



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](#)

박사학위논문

체육전공 대학생의 마음가짐, 희망,  
취업스트레스 및 취업소진의 관계:  
투지의 조절효과

제주대학교 대학원

체 육 학 과

현 종 환

2023年 2月



# 체육전공 대학생의 마음가짐, 희망, 취업스트레스 및 취업소진의 관계: 투지의 조절효과

指導教授 金 德 珍

玄 宗 桓

이 論文을 體育學 博士學位 論文으로 提出함

2023年 2月

玄宗桓의 體育學 博士學位 論文을 認准함

審査委員長 양 명 환



委 員 김 미 예



委 員 서 태 범



委 員 노 병 주



委 員 백 혜 경



濟州大學校 大學院

2023年 2月



The Relationship between Mindset, Hope,  
Job-Seeking Stress and Job-Search Burnout of  
Physical Education Majoring Students in University:  
The Moderated Mediation Effect of Grit

Jong-Hwan, Hyon  
(Supervised by professor Duk-Jin, Kim)

A thesis submitted in partial fulfillment of the requirement for the degree of  
Doctor of Kinesiology

2022. 12

This dissertation has been examined and approved.

.....  
Thesis director, Myung-Hwan, Yang, Prof. of Kinesiology  
.....  
.....  
.....

.....  
Date

Department of Kinesiology  
GRADUATE SCHOOL  
JEJU NATIONAL UNIVERSITY

## <제목 차례>

### ABSTRACT

<b>I. 서론</b> .....	1
1. 연구의 필요성 .....	1
2. 연구의 목적 .....	6
3. 용어의 정의 .....	7
<b>II. 이론적 배경</b> .....	9
1. 체육전공 .....	9
2. 마음가짐 .....	12
3. 희망 .....	18
4. 취업스트레스 .....	21
5. 취업소진 .....	24
6. 투지 .....	26
7. 변인간 관계에 관한 선행연구 고찰 .....	28
<b>III. 연구 1</b> .....	44
1. 문제제기 .....	44
2. 연구방법 .....	47
3. 연구결과 .....	53
4. 논의 .....	57
<b>IV. 연구 2</b> .....	63
1. 문제제기 .....	63
2. 연구방법 .....	66
3. 연구결과 .....	70
4. 논의 .....	82

V. 종합논의 .....	88
VI. 결론 .....	91
참고문헌 .....	92
부록 1: 연구 1의 질문지 .....	119
부록 2: 연구 2의 질문지 .....	124

## 〈표 차례〉

표 1. 우리나라 체육의 시기별 개념 및 특징 .....	10
표 2. 성장마음가짐과 고정마음가짐 비교 .....	13
표 3. 취업스트레스에 대한 연구자들의 정의 .....	23
표 4. 소진의 단계 .....	25
표 5. 연구 1의 대상에 대한 일반적 특성 .....	47
표 6. 마음가짐 측정도구의 신뢰도 및 타당도 .....	49
표 7. 희망 측정도구의 신뢰도 및 타당도 .....	50
표 8. 취업스트레스 측정도구의 신뢰도 및 타당도 .....	51
표 9. 취업소진 측정도구의 신뢰도 및 타당도 .....	52
표 10. 연구 1의 측정변인에 대한 기술통계량과 분포특성 .....	53
표 11. 연구 1의 측정변인에 대한 상관계수 .....	53
표 12. 성장마음가짐과 희망, 취업스트레스 및 취업소진 간의 직접효과와 간접효과 .....	55
표 13. 고정마음가짐과 희망, 취업스트레스 및 취업소진 간의 직접효과와 간접효과 .....	56
표 14. 연구 2의 대상에 대한 일반적 특성 .....	66
표 15. 연구 2의 측정변인에 대한 기술통계량과 분포특성 .....	71
표 16. 연구 2의 측정변인에 대한 상관계수 .....	71
표 17. 성장마음가짐과 취업소진의 관계에서 희망의 매개효과 .....	72
표 18. 성장마음가짐과 취업소진의 관계에서 희망의 매개효과에 대한 투지의 조절효과 ·	73
표 19. 성장마음가짐과 취업소진의 관계에서 취업스트레스의 매개효과 .....	75
표 20. 성장마음가짐과 취업소진의 관계에서 취업스트레스의 매개효과에 대한 투지의 조절효과 ·	76
표 21. 고정마음가짐과 취업소진의 관계에서 희망의 매개효과 .....	77
표 22. 고정마음가짐과 취업소진의 관계에서 희망의 매개효과에 대한 투지의 조절효과 ·	78
표 23. 고정마음가짐과 취업소진의 관계에서 취업스트레스의 매개효과 .....	80
표 24. 고정마음가짐과 취업소진의 관계에서 취업스트레스의 매개효과에 대한 투지의 조절효과 ·	81

## <그림 차례>

그림 1. 체육계열 대졸자의 팬찮은 일자리 취업 영향 요인 탐색적 분석(박광호, 2021) ...	11
그림 2. 희망과 자기주도학습과의 관계에서 성장 마인드셋과 그릿의 역할(이창식, 유은정, 장하영, 2018) ...	29
그림 3. 노인의 신체이미지와 성공적 노화의 관계에서 성장 마인드셋과 희망의 이중 매개효과 (황연경, 이창식, 2020) .....	30
그림 4. 유아교사의 마인드셋과 주관적 경력성공의 관계에서 긍정심리자본의 다중매개효과(탁정화, 2020a) ·	30
그림 5. 대학생의 성장 마인드셋과 소진 관계에 대한 그릿과 긍정심리자본의 매개적 역할(김규태, 2021) ·	31
그림 6. 유아교사의 교수효능감, 긍정심리자본이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 성장마인드셋의 조절된 매개효과(탁정화, 2020b) .....	31
그림 7. 운동선수의 마음가짐(mindset)과 운동스트레스의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과 (곽도규, 김덕진, 2022) .....	32
그림 8. 임신부의 성장마인드셋이 임신기 스트레스에 미치는 영향에서 자아탄력성의 매개효과 (강수경 등, 2019) .....	33
그림 9. 마인드셋이 객실승무원의 스트레스, 직무성공에 미치는 영향에 관한 연구(김하영, 2020) ·	33
그림 10. 아동복지종사자의 탈진 감소와 관련한 보호요인으로써 희망과 회복탄력성 (Pharris et al., 2022) .....	34
그림 11. 관리자의 감성리더십과 영업사원의 긍정심리자본, 소진, 직무열의 간의 구조적 관계분석 (이지영, 이희수, 2015) .....	35
그림 12. 교사의 심리적 및 구조적 임파워먼트, 긍정심리자본, 교사소진의 구조 관계 (이미라 등, 2020) .....	35
그림 13. 대학교 검도선수들의 완벽주의 성향과 스포츠 탈진의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과 (이양주, 2022) .....	36
그림 14. 대학생의 취업스트레스와 정서조절곤란이 취업소진에 미치는 효과: 사회비교 경향성의 조절된 매개효과(이지영, 장유진, 2021) .....	37
그림 15. 스트레스와 소진의 유의차(Pines & Keinan, 2005) .....	37
그림 16. 생활체육 스포츠지도자의 감정노동, 직무스트레스, 직무소진 및 조직유효성의 관계 (김형룡, 2018) .....	38



그림 17. 그릿을 높이고 번아웃을 낮추는 대학생 긍정심리의 강점(김태정, 장형심, 2020) ..	39
그림 18. Beyond Skill: 카운슬러의 소진을 줄이기 위한 마인드셋과 그릿의 역할 (Novotny, 2016) .....	40
그림 19. 조직구성원의 성장 마인드셋과 직무소진의 관계에서 리더의 코칭행동의 조절효과: 문제해결적 코칭과 학습지원적 코칭행동의 비교(이미경, 김은하, 2021) .....	40
그림 20. 청소년 검도선수의 마인드셋과 그릿의 관계에서 성취목표성향의 매개효과 (김현주 등, 2018) .....	41
그림 21. 대학 태권도 선수들의 긍정심리자본과 경기력의 관계에서 그릿의 매개효과 (강현우, 장세용, 2021) .....	42
그림 22. 보육교사의 그릿이 소진에 미치는 영향: 스트레스 대처방식을 매개로 하여 (표정민, 김설화, 2020) .....	42
그림 23. 연구 1의 경로모형 1 .....	46
그림 24. 연구 1의 경로모형 2 .....	46
그림 25. 마음가짐 확인적 요인분석 .....	48
그림 26. 희망 확인적 요인분석 .....	49
그림 27. 취업스트레스 확인적 요인분석 .....	50
그림 28. 취업소진 확인적 요인분석 .....	51
그림 29. 성장마음가짐과 취업소진의 관계에서 희망과 취업스트레스의 매개효과 .....	54
그림 30. 고정마음가짐과 취업소진의 관계에서 희망과 취업스트레스의 매개효과 .....	55
그림 31. 연구 2의 연구모형 1 .....	65
그림 32. 연구 2의 연구모형 2 .....	65
그림 33. 성장마음가짐과 취업소진의 관계에서 희망의 매개효과 .....	72
그림 34. 투지 수준에 따른 단순 기울기 그래프 .....	74
그림 35. 투지의 조절된 매개모형의 통계모형 .....	75
그림 36. 성장마음가짐과 취업소진의 관계에서 취업스트레스의 매개효과 .....	75
그림 37. 고정마음가짐과 취업소진의 관계에서 희망의 매개효과 .....	77
그림 38. 투지 수준에 따른 단순 기울기 그래프 .....	79
그림 39. 투지의 조절된 매개모형의 통계모형 .....	80
그림 40. 고정마음가짐과 취업소진의 관계에서 취업스트레스의 매개효과 .....	80

## ABSTRACT

# The Relationship between Mindset, Hope, Job-Seeking Stress and Job-Search Burnout of Physical Education Majoring Students in University: The Moderated Mediation Effect of Grit

Jong-Hwan, Hyon

*Department of Kinesiology, Graduate School,  
Jeju National University, Korea*

**Directed by Prof. Duk-Jin, Kim, Ph, D.**

This study examined the relationship between mindset, hope, job-seeking stress, and job-search burnout of students majoring physical education in university, and verified the moderated mediation effect of grit based on two studies.

In Study 1, a survey was conducted on 368 physical education majoring students in university in the metropolitan area, Gangwon-do, Chungcheong-do, Gyeongsang-do, Jeolla-do, and Jeju-do to validate the mediating effect of hope and job-seeking stress in the relationship between mindset and job-search burnout.

In Study 2, the moderated mediating effect of grit in the relationship between mindset and job burnout was verified by data collected from 407 physical education

majoring students in university in the metropolitan area, Gangwon-do, Chungcheong-do, Jeolla-do, Gyeongsang-do, and Jeju-do. The main results of the study are as follows. First, in the relationship between mindset and job-search burnout, hope and job-seeking stress had a partial mediating effect. Second, grit was found to control job-search burnout through hope and interaction. In conclusion, the findings show the influence of mindset on the relationship between mindset, hope, job-seeking stress and job-search burnout, and the moderated mediating effect of interaction between hope and grit in reducing job-search burnout of physical education majoring university students.

Key words: mindset, hope, job-seeking stress, job-search burnout, grit.

# I. 서 론

## 1. 연구의 필요성

1998년 외환위기 이후 2008년 국제금융위기, 2020년 코로나19 팬데믹, 2022년 우크라이나-러시아 무력충돌 등 이어지는 악재에 따른 지속적인 경기침체와 일자리 감소는 오늘날 사회적인 이슈가 되고 있다. 이를 증명하듯 2021년 기준 우리나라 실업자 수는 1,037천명에 달하며, 그 중 20세~29세 청년 실업자 수는 309천명에 달하는 것(통계청 국가통계포털, 2022)으로 나타났다. 즉, 오늘날 대학생들이 겪는 취업관련 스트레스는 과거에 비해 더욱 클 것으로 보인다. 특히 현재 대학생들의 취업과 관련한 문제를 고려할 때, 체육전공 대학생은 일반계열 대학생에 비해 진로의 방향이 상대적으로 제한적이라는 평가를 받고 있고(안성현, 2014), 고용 안정성 문제, 낮은 임금 문제, 사회보험 미가입 등의 약점을 가지고 있는 것이 사실(김승재, 이지형, 원세림, 2020; 신진화, 2015)이다. 또한 채용 방식에 있어서도 정기적 채용보다 자신들만의 네트워크를 통한 채용, 도제식 채용 등으로 취업문이 협소한 분야가 많다(이윤경, 양기중, 유채연, 2020). 이러한 현실은 체육전공 대학생이 취업을 준비하는데 있어 강한 스트레스로 작용하게 될 것으로 예상되며, 이에 대한 관심이 필요한 시점이다(김석일, 양성지, 2018). 그리고 취업관련 스트레스로 인한 부정적인 영향은 취업을 포기하거나 타 전공분야의 취업으로 인한 부적응 등 인생 전반의 문제(Rudman & Gustavsson, 2012)로 이어질 수 있기 때문에 이에 대한 대응이 필요하며, 이러한 취업스트레스가 지속되면 취업소진으로 이어질 가능성이 크다(송윤희, 송원영, 2017).

취업스트레스는 취업실패의 반복이나 장기 실업에 따라 나타나는 정신적, 신체적 스트레스(김명옥, 박영숙, 2012; 김진영, 2020), 취업준비 과정에서 또는 취업관련 문제로 경험하게 되는 스트레스를 의미한다(김진영, 2020; 박우영, 이병관, 2020). 이러한 취업

스트레스는 근래와 같은 경제불황 시기엔 더욱 가중될 것으로 보인다. 조선희, 전경숙 (2015)은 취업스트레스에 영향을 미치는 요인들과 관련된 선행연구들(강신욱, 2015; 박경란, 박호란, 2005; 변은경, 윤숙자, 김경희, 2014)이 항상 같은 결과를 보고하지는 않기 때문에 대학생의 취업스트레스에는 지역별, 상황별로 다양한 시점의 조사연구가 반복적으로 진행되어야 한다고 강조하였다. 따라서 체육전공 대학생들의 취업과 관련한 스트레스로 인해 발생할 수 있는 소진에 대한 탐색은 ‘니트족(취업이나 취업을 위한 노력을 포기한 청년을 일컫는 신조어)’, ‘N포세대(취업, 연애, 결혼 등 인생에서 중요한 것들을 포기하는 세대라는 의미의 신조어)’ 등 사회적 문제에 대한 대응과도 연결될 것으로 보인다.

소진은 장기간 스트레스가 누적되어 나타나는 신체적, 정신적 고갈 상태로 피로감, 집중력 감소, 판단력 저하, 무능감, 위축, 냉담, 비관주의, 자존감 감소 등 다양한 증상을 동반한다(임수진, 김해숙, 2011; 최혜윤, 김은하, 2017; Figley, 2002; Stebnicki, 2010; Maslach, 1979). 즉, 소진은 단기간의 스트레스나 압박이 아닌 장기간 누적되어온 스트레스에 의해 발생하며, 선행연구들(손운실, 김정섭, 2017; 송영숙, 2018; 유계숙, 신동우, 2013; 이현숙, 배상윤, 2019; Maslach & Jackson, 1981; Michalec, Diefenbeck, & Mahoney, 2013; Smith, 1986)을 통해 그 기전이 입증되었다. 하지만 지금까지 다양한 분야와 대상으로 스트레스에 따른 소진을 살펴왔음에도 대학생들의 취업과 관련한 스트레스와 소진의 관계에 대해서는 이지영, 장유진(2021)의 연구를 제외하면 찾아보기 힘든 실정으로 이와 관련한 추가적인 탐색이 필요하다. 특히 대학생의 취업소진 척도가 개발(송윤희, 송원영, 2017)된 이후 이와 관련된 후속연구가 매우 부족한 상황에서 본 연구를 통한 체육전공 대학생의 취업소진에 관한 탐색은 의미 있다. 다만, 관련 요인들과의 차원성을 고려하여 개발된 척도의 구성요인 중에서 신체적, 정서적 고갈에 영향을 미치는 탈진 요인에 집중하여 변인간의 관계를 살펴보고자 하였다.

한편, 대학생에게 있어 취업은 인생의 전반에 걸친 중요한 문제이기 때문에 이로 인한 부정적 정서를 많이 받을 수 있으며, 특히 소진과 같은 부정적 정서를 감소시킬 수 있는 변인에 대한 탐색은 반드시 필요한 작업이다(김규태, 2021). 이와 관련하여 선행연구에서 소진을 감소시키는 변인으로 제시된 대표적인 요인들로는 자기효능감(이정아, 민희정, 2019; 조현주, 박경애, 2007; Bilge, Dost, & Çetin, 2014), 자기조절능력(김수정, 문혁준, 2020; 정현희, 2017; Seibert, May, Fitzgerald, & Fincham, 2016), 회복탄력성

(구효진, 김민영, 2016; 오진경, 김상림, 2020; 류경, 김종경, 2016), 낙관성(김준, 이정표, 2021; 조주복, 권용수, 임운, 2017; 우수경, 2016; Scheier, Carver, & Bridges, 1994), 열정(김순영, 김기동, 2021; 박민수, 신현태, 2017; 박중길, 김경원, 2013; Vallerand, Rousseau, Grouzet, Dumais, Grenier, & Blanchard, 2006) 등이 있다. 즉, 부정적 정서의 감소에 대하여 인간의 긍정적 측면이 가진 영향을 탐색하는 연구가 활발해지고 있다(박민수, 신현태, 2017; seligman, 2002).

우리는 ‘긍정’이 가진 힘에 대해 잘 알고 있다. 정용각(2010)은 긍정적인 생각과 마음은 인간의 행동을 더욱 좋게 만들 수 있으며, 삶의 만족도를 높이고, 타인에게 도움을 줄 뿐만 아니라 인생의 목표에 도달할 가능성을 높이기 때문에 다양한 긍정적 심리요인에 대한 탐색이 필요함을 시사하였다. 이처럼 긍정적 심리요인의 중요성과 필요성은 지속적으로 강조되고 있으며, 특히 Dweck(2006)에 의해 처음 소개된 마음가짐(mindset)은 다양한 분야에서 개인의 행복감과 성과를 유추할 수 있는 매우 중요한 긍정적 변인으로 여겨지고 있다(김현주, 2020; 박지영, 이창식, 2013; 이희경, 2007). 마음가짐은 성장마음가짐(growth mindset)과 고정마음가짐(fixed mindset)으로 구분할 수 있으며, 성장마음가짐은 자신의 노력을 통해 재능과 능력을 성장시킬 수 있다는 믿음, 고정마음가짐은 아무리 노력을 하더라도 능력을 변화시킬 수 없다는 믿음으로 정리할 수 있다(김현주, 김형석, 김덕진, 2019; 현종환, 김덕진, 2019).

이러한 마음가짐과 스트레스 및 소진 간의 관계에 관한 선행연구들을 살펴보면 성장마음가짐은 스트레스를 감소시키고, 스트레스 상황에서도 이를 발전과 성장의 기회로 삼는다는 연구들(김하영, 2020; 이정아, 탁진국, 2018; 한수정, 박상희, 2020; Crum, Salovey, & Achor, 2013; Dweck, 2006)을 찾아볼 수 있으며, 고정마음가짐은 스트레스 지수를 높이고(유초봉, 안홍민, 2019), 스트레스는 고정마음가짐을 높인다는 연구(이향, 김준환, 2022) 등을 찾아 볼 수 있다. 또한 성장마음가짐이 높은 대학생은 소진을 경험하면 적절한 대응을 통해 목표에 도달하고 성공하는 경향이 높고 성장마음가짐이 낮은 경우에는 의지감소, 우울, 중도포기를 경험하기 쉽다는 연구들(김규태, 2020, 2021; Dweck, Walton, & Cohen, 2014; Yeager & Dweck, 2012; Hodge, Wright, Bennett, 2018)을 통해 마음가짐이 가진 스트레스와 소진에 대한 관계를 확인할 수 있다. 하지만 이들 대부분은 직장인의 직무와 관련되거나 학생들의 학업스트레스, 상담사의 감정적 스트레스와 소진과 관련한 연구들이며, 체육분야에서는 선수들을 대상으로 한 연구(곽

도규, 김덕진, 2022)를 제외하면 대학생의 취업과 관련한 스트레스나 소진과 관련 연구를 찾아보기 어려운 실정이다. 마음가짐을 제시한 Dweck(2006)은 성장마음가짐이 장애물에 도전하는 과정을 배움의 모습으로 해석하고, 실패에 연연하기보다 진전을 위한 노력의 에너지를 집중하는 방향성을 제공한다고 하였다(김태정, 장형심, 2020). 따라서 체육전공 대학생의 마음가짐이 취업과 관련한 부정적 요인에 어떠한 영향을 미치는지를 탐색하는 일은 심리적 대처 방안에 대한 방향성을 제시하고, 목표를 달성할 수 있도록 도움을 줄 수 있을 것이다.

김주섭(2013)은 취업스트레스에 효과적으로 대처할 수 있는 심리적 변인으로 긍정심리자본을 제시하였고, 조운서(2019)는 대학생들의 학교생활 적응의 문제를 해결해 줄 수 있는 강력한 도구로 긍정심리자본을 꼽았다. 이들이 제시한 긍정심리자본은 긍정심리학에 기초하여 Luthans, Luthans, & Luthans(2004)가 제시한 개념으로 자기효능감, 낙관성, 희망, 회복탄력성의 4가지 요인으로 구성된다. 이에 대하여 본 연구에서는 긍정심리자본의 구성요인 중 장애에 대한 목표를 설정하고, 이를 위한 전략을 수립하여 목표달성에 대한 행동을 유발하는 희망에 집중하고자 하였다.

희망은 원하는 목표에 이르는 경로를 도출하고, 이 경로에 자신을 동기화 시키는 능력을 말한다(백혜경, 양명환, 2018). Snyder(2002)는 희망이론을 통해 희망을 목표에 도달하기 위한 방법을 개념화하는 능력인 경로사고와 목표를 향해 자신이 선택한 방법을 시작하고 유지하는 에너지인 주도사고로 설명하였다(백혜경, 양명환, 2018). 이러한 희망은 진로 및 직업발달의 긍정적 지표로써 개인이 통제할 수 없는 미래에 대해 긍정적으로 전망하는 인지와 정서에 주목한다(Bruininks & Malle, 2005). 특히 취업과 관련하여 희망은 자신의 체험을 통해서 직업에 대한 목표를 세우는 기반을 다지고, 그 목표를 달성하기 위한 다양한 방법을 모색하여 행동하도록 하는 추진력을 제공하며(Juntunen & Wettersten, 2006), 외적 장애물을 긍정적인 관점에서 받아들이고 이에 대한 방안을 다양하게 탐색하는 능동적 태도를 갖출 수 있도록 해주는 대학생들에게 꼭 필요한 특성이다(김현미, 임은미, 2017). 그러나 일에 대한 희망은 낙관성보다 더 미래지향적이며 자기주체성이 더 높다(Juntunen & Wettersten, 2006)는 것이 밝혀지고, 일과 관련된 동기의 과정에서 기여하는 바가 많음에도 다른 요인에 비해 관심을 받지 못했다(안윤정, 서지윤, 2013). 이에 대해서는 긍정심리자본과 진로관련 변인 관계에 대한 국내 연구의 동향을 탐색한 결과 총 56편의 관련 연구 중 희망과 진로변인을 탐색한 연구가 단 3건

에 불과함을 밝히며 희망을 적용한 경험적 연구가 다양하게 필요하다고 지적한 강경연, 이제경(2017)의 연구를 통해서도 확인이 가능하다. 또한 백혜경, 양명환(2017)은 운동선수들의 운동열의를 예측하는 긍정심리자본의 기여도를 조사한 결과 희망이 가장 큰 기여도를 가지고 있음을 보고하여 긍정심리자본에서 희망이 가지는 중요성을 강조한 바 있다. 특히 긍정심리자본 구성요인간의 관계를 밝힌 하동현(2018)의 연구에서 희망은 자기효능감과 회복탄력성 및 낙관성 간에 매개변수 역할을 수행함을 보고하여 긍정심리자본 안에서도 중요한 역할을 하고 있음을 시사하였다. 따라서 본 연구에서는 희망을 단순한 긍정심리자본의 하위요인으로 취급하기보다 체육전공 대학생의 취업과 관련한 소진의 문제에 대응할 수 있는 중요한 요인으로 설정하여 이에 대한 탐색을 진행하고자 하였다.

한편, Orosz, Péter-Szarka, Böthe, Tóth-Király, & Berger(2017)는 자신들의 연구를 통해 마음가짐의 지속성에 대한 의문을 제기했다. 이들 연구에 따르면 성장마음가짐에 대한 교육을 통해 성장마음가짐을 향상시키더라도 두 달이 지나자 모든 효과가 사라졌다는 것이다. 또한 박수지, 정철(2019)은 시간이 지날수록 성장마음가짐의 차이가 더더짐을 확인했다. 즉, 마음가짐만으로는 대학생들이 재학기간이라는 긴 시간 동안 받게 되는 취업스트레스나 취업소진의 부정적 정서를 지속적으로 대응할 수 있다고 담보할 수 없다는 말로 해석이 가능하다. 따라서 본 연구에서는 장기간에 걸쳐 취업과 관련한 부정적 정서에 대응할 수 있는 심리적 요인으로 투지( grit)를 설정하였다.

투지는 실패나 고난에도 흔들리지 않고 장기간의 목표를 달성하기 위해 노력과 관심을 유지하는 심리적 특성이다(Duckworth, Peterson, Matthews, & Kelly. 2007). 즉, 투지는 장기적인 목표에 지속적으로 도전하는 끈기이자 목표에 집중하는 열정을 의미하며, 성장에 대한 믿음과 고난과 역경을 극복해내는 회복력 및 동기가 합쳐져 이끌어내는 열정을 의미한다. 이는 대학생들이 장기간 노력을 통해 달성해야 할 학업과 진로 목표에 대한 끈기와 열정을 발휘하도록 한다(Duckworth, 2016).

투지는 마음가짐과 밀접한 관계를 가지고 있으며, 이들을 통해 부정적 요인(탈진, 소진, 스트레스, 우울 등)들을 감소시키고 긍정적 요인(학업성취, 자신감, 회복탄력성, 운동지속 등)을 향상시킬 수 있다는 것은 선행 연구들(강현우, 장세용, 2021; 김길식, 이호성, 2021; 김현주, 강상범, 김덕진, 2018; 이수경, 2016; 최효선, 양수진, 2018; Credé, Tynan, & Harms 2017; Duckworth & Eskreis-Winkler, 2013; Duckworth et al., 2007;



Perkins-Gough 2013; Vainio & Daukantait, 2016)을 통해 알려져 있다. 따라서 본 연구에서도 투지는 선행연구들과 같이 긍정적 정서의 강화와 부정적 정서의 감소 역할과 동시에 장기간 이어지는 재학기간에 대한 긍정적 영향의 지속력을 보완해 줄 수 있을 것으로 기대된다.

이상의 선행연구를 종합해보면 대학생들에게 있어서 진로와 취업은 최우선 목표이기도 하면서 인생전반에 걸친 장기적 목표라 할 수 있다. 하지만 매년 이어지는 청년실업의 문제는 사회적인 이슈가 되고 있으며, 특히 체육전공 취업시장의 현실을 고려할 때 관련 전공 대학생들의 취업스트레스나 취업소진은 타 계열에 비해 더욱 가중될 것으로 보인다. 이러한 현상은 현재 사회적으로 문제가 되고 있는 ‘N포세대’나 ‘니트족’을 양산하는 결과로 이어질 수도 있어 이와 관련한 연구가 필요한 시점이다. 하지만 스트레스나 소진에 관련한 선행연구들은 대부분 학업이나 직무에 집중하여 연구되어졌고, 취업이나 진로와 관련하여 진로준비나 진로탐색, 전공만족 등의 요인을 위주로 연구가 진행되어 정작 취업소진에 대응할 수 있는 심리적 요인에 대한 연구는 찾아보기 어려운 실정이다.

따라서 본 연구는 선행연구에 근거하여 어떻게 하면 체육전공 대학생들이 취업과 관련하여 경험할 수 있는 부정적 정서인 취업소진에 대해 효과적으로 대응할 수 있는지, 여기에는 어떤 심리적 요인들이 이를 촉매하거나 견제할 수 있는지를 알아보고자 하였다. 구체적으로 두 편의 연속된 연구를 통해 체육전공 대학생들의 취업과 관련하여 마음가짐과 취업소진의 관계에서 희망과 취업스트레스가 어떠한 영향을 미치는지에 대해 살펴보고, 이를 토대로 투지가 가지는 조절효과를 검증하고자 하였다.

## 2. 연구의 목적

본 연구는 체육전공 대학생의 마음가짐, 희망, 취업스트레스 및 취업소진의 관계를 구명하고, 투지의 조절효과를 확인하여 대학생들이 가진 미래에 대한 불안을 줄이고 보다 나은 삶을 영위하기 위한 장기적 목표 달성에 도움을 줄 수 있는 기초자료 제공을 목적으로 한다.

### 3. 용어의 정의

본 연구에서 사용한 용어는 다음과 같이 조작적으로 정의하여 사용한다.

#### 1) 체육전공 대학생(physical education majoring students)

본 연구에서는 체육전공 대학생을 신체활동과 이론적 지식을 병행하여 학습, 훈련하는 체육학과, 체육교육학과에 재학하고 있는 2년제~4년제 대학교의 학생을 의미한다.

#### 2) 마음가짐(mindset)

마음가짐은 Dweck(2006)이 말한 개념으로 자신이 가진 능력에 대한 믿음을 말한다. 마음가짐은 성장마음가짐과 고정마음가짐으로 구분하며 성장마음가짐은 노력을 통해 자신의 능력은 성장할 수 있다는 믿음이며, 고정마음가짐은 능력이란 것은 변화되지 않고 고정되어 있어 노력을 해도 바꿀 수 없다는 믿음이다.

#### 3) 희망(hope)

희망은 원하는 목표에 이르는 경로를 도출해내고 이러한 경로를 사용할 수 있도록 자신을 동기화할 수 있는 능력(백혜경, 양명환, 2018; Snyder, 2002)으로 불투명한 취업과 진로라는 미래에 대하여 주도적으로 다양한 방법을 탐색하고 동기를 붙여넣는 원동력으로 진로 및 직업발달의 긍정적 지표이다(김현미, 임은미, 2017). 본 연구에서는 긍정심리자본의 구성요인 중 장래에 대한 목표를 설정하고, 이를 위한 전략을 수립하여 목표달성에 대한 행동을 유발하는 희망을 자료로 사용하였다.

#### 4) 취업스트레스(job-seeking stress)

스트레스란 육체적, 정서적 요인 또는 유기체의 항상성을 파괴시키는 내부 및 외부로부터의 위대한 물리적, 정신적, 정서적 자극들에 대한 생물학적 반응의 총체로 정의된다(유승흠, 2008). 취업스트레스는 취업준비과정 및 취업의 실패 등에서 주관적으로 경험하는 스트레스라고 할 수 있다. 이런 스트레스는 심리적으로 적개심, 우울, 불안 등의 심리적 이상과 고통의 증가를 가져올 수 있으며, 두통, 위장장애, 수면장애, 무기력 등

을 발생시키기도 하고, 고혈압 등의 질환에도 영향을 주는 위험요인으로 분석되어지고 있으며, 취업소진을 일으키는 원인으로 작용한다(송윤희, 송원영, 2017; 현승권, 2016).

#### 5) 취업소진(job-search burnout)

취업소진은 취업스트레스의 누적으로 인해 정서 및 신체적 힘이 고갈되어 탈진한 상태이다(송윤희, 송원영, 2017). 취업소진은 탈진, 반감, 무능감, 부정적 신념, 비인간화의 5개 요인으로 구성되지만 본 연구에서는 요인간 차원성 문제를 방지하기 위하여 신체적, 정서적 고갈 상태를 의미하는 탈진을 취업소진으로 사용하였다.

#### 6) 투지(grit)

투지는 장기적인 목표에 도전하는 끈기와 오랜 시간 지속해서 집중할 수 있게 하는 열정을 의미한다(Duckworth, 2016). 투지는 G(growth mindset, 성장마음가짐), R(resilience, 회복탄력성), I(intrinsic motivation, 내재적동기), T(tenacity, 끈기)의 약자들을 결합한 용어로 실패나 고난에도 흔들리지 않고 장기간의 목표를 달성하기 위해 노력과 관심을 유지하는 심리적 특성이다(강상범, 김덕진, 2019; Duckworth et al., 2007).

## Ⅱ. 이론적 배경

### 1. 체육전공

#### 1) 체육의 어원과 개념

국립국어원 표준국어대사전(2022)에서는 체육을 ‘일정한 운동 따위를 통하여 신체를 튼튼하게 단련시키는 일 또는 그런 목적으로 하는 운동’, ‘육체의 건전한 발육을 꾀하는 교육, 스포츠, 체조 따위의 신체 활동에 의하여 건강의 유지·증진과 체력 향상을 도모한다.’라고 정의하고 있다. 체육에 대한 연구는 18세기~19세기 초 몇몇 체조가들에 의해 체조(gymnastics)의 개념으로 시작되었으며, 체육이란 용어가 최초로 기록된 것은 18세기 후반 델사르트(Delsarte)의 ‘education physique’에서 비롯되었고, 오늘날 일반적으로 사용하고 있는 ‘physical education(체육)’이라는 용어는 1831년 존 와렌에 의해 처음으로 사용되었다(안용길, 2016). 또한 체육이라는 용어는 일본의 메이지유신 이후 서양으로부터 신문화가 도입될 무렵, ‘physical education’을 번역하는 과정에서 비롯되었으며(손환, 2002), 우리나라에서는 고종 32년(1895년) 교육조서에 체조가 포함되면서 체육, 덕육, 체육의 3육 중 하나로써 의미를 갖기 시작했다(권옥동, 유근직, 김은미, 이학준, 2008; 나현성, 1985). 하지만 체육이라는 용어는 체조, 보건 등의 개념과 혼용되어 왔으며, 1930년대를 지나면서 신체를 통한 교육으로 인간을 조화롭게 성장시킨다는 개념으로 대중성을 가지기 시작했다.

권옥동 등(2008)은 우리나라 체육의 개념 및 특징을 시기별로 구분하여 검토하였는데 요약하면 <표 1>과 같다.

이처럼 우리나라의 체육은 여러 시기를 거쳐 오늘날의 모습과 개념을 정립해 왔으며, 그 분야와 관심사 또한 점점 세분화되고 전문화되었고, 현재는 인간의 삶 전체에서 중요한 위치를 확보하고 있다. 즉, 체육의 개념은 시대적 가치, 사상, 문화 등과 관계하며 유기적으로 발전해 왔고, 앞으로도 새로운 개념이 도입될 것이며, 시대사회적 요구가 적용되는 등 지속적으로 변화하지만 그 근본에는 ‘신체활동을 통한 인간의 교육과 성장’이 담겨있다.

표 1. 우리나라 체육의 시기별 개념 및 특징

구 분	내 용
제 1기 (1896~1945)	일본에 의해 주도된 식민지 체육을 통해 순종하는 인간을 육성하려는 체육정책이 시행되던 시기로 오히려 이에 대항하여 민족주의 스포츠가 확산되는 계기가 됨. 체육은 체조를 중심으로 위생, 보건을 내포하는 개념을 지닌 시기.
제 2기 (1946~1960)	민주시민 양성을 목적으로 한 체육교육의 성격. 계획적인 신체활동을 통한 신체적, 사회적, 지적, 정서적 목표 강조. 대학에서 체육학과 개설, 한국체육학회 설립 등 학문분야로써 체육.
제 3기 (1961~1980)	사회체육에 대한 관심 고조의 시기. 체육학에 대한 학문적 관심과 수준 향상. 사회적 활동, 모두를 위한 체육의 개념 (사회체육, 생활체육, 스포츠, sports for all).
제 4기 (1981~현재)	레저활동으로서의 체육, 스포츠 산업, 스포츠복지의 평생체육. 체육교육보다 스포츠 과학의 견지에서 체육을 이해. 학문적 세분화(체육학, 체육교육학→레저스포츠학, 스포츠 경영학, 스포츠 의학 등) 진행.

출처: 권옥동 등(2008)의 연구에서 발췌

## 2) 체육전공 학과

앞서 살펴보았듯 체육은 역사를 거치며 세분화, 전문화되었다. 이에 따라 대학교의 학과나 전공 또한 수많은 학과명과 전공명을 사용하고 있다.

교육부에서 작성한 ‘2020년 대학 모집단위별 입학정원’ 자료 및 한국대학교육협회의 대입정보포털 검색을 통해 전국의 체육전공 학과를 살펴보면 대계열(예체능)-중계열(무용, 체육)-소계열(체육)로 정렬시 관련 학과명으로는 160개 이상(2020년도 178건, 2021년도 167건)의 학과와 전공이 검색된다. 특히, 체육학이나 체육교육학 뿐만 아니라 경호, 무도, 무용, 헬스케어, 스포츠과학, 레저스포츠, 스포츠매니지먼트, 운동처방, 건강재활, 사회체육, 생활체육, 스포츠의학 등 각 분야별로 세분화되어 있으며, 골프, 태권도, 검도, 유도, 해양스포츠, 항공, 격기 등 종목에 따른 학과 및 노인체육, 특수체육, 청소년지도 등 사회적 역할을 융합한 학과들도 존재하며 이 수는 매년 증가 및 감소를 거듭하며 정체되고 발전하고 있다. 이승희, 이양구(2015)에 따르면 대학 체육전공학과의 확장은 다른 분야와 비교할 때 매우 두드러진 급팽창이라 할 수 있으며, 대학교육의 대중화에 수반되는 진학률의 상승 그리고 체육학과 관련된 학문적 발전과 시대의 급속한 변화 그리고 국민의 다양한 요구를 수용하고자 새로운 학과의 창설이 꾸준히 진행되어 온 것에 그 배경이 있다 하였다. 다만, 급속한 양적 팽창은 질적 측면의 발전에서 문제

가 발생하기 마련이므로, 하나의 분야로 전문성을 발휘하고 인재를 양성하기 위해서는 대학의 학과의 체계 정비, 교육과정 및 프로그램의 개발 등 자구적 노력이 필요함을 지적하기도 한다(김진희, 2010; 최의창, 2008, 2011).

### 3) 체육전공 취업시장

대학생 시기는 학업의 성취는 물론 장래 직업을 준비하는 시기로 한 명의 어엿한 사회인이 되기 위한 성장기와 탐색기를 지나 각자의 전공과 특기 등을 바탕으로 진로를 준비하고 계획하는 시기이며, 자신의 전공에 대한 전문성을 키우고, 진로에 대한 다양한 정보를 수집하며, 필요한 자격요건을 갖추는 등의 노력이 필요한 시기이다(강신욱, 2015; 이재창, 박미진, 김진희, 2007). 하지만, 현실은 지속적인 경기침체, 불안정한 국제 정세 및 팬데믹 영향 등으로 인해 청년 일자리 사정이 녹록치 않은 실정으로 박광호(2021)의 연구에 따르면 2020년 청년 고용률은 54.3%이며, 20대의 경제활동 참가율은 2016년 이후 지속적으로 하락중이고, 특히 계열별 괜찮은 일자리(적절한 임금, 고용의 안정성, 사회보장 제도 등이 잘 되어있는 일자리)에 대한 비율 및 취업경로가 체육전공 취업시장이 가장 취약함을 보고하였다<그림 1 참조>.

전공계열		이공	인문사회	의약	예능	체육	계	X <sup>2</sup>
괜찮은 일자리	미해당	21237(76.1)	19778(82.7)	2191(74.5)	5115(92.8)	925(90.8)	49246(80.4)	1077.643***
	해당	6657(23.9)	4123(17.3)	751(25.5)	397(7.2)	94(9.2)	12022(19.6)	
	공채	4498(67.6)	2815(68.3)	459(61.1)	199(50.1)	42(44.7)	8013(66.7)	224.701***
	특별채용	149(2.2)	109(2.6)	12(1.6)	9(2.3)	7(7.4)	286(2.4)	
	학교소개추천	346(5.2)	136(3.3)	55(7.3)	28(7.0)	5(5.3)	570(4.7)	
	친지/지인소개추천	245(3.7)	180(4.4)	44(5.96)	40(10.1)	12(12.8)	521(4.3)	
괜찮은 일자리 취업경로	직인 소개추천	152(2.3)	110(2.7)	25(3.3)	19(4.8)	4(4.3)	310(2.6)	
	구직사이트	893(13.4)	518(12.6)	118(15.7)	82(20.7)	14(14.9)	1625(13.5)	
	취업박람회	51(0.8)	26(0.6)	0(0)	2(0.5)	1(1.1)	80(0.7)	
	아르바이트/인턴	151(2.3)	87(2.1)	17(2.3)	9(2.3)	3(3.2)	267(2.2)	
	시험(공무원 등)	78(1.2)	83(2.0)	9(1.2)	0(0)	3(3.2)	173(1.4)	
	산업요원복무	53(0.8)	29(0.7)	8(1.1)	2(0.5)	3(3.2)	95(0.87)	
기타	41(0.6)	30(0.7)	4(0.5)	7(1.8)	0(0)	82(0.7)		

그림 1. 체육계열 대졸자의 괜찮은 일자리 취업 영향 요인 탐색적 분석(박광호, 2021)

이처럼 대학 졸업생, 청년들의 취업시장은 날이 갈수록 협소해지고 치열해지고 있으며, 이러한 현상은 일반계열에 비해 체육전공 대학생들에게 더욱 미래에 대한 불안과 압박을 가중하고 있을 것으로 보인다. 왜냐하면 체육, 스포츠 분야는 타 분야에 비해

전문성을 요구받음에도 불구하고 타 직종에 비해 고용의 안정성은 부족한 대표적 분야(신진화, 2015)라 하였으며, 선택할 수 있는 직종 자체는 다양하지만 불안정한 고용형태와 낮은 임금 문제 등의 약점을 가지고 있기 때문이다(김승재 등, 2020). 또한, 이윤경 등(2020)은 체육전공의 경우 일자리 특성상 정기적인 채용보다 자신들만의 네트워크를 통한 채용, 도제식 채용 등으로 취업문이 협소한 분야가 많다고 하였으며, 김현석(2010), 김미란, 민주홍(2011), 최영환(2016) 등은 타 계열 대비 체육전공의 취업률이 저조하고 취업까지 걸리는 소요시간도 가장 길다 하였고, 조영하, 김병찬, 김봉준(2008)은 타 전공계열과 달리 체육전공의 노동시장은 협소하다고 지적하였다(김승재 등, 2020).

이러한 체육전공 취업시장의 현황에 대해 박광호(2021)는 체육전공 대졸자의 취업률은 68.4%로 전체평균 63.3%를 상회하지만, 사회보험 가입률을 기준으로 직장 안정성을 따져보면 43.6%로 전체 평균 50.6%보다 낮게 나타나며, 특히 프리랜서의 비율이 전체 평균의 4배 가까이 높은 점을 약점으로 지적했다. 즉, 체육전공은 타 전공에 비해 대학 졸업 후 개인 사업이나 프리랜서 활동을 하는 비중이 높고, 잦은 이직, 낮은 연봉, 사회보험 미가입, 뚜렷한 호경기와 불경기로 인한 불안정한 수익 구조 등의 약점이 많다(최영환, 2016)는 것을 감안하면 체육전공 대학생들이 가지는 미래에 대한 불안과 혼란은 가중될 것으로 보인다.

## 2. 마음가짐

### 1) 마음가짐의 개념

마음가짐은 Dweck(2006)의 저서 『MINDSET: The New Psychology of Success』를 통해 본격적으로 알려지기 시작하였다. 마음가짐은 인간의 정신활동은 대부분 무의식인 내재적 차원에서 발생한다는 내재적(암묵)이론(implicit theory of intelligence)과 스스로에 대해 가지는 신념을 가지고 각자 서로 다른 심리적 세계를 만들고 이에 따라 동일한 상황에서도 서로 다르게 느끼고 행동하게 된다는 자기이론(self-theory)에 기반을 두고 있다(최재수, 오미경, 2018).

내재적 이론은 정체이론과 증진이론으로 구성되며, 정체이론은 인간의 지능은 이미

태어날 때부터 견고하게 고정된 내적 실체를 가진 것으로 보고 아무리 노력해도 쉽게 변화될 수 없다고 생각한다는 이론이며, 증진이론은 지능은 점차 증진시킬 수 있고, 노력과 적절한 전략을 통해 얼마든지 향상시킬 수 있다고 보는 이론을 말한다(최재수, 오미경, 2018). 이러한 내재적 이론을 기반으로 Dweck(2006)은 마음가짐이라는 대중적 개념의 용어를 새로이 제시하면서 마음가짐은 ‘자신의 능력과 지능의 변화 가능성에 대해 갖고 있는 신념’으로 성장마음가짐과 고정마음가짐의 두 가지 요소로 구성된다고 하였다. 또한 마음가짐의 출발점은 인간의 지능의 변화 가능성에 대한 믿음을 설명하는 내재적 이론에 있으나 마음가짐은 단순히 지능뿐만 아니라 인간이 가진 능력(신체적, 심리적, 사회적)에 대한 변화가능성의 신념체계로 이해할 수 있게 개념이 확장되고 있다. 그리고 현재 교육학 또는 일반심리학의 범주를 넘어 사회, 경제, 스포츠 등 다양한 분야에서 마음가짐에 대한 연구가 폭넓게 진행되고 있음을 볼 때 이를 확인할 수 있다(현종환, 김덕진, 2019).

## 2) 마음가짐의 특징

마음가짐은 성장마음가짐과 고정마음가짐으로 구분할 수 있으며, 이 둘을 비교하면 <표 2>와 같은 특징과 차이를 보인다.

표 2. 성장마음가짐과 고정마음가짐 비교

구 분	성장마음가짐	고정마음가짐
지능(능력)	가변적이고 점차 성장시킬 수 있는 것	견고히 고정된 내적 실체를 가진 어떤 것
목표지향성	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 학습목표</li> <li>▪ 역량개선 및 학습내용 통달이 목표</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 성과목표</li> <li>▪ 타인보다 상대적으로 우수한 상태가 목표</li> </ul>
노력, 학습전략	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 노력을 성장을 위한 정상적이고 필수적인 요소로 간주</li> <li>▪ 과제가 완성될 때까지 확신을 가지고 노력을 지속</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 노력 자체를 두려워하고 인내가 부족</li> <li>▪ 노력을 재능 부족의 증거로 간주</li> <li>▪ 노력이 필요하다는 첫 신호에 과제 포기</li> </ul>
도전	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 새로운 도전에 대한 장기계획을 세움</li> <li>▪ 도전적인 과제를 선호</li> <li>▪ 실패위험을 무릅쓰면서 도전</li> <li>▪ 어려운 과목의 성적이 높음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 익숙한 도전만을 추구</li> <li>▪ 자신의 능력을 평가하는 것으로 간주하여 도전과 자신의 관련성을 낮추고 가능한 도전을 회피</li> <li>▪ 어려운 과목의 성적이 낮음</li> </ul>
실패(좌절)에 대한 반응	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 성장의 기회로 인식</li> <li>▪ 배울 점을 찾고 다음 과제에 적용</li> <li>▪ 좌절시간이 짧고 열등화 빈도가 낮음</li> <li>▪ 성취지향적 반응</li> <li>▪ 자신의 전략이나 기술의 부적합함으로 해석하여 배움의 원천으로 여김</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 실수를 숨기려 함</li> <li>▪ 원인을 외부에서 찾고 학습을 포기</li> <li>▪ 일이 잘 풀리지 않으면 무력감에 빠짐</li> <li>▪ 실패를 지능이나 재능 부족으로 해석</li> <li>▪ 반드시 피해야 할 것으로 인식</li> <li>▪ 영구적인 것으로 잊을 수 없는 상처</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>■자기개선을 위한 노력증가로 수행이 개선</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■좌절의 지속시간이 김</li> <li>■자기 열등화 빈도 높음</li> <li>■노력은 감소하며 방어적 태도는 증가</li> </ul>
과제에 대한 태도	<ul style="list-style-type: none"> <li>■적극적으로 과제를 시작하고 몰입</li> <li>■배움에 초점을 두고 있어 방해요인이 있을 때에는 탄력적으로 대응</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■몰입도가 낮음</li> <li>■하위수준의 학습전략, 피상적 접근</li> </ul>
비판에 대한 태도	<ul style="list-style-type: none"> <li>■학습과정 내의 지원요소로 생각</li> <li>■노력귀인을 통해 행동을 교정</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■위험을 느끼고 회피</li> <li>■부정적인 결과를 능력에 귀인하여 행동의 교정이 제한적</li> </ul>
자기개발	<ul style="list-style-type: none"> <li>■자신의 잠재력을 개발하고 장래를 위해 높은 기대와 노력을 함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■자신의 잠재력을 충분히 개발하지 못함</li> </ul>
타인의 성공	<ul style="list-style-type: none"> <li>■협력을 긍정적으로 생각</li> <li>■유능한 사람으로부터 교훈을 얻으려 함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■협력을 꺼림</li> <li>■유능한 사람은 자신의 성취에 위협이 되는 것으로 간주함</li> </ul>
평가에 대한 태도	<ul style="list-style-type: none"> <li>■특별한 한 시점에서 기술을 측정하는 것으로 간주</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■현재는 물론 미래까지 예측 판단하는 것으로 인식</li> </ul>

출처: 최재수, 오미경(2018)과 김현주(2020)의 연구에서 발췌하여 재구성

첫째, 지능(능력)에 대해 성장마음가짐은 노력하면 언제든지 향상시키고 변화시킬 수 있는 것이라는 생각을 갖고 있는 반면, 고정마음가짐은 내적 실체가 견고히 고정되어 있듯, 목표지향성이 다르다. 성장마음가짐은 목표 달성의 과정에서 배움과 숙달을 중요시하여 새로운 기술을 배우고, 새로운 과제를 익히고, 새로운 것을 이해함으로써 자신의 유능함을 증진시키는 학습목표(숙달목표)를 지향한다. 반면 고정마음가짐은 자신이 타인보다 유능하게 보이는 것에 관심이 크며, 자신의 유능함에 대한 긍정적 평가를 얻고, 부정적인 평가를 피하고자 하는 의도로 성과목표(수행목표)를 추구하여 때론 안전하고, 실수가 없는 방식을 택한다.

셋째, 노력에 대한 해석에서도 차이를 보인다. 성장마음가짐은 노력을 성취의 필수요인으로 간주하고 과제가 완성될 때까지 지속적으로 노력을 하지만 고정마음가짐은 노력을 지능이나 능력이 부족하다는 증거로 간주하여 과제를 시작한 후 노력이 필요하다는 신호가 오는 지점에서 과제를 포기해버리는 경향이 있다.

넷째, 도전에 대한 접근 태도가 다르다. 성장마음가짐은 도전을 학습 및 성장의 기회로 보며, 새롭고 불확실한 도전이라 할지라도 실패위험을 감수하며 장기적인 계획을 세워 접근한다. 고정마음가짐은 성공이 불확실한 도전은 회피하며, 자신의 능력을 확인할 수 있는 낮은 수준의 도전을 선택한다.

다섯째, 성장마음가짐과 고정마음가짐은 실패에 대한 해석과 반응이 다르다. 성장마음가짐은 실패나 좌절 등의 어려움은 처리하고 넘어서야 할 대상이며, 또 배움의 원천이 되어야 할 하나의 과제로 인식한다. 이는 실패의 원인을 자신의 노력부족이나 잘못

된 전략 등에서 찾고, 자신의 능력에 대한 성장 가능성을 믿음으로써 지속적인 노력 및 도전을 지속하게끔 한다(Dweck, 2000). 반면 고정마음가짐은 실패를 겪게 되면 자신의 능력을 불신하고 비하하게 되고 수치심, 우울감, 불안 등의 부정적 심리와 자기 열등화에 빠지기 쉬워 실패를 숨기거나 도전을 포기하거나 부정행위를 감행하는 등의 방어적 태도가 증가하기도 한다.

여섯째, 과제 난이도에 대한 태도가 다르다. 성장마음가짐은 높은 수준의 과제를 통해 자신의 능력을 향상시키는 것을 선호하지만 고정마음가짐은 실패 회피, 타인의 평가 절하에 대한 두려움으로 익숙하고, 수준이 낮은 과제를 추구한다.

일곱째, 타인으로부터의 비판에 대한 반응이 다르다. 성장마음가짐은 비판을 통해 배움과 개선을 추구하지만, 고정마음가짐은 비판을 듣게 되면 방어적이고, 회의적인 반응을 보인다.

여덟째, 자기개발의 정도에 차이가 있다. 성장마음가짐은 자신의 능력을 노력을 통해 변화시킬 수 있다고 믿기 때문에 자기개발에 노력을 쏟을 수 있지만, 고정마음가짐은 자신의 능력이 변화되지 않는다고 믿기 때문에 자기개발보다는 익숙하고 안정적인 행동의 반복에 빠지는 경향이 있다.

아홉째, 타인의 성공을 바라보는 관점이 다르다. 성장마음가짐은 타인의 성공에서 배울 점을 찾고 그 사람과 협력을 통해 발전의 기회를 잡으려 하지만 고정마음가짐은 타인의 성공은 자신의 무능력함을 강조하게 되는 것으로 여겨 위협요소로 바라보게 된다.

열 번째, 성장마음가짐과 고정마음가짐은 시험이나 평가 이후 나타나는 태도가 다르다. 성장마음가짐은 시험의 결과나 평가에 대해서 단지 특정 한 시점에 대한 능력의 측정으로 여기며, 그 결과에 대해 노력을 들이고 지도를 받으면 얼마든지 발전할 수 있다고 생각한다. 이에 비해 고정마음가짐은 한 번의 시험, 또는 한 번의 평가가 자신의 가치를 영원히 결정지으며, 그 시험점수는 영원하다고 믿는다.

이상에서 마음가짐의 특징 비교를 정리하면 성장마음가짐은 집중력을 높여주고(Baldrige, 2010), 부정적인 정서를 감소시키며(Ong, Edwards, & Bergeman, 2006), 성취목표지향성에 긍정적인 영향을 주고(현종환, 김덕진, 2019), 스트레스 상황에서 적응해 나갈 수 있는 원동력을 제공하며(류솔립, 2015; Snyder, 2002). 실패를 두려워하지 않고 정보의 탐색과 획득에서 만족을 느끼고(McCutchen, Jones, Carbonneau, & Mueller, 2016), 실패나 좌절 등 어려움에 직면했을 때 더 잘 견디며(김인수, 2015;

Duckworth & Eskreis-Winkler, 2013). 배움에 초점을 두고 방해요인을 만나면 탄력적인 대응을 통해 이를 극복하는데 도움을 줄 수 있다(Dweck, Chiu, & Hong, 1995).

반면, 고정마음가짐은 자신의 능력에 대한 부정적 평가를 회피하고 타인에 비해 우위에 서는 것이 주요 관심사이며(Dweck & Leggett, 1988; Roedel & Schraw, 1995), 실패나 좌절 등 장애물을 만나면 타인에게 책임을 돌리거나 변명을 하게 된다(김준수, 2017). 또한, 사고와 행동이 초기정보를 기준으로 고정되어 부적응적 동기를 유발하며, 실패에 더 민감하게 반응한다(오주원, 2019). 결국 고정마음가짐이 높으면 성장과 발전보다는 회피와 도태를 겪게 될 가능성이 크다 할 수 있다.

### 3) 체육학 분야에서의 마음가짐

마음가짐에 대한 연구는 대부분 학업성취와의 구조적 관계를 구명한 연구(이정림, 권대훈, 2016), 학업적 자기효능감과 마음가짐의 관계를 밝힌 연구(이서정, 신태섭, 2018) 등 일반적인 학습상황이나 학업성취 측면에서의 교육학적 연구들이 주를 이룬다. 하지만, Atwood(2010)는 동일 학생들이 가지는 학업측면과 운동측면에서의 마음가짐을 비교한 연구에서 학업적 능력(지능)의 성장 가능성보다 운동능력의 성장 가능성에 대한 믿음이 더 높게 나타났음을 보고하여 마음가짐이 운동적 측면에서도 고려될 수 있음을 밝혔고, Potgieter(2012)는 엘리트 선수들의 마음가짐이 성공과 실패에 대한 대처에 미치는 영향을 분석한 연구에서 성장마음가짐이 고정마음가짐에 비하여 더 긍정적인 대처가 가능하게 했음을 밝히며 스포츠분야에서도 마음가짐을 중요한 요인으로 다룰 수 있음을 시사했다.

최근 국내 체육학 분야에서도 마음가짐을 변인으로 한 여러 연구가 진행되고 있다. 김현주, 강상범, 김덕진(2018)은 청소년 검도선수의 마음가짐과 투지의 관계에서 성취목표성향의 매개효과를 구명했고, 원영식, 김은지, 허정훈(2019)는 야구선수의 마음가짐이 회복탄력성에 미치는 영향에 대한 연구를 진행했으며, 이후에도 지속적으로 체육학 분야의 여러 연구들(강유신, 이근모, 2019; 김길식, 이호성, 2021; 김현주 등, 2019; 원영식 등, 2019; 이영주, 김덕진, 2020; 최귀정, 이현수, 2020; 현종환, 김덕진, 2019; 현종환, 김현주, 김덕진, 2020)이 활발히 진행되고 있다. 즉, 체육학 분야에서도 마음가짐은 다양한 심리적 요인들을 분석하는데 유용한 변인으로 사용되고 있음을 확인할 수 있다. 또한, 대부분의 선행연구에서 성장마음가짐은 다양한 요인들에 긍정적 영향을 미치며, 고

정마음가짐은 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타나고 있음을 볼 때 본 연구에서도 이와 비슷한 영향을 보일 것으로 예측할 수 있으며, 이에 대해서는 추후 요인간 관계에 대한 고찰을 통해 좀 더 세부적으로 알아보고자 한다.

#### 4) 마음가짐에 대한 비판적 견해

앞서 살펴보았듯 Dweck(2006)이 마음가짐을 성공과 성과의 중요 요인으로 제시한 이후 이에 대한 연구는 활발히 진행되었다. 특히, 교육계와 심리학계에의 관심이 높아 현재도 국내외에서 많은 연구들이 진행되고 있다. 하지만 Kent(2018)는 자신의 연구를 통해 성장마음가짐은 개인의 노력이나 성취에만 초점이 맞춰져 있고, 타인과의 관계나 주변 환경에서 오는 영향에 대해서는 간과하고 있다고 지적했다. 또한, 노르웨이의 고등학생들을 대상으로 3주 동안 성장마음가짐 향상에 대한 학습을 제공한 후 수학 학습 성취도에 대한 성장마음가짐의 영향을 탐색한 Bettinger, Ludvigsen, Rege, Solli, & Yeager(2018)의 연구에서는 애초부터 성장형 사고방식을 가지고 있던 학생들과 우수한 수학 성적을 나타내고 있던 학생들의 경우에는 성장마음가짐 향상에 유의미한 변화가 없음을 보고하였고, Orosz 등(2017)의 연구에서는 3주간 성장마음가짐에 대해 교육받은 학생들의 동기와 성장가능성에 대한 믿음은 증가하였지만, 두 달이 지나자 이 모든 효과가 사라졌다고 밝혔다. Chao, Visaria, Mukhopadhyay, & Dehejia(2018)는 인도 저소득층 초등학생 2천명을 대상으로 학업성적과 성장마음가짐에 대한 학습을 기준으로 두 반으로 나누고 다시 그들을 출석률에 따른 보상여부에 따라 3그룹으로 나누어 성장마음가짐이 학업성적에 미치는 효과를 확인하였는데, 성적향상에 있어서 출석에 따른 보상이 없는 그룹과 원래부터 학업성적이 좋지 않았던 학생들에게는 성장마음가짐이 아무런 영향을 나타내지 못했음을 밝혔다. 이러한 결과들은 성장마음가짐에 대해서 개인의 특질로써만 고려할 것이 아니라 사회환경적 요소가 함께 고려되어야 하며, 그 영향력의 지속력에 대해 무조건적으로 수용해서는 안된다는 비판적 주장에 대한 근거로 제시되기도 한다. 이러한 비판적 견해에 대해 Dweck은 2015년 'EducationWeek'지에 기고한 글을 통해 마음가짐은 단순히 개인의 노력에만 초점을 둔 것이 아니라 어려운 문제를 만났을 때 다른 사람의 도움을 받기도 하고, 노력만이 아닌 다른 방법으로도 얼마든지 배우고 발전할 수 있다는 점을 강조하며 성장마음가짐에 대한 오해나 왜곡이 없기를 바란다고 밝혔다.

### 3. 희망

#### 1) 희망이론

과거 희망에 대한 연구들은 목표를 달성할 수 있다는 인식을 포함하는 단일 구조로 희망을 정의하였다(백혜경, 양명환; 2018). 초기의 희망은 목표를 위한 긍정적 기대(조한익, 2009; Breznith, 1986; Gottschalk, 1985)로 보았으며, 이에 대해 Snyder(2002)는 희망을 과학적으로 규정하기 위한 시도로 희망이론을 제시하였다. 희망이론에서 희망은 목표를 희망은 목표를 명확하게 개념화하는 능력(목표사고), 그 목표에 도달하기 위한 구체적인 전략을 개발하는 능력(경로사고), 그러한 전략을 사용하기 위한 동기를 유발하여 지속하는 능력(주도사고)에서 드러나는 인간 강점을 의미한다(추병완, 최윤정, 2018; Lopez, Rose, Robinson, Marques, & Pais-Ribeiro, 2009).

이들 중 주도사고는 지속적으로 목표를 향해 나아갈 수 있게 하는 동기적 요소(Snyder, Lapointe, Crowson, & Early, 1998)가 되며, 경로사고는 목표에 도달하기 위한 방법을 찾아 방해물을 만났을 때 대안을 생각해낼 수 있다는 개인적인 지각을 의미한다(백혜경, 양명환, 2018). 즉, 우리가 어떤 목표를 달성하기 위해서는 경로사고와 주도 사고 모두 필요하며, 이들 2가지 사고는 서로에게 도움을 준다(추병완, 최윤정, 2018).

#### 2) 긍정심리자본에서의 희망

긍정심리학에 기초한 긍정심리자본은 긍정조직행동연구(positive organizational behavior)로부터 시작된 개념으로 직원들의 긍정적 측면을 조명하여 성과개선을 위해 발달, 관리 및 측정가능한 사람의 긍정적인 강점과 심리적 능력을 연구하는 분야이다(Luthans & Church, 2002).

Luthans, Avolio, Avey, & Norman(2007)은 긍정심리자본을 주어진 과제를 성공적으로 완수하기 위해 필요한 자기효능감, 현재와 미래의 성공적인 결과에 대한 기대치인 희망, 목표를 향한 충분한 동기와 필요한 순간에는 목표를 재설정하는 낙관성, 어려움에 처했을 때 이를 인내하여 원래 상태로 돌아오거나 그것을 뛰어넘을 수 있는 회복탄력성의 복합적인 심리상태로 정의하였다. 이들 긍정심리자본을 구성하는 4가지 요인들은 각각 이론적으로 독립된 개념들로 연구(김영호, 2004; 최미리, 이양출, 2012;

Bandura, 1977; Snyder, 2000)되어왔으며, 이에 대해 Luthans, Avolio, & Walumbwa(2005)는 긍정심리자본의 4가지 개념들을 개별적으로 이해하기보다 통합적인 차원으로 이해하는 것이 더 효과적이라는 논리를 제시하였다(정재은, 2018).

하지만 구성요인별로 대상과 상황에 따라 영향력이 유의하지 않는 경우도 발생하기 때문에 필요에 따라서는 통합적인 차원보다 구성요인에 따른 개별적인 차원에서 현상을 연구하는 일도 필요할 것으로 보인다. 이는 긍정심리자본을 구성하는 구성요인들 사이에서도 인과관계가 발생함을 보고한 하동현(2018)의 연구, 희망과 자기효능감을 구별해내려고 했던 Juntunen & Wettersten(2006)의 논의, 낙관성과 자기효능감과 희망은 유사함을 가지고 있지만 낙관성은 경로과정을 다루지 않으며, 자기효능감도 무엇을 어떻게 할지와 관련된 경로사고를 포함하지 않아 희망과는 차별점이 있다는 Snyder(1994), Carver & Scheier(1986)의 주장 등을 볼 때 무조건 4가지의 개념을 하나의 상위개념으로 통합하는 것이 능사는 아니란 점을 시사하고 있다는 것을 통해 확인할 수 있다.

희망은 개인이 어떠한 성취목표를 달성하기 위해 집중하는 에너지와 긍정적인 정서를 발생시키는 것을 말하며, 자신이 계획했던 일에 기대했던 성과를 성공적으로 달성할 수 있을 것이라는 긍정적 동기부여 상태를 형성시키는 것으로 정의한다(Snyder, Cheavens, & Sympson, 1997). 쉽게 말해 목표를 달성할 수 있도록 수립했던 계획이 성공적으로 수행될 것이라는 믿음을 가지고 기대한 성과를 달성하고자 하는 긍정적 동기부여 상태라 정의할 수 있다(권순만, 2017).

이상훈(2015)에 따르면 희망은 목표에 대한 동기부여와 행동에 영향을 준다는 점에서 자기효능감과 비슷하지만, 희망은 목표 달성의 과정에 초점을 맞춘다는 점이 다르기 때문에 긍정심리자본에서 자기효능감과 구별되어 다루어지는 하위요인이다. 희망은 목표 달성의 과정에서 바람직한 결과를 발생하기 위해 노력하는 것으로 어려움이 있더라도 성취 가능성이 있는 목표를 달성할 수 있도록 해주며, 목표에 따라 결심, 열정, 상황 등에 대한 통제를 가능하게 해준다(Luthans et al., 2007). 따라서 희망 수준이 높은 사람은 낮은 사람에 비해 자신이 기대하는 목표를 달성하는 방법이나, 동기부여 등에서 최고의 방법을 선택할 수 있고(김아람, 2017), 장애물을 만났을 때 이를 극복하기 위한 대안적 수단을 더 잘 만들어 내며, 긍정적으로 문제를 해결할 가능성이 높다(강한철, 2015).

이와 더불어 희망이 가진 중요성을 참고할 수 있는 선행연구들이 있다. 백혜경, 양명환

(2017)은 운동선수들의 운동열의를 예측하는 긍정심리자본 구성요인들 중 희망의 기여도가 가장 높았음을 보고하였고, 신현숙, 정혜경(2019)은 긍정심리자본의 구성요인 중 희망과 회복탄력성만 대학생의 진로미결정 요인에 영향을 미친다고 하였다. 노정아, 서인의, 연지영, 최정일(2018)은 대학생의 진로준비행동에 영향을 미치는 요인을 탐색한 연구에서 긍정심리자본의 희망과 자기효능감만 매개효과가 있음을 보고하였으며, 박진영, 이신복(2022)은 대학생의 긍정심리자본이 자기결정성을 통해 진로준비행동에 미치는 영향을 탐색한 연구에서 긍정심리자본의 희망만 자기결정성의 하위요인 모두에 긍정적 영향을 미치고 있음을 밝혔다. 김구(2013)의 연구에서도 긍정심리자본 구성요인 중 지식관리 행동의 하위요인 모두에 영향을 미치는 것은 희망뿐으로 나타났으며, 남현준(2018)의 연구에서는 희망이 소진의 하위요인 중 비인격화를 감소시키는 것으로 나타났다. 또한 최영준, 박금주(2019)는 20대 청년들의 긍정심리자본이 재취업 태도에 미치는 영향을 살핀 연구를 통해 희망이 재취업태도를 증가시키는 가장 높은 점수를 보였다고 밝혔다. 신현숙(2020)은 대학생의 진로미결정 감소에 대한 긍정심리자본의 공존활력 효과를 분석하여 긍정심리자본 구성요인 중 희망의 효과가 가장 크게 나타났음을 보고하였고, 이양주(2022)의 연구에서는 대학교 검도선수들의 탈진에 긍정심리자본 구성요인 중 유일하게 희망만이 유의한 탈진 감소효과를 나타냈음을 보고하였다.

이상을 정리하면 4가지 구성요인의 통합개념으로 긍정성을 설명하고자 하는 긍정심리자본이라 할지라도 상황에 따라서는 구성요인 각각이 가지는 역할에 대한 구체적인 탐색이 필요함을 알 수 있으며, 특히 희망은 취업과 관련하여 직업에 대한 목표를 세우는 기반을 다지고, 그 목표를 달성하기 위한 다양한 방법을 모색하여 행동하도록 하는 추진력을 제공(Juntunen & Wettersten, 2006)하며, 진로나 취업 등과 같은 미래에 대한 불확실성을 긍정적인 관점에서 받아들여 능동적으로 대처할 수 있도록 도와주는 오늘날 대학생들에게 꼭 필요한 특성이다(김현미, 임은미, 2017).

## 4. 취업스트레스

### 1) 스트레스의 개념

취업스트레스에 대해 알아보기 위해서는 우선 스트레스의 개념에 대한 고찰이 필요하다. 스트레스라는 용어는 ‘팽팽한’, ‘좁은’이라는 뜻을 가진 라틴어 ‘stringer(strictus, stringere)’에 기원을 두며 14세기부터 ‘stress’라 불렸다(윤종희, 정원주, 1997). 또한 15세기에는 스트레스의 의미가 ‘압력, 압박’으로 사용되었으며, 17세기에 들어 ‘곤경, 역경’등 어려움을 뜻하는 의미로 사용되었다(강경훈, 2010). 현대에 사용하는 스트레스에 대한 개념은 Selye(1956)에 의해 과학적, 의학적인 개념으로 체계화되었으며, ‘어떤 요구에 대한 불특정한 반응’, ‘적응 증후군’, ‘스트레스원에 대한 유기체의 소모적 반응’이라 하였다.

스트레스의 사전적 정의를 국립국어원 표준국어대사전을 통해 살펴보면 ‘적응하기 어려운 환경에 처할 때 느끼는 심리적·신체적 긴장 상태, 장기적으로 지속되면 심장병, 위궤양, 고혈압 따위의 신체적 질환을 일으키기도 하고 불면증, 신경증, 우울증 따위의 심리적 부적응을 나타내기도 한다.’라고 정의되어 있다. 즉, 스트레스란 한 인간에 대한 심리적, 신체적 요구가 개인의 적응 한계를 넘어설 때 발생하는 긴장상태로 개인의 심리나 행동에 큰 영향을 미치는 요인이며, 적절한 스트레스는 인간의 성장에 도움이 되기도 하지만, 한계를 넘어 과도하게, 장시간 스트레스에 노출될 경우 각종 신체, 정신질환을 유발하는 요인이 되기도 한다(현승권, 2016).

### 2) 스트레스의 구분 모델

Lazarus & Folkman(1984)는 심리학적 스트레스를 다음과 같은 3가지 관점에서 구분하였다.

#### (1) 자극접근 모델(stimulus-based model of stress)

스트레스를 객관적인 물리적 위협 또는 개인의 심리적 갈등과 긴장을 유발하는 외부적 사건이나 환경적 자극을 스트레스의 요인으로 간주하는 관점으로 스트레스를 촉발하는 자극으로는 자연재해, 실패, 질병, 중요한 대상의 죽음, 사회적인 변화, 일상에서의 고민거리 등이 해당한다(강해주, 2003).



(2) 반응접근 모델(response-based model of stress)

Selye(1956)에 의해 제시된 모델로 스트레스를 스트레스원에 직면했을 때 이에 대한 대처로 나타나는 신체적 반응, 심리적 긴장상태를 의미한다. 여기서 스트레스원은 개인의 반응을 촉발하는 사건이나 상황을 의미하며, 환경적 자극뿐만 아니라 정서적인 자극을 포함하는 개념이다(강경훈, 2010).

(3) 상호작용접근 모델(transactional-based model of stress)

Lazarus & Folkman(1984)이 제시한 모델로 자극접근 모델과 반응접근 모델의 취약점을 보완하고 스트레스에 대한 종합적인 접근을 다룬다. 이 모델에서는 환경과 유기체의 관계론적인 입장에서 스트레스를 정의하여 스트레스에 대한 해석과 인지적인 평가가 가능하다(황성원, 1998).

이상을 정리하면, 스트레스는 인간의 심리적, 신체적 안정을 위협하고 적응과 균형을 흐트러는 긴장상태라 할 수 있다. 적절한 스트레스는 인간의 성장과 발전에 도움이 되기도 하지만 한계를 넘어선 스트레스는 신체적, 심리적, 행동적으로 부적절한 반응을 발생시킬 수 있다.

3) 대학생의 취업스트레스

대학생활은 학생들이 변화와 도전에 적절히 반응하고 대처하면서 성인으로서의 틀을 형성하고 사회 진출을 위한 기반을 다지기 위해 중요한 역할을 한다(고경필, 심미영, 2015; 백은주, 조규관, 2017). 이 시기는 다양하게 발생하는 스트레스를 겪어야 하는 상황이 많으며, 대학생활 적응, 학업의 성취, 주변 상황의 대처 등으로 스트레스가 높아지게 되어 신체적, 심리적 어려움을 많이 겪는 시기이기도 하다(조선희, 전경숙, 2015). 특히 서인균, 이연실(2015)의 연구에서는 대학생의 94%가 취업스트레스로 인한 질병이나 증상 등으로 어려움을 겪는 것으로 나타난 바 있다. 또한 과거와 달리 대학에 갓 입학한 신입생들까지도 취업과 진로에 대한 고민은 주요 이슈가 되고 있으며, 결국 학년 구분 없이 대학생들이 겪는 취업에 대한 스트레스는 점점 커지고 있으며(김진영, 2020; 박미진, 김진희, 정민선, 2009; 백은주, 조규관, 2017), 졸업 후에도 겪을 수 있는 중·장기적인 스트레스라 할 수 있다(천만봉, 이종구, 김영생, 정연순, 2012).

취업스트레스는 대학생들이 취업과 관련하여 겪을 수 있는 다양한 문제들로 인해 발생하는 일련의 과정으로 볼 수 있다(지연옥, 2018). 취업스트레스의 정확한 명칭은

‘미취업스트레스 증후군’으로 취업실패의 반복과 실업의 장기화로 인해 발생하는 신체적, 정신적 고통을 의미한다(이재연, 2014). 또한 졸업 후 자신의 진로와 취업에 관련된 문제로 인해 느끼는 신체적, 심리적 긴장, 불안 등 평형상태가 무너지는 상태(이건민, 2019; 이용길, 강경희, 2011; 황성원, 1998; 황성혜, 박종구, 2009), 졸업예정자나 갓 졸업한 사람의 취업 준비 과정에서 경험하거나, 취업의 실패로 실업상태가 장기화됨에 따라 나타나는 심리적, 신체적 스트레스(김명옥, 박영숙, 2012; 김진영, 2020), 취업을 준비하는 과정에서 혹은 취업에 관련된 문제로 경험하게 되는 스트레스(김진영, 2020; 박우영, 이병관, 2020) 등으로 정의되며, <표 3>은 취업스트레스에 대한 연구자들의 정의를 정리하였다.

표 3. 취업스트레스에 대한 연구자들의 정의

연구자	취업스트레스
황성원(1998)	졸업 후의 취업과 관련된 문제로 대학생활 중에 신체적·심리적 평형상태가 파괴되고 위기, 긴장감 또는 불안을 느끼는 상태
박미경, 이현립(2008)	졸업 후에 있을 취업 관련 문제들로 인해 대학생활 도중 신체적·심리적 평형 상태가 파괴되고 위기와 긴장감 혹은 불안을 느끼는 상태
배주윤(2009)	학업과 졸업 후의 취업 관련 문제로 인하여 대학생활 중에 신체적, 심리적 평형 상태가 파괴되고 위기와 긴장감 또는 불안을 느끼는 상태
강경훈(2010)	취업을 준비하는 과정에서 주관적으로 경험하게 되는 스트레스
이미숙(2011)	취업 준비와 관련하여 개인의 능력을 넘어서는 내·외적 요구에 따라 개인의 인지와 적응차이로 인해 나타나는 신체, 정서, 행동상의 반응
서정희(2012)	대학졸업 예정자이거나 최근 졸업한 후 취업을 준비하는 과정에서 미결정 중인 상황에 직면하여 불안을 동반한 정서적인 스트레스로 적응하기 어려운 상태에 처할 때 느끼는 심리적 또는 신체적인 긴장상태
박은혁, 이용택(2013)	취업 준비로 인해 심리적, 신체적 부조화를 이루어 불안, 두려움, 걱정 등을 느끼는 상태
이재연(2014)	취업 실패가 반복되거나 실업이 장기화됨에 따라 나타나는 정신적 스트레스 혹은 신체적 스트레스나 고통

출처: 김상식(2019)의 연구에서 발췌 및 재구성

이러한 취업스트레스는 불확실한 미래에 대비하는 적극적인 준비나 행동을 어렵게 할 수 있으며(김명옥, 박영숙, 2012), 과도한 취업스트레스는 걱정, 우울, 무기력감을 나타내는 정서적 장애와 자신감 저하, 성적 저하 등을 유발하여 대학생활 전반에 걸쳐 부정적인 영향을 미치기도 한다(김성경, 2003; 백은주, 조규판, 2017). 적절한 수준의 스트레스는 인간이 성장하는데 필요한 요소이지만 과도한 스트레스는 신체적, 심리적 상태를 위태롭게 하는 주요 원인이라 할 수 있다는 허보미(2017)의 말처럼 오늘날 대학생들에게 취업스트레스는 피할 수 없는 과제이며, 스트레스를 인지하고 대응하는 방법에 따라 다른 결과를 얻을 수 있고, 어떻게 대처하느냐에 따라 심리적, 신체적 안녕에 중요

한 역할을 한다(박윤미, 양지인, 2019; 신현숙, 구본용, 2001).

대학생 시기는 청소년기를 벗어나 새로운 환경에 적응해 나가는 시기임과 동시에 다양한 문제 및 갈등, 경험과 배움을 통해 성인의 세계를 준비하는 시기이며(윤성원, 2008), 특히 전공의 학습뿐만 아니라 구체적인 직업 탐색 및 선택, 필요한 직무능력의 배양과 향상 등 실질적이고 적극적인 준비를 수행해야하는 시기이다(서희정, 윤명희, 2014). 따라서 이론과 실습을 통해 많은 것을 배우고 훈련함에도 불구하고 그 진로가 상대적으로 한정적으로 알려진 체육전공 대학생들이 받는 취업스트레스는 더욱 크게 다가올 것으로 보인다.

## 5. 취업소진

### 1) 소진

소진은 정신과 의사였던 Freudenberger(1974)에 의해 도입된 개념으로 과도한 업무 등의 요구로 인해 점점 지쳐 의욕저하, 피로감, 좌절감, 스트레스, 정신적 소모감과 고갈, 무력감, 절망감, 냉소적인 태도 등을 나타내는 신체적, 정서적, 정신적 고갈 상태를 의미(송윤희, 송원영, 2017; 이영복, 이상민, 이자영, 2009; Maslach & Jackson, 1981)하며, Schaufeli, Martez, Marques-Pinto, Salanova, & Bakker(2002)처럼 열의나 활기의 반대 개념으로 소진을 설명하기도 한다. 또한 소진은 스트레스가 누적되면서 나타나는 일종의 고갈 상태로, 피로감과 같은 신체적 문제, 집중저하, 판단력 문제, 무능감, 냉담, 짜증 등 다양한 증상을 동반하며(최혜윤, 김은하, 2017), 소진을 겪게 되면 잦은 짜증과 급격한 감정기복으로 주변과 갈등을 유발하고 업무에 대한 집중력이 저하되어 성과의 감소를 경험한다(최혜영, 2010; 최혜윤, 김은하, 2017; Maslach, 2003).

이처럼 인간의 삶에 있어 개인적, 사회적으로 부정적인 현상을 야기하는 소진에 대한 연구는 1980년대부터 활발히 진행되어 왔으며(Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001), Maslach & Jackson(1981)은 소진을 사람을 상대로 일하는 개인들에게 발생할 수 있는 신체적·정서적 탈진, 비인간화, 개인성취감의 감소의 세 가지 하위요인으로 구성된 증후군이라 하였다. 탈진은 과도한 업무로 인한 정서적 에너지 고갈에서 오는 극도의 심

리적 피로감, 비인간화는 타인에 대한 냉소적이고 부정적인 반응, 개인성취감의 감소는 자신감을 잃고, 성취에 대해 부정적인 평가를 하는 상태를 의미한다.

소진은 일시적이고 단기간에 발생하는 스트레스나 피로와는 달리 이들에 장기간 노출되면서 발생하는 만성적 현상으로 자원보존이론(개인 자원의 고갈 또는 자원의 손실을 방지하기 위한 지속적인 노력으로 인해 발생하는 소진), 직무-개인 적합도 모델(개인 능력과 직무 욕구간의 불균형 또는 개인의 기여도와 보상간의 불균형에 의한 소진)을 활용하여 설명되었다(최혜윤, 김은하, 2017; Figley, 2002; Stebnicki, 2010). 즉, 소진의 원인은 개인의 자원이나 능력을 넘어서는 과도한 업무나 자기의 기준 또는 기대와는 다른 불균형에서 그 원인을 찾을 수 있다. 이러한 소진은 여러 단계를 거쳐 일어나게 되며 이에 대한 과정을 살펴보면 <표 4>와 같다.

표 4. 소진의 단계

Freudenberger & North(1985)	한국상담심리치료센터(2022)	내 용
자기증명에 대한 강박 단계	열광 단계	관계되는 일 이외의 다른 것에는 관심도 없고 아무 것도 요구하지 않음
과도한 업무 단계		
욕구 무시의 단계		
갈등의 이동 단계	침체 단계	희망의 요소를 상실
가치의 수정 단계		
문제 거부의 단계		
철회 단계	좌절 단계	자신이 하고자 설정한 것을 하지 못하게 됨
행동의 변화 단계		
비인간화 단계		
내적 공허함 단계	무감동 단계	좌절에 이은 점진적 정서이탈의 단계
우울증 단계		
소진 증후군 단계		
	절망 단계	침체의 반복, 포기, 사로잡힘

출처: Freudenberger & North(1985)의 연구 및 한국상담심리치료센터의 설명자료를 참고하여 재구성

## 2) 취업소진

소진과 관련된 연구 분야는 교사, 사회복지사, 서비스직, 일반근로자 등을 대상으로 교육학, 사회복지학, 경영학 등 다양한 분야에서 연구되었다(최혜영, 2010). 또한 구조화되고 강압적인 환경에서 구체적인 목적을 향해 가는 운동선수나 학생들에게도 적용이 가능하다(Schaufeli & Taris, 2005)는 견지에서 운동소진, 학업소진 등도 활발히 연구되고 있다. 하지만 자신의 진로와 미래를 준비하는 최종단계인 대학생들에 있어 학업이나 운동과 관련된 소진 이외에도 다양한 소진에 대한 연구 제언(이선희, 2017)이 있었으며, 송윤희, 송원영(2017)은 이제까지의 소진 측정도구들은 취업의 어려움을 겪는 대학생들이 경험할 수 있는 다양한 상황과 현상을 측정할 수 없음을 지적하며 대학생의 취업소

진에 관한 척도를 개발하고 타당화함과 동시에 취업소진을 ‘취업스트레스로 인해 정서 및 신체적 힘이 고갈되어 탈진한 상태’라 정의하였다. 이들이 개발한 척도는 대학생의 취업소진에 대해 탈진(지침, 피로, 심정적 고갈, 짜증, 지긋지긋함), 반감(취업을 해야만 하는 현실에 대한 반감), 무능감(자신감 하락, 부정적 미래예측), 부정적 신념(취업준비의 중요성에 대한 의심, 열정감소, 취업준비에 대한 회의감), 비인간화(주변과의 갈등, 사람과의 접촉 꺼림)의 5개 하위요인으로 구분되지만 본 연구에서는 요인간 차원성 문제를 방지하기 위해 신체적, 정서적 고갈을 의미하는 탈진 요인을 통해 취업소진을 설명하고자 하였다. 이처럼 구성요인 중 연구에 필요한 요인만을 추출하여 사용하는 것은 드문 일이 아니다. 여러 선행연구들(김남숙, 2014; 이지영, 장유진, 2021; 김민애, 이상민, 신호정, 박양민, 이자영, 2010; 안이경, 김상규, 김우리, 김민규, 2020; 송윤희, 2015; 이민영, 조수현, 이상민; 2019; 조한익, 이현아, 2010; 한시완, 권형일, 한진욱, 2010; Schaufeli & Bakker, 2004)을 통해 연구의 목적과 필요에 따라 요인을 추출하거나 가공하여 사용하는 것이 오히려 연구결과에 대한 시사점을 더욱 명확히 해줄 수 있음을 알 수 있다.

이상을 정리하면, 소진은 일시적, 단기간에 발생하는 것이 아니라 각종 스트레스 상황에 장기간, 만성적으로 노출되었을 때 발생하는 심리적, 신체적 자원의 고갈상태라 할 수 있다. 이는 성인으로서 인생의 전환기를 맞이하고, 미래를 준비해야 하는 과정에서 대학생들이 겪을 수 있는 다양한 스트레스와 관련이 깊다. 특히, 대학생들의 취업스트레스는 대학에 입학하는 순간부터 지속적으로 이들을 압박하게 되므로 수년에 걸친 대학생활은 취업소진을 발생시키기에 충분한 조건이 만들어질 수 있을 것이며 체육전공 대학생들은 더욱 많은 영향을 받을 수 있을 것이다. 따라서 체육전공 대학생들의 취업소진에 대한 측정과 분석을 통해 이를 예방하거나 억제할 수 있는 방안에 대한 기초 자료를 제공할 수 있을 것이다.

## 6. 투지

### 1) 투지의 개념

투지는 Duckworth 등(2007)에 의해 처음 소개된 개념으로 긍정심리학에 근간을 두고 인간의 성공 및 성취에 영향을 주는 요인(임효진, 2017)으로 국내에서는 김주환(2013)의 저서인 ‘그릿(GRIT)’에서 소개된 이후 지속적으로 관련 연구가 진행되고 있다(장유리, 허진영, 2019). 투지는 G(growth mindset, 성장마음가짐), R(resilience, 회복탄력성), I(intrinsic motivation, 내재적동기), T(tenacity, 끈기)의 약자들을 결합한 용어로 근성, 진취성, 끈기, 투지, 열정 등 다양한 용어로 해석되고 있으나 그 본질은 장기적인 목표를 달성하기 위한 열정적인 끈기를 의미한다(전희섭, 2022).

Duckworth 등(2007)은 투지를 실패나 고난에도 흔들리지 않고 장기간 목표달성을 위해 노력과 관심 및 열정을 유지하는 특성이라 하였으며, 이는 노력의 지속성과 관심, 열정의 일관성으로 구성된다(강상범, 김덕진, 2020). 또한 Duckworth & Seligman(2005)에 따르면 인간의 성취를 결정하는 요인은 지능, 재능, 지식 등 시험성적이나 지능지수와 같이 수치화할 수 있는 인지적 요인보다 열정, 인내력, 자신의 능력에 대한 믿음 등의 수치화하기 어려운 비인지적 요인이며, 이러한 비인지적 요인 중 투지는 남들보다 더 높은 성과를 이룬 사람들의 공통점이라 하였다(Duckworth, 2006).

투지는 ‘흥미유지’와 ‘노력지속’ 두 개의 하위요인으로 구성되며, ‘흥미유지’는 장기간에 걸쳐 한 가지 목표나 관심을 유지하는 정도를 의미하고, ‘노력지속’은 실패나 역경을 이겨내는 끈기, 인내를 의미한다(임효진, 2017). 따라서 투지가 높은 사람은 어려운 환경 속에서도 포기하지 않고 목표를 향해 노력하는 경향을 보이는 반면, 투지가 낮은 사람은 변덕이 심하고, 관심을 유지하기 어려우며, 쉽게 포기해버리는 경향을 나타낸다(장유리, 허진영, 2019; Thaler & Koval, 2015).

## 2) 투지의 특성

Duckworth(2016)에 따르면 투지의 하위요인인 흥미유지와 노력지속은 자신의 일에 매력을 느끼는 흥미, 장애를 만나더라도 집중하고 숙달하는 연습, 자신이 하는 일이 중요한 일이라는 확신을 의미하는 목적, 실패나 역경에도 좌절하지 않고 대처하는 희망과 관련이 있다. 또한, 김경화, 신나리(2018)는 투지가 높을수록 목표를 확실하게 세우고, 실행과정을 즐기며, 스스로를 향상시키기 위해 지속적인 노력을 하게 되는 것뿐만 아니라 실패나 역경 등의 부정적 상황에 부딪히더라도 행동이나 수행능력이 떨어지는 것을 방지할 수 있다고 하였다. 이는 투지가 높을수록 건강한 삶을 살아가고(Duckworth,

2016), 인간이 느끼는 행복도 이에 비례하며(박진홍, 서현아, 김수진, 2018), 긍정정서를 높게 유지한다(이슬비, 배은희, 손영우, 이수란, 2016)는 연구결과들이 뒷받침하고 있으며, 장기적인 목표에 대해 흥미를 가지고 어려움을 견디게 하여 꾸준한 노력을 기울이게 하는 마음의 근력이라 표현한 Duckworth 등(2007)의 말처럼 인생이라는 긴 시간 동안에 인간의 미래를 예측할 수 있는 중요한 지표로써 그 위상이 높다.

### 3) 투지에 대한 비판적 견해

한편, 투지 요인에 대하여 비판의 목소리를 내는 입장도 존재한다. Credé(2018)는 6만 명이 넘는 데이터를 기반으로 실시한 메타분석을 통해 노력지속과 흥미유지 요인을 하나로 결합하는 것 보다 따로따로 고려했을 때 성공과 성과를 더 잘 예측할 수 있었다고 밝히며 이를 하나로 묶은 투지에 대한 반박 의견을 제시한 바 있다. 또한, Duckworth는 2019년 3월 11일 'The Hechinger Report'지의 Barshay와 인터뷰에서 투자를 측정하는 설문 문항에 장기간의 목표달성을 위한 질문을 더 많이 포함시키면 좋을 것이라며 측정도구에 설계에 대한 아쉬움을 이야기 하였고, 설문 버전에 따라 '매우 그렇다'로 답해야 높은 점수를 나타내는 경우와 '전혀 그렇지 않다'로 답해야 높은 점수를 나타내는 경우가 발생하는 척도 설계상의 실수를 인정하기도 하였다. 그리고 투지는 자기통제와 같은 다른 예측변수와 함께 다룰 때 더 성과를 잘 예측할 수 있다고 밝혀 개발자 스스로가 비판에 대한 수용적인 입장을 보이기도 하였다.

## 7. 변인간 관계에 관한 선행연구 고찰

### 1) 마음가짐과 희망의 관계

마음가짐은 Dweck(2006)에 의해 제시된 개념으로 자신의 능력에 대한 변화와 성장의 가능성을 믿는 성장마음가짐과 그와 반대되는 개념인 고정마음가짐으로 구분되며, 본 연구에서는 체육전공 대학생들의 취업과 관련하여 자신의 노력을 통해 취업에 성공할 수 있다는 마음가짐을 성장마음가짐, 노력해도 취업이 힘들 것이라는 마음가짐을 고정마음가짐으로 해석하였다. 또한 희망은 현재와 미래의 성공적인 결과에 대한 기대치

로써 목표를 명확하게 개념화하고, 목표달성을 위한 구체적인 전략을 개발하며, 개발한 전략을 사용하기 위한 동기를 유발하여 지속하는 인간의 강점을 의미한다(추병완, 최윤정, 2018). 즉, 취업과 관련하여 희망은 성공적인 취업을 위한 목표의 설정, 전략개발 및 이에 대한 추진력을 설명할 수 있을 것으로 보인다. 하지만 취업과 관련하여 이들의 관계를 살핀 연구는 전무한 실정으로 마음가짐과 희망의 관계를 유추하기 위해 이 두 변인의 관계를 탐색한 선행연구들을 살펴보면 골프참여자의 완벽주의와 긍정심리자본, 마음가짐, 운동만족의 관계를 탐색한 박영화(2022)의 연구에서 긍정심리자본의 자기효능감, 낙관성, 희망은 성장마음가짐에 정(+)-적인 영향을 주고 있음을 밝혀 희망과 성장마음가짐 사이의 관계에 대한 정보를 제공한다.

또한 직장인들의 희망과 성장마음가짐이 정(+)-적 관계를 가짐을 밝힌 연구(이창식, 장하영, 2018)에서 희망은 성장마음가짐을 매개로 하여 직장인의 자기주도학습에 간접영향을 주고 있음을 <그림 2>와 같이 확인하였다.

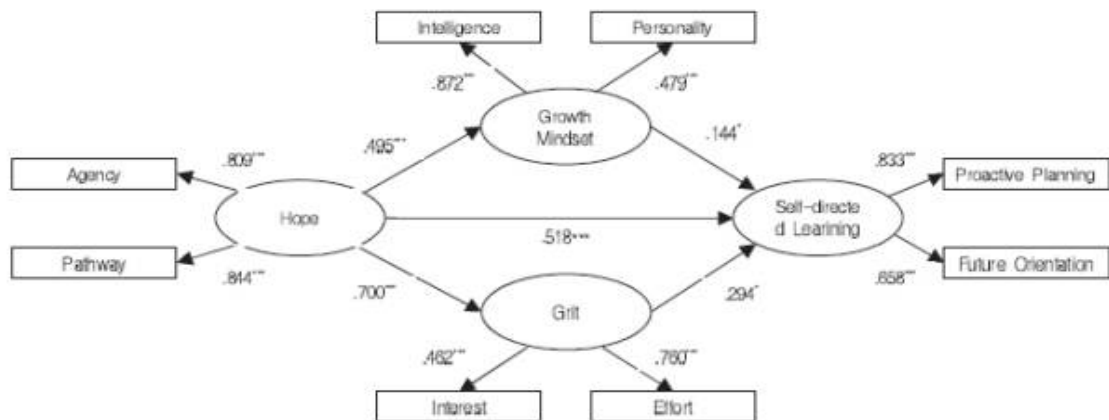


그림 2. 희망과 자기주도학습과의 관계에서 성장 마인드셋과 그릿의 역할(이창식, 장하영, 2018)

황연경, 이창식(2020)은 노인의 신체이미지와 성공적 노화의 관계에서 성장마음가짐과 희망의 매개효과를 확인하였으며<그림 3 참조>, 예비유아교사의 마음가짐 군집유형을 5개(고정마음가짐 최상집단, 마음가짐 미분화집단, 성장마음가짐 최하집단, 성장마음가짐 추구집단, 성장마음가짐 보통집단)로 나누어 군집별 희망의 차이를 확인한 탁정화(2018)의 연구에서는 성장마음가짐 최하집단의 희망이 가장 낮게 나타났고, 성장마음가짐 추구집단의 희망이 가장 높게 나타났음을 보고하였다.



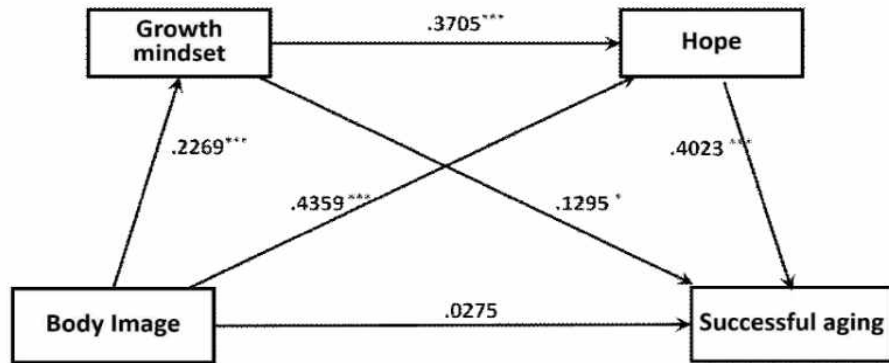


그림 3. 노인의 신체이미지와 성공적 노화의 관계에서 성장 마인드셋과 희망의 이중 매개효과(황연경, 이창식, 2020)

또한 탁정화(2020a)는 유아교사를 대상으로 한 연구에서 성장마음가짐은 희망을 포함한 긍정심리자본의 모든 하위요인과 정(+)적 상관을 나타내고, 모든 하위요인이 주관적 경력성공에 다중매개효과를 가진다고 보고하였다<그림 4 참조>.

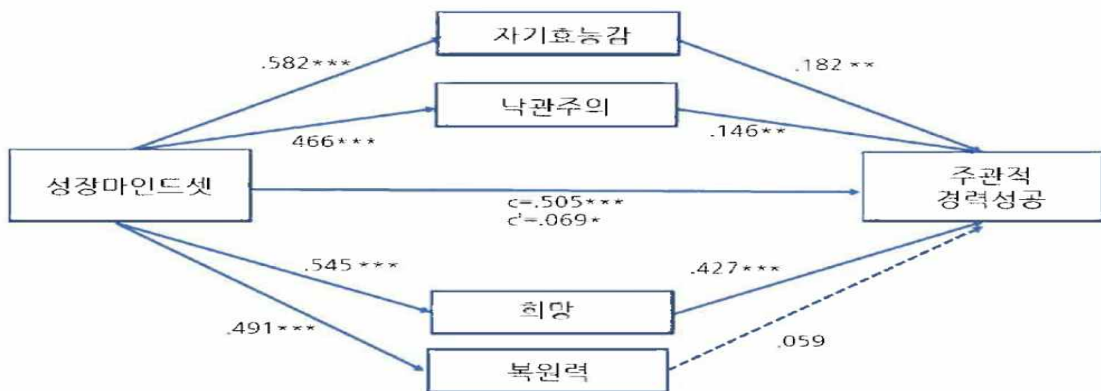


그림 4. 유아교사의 마인드셋과 주관적 경력성공의 관계에서 긍정심리자본의 다중매개효과(탁정화, 2020a)

마음가짐과 희망을 직접적으로 탐색한 연구 이외에도 마음가짐과 희망을 포함하고 있는 긍정심리자본의 관계를 탐색한 연구들을 살펴으로써 마음가짐과 희망이 가질 수 있는 관계를 유추가 가능할 것으로 보인다.

긍정심리자본이 마음가짐을 거쳐 정신건강에 미치는 영향에 대한 탐색을 실시한 장세용, 이경현(2019)의 연구에서 희망과 성장마음가짐은 정(+)의 상관을 고정마음가짐과는 부(-)의 상관을 가지는 것으로 나타났으며, 긍정심리자본은 고정마음가짐에 부(-)의 영향을 미치고, 성장마음가짐에는 정(+)의 영향을 미친다고 밝혔다. 또한 긍정심리자본을 구성요인의 통합적 개념으로 사용하여 고등학생이 인식하는 마음가짐과 학업소진과

의 관계에서 긍정심리자본의 조절효과를 살핀 김규태(2019)의 연구에서는 긍정심리자본은 성장마음가짐과 학업소진의 관계를 조절하기 때문에 성장마음가짐을 가진 학생에게 긍정심리자본을 함께 발휘할 수 있도록 돕는 것이 학업소진을 예방할 수 있는 방법임을 시사했다. 그리고 대학생의 성장마음가짐과 소진의 관계에서 긍정심리자본의 매개적 역할을 탐구한 김규태(2021)의 연구에서는 성장마음가짐이 긍정심리자본에 긍정적 영향을 미치는 것을 확인하였다<그림 5 참조>.

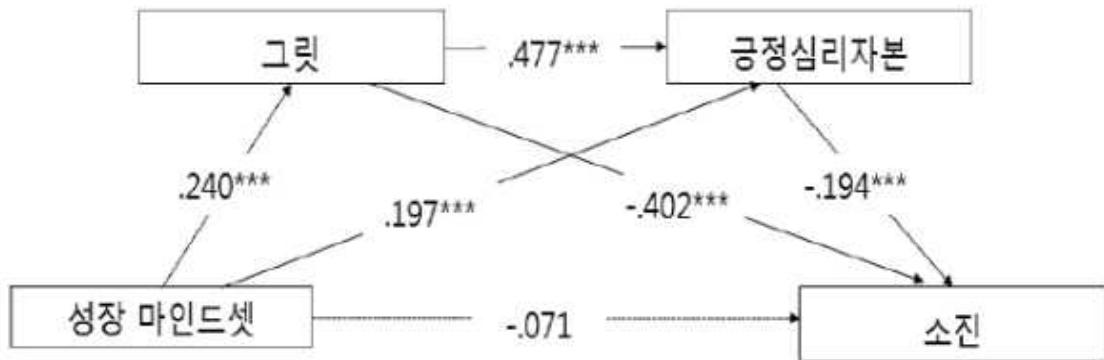


그림 5. 대학생의 성장 마인드셋과 소진 관계에 대한 그릿과 긍정심리자본의 매개적 역할(김규태, 2021)

또한 탁정화(2020b)의 연구에서 유아교사의 교수효능감, 긍정심리자본이 주관적 경력 성공에 미치는 영향에서 성장마음가짐이 조절된 매개효과를 가짐을 밝혔으며<그림 6 참조>, 광도규, 김덕진(2022)의 연구에서는 <그림 7>과 같이 운동선수의 마음가짐과 운동스트레스의 관계에서 고정마음가짐이 운동스트레스를 유의하게 증가시키는 직접효과를 가지고 있음에도 긍정심리자본을 경유할 경우 운동스트레스를 감소시키는 간접효과가 생긴다는 점을 밝힌 바 있다.

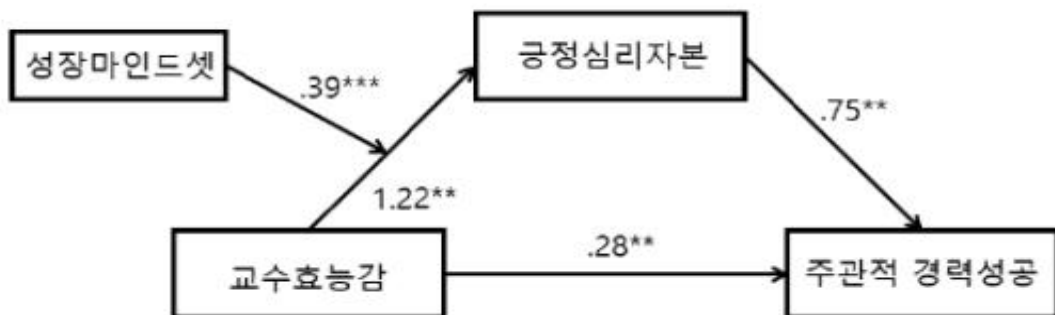


그림 6. 유아교사의 교수효능감, 긍정심리자본이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 성장마인드셋의 조절된 매개효과(탁정화, 2020b)



그림 7. 운동선수의 마음가짐(mindset)과 운동스트레스의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과(곽도규, 김덕진, 2022)

이들 연구를 토대로 마음가짐과 긍정심리자본의 희망과의 관계를 생각해보면 긍정적 심리에 대한 요인인 성장마음가짐과 희망은 서로 정(+)적인 영향을 주고, 부정적 심리 변인인 고정마음가짐과 희망은 서로 부(-)적인 영향을 주거나 유의한 영향을 미치지 않을 것이라는 점을 유추할 수 있다.

이상의 선행연구들을 종합해보면 마음가짐과 긍정심리자본의 희망은 서로 분명한 관계성을 가지고 영향을 주고받음을 알 수 있으며, 대체적으로 성장마음가짐과 희망 사이에서는 정(+)적 관계가 나타나고, 고정마음가짐의 경우는 희망과 부(-)적 관계를 나타낼 것으로 예상할 수 있다.

## 2) 마음가짐과 취업스트레스와의 관계

현재 마음가짐과 취업스트레스의 직접적인 관계를 탐색한 연구는 찾아보기 어려운 실정이다. 하지만 여러 선행연구들을 통해 마음가짐이 다양한 스트레스에 영향을 주고 있음은 확인할 수 있기 때문에 이를 통해 체육전공 대학생의 마음가짐과 취업스트레스 사이에 어떠한 관계가 형성될 수 있는지 유추해 보고자 한다.

이정아, 탁진국(2018)의 연구에서는 직장인들을 대상으로 성장마음가짐 코칭프로그램을 적용하여 사전, 사후 비교를 통해 성장마음가짐의 향상과 직무스트레스 감소 현상을 확인하였고, 관광전공 대학생의 마음가짐이 현장실습 스트레스에 미치는 영향을 탐색한 한수정, 박상희(2020)는 성장마음가짐은 관광전공 대학생들의 현장실습 스트레스를 줄이는 역할을 했지만, 고정마음가짐은 유의한 영향이 없었다고 밝혔다. 또한, 강수경, 김혜미, 정미라(2019)는 임신부의 성장마음가짐이 임신기 스트레스에 대해 직접적인 영향

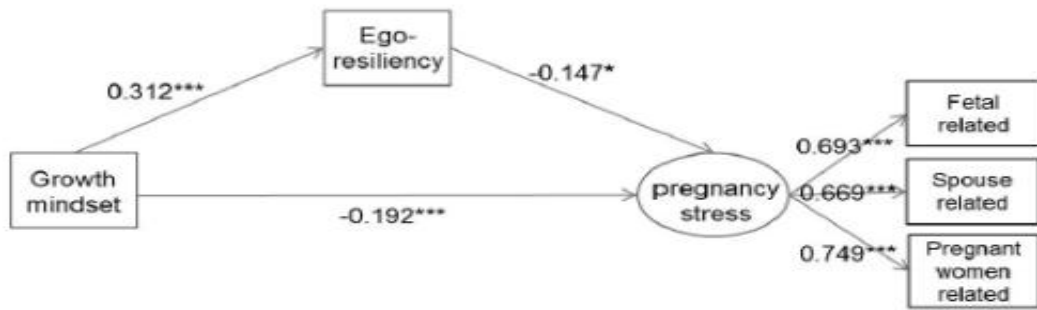


그림 8. 임신부의 성장마인드셋이 임신기 스트레스에 미치는 영향에서 자아탄력성의 매개효과(강수경 등, 2019)

을 주어 성장마음가짐이 높을수록 스트레스가 적어진다 하였고<그림 8 참조>, 박혜지, 최현경(2021)은 임상간호사의 직무스트레스는 성장마음가짐과 부(-)적 상관이 있음을 밝혔으며, 김하영(2020)은 객실승무원의 마음가짐이 스트레스를 줄이고 직무성과를 높인다는 연구결과를 도출하였다<그림 9 참조>.

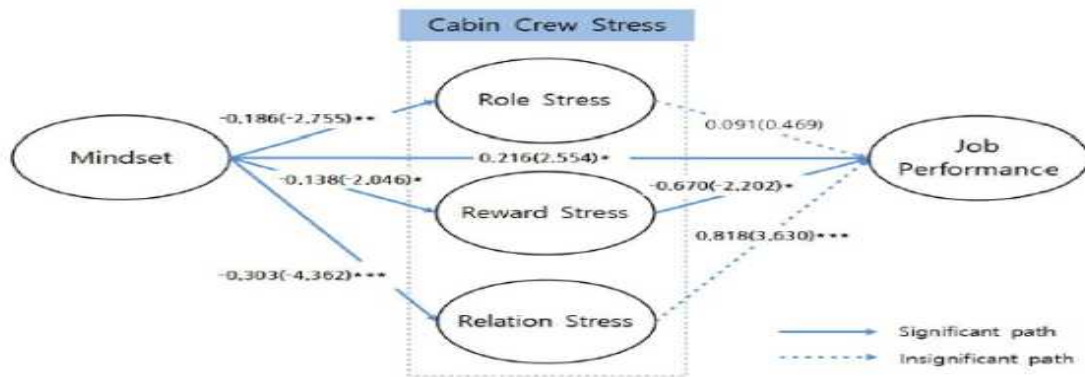


그림 9. 마인드셋이 객실승무원의 스트레스, 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구(김하영, 2020)

이외에도 이항, 김준환(2022)은 게임이용자의 테크노스트레스가 마음가짐과 멘탈헬스에 미치는 영향을 탐구한 연구에서 테크노스트레스는 게임이용자의 성장마음가짐과 고정마음가짐 모두에 부정적 영향을 미친다고 보고하였다.

이처럼 마음가짐은, 특히 성장마음가짐은 다양한 종류의 스트레스에 대하여 예방 또는 저감 역할을 하고 있음을 볼 때 취업스트레스 요인과의 관계나 영향에 있어서도 비슷하거나 같은 역할을 해줄 수 있을 것으로 기대된다.

### 3) 희망과 취업소진과의 관계

대학생의 취업소진 정도를 측정할 수 있는 척도가 송윤희, 송원영(2017)에 의해 개발된 이후 이와 관련한 후속연구가 아직 부족한 실정으로 희망과 취업소진과의 관계를 직접적으로 밝힌 연구를 찾아보기 어려운 게 사실이다. 하지만, 취업소진 척도의 개발 과정을 살펴보면 기존의 소진 요인에 대한 문헌연구에서 출발하여 대학생들의 취업과 관련된 부분으로 초점을 맞추어 개발된 것이기 때문에 학업소진이나 직무소진, 심리적 소진 등 여러 분야의 소진과 관련한 선행연구들을 살펴본다면 희망과 취업소진 간의 관계를 유추해볼 수 있을 것이며, 희망이 긍정심리자본의 구성요인 중 하나임을 감안하면 소진과 긍정심리자본과의 관계에서도 그 실마리를 찾아볼 수 있을 것이다.

최성용, 하규수(2020)는 중소기업 구성원의 긍정심리자본 중 희망이 직무소진의 모든 하위요인과 유의한 부(-)적 상관을 가지고 있음을 보고하였으며, 소진의 경우 특정한 사람에게 나타나는 것이 아니라 업무관계나 대인관계 등을 가지는 누구에게나 나타날 수 있는 증후군이라 하였다. 또한, 강도희(2017)는 중고등학생들의 학업소진을 감소시키는 현실적인 방법으로 희망학습상담이 필요함을 강조하였다. 송주영, 이희경(2013)은 초심상담자의 심리적소진을 조절하는 요인으로 희망을 꼽았으며, 강혜정, 강성현, 임은미(2014)는 희망은 내재적 동기를 거쳐 고등학생의 학업소진을 감소시키는 매개역할을 하고 있음을 밝혔다. 또한 이미수, 최윤영(2022)은 미용업 종사자의 심리적소진과 삶의 목적 상실의 관계에서 희망이 조절효과를 가짐을 보고하였다. 또한 희망과 회복탄력성이 소진에 미치는 영향을 탐색한 Pharris, Munoz, & Hellman(2022)의 연구를 통해서도 긍정심리자본의 소진에 대한 영향력을 찾아볼 수 있다<그림 10 참조>.

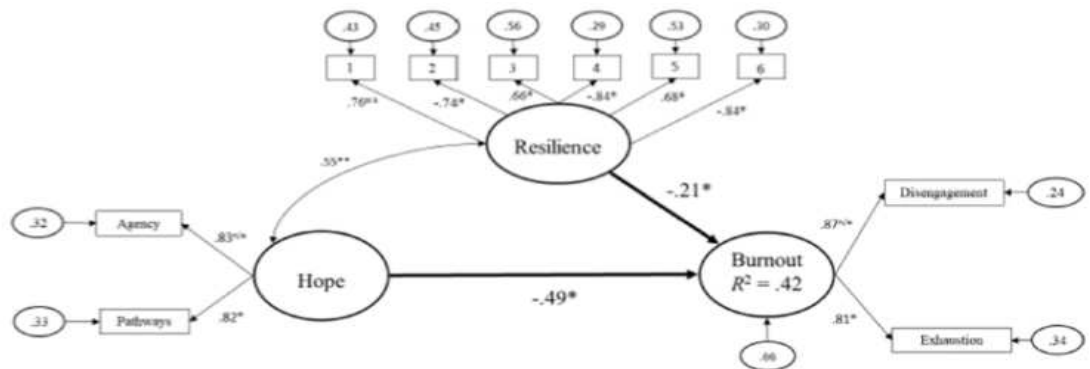


그림 10. 아동복지종사자의 탈진 감소와 관련한 보호요인으로써 희망과 회복탄력성 (Pharris et al., 2022)

또한 희망을 구성요인으로 포함하고 있는 통합개념인 긍정심리자본을 통해 희망과 소진과의 관계를 유추할 수 있는 선행연구들을 살펴보면, 이지영, 이희수(2015)는 긍정심리자본이 영업사원의 소진을 감소시키고 직무열의를 강화한다고 밝히며 영업 인력과 고객과의 감정교류나 소진 경험에 있어 긍정심리자본을 통한 긍정적 사고와 낙관적 태도를 유지할 수 있도록 조직차원에서의 지원이 필요하다고 시사하였다<그림 11 참조>.

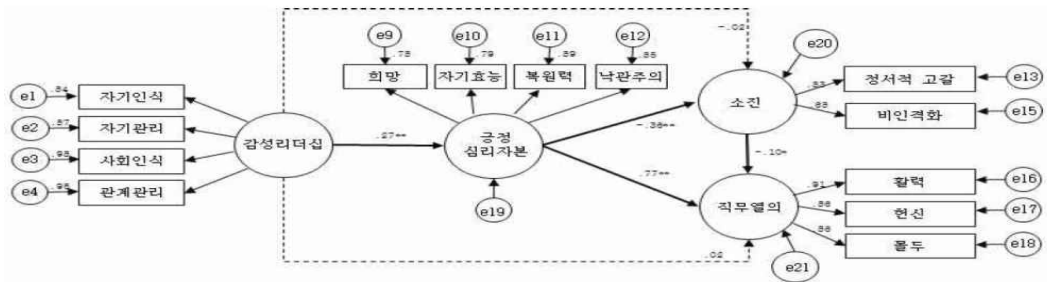


그림 11. 관리자의 감성리더십과 영업사원의 긍정심리자본, 소진, 직무열의 간의 구조적 관계분석(이지영, 이희수, 2015)

이외에도 정신병동과 응급실 간호사를 대상으로 희망을 포함한 긍정심리자본이 직무소진에 미치는 영향을 탐색한 오은정(2022)의 연구, 사회복지사의 감정노동이 직무소진에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 조절효과를 살핀 이시형, 이영균(2021)의 연구, 영유아교사를 대상으로 조직몰입과 소진의 관계에서 희망은 소진의 하위요인 모두와 부(-)적 상관을 가지며 희망을 포함한 긍정심리자본의 매개효과를 확인한 강유정(2021)의 연구 등 보건, 사회복지 분야에서도 희망을 포함한 긍정심리자본과 소진의 관계가 보고되고 있으며, 교사의 임파워먼트, 긍정심리자본과 교사소진의 구조관계를 밝힌 이미라, 전향신, 박분희(2020)의 연구에서는 긍정심리자본이 교사소진의 모든 하위요인에 부(-)적 영향을 미친다고 보고하여 희망과 소진과의 관계를 유추할 수 있는 정보를 제공한다<그림 12 참조>.

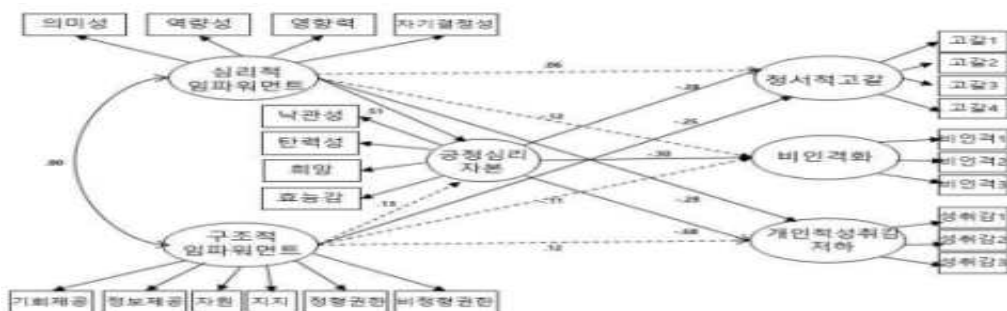


그림 12. 교사의 심리적 및 구조적 임파워먼트, 긍정심리자본, 교사소진의 구조관계(이미라 등, 2020)

이처럼 다양한 분야와 대상을 통해 희망이 소진과 관련하여 억제력을 발휘하고 여타 긍정적 심리요인을 강화하거나 활성화하는 역할을 수행하고 있음을 확인할 수 있다. 또한 체육 분야에서도 태권도 지도자의 긍정심리자본은 직무소진의 하위요인인 감정고갈, 냉소주의, 성취감 감소를 줄인다고 밝힌 오상훈(2019)의 연구, 태권도 겨루기 심판의 긍정심리자본이 직무소진에 부(-)적 영향을 미친다고 보고한 김학환(2020)의 연구, 대학 태권도 겨루기 선수들의 긍정심리자본이 선수들의 탈진을 감소시키고 정신력을 경위하여 매개효과를 가짐을 검증한 양대승, 김기동, 강현우(2020)의 연구 등 긍정심리자본과 소진의 관계에 대한 연구들이 이루어지고 있으며, 이양주(2022)는 대학교 검도선수들의 스포츠 탈진을 감소시키는데 긍정심리자본이 부분매개효과를 확인하면서 탈진에 대한 긍정심리자본의 다중회귀효과 분석시 희망요인만 유의한 영향을 나타내고 있음을 밝혔다<그림 13 참조>.

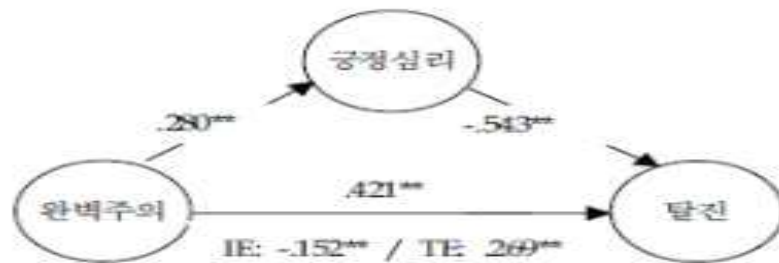


그림 13. 대학교 검도선수들의 완벽주의 성향과 스포츠 탈진의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과(이양주, 2022)

#### 4) 취업스트레스와 취업소진과의 관계

앞서 살펴보았듯 장기간에 이어진 스트레스는 소진을 일으키는 주요원인으로 작용한다. 오늘날 대학생들은 여러 가지 시대사회적 정세에 영향을 받는 경제상황 속에서 취업과 관련한 많은 스트레스를 받고 있지만 이로 인한 취업소진을 살핀 연구는 이지영, 장유진(2021)의 연구를 제외하면 찾아보기 힘든 실정이다. 특히, 대학생의 취업소진을 측정하는 척도가 2017년에 개발되었음을 감안하면 그간 관련 연구가 미비했음을 재확인할 수 있다. 하지만 다양한 분야에서 각종 스트레스와 소진과의 관계를 밝힌 연구들이 많이 존재하며, 이 연구들의 고찰을 통해 취업스트레스와 취업소진과의 관계에 대한 이해를 간접적으로나마 확인이 가능할 것으로 예상되는 바, 관련 선행연구들을 살펴보고자 한다.

이지영, 장유진(2021)은 자신의 연구에서 취업스트레스는 취업소진을 직접적으로 증

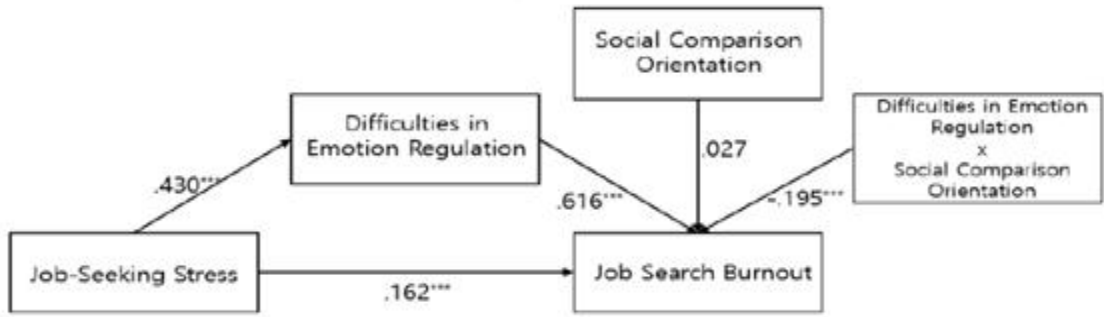


그림 14 대학생의 취업스트레스와 정서조절곤란이 취업소진에 미치는 효과:  
사회비교경향성의 조절된 매개효과(이지영, 장유진, 2021)

가시킬 뿐만 아니라 정서조절곤란을 거쳐 간접적으로도 취업소진을 증가시킨 것으로 보고하며<그림 14 참조>, 취업소진을 줄이기 위해서는 취업스트레스 조절이 필요함을 강조하였고, 특히 취업준비기간이 길고 진로와 전공과의 일치 비율이 낮을수록 취업과정에서 경험할 수 있는 어려움이 많기 때문에 이를 관리하고 예방하기 위한 다양한 방법의 모색이 필요함을 강조했다. 또한, 이스라엘 경찰관을 대상으로 스트레스와 소진간의 관계를 탐색한 Pines & Keinan(2005)의 연구에서는 스트레스 요인이 경찰관들에 대한 압박과 소진을 증가시켜 이에 따른 증상이나 만족감, 수행력 등에 영향을 미친다고 하였다<그림 15 참조>.

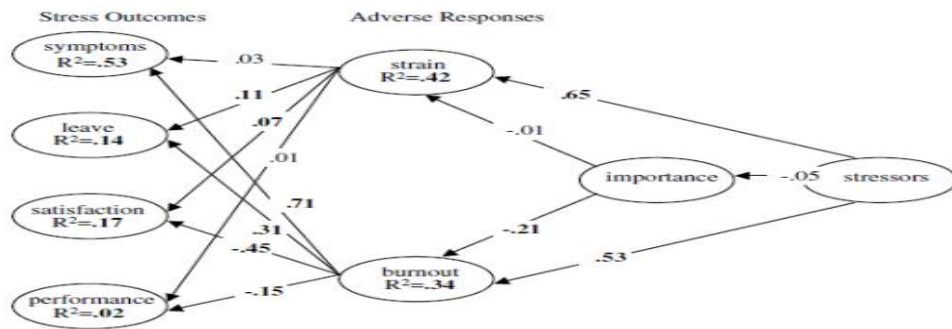


그림 15. 스트레스와 소진의 유의차(Pines & Keinan, 2005)

이에 더하여 손영주, 송영아, 최은영(2008)은 경찰공무원의 직무스트레스는 소진의 정도를 높이는 밀접한 관계를 갖는다고 하였고, 이현숙, 배상윤(2019)은 대학생의 취업스트레스는 학업에 대한 탈진, 냉담 및 무능감으로 인한 신체적 정신적 피로감 상승, 실패에 대한 조절력 저하 등을 야기하여 우울을 높인다 하였다. 이 외에도 대학생의 대학생활 스트레스와 소진의 관계를 살핀 손윤실, 김정섭(2017)의 연구, 교사의 직무스트레



스와 소진간의 관계에서 마음챙김의 효과를 확인한 김은진(2018)의 연구, 대학생의 진로스트레스가 학업소진에 미치는 영향을 밝힌 박세진, 이신동(2020)의 연구 등을 통해 스트레스가 소진을 증가시킨다는 것을 확인할 수 있으며, 소진을 억제하는 요인들로 회복탄력성, 실패내성, 자기조절, 공감, 사회적 지지추구, 인지적 유연성 등 여러 가지 긍정적 요인들이 제시되었다. 또한, 정지현, 최성열(2020)은 대학생들이 가진 성적, 시험, 공부 등에 대해 지각된 스트레스와 부모의 학업성취 압력은 학교생활소진을 높이지만 하지만 모든 대학생들이 소진을 겪는 것은 아니며, 그 이면에는 적응유연성과 같은 긍정적 심리요인이 작용하고 있고, 자신의 감정과 충동을 조절하는 통제성, 긍정정서 등을 비롯하여 어려운 문제에도 도전을 즐기며, 역경 속에서도 스트레스와 우울에 효과적으로 대처하는 능력이 높을수록 평온함과 긍정적인 자세를 유지할 수 있음을 보고하였다. 그 밖에 생활체육 스포츠지도자의 감정노동, 직무스트레스, 직무소진, 조직유효성 간의 구조적 관계를 살핀 김형룡(2018)의 연구에서는 감정노동은 직무스트레스와 직무소진을 높이고, 직무스트레스는 직무소진을 높이며, 높아진 직무스트레스와 직무소진은 조직유효성에 부정적인 영향을 미친다고 보고한 바 있다<그림 16 참조>.

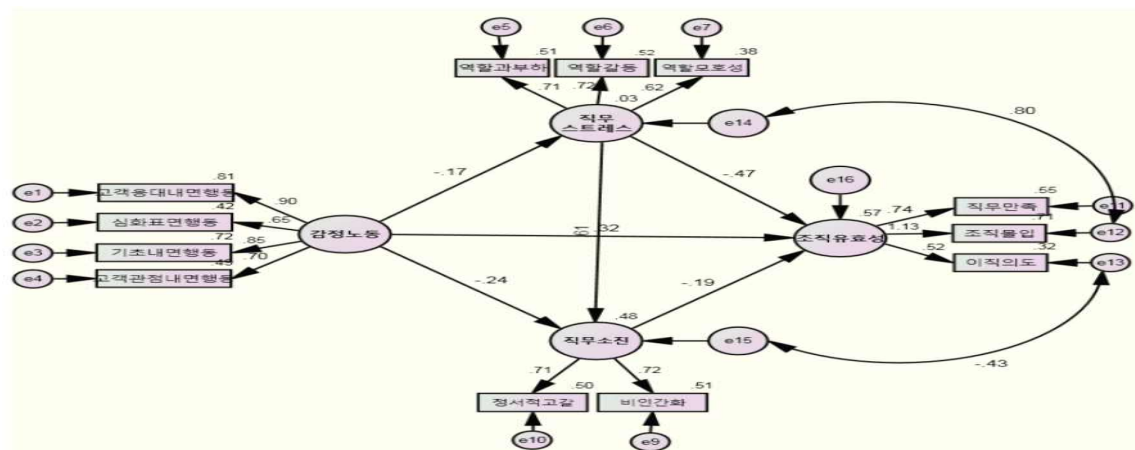


그림 16. 생활체육 스포츠지도자의 감정노동, 직무스트레스, 직무소진 및 조직유효성의 관계(김형룡, 2018)

이상을 종합하면 분야와 대상을 막론하고 스트레스는 소진을 높이는데 직접적인 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있으며, 스트레스가 장기화된다면 소진을 겪을 가능성이 더욱 커질 것임을 예상할 수 있다. 그리고 이에 대한 조절과 견제를 위해서는 자기 자신을 통제하고, 긍정적인 정서를 키워야 하며, 상황에 따라 외부적 지원 등이 필요함을 알 수 있다.

5) 마음가짐과 취업소진과의 관계

마음가짐에 대해서는 많은 선행연구들을 통해 그 역할과 영향력이 검증되고 있다. 일반적으로 성장마음가짐은 부정적 요인을 감소시키고, 긍정적 요인을 강화하는 한편 고정마음가짐의 경우는 그 반대의 현상을 보인다. 본 연구에서 다루고자 하는 마음가짐과 취업소진과의 관계를 탐색한 연구 자료는 미비하나, 취업소진이라는 부정적 요인을 두고 마음가짐의 영향이 어떠한 방향성을 띠는 것인지는 유사한 변인을 다룬 선행연구를 통해 유추가 가능할 것이다. 이를 확인하기 위한 선행연구들을 살펴보면 김규태(2019)는 자신의 노력과 능력의 변화가능성을 믿는 성장마음가짐이 높은 고등학생의 학업소진은 감소하고, 능력과 지능에 대한 부정적 평가를 하는 고정마음가짐이 높은 학생들의 학업소진 경험 경향이 높다고 하였다. 또한 김태연(2022)은 청소년의 성장마음가짐은 소진을 감소시키고 감소된 소진은 학교적응을 원활하게 할 수 있음을 시사하였으며, 김태정, 장형심(2020)은 대학생의 번아웃을 낮추는 긍정적 심리요인으로 희망적사고, 성장마음가짐, 투자를 제시하였고, 성장마음가짐이 투자를 경유하여 소진을 유의미하게 감소시킴을 확인하였다<그림 17 참조>.

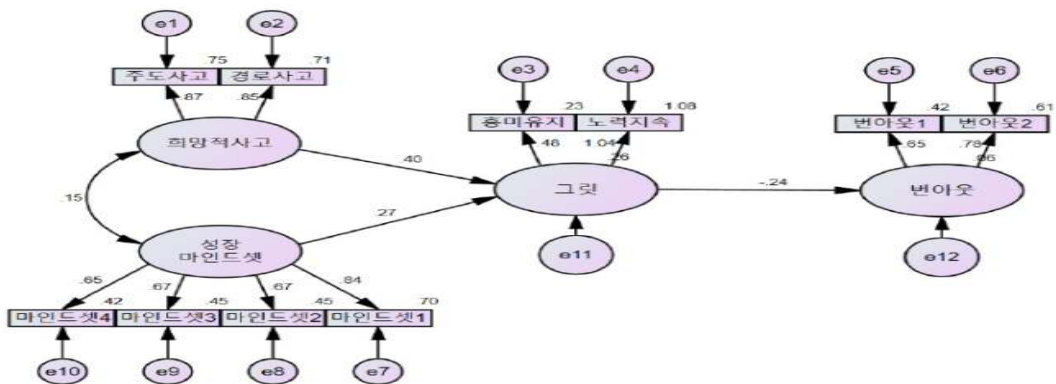


그림 17. 그릿을 높이고 번아웃을 낮추는 대학생 긍정심리의 강점(김태정, 장형심, 2020)

Novotny(2016)도 카운슬러들을 대상으로 진행한 자신의 연구를 통해 마음가짐은 투자를 거쳐 카운슬러들의 자기효능감을 높이고 이를 통해 소진을 낮출 수 있음을 밝혔으며<그림 18 참조>, 프로축구선수의 마음가짐과 투지가 탈진에 미치는 영향을 확인한 김길식, 이호성(2021)의 연구에서는 성장마음가짐은 정서적 고갈, 비인격화, 개인성취도저하 탈진을 감소시키는 것으로 나타난 반면 고정마음가짐은 비인격화, 개인성취도저하 탈진을 증가시키는 요인으로 나타났다고 보고하였고, 이미경, 김은하(2021)는 조직의 구

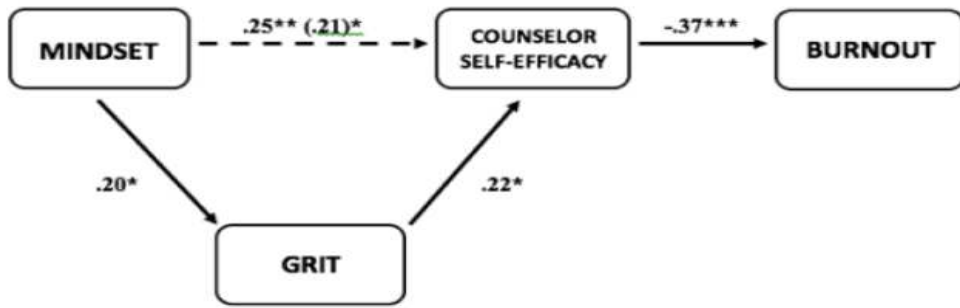


그림 18. Beyond Skill: 카운슬러의 소진을 줄이기 위한 마인드셋과 그릿의 역할(Novotny, 2016)

성원들이 성장마음가짐을 가질수록 정서적 소진은 감소하며, 이들을 조절하는 요인으로 리더의 학습지원 코칭행동을 제시하였다<그림 19 참조>.

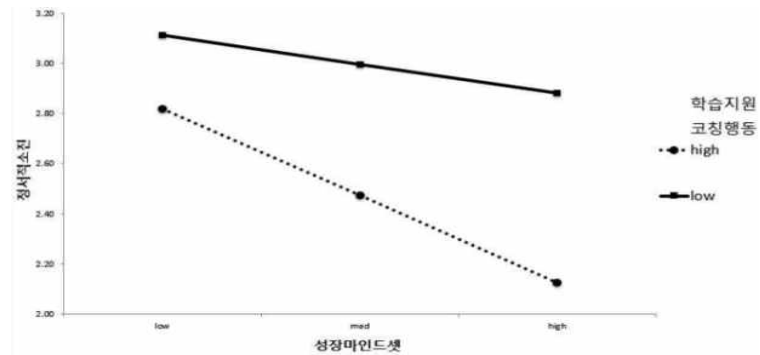


그림 19. 조직구성원의 성장 마인드셋과 직무소진의 관계에서 리더의 코칭행동의 조절효과: 문제해결적 코칭과 학습지원적 코칭행동의 비교(이미경, 김은하, 2021)

이들 선행연구 결과를 종합해 볼 때 성장마음가짐은 소진 요인을 감소시키는 역할을 수행하고, 고정마음가짐의 경우 소진을 증가시키는 요인으로 작용하고 있음을 알 수 있다. 그리고 이러한 결과들을 토대로 성장마음가짐과 고정마음가짐이 체육전공 대학생의 취업소진에 미칠 영향도 크게 다르지 않을 것이라는 점을 예상해 볼 수 있다.

#### 6) 투지와 다른 변인들과의 관계

투지는 그 이름 속에 성장마음가짐, 회복탄력성, 내적적 동기, 끈기의 의미가 함축되어 있음을 볼 때 투지와 마음가짐, 희망과 같은 긍정적 심리요인들 간에는 밀접한 관계가 있다는 점을 알 수 있으며, 이를 확인할 수 있는 연구들은 다음과 같이 찾아볼 수 있다.

이영주, 김덕진(2019)의 연구에서는 초등학생들의 성장마음가짐이 투지에 긍정적 영향을 주지만, 고정마음가짐은 유의한 영향이 없었다고 보고하였고, 김현주 등(2018)은 청소년 검도선수들의 성장마음가짐이 목표성향을 거쳐 투지를 높여주며, 고정마음가짐을 가지고 있다하더라도 과제목표성향이 높은 경우에는 투지를 긍정적으로 변화시킬 수 있다는 결과를 도출하여 고정마음가짐이 높은 경우라 할지라도 다른 긍정적 심리요인이 작용한다면 부정적인 결과를 초래하지 않도록 도울 수 있음을 시사하였다<그림 20 참조>.

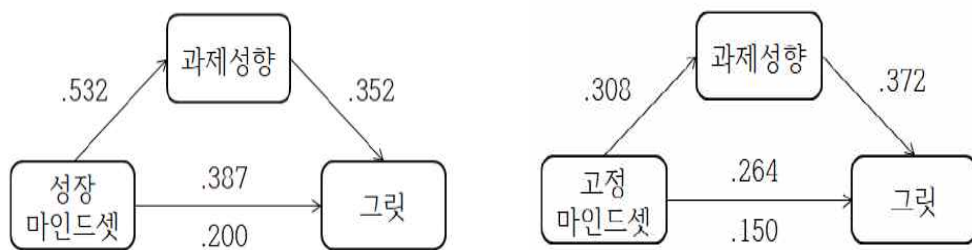


그림 20, 청소년 검도선수의 마인드셋과 그릿의 관계에서 성취목표성향의 매개효과(김현주 등, 2018)

또한, 성장마음가짐과 투지의 정(+)적인 상관관계와 인과관계에 대해서는 이정림, 권대훈(2016), 이서현(2021), 이서정, 신태섭(2018), 이호성, 이종학, 소영호(2021)의 연구 등 다양한 분야에서 지속적으로 보고되고 있으며, 투지와 희망과의 관계에 대해서도 미용종사자들의 투지는 긍정심리자본의 낙관성을 제외한 나머지 하위요인에 정(+)적 영향을 미친다고 밝힌 이슬아, 태동숙(2022)의 연구, 간호대생의 긍정심리자본은 투지와 긍정적인 상관관계가 있음을 보고한 정은, 정미라(2018)의 연구, 고등학생의 투지는 긍정심리자본과 삶의 만족도에 정(+)적인 상관관계를 보이며 투지에서 긍정심리자본으로의 경로가 유의했음을 밝힌 최효선, 양수진(2018)의 연구 등 다양한 분야에서 투지와 긍정심리자본 사이의 관계도 정(+)적으로 형성되고 있음을 일관적으로 보고하고 있어 긍정심리자본의 구성요인인 희망과의 관계도 유추해볼 수 있다. 이는 체육 분야에 있어서도 마찬가지로의 결과를 보여주는데 강현우, 장세용(2021)의 연구에서 대학 태권도 선수들의 긍정심리자본과 경기력의 관계에서 그릿은 매개효과를 가지며 긍정심리자본은 투지에 정(+)의 영향을 준다고 하였다<그림 21 참조>.

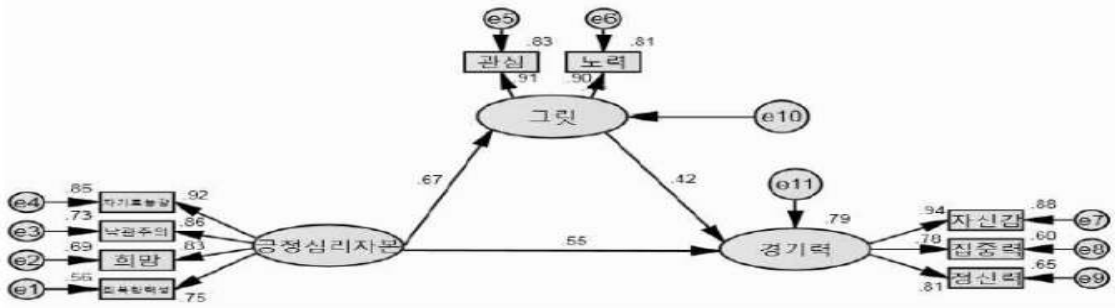


그림 21. 대학 태권도 선수들의 긍정심리자본과 경기력의 관계에서 그릿의 매개효과 (강현우, 장세용, 2021)

게다가 최연호(2021)의 연구에서는 대학 태권도선수가 가진 투지의 하위요인 중 노력 지속 요인이 긍정심리자본에 긍정적인 영향을 주는 것을 확인하였고, 윤서진, 장태석(2021)의 연구에서 엘리트 운동선수의 투지와 긍정심리자본이 다차원스포츠자신감에 미치는 영향력을 검증한 결과 선수들의 인지효율자신감과 회복탄력자신감에 투지와 희망이 유의한 영향을 미치고 있음을 보고하기도 하였다. 청소년 운동선수를 대상으로 한 강현우(2021)의 연구 등에서 투지와 긍정심리자본은 서로 시너지 효과를 발휘하며 선수들의 수행전략, 경기력, 부정적 심리 변인 등에 긍정적인 영향을 미친다고 일관되게 보고하고 있다.

한편, 투지는 흥미를 유지하고 노력을 지속하게 해주는 심리적 요인으로 긍정적 심리 요인을 강화하고 촉매하는 역할을 하기도 하지만 부정적 요인을 억제하고 중화시키는 힘을 동시에 가지고 있음을 시사하는 연구들도 찾아볼 수 있다. 표정민, 김설화(2020)는 보육교사의 투지가 소진을 직접적으로 감소시키고, 적극적인 스트레스 대응을 유도한다고 밝혔다<그림 22 참조>.

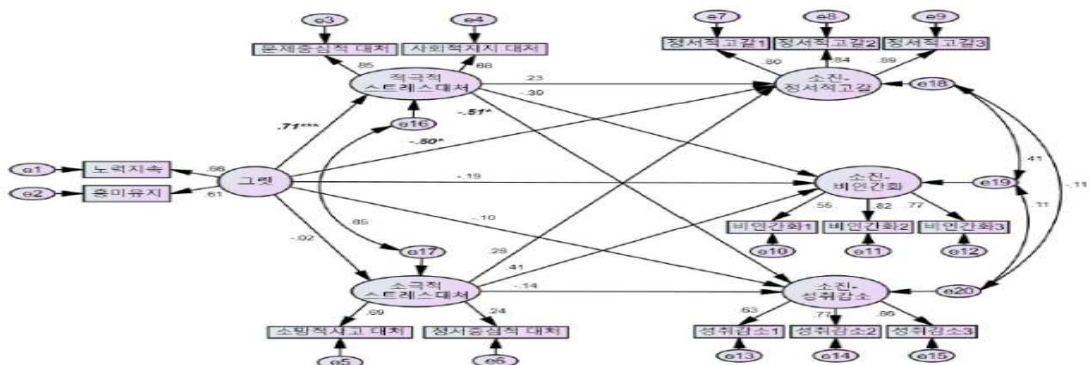


그림 22. 보육교사의 그릿이 소진에 미치는 영향: 스트레스 대처방식을 매개로 하여 (표정민, 김설화, 2020)

또한 이혜원(2020)은 유아교사의 투지는 심리적 소진, 직무스트레스와 부(-)적 상관을 보이며, 투지가 스트레스를 낮추고 심리적 소진을 줄이는데 효과적임을 보고하였다. 또한, 투지가 성인초기 청년들의 취업스트레스를 감소시키고 진로소명을 높게 하여 정신적 안녕감을 증가시킴을 확인한 정지혜, 양수진(2019)의 연구, 청소년의 투지가 낮을수록 학업스트레스와 학업소진을 높게 느낀다고 보고한 조선화(2019)의 연구도 투지와 스트레스, 소진의 관계가 서로 부(-)적인 연관성을 가짐을 시사했다. 하지만 호텔종사자의 투지 요인이 그들의 직무소진에는 직접적인 영향을 미치지 않았다는 백유성(2020)의 연구처럼 투지가 반드시 부정적 요인을 직접적으로 감소시키지만은 않는다는 사례가 보고되기도 한다.

이상을 종합하면 투지는 다양한 연구들을 통해 인간의 심리요인들 중 긍정적 요인들과는 상호 상승효과를 보이고, 부정적 요인들에는 억제적 영향을 준다는 점에 대해서는 이견이 없을 것이다. 하지만 투지요인이 부정적 심리요인에 유의한 영향력이 없는 경우도 있음을 감안할 때 투지는 부정적 요인을 감소시키거나 배제시키는 역할도 수행하지만 긍정요인을 더욱 강화하고 활성화시키는데 중점을 둔 긍정심리학의 측면에서 중요하게 다뤄야 할 요인이라 할 수 있을 것이다.

### Ⅲ. 연구 1

#### 1. 문제제기

##### 1) 연구목적

오늘날 국내외적으로 여러 가지 악재들로 인한 경기침체와 일자리 감소 및 청년실업 문제는 사회적 이슈가 된지 오래이며, ‘N포 세대’나 ‘니트족’등의 신조어가 등장할 만큼 취업과 관련하여 부정적인 모습을 보이는 청년들이 많아지고 있다. 이를 방지하기 위한 방법으로 취업과 관련한 스트레스와 소진에 대한 탐색을 통해 대응방안을 마련할 수 있을 것이다.

소진의 경우 장기간에 걸쳐 스트레스에 노출될 경우 스트레스가 누적되면서 나타나는 고갈 상태로 소진을 겪게 될 경우 다양한 신체적, 정신적 문제와 증상을 동반한다(최혜영, 2010; 최혜윤, 김은하, 2017; Maslach, 2003). 이와 마찬가지로 취업소진의 원인으로 취업스트레스가 지목된다(송윤희, 송원영, 2017). 하지만 앞서 대학생의 취업소진과 관련한 연구가 아직은 미비하였음을 확인한 바 있다. 따라서 이들 변인에 대한 관계를 탐색하는 것은 체육전공 대학생들의 취업과 관련한 심리적 요인들을 살필 수 있는 의미 있는 일이 될 것이다.

한편 취업스트레스나 취업소진에 관한 내용은 아니더라도 대학생들의 학업소진 등에 대한 연구들은 지속되어왔다. 선행연구에서 이들 소진을 감소시키는 요인으로 주로 제시되는 것은 회복탄력성(권혜근, 2022; 김성양, 2022; 박세진, 이신동, 2020; 오택한, 김덕중, 2019; Gardner & Parkinson, 2011; Lam, Wong, Mary, Lam, Pang, 2010), 자기효능감(김윤영, 최정준, 박효석, 장은수, 2019; Hilmet, Christenfeld, & Kulik, 2002; Salanova, Agut, & Peiro, 2005), 사회적지지(서명옥, 강윤심, 최보영, 2020), 대처방식(김남희, 박선영, 2019; 임근옥, 최연택, 2013; Chang, Sanna, Riley, Thornburg, Zumberg, & Edwards, 2007) 등을 찾아볼 수 있어 다양한 분야에서 많은 관심을 보이

고 있음을 확인할 수 있으며, 소진을 감소시킬 수 있는 다양한 변인에 대한 탐색 확장이 제언되고 있다. 따라서 본 연구에서는 체육전공 대학생의 취업소진을 경감시키는 긍정적 요인으로 희망을 상정하였다. 희망은 대학생들의 진로나 취업과 같은 미래에 대해 불확실성에 대해 긍정적인 관점에서 받아들여 능동적으로 대처할 수 있도록 도와주는 특성(김현미, 임은미, 2017)을 가지기 때문이다. 또한 현재까지 희망을 구성요인으로 가지는 긍정심리자본과 소진의 관계에 대한 연구(강유정, 2021; 김규태, 2019, 2020, 2021; 김란, 박계홍, 2022; 김학환, 2020; 안순이, 2021; 오상훈, 2019; 오은정, 2022; 오현애, 김현숙, 2014; 최성열, 2021; 최성용, 하규수, 2020; Pharris et al., 2022)는 많이 진행되어 왔지만, 강경연, 이제경(2017)은 진로와 관련한 변인 관계에 대해서 희망을 다루는 연구가 부족함을 시사한 바 있다. 게다가 긍정심리자본 중 희망이 가지는 중요성이나 효과의 크기에 대해서는 다양한 연구(김구, 2013; 노정아 등, 2018; 박진영, 이신복, 2022; 백혜경, 양명환, 2017; 신현숙, 2020; 신현숙, 정혜경, 2019; 이양주, 2022)들을 통해 확인되고 있다. 즉, 긍정심리자본 구성요인 중 희망에 집중하여 체육전공 대학생의 취업과 관련한 부정적 심리요인에 대한 관계를 탐색하는 것은 의미 있는 일이 될 것이다. 또한 최근 들어 희망을 포함한 긍정심리자본의 매개작용에 대한 연구(강유정, 2021; 김규태, 2021; 김형주, 유태용, 2013; 박재춘, 2012; 양대승 등, 2020; 최성열, 2021; Avolio, Gardner, Walumbwa, Luthans, & May, 2004; Luthans, Norman, Avolio, & Avey, 2008)도 활발해지며 연구사례가 늘어나고 있음을 볼 때 희망 또한 체육전공 대학생의 취업소진을 감소시키는 매개적인 역할과 더불어 취업에 대한 목표를 수립하고, 전략을 세우며, 이를 수행할 수 있도록 하는 긍정적 심리요인으로써의 역할이 기대된다.

이에 따라 연구 1에서는 체육전공 대학생의 취업소진을 결과 변인으로 상정하여 이에 영향을 주는 요인으로 희망과 취업스트레스를 설정하고, 희망과 취업스트레스를 강화 또는 감소시키는 선행요인으로 실패나 역경을 경험할 때 이를 극복하거나 포기하게 되는 성향을 알아볼 수 있는 마음가짐을 상정하여 이들간의 관계를 구명하고자 하였다.

누군가는 부정적 상황 속에서도 슬기롭게 대처하고 실패나 좌절을 자양분 삼아 성장의 밑거름으로 삼는 한편 누군가는 이를 극복하지 못하고 주저앉거나 현실에서 도피하는 등의 반응을 나타내기도 한다. 이러한 상황에 대한 예측변인으로 마음가짐, 희망, 긍정심리자본과 같은 긍정적 변인들에 대한 연구(김규태, 2019, 2020, 2021; 김길식, 이호성, 2021; 김태연, 2022; 전유화, 2021; Heslin, Lathan, & VandeWalle, 2005;



Novotny, 2016; Snyder, 2002)가 활발히 진행되고 있다. 특히 성장마음가짐을 가진 사람들은 실패를 교육적인 기회로 받아들이고 실수에서 배우려고 노력하지만, 고정마음가짐을 가진 사람은 실패를 어쩔 수 없는 자신의 능력 부족의 증거로 생각하고 자신이 실수한 과제에서 회피하거나 포기해 버리는 경향을 보이므로(현종환 등, 2020), 취업소진에 대한 심리적 대응을 예측하는 선행변인으로써 좋은 지표가 될 것으로 보인다.

이상을 정리하면 연구 1에서는 체육전공 대학생의 마음가짐이 희망과 취업스트레스 경유하여 취업소진에 어떠한 영향을 미치는지 구명하기 위하여 두 개의 경로모형을 설정하고 희망과 취업스트레스가 가지는 매개효과를 검증하고자 하였다.

### 2) 연구모형

마음가짐은 2개의 요인(성장마음가짐, 고정마음가짐)으로 구성되어 있으며, 취업스트레스는 단일요인으로 구성되어 있다. 요인간 차원성의 문제를 방지하기 위하여 희망은 긍정심리자본을 구성하는 요인 중 희망을 사용하였고, 취업소진의 구성요인 중 탈진을 취업소진 요인으로 사용하였으며 <그림 23>, <그림 24>와 같이 경로모형을 설정하여 분석에 사용하였다.

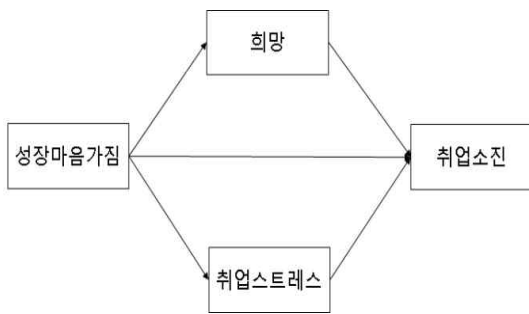


그림 23. 연구 1의 연구모형 1

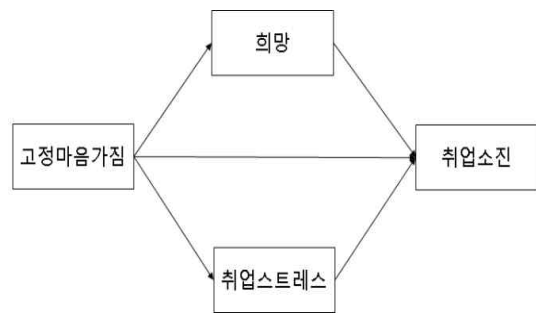


그림 24. 연구 1의 연구모형 2

### 3) 연구가설

- (1) 성장마음가짐과 취업소진의 관계에서 희망과 취업스트레스는 매개효과를 가질 것이다.
- (2) 고정마음가짐과 취업소진의 관계에서 희망과 취업스트레스는 매개효과를 가질 것이다.

## 2. 연구 방법

### 1) 연구대상

연구 1은 2022년 3월~4월 수도권, 강원도, 충청도, 경상도, 전라도, 제주도 지역 2년제~4년제 대학교에 재학 중인 체육전공 대학생 400명을 대상으로 실시하였다. 이들에 대한 표집방법은 비확률적 표집방식인 유목적 표집법(purposive sampling)을 이용하였으며, 회수된 질문지 중 무응답, 불성실응답 등의 자료 32부를 제외한 368명의 자료를 최종 분석에 활용하였다. 구체적인 연구대상자의 일반적 특성은 <표 5>와 같다.

표 5. 연구 1의 대상에 대한 일반적 특성

항목	구분	사례수(%)	계(%)
성별	남자	281(76.4)	368(100.0)
	여자	87(23.6)	
2학년제	1학년	66(17.9)	368(100.0)
	2학년	32(8.7)	
4학년제	1학년	67(18.2)	
	2학년	62(16.8)	
	3학년	89(24.2)	
	4학년	52(14.1)	
전공	체육	217(59.0)	368(100.0)
	체육교육	151(41.0)	
소재지	수도권	58(15.8)	368(100.0)
	강원도	65(17.7)	
	충청도	81(22.0)	
	경상도	67(18.2)	
	전라도	41(11.1)	
	제주도	56(15.2)	

### 2) 측정도구

연구 1의 자료를 수집하기 위하여 총 35문항으로 구성된 질문지(마음가짐 8문항, 취업스트레스 15문항, 희망 5문항, 취업소진 7문항)를 사용하였다. 관계 요인간의 차원성 문제를 방지하기 위하여 희망과 취업소진을 설명하기 위해 특정 요인을 추출하는 것에 대해서는 스포츠심리학 전공 교수 2명의 검토를 통해 연구의 목적달성을 위한 과정에 무리가 없다는 판단을 받았다. 또한, 측정도구의 신뢰도와 타당도를 검증하기 위해 Cronbach's  $\alpha$  값을 산출하고, 탐색적 요인분석 및 확인적 요인분석을 실시하였다. 확인

적 요인분석은  $\chi^2$ 검증을 비롯하여 모형의 간명성을 확인할 수 있는 RMR, IFI, TLI, CFI, RMSEA 등의 적합도 지수를 통해 평가하였다. 적합도 지수들의 경우 RMR은 .05 이하, IFI, TLI, CFI와 같은 지수들의 경우 .90이상일 경우 양호하다 평가되며, RMSEA의 경우 .05이하일 때 매우 우수, .08이하일 때 양호, .10이하일 때 수용 가능한 것을 평가한다(홍세희, 2000).

(1) 마음가짐

마음가짐 측정도구로 Dweck(2000)이 개발하고 박준수(2017)가 변안한 질문지를 사용하였다. 이 척도는 총 8문항(성장마음가짐 4문항, 고정마음가짐 4문항)으로 구성되어 있으며, 각 문항에 대하여 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(5점)의 5점 Likert 평정척도를 이용하여 측정하였다. 측정도구의 타당도를 확인하기 위하여 주성분 분석과 베리맥스 직교회전법을 이용한 탐색적 요인분석을 실시하여 8문항으로 구성된 2개의 요인을 추출하였으며(KMO=.896, Bartlett  $\chi^2=1692.469$ ,  $df=28$ ,  $p=.000$ ), 신뢰도 계수를 나타내는 Cronbach’s  $\alpha$ 값은 성장마음가짐 .842, 고정마음가짐 .897, 전체 .902로 나타났다. 확인적 요인분석을 실시한 결과 모형의 적합도 지수들은 양호( $\chi^2=57.628$ ,  $df=19$ ,  $p=.000$  Q=3.033, RMR=.019, IFI=.977, TLI=.966, CFI=.977, RMSEA=.074)하게 나타났으며, 요인간 판별타당도를 검증하기 위한 AVE값의 경우 성장마음가짐 .728, 고정마음가짐 .686으로 나타나 .5이상이면 양호하다는 수준을 만족하였다. 집중타당도를 확인하기 위한 개념신뢰도는 .7이상인 경우 양호한 것으로 판단하며, 성장마음가짐 .914, 고정마음가짐 .897로 나타났다<그림 25>, <표 6 참조>.

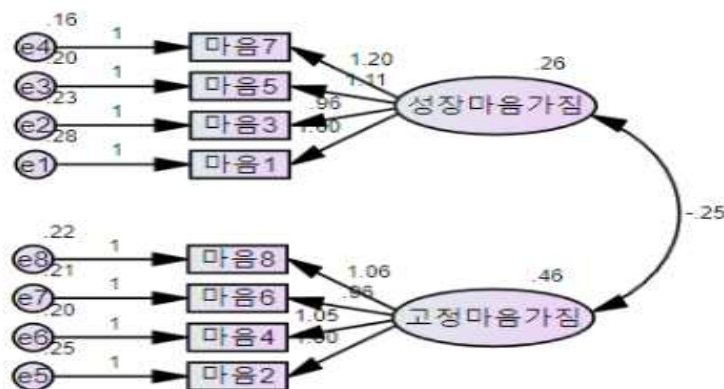


그림 25. 마음가짐 확인적 요인분석

표 6. 마음가짐 측정도구의 신뢰도 및 타당도

요인	문항	비표준화계수	S.E.	C.R.	표준화계수	AVE	개념신뢰도	$\alpha$
	1	1			.694			
성장 마음가짐	3	.963	.079	12.235	.715	.728	.914	.842
	5	1.111	.084	13.267	.785			
마음 가짐	7	1.200	.086	13.874	.834	.686	.897	.902
	2	1			.804			
고정 마음가짐	4	1.046	.058	18.187	.849	.686	.897	.897
	6	.962	.055	17.461	.822			
	8	1.065	.059	17.916	.838			

$\chi^2=57.628$ ,  $df=19$ ,  $p=.000$   $Q=3.033$ ,  $RMR=.019$ ,  $IFI=.977$ ,  $TLI=.966$ ,  $CFI=.977$ ,  $RMSEA=.074$

(2) 희망

희망 측정도구는 임태홍(2014)이 타당성을 검증한 한국판 긍정심리자본척도(K-PCC)를 사용하였다. 이 척도는 자기효능감 5문항, 낙관성 5문항, 희망 5문항, 회복탄력성 3문항의 총 18문항으로 구성되어 있으나 본 연구에서는 희망을 묻는 5문항을 사용하였다. 각 문항마다 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(5점)의 5점 Likert 평정척도로 응답하도록 되어 있다. 우선 측정도구의 타당도를 확인하기 위하여 주성분 분석과 베리맥스 직교회전법을 이용한 탐색적 요인분석을 실시하여 5문항으로 구성된 1개의 요인을 추출하였으며( $KMO=.838$ , Bartlett  $\chi^2=663.861$ ,  $df=10$ ,  $p=.000$ ), 요인들의 신뢰도 계수를 나타내는 Cronbach’s  $\alpha$ 값은 .837로 나타났다. 다음으로 실시한 확인적 요인분석에서는 적합도 지수들은 대체적으로 양호( $\chi^2=19.120$ ,  $df=5$ ,  $p=.002$   $Q=3.824$ ,  $RMR=.017$ ,  $IFI=.979$ ,  $TLI=.957$ ,  $CFI=.979$ ,  $RMSEA=.088$ )하게 나타났으며, 집중타당도를 확인하기 위한 개념신뢰도는 .839로 양호하게 나타났다<그림 26>, <표 7 참조>.

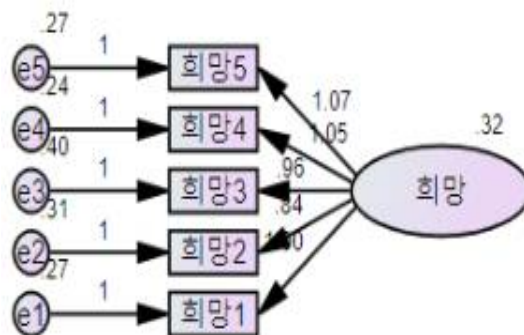


그림 26. 희망 확인적 요인분석

표 7. 희망 측정도구의 신뢰도 및 타당도

요인	문항	비표준화계수	S.E.	C.R.	표준화계수	개념신뢰도	신뢰도( $\alpha$ )
	1	1			.735		
희망	2	.842	.074	11.391	.650	.839	.837
	3	.963	.084	11.443	.653		
	4	1.050	.079	13.259	.768		
	5	1.072	.082	13.129	.759		
$\chi^2=19.120, df=5, p=.002 Q=3.824, RMR=.017, IFI=.979, TLI=.957, CFI=.979, RMSEA=.088$							

(3) 취업스트레스

연구대상자들의 취업스트레스를 측정하기 위하여 정의석, 노안영(2001)이 개발한 척도를 사용하였다. 이 척도는 단일요인 15문항으로 구성되어 있으며, 구체적으로 “취업이 불가능 할 것 같아 두려운 생각이 든다.” 라는 질문 등에 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(5점)의 5점 Likert 평정척도를 이용하여 측정하였다. 우선 측정도구의 타당도를 확인하기 위하여 주성분분석과 베리맥스 직교회전법을 이용한 탐색적 요인분석을 실시하여 단일차원성을 저해하는 3개의 문항을 제거하고 12문항으로 구성된 1개 요인을 추출하였다(KMO=.906, Bartlett  $\chi^2=1734.612, df=66, p=.000$ ). 요인들의 신뢰도 계수를 나타내는 Cronbach’s  $\alpha$  값은 .879로 나타났으며, 확인적 요인분석을 실시한 결과 적합도 지수들은 전체적으로 양호( $\chi^2=177.651, df=54, p=.000 Q=3.352, RMR=.049, IFI=.927, TLI=.908, CFI=.926, RMSEA=.080$ )하게 나타났다. 단일요인으로 구성된 척도이므로 하나의 구성개념을 측정하기 위한 문항들의 집중타당도를 확인하였으며, 이에 대한 개념신뢰도는 .882로 양호하게 나타났다<그림 27>, <표 8 참조>.

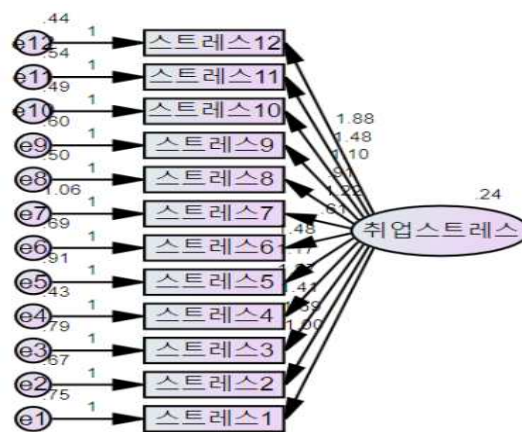


그림 27. 취업스트레스 확인적 요인분석

표 8. 취업스트레스 측정도구의 신뢰도 및 타당도

요인	문항	비표준화계수	S.E.	C.R.	표준화계수	개념신뢰도	신뢰도( $\alpha$ )
	1	1			.494		
	2	1.695	.188	9.001	.714		
	3	1.414	.169	8.355	.617		
	4	1.867	.196	9.537	.815		
	5	1.166	.155	7.517	.517		
취업 스트레스	6	1.480	.171	8.654	.659	.883	.879
	7	.606	.129	4.698	.278		
	8	1.220	.142	8.565	.647		
	9	.912	.124	7.367	.501		
	10	1.099	.132	8.324	.613		
	11	1.485	.166	8.946	.705		
	12	1.883	.198	9.532	.814		

$\chi^2=134.651$ ,  $df=54$ ,  $p=.000$   $Q=3.352$ ,  $RMR=.049$ ,  $IFI=.927$ ,  $TLI=.908$ ,  $CFI=.926$ ,  $RMSEA=.080$

(4) 취업소진

취업소진 측정도구는 송윤희, 송원영(2017)이 개발한 대학생 취업소진 척도를 사용하였다. 이 척도는 탈진 7문항, 반감 2문항, 무능감 3문항, 부정적 신념 3문항, 비인간화 2문항의 총 17문항으로 구성되어 있으나 본 연구에서는 탈진을 묻는 7문항을 사용하였다. 질문의 구성은 각 문항마다 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(5점)의 5점 Likert 평정척도를 이용하여 측정하였다. 우선 측정도구의 타당도를 확인하기 위하여 주성분 분석과 베리맥스 직교회전법을 이용한 탐색적 요인분석을 실시하여 7문항으로 구성된 1개의 요인을 추출하였다(KMO=.890, Bartlett  $\chi^2=2172.578$ ,  $df=21$ ,  $p=.000$ ). 요인들의 신뢰도 계수를 나타내는 Cronbach’s  $\alpha$ 값은 .934로 나타났다. 확인적 요인분석을 실시한 결과 모형의 적합도 지수들은 RMSEA를 제외하면 대체적으로 양호( $\chi^2=64.100$ ,  $df=14$ ,  $p=.000$   $Q=5.827$ ,  $RMR=.031$ ,  $IFI=.976$ ,  $TLI=.953$ ,  $CFI=.976$ ,  $RMSEA=.115$ )하게 나타났다. 단일요인으로 구성된 척도이므로 하나의 구성개념을 측정하기 위한 문항들의 집중타당도를 확인하였으며, 이에 대한 개념신뢰도는 .925로 양호하게 나타났다<그림 28>, <표 9 참조>.

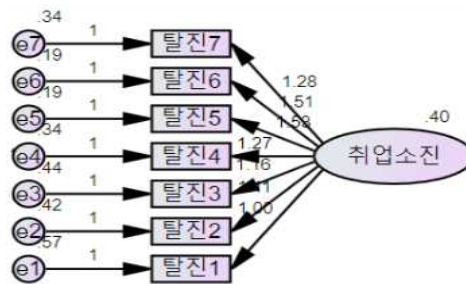


그림 28. 취업소진 확인적 요인분석

표 9. 취업소진 측정도구의 신뢰도 및 타당도

요인	문항	비표준화계수	S.E.	C.R.	표준화계수	개념신뢰도	신뢰도( $\alpha$ )
	1	1			.645		
	2	1.109	.064	17.354	.737		
	3	1.164	.094	12.399	.744		
취업소진	4	1.275	.096	13.269	.809	.925	.934
	5	1.530	.106	14.486	.912		
	6	1.511	.105	14.460	.909		
	7	1.279	.096	13.322	.813		
$\chi^2=64.100$ , $df=14$ , $p=.000$ $Q=5.827$ , $RMR=.031$ , $IFI=.976$ , $TLI=.953$ , $CFI=.976$ , $RMSEA=.115$							

### 3) 연구절차

연구 1의 자료 수집은 2022년 3월~4월 동안 수도권, 강원도, 충청도, 경상도, 전라도, 제주도 지역의 2년제~4년제 대학의 체육전공 대학생을 대상으로 진행되었다. 제주도를 제외한 지역은 코로나 19로 인해 연구자가 직접 방문하여 조사를 실시하지 못하고 각 대학 관계자들의 협조를 얻어 우편을 통해 질문지를 발송하여 조사를 진행하였다. 조사의 진행은 우선 연구대상자들에게 연구의 취지를 설명하고 원하지 않을 경우 언제든지 응답의 철회가 가능함을 공지하였고, 응답내용에 대한 비밀보장을 약속하였다. 이후 질문 응답에 대한 동의를 구한 후 솔직한 응답을 얻기 위하여 이해가 안 되는 문항에 대해서는 질문을 할 수 있도록 하였으며, 질문지 작성의 소요 시간은 대략 10분~15분 정도로 응답자들은 자기평가기입법으로 질문지를 작성하고 완성된 질문지는 현장에서 즉시 회수하였다. 총 400부의 질문지가 배부되었으며, 회수된 질문지 중 불성실한 응답 등 사용하지 못할 것으로 판단되는 자료 32부를 제외한 368부를 최종분석에 사용하였다.

### 4) 자료처리

연구 1의 자료 분석은 SPSS 20.0과 Amos 20.0, SPSS PROCESS Macro를 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- (1) 자료의 일반적 특성을 알아보기 위한 빈도분석을 실시하였다.
- (2) 측정도구의 타당도를 검증할 위한 탐색적 요인분석, 확인적 요인분석을 실시하고, 신뢰도 검증을 위해 Cronbach's Alpha 값을 산출하였다.
- (3) 주요 변인들의 기술통계 분석 및 Pearson's 적률상관 분석을 진행하였다.
- (4) 변인들 간 관계에서 매개변인의 효과를 분석하기 위해 SPSS PROCESS Macro를 이용한 부트스트래핑 방법을 사용하였다. 부트스트랩 샘플링은 5,000번을 실시하였고, 신뢰구간은 95% 편의교정신뢰구간을 이용하였다.

### 3. 연구 결과

#### 1) 전체 측정변인들의 기술통계치와 상관관계 분석

탐색적 요인분석을 통해 추출된 측정변인들의 전반적인 특성을 알아보기 위해 각 변인별 기술통계량과 분포특성을 확인하였다. 변인들의 기술통계값은 <표 10>과 같이 평균값은 2.14~4.16의 점수분포를 보였으며, 왜도와 첨도는 절대값 2와 7을 넘기는 변수가 없는 것으로 나타나 측정변인 점수분포가 정규성에서 크게 벗어나지 않음을 확인하였다.

표 10. 연구 1의 측정변인에 대한 기술통계량과 분포특성

측정변인	M	SD	왜도	첨도	최소값	최대값	중앙값
성장마음가짐	4.16	.59	-.34	-.11	2	5	4
고정마음가짐	2.14	.73	.73	.80	1	5	2
희망	3.67	.61	.04	-.13	2	5	3.8
취업스트레스	3.43	.87	-1.50	.83	1	4.3	4
취업소진	2.36	.86	.24	-.53	1	5	2.1

변인들 간의 구조모형 분석 및 간접효과 분석을 실시하기 이전에 각 요인별 상관관계를 확인하기 위하여 성장마음가짐, 고정마음가짐, 희망, 취업스트레스, 취업소진 간의 상관계수를 산출하였으며 그 결과는 <표 11>과 같다.

표 11. 연구 1의 측정변인에 대한 상관계수

측정변인	A	B	C	D	E
성장마음가짐(A)	1				
고정마음가짐(B)	-.647**	1			
희망(C)	.372**	-.271**	1		
취업스트레스(D)	-.193**	.177**	-.360**	1	
취업소진(E)	-.262**	.303**	-.199**	.279**	1

\*\*p<.01

성장마음가짐은 고정마음가짐, 취업스트레스, 취업소진과 부(-)의 상관을 가지며, 희망과 정(+)의 상관을 가지는 것으로 나타났다. 고정마음가짐은 희망과 부(-)의 상관을 가지며, 취업스트레스 및 취업소진과 정(+)의 상관을 가지는 것으로 나타났고, 희망은 취업스트레스, 취업소진과 부(-)의 상관을 가지는 것으로 나타났다. 취업스트레스는 취



업소진과 정(+)의 관계를 가지는 것으로 나타났다. 또한, 이들 측정변인들 모두  $p < .01$  수준에서 유의하게 나타나 적절한 수준의 상관을 보이고 있어 매개효과 분석을 실시할 조건이 충족됨을 확인하였다.

## 2) 성장마음가짐과 취업소진의 관계에서 희망 및 취업스트레스의 매개효과

체육전공 대학생들의 성장마음가짐과 취업소진간의 관계에서 희망과 취업스트레스의 매개효과 검증은 실시하였으며 그 결과는 <그림 29>와 같다.

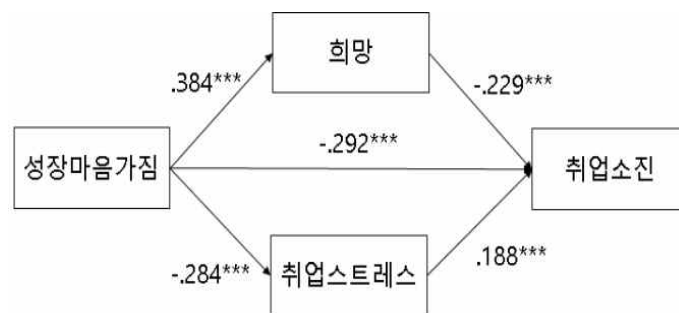


그림 29. 성장마음가짐과 취업소진의 관계에서 희망과 취업스트레스의 매개효과

우선 독립변수가 매개변수에 미치는 직접효과를 확인한 결과 성장마음가짐은 희망에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며(Coeff=.384, SE=.050,  $t=7.6751$ ,  $p=.000$ ), 취업스트레스에는 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다(Coeff=-.284, SE=.076,  $t=-3.7584$ ,  $p=.000$ ). 다음으로 매개변수가 종속변수에 미치는 영향을 살펴본 결과 희망은 취업소진에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며(Coeff=-.229, SE=.068,  $t=-3.343$ ,  $p=.000$ ), 취업스트레스는 취업소진에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다(Coeff=.188, SE=.045,  $t=4.166$ ,  $p=.000$ ). 이어서 독립변수가 종속변수에 미치는 직접영향을 확인한 결과 성장마음가짐은 취업소진에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다(Coeff=-.292, SE=.067,  $t=-4.366$ ,  $p=.000$ ).

각 변수간 직접효과가 모두 유의하게 나타나 희망과 취업스트레스가 매개효과를 가질 것이라는 예상이 가능한 바, 그 효과를 확인하기 위해 부트스트래핑을 통해 <표 12>와 같이 간접효과를 확인하였다.

표 12. 성장마음가짐과 희망, 취업스트레스 및 취업소진 간의 직접효과와 간접효과

예측 변인	준거 변인	총효과 Coeff(SE) t	직접효과 Coeff(SE) t	총 간접효과 Coeff(SE) (LL~UL)	특정 간접효과	
					희망 Effect(SE) (LL~UL)	취업스트레스 Effect(SE) (LL~UL)
성장 마음 가짐	취업 소진	-0.434(0.065) -6.6428***	-0.292(0.010) -4.3664***	-0.141(0.033) (-0.2104~-0.0811)	-0.088(0.030) (-0.1518~-0.0343)	-0.054(0.019) (-0.0946~-0.0199)

\*\*\*p<.001

구체적으로 살펴보면 성장마음가짐이 취업소진에 미치는 총 효과는  $-0.434(p=.000)$ 로 나타났으며, 직접효과는  $-0.292(p=.000)$ 로 나타났다. 또한 총 간접효과는  $-0.141$ 로 나타났으며, 이에 대한 편의교정신뢰구간 하한값과 상한값의 범위는  $-0.2104 \sim -0.0811$ 로 0을 포함하지 않아 유의하게 나타났다. 매개변인 각각에 대한 간접효과를 살펴보면 희망의 특정 간접효과는  $-0.088$ 로 나타났으며, 편의교정신뢰구간의 하한값과 상한값의 범위( $-0.1518 \sim -0.0343$ )에 0을 포함하지 않아 유의하게 나타났다. 또한 취업스트레스의 특정 간접효과는  $-0.054$ 로 나타났으며, 편의교정신뢰구간 하한값과 상한값 사이( $-0.0946 \sim -0.0199$ )에 0을 포함하지 않아 유의하게 나타났다. 따라서 성장마음가짐과 취업소진 간의 관계에서 희망과 취업스트레스는 각각 부분매개효과를 가지는 것을 확인하였다.

### 3) 고정마음가짐과 취업소진의 관계에서 희망 및 취업스트레스의 매개효과

체육전공 대학생들의 고정마음가짐과 취업소진간의 관계에서 희망과 취업스트레스의 매개효과 검증은 실시하였으며 그 결과는 <그림 30>과 같다.

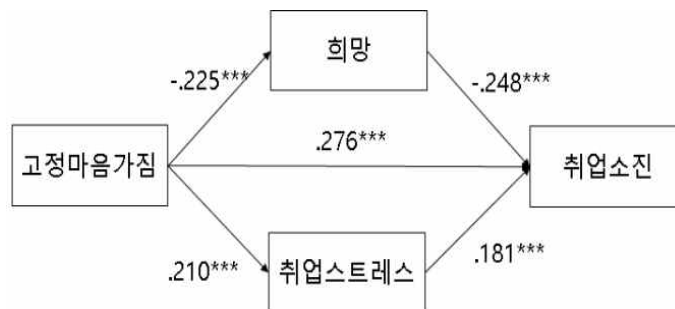


그림 30. 고정마음가짐과 취업소진의 관계에서 희망과 취업스트레스의 매개효과

우선 독립변수가 매개변수에 미치는 직접효과를 확인한 결과 고정마음가짐은 희망에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며(Coeff=-.225, SE=.042, t=-5.3886, p=.000), 취업스트레스에는 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다(Coeff=.210, SE=.061, t=3.4394, p=.000). 다음으로 매개변수가 종속변수에 미치는 영향을 살펴본 결과 희망은 취업소진에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며(Coeff=-.248, SE=.065, t=-3.7916, p=.000), 취업스트레스는 취업소진에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다(Coeff=.181, SE=.045, t=4.0368, p=.000). 이어서 독립변수가 종속변수에 미치는 직접영향을 확인한 결과 고정마음가짐은 취업소진에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다(Coeff=.276, SE=.051, t=5.3726, p=.000).

각 변수간 직접효과가 모두 유의하게 나타나 희망과 취업스트레스가 매개효과를 가질 것이라는 예상이 가능한 바, 그 효과를 확인하기 위해 부트스트랩을 통해 <표 13>과 같이 간접효과를 확인하였다.

표 13. 고정마음가짐과 희망, 취업스트레스 및 취업소진 간의 직접효과와 간접효과

예측 변인	준거 변인	총효과 Coeff(SE) t	직접효과 Coeff(SE) t	총 간접효과 Coeff(SE) (LL~UL)	특정 간접효과	
					희망 Effect(SE) (LL~UL)	취업스트레스 Effect(SE) (LL~UL)
고정 마음 가짐	취업 소진	.370(.052) 7.0917***	.276(.051) 5.3726***	.094(.024) (.0514~.1441)	.056(.019) (.0232~.0959)	.038(.015) (.0126~.0692)

\*\*\*p<.001

구체적으로 살펴보면 고정마음가짐이 취업소진에 미치는 총 효과는 .370(p=.000)으로 나타났으며, 직접효과는 .276(p=.000)으로 나타났다. 또한 총 간접효과는 .094로 나타났으며, 이에 대한 편의교정신뢰구간 하한값과 상한값의 범위는 .0514~.1441로 0을 포함하지 않아 유의하게 나타났다. 매개변인 각각에 대한 간접효과를 살펴보면 희망의 특정 간접효과는 .056으로 나타났으며, 편의교정신뢰구간의 하한값과 상한값의 범위(.0232~.0959)에 0을 포함하지 않아 유의하게 나타났다. 또한 취업스트레스의 특정 간접효과는 .038로 나타났으며, 편의교정신뢰구간 하한값과 상한값 사이(.0126~.0692)에 0을 포함하지 않아 유의하게 나타났다. 따라서 고정마음가짐과 취업소진 간의 관계에서 희망과 취업스트레스는 각각 부분매개효과를 가지는 것을 확인하였다.

#### 4. 논의

전국경제인연합회에서 실시한 2021년 대학생 취업인식도 조사에 따르면 전국의 대학 재학생 및 졸업(예정)자들의 10명중 6명~7명(65.3%)이 사실상 구직을 단념한 것으로 나타났다. 또한 구직단념의 주된 원인을 묻는 질문에 ‘역량과 지식 부족으로 더 준비하기 위해서’가 64.9%의 응답을 보였으며, 취업준비과정에서 겪는 어려움을 묻는 질문에 대한 응답으로 채용기회의 감소(29.3%), 실무경험 기회 부족(23.9%)이 높게 나타난데 이어 불안함, 우울함, 자존감 하락 등 심리적 위축 가중이 응답의 18.2%로 나타나 대학생들이 취업과 관련하여 받는 스트레스는 결코 무시할 수 없는 수준임을 짐작할 수 있다. 이러한 사회적 현상과 더불어 상대적으로 취업과 진로가 한정적이고, 고용환경의 약점을 가지고 있다고 평가되는 체육전공 대학생들은 그 고충이 더욱 클 것이다. 따라서 연구 1에서는 체육전공 대학생들을 대상으로 하여 이들의 마음가짐과 희망, 취업스트레스 및 취업소진 간의 관계를 살펴 취업과 관련한 심리적 압박을 효과적으로 극복할 수 있게 도와주고, 취업과 진로라는 목표를 위해 긍정적이고 능동적인 심리적 대응방안에 대한 기초자료를 제공하는 것을 목적으로 하여 자료를 분석하였다.

우선 취업과 관련하여 체육전공 대학생들의 성장마음가짐은 희망과 취업스트레스 및 취업소진에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 성장마음가짐과 희망의 관계를 직간접적으로 다룬 연구들(곽도규, 김덕진, 2022; 김규태, 2019; 박영화, 2022; 이창식, 장하영, 2018; 장세용, 이경현, 2019; 탁정화, 2020a; 황연경, 이창식, 2020; Duckworth et al., 2007; Snyder, 2005)과 일치하는 결과를 보이고 있으며, 성장마음가짐과 취업스트레스와의 관계를 다룬 연구들(강수경 등, 2019; 김하영, 2020; 한수정, 박상희, 2020; 이정아, 탁진국, 2018; Dweck & Leggett, 1988; Yeager & Dweck, 2012)과 맥을 같이하는 결과를 나타내었다. 또한 성장마음가짐이 취업소진에 미치는 영향을 비교할 수 있는 연구들(김태연, 2022; 김태정, 장형심, 2020; 김길식, 이호성, 2021; 이미경, 김은하, 2021; Cheavens, Feldman, Gum, Michael, & Snyder, 2006; Novotny, 2016; Snyder, 2002)과 같은 결과를 보여준다. 즉, 성장마음가짐이 가지고 있는 긍정성을 강화시키고, 부정성을 감소시키는 역할에 대해서는 많은 선행연구들과 일치하는 결과를 보여 본 연구 결과에 지지력을 얻는다.

성장마음가짐은 자신의 성장가능성을 믿는 마음이며, 이를 토대로 주어진 과제에 적극적으로 대응하고, 장래를 위한 높은 기대와 노력을 이끄는 특징을 가진다(김현주, 2020; 최재수, 오미경, 2018). 또한, 희망은 원하는 목표에 이르는 경로를 도출하고, 이 경로에 자신을 동기화 시키는 능력을 의미한다(백혜경, 양명환, 2018; Snyder, 2002). 특히 취업과 관련하여 희망은 원하는 직업에 대한 목표를 세우고, 목표를 이루기 위해 다양한 방법을 찾아 행동하는 힘을 준다(Juntunen & Wettersten, 2006). 결국 미래를 준비하는 대학생들에 있어서 성장마음가짐과 희망은 미래에 대한 노력과 개인의 발전추구 및 목표달성을 위한 필수적인 요소라 할 수 있을 것이며 이들을 증진시킬 수 있는 방안에 대한 연구(경일수, 탁진국, 2019; 류기혁, 이영주, 2022; 박문규, 이영순, 2011; 윤승희, 천성문, 김아영, 2018; 이은영, 김종훈, 천성문, 2017)가 진행되고 있다.

하지만 이들의 대부분은 중학생 이하의 청소년이나 아동을 대상으로 프로그램을 적용한 결과로 대학생을 대상으로 한 희망 증진 프로그램의 개발과 검증 작업은 부족한 실정이다. 당장 취업과 진로라는 큰 고민을 안고 있는 대학생들의 성장마음가짐, 희망, 희망을 포함한 긍정심리자본에 대한 향상 프로그램의 개발과 적용은 미래를 대비하는 그들에게 큰 도움을 줄 수 있을 것으로 사료된다.

한편 고정마음가짐도 희망과 취업스트레스 및 취업소진에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으나 그 양상은 성장마음가짐과 반대의 결과를 나타내었다. 이는 고정마음가짐은 자신의 능력에 대한 부정적 평가를 하고, 실패나 좌절 등 장애물을 만나면 타인에게 책임을 돌리거나 변명을 하게 되고, 사고와 행동이 부적응적 동기를 유발한다(김준수, 2017; 오주원, 2019; Dweck & Leggett, 1988; Roedel & Schraw, 1995)는 고정마음가짐의 특징을 볼 때 예측이 가능하다. 이처럼 고정마음가짐이 긍정성을 떨어뜨리고 부정적 심리요인을 촉진하는 결과를 보인 연구들로 초등학생의 고정마음가짐이 낮은 수준의 회복탄력성을 보인다고 밝힌 이서현(2021)의 연구, 부모의 고정마음가짐이 자녀의 수학성취를 부정적으로 예측함을 보고한 이수향, 이현지, 봉미미(2021)의 연구, 유아교사의 고정마음가짐이 자아존중감, 교직인성 등과 부적 관계를 가짐을 밝힌 탁정화(2018)의 연구 등을 통해 검증되고 있다.

이상을 정리하면 성장마음가짐은 희망을 강화시키는 역할을 수행함과 동시에 취업스트레스를 효과적으로 감소시킬 수 있는 심리적 변인이며 고정마음가짐은 성장마음가짐과는 반대의 기능을 하고 있는 것으로 생각할 수 있다. 이를 토대로 체육전공 대학생들

의 취업문제와 관련하여 효과적인 도움을 주기 위해서는 성장마음가짐을 향상시키고 고정마음가짐을 감소시킬 수 있는 방법의 모색이 필요할 것으로 보이며, 다행히 이를 위한 노력도 진행되고 있다. 조진숙, 탁진국(2018)은 학습부진 고등학생을 대상으로 성장마음가짐 기반 학습코칭 프로그램을 적용한 후 성장마음가짐, 내재적 학습동기, 자기효능감 등에 대한 효과를 검증한 결과 성장마음가짐이 향상되는 효과를 확인하였다. 또한, 최재수(2019)는 초등학생을 대상으로 뇌교육 인성프로그램이 자기주도학습에 미치는 영향을 탐색하는 과정에서 뇌교육 인성프로그램이 성장마음가짐을 향상시키고 고정마음가짐을 감소시키는 긍정적 역할을 수행했음을 보고하였다. 또한, 안양고용복지센터(2022)에서는 구직자를 대상으로 취업희망 프로그램을 진행하며 성장마음가짐 코칭에 기반을 둔 집단상담프로그램을 진행하여 성과를 보이기도 하였다. 하지만, 이정아, 탁진국(2018)은 자신의 연구에서 직장인에게 적용한 성장마음가짐 코칭프로그램이 성장마음가짐, 학습목표지향성, 직무스트레스에 미치는 효과를 검증하였으나 성장마음가짐에는 유의한 효과가 없었음을 밝히기도 하였다. 이와 같은 시도와 노력들은 점차적으로 데이터를 축적하여 체육전공 대학생뿐만 아니라 다양한 집단의 사람들에게 성장마음가짐을 향상시킬 수 있는 효과적인 방법을 제공할 수 있을 것으로 사료된다.

다음으로 성장마음가짐은 희망과 취업스트레스를 경유하여 취업소진을 유의하게 감소시키는 것으로 나타났으며, 고정마음가짐은 그 반대의 결과를 나타냈다. 이는 성장마음가짐은 취업소진을 낮추는 직접효과도 가지지만 취업스트레스를 경유하더라도 간접적인 영향을 줄 수 있다는 것이다. 또한 고정마음가짐은 성장마음가짐과는 반대로 희망이라는 긍정적 심리요인을 경유하더라도 결국 취업소진을 증가시키는 역할을 하고 있음을 시사한다. 이와 같은 결과와 관련하여 성장마음가짐이 희망과 취업스트레스를 경유하여 취업소진을 감소시키고 고정마음가짐은 희망과 취업스트레스를 경유하여 취업소진을 증가시킨다는 선행연구의 결과를 지지하고 있다. 구체적으로 프로축구선수의 성장마음가짐이 탈진을 감소시키고, 고정마음가짐은 탈진을 증가시킨다는 김길식, 이호성(2021)의 연구, 대학생의 성장마음가짐과 소진의 관계에서 희망을 포함한 긍정심리자본이 매개적 역할을 함을 밝힌 김규태(2021)의 연구, 운동선수의 고정마음가짐이 희망을 포함한 긍정심리자본을 경유하더라도 운동스트레스를 증가시켰음을 확인한 콧도규, 김덕진(2022)의 연구와 같거나 비슷한 결과를 보이고 있으며, 대학생들의 학업스트레스와 학업소진 사이의 관계를 구명한 이민주, 김가현, 이준우, Vo Nhat Huy, 이상민(2020)의

연구, 대학생의 대학생활 스트레스와 소진의 관계를 밝힌 손윤실, 김정섭(2017)의 연구, 자기조절 개입이 학생 선수의 스트레스, 대처 및 탈진에 미치는 영향을 구명한 신정택, 박윤식(2020)의 연구 결과와도 흐름을 같이 하고 있어 연구결과에 대한 지지력을 얻는다.

또한, 본 연구에서는 성장마음가짐 및 고정마음가짐과 취업소진과의 관계에서 각각 희망과 취업스트레스는 부분매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 일반적으로 완전매개효과를 보이는 경우에는 매개변인의 중요성이 부각되고, 부분매개효과를 보이는 경우에는 선행변인의 중요성이 부각되는 것으로 해석한다. 따라서 본 연구에서 설정한 매개변인들은 선행변인인 마음가짐의 역할을 보조하는 역할을 통해 취업소진에 영향을 미치고 있음을 확인하였으며, 이는 체육전공 대학생의 취업소진의 감소에는 성장마음가짐의 강화와 고정마음가짐의 감소를 통해 효과적으로 대응할 수 있음을 시사한다.

대학생들이 재학기간 중 겪을 수 있는 대표적인 소진은 학업소진과 취업소진일 것이다. 특히, 취업소진의 경우 대학을 졸업한 이후에도 얼마든지 겪을 가능성을 가지고 있음을 볼 때 이에 대한 능동적인 대처가 꼭 필요한 심리요인 중 하나라 할 수 있으며, 일반 대학생보다 체육전공 대학생에게 보다 치명적일 수 있다. 왜냐하면 체육전공 직종은 낮은 연봉, 부족한 복지, 상대적으로 뒤떨어지는 고용안정성 등의 약점을 가지고 있어 진로를 준비하는 대학생의 입장에서는 장래를 위한 비전이 약한 경우가 많을 것으로 생각되기 때문이다. 이러한 상황 속에서 취업소진을 겪게 된다면 미래에 대한 방향성을 잃거나, 쉽게 포기하고 회피하게 되어 ‘될 대로 되라’식의 생활이나 ‘꿈을 잃은 젊은이’가 될 수도 있을 것이며, 취업소진을 극복하지 못하고 방치되는 기간이 길어질수록 앞서 언급한 스스로 취업을 단념하는 65.3%에 들어갈 확률이 높아질 것이다. 이에 대해 본 연구에서는 체육전공 대학생의 성장마음가짐을 키우고, 고정마음가짐을 줄이는 것이 효과적인 대응방안이 될 수 있음을 확인하였다. 그렇다면 성장마음가짐을 키우는 것이 좋은 방법인지 고정마음가짐을 줄이는 것이 더 나은 방법인지에 대한 고민이 필요할 것이다. 그리고 긍정적 요인의 강점을 강화하여 삶의 질을 향상시키고자 하는 긍정심리학적 측면에서 성장마음가짐을 증진시키는 것이 더 좋은 방법이 될 수 있다고 사료된다.

증진이론에 기반을 두고 학습목표지향성 향상 프로그램을 개발하여 그 효과를 검증하고자 한 박은, 김교헌(2015), 성장지향성 증진 그룹코칭 프로그램을 통한 대학생의 성장지향성, 삶의 만족도, 지각된 스트레스, 긍정심리자본 등의 변화를 살핀 경일수, 탁진

국(2019) 등 성장마음가짐의 향상 방법을 제시하고 적용한 후 변화를 살펴보는 연구들은 종종 진행되었다. 하지만, 이 연구들을 통해 그 효과가 입증된 프로그램들이 대학생들의 취업이나 진로 교육프로그램에 적용된 사례가 찾아보기가 어렵다. 이원일, 진연경(2020)은 자신의 경험에서 오는 체육전공 학과 진로교육의 제약과 과제를 이야기하면서 소속대학의 대학혁신본부, 학생취업처, LINC 사업단 등 다양한 경로를 통해 다양한 프로그램을 운영하지만 실질적으로 이들이 어떤 사업을 통해 실시되는 것인지, 무슨 사업의 일환인지 담당 교수마저도 파악하기 어려웠으며, 그 내용도 대동소이하게 예산을 지원해주고, 진로관련 기관을 탐방하거나 특강을 개최하는 선에 그쳐 혼란스러움이 더 컸다고 회고한 것을 보면 아쉬움과 씩씩함이 남는다. 또한, 심리상담사의 전문성에 대한 지적도 제기된다. 2019년 7월 5일자 ‘서울경제’지에 수록된 ‘상담심리사와 심리상담사는 뭐가 다르지? 4,400여개 자격증 괜찮나’라는 제목의 기사(황민아, 2019)는 이에 대한 현실태를 꼬집는다. 기사의 골자는 국가관리 심리상담 자격증은 ‘청소년상담사’와 ‘임상심리사’ 2개뿐이며, 나머지는 모두 민간자격이고, ‘심리상담사’를 표방하는 자격 상당수가 실제 상담경험이나 수련과정 없이 온라인 교육만으로 손쉽게 취득할 수 있으며, 자금만 있으면 누구라도 심리상담소를 개소할 수도 있다는 내용이다. 심리학을 연구하는 연구자와 현장에서 적용하는 상담사의 역할은 엄연히 차이가 있다. 연구자는 연구실에서 여러 가지 심리기법을 개발하고 그 효과를 검증하는데 노력하고, 상담사는 이를 토대로 현장에서 전문적 역량을 가지고 활동할 때 비로소 제대로 된 시너지 효과가 발휘될 것이다. 그리고 이 역할의 선두에는 연구자와 실무자를 모두 보유하고 있는 대학이 앞장서야 할 것이다. 하지만 이것만으로는 부족하다. 대학이든 정책이든 외부의 지원과 도움도 중요하지만 대학생들 스스로가 자신에 대한 통찰과 미래에 대한 뚜렷한 목표수립이 무엇보다 중요한 시점이다. 이원일, 진연경(2020)은 체육전공 대학생들에 대한 자신의 교수경험과 진로상담 경험을 통해 이런 이야기를 하였다.

“4학년 학생 중에도 본인이 무엇을 해야 할지 모르고 시간만 보내는 학생들이 있었다. 상담한 많은 학생들이 단순 아르바이트를 하고 있었고, 졸업 후 좋은 직장을 갖기 위한 고민과 노력보다는 현재의 아르바이트가 더 소중한 상황이었다.”

“소속 학과의 학생들은 중고등학교 시절 학력이 좋지 못했다. 그러다 운동은 좋아하니 성적에 맞추어 체육전공으로 진학한 경우가 대부분이다.”

“여러 학생을 상담하면서 학습된 무기력이 아이들이 성장하는 내내 지내 온 ‘그냥’이



라는 삶의 방식이 대학에서도 반복되는 건 아닌지, 그래서 아이들이 ‘가져 봐도 되는 꿈’조차 꾸지 못하고 있는 건 아닌가?”

이처럼 정체되어 있는 학생들을 자극하고 일으키기 위해서는 그들 스스로가 깨우칠 수 있도록 해야 한다. 그러기 위해서는 자신도 얼마든지 성장할 수 있다는 믿음과 도전은 목표를 향한 즐거운 과정으로 받아들이고, 실패에도 연연하지 않는 단단하고 뜨거운 마음을 심어줘야 한다. 이것이 바로 성장마음가짐이 가진 토대라 할 수 있다. 그리고 이 작업에는 학생들과 얼굴을 마주하는 대학 교수진의 역할이 매우 크다. 하지만 정작 교수진을 대상으로 한 심리상담기법 연수나 교육과정은 찾아보기 힘들다. 학생들을 대상으로 한 심리상담프로그램이나 취업관련 프로그램은 종종 진행되지만 지속적인 효과를 보기 위해서는 늘 얼굴을 맞대는 교수진의 상담기술과 전문성을 높이는 것이 더욱 효과적인 일이라 생각되며, 교원을 대상으로 매년 실시하는 ‘성희롱, 가정폭력 예방교육’, ‘장애인 인식개선 교육’, ‘아동학대 예방 교육’, ‘긴급복지지원신고의무자 교육’ 등과 같이 학생들을 위한 심리상담기법 교육을 법정 교육화 시키는 등의 제도적 변화와 지원이 필요할 것으로 사료된다.

이상을 종합하면 연구1에서는 체육전공 대학생의 취업소진에 영향을 주는 심리적 요인으로 마음가짐, 희망, 취업스트레스를 설정하여 이들 변인간의 관계를 탐색함으로써 취업소진을 감소시킬 수 있는 방안을 탐색하고자 하였고, 이에 대해 각 변인간 직접적인 영향 및 마음가짐이 희망과 취업스트레스를 경유하여 취업소진에 미치는 영향을 확인하고, 취업소진의 감소에는 성장마음가짐의 강화와 고정마음가짐의 감소가 중요함을 파악하였다. 그러나 앞서 언급하였던 마음가짐에 대한 비판적 견해에서도 확인할 수 있듯 그 효과의 지속성에 의문을 가질 수 있으며, 특히 취업이라는 장기적인 목표를 생각할 때 목표달성을 위한 노력의 유지력이란 뒷심이 필요하다. 따라서 연구 2를 통해 연구 1에서 살펴본 각각의 경로에 대하여 장기적 목표에 대한 노력지속과 흥미유지의 측정 척도인 투지를 조절변인으로 투입하여 변인들 간의 관계를 탐색하고자 한다.

## IV. 연구 2

### 1. 문제제기

#### 1) 연구목적

연구 1을 통해 체육전공 대학생의 마음가짐, 희망, 취업스트레스 및 취업소진의 관계에 대해 살펴본 결과 마음가짐과 취업소진의 관계에서 희망과 취업스트레스는 유의한 매개효과를 가지고 있음을 확인하였다. 즉, 체육전공 대학생의 성장마음가짐은 긍정요인을 강화시키고, 부정요인을 감소시키는 역할을 하며 고정마음가짐은 그 반대의 역할을 하고 있음을 확인할 수 있었다.

그러나 체육전공 대학생의 마음가짐과 취업소진의 관계를 직접적으로 구명한 연구는 찾아보기 어려운 실정이고, 특히 마음가짐의 지속력이나 영향력에 대한 비판적 견해를 제시한 연구(Bettinger et al., 2018; Chao et al., 2018; Orosz et al., 2017), 시간이 지남에 따라 마음가짐의 차이가 더더진다고 밝힌 연구(박수지, 정철, 2019) 등을 살펴볼 때 과연 마음가짐이 대학 재학기간이라는 장기간에 걸쳐 이어지는 취업스트레스나 이로 인한 취업소진에 대한 지속적인 효과를 발휘할 수 있을까 하는 의문이 생긴다.

따라서 연구 2에서는 장기적인 목표 달성을 위한 노력을 지속할 수 있도록 하는 투지를 조절변인으로 투입하여 마음가짐과 취업소진과의 관계에서 마음가짐의 지속력에 대한 보완기재의 역할과 더불어 투지가 가지고 있는 조절효과를 검증하고자 하였다.

투지는 목표달성을 위해 오랜 시간과 노력을 필요로 하거나 어려움이 있는 장기적 목표일지라도 끈기와 열정으로 수행목표를 지속적으로 이행하도록 하는 힘이다(김규태, 2020; Duckworth, 2016; Duckworth & Quinn, 2009). 특히 투지는 성장마음가짐과 상호 밀접한 관계를 가지며(박휴경, 주형철, 2019; 최원, 2022; Dweck, 2006; Duckworth, 2016; Hogan, 2013), 긍정적 심리요인을 향상시키고 부정적 심리요인에는 완충작용을 한다(이주연, 지명원, 2022).

이러한 내용을 기초로 본 연구에서 다루는 요인들과 투지의 관계를 탐색한 선행연구들을 살펴보면, 성장마음가짐과 투지의 관계를 밝힌 연구들(김현주 등, 2018; 이영주, 김덕진, 2019; 이정립, 권대훈, 2016; Dweck & Leggett, 1988; Elliott & Dweck, 1988; Blackwell, Trzesniewski, & Dweck, 2007; Hong, Chiu, Dweck, Lin, & Wan, 1999), 투지와 희망 및 희망을 포함한 긍정심리자본의 관계를 밝힌 연구들(강현우, 2021; 강현우, 장세용, 2021; 윤서진, 장태석, 2021; 이슬아, 태동숙, 2022; 최효선, 양수진, 2018; Luthans et al., 2007), 투지와 스트레스, 소진과의 관계를 밝힌 연구들(이혜원, 2020; 정지혜, 양수진, 2019; 조선희, 2019; 표정민, 김설화, 2020; Blaock, Young, & Kleiman, 2015; Salles, Cohen, & Mueller, 2014)을 찾아볼 수 있어 그 결과를 예측이 가능하다.

또한 최근 들어 국내에서는 투지가 가지는 조절효과에 대한 관심이 높아지고 있다. 투지의 조절효과를 검증한 선행연구들로는 청소년의 문제행동과 삶의 만족도 관계에서 투지의 조절효과를 확인한 김현지, 구본호, 이현우(2021)의 연구, 대학생의 사회부과 완벽주의가 우울에 미치는 영향에서 투지의 조절효과를 검증한 천지원, 이동귀(2021)의 연구, 청소년의 학업 무기력과 삶의 만족도 관계에서 투지의 조절효과를 검증한 오동균(2022)의 연구, 대학생의 자아분화 수준과 진로태도성숙이 관계에서 투지의 조절효과를 확인한 김연숙, 김정남(2022)의 연구, 대학생의 진로스트레스와 우울의 관계에서 투지의 조절효과를 검증한 신대건, 박은영(2021)의 연구, 보육교사의 직무스트레스와 이직 간의 관계에서 투지의 조절효과를 확인한 민분홍, 박다운(2021)의 연구, 중학생의 학업스트레스와 학업소진과의 관계에서 투지의 조절효과를 검증한 조선희(2019)의 연구 등을 통해 투지가 긍정성을 강화하고 부정성을 완화하는 조절효과를 가지고 있음을 확인할 수 있다.

따라서 연구 2에서는 연구 1에서 유의한 것으로 확인된 마음가짐, 희망, 취업스트레스 및 취업소진 간의 관계에 대한 재검증과 함께 장기적인 목표 달성을 위한 노력을 지속할 수 있도록 하는 투지를 조절변인으로 투입하여 그 조절효과를 검증하고자 한다.

## 2) 연구모형

연구 1에서는 마음가짐과 취업소진의 관계에서 희망과 취업스트레스의 매개효과를 확인하였다. 연구 2에서는 이를 바탕으로 연구 1에서 살핀 각각의 경로에 대해 매개변인의 효과를 재검증하고, 각 경로에 투지를 조절변수로 투입하여 그 효과를 확인하였

다. 본 연구에서는 연구의 목적을 달성하기 위하여 <그림 31>, <그림 32>와 같이 연구모형을 설정하고 분석에 사용하였다.

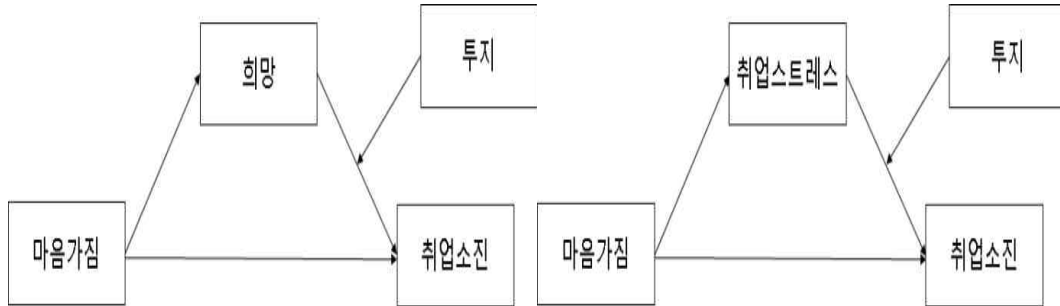


그림 31. 연구 2의 연구모형 1

그림 32. 연구 2의 연구모형 2

### 3) 연구가설

- (1) 성장마음가짐과 취업소진의 관계에서 투지는 희망과 취업소진의 관계를 조절할 것이다.
  - ① 희망은 성장마음가짐과 취업소진의 관계를 매개할 것이다.
  - ② 투지는 희망과 상호작용을 통해 성장마음가짐과 취업소진의 관계를 조절할 것이다.
  - ③ 성장마음가짐과 취업소진의 관계에서 희망의 매개효과는 투지의 수준에 의해 조절될 것이다.
- (2) 성장마음가짐과 취업소진의 관계에서 투지는 취업스트레스와 취업소진의 관계를 조절할 것이다.
  - ① 취업스트레스는 성장마음가짐과 취업소진의 관계를 매개할 것이다.
  - ② 투지는 취업스트레스와 상호작용을 통해 성장마음가짐과 취업소진의 관계를 조절할 것이다.
  - ③ 성장마음가짐과 취업소진의 관계에서 취업스트레스의 매개효과는 투지의 수준에 의해 조절될 것이다.
- (3) 고정마음가짐과 취업소진의 관계에서 투지는 희망과 취업소진의 관계를 조절할 것이다.
  - ① 희망은 고정마음가짐과 취업소진의 관계를 매개할 것이다.
  - ② 투지는 희망과 상호작용을 통해 고정마음가짐과 취업소진의 관계를 조절할 것이다.
  - ③ 고정마음가짐과 취업소진의 관계에서 희망의 매개효과는 투지의 수준에 의해 조절될 것이다.
- (4) 고정마음가짐과 취업소진의 관계에서 투지는 취업스트레스와 취업소진의 관계를

조절할 것이다.

- ① 취업스트레스는 고정마음가짐과 취업소진의 관계를 매개할 것이다.
- ② 투지는 취업스트레스와 상호작용을 통해 고정마음가짐과 취업소진의 관계를 조절할 것이다.
- ③ 고정마음가짐과 취업소진의 관계에서 취업스트레스의 매개효과는 투지의 수준에 의해 조절될 것이다.

## 2. 연구 방법

### 1) 연구대상

연구 2의 연구대상은 2022년 5월부터 6월 사이 수도권, 강원도, 충청도, 경상도, 전라도, 제주도 지역 2년제~4년제 대학교에 재학 중인 체육전공 대학생 450명을 대상으로 하였으며 연구 1과는 대상을 달리하였다. 이들에 대한 표집방법은 비확률적 표집방식인 유목적 표집법을 이용하였으며, 회수된 질문지 중 무응답, 불성실응답 등의 자료 43부를 제외한 407명의 자료를 최종 분석에 활용하였다. 구체적인 연구대상자의 일반적 특성은 <표 14>와 같다.

표 14. 연구 2의 대상에 대한 일반적 특성

항목	구분	사례수(%)	계(%)
성별	남자	267(65.6)	407(100.0)
	여자	140(34.4)	
2학년제	1학년	61(15.0)	407(100.0)
	2학년	45(11.1)	
4학년제	1학년	87(21.4)	407(100.0)
	2학년	51(12.5)	
	3학년	105(25.8)	
	4학년	58(14.3)	
전공	체육	254(62.4)	407(100.0)
	체육교육	153(37.6)	
소재지	수도권	52(12.8)	407(100.0)
	강원도	61(15.0)	
	충청도	83(20.4)	
	경상도	77(18.9)	
	전라도	62(15.2)	
	제주도	72(17.7)	

## 2) 측정도구

연구 2의 자료를 수집하기 위하여 연구 1에서 사용한 마음가짐 8문항, 희망 5문항, 취업스트레스 15문항, 취업소진 7문항으로 구성된 질문지에 투지를 묻는 8문항을 추가하여 총 43문항을 사용하였다. 또한, 측정도구의 신뢰도와 타당도를 검증하기 위해 Cronbach's  $\alpha$ 값을 산출하고, 탐색적 요인분석 및 확인적 요인분석을 실시하였다. 확인적 요인분석은  $\chi^2$ 검증을 비롯하여 모형의 간명성을 확인할 수 있는 RMR, IFI, TLI, CFI, RMSEA 등의 적합도 지수를 통해 평가하였다. 적합도 지수들의 경우 RMR은 .05 이하, IFI, TLI, CFI와 같은 지수들의 경우 .90이상일 경우 양호하다 평가되며, RMSEA의 경우 .05이하일 때 매우 우수, .08이하일 때 양호, .10이하일 때 수용 가능한 것을 평가한다(홍세희, 2000).

### (1) 마음가짐

마음가짐 측정도구로 Dweck(2000)이 개발하고 박준수(2017)가 번안한 질문지를 사용하였다. 이 척도는 총 8문항(성장마음가짐 4문항, 고정마음가짐 4문항)으로 구성되어 있으며, 각 문항에 대한 응답은 '전혀 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(5점)의 5점 Likert 평정척도를 이용하여 측정하였다. 측정도구의 타당도 확인을 위해 주성분 분석과 베리맥스 직교회전법을 이용한 탐색적 요인분석을 실시하여 8문항으로 구성된 2개의 요인을 추출하였으며(KMO=.909, Bartlett  $\chi^2=1898.913$ ,  $df=28$ ,  $p=.000$ ), 요인의 신뢰도 계수를 나타내는 Cronbach's  $\alpha$ 값은 성장마음가짐 .848, 고정마음가짐 .888, 전체 .910으로 나타났다. 다음으로 확인적 요인분석을 실시한 결과 모형의 적합도 지수들은 전체적으로 양호( $\chi^2=62.792$ ,  $df=19$ ,  $p=.000$   $Q=3.305$ , RMR=.017, IFI=.977, TLI=.966, CFI=.977, RMSEA=.075)하게 나타났으며, 요인간 판별타당도를 검증하기 위한 AVE값의 경우 성장마음가짐 .586, 고정마음가짐 .670으로 나타나 .5이상이면 양호하다는 수준을 만족하였다. 집중타당도를 확인하기 위한 개념신뢰도는 .7이상인 경우 양호한 것으로 판단하며, 성장마음가짐 .850, 고정마음가짐 .890으로 나타났다

### (2) 희망

희망 측정도구는 임태홍(2014)이 타당화를 검증한 한국판 긍정심리자본척도(K-PCC)를 사용하였다. 이 척도는 자기효능감 5문항, 낙관성 5문항, 희망 5문항, 회복탄력성 3

문항의 총 18문항으로 구성되어 있으나 본 연구에서는 희망을 묻는 5문항을 사용하였으며, 각 문항마다 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(5점)의 5점 Likert 평정척도로 응답하도록 되어 있다. 우선 측정도구의 타당도를 확인하기 위하여 주성분 분석과 베리맥스 직교회전법을 이용한 탐색적 요인분석을 실시하여 5문항으로 구성된 1개의 요인을 추출하였으며(KMO=.849, Bartlett  $\chi^2=889.880$ ,  $df=10$ ,  $p=.000$ ), 요인들의 신뢰도 계수를 나타내는 Cronbach’s  $\alpha$ 값은 .862로 나타났다. 다음으로 실시한 확인적 요인분석에서는 적합도 지수들은 RMSEA를 제외하면 전체적으로 양호( $\chi^2=26.846$ ,  $df=5$ ,  $p=.000$  Q=5.369, RMR=.018, IFI=.975, TLI=.951, CFI=.975, RMSEA=.104)하게 나타났으며, 집중 타당도를 확인하기 위한 개념신뢰도는 .864로 양호하게 나타났다

### (3) 취업스트레스

연구대상자들의 취업스트레스를 측정하기 위하여 정의석, 노안영(2001)이 개발한 척도를 사용하였다. 이 척도는 단일요인 15문항으로 구성되어 있으며, 구체적으로 “취업이 불가능 할 것 같아 두려운 생각이 든다.” 라는 질문 등에 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(5점)의 5점 Likert 평정척도를 이용하여 측정하였다. 우선 측정도구의 타당도를 확인하기 위하여 주성분분석과 베리맥스 직교회전법을 이용한 탐색적 요인분석을 실시하여 단일차원성을 저해하는 5개의 문항을 제거하고 10문항으로 구성된 단일 요인을 추출하였다(KMO=.920, Bartlett  $\chi^2=1979.948$ ,  $df=45$ ,  $p=.000$ ). 요인들의 신뢰도 계수를 나타내는 Cronbach’s  $\alpha$ 값은 .898로 나타났으며, 확인적 요인분석을 실시한 결과 적합도 지수들은 전체적으로 양호( $\chi^2=143.694$ ,  $df=35$ ,  $p=.000$  Q=4.226, RMR=.048, IFI=.944, TLI=.926, CFI=.944, RMSEA=.089)하게 나타났으며, 어떤 하나의 개념을 타당하게 구성하였는지를 판단하는 집중타당도를 확인하기 위한 개념신뢰도는 .897로 양호하게 나타났다.

### (4) 취업소진

취업소진 측정도구는 송윤희, 송원영(2017)이 개발한 ‘대학생 취업소진 척도’를 사용하였다. 이 척도는 탈진 7문항, 반감 2문항, 무능감 3문항, 부정적 신념 3문항, 비인간화 2문항의 총 17문항으로 구성되어 있으나, 본 연구에서는 탈진을 묻는 7문항을 분석에 사용하였다. 질문의 경우 각 문항마다 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(5점)의

5점 Likert 평정척도를 이용하여 측정하였다. 우선 측정도구의 타당도를 확인하기 위하여 주성분 분석과 베리맥스 직교회전법을 이용한 탐색적 요인분석을 실시하여 7문항으로 구성된 1개의 요인을 추출하였다(KMO=.898, Bartlett  $\chi^2=2401.374$ ,  $df=21$ ,  $p=.000$ ). 요인의 신뢰도 계수를 나타내는 Cronbach's  $\alpha$ 값은 .937로 나타났다. 확인적 요인분석을 실시한 결과 적합도 지수들은 RMSEA를 제외하면 대체적으로 양호( $\chi^2=150.703$ ,  $df=14$ ,  $p=.000$  Q=11.593, RMR=.035, IFI=.943, TLI=.907, CFI=.943, RMSEA=.162)하게 나타났으며, 요인의 집중타당도를 확인하기 위한 개념신뢰도는 .936으로 양호하게 나타났다.

### (5) 투지

투지 측정 도구로 Duckworth & Quinn(2009)이 개발한 Grit-S를 김희명, 황매향(2015)이 변안한 척도를 사용하였다. 측정도구의 문항은 열정(흥미유지)을 묻는 4개의 문항과 끈기(노력지속)를 묻는 4개의 문항으로 이루어진 총 8개의 문항으로 구성되며, 각 문항에 대해 '매우 그렇다'이면 5점, '전혀 그렇지 않다.'이면 1점의 5점 Likert 척도로 측정한다. 단, 부정문으로 질문하는 문항(1, 3, 5, 6번 문항)에 대해서는 역코딩을 실시하여 분석에 사용하였다. 측정도구의 타당도를 확인하기 위하여 주성분 분석과 베리맥스 직교회전법을 이용한 탐색적 요인분석을 실시하여 8문항으로 구성된 2개의 요인을 추출하였으며(KMO=.814, Bartlett  $\chi^2=1230.933$ ,  $df=28$ ,  $p=.000$ ), 신뢰도 계수를 나타내는 Cronbach's  $\alpha$ 값은 열정 .837, 끈기 .805, 전체 .812로 나타났다. 다음으로 확인적 요인분석을 실시한 결과 모형의 적합도 지수들은 양호( $\chi^2=60.469$ ,  $df=19$ ,  $p=.000$  Q=3.183, RMR=.041, IFI=.966, TLI=.950, CFI=.966, RMSEA=.073)하게 나타났으며, 요인간 판별타당도를 검증하기 위한 AVE값의 경우 열정 .566, 끈기 .512로 나타났고, 집중타당도를 확인하기 위한 개념신뢰도는 열정 .838, 끈기 .806으로 양호하게 나타났다.

### 3) 연구절차

연구 2의 자료 수집은 2022년 5월~6월 동안 수도권, 강원도, 충청도, 경상도, 전라도, 제주도 지역의 2년제~4년제 대학의 체육전공 대학생을 대상으로 진행되었다. 제주도를 제외한 지역은 코로나 19로 인해 연구자가 직접 방문하여 조사를 실시하지 못하고 각 대학 관계자들의 협조를 얻어 질문지를 우편 발송하여 조사를 진행하였다. 조사의 진행은 우선 연구대상자들에게 연구의 취지를 설명하고 원하지 않을 경우 언제든지 응답의



철회가 가능함을 공지하였고, 응답내용에 대한 비밀보장을 약속하였다. 이후 질문 응답에 대한 동의를 구한 후 솔직한 응답을 얻기 위하여 이해가 안 되는 문항에 대해서는 질문을 할 수 있도록 하였으며, 질문지 작성의 소요 시간은 대략 10분~15분 정도로 응답자들은 자기평가기입법으로 질문지를 작성하고 완성된 질문지는 현장에서 즉시 회수하였다. 총 450부의 질문지가 배부되었으며, 회수된 질문지 중 불성실한 응답 등 사용하지 못할 것으로 판단되는 자료 43부를 제외한 407부를 최종분석에 사용하였다.

#### 4) 자료처리

연구 2의 자료 분석은 SPSS 20.0과 Amos 20.0, SPSS PROCESS Macro를 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- (1) 자료의 일반적 특성을 알아보기 위한 빈도분석을 실시하였다.
- (2) 측정도구의 타당도를 검증하기 위한 탐색적 요인분석, 확인적 요인분석을 실시하고, 신뢰도 검증을 위해 Cronbach's Alpha 값을 산출하였다.
- (3) 주요 변인들의 기술통계 분석 및 Pearson's 적률상관 분석을 진행하였다.
- (4) 투지의 조절효과를 분석하기 위하여 SPSS PROCESS Macro 3.0을 이용한 부트스트래핑 방법을 사용하였다. Model 14를 적용하여 부트스트랩 샘플링은 5,000번을 실시하였고, 신뢰구간은 95% 편의교정신뢰구간을 이용하였다.
- (5) 조절변인의 상호작용을 구체적으로 설명하기 위해 Daniel Soper의 Interaction 프로그램을 이용하여 그래프로 시각화 하였다.

### 3. 연구 결과

#### 1) 전체 측정변인들의 기술통계치와 상관관계 분석

우선 측정된 변인들의 전반적인 특성을 알아보기 위해 각 변인별 기술통계량과 분포 특성을 확인하였다. 변인들의 기술통계값은 <표 15>와 같이 평균값은 2.46~4.13의 점수분포를 보였으며, 왜도와 첨도는 절대값 2와 7을 넘기는 변수가 없는 것으로 나타나 측정변인의 점수분포가 정규성에서 크게 벗어나지 않음을 확인하였다.

표 15. 연구 2의 측정변인에 대한 기술통계량과 분포특성

측정변인	M	SD	왜도	첨도	최소값	최대값	중앙값
성장마음가짐	4.13	.57	-.20	-.11	2.25	5	4
고정마음가짐	3.59	.69	.45	.03	1	4.25	2
희망	3.59	.64	-.05	.10	1.4	5	3.6
취업스트레스	2.69	.63	-.31	-.34	1	4.2	2.8
취업소진	2.46	.83	.16	-.36	1	5	2.43
투지	3.18	.56	.30	.49	1.38	5	3.13

다음으로 각 요인별 상관관계를 확인하기 위하여 마음가짐, 희망, 취업스트레스, 취업소진, 투지 간의 상관계수를 산출하였으며 그 결과는 <표 16>과 같다.

표 16. 연구 2의 측정변인에 대한 상관계수

측정변인	A	B	C	D	E	F
성장마음가짐(A)	1					
고정마음가짐	-.708**	1				
희망(C)	.444**	-.376**	1			
취업스트레스(D)	-.360**	.394**	-.459**	1		
취업소진(E)	-.223**	.257**	-.254**	.605**	1	
투지(F)	.333**	-.352**	.470**	-.400**	-.184**	1

\*\*p<.01

성장마음가짐은 고정마음가짐, 취업스트레스, 취업소진과 부(-)의 상관을 가지며, 희망과 투지와 정(+)의 상관을 가지는 것으로 나타났다. 고정마음가짐은 희망, 투지와 부(-)의 상관을 가지며, 취업스트레스, 취업소진과 정(+)의 상관을 가지는 것으로 나타났다. 희망은 취업스트레스, 취업소진과 부(-)의 상관을 가지며, 투지와 정(+)의 상관관계를 가지는 것으로 나타났으며, 취업스트레스는 취업소진과 정(+)의 상관관계를 가지며, 투지와 부(-)의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 취업소진은 투지와 부(-)의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 또한, 이들 측정변인들 모두 p<.01 수준에서 유의하게 나타나 적절한 수준의 상관을 보이고 있어 매개효과 및 조절효과 분석을 실시할 조건이 충족됨을 확인하였다.

2) 성장마음가짐과 취업소진의 관계에서 희망의 매개효과

성장마음가짐과 취업소진의 관계에서 희망이 가지는 매개효과를 확인한 결과는 <그림 33>, <표 17>과 같다.

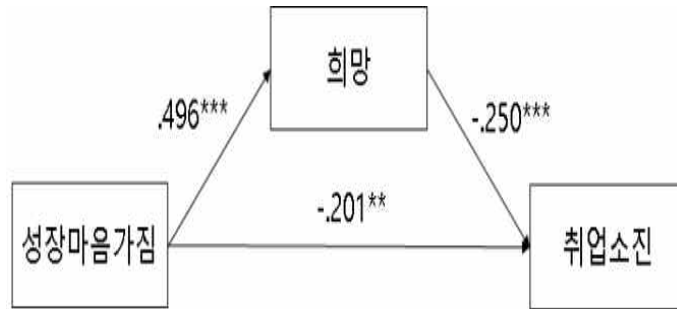


그림 33. 성장마음가짐과 취업소진의 관계에서 희망의 매개효과

표 17. 성장마음가짐과 취업소진의 관계에서 희망의 매개효과

전체효과	B	SE	t	LLCI	ULCI
성장마음가짐→취업소진 (직접효과+간접효과)	-.325	.070	-4.6134***	-.4631	-.1863
직접효과	B	SE	t	LLCI	ULCI
성장마음가짐→취업소진	-.201	.077	-2.5907**	-.3528	-.0484
성장마음가짐→희망	.496	.050	9.9774***	.3984	.5939
희망→취업소진	-.250	.069	-3.6101***	-.3865	-.1140
간접효과	B	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI	
희망	-.124	.040	-.2081	-.0491	

\*\*p<.01, \*\*\*p<.001

우선 독립변수인 성장마음가짐은 종속변수인 취업소진에 부(-)의 영향(B=-.201, SE=.077, t=-2.5907, p=.010)을 미치는 것으로 나타났으며, 희망에는 정(+)의 영향(B=.496, SE=.050, t=9.9774, p=.000)을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 매개변수인 희망은 종속변수인 취업소진에 부(-)의 영향(B=-.250, SE=.069, t=-3.6101, p=.000)을 미치는 것으로 나타났다. 다음으로 성장마음가짐과 취업소진 간의 관계에서 희망이 가지는 간접효과(B=-.124)는 편의교정신뢰구간의 하한값(-.2081)과 상한값(-.0491) 사이에 0을 포함하지 않는 것으로 나타나 간접효과가 유의한 것을 확인하였다. 따라서 성장마음가짐과 취업소진의 관계에서 희망은 부분매개효과를 가지는 것으로 나타났다.

3) 성장마음가짐과 취업소진의 관계에서 희망의 매개효과에 대한 투지의 조절효과

앞서 실시한 분석에서 희망은 성장마음가짐과 취업소진 간의 관계에서 매개효과를 가지는 것으로 확인되었으며, 다음으로 희망이 가지는 매개효과가 투지에 의해 조절되는지에 대한 여부를 분석하였다. 이에 대한 결과는 <표 18>과 같다.

표 18. 성장마음가짐과 취업소진의 관계에서 희망의 매개효과에 대한 투지의 조절효과

	B	SE	Boot SE	95% CI		95% BC CI	
				LLCI	ULCI	Boot LLCI	Boot ULCI
매개변인모형(종속변인: 희망) $R^2=.197$ , $F=99.55$ , $p=.000$							
성장마음가짐(독립변인)	.496***	.050		.3984	.5939		
종속변인모형(종속변인 : 취업소진) $R^2=.104$ , $F=11.66$ , $p=.000$							
성장마음가짐(예언변인)	-.164*	.078		-.3170	-.0108		
희망(매개변인)	-.234**	.074		-.3804	-.0881		
투지(조절변인)	-.037	.083		-.2001	.1262		
희망 × 투지	-.288**	.093		-.4699	-.1051		
투지 수준에서 조건부 간접효과							
-1SD	-.0370		.056			-.1388	-.0787
Mean	-.1162		.044			-.2011	-.0284
+1SD	-.1955		.051			-.2944	-.0960
조절된 매개효과 지수	Index		.055			-.2516	-.0426
	-.1426						

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

먼저 매개변인 모형에서 성장마음가짐은 희망에 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 종속변인모형에서 예언변인인 성장마음가짐은 취업소진에 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 매개변인인 희망은 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조절변인으로 투입한 투지는 취업소진에 유의한 직접적 영향은 없는 것으로 나타났으나, 매개변인과의 상호작용을 통해 취업소진에 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 조절변인을 투입하는 경우 조절변인이 종속변인에 직접적인 영향은 주지 않지만 매개변인과 상호작용에 의한 조절효과는 유의하게 나타났다.

희망과 투지의 간의 상호작용 효과가 취업소진에 부(-)적으로 나타났으므로 상호작용 효과를 구체적으로 검증하기 위하여 Interaction 프로그램을 통해 ±표준편차를 기준으로 상, 중, 하 3집단으로 구분하여 단순기울기 검증을 실시하였다<그림 34 참조>.

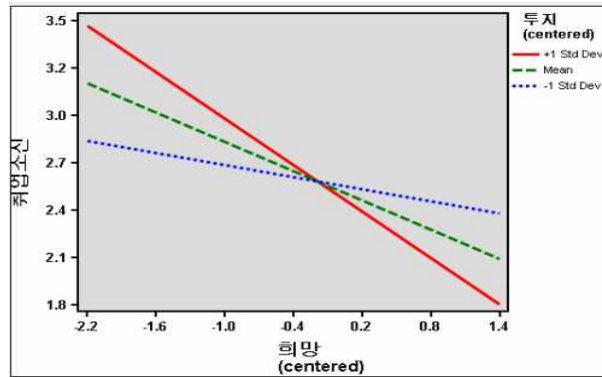


그림 34. 투지 수준에 따른 단순 기울기 그래프

단순 기울기 그래프를 통해 -1SD인 경우(-0.075,  $t=-.8527$ ,  $p=.000$ ), 평균인 경우(-.234,  $t=-3.1507$ ,  $p=.002$ ), +1SD인 경우(-.394,  $t=-4.2143$ ,  $p=.000$ )의 단순기울기가 유의함을 확인하였다. 즉, 투지의 수준이 낮은 경우(-1SD), 평균인 경우, 높은 경우(+1SD)의 수준으로 기울기가 커지는 것을 알 수 있으며, 이는 투지의 수준이 높을수록 취업소진을 더 감소시키고 있음을 의미한다.

다음으로 성장마음가짐이 긍정심리자본을 경유하여 취업소진에 미치는 조건부 간접효과를 투지의 3가지 수준에 따라 부트스트래핑을 이용하여 분석한 결과 투지의 수준이 낮은 경우(-1SD) -.0370, 평균인 경우 -.1162, 투지의 수준이 높은 경우(+1SD) -.1955로 투지의 수준이 높아질수록 간접효과가 강해지고 있음을 확인하였으며, 각각의 수준에서 편의교정신뢰구간의 하한값과 상한값 사이에 0을 포함하지 않아 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 조절변수 투지가 성장마음가짐→희망→취업소진의 간접효과에 미치는 영향을 수치화한 값인 조절된 매개지수는 -.1426로 나타났으며, 이에 대한 부트스트래핑 신뢰구간은 -.2568~-.0393로 하한값과 상한값 사이에 0을 포함하지 않아 유의하게 나타났다. <그림 35>는 조절된 매개모형에 대한 통계모형을 나타낸다.

이상을 정리하면 체육전공 대학생의 성장마음가짐이 희망을 경유하여 취업소진에 미치는 간접효과는 투지의 수준에 따라 달라질 수 있으며, 투지가 높을수록 취업소진을 더 감소시킬 수 있는 것으로 나타났다. 즉, 투지는 희망과 상호작용을 통해 취업소진을 완화할 수 있다는 점을 확인하였다.

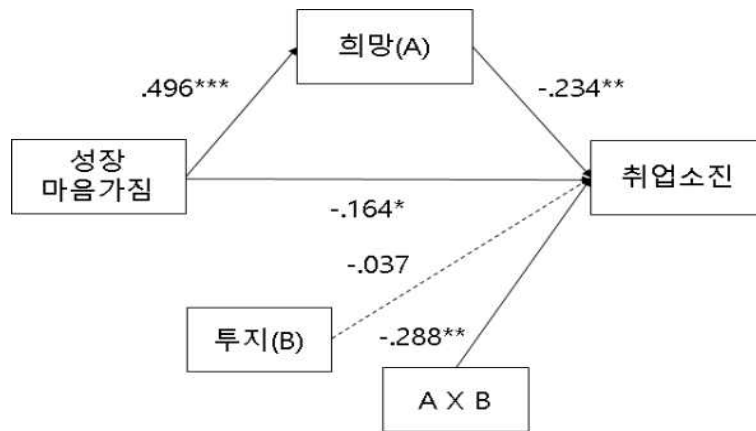


그림 35. 투지의 조절된 매개모형의 통계모형

4) 성장마음가짐과 취업소진의 관계에서 취업스트레스의 매개효과

성장마음가짐과 취업소진의 관계에서 취업스트레스가 가지는 매개효과를 확인한 결과는 <그림 36>, <표 19>와 같다.

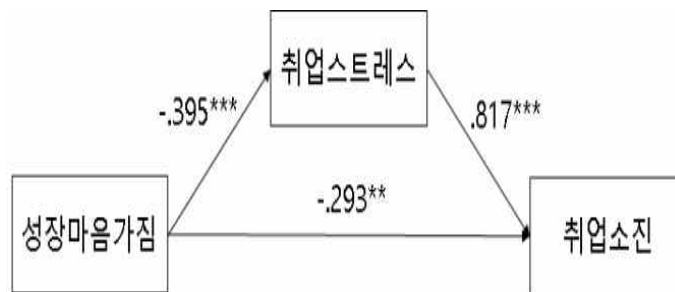


그림 36. 성장마음가짐과 취업소진의 관계에서 취업스트레스의 매개효과

표 19. 성장마음가짐과 취업소진의 관계에서 취업스트레스의 매개효과

전체효과	B	SE	t	LLCI	ULCI
성장마음가짐→취업소진 (직접효과+간접효과)	-.616	.073	-8.4178***	-.7599	-.4722
직접효과	B	SE	t	LLCI	ULCI
성장마음가짐→취업소진	-.293	.065	-4.5384***	-.4199	-.1661
성장마음가짐→취업스트레스	-.395	.051	-7.7542***	-.4954	-.2950
취업스트레스→취업소진	.817	.059	13.9169***	.7019	.9328
간접효과	B	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI	
취업스트레스	-.320	.049	-.4234	-.2326	

\*\*\*p<.001

우선 독립변수인 성장마음가짐은 종속변수인 취업소진에 부(-)의 영향( $B=-.293$ ,  $SE=.065$ ,  $t=-4.5384$ ,  $p=.000$ )을 미치는 것으로 나타났으며, 취업스트레스에는 부(-)의 영향( $B=-.395$ ,  $SE=.051$ ,  $t=-7.7542$ ,  $p=.000$ )을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 매개변수인 취업스트레스는 종속변수인 취업소진에 정(+)의 영향( $B=.817$ ,  $SE=.059$ ,  $t=13.9169$ ,  $p=.000$ )을 미치는 것으로 나타났다. 다음으로 성장마음가짐과 취업소진 간의 관계에서 희망이 가지는 간접효과( $B=-.320$ )는 편의교정신뢰구간의 하한값(-.4234)과 상한값(-.2326) 사이에 0을 포함하지 않는 것으로 나타나 간접효과가 유의한 것을 확인하였다. 따라서 성장마음가짐과 취업소진의 관계에서 취업스트레스는 부분매개효과를 가지는 것으로 나타났다.

5) 성장마음가짐과 취업소진의 관계에서 취업스트레스의 매개효과에 대한 투지의 조절효과

앞서 실시한 분석에서 취업스트레스는 성장마음가짐과 취업소진 간의 관계에서 매개효과를 가지는 것으로 확인되었다. 따라서 취업스트레스가 가지는 매개효과가 투지에 의해 조절되는지에 대한 여부를 확인하기 위하여 <표 20>과 같이 분석을 실시하였으나 유의한 상호작용과 조절된 매개효과 지수가 없는 것으로 나타났다.

표 20. 성장마음가짐과 취업소진의 관계에서 취업스트레스의 매개효과에 대한 투지의 조절효과

	B	SE	Boot SE	95% CI		95% BC CI	
				LLCI	ULCI	Boot LLCI	Boot ULCI
매개변인모형(종속변인: 취업스트레스) $R^2=.129$ , $F=60.13$ , $p=.000$							
성장마음가짐(독립변인)	-.395***	.051		-.4954	-.2950		
종속변인모형(종속변인 : 취업소진) $R^2=.431$ , $F=76.06$ , $p=.000$							
성장마음가짐(예언변인)	-.278***	.066		-.4074	-.1479		
취업스트레스(매개변인)	.794***	.062		.6729	.9159		
투지(조절변인)	-.116	.072		-.2578	.0267		
취업스트레스 × 투지	-.147	.085		-.3134	.0202		
조절된 매개효과 지수	Index .0580		.038			-.0167	.1341

\*\*\* $p<.001$

6) 고정마음가짐과 취업소진의 관계에서 희망의 매개효과

고정마음가짐과 취업소진의 관계에서 희망이 가지는 매개효과를 확인한 결과는 <그림 37>, <표 21>과 같다.

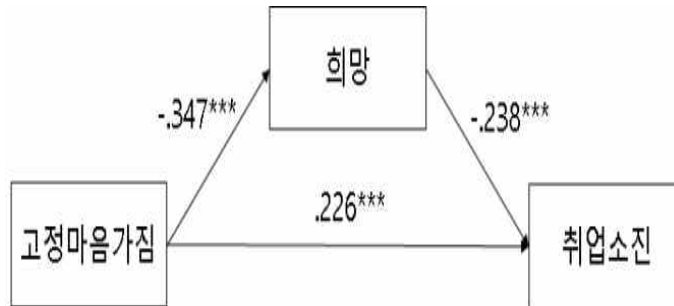


그림 37. 고정마음가짐과 취업소진의 관계에서 희망의 매개효과

표 21. 고정마음가짐과 취업소진의 관계에서 희망의 매개효과

전체효과	B	SE	t	LLCI	ULCI
고정마음가짐→취업소진 (직접효과+간접효과)	.308	.058	5.3485***	.1949	.4214
직접효과	B	SE	t	LLCI	ULCI
고정마음가짐→취업소진	.226	.061	3.6817***	.1052	.3461
고정마음가짐→희망	-.347	.043	-8.1656***	-.4301	-.2632
희망→취업소진	-.238	.067	-3.5805***	-.3687	-.1073
간접효과	B	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI	
희망	.083	.029	.0302	.1423	

\*\*\*p<.001

우선 독립변수인 고정마음가짐은 종속변수인 취업소진에 정(+)의 영향(B=.226, SE=.061, t=3.6817, p=.000)을 미치는 것으로 나타났으며, 희망에는 부(-)의 영향(B=-.347, SE=.043, t=-8.1656, p=.000)을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 매개변수인 희망은 종속변수인 취업소진에 부(-)의 영향(B=-.238, SE=.067, t=-3.5805, p=.000)을 미치는 것으로 나타났다. 다음으로 고정마음가짐과 취업소진 간의 관계에서 희망이 가지는 간접효과(B=.083)는 편의고정신뢰구간의 하한값(.0302)과 상한값(.1423) 사이에 0을 포함하지 않는 것으로 나타나 간접효과가 유의한 것을 확인하였다. 따라서 고정마음가짐과 취업소진의 관계에서 희망은 부분매개효과를 가지는 것으로 나타났다.



7) 고정마음가짐과 취업소진의 관계에서 희망의 매개효과에 대한 투지의 조절효과

앞서 실시한 분석에서 희망은 고정마음가짐과 취업소진 간의 관계에서 매개효과를 가지는 것으로 확인되었으며, 다음으로 희망이 가지는 매개효과가 투지에 의해 조절되는지에 대한 여부를 분석하였다. 이에 대한 결과는 <표 22>와 같다.

표 22. 고정마음가짐과 취업소진의 관계에서 희망의 매개효과에 대한 투지의 조절효과

	B	SE	Boot SE	95% CI		95% BC CI	
				LLCI	ULCI	Boot LLCI	Boot ULCI
매개변인모형(종속변인: 희망) $R^2=.141$ , $F=66.68$ , $p=.000$							
고정마음가짐(독립변인)	-.347***	.043		-.4301	-.2632		
종속변인모형(종속변인 : 취업소진) $R^2=.117$ , $F=13.31$ , $p=.000$							
고정마음가짐(예언변인)	.201**	.062		.0784	.3234		
희망(매개변인)	-.230**	.072		-.3702	-.0888		
투지(조절변인)	-.008	.083		-.1718	.1555		
희망 × 투지	-.284**	.092		-.4645	-.1030		
투지 수준에서 조건부 간접효과							
-1SD	-.0249		.038			-.0976	-.0521
Mean	-.0796		.080			-.1429	-.0210
+1SD	-.1342		.038			-.2104	-.0641
조절된 매개효과 지수	Index		.038			-.1770	-.0286
	-.0984						

\*\*p<.01, \*\*\*p<.001

먼저 매개변인 모형에서 고정마음가짐은 희망에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 종속변인모형에서 예언변인인 고정마음가짐은 취업소진에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 매개변인인 희망은 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조절변인으로 투입한 투지는 취업소진에 유의한 직접적 영향은 없는 것으로 나타났으나, 매개변인과의 상호작용을 통해 취업소진에 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 조절변인을 투입하는 경우 조절변인이 종속변인에 직접적인 영향은 주지 않지만 매개변인과 상호작용에 의한 조절효과는 유의하게 나타났다.

희망과 투지의 간의 상호작용 효과가 취업소진에 부(-)적으로 나타났으므로 상호작용 효과를 구체적으로 검증하기 위하여 Interaction 프로그램을 통해 ±표준편차를 기준으로 상, 중, 하 3집단으로 구분하여 단순기울기 검증을 실시하였다<그림 38 참조>.

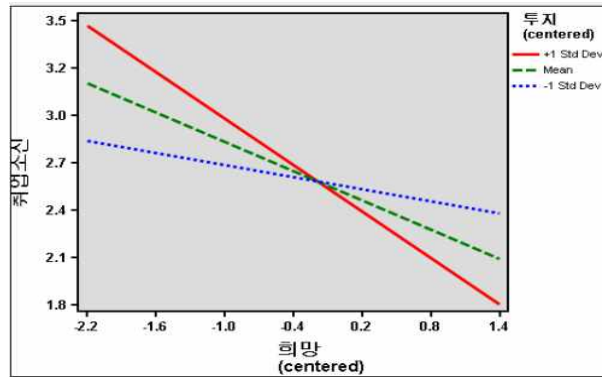


그림 38. 투지 수준에 따른 단순 기울기 그래프

단순 기울기 그래프를 통해 -1SD인 경우(-.072,  $t=-.8407$ ,  $p=.000$ ), 평균인 경우(-.230,  $t=-3.2066$ ,  $p=.002$ ), +1SD인 경우(-.387,  $t=-4.2827$ ,  $p=.000$ )의 단순기울기가 유의함을 확인하였다. 즉, 투지의 수준이 낮은 경우(-1SD), 평균인 경우, 높은 경우(+1SD)의 수준으로 기울기가 커지는 것을 알 수 있으며, 이는 투지의 수준이 높을수록 취업소진을 더 낮추고 있음을 의미한다.

다음으로 고정마음가짐이 긍정심리자본을 경유하여 취업소진에 미치는 조건부 간접효과를 투지의 3가지 수준에 따라 부트스트래핑을 이용하여 분석한 결과 투지의 수준이 낮은 경우(-1SD) -.0249, 평균인 경우 -.0796, 투지의 수준이 높은 경우(+1SD) -.1342로 투지의 수준이 높아질수록 간접효과가 강해지고 있음을 확인하였으며, 각각의 수준에서 편의교정신뢰구간의 하한값과 상한값 사이에 0을 포함하지 않아 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 조절변수 투지가 고정마음가짐→희망→취업소진의 간접효과에 미치는 영향을 수치화한 값인 조절된 매개지수는 -.0984로 나타났으며, 이에 대한 부트스트래핑 신뢰구간은 -.1770~-.0286로 하한값과 상한값 사이에 0을 포함하지 않아 유의하게 나타났다. <그림 39>는 조절된 매개모형에 대한 통계모형을 나타낸다.

이상을 정리하면 체육전공 대학생의 고정마음가짐이 희망을 경유하여 취업소진에 미치는 간접효과는 투지의 수준에 따라 달라질 수 있으며, 투지가 높을수록 취업소진을 더 감소시킬 수 있는 것으로 나타났다. 즉, 투지는 희망과 상호작용을 통해 취업소진을 완화할 수 있다는 점을 확인하였다.

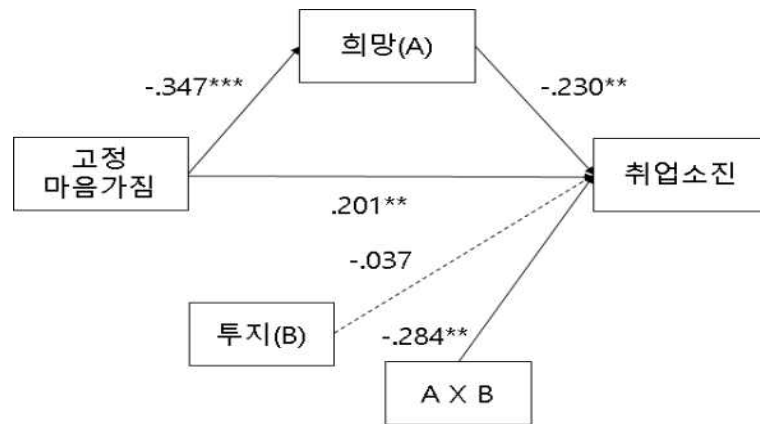


그림 39. 투지의 조절된 매개모형의 통계모형

8) 고정마음가짐과 취업소진의 관계에서 취업스트레스의 매개효과  
 고정마음가짐과 취업소진의 관계에서 취업스트레스가 가지는 매개효과를 확인한  
 결과는 <그림40>, <표 23>과 같다.

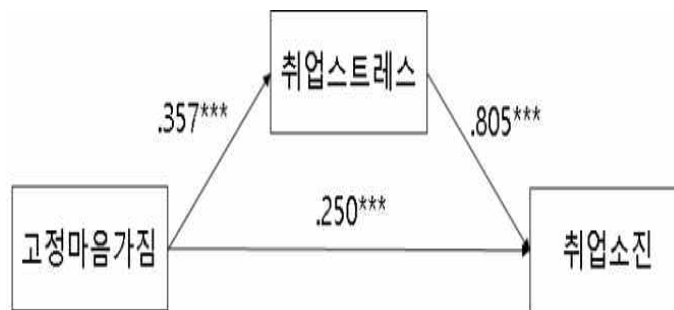


그림 40. 고정마음가짐과 취업소진의 관계에서  
 취업스트레스의 매개효과

표 23. 고정마음가짐과 취업소진의 관계에서 취업스트레스의 매개효과

전체효과	B	SE	t	LLCI	ULCI
고정마음가짐→취업소진 (직접효과+간접효과)	.537	.060	8.9834***	.4196	.6548
직접효과	B	SE	t	LLCI	ULCI
고정마음가짐→취업소진	.250	.054	4.6181***	.1434	.3559
고정마음가짐→취업스트레스	.357	.041	8.6195***	.2758	.4388
취업스트레스→취업소진	.805	.060	13.5121***	.6878	.9220
간접효과	B	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI	
취업스트레스	.288	.041	.2101	.3724	

\*\*\*p<.001

우선 독립변수인 고정마음가짐은 종속변수인 취업소진에 정(+)의 영향( $B=.250$ ,  $SE=.054$ ,  $t=4.6181$ ,  $p=.000$ )을 미치는 것으로 나타났으며, 취업스트레스에는 정(+)의 영향( $B=.357$ ,  $SE=.041$ ,  $t=8.6195$ ,  $p=.000$ )을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 매개변수인 취업스트레스는 종속변수인 취업소진에 정(+)의 영향( $B=.805$ ,  $SE=.060$ ,  $t=13.5121$ ,  $p=.000$ )을 미치는 것으로 나타났다. 다음으로 고정마음가짐과 취업소진 간의 관계에서 취업스트레스가 가지는 간접효과( $B=.288$ )는 편의교정신뢰구간의 하한값(.2101)과 상한값(.3724) 사이에 0을 포함하지 않는 것으로 나타나 간접효과가 유의한 것을 확인하였다. 따라서 고정마음가짐과 취업소진의 관계에서 취업스트레스는 부분매개효과를 가지는 것으로 나타났다.

#### 9) 고정마음가짐과 취업소진의 관계에서 취업스트레스의 매개효과에 대한 투지의 조절효과

앞서 실시한 분석에서 취업스트레스는 고정마음가짐과 취업소진 간의 관계에서 매개효과를 가지는 것으로 확인되었다. 따라서 취업스트레스가 가지는 매개효과가 투지에 의해 조절되는지에 대한 여부를 확인하기 위하여 <표 24>와 같이 분석을 실시하였으나 유의한 상호작용과 조절된 매개효과 지수가 없는 것으로 나타났다.

표 24. 고정마음가짐과 취업소진의 관계에서 취업스트레스의 매개효과에 대한 투지의 조절효과

	B	SE	Boot SE	95% CI		95% BC CI	
				LLCI	ULCI	Boot LLCI	Boot ULCI
매개변인모형(종속변인: 취업스트레스) $R^2=.155$ , $F=74.30$ , $p=.000$							
고정마음가짐(독립변인)	.357***	.041		.2758	.4388		
종속변인모형(종속변인 : 취업소진) $R^2=.500$ , $F=100.50$ , $p=.000$							
고정마음가짐(예언변인)	.235***	.055		.1265	.3444		
취업스트레스(매개변인)	.784***	.062		.6618	.9070		
투지(조절변인)	-.110	.073		-.2530	.0323		
취업스트레스 × 투지	-.141	.085		-.3078	.0256		
조절된 매개효과 지수	Index -.0504		.036			-.1229	.0188

\*\*\* $p<.001$

#### 4. 논의

연구 2에서는 장기적인 목표달성을 위해 노력할 수 있도록 하는 투지를 조절변인으로 투입하여 마음가짐과 취업소진 간의 관계에서 매개효과를 가지는 것으로 확인된 희망과 취업스트레스에 대해 투지가 가지는 조절효과를 검증하여 체육전공 대학생들이 재학기간 동안 경험할 수 있는 취업소진을 줄일 수 있는 방안에 대한 기초자료를 제공하고자 하였다.

우선 연구 1에서 유의한 것으로 확인된 희망과 취업스트레스의 매개효과에 대한 재검증을 거쳐 각 경로에 대한 투지를 조절변인으로 투입하고 조절효과가 유의하게 나타나는지 확인하였다. 그 결과, 연구 1과 마찬가지로 희망과 취업스트레스는 마음가짐과 취업소진간의 관계에서 부분매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 다음으로 각 경로에 투지를 조절변인으로 투입하여 조절효과를 살펴본 결과, 투지는 성장마음가짐-희망-취업소진 경로 및 고정마음가짐-희망-취업소진 경로에서 매개변인과의 상호작용을 통해 조절효과를 가지는 것으로 나타났다. 즉, 마음가짐과 취업소진의 관계에서 희망과 투지의 상호작용은 취업소진을 감소시키는데 있어 중요한 조절변인임을 확인할 수 있었으며, 고정마음가짐을 가지고 있다 하더라도 희망과 투지의 상호작용을 통해 취업소진을 유의하게 감소시킬 수 있다는 것을 확인하였다. 이는 일반적으로 고정마음가짐의 경우 부정적 요인을 촉진하는 역할을 하고 있는 것으로 알려져 있지만 투지와 같은 긍정적 심리요인을 통해 그 영향을 저감시킬 수 있다는 점을 시사한다. 이와 관련하여 투지가 가진 조절효과를 통해 부정적 요인을 감소시킬 수 있음을 밝힌 선행연구들(신대건, 박은영, 2021; 오동균, 2022; 조선휘, 2019; Black et al., 2015; Vainio & Daukantait, 2016)도 유사한 결과를 나타내고 있어 투지가 가진 장기적으로 노력을 지속하게 하는 역할 외에 긍정성의 강화 기능에 대한 중요성을 다시 한번 확인할 수 있게 해준다. 또한 체육전공 대학생들의 투지가 높을수록 희망과 상호작용을 통해 장기적인 스트레스 누적으로 인해 발생할 수 있는 취업소진을 더욱 효과적으로 감소시킬 수 있다는 점은 청소년의 학업스트레스와 학업소진 간의 관계에서 투지의 하위요인인 노력지속이 학업소진을 감소시킨다고 보고한 조선휘(2019)의 연구, 학업소진은 투지의 수준에 따라 조절될 수 있다고 밝힌 양혜원(2017)의 연구, 직무스트레스가 많다 하더라도 투지 수준이

높아질수록 이직을 선택하지 않는다는 민분홍, 박다은(2021)의 연구, 보육교사의 직무소진을 투지가 조절할 수 있음을 확인한 이주연, 지명원(2022)의 연구 등을 통해 투지가 긍정성을 강화하여 부정적 요인을 감소시키는 역할을 한다는 본 연구 결과에 대한 지지력을 얻을 수 있다.

게다가 고정마음가짐을 가지고 있더라도 모든 결과가 부정적이지는 않다는 것을 밝힌 연구들이 존재한다. 유아교사가 가진 고정마음가짐도 희망, 자기효능감, 낙관성과 같은 긍정적 요인을 통해 주관적 경력성공을 높일 수 있다는 탁정화(2020a)의 연구, 중학교 체육수업에서 교사의 자율성지지와 동료의 관계성 지지가 고정마음가짐과의 상호작용을 통해 투자를 높여줄 수 있다는 강유신, 이근모(2019)의 연구, 학생선수의 고정마음가짐도 운동지속에 정의 영향을 미친다고 밝힌 장지현, 정구인(2021)의 연구 등을 통해서도 고정마음가짐이 반드시 부정적인 작용만 하는 것이 아니라 대상과 상황에 따라서는 긍정적인 역할도 수행할 수 있음을 확인할 수 있어 고정마음가짐에 대한 심도 있는 후속연구가 필요하다 사료된다.

한편 투지는 매개변인인 취업스트레스와의 상호작용이 유의한 조절효과를 발휘하지 못하였으나 그 경향성은 모두 취업소진을 감소시키는 방향으로 나타났다. 이는 연구의 환경에 따라 그 유의미성이 달라질 수 있는 부분이라 사료되며, 통계적으로 유의하진 않지만 취업스트레스와 투지의 상호작용 효과의 방향이 취업소진을 감소시키는 방향으로 나타난 것은 투지가 가진 긍정성을 통해 부정적 심리요인에 대한 조절이 가능할 수 있다는 점을 시사한다.

투지는 실패나 고난에도 흔들리지 않고 장기간에 걸쳐 목표달성을 위해 노력과 관심 및 열정을 유지하는 특성으로 끈성, 진취성 등 다양한 시각으로 해석되고 있으나 그 본질은 장기적인 목표를 달성하기 위한 열정적인 끈기를 의미한다(전희섭, 2022; Duckworth et al., 2007). 또한, 투지는 남들보다 더 높은 성과를 이룬 사람들의 공통점으로 투지가 높은 사람은 어려운 환경 속에서도 포기하지 않고 목표를 향해 노력하는 경향을 보이고, 투지가 낮은 사람은 번덕이 심하거나 목표에 대한 관심을 유지하기 어려우며, 쉽게 포기해버리는 경향을 나타낸다(장유리, 허진영, 2019; Thaler & Koval, 2015). 게다가 투지는 성장마음가짐, 회복탄력성, 내재적 동기, 끈기의 특성을 포함한 개념으로 자신의 일에 대해 매력을 느끼고 중요한 일을 하고 있다는 확신, 장애를 만나더라도 목표에 집중하고 숙달하는 노력과 희망과 관련이 있다(Duckworth, 2016). 즉,

투지가 높으면 목표를 확실하게 세우고, 이를 달성하기 위한 과정에서 보람을 느끼며, 부정적 상황에 대한 대처와 회복력이 높아 지속적인 노력을 유지하게 하여 인생이라는 긴 시간 동안 인간의 삶에 영향을 미친다(박진홍 등, 2018; Duckworth et al., 2007). 이처럼 투지는 긍정적인 노력과 흥미를 ‘장기간’ 유지할 수 있도록 하는 심리요인인 만큼 대학 재학 기간 동안 적성 및 진로탐색 활동과 상담 활동을 병행하여 취업소진을 효과적으로 줄일 수 있는 방안을 마련해야 할 것이다.

투지는 대표적인 비인지적 요인 중 하나로 환경에 의한 변화가 가능하며, 교육과 학습, 훈련 등 후천적 노력을 통해 증진할 수 있다(Duckworth, 2016). 이와 관련하여 2017년 5월 30일자 ‘EducationWeek’지에서는 미국 뉴욕시에서는 초등학교 성적표에 학생들의 투지 점수를 기입하고 있다고 밝혀 미국 교육계가 가지는 투지에 대한 관심과 어린 시절부터 투지를 배양하고 향상시키기 위한 미국 교육계의 노력의 한 단면을 보여준다. 마찬가지로 국내에서도 여러 연구들(김정은, 조여진, 정정임, 2022; 박윤희, 2022; 박진희, 권해수, 2022; 신명용, 2018; 안혜연, 이해지, 2020; 오경화, 탁진국, 2020; 이미란, 탁정화, 이해원, 2020; 한수연, 유향은, 박용한, 2021; 황매향, 2019)을 통해 투지 증진프로그램, 투지향상 그룹코칭, 진로 집단상담, 뇌교육 기반 인성프로그램, 집단놀이 치료 프로그램이 대상자들의 투지를 향상시킬 수 있음을 보고하고 있고, 투지증진 프로그램의 구성 내용을 살펴보면 꿈과 미래, 도전 및 긍정적인 생각 등을 주축으로 자기조절력과 자기동기력 향상, 자신에 대한 믿음 구축, 타인의 경험을 통한 투지의 이해 등을 통해 실질적인 행동으로써 투지를 발휘할 수 있도록 이끌어 내는데 초점을 두고 있음을 볼 때 국내에서도 투지의 증진에 대한 관심이 높은 것으로 보여진다. 즉, 투지의 증진 훈련은 어린 시절부터 자연스럽게 접할 수 있도록 학교 교육과정에서 적절한 프로그램을 제공하면서 자신들의 미래에 대한 비전을 수립할 수 있도록 돕는 것이 중요하다 사료된다.

또 한 가지 투지의 특징을 엿볼 수 있는 연구들이 있다. 이은서, 정혜원(2022)은 초등학교 4학년~6학년 학생을 대상으로 3년간의 투지 변화 양상에 대한 종단연구를 통해 학년이 증가할수록 투지가 감소하는 경향을 보이는 것을 확인하였고, 정혜원, 김아름, 백예은(2022)은 중학교 1학년~3학년 학생을 대상으로 투지의 종단적 변화에 대해 탐색한 결과 시간이 흐름에 따라 투지가 점점 감소한다는 것을 보고하였다. 또한, 한수연(2019)은 중학교 2학년 초부터 3학기 동안은 투지가 서서히 줄어들다가 이후 다시 증가

하는 패턴을 보고하며 그 원인으로 방학이라는 기간과 고등학교 입학이라는 뚜렷한 목표의 등장을 꼽았다. 이러한 결과를 볼 때 투지는 동일 학교급의 학년이 증가하는 것과 같이 어떠한 상황이 지속되어 적응과 안정화를 거치는 동안에는 서서히 감소할 수 있으나, 상위 학교급으로의 진학 등 명확한 목표가 제시되는 경우에는 다시 증가하는 특징을 가진 듯 보인다. 즉, 지도하는 학생들에게 뚜렷한 목표를 제시해주는 일은 자연스럽게 투지의 향상을 도모할 수 있을 것으로 사료된다.

한편 투지는 Duckworth 등(2007)에 의해 처음 소개된 이래로 다양한 분야에서 연구가 진행되었으며, 이에 따라 비판적인 견해를 밝히는 연구도 나타났다. Credé(2018)는 투지가 가진 성공예측성에 대해 확인은 투지의 하위요인인 ‘노력지속’에 의해 비롯되며 ‘흥미유지’는 크게 영향을 주지 않는다고 밝혀 하위요인 구성에 대해 비판적인 입장을 내놓았고, 국내에서도 임효진(2017)은 투지의 요인구조에 대한 타당도에 관한 탐색적 연구를 통해 ‘흥미유지’요인의 판별타당도에서 문제점을 발견하였고, ‘노력지속’요인이 투지의 성격을 더 잘 드러내고 있다고 보고하기도 하였다. 하지만 이러한 비판적 견해를 통해서도 알 수 있는 한 가지는 투지가 가진 ‘노력의 지속성’이다. 이와 같은 투지의 지속력은 앞서 말한 성장마음가짐의 지속성에 대한 의문을 상쇄하고, 장기적인 관점에서 취업과 미래를 준비하는 대학생들에 필수적인 요소가 아닐까 사료된다.

이상을 종합하면, 체육전공의 경우 ‘좋은 일자리’에 대한 약점을 가진다. 이에 대해서는 정책적 지원이 필요할 것이다. 전국 어느 대학을 보더라도 체육전공 학과가 없는 대학은 찾아보기 힘들지만 정작 이곳을 거친 학생들이 자신의 전공을 활용하여 날개를 펼칠 수 있는 시장은 협소하기 때문이다. 특히, 체육과 스포츠 관련 정책 시행으로 관련시설 확충이나 사회적 약자에 대한 복지향상에는 많은 관심과 지원이 진행되지만, 실질적으로 이를 이끌어나가는 전공인력을 위한 일자리 창출이나 처우 개선 등의 부분에서는 아쉬움이 남는 것이 사실이다. 따라서 향후 연구에서는 체육전공 일자리에 대한 고용안정성 확보, 좋은 일자리 창출, 시장의 다변화와 확장 등에 대한 지원이 가능하도록 지속적인 정책연구와 제안이 이어지길 바란다.

또한, 본 연구를 통해 체육전공 대학생의 취업소진을 감소시킬 수 있는 심리적 요인으로 마음가짐과 개인의 강점과 미덕, 잠재력을 개발하고 육성할 수 있도록 하는 희망을 설정하고 이들 요인이 가진 영향력을 확인하였으며, 그 영향력은 투지가 높을수록 상호작용에 의해 그 효과가 강해짐을 확인하였다.



이와 관련하여 긍정적 심리요인을 증진할 수 있는 교육과 훈련 및 상담 프로그램 등이 다양하게 연구되고 개발되어져 있기 때문에 이에 대한 적극적인 홍보와 참여유도를 통해 현실에서 적용이 가능할 것으로 보인다. 현재 여러 대학들이 보건복지부나 학생상담센터, 대학지원사업 등을 통해 다양한 심리상담 프로그램과 취업관련 과정을 운영하고 있고, 지역별로 대표기업들과의 연계를 통한 취업아카데미, 멘토링 제도 등도 운영하고 있으므로 하고자하는 약간의 의지만 붙어 넣어준다면 많은 학생들이 스스로 목표를 수립하는데 큰 도움을 줄 수 있을 것으로 사료된다. 따라서 체육전공 대학생들에게 특히, 뚜렷한 목표를 찾아내지 못한 학생들에게 더욱 이러한 프로그램에 대한 홍보와 참여를 독려할 필요가 있을 것이다.

여기에 덧붙여 현실에 안주하게 되면 투지가 감소하고, 뚜렷한 목표가 제시될 때 투지가 상승하는 패턴을 활용하는 것도 좋은 방법이 될 것이다. 이를 위해 동료와의 선의의 라이벌 관계를 설정하도록 유도하는 것을 제안한다. 멘토-멘티 관계에서 멘토는 ‘따르고 싶은 목표나 대상’이라면 라이벌 관계에서 라이벌은 ‘넘어서야 할 목표나 대상’으로써 승부욕을 자극하고, 힘을 발휘하는 심리적 원동력이 될 수 있다(전재연, 김현주, 윤영길, 2017). 윤영길, 전재연(2013)은 스포츠영재성의 발화 환경을 탐색한 연구에서 라이벌의 존재여부와 훈련환경은 개인의 스포츠영재성 발화에 영향을 미친다고 하였다. 즉, 체육전공은 그 자체가 승패를 안고 사는 체육과 스포츠에 집중된 분야인 만큼 라이벌이 존재한다는 것은 명확한 목표의식을 갖추는데 도움이 될 것이며, 스스로 투지를 활성화시키는 좋은 방법이 될 것이다. 특히 대학생의 경우 대부분의 생활과 사회관계가 학교에서 이루어지므로 수업시간을 활용하여 대학생들에게 라이벌 구도를 자연스럽게 적용시킬 수 있는 방법을 모색하는 것이 좋을 것으로 사료된다. 예를 들어 이론수업의 경우 토론 수업의 활성화, 수업내용에 대한 퀴즈풀이(시험지로 작성하는 것이 아닌 누가 먼저, 많이 맞추는지를 겨루는 방식), 같은 주제에 대한 팀별 발표 및 발표 결과에 대한 승패 나눔, 그리고 승자에 대한 가벼운 보상 제공 등과 같이 흥미를 유발시키면서 자연스러운 경쟁구도를 만들어 주는 방법이 있을 것이며, 실기수업의 경우 경쟁종목을 활용하여 기량이 어느 한쪽으로 치우치지 않게끔 팀을 구성하거나 기량이 뛰어난 팀에 핸디캡을 적용하는 등의 방법으로 밸런스를 맞추어 승패에 대한 예측을 어렵게 만들어 주는 것도 한 가지 방법이 될 수 있을 것이다. 그리고 이러한 수업방식에 적응하게 되면 자연스럽게 자신만의 라이벌을 설정하여 뚜렷한 목표의식을 가지는데 도움을 줄 수

있을 것으로 사료된다. ‘하니’에게는 ‘나에리’가 있고, ‘최동원’에게는 ‘선동렬’이 있었으며, ‘히어로’에게는 ‘빌런’이 존재한다. 그리고 이들은 서로를 넘어서기 위해 끊임없이 노력하고, 패배할수록 승리를 위한 새로운 방법을 찾아내어 도전하며, 승리했다 하여 안심하지 않는다.

대학생이란 시간은 한 인간의 인생에 있어서 중요한 시기이다. 특히, 우리나라의 경우 성장기 동안은 대학입시라는 목표를 위해 마련된 시스템을 따라 대부분의 교육이 집중된다. 그러다보니 성장기를 끝내고 한 사람의 몫을 다하는 성인으로써 사회활동기를 맞이하기 이전에 장래나 꿈을 위해 자신의 전문성을 높이고, 다양한 정보와 지식을 쌓고, 질차탁마할 수 있는 시기는 대학재학 기간이 유일하다해도 과언이 아닐 것이다. 짧다면 짧고, 길다면 긴 재학기간 동안 취업과 미래라는 목표를 향해 긍정적인 마음가짐과 꾸준한 노력을 통해 주저앉지 않고, 도전하는 대학생이 많아지길 기대한다.

## V. 종합논의

체육전공의 일자리 현황이나 고용의 안정성 등의 약점에 대해서는 앞서 몇 차례 언급한 바 있으며, 체육전공 대학생의 취업스트레스와 취업소진은 타 계열에 비해 타격이 클 것으로 예상한 바 있다. 또한, 체육전공 학생들의 면모를 내부적으로 살펴보면 단순히 운동을 좋아해서 체육전공 전공을 선택한 학생, 성적에 맞추어 진학한 학생, 졸업을 앞두고도 자신이 무엇을 하고 싶은지도 무엇을 해야 할지조차 몰라 허우적거리는 학생들이 생각보다 많다(이원일, 진연경, 2020). 즉, 외적으로는 진로에 대한 선택지가 불확실하고, 내적으로는 스스로에 대한 정립이 불확실하다. 이러한 불확실성과 불투명성은 재학기간 동안 지속적인 취업스트레스로 작용할 것이고, 누적된 취업스트레스는 결국 취업소진으로 이어질 수 있다. 즉, 체육전공 대학생들에게 취업소진은 언제, 누가 겪더라도 이상한 일이 아닐 것이다. 소진은 신체적, 정신적, 정서적 고갈로 인한 피로감, 좌절감, 무력감, 절망감, 냉소적인 태도 등을 야기할 수 있으며, 인간이 느낄 수 있는 부정정서 중에서도 강력한 축에 든다(이영복 등, 2009; 송윤희, 송원영, 2017; Maslach & Jackson, 1981). 이러한 취업소진에 대해 우리가 할 수 있는 최선의 방법은 취업소진을 겪지 않도록 예방하는 것이며, 설령 취업소진을 겪게 되더라도 빨리 극복할 수 있도록 하는 것이다.

따라서 본 연구에서는 총 2편의 연구를 통해 체육전공 대학생의 마음가짐, 희망, 취업스트레스 및 취업소진 사이의 관계를 탐색하고, 이들의 관계에서 투지가 가지는 조절효과를 검증하여 체육전공 대학생들이 겪을 수 있는 취업소진을 감소시키기 위한 기초 자료를 제공하고자 하였다.

우선 연구 1에서는 체육전공 대학생의 마음가짐, 희망, 취업스트레스 및 취업소진의 관계에서 희망과 취업스트레스의 매개효과를 검증하는데 목적을 두고 분석을 실시하였다. 그 결과 마음가짐과 취업소진의 관계에서 두 매개변수는 부분매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 즉, 마음가짐이 가지는 취업소진에 대한 영향력을 희망과 취업스트레스가 매개하고는 있지만 중요한 것은 어떤 마음가짐을 가지는가에 따라 취업소진을 억제할 수도 촉진할 수도 있음을 확인하였다. 이는 강한 성장마음가짐을 가지거나 고정마

음가짐을 감소시키는 노력을 통해 취업소진을 줄일 수 있음을 의미한다. 이러한 결과를 직접적으로 뒷받침할 선행연구는 찾아보기 어려운 실정이지만 성장마음가짐이 가진 학업소진이나 직무소진 등의 요인들과의 관계를 분석한 선행연구들(김규태, 2019; 김길식, 이호성, 2021; 김태연, 2022; 전유화, 2021; Heslin et al., 2005; Novotny, 2016; Snyder, 2002)을 통해 성장마음가짐이 가진 취업소진에 대한 억제력에 설득력을 얻을 수 있으며, 희망 및 희망을 포함한 긍정심리자본이 매개적 역할을 하여 각종 소진을 감소시킬 수 있다고 밝힌 연구들(강유정, 2021; 이미라 등, 2020; 이양주, 2022; 이지영, 이희수, 2015; Altinkurt, Ertürk, & Yilmaz, 2015)과 같은 결과를 보였다. 한편 마음가짐이 취업스트레스를 경유하여 취업소진에 영향을 미치는 결과에 대해서 직접적으로 비교할 선행연구는 찾아보기 어렵지만, 성장마음가짐이 취업스트레스를 줄일 수 있다는 연구들(김하영, 2020; 박혜지, 최현경, 2021; 이정아, 탁진국, 2017; 한수정, 박상희, 2020)과 취업소진은 취업스트레스로 인해 정서 및 신체적 힘이 고갈된 상태로 정의한 송윤희, 송원영(2017)의 말을 종합하여 생각하면 성장마음가짐이 취업스트레스를 감소시켜 결과적으로 취업소진 발생을 억제하는 역할을 하고 있음을 추측할 수 있었다. 다만 연구 1을 통해 취업소진에 대한 영향력을 확인한 마음가짐이 갖는 효과의 지속력에 대한 비판적 견해(Bettinger et al., 2018)가 있음을 감안할 때 장기적인 관점에서 대응해야 하는 진로와 취업의 문제에 있어서 취업소진을 효과적으로 관리하기 위해서는 마음가짐에 대한 장기적 보완책이 필요하다 여겨지며 이를 가능케 하는 심리요인으로 투지를 설정하여 연구 2를 진행하였다.

연구 2에서는 체육전공 대학생의 마음가짐이 희망과 취업스트레스를 매개로 취업소진에 미치는 영향을 재검증하고, 이러한 관계에서 투지가 가지는 조절효과를 검증하였다. 이를 통해 체육전공 대학생의 성장마음가짐-희망-취업소진의 관계 및 고정마음가짐-희망-취업소진의 관계에서 투지는 희망과의 상호작용을 통해 취업소진을 감소시킬 수 있는 중요한 조절변인임을 확인할 수 있었다. 특히 고정마음가짐을 가진 경우라 할지라도 희망과 투지의 상호작용을 통해 취업소진을 조절할 수 있음을 확인하여 투지가 가지는 긍정성의 강화 역할에 대해서도 의미 있는 결과를 도출하였다. 이러한 결과는 다양한 소진요인 및 취업소진과 비슷한 부정정서에 대한 투지의 조절효과를 검증한 연구들(민분홍, 박다운, 2021; 서미옥, 2019; 서혜진, 이종연, 2021; 신대건, 박은영, 2021; 이주연, 지명원, 2022; 조선화, 2019; Meriac, Slifka, & Labat, 2015; Kleiman, Adams, Kashdan, & Riskind, 2013; Salles et al., 2014)과 일맥상통하는 결과를 보여 본 연구

결과를 지지해준다.

한편 본 연구에서 사용한 마음가짐과 투지의 경우 자기개념을 기반으로 한 개인특질 요인으로 타인과의 관계나 주위 환경요인에 의한 영향 등을 고려하지 않는다는 지적(Kent, 2018), 적절한 보상이 없거나 원래부터 부정적 상황(예. 학업성적이 이미 나쁜 경우)에 처한 상태에서는 성장마음가짐이 영향력을 잃는다는 연구결과(Chao et al., 2018), 투지의 구성요인에 설계 자체에 대한 비판(임효진, 2017; Credé, 2018) 등의 비판적 견해에 대응하기 위한 이들 요인 자체에 대한 보완적 연구가 필요해 보인다.

이상을 종합하면, 본 연구를 통해 체육전공 대학생의 취업소진을 감소시키고 예방하기 위해서는 이들이 가진 마음가짐이 중요한 역할을 하고 있음을 확인할 수 있었고, 희망과 투지의 상호작용을 통한 긍정성의 강화는 고정마음가짐을 가지고 있더라도 취업소진을 감소시킬 수 있음을 확인하였다. 하지만, 후속연구를 위한 몇 가지의 제한점 또한 확인하였으므로 이에 대한 제언을 하고자 한다.

첫째, 본 연구는 특정 지역의 일부 대학생들을 대상으로 실시하였기에 모든 대학생들에게 연구결과를 일반화하기 어렵다.

둘째, 본 연구에서 독립변인으로 설정한 마음가짐은 그 지속력과 영향력 및 주변과의 관계적 영향에 대한 비판적 견해가 존재하고, 조절변인으로 설정한 투지의 경우 구성요인 설계에 대한 비판이 존재하기 때문에 이들 요인 자체에 대한 적절한 보완 연구가 필요할 것으로 사료된다.

셋째, 본 연구에서 사용한 척도 중 여러 개의 하위요인으로 구성되어 있는 경우 본 연구에서는 요인간 차원성을 일치시키기 위하여 하위요인 중 한 가지를 추출하여 경로모형을 설정하고 분석을 실시하여 결과를 도출하였음을 밝힌다.

넷째, 고정마음가짐의 경우 반드시 부정적인 결과를 유발한다고 볼 수 없는 사례들이 있으므로 이에 대한 심도 있는 추가 연구가 필요하다.

따라서 후속연구에서는 연구대상의 범위를 좀 더 다양하게 확장할 필요가 있을 것이며, 측정척도에 대한 비판을 해소하기 위한 보완된 척도의 개발이나 영향력의 재검증 등 요인 자체에 대한 추가적인 연구가 필요할 것이다. 또한, 구성요인간의 관계를 확장하여 다차원적인 관계 구명에 대한 연구도 지속되길 바라며, 고정마음가짐에 대한 심도 있는 연구가 진행되길 바란다. 마지막으로 취업소진과 같이 대학생들이 겪을 수 있는 부정정서를 완화할 수 있는 다양한 변수들에 대한 심층적인 연구와 함께 실질적인 지원방안을 마련할 수 있도록 정책연구와 제언도 이어지길 기대한다.

## VI. 결론

본 연구는 체육전공 대학생들을 대상으로 이들이 경험할 수 있는 취업소진에 영향을 미치는 요인들에 대해 탐색하고, 이를 예방할 수 있는 기초자료를 제공하기 위한 목적으로 실시하였다. 연구목적에 따라 연구 1을 통해 체육전공 대학생들의 마음가짐과 취업소진의 관계에서 희망과 취업스트레스의 매개효과를 확인하였으며, 연구 2를 통해 투지가 가지는 조절효과를 검증하였다.

먼저 연구 1은 2022년 3월~4월 사이 수도권, 강원도, 충청도, 경상도, 전라도, 제주도 소재 2년제~4년제 대학에 재학 중인 체육전공 대학생 368명을 대상으로 실시하였으며, 연구 2는 2022년 5월~6월 사이 수도권, 강원도, 충청도, 경상도, 전라도, 제주도 소재 2년제~4년제 대학에 재학 중인 체육전공 대학생 407명을 대상으로 실시하였다. 이를 통해 도출한 결과는 다음과 같다.

첫째, 성장마음가짐은 희망에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 취업스트레스에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 고정마음가짐은 이와 반대의 영향을 나타내었다.

둘째, 희망은 취업소진에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 취업스트레스는 취업소진에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셋째, 마음가짐과 취업소진의 관계에서 희망과 취업스트레스는 부분매개효과를 가지는 것으로 나타났다.

넷째, 투지는 마음가짐, 희망, 취업소진의 관계에서 희망과 상호작용을 통해 취업소진을 조절하는 것으로 나타났다.

결론적으로 본 연구를 통해 체육전공 대학생의 마음가짐, 희망, 취업스트레스 및 취업소진의 관계에서 이들의 마음가짐에 따라 취업소진이 변화할 수 있음을 확인할 수 있었으며, 희망과 투지의 상호작용은 취업소진을 효과적으로 감소시킬 수 있는 조절변인임을 확인하였다.

## 참고문헌

- 강경연, 이제경(2017). 긍정심리자본과 진로관련 변인 관계에 대한 국내 연구의 동향과 시사점. **한국심리학회지: 학교**, 14(1), 41-67.
- 강경훈(2010). **대학생의 자아분화, 자아존중감과 취업스트레스간의 관계**. 인제대학교 대학원 미간행 석사학위논문.
- 강도희(2017). 한국형 학업소진 극복을 위한 희망학습상담. **상담과 지도**, 52, 93-106.
- 강상범, 김덕진(2020). 청소년 골프선수의 마음가짐(Mindset)과 투지(Grit)의 관계에서 자기결정동기의 매개효과. **골프연구**, 14(2), 287-299.
- 강수경, 김해미, 정미라(2019). 임산부의 성장마인드셋이 임신기 스트레스에 미치는 영향에서 자아탄력성의 매개효과. **한국모자보건학회지**, 23(2), 126-135.
- 강신욱(2015). 대학운동선수, 체육전공 대학생, 일반계열 대학생의 진로장벽, 취업스트레스, 진로준비행동의 차이. **한국체육학회지**, 54(1), 83-95.
- 강유신, 이근모(2019). 중학교 체육수업에서 교사의 자율성지지와 학생의 동료간 관계성 지지가 그릿에 미치는 영향: 마인드셋의 조절효과. **교사교육연구**, 58(4), 483-500.
- 강유정(2021). 영유아교사의 조직몰입이 소진에 미치는 영향: 긍정심리자본의 매개효과. **아동교육**, 30(2), 5-21.
- 강한철(2015). **컨택센터 상담사의 감정노동, 직무소진, 이직의도에 관한 연구: 슈퍼리더십과 심리적자본의 조절효과를 중심으로**. 경기대학교 대학원 미간행 박사학위논문.
- 강해주(2003). **중·고등학교 체육특기학생과 일반학생의 스트레스 및 스트레스 대처 방식의 비교**. 전주대학교 교육대학원 미간행 석사학위논문.
- 강현우(2021). 청소년 운동선수들이 지각한 사회적지지와 스포츠수행전략의 관계에서 긍정심리자본과 그릿의 다중매개효과. **한국체육학회지**, 60(4), 187-198.
- 강현우, 장세용(2021). 대학 태권도 선수들의 긍정심리자본과 경기력의 관계에서 그릿의 매개효과. **한국무예학회: 무예연구**, 15(2), 201-220.
- 강혜정, 강성현, 임은미(2014). 일반계 고등학생의 학업 스트레스, 희망, 내재적 동기, 학

- 업 소진의 구저적 관계 및 성별차이 탐색. **아시아교육연구**, 15(4), 1-27.
- 경일수, 탁진국(2019). 대학생 성장지향성 증진 그룹코칭 프로그램이 성장지향성, 삶의 만족도, 지각된 스트레스, 긍정심리자본 및 대인관계에 미치는 효과: 사회인지동기 모형을 기반으로. **한국심리학회지: 학교**, 16(3), 231-263.
- 고경필, 심미영(2014). 대학생의 자기효능감, 취업스트레스, 진로성숙 및 진로준비행동의 구조관계 분석. **진로교육연구**, 27(1), 19-38.
- 공성배, 김보겸, 김경연(2022). 대학씨름선수의 마인드셋(mindset)과 운동몰입 및 운동 지속의 관계. **한국무예학회: 무예연구**, 16(2), 89-107.
- 곽도규, 김덕진(2022). 운동선수의 마음가짐(Mindset)과 운동스트레스의 관계에서 긍정 심리자본의 매개효과. **코칭능력개발지**, 24(4), 103-114.
- 구효진, 김민영(2016). 공립유치원 유아교사의 개인변인에 따른 심리적소진과 회복탄력성에 관한 연구. **유아특수교육연구**, 16(1), 135-160.
- 권순만(2017). 노인 우울이 자살의도에 미치는 영향: 긍정심리자본의 조절효과. 가톨릭관동대학교 대학원 미간행 박사학위논문.
- 권옥동, 유근직, 김은미, 이학준(2008). 한국 체육개념의 논리적 검토. **한국체육학회지**, 47(5), 67-76.
- 권혜근(2022). 국악전공 대학생의 학업소진에 우울과 회복탄력성이 미치는 영향. **국악교육**, 51(51), 5-27.
- 김경화, 신나리(2018). 보육교사의 그릿과 교사효능감이 유아의 문제행동 지도전략에 미치는 영향. **아동학회지**, 39(6), 57-67.
- 김구(2013). 지식관리 활동 촉진을 위한 긍정심리자본의 영향모형 탐색. **지방정부연구**, 17(2), 51-74.
- 김규태(2019). 고등학생이 인식하는 마인드셋과 학업소진 관계: 긍정심리자본의 조절효과. **한국웰니스학회지**, 14(2), 225-234.
- 김규태(2020). 대학생의 성장 마인드셋과 소진 관계에 대한 그릿의 매개역할. **교육종합연구**, 18(4), 43-58.
- 김규태(2021). 대학생의 성장 마인드셋과 소진 관계에 대한 그릿과 긍정심리자본의 매개적 역할. **인생교육연구**, 6(1), 47-66.
- 김길식, 이호성(2021). 프로축구선수의 마인드셋과 그릿이 탈진에 미치는 영향. **한국스**



- 포츠학회지, 19(3), 549-559.
- 김남숙(2014). 소진탄력성이 노인복지관종사자들의 소진에 미치는 영향. **디지털융복합 연구**, 12(7), 401-409.
- 김남희, 박선영(2019). 간호대학생의 소진, 스트레스 대처가 회복탄력성에 미치는 영향. **한국웰니스학회지**, 14(2), 295-304.
- 김란, 박계홍(2022). 긍정심리자본과 혁신행동 및 직무소진의 관계에서 조직시민행동의 매개효과. **KBM Journal**, 6(1), 39-61.
- 김명옥, 박영숙(2012). 대학생의 진로준비행동과 취업스트레스의 관계에서 진로결정 자기효능감의 조절효과. **청소년학연구**, 19(11), 69-90
- 김미란, 민주홍(2011). 대학졸업생의 노동시장 안착과정과 전공별 차이. **직업능력개발 연구**, 14(1), 1-21.
- 김민애, 이상민, 신호정, 박양민, 이자영(2010). 과중한 학업요구와 학업소진과의 관계: 통제감의 역할을 중심으로. **한국심리학회지: 학교**, 7(1), 69-84.
- 김상식(2019). **농업계 특성화고와 마이스터고 학생의 취업스트레스, 셀프리더십, 진로 정체감 및 취업준비행동의 구조적 관계**. 순천대학교 대학원 미간행 박사학위논문.
- 김석일, 양성지 (2018). 체육전공 대학생들의 진로결정 자기효능감, 취업스트레스 및 진로준비행동. **한국사회체육학회지**, 71, 295-307
- 김성경(2003). 대학신입생의 스트레스와 학교적응에 관한 연구. **청소년학연구**, 10(2), 215-237.
- 김성양(2022). 외국인 유학생의 마인드셋, 회복탄력성, 대학생활소진 간의 관계에 대한 연구. **학습자중심교과교육연구**, 22(20), 969-980.
- 김수정, 문혁준(2020). 보육교사의 조직커뮤니케이션 만족과 긍정성, 자기조절능력이 심리적 소진에 미치는 영향. **학습자중심교과교육연구**, 20(23), 1001-1019.
- 김순영, 김기동(2021). KLPGA 3부투어 선수가 인지하는 지도자 신뢰와 운동열정 및 운동탈진의 관계. **골프연구**, 15(3), 87-100.
- 김승재, 이지형, 원세림(2020). 체육전공 대졸자의 고용형태에 대한 영향 요인 분석. **한국체육교육학회지**, 25(1), 93-106.
- 김아람(2017). **카지노딜러가 지각한 관리자의 진성리더십이 조직몰입에 미치는 영향: 긍정심리자본의 조절효과를 중심으로**. 세종대학교 대학원 미간행 석사학위논문.

- 김연숙, 김정남(2022). 대학생의 자아분화 수준이 진로태도성숙에 미치는 영향-그릿(Grit)의 조절효과. **동서정신과학**, 25(1), 1-17.
- 김영호(2004). 청소년 운동행동의 변화단계, 의사결정균형, 자기효능감, 단계적 변화론 모형의 적용. **한국스포츠심리학회지**, 13(3), 1-19.
- 김윤영, 최정준, 박효석, 장은수(2019). 보건의료계열 대학생들의 학업소진과 삶의 질과의 관계에서 자기효능감의 매개효과. **보건의료산업학회지**, 13(4), 109-119.
- 김은진(2018). 교사의 직무스트레스와 소진 간 관계에서 교사 마음챙김의 효과. **스트레스연구**, 26(3), 208-214.
- 김인수(2015). 아동의 운동에 대한 능력믿음과 정신력, 회복탄력성의 구조적 관계. **한국초등체육학회지**, 21(2), 44-55.
- 김정은, 조여진, 정정임(2022). 그릿향상 진로 집단상담 프로그램이 대학생의 그릿과 진로불안에 미치는 영향. **The Journal of the Convergence on Culture Technology**, 8(2), 157-162.
- 김주섭(2013). 긍정심리자본이 대학생의 취업준비행동에 미치는 영향에 관한 탐색적 연구. **Andragogy Today: International Journal of Adult & Continuing Education**, 16(4), 31-59.
- 김주환(2013). **그릿**. 경기: 쌤앤파커스.
- 김준, 이정표(2021). 낙관성 학습이 초등학교 고학년 아동의 학업소진 및 학업적 자기효능감에 미치는 영향. **인격교육**, 15(2), 23-43.
- 김준수(2017). **마음가짐**. 서울: 스포빅라이프.
- 김진영(2020). **대학생의 취업스트레스가 도박행동에 미치는 영향: 가족건강성의 조절효과를 중심으로**. 가톨릭대학교 대학원 미간행 석사학위논문.
- 김진희(2010). **체육교육과 명칭과 교육과정에 대한 성찰**. 2010동계심포지엄. 대한운동사협회 자료집.
- 김태연(2022). 성장마음가짐과 학교적응간의 관계에서 소진의 매개효과. **청소년문화포럼**, 70, 13-34.
- 김태정, 장형심(2020). 그릿을 높이고 번아웃을 낮추는 대학생 긍정심리의 강점. **사회과학연구**, 31(4), 27-44.
- 김하영(2020). 마인드셋이 객실승무원의 스트레스, 직무성과에 미치는 영향에 관한 연

- 구. **융합정보논문지**, 10(11), 156-167.
- 김학환(2020). 태권도 겨루기 심판의 긍정심리자본과 직무스트레스 및 직무소진의 관계. **대한무도학회지**, 22(3), 53-66.
- 김현미, 임은미(2017). 한국 대학생용 직업희망 척도의 개발 및 타당화. **상담학연구**, 18(1), 247-268.
- 김현석(2010). 체육·스포츠전공 대학생의 취업준비에 관한 연구. **한국체육과학회지**, 19(1), 459-472.
- 김현주(2020). **무용수의 마음가짐, 심리욕구 및 적응행동의 관계: 회복탄력성의 조절된 매개효과**. 제주대학교 대학원 미간행 박사학위논문.
- 김현주, 강상범, 김덕진(2018). 청소년 검도선수의 마인드셋과 그릿의 관계에서 성취목표성향의 매개효과. **대한무도학회지**, 20(4), 47-60.
- 김현주, 김형석, 김덕진(2019). 청소년 무도선수의 마인드셋과 그릿: 열정의 매개효과. **대한무도학회지**, 21(3), 17-30.
- 김현지, 구분호, 이현우(2021). 청소년의 내재화 및 외현화 문제행동과 삶의 만족도 간의 관계: 그릿(Grit)의 조절효과를 중심으로. **학습자중심교과교육연구**, 21(9), 651-666.
- 김형룡(2018). 생활체육 스포츠지도자의 감정노동, 직무스트레스, 직무소진 및 조직유효성의 관계. **한국스포츠학회지**, 16(2), 229-241.
- 김형주, 유태용(2013). 직무과부하가 직무탈진에 미치는 영향: 긍정심리자본의 매개효과와 사회적지지와 성격의 조절효과. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 26(2), 317-340.
- 김희명, 황매향(2015). 한국판 아동용 끈기(Grit) 척도의 타당화. **교육논총**, 35(3), 63-74.
- 나현성(1985). **한국체육사연구**. 서울: 교학연구사.
- 남현준(2018). **긍정심리자본, 커뮤니케이션 능력, 커뮤니케이션 스타일이 소진에 미치는 영향에 관한 연구-안산시 직장인을 대상으로**. 경희대학교 대학원 미간행 석사학위논문.
- 노정아, 서인희, 연지영, 최정일(2018). 대학생의 진로준비행동에 영향을 미치는 요인에 관한 연구-긍정심리자본의 매개효과를 중심으로. **예술인문사회융합멀티미디어논문지**, 8(5), 697-707.

- 류경, 김종경(2016). 간호사의 회복탄력성, 스트레스, 소진, 조직몰입과의 관계. **한국콘텐츠학회논문지**, 16(7), 439-450.
- 류기혁, 이영주(2022). 학교교육에서의 디자인 사고 마인드셋 촉진을 위한 수업설계원리 개발. **교육공학연구**, 38(3), 869-905.
- 류솔립(2015). **중학생의 긍정적 착각과 학교적응의 관계에서 자아존중감, 자아탄력성의 매개 효과 및 긍정적 착각 프로파일별 특성**. 경북대학교 대학원 미간행 석사학위논문.
- 민분홍, 박다운(2021). 승급교육에 참가한 보육교사의 직무스트레스와 실제 이직 간의 관계: 그릿의 조절효과. **유아교육연구**, 41(4), 211-230.
- 박경란, 박호란(2005). 대학교 졸업반 학생의 취업 스트레스와 영향요인. **한국보건간호학회지**, 19(2), 328-338.
- 박광호(2021). 체육계열 대졸자의 팬찮은 일자리 취업 영향 요인 탐색적 분석. **한국체육학회지**, 60(4), 15-29.
- 박문규, 이영순(2011). 희망증진 집단상담 프로그램이 중학생의 학습동기와 성취목표지향성에 미치는 영향. **상담학연구**, 12(2), 505-522.
- 박미경, 이현림(2008). 진로장벽이 대학생의 취업스트레스와 진로의식성숙에 미치는 영향. **청소년학연구**, 15(5), 239-259.
- 박미진, 김진희, 정민선(2009). 취업준비 대학생의 스트레스에 대한 질적 연구. **상담학연구**, 10(1), 417-435.
- 박민수, 신현태(2017). 사회복지사의 열정, 직무만족, 소진의 구조 관계-대구지역 사회복지사를 중심으로. **사회융합연구**, 1(4), 1-14.
- 박세진, 이신동(2020). 대학생의 진로스트레스, 사회부과 완벽주의 및 회복탄력성이 학업소진에 미치는 영향. **학습자중심교과교육연구**, 20(12), 1245-1264.
- 박수지, 정철(2019). 여행경험이 성장형 마인드셋에 미치는 영향에 대한 종단연구: 잠재성장모형을 중심으로. **관광학연구**, 43(6), 185-198.
- 박영화(2022). **골프참여자의 완벽주의와 긍정심리자본, 마인드셋, 운동만족과의 관계**. 대구대학교 대학원 미간행 박사학위논문.
- 박우영, 이병관(2020). 체육전공 대학생의 창업태도와 취업스트레스, 창업의지와의 구조적 관계. **관광레저연구**, 32(2), 397-412.

- 박윤미, 양지인(2019). 취업스트레스가 학과만족도에 미치는 영향: 자기효능감과 진로장벽의 매개효과 검증. **취업진로연구**, 9(2), 55-77.
- 박윤희(2022). 대학생의 그릿과 취업불안의 관계에서 진로장벽과 진로준비행동의 매개효과-그룹코칭 프로그램의 적용가능성 모색. **코칭능력개발지**, 24(2), 286-295.
- 박은, 김교현(2015). 암묵증진이론에 기반한 학습목표지향성 향상 프로그램의 개발과 효과. **사회과학연구**, 26(1), 227-250.
- 박은혁, 이응택(2013). 대학생의 사회적 문제해결능력과 자아탄력성이 취업스트레스에 미치는 영향. **한국청소년연구**, 24(4), 5-30.
- 박재춘(2012). 한국 대학 직원의 긍정심리자본과 조직 시민행동 간 관계에서 조직몰입의 매개효과. **한일경상논집**, 57, 227-249.
- 박중길, 김경원(2013). 청소년 운동선수의 열정과 탈진의 관계에서 정서와 정체성의 매개 및 조절효과. **한국스포츠심리학회지**, 24(1), 59-79.
- 박준수(2017). **귀인피드백이 마인드셋(mindset), 그릿( grit), 자기조절력에 따라 학업성취에 미치는 영향**. 서울대학교 대학원 미간행 석사학위논문.
- 박지영, 이창식(2013). 여성결혼이민자의 스트레스 대처와 심리적 복지감과의 관계에서 희망의 매개효과. **디지털융복합연구**, 11(1), 405-412.
- 박진영, 이신복(2022). 대학생의 긍정심리자본이 자기결정성을 통해 진로 준비 행동에 미치는 영향. **The Journal of the Convergence on Culture Technology**, 8(4), 239-252.
- 박진홍, 서현아, 김수진(2018). 예비유아교사의 그릿과 주관적 행복감의 관계에서 여가 만족의 매개효과. **생태유아교육연구**, 17(3), 105-126.
- 박진희, 권해수(2022). 대학생의 진로결정자기효능가 및 진로준비행동 향상을 위한 그릿 증진 프로그램의 효과. **심리유형과 인간발달**, 23(1), 97-116.
- 박혜지, 최현경(2021). 임상간호사의 직무 스트레스와 행복감의 관계에서 마음챙김과 성장마인드셋의 매개효과. **한국직업건강간호학회지**, 30(2), 68-77.
- 박휴경, 주형철(2019). 대학 교양체육 수강생들의 그릿과 마인드셋 그리고 운동몰입의 관계. **한국체육학회지**, 58(6), 277-289.
- 배주윤(2009). **대학생의 자아탄력성이 취업스트레스와 구직효능감에 미치는 영향**. 영남대학교 대학원 미간행 석사학위논문.

- 백유성(2021). 그릿이 조직신뢰와 직무소진에 미치는 영향. **인적자원관리연구**, 28(3), 137-152.
- 백은주, 조규관(2017). 대학생의 취업스트레스와 대학생활적응 간의 관계에서 스트레스 대처전략의 매개효과. **학습자중심교과교육연구**, 17(17), 449-469.
- 백해경, 양명환(2017). 운동선수들의 심리적 자본이 운동열의를 예측하는 상대적 기여도. **스포츠와 해양문화**, 7(2), 11-26.
- 백혜경, 양명환(2018). 희망과 학습된 무기력이 운동 적응행동에 미치는 영향: 코치의 자율성 지지의 조절된 매개효과. **한국체육학회지**, 57(6), 69-86.
- 변은경, 윤숙자, 김경희(2014). 대학생의 취업 스트레스에 영향을 미치는 관련 요인. **한국직업건강간호학회지**, 23(3), 146-153.
- 서명옥, 강운심, 최보영(2020). 사회적지지, 자기격려, 우울, 학업소진이 대학생활적응에 미치는 영향: 국내대학생과 한국인 해외유학생의 비교. **학습자중심교과교육연구**, 20(20), 537-557.
- 서미옥(2019). 그릿(Grit)과 관련 변인들의 관계에 대한 메타분석. **교육학연구**, 57(1), 105-130.
- 서인균, 이연실(2015). 대학생의 취업스트레스가 우울 및 절망감에 미치는 영향: 사회적 지지의 조절효과. **미래청소년학회지**, 12(1), 117-146.
- 서정희(2012). **대학생의 취업스트레스와 자아탄력성이 대학생 활적응에 미치는 영향**. 동아대학교 교육대학원 미간행 석사학위논문.
- 서혜진, 이종연(2021). 대학생의 그릿과 진로장벽 및 진로준비행동의 관계. **학습자중심교과교육연구**, 21(4), 125-1284.
- 서희정, 윤명희(2014). 대학생용 진로준비행동검사의 표준화 연구: 4년제 대학생을 대상으로. **진로교육연구**, 33(3), 105-125.
- 손영주, 송영아, 최은영(2008). 경찰공무원의 직무 스트레스와 소진의 관계. **스트레스연구**, 16(3), 225-231.
- 손운실, 김정섭(2017). 대학생의 대학생활 스트레스와 소진의 관계: 인지적 유연성의 조절효과. **사고개발**, 13(4), 67-88.
- 손환(2002). 한국에 있어 근대체육개념의 변천과정에 관한 연구. **중앙대학교 스포츠과학연구소 체육연구**, 17, 77-90.
- 송영숙(2018). 간호대학생의 임상실습스트레스와 소진과의 관계에서 공감의 매개효과.

- 한국간호교육학회지, 24(4), 406-416.
- 송윤희(2015). 대학 이러닝 학습자의 과제가치, 스트레스, 학업소진 및 학업열의의 구조적 관계. **학습자중심교과교육연구**, 15(11), 105-122.
- 송윤희, 송원영(2017). 대학생 취업 소진 척도의 개발과 타당화. **한국심리학회지: 건강**, 22(3), 551-564.
- 송주영, 이희경(2013). 초심상담자의 직무스트레스와 심리적 소진의 관계: 희망의 조절효과. **인간이해**, 34(1), 91-110.
- 신대건, 박은영(2021). 대학생의 진로스트레스가 우울에 미치는 영향: 대학생활부적응과 그릿의 조절된 매개효과. **Journal of the Korean Data Analysis Society**, 23(6), 2751-2770.
- 신명용(2018). 뇌교육 기반 인성프로그램이 그릿에 미치는 영향-회복탄력성의 매개효과. **뇌교육연구**, 21, 7-37.
- 신정택, 박윤식(2020). 자기조절 개입이 학생 선수의 스트레스, 대처 및 탈진에 미치는 영향. **한국웰니스학회지**. 15(1), 299-309.
- 신진화(2015). 체육전공 대학생의 취업불안 요인탐색. **한국체육과학회지**, 24(5), 561-574.
- 신현숙(2020). 대학생의 진로미결정 감소에 대한 심리적 자본의 공존활력 효과. **청소년학연구**, 27(3), 203-229.
- 신현숙, 구분용(2001). 청소년의 스트레스 대처방식과 적응과의 관계. **청소년상담연구**, 9(1), 189-225.
- 신현숙, 정혜경(2021). 인문·사회계열 대학생의 심리적 자본과 학업만족이 진로미결정에 미치는 영향. **인문사회** 21, 10(5), 1087-1102.
- 안성현(2014). **체육전공 대학생의 전공만족도와 진로의식 성숙도의 관계**. 수원대학교 교육대학원 미간행 석사학위논문.
- 안순이(2021). 여행인솔자의 긍정심리자본이 소진에 미치는 영향: 감성지능의 조절효과를 중심으로. **관광진흥연구**, 9(1), 155-175.
- 안용길(2016). 체육·스포츠·무도 용어의 법적 정의와 개념에 대한 입법적 방안. **스포츠엔터테인먼트와 법**, 19(4), 175-204.
- 안윤정, 서지윤(2013). 일희망과 진로동기가 진로스트레스에 미치는 영향. **청소년학연구**, 20(11), 55-81.

- 안이경, 김상규, 김우리, 김민규(2020). 대학생의 시간관리행동과 진로준비행동, 취업소  
진의 관계. **교육문화연구**, 26(6), 271-285.
- 안혜연, 이혜지(2020). 대학생의 그릿 증진을 위한 집단놀이치료 프로그램 개발 및 효  
과. **아동가족치료연구**, 19, 49-63.
- 양대승, 김기동, 강현우(2020). 대학 태권도 겨루기 선수들의 긍정심리자본, 정신력 및  
탈진의 관계. **세계태권도문화학회지**, 11(2), 187-202.
- 양혜원(2017). **중학생의 기본 심리적 욕구 불만족, 일상적 스트레스가 학업소진에 미  
치는 영향: 투지의 조절된 매개효과**. 경남대학교 대학원 미간행 석사학위논문.
- 오경화, 탁진국(2020). 그릿향상 그룹코칭 프로그램이 여대생의 진로준비행동 및 진로태  
도성숙 향상에 미치는 영향. **한국심리학회지: 코칭**, 4(1), 21-46.
- 오동균(2022). 학업 무기력과 삶의 만족도와 의 관계에서 우울의 매개효과와 그릿의 조  
절된 매개효과. **청소년학연구**, 29(10), 583-605.
- 오상훈(2019). 태권도 지도자의 긍정심리자본과 직무스트레스 및 직무소진과의 관계.  
**한국웰니스학회지**, 14(3), 241-252.
- 오은정(2022). 정신병동간호사와 응급실간호사의 폭력경험, 감정노동과 긍정심리자본이  
직무소진에 미치는 영향. **디지털융복합연구**, 20(1), 445-458.
- 오주원(2019). 마인드셋(mindset), 학업성취도 및 리더십 간의 관계에 대한 연구. **예술  
인문사회 융합 멀티미디어 논문지**, 9(2), 201-210.
- 오진경, 김상림(2020). 보육교사의 직무스트레스와 심리적 소진의 관계에서 회복탄력성  
의 매개효과. **한국지역사회생활과학회지**, 31(1), 81-90.
- 오태한, 김덕중(2019). 스포츠활동 경험이 청소년의 심리적소진과 회복탄력성에 미치는  
영향. **한국웰니스학회지**, 14(1), 285-299.
- 오현애, 김현숙(2014). 직업무용수의 긍정심리자본이 자아탄력성 및 소진에 미치는 영  
향. **한국무용과학회지**, 31(2), 103-120.
- 우수경(2016). 유아교사의 개인변인과 낙관성 및 정서지능이 직무소진에 미치는 영향.  
**어린이미디어연구**, 15(1), 55-74.
- 원영식, 김은지, 허정훈(2019). 야구선수 마인드셋이 회복탄력성에 미치는 영향. **학습자  
중심교과교육연구**, 19(24), 1-18.
- 유계숙, 신동우(2013). 대학생의 학업·취업 스트레스 대처방식과 학업 스트레스로 인한



- 소진 및 취업 스트레스 간의 관련성에 관한 연구. **상담학연구**, 14(6), 3849-3869.
- 유승흠(2008). **보건학**. 서울: 계축문화사.
- 유초봉, 안홍민(2019). 상문화 유머광고 효과 연구: 소비자 스트레스와 마인드셋 유형 효과를 중심으로. **사회과학연구**, 26(4), 77-95.
- 윤서진, 장태석(2021). 엘리트 운동선수의 그릿과 긍정심리자본이 다차원스포츠자신감에 미치는 영향력 검증. **한국여성체육학회지**, 35(1), 53-68.
- 윤성원(2008). **대학생의 통제소재가 취업스트레스에 미치는 영향**. 경기대학교 대학원 미간행 석사학위논문.
- 윤승희, 천성문, 김아영(2018). 희망증진 프로그램이 학업스트레스가 높은 중학생의 자아탄력성과 학교적응에 미치는 효과. **교육혁신연구**, 28(3), 299-323.
- 윤영길, 전재연(2013). 스포츠영재성의 발화 환경. **체육과학연구**, 24(2), 244-255.
- 윤종희, 정원주(1997). 아동기 스트레스에 관한 문헌 고찰. **동대논총**, 27(1), 239-260.
- 이건민(2019). **수용전념치료(ACT)가 취업스트레스가 심한 대학생의 취업스트레스, 자기효능감과 경험회피 및 우울, 불안에 미치는 효과**. 전남대학교 대학원 미간행 석사학위논문.
- 이동섭, 최용득(2010). 긍정심리자본의 선행요인과 결과에 관한 연구. **경영학연구**, 39(1), 1-28.
- 이미경, 김은하(2021). 조직구성원의 성장 마인드셋과 직무소진의 관계에서 리더의 코칭 행동의 조절효과: 문제해결적 코칭과 학습지원적 코칭행동의 비교. **한국진로창업경영학회지**, 5(3), 61-82.
- 이미라, 전향신, 박분희(2020). 교사의 심리적 및 구조적 임파워먼트, 긍정심리자본, 교사소진의 구조 관계. **한국교원교육연구**, 37(1), 183-210.
- 이미란, 탁정화, 이혜원(2020). 예비유아교사의 그릿증진 프로그램 개발 및 효과. **학습자중심교과교육연구**, 20(17), 1255-1282.
- 이미수, 최윤영(2022). 미용업 종사자의 심리적 소진과 삶의 목적상실 관계에서 직업공지와 희망이 미치는 조절된 매개 효과연구. **미용예술경영연구**, 16(1), 161-177.
- 이미숙(2011). **대학생의 취업스트레스 척도 개발**. 경북대학교 교육대학원 미간행 석사학위논문.
- 이민영, 조수현, 이상민(2019). 학업소진, 학업반감, 학업불안에 관한 다변량 잠재성장모

- 형 분석: 대입 시험을 경험한 후기 청소년들을 대상으로. **한국심리학회지: 상담 및 심리치료**, 31(4), 1267-1287.
- 이민주, 김가현, 이준우, Vo Nhat Huy, 이상민(2020). 대학생들의 학업스트레스와 학업 실패내성이 학업소진에 미치는 영향: 대인관계스트레스의 조절된 매개효과. **한국융합학회논문지**, 11(2), 175-185.
- 이상훈(2015). **호텔종사원의 감정노동이 역할스트레스와 소진에 미치는 영향**. 경기대학교 대학원 미간행 박사학위논문.
- 이서정, 신태섭(2018). 고등학생의 마인드셋이 그릿을 매개로 학업적 자기효능감에 미치는 영향. **아시아교육연구**, 19(1), 59-87
- 이서현(2021). 초등학교 아동의 성장 마인드셋, 고정 마인드셋과 그릿(Grit)의 관계에서 회복탄력성의 매개효과. **뇌교육연구**, 27, 95-117.
- 이선혜(2017). 대학생의 소진에 관한 국내 문헌 고찰. **예술인문사회융합멀티미디어논문지**, 7(1), 371-382.
- 이수경(2016). **성인 초기의 성장 마인드셋, 고정 마인드셋과 그릿(Grit)의 관계: 회복탄력성의 매개효과**. 이화여자대학교 대학원 미간행 석사학위논문
- 이수향, 이현지, 봉미미(2021). 부모의 수학 성 고정관념, 고정 마인드셋, 기대에 의한 초등 자녀의 수학 학습동기와 성취도 예측. **한국교육학연구**, 27(4), 159-180.
- 이슬비, 배은희, 손영우, 이수란(2016). 부정적 피드백의 완충제, 투지(Grit): 부정적 피드백에 대한 정서 반응에 투지가 미치는 영향. **한국심리학회지 사회 및 성격**, 30(3), 25-45.
- 이슬아, 태동숙(2022). 미용종사자의 그릿(Grit)과 긍정심리자본이 일과 삶의 균형에 미치는 영향. **한국화장품미용학회**, 12(1), 25-40.
- 이승희, 이양구(2015). 대학의 체육전공학과 교육과정 분석 및 전문성 향상을 위한 방안 탐색. **한국체육학회지**, 54(6), 209-218.
- 이시형, 이영균(2021). 사회복지사의 감정노동이 직무소진에 미치는 영향: 긍정심리자본과 LMX의 조절효과를 중심으로. **한국공공관리학보**, 35(1), 53-72.
- 이양주(2022). 대학교 검도선수들의 완벽주의 성향과 스포츠 탈진의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과. **대한무도학회지**, 24(2), 15-28.
- 이영복, 이상민, 이자영(2009). 한국형 학업소진 척도개발 및 타당화. **한국교육학연구**,

15(3), 59-78.

- 이영주, 김덕진(2019). 초등학교 학생들의 마인드셋과 또래관계: 그릿, 자기조절의 매개 효과 검증. **한국체육교육학회지**, 24(2), 209-222.
- 이영주, 김덕진(2020). 의도적 연습, 마음가짐(Mindset) 및 분투(Grit)의 관계: 자아탄력성의 조절된 매개효과 검증. **한국체육교육학회지**, 24(4), 227-244.
- 이용길, 강경희(2011). 대학생의 취업스트레스와 진로결정효능감 분석 - 공학 및 사회계열을 중심으로. **공학교육연구**, 14(2), 60-67.
- 이원일, 진연경(2020). 교수자가 경험한 체육전공 학과진로교육의 제약과 과제. **한국체육학회지**, 59(5), 163-179.
- 이윤경, 양기중, 유재연(2020). 예체능계열 대학생의 재학 중 일경험이 첫 일자리 전공 일치도에 미치는 영향. **취업진로연구**, 10(1), 79-99.
- 이은서, 정혜원(2022). 초등학생의 그릿 변화궤적과 사회적 지지의 동시 및 지연효과 연구. **교육학연구**, 60(4), 147-176.
- 이은영, 김종훈, 천성문(2017). 희망증진 프로그램이 학습된 무기력 아동의 자아탄력성과 학교적응에 미치는 효과. **교육치료연구**, 9(1), 19-38.
- 이재연(2014). **대학생의 완벽주의와 취업 스트레스의 관계에서 진로결정자기효능감의 조절효과**. 건국대학교 교육대학원 미간행 석사학위논문.
- 이재창, 박미진, 김진희(2007). 대학생의 진로결정수준과 진로준비행동이 진로상담에 대한 기대감에 미치는 영향. **진로교육연구**, 20(2), 111-127.
- 이정림, 권대훈(2016). 통제소재, 마인드셋, 그릿, 학업성취 간의 구조적 관계 분석. **청소년학연구**, 23(11), 245-264.
- 이정아, 민희정(2019). 청소년지도사의 자기효능감과 심리적 소진의 관계에서 회복탄력성의 매개효과. **청소년시설환경**, 17(3), 5-14.
- 이정아, 탁진국(2018). 성장마인드셋 코칭프로그램이 성장마인드셋, 학습목표지향성, 직무스트레스에 미치는 효과. **한국심리학회지: 코칭**, 2(1), 1-27.
- 이주연, 지명원(2022). COVID-19 상황에서 보육교사의 직무스트레스와 심리적 소진에 있어 그릿의 조절효과. **유아교육·보육복지연구**, 26(2), 91-118.
- 이지영, 이희수(2015). 관리자의 감성리더십과 영업사원의 긍정심리자본, 소진, 직무열의 간의 구조적 관계분석. **기업교육연구**, 17(2), 129-157.

- 이지영, 장유진(2021). 대학생의 취업스트레스와 정서조절곤란이 취업소진에 미치는 효과: 사회비교경향성의 조절된 매개효과. **상담학연구**, 22(3), 133-157.
- 이창식, 장하영(2018). 희망과 자기주도학습과의 관계에서 성장 마인드셋과 그릿의 역할. **한국융합학회논문지**, 9(1), 95-102.
- 이항, 김준환(2022). 게임 이용자의 테크노스트레스가 마인드셋과 멘탈헬스에 미치는 영향. **융복합지식학회논문지**, 10(1), 31-39.
- 이현숙, 배상운(2019). 구조방정식 모형을 이용한 일개 대학생의 취업스트레스, 학업소진 및 불안이 우울에 미치는 융합적인 영향 분석. **한국융합학회논문지**, 10(5), 71-78.
- 이혜원(2020). 유아교사의 그릿과 심리적 소진간의 관계에서 직무스트레스의 매개효과. **교육의 이론과 실천**, 25(2), 21-34.
- 이호성, 이종학, 소영호(2021). 프로축구선수의 그릿과 성장 마인드셋 및 활력의 관계. **한국사회체육학회지**, 83, 87-99.
- 이희경(2007). 중학생의 희망과 공감 하위집단에 따른 심리적 안녕감의 차이. **한국심리학회지**, 19(3), 751-766.
- 임근옥, 최연택(2013). 대학생의 성격유형별 스트레스 대처방식이 학업소진에 미치는 영향에 관한 연구 - MBTI성격유형을 중심으로. **한국전자통신학회논문지**, 8(5), 785-790.
- 임수진, 김해숙(2011). 자기효능감, 지각된 지지, 내재적 동기가 성폭력 상담소 종사자의 심리적 소진에 미치는 영향. **한국심리학회지: 여성**, 16(4), 461-475.
- 임태홍(2014). 한국판 긍정심리자본척도(K-PPC) 타당화 검증. **코칭능력개발지**, 16(3), 157-166.
- 임효진(2017). 그릿( grit)의 요인구조와 타당도에 관한 탐색적 연구. **아시아교육연구**, 18(2), 169-192.
- 장세용, 이경현(2019). 긍정심리자본이 정신건강에 미치는 영향 : 팬텀변수를 활용한 마인드셋의 매개효과 검증, **한국스포츠학회지**, 17(4), 1429-1440.
- 장유리, 허진영(2019). 체육전공 대학생의 그릿(Grit)이 진로결정자기효능감과 진로준비행동에 미치는 영향. **한국체육과학회지**, 28(4), 819-834.
- 장지현, 정구인(2021). 학교운동부지도자 리더십 행동유형과 학생선수의 마인드셋, 운동

- 몰입, 운동지속의 구조적 관계. **학습자중심교과교육연구**, 21(3), 1069-1094.
- 전유화(2021). **마인드셋, 그릿을 적용한 복합운동이 중학생의 분노조절 능력 향상과 생활기술변화 사례연구**. 한신대학교 대학원 미간행 박사학위논문.
- 전재연, 김현주, 윤영길(2017). 초등학생 축구선수가 인식한 라이벌의 심리적 기능. **한국스포츠심리학회지**, 28(2), 41-52.
- 전희섭(2022). **그릿과 마인드셋을 적용한 운동선수 경기력에 관한 연구**. 조선대학교 대학원 미간행 박사학위논문.
- 정용각(2010). 긍정심리학과 스포츠. **한국심리학회 학술발표논문집**, 4, 1-6.
- 정은, 정미라(2018). 간호대학생의 긍정심리자본, 학업스트레스, 학업성취도가 그릿(Grit)에 미치는 영향. **한국디지털정책학회논문지**, 16(9), 309-317.
- 정의석, 노안영(2001). 대학생의 취업스트레스와 우울증, 자아존중감 및 신체건강과의 관계 연구. **전남대학교 카운슬링센터**, 33, 85-101.
- 정재은(2018). 대학교 스포츠 동아리 학생들이 지각한 긍정심리자본, 스트레스 대처와 심리적 웰빙의 관계. **한국웰니스학회지**, 13(2), 315-327.
- 정지현, 최성열(2020). 대학생의 지각된 스트레스가 학교생활소진에 미치는 영향에서 적응유연성의 조절효과. **상담심리교육복지**, 7(3), 137-146.
- 정지혜, 양수진(2019). 성인 초기 청년들의 그릿과 정신적 안녕감: 진로소명과 취업스트레스의 매개효과. **한국심리학회지: 발달**, 32(3), 37-59.
- 정현희(2017). 미술치료사의 직무스트레스와 심리적소진에서 자기격려의 조절효과. **임상미술심리연구**, 7(1), 1-17.
- 정혜원, 김아름, 백예은(2022). 중학생의 그릿에 대한 종단적 변화 및 영향 요인 탐색. **한국교육문제연구**, 40(1), 53-74.
- 조선화(2019). 중학생의 학업스트레스와 학업소진과의 관계에서 그릿의 조절효과. **청소년문화포럼**, 57, 146-169.
- 조선희, 전경숙(2015). 대학생 취업스트레스와 영향요인. **스트레스연구**, 23(2), 79-89.
- 조영하, 김병찬, 김봉준(2008). 대학졸업자의 취업성과에 대한 영향요인 분석. **교육행정학연구**, 26(2), 437-462.
- 조윤서(2016). 대학생의 긍정심리자본 향상 프로그램 개발 및 효과 분석. **한국산학기술학회논문지**, 17(4), 529-546.

- 조운서(2019). 대학생의 긍정심리자본이 대학생활적응과 대학생활만족에 미치는 영향. **학습자중심교과교육연구**, 19(21), 79-104.
- 조주복, 권용수, 임운(2017). 낙관성이 사회복지공무원의 소진에 미치는 영향 연구. **한국인사행정학회보**, 16(1), 231-263.
- 조진숙, 탁진국(2018). 학습부진 고등학생을 위한 성장 마인드셋 기반 학습코칭 프로그램의 효과. **청소년학연구**, 25(11), 325-347.
- 조한익(2009). 학교교육에서 Snyder 희망이론의 적용 방안 연구. **아동교육**, 18(4), 201-215.
- 조한익, 이현아(2010). 완벽주의와 학업소진 및 학업열의와의 관계에 있어서 성취목표의 매개효과. **청소년학연구**, 17(12), 131-154.
- 조현주, 박경애(2007). 교사의 정서지능과 자기효능감에 따른 심리적 소진의 차이. **한국교원교육연구**, 24(1), 251-270.
- 지연옥(2018). **대학생의 취업스트레스, 인지적 유연성, 사회적 지지, 우울 및 자살사고 간의 구조적 관계분석**. 동아대학교 대학원 미간행 박사학위논문.
- 천만봉, 이종구, 김영생, 정연순(2012). **대졸 취업예정자들의 스트레스 요인분석과 대응기법에 관한 연구**. 2012년도 (사)한국취업진로학회 한국기술교육대학교 고용노동연수원 추계공동학술발표대회, 11-26.
- 천지원, 이동귀(2021). 대학생의 사회부과 완벽주의가 우울에 미치는 영향: 그릿(Grit)에 의해 조절된 자기불일치의 매개효과. **한국심리학회지**, 33(1), 367-390.
- 최귀정, 이현수(2020). 생활체육에 참여하는 지체장애인의 스포츠태도가 신체적 자기개념 및 마인드셋에 미치는 영향. **한국체육과학회지**, 29(1), 481-493.
- 최미리, 이양출(2012). 노인의 여가스포츠활동 참가에 따른 생활스트레스와 우울의 관계에서 회복탄력성의 완충효과. **한국체육학회지**, 51(1), 75-90.
- 최성열(2021). 유아교사의 소진과 조직몰입 간의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과. **상담심리교육복지**, 8(3), 233-247.
- 최성용, 하규수(2020). 중소기업 구성원의 긍정심리자본, 직무소진, 조직시민행동의 영향 관계. **벤처창업연구**, 15(3), 159-174.
- 최연호(2021). 대학 태권도선수의 그릿, 긍정심리자본, 실수인식의 구조적 관계. **세계태권도문화학회지**, 12(2), 141-156.

- 최영준, 박금주(2019). 20대 청년들의 긍정심리자본이 재취업 태도에 미치는 영향. **한국산학기술학회논문지**, 20(10), 40-46.
- 최영환(2016). 체육전공학과 졸업생의 취업률 결정요인에 관한 연구. **한국스포츠학회지**, 14(4), 383-393.
- 최원(2022). 엘리트 유도 선수들의 마인드셋에 따른 그릿, 정서지능과 회복탄력성의 구조적 관계. 조선대학교 대학원 미간행 박사학위논문.
- 최의창(2008). 반성적 체육전문인 양성을 위한 대학교 학부교육프로그램 개발 연구. **한국스포츠교육학회지**, 15(2), 1-24.
- 최의창(2011). 체육전문인 전문성의 재검토-심성적 차원의 역할과 그 교육. **한국스포츠교육학회지**, 18(2), 1-25.
- 최재수(2019). 뇌교육 인성프로그램이 자기주도학습에 영향을 미치는 경로-고정마인드셋, 성장마인드셋, 학업적 자기효능감. **뇌교육연구**, 5(23), 69-104.
- 최재수, 오미경(2018). Carol S. Dweck의 마인드셋(Mindset) 관련 선행연구에 대한 고찰. **예술인문사회융합멀티미디어논문지**, 8(12), 139-147.
- 최혜영(2010). 소진(Burnout)의 개념 분석. **Health & Nursing**, 22(2), 27-38.
- 최혜윤, 김은하(2017). 심리적 소진으로부터 회복에 이르는 과정에 대한 질적 연구: 대학상담자를 대상으로. **인간이해**, 38(1), 17-45.
- 최효선, 양수진(2018). 고등학생의 여가활동과 삶의 만족도의 관계에서 그릿과 긍정심리자본의 매개효과. **한국심리학회지: 발달**, 31(2), 105-123.
- 추병완, 최윤정(2018). 학교 기반 희망 개입에 관한 비판적 고찰-스나이더의 희망 이론을 중심으로. **초등도덕교육**, 61, 363-386.
- 탁정화(2018). 예비유아교사의 마인드셋 군집유형에 따른 희망과 그릿의 차이연구. **학습자중심교과교육연구**, 18(16), 893-914.
- 탁정화(2020a). 유아교사의 마인드셋과 주관적 경력성공의 관계에서 긍정심리자본의 다중매개효과. **생태유아교육연구**, 19(4), 133-160.
- 탁정화(2020b). 유아교사의 교수효능감, 긍정심리자본이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 성장마인드셋의 조절된 매개효과. **인지발달중재학회지**, 11(4), 151-173.
- 표정민, 김설화(2020). 보육교사의 그릿이 소진에 미치는 영향: 스트레스 대처방식을 매개로하여. **인지발달중재학회지**, 11(3), 115-133.

- 하동현(2018). 긍정심리자본 구성요인 간의 관계: 희망고 낙관주의의 매개효과를 포함하여. **호텔경영학연구**, 27(3), 81-99.
- 한수연(2019). **그릿 중단변화의 개인적·사회적 예측요인과 그릿 증진 프로그램 효과 탐색**. 충남대학교 대학원 미간행 박사학위논문.
- 한수연, 유헌은, 박용한(2021). 그릿 증진 프로그램이 중학생의 끈기와 흥미유지에 미치는 효과: 숙달목표 수준에 따른 차이. **교육방법연구**, 33(1), 1-28.
- 한수정, 박상희(2020). 관광전공 대학생의 마인드셋과 그릿이 현장실습 스트레스와 진로결정에 미치는 영향. **관광연구**, 35(4), 103-122.
- 한시완, 권형일, 한진욱(2010). 여자 무용수들의 외적동기와 자아존중감이 탈진에 미치는 영향. **대한무용학회논문집**, 65, 301-317.
- 허보미(2017). **대학생 취업스트레스가 자살사고에 미치는 영향: 우울의 매개효과와 가족탄력성의 조절효과**. 중앙대학교 대학원 미간행 석사학위논문.
- 현승권(2016). 항공운항과 여학생의 취업스트레스가 신체증상 및 건강지각에 미치는 영향. **한국스포츠학회지**, 14(4), 395-404.
- 현종환, 김덕진(2019). 청소년 무도선수들의 마인드셋과 성취목표성향, 팀워크간의 구조적 관계. **대한무도학회지**, 21(2), 91-104.
- 현종환, 김현주, 김덕진(2020). 무도수련자의 마음가짐과 의도적 연습의 관계: 실패내성의 매개효과. **대한무도학회지**, 22(1), 79-93.
- 홍세희(2000). 구조방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거. **한국심리학회지: 임상**, 19(1), 161-177.
- 황매향(2019). 학업상담에서의 그릿의 의미와 증진 방안 탐색. **초등상담연구**, 18(1), 1-21.
- 황성원(1998). **대학생의 취업스트레스에 관한 연구**. 동아대학교 대학원 미간행 석사논문.
- 황성혜, 박종구(2009). 대학생 취업난의 스트레스 완화에 미치는 자연경관의 효과. **관광연구**, 24(3), 85-101.
- 황연경, 이창식(2020). 노인의 신체이미지와 성공적 노화의 관계에서 성장 마인드셋과 희망의 이중 매개효과. **산업융합연구**, 18(1), 87-96.
- Altinkurt, Y., Ertürk, A., & Yılmaz, İ. (2015). The relationship between psychological capital and burnout levels of teachers. *Journal of Teacher Education and Educators*, 4(2), 166-187.



- Atwood, J. R. (2010). *Mindset, Motivation and metaphor in school and sport: Bifurcated beliefs and behavior in two different achievement domains*. American Educational Research Association.
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., & May, D. R. (2004). Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. *The Leadership Quarterly*, *15*(6), 801-823.
- Baldrige, M. C. (2010). *The effects of a growth mindset intervention on the beliefs about intelligence, effort beliefs, achievement goal orientations, and academic self-efficacy of LD Students with reading difficulties*. Doctoral dissertation. University of Virginia.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change. *Psychological Review*, *84*(2), 191-215.
- Bettinger, E., Ludvigsen, S., Rege, M., Solli, I. F., & Yeager, D. (2018). Increasing perseverance in math: Evidence from a field experiment in Norway. *Journal of Economic Behavior & Organization*, *146*, 1-15.
- Bilge, F., Dost, M. T., & Çetin, B. (2014). Factors affecting burnout and school engagement among high school students: Study habits, self efficacy beliefs, and academic success. *Educational Science: Theory and Practices*, *14*(5), 1721-1727.
- 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.
- Blaock, D. V. Young, K. C., & Kleiman, E. M. (2015). Stability Amidst Turmoil: Grit Buffersthe Effects of Negative Life Events on SuicidalIdeation. *Psychiatry Research*, *228*(3), 781-784.
- Breznitz, S. (1986). *The effect of hope on coping with stress*. In M. H. Appley & P. Trumbull (Eds.), *Dynamics of stress*. New York: Plenub Press.
- Bruininks, P., & Malle, B. F. (2005). Distinguishing hope from optimism and related affective tates. *Motivation and Emotion*, *29*(4), 324-352.

- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1981). The self attention induced feedback loop and social facilitation. *Journal of Experimental Social Psychology, 17*(6), 545-568.
- Chang, E. C., Sanna, L. J., Riley, M. M., Thornburg, A. M., Zumberg, K. M., & Edwards, M. C. (2007). Relations between problem-solving styles and psychological adjustment in young adults: Is stress a mediating variable?. *Personality and Individual Differences, 42*(1), 135-144.
- Chao, M. M., Visaria, S., Mukhopadhyay, A., & Dehejia, R. (2018). Do Rewards Reinforce the Growth Mindset?: Joint Effects of the Growth Mindset and Incentive Schemes in a Field Intervention. *Journal of Experimental Psychology General, 146*(10), DOI: 10.1037/xge0000355.
- Cheavens, J. S., Feldman, D. B., Gum, A., Michael, S. T., & Snyder, C. R. (2006). Hope therapy in a community sample: A pilot investigation. *Social Indicators Research, 77*(1), 61-78.
- Credé, M. (2018). What Shall We Do About Grit? A Critical Review of What We Know and What We Don't Know. *AERA, Article Reuse Guidelines, 94*(7), 606-611.
- Credé, M., Tynan, M. C., & Harms, P. D. (2017). Much ado about grit: A meta-analytic synthesis of the grit literature. *Journal of Personality and Social Psychology, 113*(3), 492-511
- Crum AJ, Salovey P, Achor S. (2013). Rethinking Stress: The Role of Mindsets in Determining the stress response. *Journal of Personality and Social Psychology, 104*, 716-733.
- Duckworth, A. L. (2006). *Intelligence is not enough: Non-IQ predictors of achievement*. Doctoral dissertation. The University of Pennsylvania.
- Duckworth, A. L. (2016). *Grit: The power of passion and perseverance*. Scribner.
- Duckworth, A. L., & Eskreis-Winkler, L. (2013). True grit. *The Observer, 26*(4), 1-3.
- Duckworth, A. L., & Quinn, P. D. (2009). Development and validation of the short grit scale(Grit-S). *Journal of Personality Assessment, 91*(2), 166-174.

- Duckworth, A. L., & Seligman, M. E. P. (2005). Self-Discipline outdoes IQ in predicting academic performance of adolescents. *Psychological Science, 16*, 939-944.
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and passion for long term goals. *Journal of Personality and Social Psychology, 92*(6), 1087-1101.
- Dweck, C. S. (2000). *Self-theories: Their role in motivation, personality, and development*. Philadelphia, Psychology Press.
- Dweck, C. S. (2006). *MINDSET: The New Psychology of Success*. New York: Random House.
- Dweck, C. S., & Leggett, E. L. (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review, 95*, 256-273.
- Dweck, C. S., Chiu, C., & Hong, Y. (1995). Implicit theories and their role in judgments and reactions: A world from two perspectives. *Psychological Inquiry, 6*, 267-285.
- Dweck, C. S., Walton, G. M., & Cohen, G. L. (2014). *Academic tenacity: Mindsets and skills that promote long-term learning*. Retrieved November 11, 2019 from [www.gatesfoundation.org](http://www.gatesfoundation.org).
- Elliott, E. S., & Dweck, C. S. (1988). Goals: an approach to motivation and achievement. *Journal of Personality and Social Psychology, 54*(1), 5-12.
- Figley, R. (2002). Compassion fatigue: Psychotherapists' chronic lack of self care. *Psychotherapy in Practice, 58*(11), 1433-1441.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues, 30*(1), 159-165.
- Freudenberger, H. J., & North, G. (1985). *Women's Burnout: How to Spot It, How to Reverse It, and How to Prevent It(1st ed.)*. New York, NY: Doubleday.
- Gardner, D. H., & Parkinson, T. J. (2011). Optimism, self-resilience, and social, or is it support as mediators of the relationships among workload, stress and wellbeing in Veterinary students. *Journal of Veterinary Medical Education, 38*(1), 60-66.

- Gottschalk, L. A. (1985). Hope and other deterrents to illness. *American Journal of Psychotherapy*, 39, 515-524.
- Heslin, P. A., Latham, G. P., & Vandewalle, D. (2005). The effect of implicit person theory on performance appraisals. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 842.
- Hilmet, C. J., Christenfeld, N., & Kulik, J. A. (2002). The Varied impact of Social Support on Cardiovascular Reactivity. *Basic and Applied Social Psychology* 24(3), 229-240.
- Hodge, B., Wright, B., & Bennett, P. (2018). The role of grit in determining engagement and academic outcomes for university students. *Research in Higher Education*, 59(4), 448-460.
- Hogan, M. L. (2013). *Non-cognitive traits that impact female success in biglaw*. Doctoral dissertation. University of Pennsylvania, Philadelphia, PA.
- 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*, 77(3), 588-599.
- Juntunen, C. L., & Wettersten, K. B. (2006). Work Hope: Development and Initial Validation of a Measure. *Journal of Counseling Psychology*, 53(1), 94-106.
- Kent, K. G. (2018). *Internal structures, external mandates: How the best teachers stay true to their vocation*. Concordia University(Oregon). ProQuest Dissertations Publishing.
- Kleiman, E. M., Adams, L. M., Kashdan, T. B., & Riskind, J. H. (2013). Gratitude and grit indirectly reduce risk of suicidal ideations by enhancing meaning in life: evidence for a mediated moderation model. *Journal of Research in Personality*, 47(5), 539-546.
- Lam, J. G., Wong, W. S., Mary, S. M., Lam, K. F., & Pang, S. L. (2010). Psychological well-being of interns in Hong Kong; What causes them stress and what helps them. *Medical Teacher*, 32(3), 120-126.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York:

Springer Publishing Company.

- Lopez, S. J., Rose, S., Robinson, C., Marques, S. C., & Pais-Ribeiro, J. (2009). "Measuring and promoting hope in school children", In R. Gillman, E. S. Huebner & M. J. Furlong(EDs.). Handbook of positive psychology inschools, New York: Routledge.
- Luthans, F., & Church, A. H. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths and executive commentary. *Academy of Management Executive*, 19(205), 57-7.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1, 249-271.
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Horizons*, 47(1), 45-50.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational culture-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219-238.
- Maslach, C. (1979). Negative emotional biasing of unexplained arousal. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(6), 953-969.
- Maslach, C. (2003). *Burnout: The cost of caring*. Cambridge, MA: Malor Books.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- McCutchen, K. L., Jones, M. H., Carbonneau, K. J., & Mueller, C. E. (2016). Mindset and standardized testing over time. *Learning & individual differences*, 45, 208-213.

- Meriac, J. P., Slifka, J. S., & Labat, L. R. (2015). Work ethic and grit: An examination of empirical redundancy. *Personality and Individual Differences, 86*, 401-405.
- Michalec, B., Diefenbeck, C., & Mahoney, M. (2013). The calm before the storm? Burnout and compassion fatigue among undergraduate nursing students. *Nurse Education Today, 33*(4), 314-320.
- Novotny, B. (2016). *Beyond skill: The role of mindset and grit in reducing counselor burnout*. Doctoral dissertation. Duquesne University.
- Ong A. D., Edwards, L. M., & Bergeman, C. S. (2006). Hope as a Source of Resilience in Later Adulthood. *Personality and Individual Differences, 41*, 1263 - 1273.
- Orosz, G., Péter-Szarka, S., Bóthe, B., Tóth-Király, I., & Berger, R. (2017). How Not to Do a Mindset Intervention: Learning from a Mindset Intervention among Students with Good Grades. *Frontiers in Psychol*, published: 09 March 2017, DOI: 10.3389/fpsyg.2017.00311.
- Perkins-Gough, D. (2013). The significance of GRIT: a conversation with Angela Lee Duckworth. *Educational Leadership, 71*(1), 14-20.
- Pharris, A. B., Munoz, R. T., & Hellman, C. M. (2022). Hope and resilience as protective factors linked to lower burnout among child welfare workers. *Children and Youth Services Review, 136*, 106424.
- Pines, A. M., & Keinan, G. (2005). Stress and burnout: The significant difference. *Personality and Individual Differences, 39*, 625-635.
- Potgieter, R. D. (2012). *Goal orientation, the growth mindset and coping strategies for success and failure in competitive sport*. University of Pretoria.
- Roedel, T. D., & Schraw, G. (1995). Beliefs about intelligence and academic goals. *Contemporary Educational Psychology, 20*(4), 464-468.
- Rudman, A., & Gustavsson, J. P. (2012). Burnout during nursing education predicts lower occupational preparedness and future clinical performance: A longitudinal study. *International Journal of Nursing Studies, 49*(8), 988-1001.

- Salanova, M., Agut, S., & Peiro, J. M. (2005). Linking Organizational Resources and Work Engagement to Employee Performance and Customer Loyalty: The Mediation of Service Climate. *Journal of Applied Psychology, 90*, 1217-1227.
- Salles, A., Cohen, G. L., & Mueller, C. M. (2014). The relationship between grit and resident well-being. *The American Journal of Surgery, 207*(2), 251-254.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of organizational behavior, 25*, 293-315.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2005). The conceptualization and measurement of burnout: Common ground and worlds apart. *Work & Stress, 19*(3), 256-262.
- Schaufeli, W. B., Martez, I. M., Marques-Pinto, A., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: Across-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 33*, 464-481.
- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery and self-esteem): A reevaluation of the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Personality, 67*(6), 1063-1078.
- Seibert, G. S., May, R. W., Fitzgerald, M. C., & Fincham, F. D. (2016). Understanding school burnout: Does self-control matter?. *Learning and Individual Differences, 49*, 120-127.
- Seligman, M. E. P. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. *Handbook of Positive Psychology, 2*, 3-12.
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. New York, US: McGraw-Hill.
- Smith, R. E. (1986). Toward a cognitive-affective model of athletic burnout. *Journal of Sport & Exercise Psychology, 8*, 36-50.
- Snyder, C. R. (1994). *The psychology of hope: You can get there from here*. New York: Free Press.
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of hope*. San Diego: Academic Press.
- Snyder, C. R. (2005). Teaching: The lessons of hope. *Journal of Social and Clinical*

*psychology*, 24(1), 72-84.

- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological inquiry*, 13(4), 249-275.
- Snyder, C. R., Cheavens, J., & Sympson, S. C. (1997). Hope: An individual motive for social commerce. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 1(2), 107-118.
- Snyder, C. R., Lapointe, A. B., Crowson, J. J., & Early, S. (1998). Preferences of high and low hope people for self-referential input. *Cognition and Emotion*, 12, 807-823.
- Stebnicki, M. A. (2010). *Empathy fatigue*. 이달엽 역. 서울: 학지사.
- Thaler, L. K., & Koval, R. (2015). *Grit to great: How perseverance, passion, and pluck take you from ordinary to extraordinary*. Crown Business.
- Vainio, M. M., & Daukantait., D. (2016). Grit and different aspects of well-being: Direct and indirect relationships via sense of coherence and authenticity. *Journal of Happiness Studies*, 17(5), 2119-2147.
- Vallerand, R. J., Rousseau, F. L., Grouzel, F. M.E., Dumais, A., Grenier, S., & Blanchard, C. M. (2006). Passion insport: A look at determinants and affective experiences. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 28, 454-478.
- Yeager, D. S., & Dweck, C. S. (2012). Mindsets That Promote Resilience: When Students Believe that Personal Characteristics Can Be Developed. *Educational Psychologist*, 47(4), 302-314.

- 기 타 자 료 -

국립국어원 표준국어대사전, <https://stdict.korean.go.kr>.

교육부, <https://www.moe.go.kr>.

안양고용복지센터, <http://www.work.go.kr/anyang/main.do>.

전국경제인연합회. <https://www.fki.or.kr>.

통계청, <https://kostat.go.kr>.



한국대학교육협의회 대입정보포털, <http://www.adiga.kr>.

한국심리상담센터, <http://www.kclatc.com>.

황민아, 『서울경제』, (2019.07.05.), “‘상담심리사’와 ‘심리상담사’는 뭐가 다르지? 4,400여개 자격증 뎡찰나”, <https://www.sedaily.com>, 검색일: 2022.09.22.

Carol Dweck, 『EducationWeek』, (2015.09.22.), “Carol Dweck Revisits the ‘Growth Mindset’”, <https://www.edweek.org>. 검색일: 2022.10.25.

Evie Blad, 『EducationWeek』, (2017.05.30.), “Is Your Child Showing Grit? School Report Cards Rate Students’ Soft Skills”, <https://www.edweek.org>. 검색일: 2022.10.25.

Jill Barshay, 『The Hechinger Report』, (2019.03.11.), “Research scholars to air problems with using ‘grit’ at school”, <https://hechingerreport.org>. 검색일: 2022.10.25.

부록 1: 연구 1의 질문지

안녕하십니까? 항상 좋은 일이 가득하시길 바라오며 소중한 시간을 할애해 주심에 감사드립니다.

본 설문은 여러분의 마음가짐, 희망, 취업스트레스, 취업소진에 대하여 알아보고 체육전공 대학생들의 취업과 관련한 문제를 이해하는데 필요한 소중한 자료로 사용될 것입니다.

질문에 대한 답변에는 정답이 없으며, 여러분의 느낌이나 생각과 가장 일치하는 답안에 체크(V 또는 O)해 주십시오. 응답하지 않은 문항이 있으면 이 설문의 가치가 상실될 수 있사오니 부디 솔직하게 빠짐없이 성실한 답변 부탁드립니다.

귀하께서 응답하신 내용은 관계법령(통계응답자 의무 및 보호에 관한 법률 제 33조)에 의거하여 연구 및 통계 목적 이외에는 사용되지 않으며, 답변하신 내용은 비밀이 보장됩니다.

귀하의 협조에 다시 한 번 감사의 말씀을 드리며 건강과 행복을 빕니다. 고맙습니다.

참여자 서명 \_\_\_\_\_

제주대학교 체육학과 일반대학원 박사과정 현 종 환  
지도교수 김 덕 진

1. 일반적 특성에 관한 질문입니다.

1. 귀하의 성별은?    ①남자    ②여자

2. 귀하의 학년은? (해당 학년제의 학년기입)

2년제 \_\_\_\_학년 / 3년제 \_\_\_\_학년 / 4년제 \_\_\_\_학년

3. 귀하의 전공은?

- ① 체육, 스포츠관련                      ② 체육, 스포츠 교육관련  
③ 경호, 무도 관련                      ④ 기타(전공명: \_\_\_\_\_)

4. 귀하의 학교 소재지는?

- ① 서울특별시 ② 경기도 ③ 인천광역시 ④ 강원도 ⑤ 충청북도  
⑥ 충청남도 ⑦ 대전광역시 ⑧ 세종특별시 ⑨ 전라북도 ⑩ 전라남도  
⑪ 광주광역시 ⑫ 경상북도 ⑬ 경상남도 ⑭ 대구광역시 ⑮ 울산광역시  
⑯ 부산광역시 ⑰ 제주특별자치도

## II. 마음가짐(Mindset)

마음가짐에 관한 질문입니다. 귀하의 생각과 가장 가까운 번호에 V나 O로 표시하세요.

번호	내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 열심히 노력하면 능력을 얼마든지 바꿀 수 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 능력은 타고나는 것이어서 아무리 노력해도 바꿀 수 없다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 능력이 낮은 사람이라도 열심히 노력하면 능력을 바꿀 수 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 새로운 것을 배우고 공부하더라도 능력을 많이 바꿀 수 없다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 열심히 노력하면 능력이 훨씬 높아질 것이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 능력은 이미 결정되어 있어 노력해도 바꾸기 어렵다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 새로운 것을 배우고 공부하면 능력이 많이 좋아질 것이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 열심히 노력해도 능력은 쉽게 바꿀 수 없다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

## III. 희망

희망에 관한 질문입니다. 귀하의 생각과 가장 가까운 번호에 V나 O로 표시하세요.

번호	내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	현재 나는 목표를 향해 힘차게 나아가고 있다.	①	②	③	④	⑤
2	현재 내가 처한 어려움들을 해결할 수 있는 방법이 많이 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
3	현재 나는 학교에서 꽤 성공적이다.	①	②	③	④	⑤
4	현재 나는 목표에 도달할 수 있는 많은 방법들을 생각해 낼 수 있다.	①	②	③	④	⑤
5	현재 나는 계획한 목표에 다가서고 있다.	①	②	③	④	⑤

#### IV. 취업스트레스

취업스트레스에 관한 질문입니다. 귀하의 생각과 가장 가까운 번호에 V나 O로 표시하세요.

번호	내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	취업이 불가능 할 것 같아 두려운 생각이 든다.	①	②	③	④	⑤
2	취업준비가 너무 부족했다고 느낀다.	①	②	③	④	⑤
3	취업에 자신이 있다.	①	②	③	④	⑤
4	친구와 선후배들이 취업여부를 물어보아도 부담스럽지 않다.	①	②	③	④	⑤
5	주변 사람들이 취업여부를 물어볼까 두렵다.	①	②	③	④	⑤
6	분야에 상관없이 어느 분야라도 가능하다면 취직을 할 생각이다.	①	②	③	④	⑤
7	취업이 안 될 경우를 자주 생각해본다.	①	②	③	④	⑤
8	주변 사람들의 시선이나 평가가 걱정된다.	①	②	③	④	⑤
9	졸업 이후의 취업이 걱정된다.	①	②	③	④	⑤
10	취업을 하지 못해 부모님에게 부담을 주는 것 같다.	①	②	③	④	⑤
11	취업이 어렵다는 뉴스를 들을 때면 취업에 대해 걱정이 된다.	①	②	③	④	⑤
12	취업 이외의 공부에는 집중하기가 어렵다.	①	②	③	④	⑤
13	취업에 대한 걱정으로 여가활동이 부담스럽게 느껴진다.	①	②	③	④	⑤
14	아는 사람들을 만나는 게 두렵지 않다.	①	②	③	④	⑤
15	내가 희망하는 분야에 취직할 수 있을 것이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

## V. 취업소진

취업소진에 관한 질문입니다. 귀하의 생각과 가장 가까운 번호에 V나 O로 표시하세요.

번호	내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 취업준비를 하고 집으로 돌아오면 완전히 지친다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 취업준비로 인해 소진되었다고 느낀다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 취업걱정 때문에 자고 일어나도 개운하지 않다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 취업 때문에 심정적으로 너무 고갈된 느낌이다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 취업준비로 스트레스를 많이 받는다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 취업준비로 인해 짜증스러움을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 취업준비가 지긋지긋하다.	①	②	③	④	⑤

- 끝까지 응답해 주셔서 대단히 감사합니다. -

부록 2: 연구 2의 질문지

안녕하십니까? 항상 좋은 일이 가득하시길 바라오며 소중한 시간을 할애해 주심에 감사드립니다.

본 설문은 여러분의 투지, 성장마음가짐, 희망, 취업스트레스, 취업소진에 대하여 알아보고 체육전공 대학생들의 취업과 관련한 문제를 이해하는데 필요한 소중한 자료로 사용될 것입니다.

질문에 대한 답변에는 **정답이 없으며**, 여러분의 느낌이나 생각과 가장 일치하는 답안에 **체크(V 또는 O)**해 주십시오. **응답하지 않은 문항이 있으면 이 설문의 가치가 상실될 수** 있사오니 부디 솔직하게 빠짐없이 성실한 답변 부탁드립니다.

귀하께서 응답하신 내용은 관계법령(통계응답자 의무 및 보호에 관한 법률 제 33조)에 의거하여 연구 및 통계 목적 이외에는 사용되지 않으며, 답변하신 내용은 비밀이 보장됩니다.

귀하의 협조에 다시 한 번 감사의 말씀을 드리며 건강과 행복을 바랍니다. 고맙습니다.

참여자 서명 \_\_\_\_\_

제주대학교 체육학과 일반대학원 박사과정 현 종 환  
지도교수 김 덕 진

1. 일반적 특성에 관한 질문입니다.

1. 귀하의 성별은?    ①남자    ②여자

2. 귀하의 학년은? (해당 학년제의 학년기입)

2년제 \_\_\_\_학년 / 3년제 \_\_\_\_학년 / 4년제 \_\_\_\_학년

3. 귀하의 전공은?

- ① 체육, 스포츠관련                      ② 체육, 스포츠 교육관련  
③ 경호, 무도 관련                      ④ 기타(전공명: \_\_\_\_\_)

4. 귀하의 학교 소재지는?

- ① 서울특별시 ② 경기도 ③ 인천광역시 ④ 강원도 ⑤ 충청북도  
⑥ 충청남도 ⑦ 대전광역시 ⑧ 세종특별시 ⑨ 전라북도 ⑩ 전라남도  
⑪ 광주광역시 ⑫ 경상북도 ⑬ 경상남도 ⑭ 대구광역시 ⑮ 울산광역시  
⑯ 부산광역시 ⑰ 제주특별자치도



## II. 투지(Grit)

투지에 관한 질문입니다. 귀하의 생각과 가장 가까운 번호에 V나 O로 표시하세요.

번 호	내 용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 무엇을 하다가 다른 생각이 나면 집중하기가 어렵다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 문제를 해결하다가 어려움이 생겼을 때 크게 좌절하지 않으며 다른 사람들보다 빨리 좌절에서 벗어난다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 어떤 문제에 잠깐 집중하다가 곧 흥미를 잃은 적이 있다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 노력하는 사람이다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 자주 목표를 세우지만 그것을 이루기 전에 다른 목표를 세우곤 한다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 무엇을 완성하는데 시간이 오래 걸리면 계속 열심히 하는 것이 어렵다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 시작하면 무조건 끝낸다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 부지런하다.	①	②	③	④	⑤

## III. 마음가짐(Mindset)

마음가짐에 관한 질문입니다. 귀하의 생각과 가장 가까운 번호에 V나 O로 표시하세요.

번 호	내 용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 열심히 노력하면 능력을 얼마든지 바꿀 수 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 능력은 타고나는 것이어서 아무리 노력해도 바꿀 수 없다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 능력이 낮은 사람이라도 열심히 노력하면 능력을 바꿀 수 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 새로운 것을 배우고 공부하더라도 능력을 많이 바꿀 수 없다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 열심히 노력하면 능력이 훨씬 높아질 것이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 능력은 이미 결정되어 있어 노력해도 바꾸기 어렵다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 새로운 것을 배우고 공부하면 능력이 많이 좋아질 것이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 열심히 노력해도 능력은 쉽게 바꿀 수 없다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

#### IV. 희망

희망에 관한 질문입니다. 귀하의 생각과 가장 가까운 번호에 V나 O로 표시하세요.

번호	내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	현재 나는 목표를 향해 힘차게 나아가고 있다.	①	②	③	④	⑤
2	현재 내가 처한 어려움들을 해결할 수 있는 방법이 많이 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
3	현재 나는 학교에서 꽤 성공적이다.	①	②	③	④	⑤
4	현재 나는 목표에 도달할 수 있는 많은 방법들을 생각해 낼 수 있다.	①	②	③	④	⑤
5	현재 나는 계획한 목표에 다가서고 있다.	①	②	③	④	⑤

#### V. 취업스트레스

취업스트레스에 관한 질문입니다. 귀하의 생각과 가장 가까운 번호에 V나 O로 표시하세요.

번호	내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	취업이 불가능 할 것 같아 두려운 생각이 든다.	①	②	③	④	⑤
2	취업준비가 너무 부족했다고 느낀다.	①	②	③	④	⑤
3	취업에 자신이 있다.	①	②	③	④	⑤
4	친구와 선배들이 취업여부를 물어보아도 부담스럽지 않다.	①	②	③	④	⑤
5	주변 사람들이 취업여부를 물어볼까 두렵다.	①	②	③	④	⑤
6	분야에 상관없이 어느 분야라도 가능하다면 취직을 할 생각이다.	①	②	③	④	⑤
7	취업이 안 될 경우를 자주 생각해본다.	①	②	③	④	⑤
8	주변 사람들의 시선이나 평가가 걱정된다.	①	②	③	④	⑤
9	졸업 이후의 취업이 걱정된다.	①	②	③	④	⑤
10	취업을 하지 못해 부모님에게 부담을 주는 것 같다.	①	②	③	④	⑤
11	취업이 어렵다는 뉴스를 들을 때면 취업에 대해 걱정이 된다.	①	②	③	④	⑤
12	취업 이외의 공부에는 집중하기가 어렵다.	①	②	③	④	⑤
13	취업에 대한 걱정으로 여가활동이 부담스럽게 느껴진다.	①	②	③	④	⑤
14	아는 사람들을 만나는 게 두렵지 않다.	①	②	③	④	⑤
15	내가 희망하는 분야에 취직할 수 있을 것이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

## VI. 취업소진

취업소진에 관한 질문입니다. 귀하의 생각과 가장 가까운 번호에 V나 O로 표시하세요.

번호	내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 취업준비를 하고 집으로 돌아오면 완전히 지친다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 취업준비로 인해 소진되었다고 느낀다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 취업걱정 때문에 자고 일어나도 개운하지 않다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 취업 때문에 심정적으로 너무 고갈된 느낌이다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 취업준비로 스트레스를 많이 받는다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 취업준비로 인해 짜증스러움을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 취업준비가 지긋지긋하다.	①	②	③	④	⑤

- 끝까지 응답해 주셔서 대단히 감사합니다. -