진로적응성과 진로관여행동에 미치는 영향: 정서 및 성격 관련 진로 어려움의 조절된 매개효과 검증. **상담학연구, 17**(3), 205-223.

김현순. (2019). 대학생 진로준비행동 영향 요인 분석. **진로교육연구,**

32(3), 25-41.

박경호 외. (2020). 2020 한국교육종단연구 한국교육종단연구2013(VIII): 조사개요보고서, 한국교육개발원.

박정아, 정철영 (2012). 대기업 사무직 근로자의 경력탄력성과 직무스트레스원, 자아존중감, 자기효능감 및 조직 내 사회적지지의 관계. **진로교육연구, 25**(2), 59-80.

박희락. (2009). **대학생의 부적응적 완벽주의를 통한 진로태도성숙의 예측: 진로 스트레스 및 스트레스 대처전략을 중심으로**. 고려대학교. 석사학위논문.

서울특별시교육청. (2018). **진로탄력성 역량강화 프로그램 운영(5, 6학년군).** 서울: 서울특별시교육청.

서유란, 이상희. (2012). 대학생의 자아정체감과 진로정체감 비교 연구: 진로태도성숙을 중심으로. **상담학연구, 13**(2), 525-542.

손은령. (2017). **우연과 계획의 조우: 진로상담의 새로운 담론.** 서울: 학지사.

유현실. (2013). 진로탄력성 개념에 대한 이론적 검토와 성인 진로상담에 대한 시사점. **상담학연구, 14**(1), 423-439.

이주연. (2019). 대학생이 지각하는 진로스트레스, 진로장벽이 진로준비행동에 미치는 영향: 진로탄력성의 매개효과. **상담심리교육복지, 6**(4), 107-120.

이진희. (2012). 대학생의 학과만족도, 진로성숙도 및 진로스트레스 조사연구. **상담평가연구, 5,** 45-60.

임소현, 이영광. (2020). 진로탄력성의 선행 및 결과변인에 대한 메타분석. **진로교육연구, 33**(1), 131-157.

장원섭. (2021). **교육과 일의 세계.** 학지사.

정윤경, 김동심. (2018). 취업스트레스에 대한 진로준비행동과 진로고정신념의 상승효과. **학습자중심교과교육연구, 18,** 493-511.

정윤경, 신주연, 이보람. (2019). 불확실성에 대한 인내력 부족과 취업불안의 관계: 자기자비와 진로고정마인드셋의 이중매개효과를 중심으로. **취업진로연구, 9**(4), 25-50.

조동헌 외. (2019). **진로교육학 개론.** 파주: 교육과학사.

조민제. (2010). 대학생의 진로 성숙도가 취업 불안과 취업 스트레스에 미치는 영향. **직업과 고용서비스 연구, 5**(2), 47-60.

주홍석 (2010). **전문계 고등학교 학생의 진로 결정수준과 진로 스트레스, 문제해결력에 관한 구조방정식 모형.** 서울대학교. 석사학위논문.

통계청(2019). 「2019 청소년 통계」.

한국청소년정책연구원(2021). 한국아동청소년통계.

허은영, 김덕경. (2018). **중학교 진로교육의 실제.** 서울: 사회평론아카데미.

Ames, C. (1992). Classrooms: Goals, structures, and student motivation. *Journal of educational psychology, 84*(3), 261.

Anderson, N. (1965). Primacy effects in personality impression formation using a generalized order effect paradigm. *Journal of Personality and Social Psychology, 2,* 1 - 9.

Asch, S. (1946). Forming impressions of personality. *Journal of Abnormal Social Psychology, 41,* 258 - 90.

Baltes, P. B., & Baltes, M. M. (1990). Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation.

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Barron, K. E., & Harackiewicz, J. M. (2000). Achievement goals and optimal motivation: A multiple goals approach. In C. Sansone & J. M. Harackiewicz (Eds.), *Intrinsic and extrinsic motivation: The search for optimal motivation and performance* (pp. 229 - 254). New York: Academic Press.

Barron, K. E., & Harackiewicz, J. M. (2001). Achievement goals and optimal motivation: Testing multiple goal models. *Journal of Personality and Social Psychology, 80*, 706 - 722.

Barron, K. E., & Harackiewicz, J. M. (2003). Revisiting the benefits of performance-approach goals in the college classroom: Exploring the role of goals in advanced college courses. I*nternational Journal of Educational Research, 39*(4-5), 357-374.

Baumeister, R. F., & Scher, S. J. (1988). Self-defeating behavior patterns among normal individuals: review and analysis of common self-destructive tendencies. *Psychological bulletin, 104*(1), 3.

Bayer, U. C., & Gollwitzer, P. M. (2005). Mindset effects on information search in self-evaluation. *European Journal of Social Psychology, 35*, 313 - 327.

Bernecker, K., & Job, V. (2019). Mindset theory. In social psychology in action (pp. 179-191). Springer, Cham.

Bernecker, K., Herrmann, M., Brandstätter, V., & Job, V. (2017). Implicit theories about willpower predict subjective well being. *Journal of personality, 85*(2), 136-150.

Bimrose, J., & Hearne, L. (2012). Resilience and career adaptability:

Qualitative studies of adult career counseling. *Journal of Vocational Behavior, 81*(3), 338-344.

Blackwell, L. S., Trzesniewski, K. H., & Dweck, C. S. (2007). Implicit theories of intelligence predict achievement across an adolescent transition: A longitudinal study and an intervention. *Child Development, 78*(1), 246 - 263.

Borgen, W. A., Amundson, N. E., & Reuter, J. (2004). Using portfolios to enhance career resilience. *Journal of Employment Counseling, 41,* 50-59.

Brandstätter, V., & Frank, E. (2002). Effects of deliberative and implemental mindsets on persistence in goal-directed behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin, 28*(10), 1366-1378.

Broonen, J. P. (2014). Motivation and volition in vocational psychology: An action control perspective. In *Counseling and Action: Toward Life-Enhancing Work, Relationships, and Identity* (pp. 69-89). New York, NY: Springer New York.

Brown, S. D., & Lent, R. W. (2020). *Career development and counseling: Putting theory and research to work (3rd edition).* Wiley.

Burnette, J. L. (2010). Implicit theories of body weight: Entity beliefs can weigh you down. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *36*, 410 - 422.

Burnette, J. L., & Pollack, J. M. (2013). Implicit theories of work and job fit: Implications for job and life satisfaction. *Basic and Applied Social Psychology, 35*(4), 360-372.

Burnette, J. L., Hoyt, C. L., Russell, V. M., Lawson, B., Dweck, C. S., & Finkel, E. (2020). A growth mind-set intervention improves interest but not academic performance in the field of computer science. *Social Psychological and Personality Science, 11*(1), 107-116.

Burnette, J. L., Pollack, J. M., & Hoyt, C. (2010). Individual differences in implicit theories of leadership ability and self-efficacy: Predicting responses to stereotype threat. *Journal of Leadership Studies, 3*, 46 - 56. doi:10.1002/jls.20138

Burnette, J. L., Pollack, J. M., Forsyth, R. B., Hoyt, C. L., Babij, A. D., Thomas, F. N., & Coy, A. E. (2020). A growth mindset intervention: Enhancing students' entrepreneurial self-efficacy and career development. *Entrepreneurship Theory and Practice, 44*(5), 878-908.

Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1990). Origins and functions of positive and negative affect: a control-process view. *Psychological review, 97*(1), 19.

Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2000). Scaling back goals and recalibration of the affect system are processes in normal adaptive self-regulation: understanding 'response shift' phenomena. *Social science & medicine, 50*(12), 1715-1722.

Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2001). *On the self-regulation of behavior*. cambridge university press.

Chiu, C., Dweck, C. S., Tong, J. Y., & Fu, J. H. (1997a). Implicit theories and conceptions of morality. *Journal of Personality and*

Social Psychology, 73(5), 923 - 940.

Chiu, C. Y., Hong, Y. Y., & Dweck, C. S. (1997b). Lay dispositionism and implicit theories of personality. *Journal of personality and social psychology, 73*(1), 19.

Chung, Y., & Shin, J. Y. (2022). Validating the implicit theory of work scale: focusing on its role on career-related behaviors and affect in Korean undergraduates. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 1*-21.

Claro, S., Paunesku, D., & Dweck, C. S. (2016). Growth mindset tempers the effects of poverty on academic achievement. *Proceedings of the National Academy of Sciences, 113*(31), 8664-8668.

Costa, A., & Faria, L. (2018). Implicit theories of intelligence and academic achievement: A meta-analytic review. *Frontiers in psychology, 9,* 829.

Crowder, R. G. (1976). *Principles of learning and memory.* Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Cury, F., Da Fonseca, D., Zahn, I., & Elliot, A. (2008). Implicit theories and IQ test performance: A sequential meditational analysis. *Journal of Experimental Social Psychology, 4,* 783-791.

Dawis, R. V. (2005). The Minnesota Theory of Work Adjustment.

Diener, E., Wirtz, D., Biswas-Diener, R., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. W., et al. (2009). *New Measures of Well-Being.* Dordrecht: Springer Netherlands. 247 - 266.

Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D.-w., Oishi, S., et

al. (2010). *New well-being measures: short scales to assess flourishing and positive and negative feelings.* Soc. Indic. Res. 97, 143 - 156.

Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. The *Counseling Psychologist, 37,* 424 - 250.

Dik, B. J., Eldridge, B. M., Steger, M. F., & Duffy, R. D. (2012). Development and validation of the calling and vocation questionnaire (CVQ) and brief calling scale (BCS). *Journal of Career Assessment. 20*, 242 - 263.

Ditmer, P. R., & Griffin, G. (1994). *Principles of food, beverage and labor cost control for hotels and restaurants.* NY: Von Nostrand Rheinhold.

Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2010). The salience of a career calling among college students: Exploring group differences and links to religiousness, life meaning, and life satisfaction. *The Career Development Quarterly, 59,* 27 - 41.

Duffy, R. D., Allan, B. A., & Bott, E. M. (2012). Calling and life satisfaction among undergraduate students: Investigating mediators and moderators. *Journal of Happiness Studies, 13,* 469 - 479.

Duffy, R. D., Allan, B. A., & Dik, B. J. (2011). The presence of a calling and academic satisfaction: Examining potential mediators. *Journal of Vocational Behavior, 79,* 74 - 80.

Duffy, R. D., Allan, B. A., Bott, E. M., & Dik, B. J. (2014). Does the

source of a calling matter? External summons, destiny, and perfect fit. *Journal of Career Assessment, 22*(4), 562-574.

Duffy, R. D., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2015). Work volition and job satisfaction: Examining the role of work meaning and person - environment fit. *The Career Development Quarterly, 63*(2), 126-140.

Duncan, M., & Murdock, B. (2000). Recognition and recall with precuing and postcuing. *Journal of Memory and Language, 42*(3), 301 - 313.

Dweck, C. (2015). Carol Dweck revisits the growth mindset. Education week, 35(5), 20-24.

Dweck, C. (2016). What having a "growth mindset" actually means. Harvard Business Review, 13(2), 2-5.

Dweck, C. (2017). *Mindset-updated edition: Changing the way you think to fulfil your potential.* Hachette UK.

Dweck, C. S. (1999). *Self-theories: Their role in motivation, personality, and development.* Philadelphia: Psychology Press.

Dweck, C. S., & Leggett, E. L. (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological review, 95*(2), 256.

Dweck, C. S., & Yeager, D. S. (2018). Mindsets change the imagined and actual future. *The psychology of thinking about the future*, 362-376.

Dweck, C. S., Chiu, C. Y., & Hong, Y. Y. (1995). Implicit theories and their role in judgments and reactions: A word from two perspectives. *Psychological inquiry, 6*(4), 267-285.

Dweck, C. S., Hong, Y. Y., & Chiu, C. Y. (1993). Implicit theories individual differences in the likelihood and meaning of dispositional inference. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *19*, 644.

Elangovan, A. R., Pinder, C. C., & McLean, M. (2010). Callings and organizational behavior. *Journal of Vocational Behavior, 76,* 428 - 440.

Elliot, A. J. (1999). Approach and avoidance motivation and achievement goals. *Educational Psychologist, 34*, 169 - 189.

Erdley, C. A., & Dweck, C. S. (1993). Children's implicit personality theories as predictors of their social judgments. *Child Development*, *64*, 863.

Feldman, J. M., & Lynch, J. G., Jr. (1988). Self-generated validity and other effects of measurement on belief, attitude, intention, and behavior. *Journal of Applied Psychology, 73*(3), 421 - 435.

Forgas, J. (2011). Can negative affect eliminate the power of first impressions? Affective influences on primacy and recency effects in impression formation. *Journal of Experimental Social Psychology, 47*, 425 - 29.

Franiuk, R., Cohen, D., & Pomerantz, E. M. (2002). Implicit theories of relationships: Implications for relationship satisfaction and longevity. *Personal Relationships, 9*(4), 345-367.

Ganimian, A. J. (2020). Growth-mindset interventions at scale: Experimental evidence from Argentina. *Educational Evaluation and Policy Analysis, 42*(3), 417 - 438.

Gervey, B. M., Chiu, C., Hong, Y., & Dweck, C. S. (1999). Differential use of person information in decisions about guilt versus innocence: The role of implicit theories. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *25*, 17 - 27.

Gollwitzer, P. M. (1990). Action phases and mind-sets. In T. E. Higgins & R. M. Sorrentino (Eds.), *Handbook of motivation and cognition - foundations of social behavior* (Vol. 2, pp. 53 - 92). New York, NY: The Guilford Press.

Gollwitzer, P. M. (2012). Mindset theory of action phases. In P. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology* (pp. 526 - 545). London, UK: Sage Publications.

Gollwitzer, P. M., & Keller, L. (2016). Mindset theory. In V. Zeigler-Hill & T. K. Shackelford (Eds.), *Encyclopedia of personality and individual differences* (pp. 1 - 8). Cham, Switzerland: Springer.

Gollwitzer, P. M., & Kinney, R. F. (1989). Effects of deliberative and implemental mind-sets on illusion of control. *Journal of Personality and Social Psychology, 56*, 531 - 542.

Good, C., Aronson, J., & Inzlicht, M. (2003).Improving adolescents' standardized test performance: An intervention to reduce the effects of stereotypethreat. *Journal of Applied Developmental Psychology, 24*(6), 645 - 662.

Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior, 26,* 155 - 176. doi:10.1002/job.301

Harackiewicz, J. M., & Elliot, A. J. (1995). Life is a roller coaster when you view the world through entity glasses. *Psychological Inquiry,* 6(4), 298-301.

Harackiewicz, J. M., Barron, K. E., Pintrich, P. R., Elliot, A. J., & Thrash, T. M. (2002). Revision of achievement goal theory: Necessary and illuminating. *Journal of Educational Psychology, 94,* 562 - 575.

Hendrick, C., Constantini, A., McGarry, J., & McBride, K. (1973). Attention decrement, temporal variation, and the primacy effect in impression formation. *Memory and Cognition, 1*, 193 - 5.

Heslin, P. A., Keating, L. A., & Minbashian, A. (2019). How situational cues and mindset dynamics shape personality effects on career outcomes. *Journal of Management, 45*(5), 2101-2131.

Heslin, P. A., Latham, G. P., & Van de Walle, D. (2005). The effect of implicit person theory on performance appraisals. *Journal of Applied Psychology, 90*, 842 - 856.

Heslin, P. A., VandeWalle, D., & Latham, G. P. (2006). Keen to help? Managers' implicit person theories and their subsequent employee coaching. *Personnel Psychology, 5,* 871-902.

Higgins, E. (1987). Self-discrepancy: A theory relating self and affect. *Psychological Review, 94,* 319 - 340.

Higgins, E. T., Roney, C., Crowe, E., & Hymes, C. (1994). Ideal versus ought predilections for approach and avoidance: Distinct self-regulatory systems. *Journal of Personality and Social Psychology,* 66, 276-286.

Hirschi, A. (2012). Callings and work engagement: Moderated mediation model of work meaningfulness, occupational identity, and occupational self-efficacy. *Journal of Counseling Psychology, 59,* 479 - 485. doi:10. 1037/a0028949

Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments.* Psychological Assessment Resources.

Hong, Y. Y., Chiu, C. Y., & Dweck, C. S. (1995). Implicit theories of intelligence. In *Efficacy, agency, and self-esteem* (pp. 197-216). Springer, Boston, MA.

Hong, Y. Y., Chiu, C. Y., Dweck, C. S., Lin, D. M. S., & Wan, W. (1999). Implicit theories, attributions, and coping: A meaning system approach. *Journal of Personality and Social Psychology, 73,* 588-599.

Howell, A. J. (2016). Implicit theories of personal and social attributes: Fundamental mindsets for a science of wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, *6*(3), 113-130.

Hoyt, C. L., Burnette, J. L., & Innella, A. N. (2012). I can do that: The impact of implicit theories on leadership role model effectiveness. *Personality and Social Psychology Bulletin, 38,* 257-268.

Hu, S., Hood, M., & Creed, P. A. (2017). Negative career feedback and career goal disengagement in young adults: The moderating role of mind-set about work. *Journal of Vocational Behavior, 102,* 63-71.

Job, V., Walton, G. M., Bernecker, K., & Dweck, C. S. (2015). Implicit theories about willpower predict self-regulation and grades in everyday life. *Journal of personality and social psychology, 108*(4), 637.

Jones, E., Rock, L., Shaver, K., Goethals, G., & Ward, L. (1968). Patterns of performance and ability attribution: An unexpected primacy effect. *Journal of Personality and Social Psychology, 10,* 317 - 41.

Jung, C. S. (2012). Why are goals important in the public sector? *Journal of Public Administration Research and Theory, 24,* 209 - 234.

Keller, L., & Gollwitzer, P. M. (2017). Mindsets affect risk perceptions and risk-taking behavior - Optimistic bias and the BART. *Social Psychology, 48*, 135 - 147.

Keller, L., Bieleke, M., & Gollwitzer, P. M. (2019). Mindset theory of action phases and if-then planning. In Social psychology in action (pp. 23-37). Springer, Cham.

Kille, D. (2015). Who gets you going and who keepsyou going: Motivational relevance determines role model effectiveness. *UWSpace.*

Knee, C. R. (1998). Implicit theories of relationships: Assessment and prediction of romantic relationship initiation, coping, and longevity. *Journal of Personality and Social Psychology, 74*(2), 360.

Knee, C. R., Nanayakkara, A., Vietor, N. A., Neighbors, C., & Patrick,

H. (2001). Implicit theories of relationships: Who cares if romantic partners are less than ideal?. *Personality and Social Psychology Bulletin, 27*(7), 808-819.

Knee, C. R., Patrick, H., & Lonsbary, C. (2003). Implicit theories of relationships: Orientations toward evaluation and cultivation. *Personality and Social Psychology Review, 7*(1), 41-55.

Korzaan, M., & Harris, A. (2020). Understanding predictors of over-optimism in IS project teams. *Journal of Computer Information Systems, 60*(1), 85-92.

Kray, L. J., & Haselhuhn, M. P. (2007). Implicit negotiation beliefs and performance: Experimental and longitudinal evidence. *Journal of Personality and Social Psychology, 93*, 49 - 64.

Lacy, D. (2001). A theory of nonseparable preferences in survey responses. *American Journal of Political Science, 45*(2), 239 - 258.

Lapan, R. T. (2004). *Career development across the K-16 years: Bridging the present to satisfying and successful futures.* Alexandria, VA: American Counseling Association.

Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person - job and person - organization fit. *Journal of vocational behavior, 59*(3), 454-470.

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior, 45,* 79 - 122.

Levy, S. R., Chiu, C. Y., & Hong, Y. Y. (2006). Lay theories and

intergroup relations. *Group Processes & Intergroup Relations, 9*(1), 5-24.

Levy, S. R., Stroessner, S. J., & Dweck, C. S. (1998). Stereotype formation and endorsement: The role of implicit theories. *Journal of Personality and Social Psychology, 74*, 1421 - 1436.

Linville, P. W., & Clark, L. F. (1989). Can production systems cope with coping? *Social Cognition, 7,* 195-236.

Linnenbrink, E. A. (2005). The Dilemma of Performance-Approach Goals: The Use of Multiple Goal Contexts to Promote Students' Motivation and Learning. *Journal of educational psychology, 97*(2), 197.

Locke, E. A., and G. P. Latham. (1990). Work Motivation and Satisfaction: Light at the End of the Tunnel. *Psychological Science 1* (4): 240 - 46.

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2013). Goal Setting Theory, 1990 Gary P. Latham and Edwin A. Locke. In *New developments in goal setting and task performance* (pp. 27-39). Routledge.

London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review, 8*(4), 620-630.

Luchins, A. (1958). Definitiveness of impression and primacy-recency in communications. *Journal of Social Psychology, 48*, 275 - 90.

Marcia, J. E. (1966). Development and validation of ego-identity status. *Journal of personality and social psychology, 3*(5), 551.

Marcia, J. E. (2010). Life transitions and stress in the context of psychosocial development. *Handbook of stressful transitions*

across the lifespan, 19-34.

McCabe, J. A., Kane-Gerard, S., & Friedman-Wheeler, D. G. (2020). Examining the utility of growth-mindset interventions in undergraduates: A longitudinal study of retention and academic success in a first-year cohort. *Translational Issues in Psychological Science, 6*(2), 132.

Miller, J. E. (1980). Menu pricing and strategy. Boston, MA: CBI Publishing.

Miu, A. S., & Yeager, D. S. (2015). Preventing symptoms of depression by teaching adolescents that people can change: Effects of a brief incremental theory of personality intervention at 9-month follow-up. *Clinical Psychological Science, 3*(5), 726-743.

Murphy, J., Hofacker, C., & Mizerski, R. (2006). Primacy and recency effects on clicking behavior. *Journal of computer-mediated communication, 11(2),* 522-535.

Murphy, M. C., & Dweck, C. S. 2010. A culture of genius: How environments lay theories shape people's cognition, affect, and behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin, 36,* 283-296.

O'Keefe, P. A., Dweck, C. S., & Walton, G. M. (2018). Implicit theories of interest: Finding your passion or developing it?. *Psychological science, 29*(10), 1653-1664.

Ortiz Alvarado, N. B., Rodriguez Ontiveros, M., & Ayala Gaytán, E. A. (2019). Do mindsets shape students' well-being and performance?. *The Journal of psychology, 153*(8), 843-859.

Palmer, P. (2007). The courage to teach: Exploring the inner landscapes of a teacher's life. San Francisco, CA: Jossey-Bass.Pearlin, L. I., & Schooler, C. (1978). The structure of coping. *Journal of health and social behavior, 2*-21.

Pearlin, L. I., & Schooler, C. (1978). The structure of coping. *Journal of health and social behavior,* 2-21.

Peterson, C., Park, N., Hall, N., & Seligman, M. E. P. (2009). Zest and work. *Journal of Organizational Behavior, 30*, 161 - 172.

Petty, R. E., & Cacioppo, J. T. (1986). *Communication and persuasion: central and peripheral routes to attitude change.* NY: Springer-Verlag.

Petty, R. E., Tormala, Z. L., Hawkins, C., & Wegener, D. T. (2001). Motivation to think and order effects in persuasion: The moderating role of chunking. *Personality and Social Psychology Bulletin, 27*(3), 332 - 344.

Pintrich, P. R. (2000). Multiple goals, multiple pathways: The role of goal orientation in learning and achievement. *Journal of educational psychology, 92*(3), 544.

Pollack, J. M., Burnette, J. L., & Hoyt, C. L. (2012). Self-efficacy in the face of threats to entrepreneurial success: Mind-sets matter. *Basic and Applied Social Psychology*, *34*, 287 - 294. *Psychological review, 97*(1), 19.

Pryor, R. G., & Bright, J. (2003). The chaos theory of careers. *Australian Journal of Career Development, 12*(3), 12-20.

Puca, R. M. (2001). Preferred difficulty and subjective probability in

different action phases. *Motivation and Emotion, 25*, 307 - 326.

Rahn, J., Jaudas, A., & Achtziger, A. (2016). To plan or not to plan - Mindset effects on visual attention in decision making. *Journal of Neuroscience, Psychology, and Economics, 9*, 109 - 120.

Rawsthorne, L. J., & Elliot, A. J. (1999). Achievement goals and intrinsic motivation: A meta-analytic review. Personality and *Social Psychological Review, 3*, 326 - 344.

Ross, M. (1989). Relation of implicit theories to the construction of personal histories. *Psychological review, 96*(2), 341.

Ruvolo, A. P., & Rotondo, J. L. (1998). Diamonds in the rough: Implicit personality theories and views of partner and self. *Personality and Social Psychology Bulletin, 24*(7), 750-758.

Rydell, R. J., Hugenberg, K., Ray, D., & Mackie, D. M. (2007). Implicit theories about groups and stereotyping: The role of group entitativity. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *33*, 549 - 558.

Saka, N., Gati, I., & Kelly, K.R. (2008). Emotional and personality-related aspects of career decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment, 16, 403-424.*

Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed. pp.144 - 180) Hoboken: Wiley.

Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., van Vianen, A. E. M.

(2009). Life-designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior, 75,* 239 - 250.

Schleider, J., & Weisz, J. (2018). A single session growth mindset intervention for adolescent anxiety and depression: 9 month outcomes of a randomized trial. *Journal of Child Psychology and Psychiatry, 59*(2), 160-170.

Schroder, H. S., Dawood, S., Yalch, M. M., Donnellan, M. B., & Moser, J. S. (2016). Evaluating the domain specificity of mental health - related mind-sets. *Social Psychological & Personality Science*, *7*, 508 - 520.

Schuman, H., & Ludwig, J. (1983). The norm of even-handedness in surveys as in life. *American Sociological Review, 48*(1), 112 - 120.

Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being.* New York. Free Press.

Snyder, K. E., Malin, J. L., Dent, A. L., & Linnenbrink-Garcia, L. (2014). The message matters: The role of implicit beliefs about giftedness and failure experiences in academic self-handicapping. *Journal of Educational Psychology, 106*(1), 230.

Steger, M. F., Pickering, N., Shin, J. Y., & Dik, B. J. (2010). Calling in work: Secular or sacred? Journal of Career Assessment, 18, 82 - 96.

Sullivan, J. (2019). The primacy effect in impression formation: Some replications and extensions. *Social Psychological and Personality Science, 10*(4), 432-439.

Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American psychologist, 8*(5), 185.

Tedesco, A. M. (1999). Implicit theories and self-regulatory processes: Implications for organizational behavior. *Dissertation Abstracts International: The Sciences and Engineering*, *60*, 400.

Treadgold, R. (1999). Transcendent vocations: Their relationship to stress, depression and clarity of self-concept. *Journal of Humanistic Psychology, 39*, 81 - 105.

Turner, S. L., Trotter, M. J., Lapan, R. T., Czajka, K. A., Yang, P., & Brissert, A.E. A. (2006). Vocational skills and outcomes among Native American adolescents: A test of the Integrative Contextual Model of Career Development. *The Career Development Quarterly, 54,* 216-226.

Van Erkel, P. F., & Thijssen, P. (2016). The first one wins: Distilling the primacy effect. *Electoral Studies, 44,* 245-254.

Vitaliano, P. P., DeWolfe, D. J., Maiuro, R. D., Russo, J., & Katon, W. (1990). Appraised changeability of a stressor as a modifier of the relationship between coping and depression: a test of the hypothesis of fit. *Journal of Personality and Social Psychology, 59*(3), 582.

Waugh, N., & Norman, D. A. (1965). Primary memory. *Psychological Review, 72*(2), 89 - 104.

Wegner, D. M. (1994). Ironic processes of mental control. *Psychological Review,* 101, 34-52.

Weiss, J. W., Skelley, M. F., Haughey, J. C., & Hall, D. T. (2003).

Calling, new careers and spirituality a reflective perspective for organizational leaders and professionals. In *Spiritual intelligence at work: Meaning, metaphor, and morals* (Vol. 5, pp. 175-201). Emerald Group Publishing Limited.

West, S. G., Finch, J. F., & Curran, P. J. (1995). Structural equation models with non-normal variables: Problems and remedies. In R. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues and applications* (pp. 56-75). Newbury Park, CA: Sage

Wood, R. E., & Bandura, A. (1989). Impact of conceptions of ability on self-regulatory mechanisms and complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology, 56,* 407-415.

Wrosch, C., & Heckhausen, J. (1999). Control processes before and after passing a developmental deadline: Activation and deactivation of intimate relationship goals. *Journal of Personality and Social Psychology, 77*(2), 415.

Wrosch, C., Scheier, M. F., Carver, C. S., & Schulz, R. (2003a). The importance of goal disengagement in adaptive self-regulation: When giving up is beneficial. *Self and identity, 2*(1), 1-20.

Wrosch, C., Scheier, M. F., Miller, G. E., Schulz, R., & Carver, C. S. (2003b). Adaptive self-regulation of unattainable goals: Goal disengagement, goal reengagement, and subjective well-being. *Personality and social psychology bulletin, 29*(12), 1494-1508.

Yeager, D. S., Hanselman, P., Walton, G. M., Murray, J. S., Crosnoe, R., Muller, C., ... & Dweck, C. S. (2019). A national experiment reveals where a growth mindset improves achievement. *Nature,*

573(7774), 364-369.

Yeager, D. S., Trzesniewski, K. H., & Dweck, C. S. (2013). An implicit theories of personality interventionreduces adolescent aggression in response to victimizationand exclusion. *Child Development, 84*(3),970 - 988.

Zedelius, C. M., Müller, B. C. N., & Schooler, J. W. (Eds.). (2017). The science of lay theories : How beliefs shape our cognition, behavior, and health. Springer International Publishing AG.

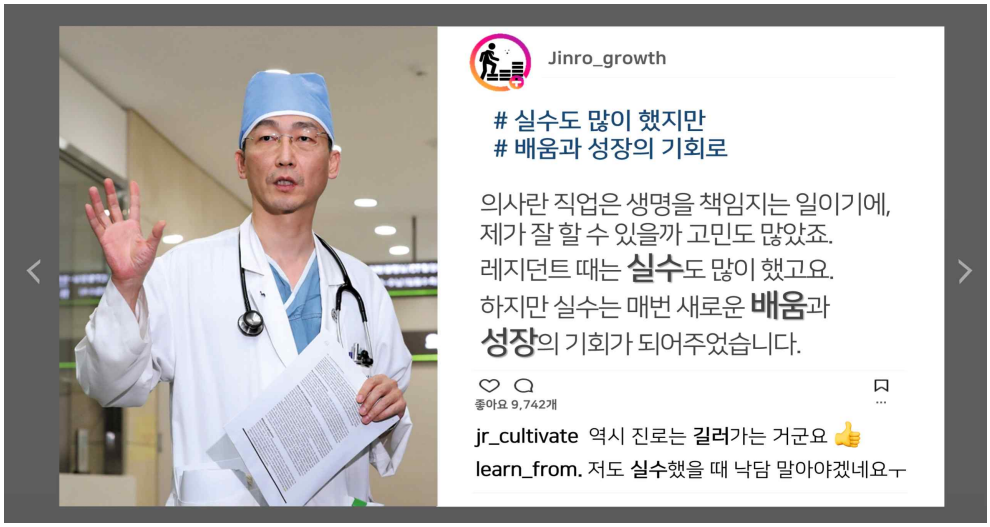
Zeng, G., Hou, H., & Peng, K. (2016). Effect of growth mindset on school engagement and psychological well-being of Chinese primary and middle school students: The mediating role of resilience. *Frontiers in psychology, 7,* 1873.

Zingoni, M. (2022). A Matter of Mindset: The Benefit of a Growth Mindset After a Career Shock. *European Journal of Studies in Management and Business, 23,* 32.

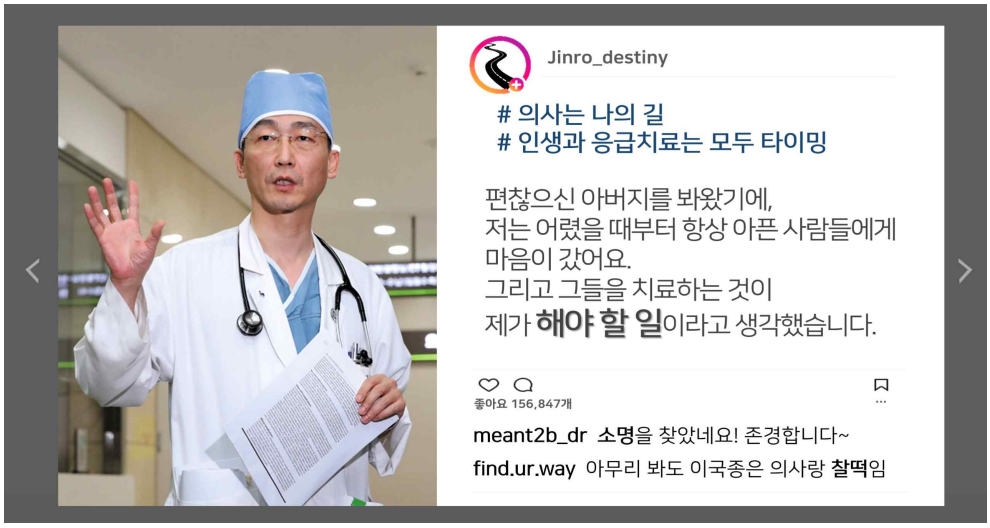
부 록

1. 수업 자료 예시

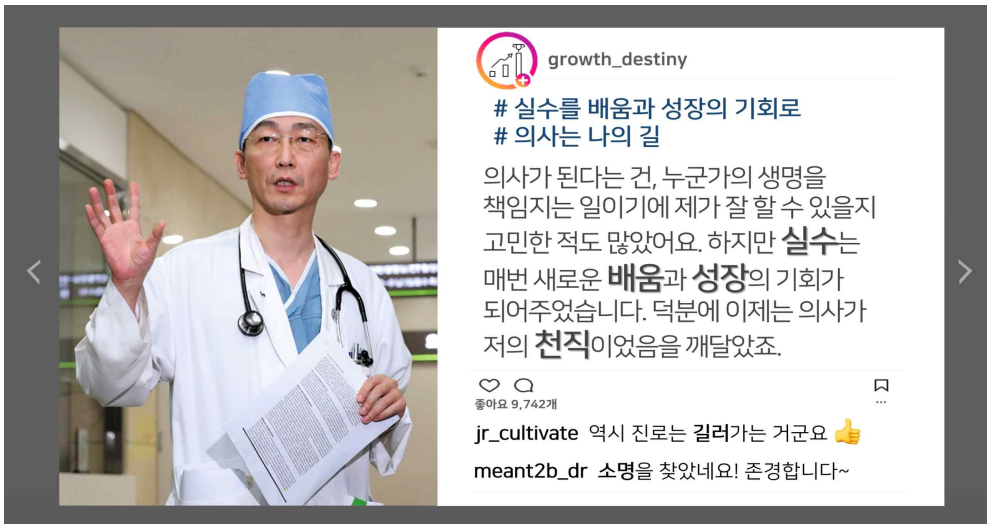
가. 성장 마인드셋



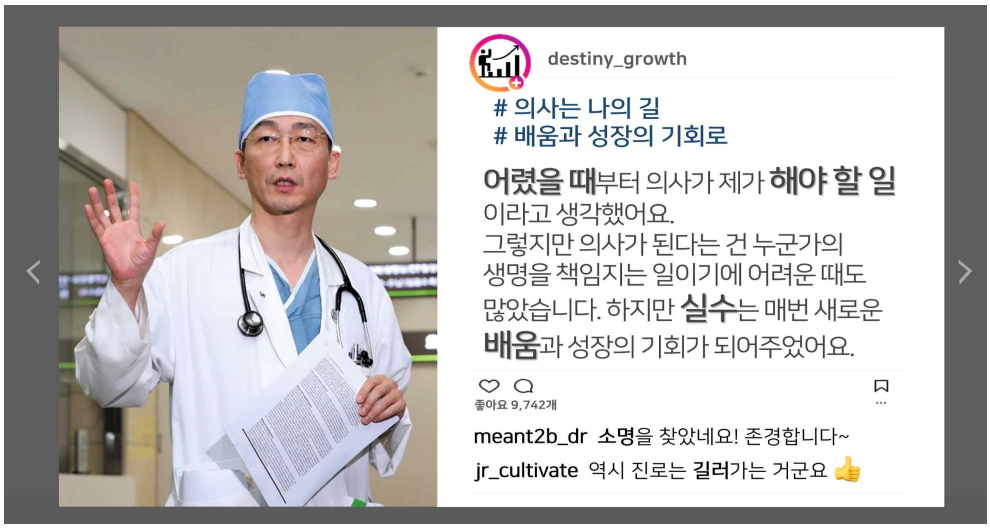
나. 운명 마인드셋



다. 성장+운명 마인드셋



라. 운명+성장 마인드셋



2. 측정도구

가. 진로 마인드셋

번호	문항	전혀 그렇지 않다		보통이다		매우 그렇다
1	이상적인 진로는 점차 발전해나간다.	①	②	③	④	⑤
2	성공적인 진로는 대부분 처음부터 내게 딱 적합한 직업을 찾는 것에 달려있다.	①	②	③	④	⑤
3	진로 초기의 어려움은 그 일이 내게 맞지 않다는 확실한 신호이다.	①	②	③	④	⑤
4	성공적인 진로는 대부분 내가 속한 곳에서 성장하는 법을 배우는 것의 문제이다.	①	②	③	④	⑤
5	진로에서의 어려움과 장애물은 그 분야에서의 나를 더 강하게 만들 수 있다.	①	②	③	④	⑤
6	처음부터 좋게 시작하지 않는 진로는 필연적으로 나에게 맞는 분야가 되기 어렵다.	①	②	③	④	⑤
7	장래 진로분야에서의 성공은 아주 초기부터 정해져 있다.	①	②	③	④	⑤
8	좋은 진로를 만들어가기 위해서는 많은 시간과 노력이 필요하다.	①	②	③	④	⑤
9	결국, 나에게 딱 맞는 분야에서부터 일을 시작해야 한다.	①	②	③	④	⑤

나. 진로 성숙도

번호	문항	전혀 그렇지 않다		보통이다		매우 그렇다
1	내가 잘하는 일이 무엇인지 안다.	①	②	③	④	⑤
2	나의 장점이 무엇인지 안다.	①	②	③	④	⑤
3	내가 즐겁게 할 수 있는 일이 어떤 것인지 안다.	①	②	③	④	⑤
4	내가 어떤 일을 좋아하는지 안다.	①	②	③	④	⑤
5	나에게는 소중하게 여기는 가치가 있다.	①	②	③	④	⑤
6	장래 희망을 이루기 위해 지금 무엇을 해야 할지 구체적으로 생각해 본다.	①	②	③	④	⑤
7	미래를 위해서 다양한 경험을 쌓으려고 한다.	①	②	③	④	⑤
8	학교 공부 중 어떤 것들의 나의 진로와 관련해 특별히 중요한 의미가 있다.	①	②	③	④	⑤

9	내가 진정으로 좋아하는 일들이 무엇인지 자주 생각해 본다.	①	②	③	④	⑤
10	내가 삶에 있어서 무엇을 중요하게 여기는지 자주 생각해 본다.	①	②	③	④	⑤
11	*직업은 단지 돈을 벌기 위한 수단일 뿐이다.	①	②	③	④	⑤
12	*직업 자체가 내 인생에서 의미 있는 일은 아니다.	①	②	③	④	⑤
13	*돈을 많이 벌 수만 있다면 어떤 직업이든 상관없다.	①	②	③	④	⑤
14	힘든 일이라도 내가 좋아하는 일이라면 선택할 것이다.	①	②	③	④	⑤
15	어떤 직업을 가지는가가 미래의 나의 인생에 중요한 역할을 미친다.	①	②	③	④	⑤

다. 진로 탄력성

번호	문항	전혀 그렇지 않다		보통이다		매우 그렇다
1	나의 꿈을 이루기 위해 고려해야 할 점들을 잘 안다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 변화하는 직업 환경에 잘 적응할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
3	진로에 대한 어려움에 직면했을 때 대처할 수 있는 나만의 방법이 있다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 진로와 관련되어 장벽을 느낄 때 화를 내지 않으며, 나에게 주어진 일을 제대로 수행한다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 미래 꿈을 이룰 수 있다고 자신한다.	①	②	③	④	⑤
6	진로를 선택함에 있어 나에게 일어날 수 있는 일들을 통제할 수 있다.	①	②	③	④	⑤

라. 진로 스트레스

번호	문항	전혀 그렇지 않다		보통이다		매우 그렇다
1	내가 미래에 무슨 일을 하고 싶은지 잘 몰라서 답답하다.	①	②	③	④	⑤

2	내 적성에 맞는 진로가 뭔지 몰라서 답답하다.	①	②	③	④	⑤
3	현재 계획 중인 진로가 내가 원하는 길인지 확신이 없어 힘들다.	①	②	③	④	⑤
4	진로를 확실히 정하지 않아 불안하다.	①	②	③	④	⑤
5	나의 적성이 내가 희망하는 진로에 적합하지 않은 것 같아서 고민이다.	①	②	③	④	⑤
6	진학 또는 취업 경쟁률이 너무 높다는 것이 걱정된다.	①	②	③	④	⑤
7	진학 또는 취업 준비를 위해 해야 할 것이 너무 많다는 것이 스트레스이다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 실력이 부족하기 때문에 진학 또는 취업이 어려울 것 같다.	①	②	③	④	⑤
9	내가 원하는 곳에 진학 또는 취업을 할 수 있을지 걱정된다.	①	②	③	④	⑤
10	진학 또는 취업을 위한 시험에 한 번에 통과할 수 있을지 걱정된다.	①	②	③	④	⑤
11	진로준비를 하는 데에 무엇이 필요한지 잘 몰라서 막막하다.	①	②	③	④	⑤
12	대학 또는 직업에 대한 정보가 부족해서 막막하다.	①	②	③	④	⑤
13	진로에 대비하여 어떤 시기에 무엇을 준비해야 할지 잘 몰라서 답답하다.	①	②	③	④	⑤
14	진로와 관련하여 주위에 도움을 받을 사람들이 별로 없어서 막막하다.	①	②	③	④	⑤
15	원하는 직업을 가지는 데 어떠한 자격이 필요한지 잘 몰라서 답답하다.	①	②	③	④	⑤

마. 진로 결정 어려움

번호	문항	전혀 그렇지 않다		보통이다		매우 그렇다
1	올바른 진로를 택하는 것은 주로 운에 달려 있다.	①	②	③	④	⑤
2	좋은 직업을 발견하는 것은 주로 우연히 일	①	②	③	④	⑤

	어나는 일이다.					
3	나는 올바른 선택을 할 만큼 모든 직업에 대해 충분히 알아낼 수가 없다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 직업을 선택할 때, 관련된 사항들을 모두 고려할 수가 없다.	①	②	③	④	⑤
5	대부분의 사람들은 자신의 직업을 좋아하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
6	대부분의 분야에서 직업을 구하기가 매우 어렵다.	①	②	③	④	⑤
7	지금 내가 공부하고 있는 것은 실제로 내가 하고 있는 일과 거의 관련이 없다.	①	②	③	④	⑤
8	흥미로운 직업이 거의 없다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 아직까지 내 가치가 무엇이고 무엇을 믿는지 모른다.	①	②	③	④	⑤
10	어떤 직업이 나에게 최선인지를 알 만큼 나 자신을 충분히 이해하고 있지 못하다.	①	②	③	④	⑤
11	나는 종종 걱정거리나 혼란스럽게 하는 생각에서 벗어나는 것이 힘들다고 느낀다.	①	②	③	④	⑤
12	나는 내가 한 일들에 대해서 자주 후회하거나, 스트레스를 받는다.	①	②	③	④	⑤
13	나는 종종 성공하지 못했다고 느낀다.	①	②	③	④	⑤
14	나는 종종 다른사람들보다 못하다고 느낀다.	①	②	③	④	⑤
15	내가 내린 결정에 대해 다른 사람들이 어떻게 생각하느냐가 나에겐 중요하다.	①	②	③	④	⑤
16	나는 내 선택에 대해 내 인생에서 중요한 사람들로부터 인정받아야 한다.	①	②	③	④	⑤
17	내 인생에서 중요한 사람들은 종종 내가 관심 있는 것들에 대해서 못마땅해 한다.	①	②	③	④	⑤
18	내 가족들은 나를 제한하거나 좌절시키는 방식으로 내 일을 방해하는 경향이 있다.	①	②	③	④	⑤
19	나는 진로결정에서 실수를 저질러서 나에게 맞는 진로를 선택하지 못할까봐 두렵다.	①	②	③	④	⑤
20	나는 한 가지 직업에 전념하는 것이 두려운데, 왜냐하면 나중에 이 선택을 후회하고 이러한 실수에 대해 책임을 느낄지 모르기 때문이다.	①	②	③	④	⑤
21	나는 이미 특정 직업을 고려하고 있지만, 내 성격에 맞지 않을까 봐 두렵다.	①	②	③	④	⑤
22	나는 이미 특정 직업을 고려하고 있지만, 내 선호에 맞지 않을까 봐 두렵다.	①	②	③	④	⑤
23	직업을 선택하는 것은 명쾌한 답이 있는 결정이 아니기 때문에 예상할 수 없는 일들이	①	②	③	④	⑤

	일어날까 걱정이 된다.					
24	전공이나 직업을 선택하면 내 삶에 많은 변화가 생길 수 있기 때문에, 전공이나 직업을 선택하는 것에 대해 걱정이 된다.	①	②	③	④	⑤
25	나는 관련된 요인들을 모두 고려했다고 확신하고 싶기 때문에, 결정을 내리는 과정이 걱정된다.	①	②	③	④	⑤
26	나는 관련된 정보들을 모두 수집했다고 확신하고 싶기 때문에, 결정을 내리는 과정이 걱정된다.	①	②	③	④	⑤
27	나는 아직까지 무엇을 공부해야 할지 또는 어떤 종류의 직업을 가질지 모르기 때문에 걱정이 된다.	①	②	③	④	⑤
28	나는 앞으로 무엇을 해야 할지 아직까지 모르기 때문에 걱정이 된다(예를 들어, 대학을 졸업한 후).	①	②	③	④	⑤

Abstract

The effects of career mindsets on career stress and decision

Eunji Kim

Department of Education

The Graduate School

Seoul National University

The purpose of this study is to explore the positive possibility of the destiny mindset, one of the subtypes of the career mindset, and to examine the conditions for maximizing it. With this purpose, the career mindset was divided into four conditions: growth, destiny, growth + destiny, and destiny + growth, respectively, to verify the effect on career resilience, stress, and decision difficulties. A total of 306 students from middle schools in three different provinces participated in the experiment and the data of the 268 students were analyzed.

The main findings of the study are as follows. First, there was no significant effect of career mindset on career resilience. Next, the result showed that growth and growth+destiny mindset had significantly lower stress than destiny mindset in stress related to lack of information. Additionally, the result revealed that stress was significantly higher in the destiny+growth and destiny mindset than in the growth and growth+destiny mindset in the stress of entrance/employment pressure.

Finally, the result confirmed that the growth and growth+destiny mindset had significantly lower decision difficulties than the destiny mindset in self-concept and identity.

These results show how to utilize the destiny mindset in a way that experiences less stress and difficulties by having a growth mindset together. In addition, in the case of a multi-mindset with the growth mindset, the impact on career stress may vary depending on which mindset is considered first, based on the fact that the growth+destiny mindset has lower stress on going/employment than the destiny+growth mindset. Implications for the way of using destiny mindset and future research are discussed.

keywords : career mindset, career resilience, career stress, career decision difficulties

Student Number : 2021-20611