

성인진입기 대학생의 그릿-열정 마인드셋 유형에 따른 잠재프로파일분석: 집단별 심리특성 및 진로적응성 차이*

진 예 민¹⁾ 김 다 혜²⁾ 양 수 진[†]

본 연구는 그릿(노력과 흥미)과 열정 마인드셋(고정 vs. 성장)에 따라 잠재집단이 존재하는지 확인하고, 각 집단에 따라 우울, 불안, 행복과 같은 심리적 특성과 진로 준비를 위한 적응성에 유의미한 차이가 있는지 살펴보고자 하였다. 이를 위해 만 18세에서 만 25세까지의 대학생 328명을 대상으로 잠재프로파일분석(LPA)을 시행한 결과, 총 4개의 프로파일 그룹을 도출하였다. 도출된 잠재 집단으로, 그릿과 열정성장 마인드셋이 모두 높은 '성장적 성취형(LP1, 22.2%)', 모든 기준에서 평균 수준인 '평균형(LP2, 63.8%)', 그릿이 낮고 열정고정 마인드셋이 높은 '고정적 제한형(LP3, 8.8%)', 그리고 그릿은 낮았으나 열정성장 마인드셋은 높았던 '성장적 표류형(LP4, 5.1%)'이 있었다. 집단별 심리적 특성 및 진로적응성에서의 차이를 살펴본 결과, '성장적 성취형' 집단이 가장 적응적인 수준을 보였고, '고정적 제한형' 집단이 이와 가장 큰 대조를 이루었다. 본 연구는 개인의 심리적 특성에는 그릿이, 진로적응성에서는 열정성장 마인드셋이 보다 적응적인 영향을 끼칠 수 있음을 시사한다. 따라서 개인의 종합적 심리적 안녕감을 높이고 진로 준비를 위한 적응 수준을 높이기 위한 개입으로 열정 마인드셋과 그릿을 함께 고려할 필요가 있음을 제안한다.

주요어 : 열정 마인드셋, 그릿, 잠재프로파일분석, 우울, 불안, 행복, 진로적응성

* 본 연구는 2019년 한국심리학회 연차학술대회에서 포스터 발표한 내용을 수정·보완한 것임.

1) 이화여자대학교 심리학과, 석사과정생

2) 이화여자대학교 심리학과, 석사과정생

† 교신저자: 양수진, 이화여자대학교 심리학과, 부교수, (07360) 서울특별시 서대문구 이화여대길 52

Tel: 02-3277-4053, E-mail: sujinyang@ewha.ac.kr

급변하는 사회에서 ‘평생직장’이라는 말은 이제 옛말이 되었으며, 조직뿐 아니라 개인에게서도 평생 고용에 대한 인식은 무너진 지 오래라고 볼 수 있다. 예컨대, 고용안정을 보장하는 직업인 공무원에서는 여전히 높은 경쟁률이 나타내지만, 입사 3년 이내 퇴사자가 매해 눈에 띄게 상승하는 이례적인 상황이 발생하고 있다(박지연, 2019). 이는 요즘 세대의 청년들에게 조직과 직업이 보장하는 고용에서의 안정감 이상의 다른 무엇이 더 중요하게 작용하는 것으로 볼 수 있다. 실제 2020년대의 ‘요즘 세대’로 대표되는 ‘MZ세대’의 10명 중 6명 이상이 첫 직장에서 정년까지 다니는 것을 원하지 않는다고 하며(사람인, 2020), 이런 추세에 따라 호핑족(job hopping), N잡러, 부캐(부캐릭터)라는 개념이 등장하였다(이정희, 2020). 이에 따라 호핑족(job hopping), N잡러, 부캐(부캐릭터)라는 개념이 등장하였다(이정희, 2020). 이는 청년들의 불확실한 고용상황을 대표하기도 하지만, 청년들이 더 이상 한 직장에서 안주하기 보다는 자아성취를 위해 또 다른 직업을 선택하며 자기실현을 중요시한다는 것을 의미한다. 이렇듯 변화하는 직업세계에 적응하기 위해서는 자신의 흥미를 한 영역에 제한하는 것이 아닌, 다양한 영역에서 충분한 탐색을 통한 흥미/적성의 발견이 중요시 된다. 더불어 직업장면에 존재하는 예상치 못한 변화들에 유연하게 반응하고 흥미를 지속적으로 유지할 수 있는 능력이 요구된다.

특히, 이전 시기와는 달리 성인진입기는 미성년이라는 제약에서 벗어나 다양한 경험을 할 기회를 가지게 되고, 적응적인 진로발달을 위해 마인드셋(mindset)이 중요하게 작용한다. 적극적으로 자신의 흥미를 탐색하게 하는 마음가짐인 성장 마인드셋은 급격하게 변화하는

4차 산업혁명시대에 새로운 것을 배우고 성장하는데 요구되는 역량 중 하나로 꼽힌다(이경호, 2019). 이와 더불어, 자신이 이루고자 하는 목표에 대한 관심을 바꾸지 않고 유지해 나가며 오랜 시간 꾸준히 노력을 기울이게 하는 그릿(Duckworth & Quinn, 2009)의 특성은 성인진입기 진로 설정 과정에서 겪게 되는 역경을 이겨낼 수 있는 자원으로 작용한다. 즉, 넓은 범위에서 진로탐색을 하는 것과 탐색 이후 설정된 목표를 지속하는 것은 서로 상호작용하여 건강한 진로적응을 하도록 도울 것이다. 동시에 이는 개인의 우울, 불안, 행복에 영향을 미쳐 건강한 심리적 적응을 이끌 것이다. 이에 본 연구는 본격적인 진로에 대한 탐색과 설정이 요구되는 성인진입기 대학생들을 대상으로, 진로탐색의 범위와 연관되는 열정 마인드셋과 자신이 설정한 장기 목표를 지속할 수 있도록 하는 개인내적 자원인 그릿에 따라 잠재그룹이 도출되는지 확인해보고자 한다. 이에 더해 각 잠재그룹 별로 진로적응성 및 우울, 불안, 행복과 같은 심리특성의 차이가 있는지 확인하고자 하였다.

성인진입기는 청소년기, 성인기와는 분명히 구별되는 시기이자, 정체성 탐색이라는 발달적 과업을 성취하며 성인기로 이행해나가는 전환기이다(Arnett, 2000). 이 시기에는 책임감과 독립성에 대한 발달이 이루어지며(Facio, Resett, Micocci, & Mistrorigo, 2007), 진로 영역에서의 결정화, 구체화, 실행의 과정을 거치면서 자신에게 맞는 직업을 선택하기 위한 활발한 탐색이 이루어진다(Arnett, 1997; Super, 1980). 특히 진로와 직업에 대한 선택은 개인의 미래에 중요한 영향을 미치는데, 이러한 과업 성취가 지연 및 좌절될 경우 취업스트레스, 불안, 우울을 경험하고 행복 수준이 떨어지게

된다(강슬아, 김효원, 박부진, 2016; 한금상, 서경현, 2015). 이 뿐만 아니라 성인진입기 대학생들은 학업, 진로, 대인관계 등 다양한 상황에서 스트레스를 경험하게 되는데, 이는 긴장, 불안, 우울과 같은 심리적 고통을 야기한다(김민선, 서영석, 2009). 구체적으로 대학생 시기는 이전과 달리 급격하게 자율적이고 독립적인 생활방식으로 전환됨으로써, 개인의 선택에 따른 좌절감이 커지게 되기 때문에 우울을 경험하기 쉬워진다(곽현주, 김현주, 2013). 같은 맥락에서 20대는 불안을 가장 많이 경험하는 시기이기도 하다(보건복지부, 2016). 이와 같이 성인진입기 대학생들의 불안, 우울과 같은 부정정서의 수준이 높게 나타난 것에 더해, 정신적 안녕감이나 행복과 같은 긍정정서의 수준 역시 함께 고려할 필요가 있다. 정신건강에 대한 이해는 우울, 불안과 같은 부적응적 지표의 부재뿐 아니라 행복과 같은 적응적 지표의 존재를 동시에 고려할 때 가능하다고 하기 때문이다(정상목, 이동귀, 2013). 한편, 성인진입기 대학생들을 대상으로 한 연구들에 따르면, 최근 대학생들의 부적응적 지표 수준은 높는데 반해 적응적 지표인 정신적 안녕감과 행복 수준이 낮음을 쉽게 알 수 있다(구재선, 서은국, 2015; 한금상, 서경현, 2015). 이러한 결과들은 성인진입기 대학생들의 정신건강이 계속해서 저하되고 있음을 나타내며, 정신건강을 나타내는 대표적 지표인 우울과 불안, 행복에 주목해야할 필요성을 보여준다.

한편, 성인진입기 주요 발달 과업인 진로발달에 대해 다루는 문헌들(Savickas, 1997; 정은교, 안도희, 2018; 조현재, 2015)에서는 최근 진로적응성에 주목하고 있다. 진로적응성은 진로/취업 문제에 대한 보호요인으로, 직업과 관련된 일을 준비하고 수행하는 것뿐만 아니

라 일과 관련되어 예측 불가능한 상황에 대처할 수 있는 준비성을 포함하는 개념이다. 요약하자면, 진로적응성은 전 생애에 걸쳐서 발생하는 진로 전환에 능동적이고 적절하게 대응할 수 있는 태도와 능력, 즉 진로 준비도이다(장계영, 2009). 진로적응성이 높은 사람은 진로에 대한 통찰력을 향상시키는 활동에 더 많은 참여를 하며, 더 많은 노력을 기울이고 보다 안정된 진로 계획을 보고한다(Rottinghaus, Day & Borgen, 2005). 진로에 대한 보다 적극적인 탐색이 시작되는 성인진입기는 진로적응성 향상을 위한 중요시기로(Ng & Feldman, 2007), 대학생들의 진로적응성의 차이를 살펴보고, 진로탐색과 목표설정에도 영향을 미치는 요인이 무엇인지 탐색하는 것이 필요하다.

자신이 가진 심리특성의 가변성에 대한 믿음인 마인드셋은 노력을 해도 개인의 심리특성(능력)은 변화할 수 없다는 고정 마인드셋과 노력을 통해 변화시킬 수 있다는 성장 마인드셋으로 구분된다(Dweck & Leggett, 1988; Dweck, Chiu, & Hong, 1995; Dweck, 2006). 마인드셋은 학업장면뿐 아니라 직업장면에서 개인의 심리적 적응 및 정신건강에 영향을 미치는 요인이다. 성장 마인드셋을 가진 학생은 기술, 공학, 수학 계열의 전공에서 낮은 중도포기율을 보였으며(Dai & Cromley, 2014), 직장인을 대상으로도 성장 마인드셋이 직무탈진에 부적적으로 영향을 미친다는 것을 확인하였다(박진우, 2016). 또한, 성장 마인드셋을 지닌 사람은 심리특성은 변화시킬 수 있다고 믿기 때문에 자신의 능력을 향상시키기 위해 노력하며, 좌절 상황에 대해 외적 귀인하여 우울, 불안을 덜 경험한다. 반면, 고정 마인드셋을 지닌 사람은 심리특성은 변화시킬 수 없다고 믿기 때문에 스스로 통제하지 못하는 것으로

지각하여 자기 부족에 대한 수치심, 우울, 불안

을 경험한다(Dweck & Leggett, 1988). 더 나아가 최근 진로영역에서 특히 중요하게 다루어질 수 있는 변인으로 열정 마인드셋이 제안되었다(박서단, 양수진, 2020). 열정 마인드셋 역시 열정성장 마인드셋과 열정고정 마인드셋으로 나뉘며, 열정성장 마인드셋은 개인이 가질 수 있는 열정은 정해져 있는 것이 아닌 시간에 따라 변화할 수 있으며 발달한다는 믿음이다(O'Keefe, Dweck, & Walton, 2018). 열정성장 마인드셋을 지닌 사람의 경우, 열정이 단 하나로 정해져있다고 생각하지 않고 일을 하는 과정에서 열정이 발달할 수 있다고 믿는다. 그리고 그 과정에서 좌절이나 역경이 동반될 수 있음을 이해한다(O'Keefe et al., 2018). 이들은 열정을 쫓는데 있어서 역경이나 좌절을 예상하기 때문에 어려움에도 열정을 꾸준히 지속하며 실패 상황에서 더 적극적으로 반응할 수 있다. 반면, 열정고정 마인드셋은 개인이 가질 수 있는 열정은 제한되어 있으며, 일단 열정을 발견하면 다른 분야를 탐색할 필요가 없다고 생각하는 신념이다(O'Keefe et al., 2018). 열정고정 마인드셋을 가진 사람은 자신에게 딱 맞는 열정을 발견하면, 그 분야의 일을 하는 것은 쉬우며 열정을 가진 일에는 역경이나 좌절이 없을 것이라고 믿음이 작동하기 때문에 막상 어려움이 생기면 쉽게 흥미 저하를 보인다(O'Keefe et al., 2018; Chen, Ellsworth, & Schwarz, 2015).

아직까지 열정 마인드셋과 심리적 적응간의 관계를 알아본 선행연구는 확인할 수 없었다. 그러나 박서단, 양수진(2020)의 연구에 따르면 열정성장 마인드셋을 가진 경우, 역경에도 꾸준히 노력하는 것과 더불어 목표를 성취하는 과정 자체를 중시하게 되어 진로 설정 및 추

구 과정에서 유연하게 대처하였다. 또한, 열정성장 마인드셋을 가진 사람들은 열정을 쫓는 과정에 있어서 역경과 좌절이 발생할 수 있음을 이해하고 염두하고 있으며, 자신에게 맞지 않는 일이라도 열정이 발달한다는 믿음으로 꾸준히 노력한다는 특징을 갖는다(O'Keefe et al., 2018; Chen, Ellsworth, & Schwarz, 2015). 이러한 특징은 개인의 정신건강에 긍정적으로 작용하게 될 것이다. 따라서 실패나 역경을 경험할 가능성이 큰 성인진입기에 열정성장 마인드셋을 가지는 것이 심리적 적응에 유리할 것이다.

열정 마인드셋의 유형은 직업선택에서의 차이를 발생시키기도 한다. 열정성장 마인드셋을 가진 학생은 자신이 열정을 조금 덜 느끼는 분야의 일이라도 연봉이 높은 직업을 선택했다. 이와 반대로, 열정고정 마인드셋을 지닌 학생은 연봉이 적더라도 자신의 열정에 딱 맞는다고 느끼는 직업을 선택하는 경향성을 보였다(Chen et al., 2015). 즉, 열정고정 마인드셋을 지닌 사람들은 자신의 열정에 딱 맞는 직업을 고집하는 경향이 있다. 그러나 열정성장 마인드셋을 지닌 사람은 직업에 대한 열정과 현재 직업이 얼마나 일치하는지에 관계없이, 시간이 지남에 따라 자신이 직업에 더 잘 맞게끔 성장할 것이라고 지각한다(Chen et al., 2015). 이는 열정성장 마인드셋을 지닌 사람일수록 진로적응에 있어서 더 유연한 태도를 보인다는 것을 의미한다. 열정성장 마인드셋을 가진 사람은 진로탐색 과정에서 어느 분야에서나 자신의 열정이 발달할 수 있다고 믿어 다양한 경험을 할 수 있다. 하지만, 열정고정 마인드셋을 지닌 사람의 경우 자신이 열정을 느끼는 분야와 부합하지 않다고 느끼는 경우 흥미를 잃거나 탐색 시도조차 하지 않게 된다.

즉, 열정 마인드셋 유형에 따라 진로탐색 및 설정이 달라질 가능성이 있다.

진로 설정 과정에서 열정 마인드셋이 진로 탐색의 범위에 관여한다면, 탐색 이후 설정된 진로를 지속적으로 추구하게 하는 힘은 그릿에서 나온다고 볼 수 있다. 그릿(grit)은 역경에도 불구하고 장기적인 목표를 이루기 위해 노력하는 성격 특성으로, ‘노력의 꾸준함’과 ‘흥미의 지속성’의 두 하위요인으로 구성된다(Duckworth, Peterson, Matthews, & Kelly, 2007). 노력의 꾸준함은 목표를 추구하는 과정에서 고난이나 역경이 있더라도 목표를 달성하기 위해 지속적으로 꾸준히 노력하는 특성을 의미하며, 흥미의 지속성은 목표나 흥미를 쉽게 바꾸지 않고 일관되게 유지하는 특성을 의미한다(Duckworth et al., 2007). 일반적으로 사람들은 개인이 흥미와 열정을 갖는 일에는 지속적으로 노력하고 몰입하지만, 열정을 느끼지 못하는 일에는 금세 흥미가 떨어져 일을 지속하는 데 어려움을 겪기도 한다. 이처럼 어떤 일을 하는 데 있어, 스스로 흥미와 열정을 발달시킬 수 있는지에 대한 신념이나 태도는 일을 지속시키는 데에도 영향을 미칠 수 있다. 즉, 목표 추구 과정에서 성취를 이루기 위해서는 열정 마인드셋과 그릿을 함께 탐색할 필요가 있다.

그릿은 개인의 목표 달성에 주된 영향을 미치는 요인으로 진로 변인과도 연구되었다. 선행연구를 살펴보면, 그릿은 진로결정 자기효능감, 진로결과기대, 진로준비행동에 유의한 영향을 미쳤으며(강명희, 윤성혜, 김도희, 류다현, 2016; Lee & Sohn, 2017), 최근 그릿은 진로장벽을 낮게 인식하는데 영향을 미치는 변인뿐 아니라 진로적응성을 높이는 변인으로도 연구되었다(주은지, 최인선, 2019; Gregor et al.,

2021). 또한 그릿이 높은 사람들은 목표와 그에 도달하기 위한 방법을 알고 있으며, 높은 동기를 갖고 목표를 성취하고자 하는 강한 의지를 가진다(Goodwin & Miller, 2013). 즉, 그릿이 높을수록 정해진 장기적인 목표를 성취하기 위해 꾸준히 노력하고, 그릿이 낮을수록 목표가 쉽게 변하고 꾸준한 노력을 하지 못한다. 이러한 점에서 그릿은 진로탐색 이후 설정된 장기적인 목표 달성을 위해 노력을 지속하게끔 하며, 진로발달 및 성취에 중요한 영향을 미치는 요인이라고 볼 수 있다. 그릿은 학업 성취를 비롯해 다양한 영역에서 성공을 예측하는 변인으로 연구되어 왔으며(이정림, 권대훈, 2016; Eskreis-Winkler, Duckworth, Shulman, & Beal, 2014; Duckworth, Kirby, Tsukayama, Berstein, & Ericsson, 2011), 행복감, 긍정 정서, 삶 만족과 같은 심리적 안녕감에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다(정지혜, 양수진, 2019; Crede, Tynan, & Harms, 2017; Duckworth, Quinn, & Seligman, 2009). 또한, 그릿은 부정적인 피드백이 주어졌을 때 유발되는 부정정서를 완화시키는 역할을 하고 우울을 직·간접적으로 감소시켰으며(이슬비, 배은희, 손영우, 이수란, 2016), 중년 근로자를 대상으로도 그릿은 은퇴불안을 낮춰 정신적 안녕감을 예측하였다(황예은, 양수진, 2020). 이처럼 그릿은 개인의 정신건강과 심리적 적응을 예측하는 변인으로 주목받고 있다.

열정 마인드셋과 그릿은 서로 밀접하게 연관되며 이 두 구인은 상호작용하여 진로적응성 및 심리 특성에 영향을 미칠 수 있다. 선행연구에 따르면, 성장 마인드셋을 가진 사람일수록 졸업까지의 과정이 길고 어려운 전공을 포기하는 정도가 낮았으며(Dai & Cromley, 2014), 고정 마인드셋을 가진 사람일수록 어려

움을 느낄 때 전공을 지속하지 못하고 쉽게 바꾸려는 성향이 높았다(Zuckerman, Gagne, & Nafshi, 2001). 또한 성장 마인드셋을 가진 학생일수록 긍정적 전략을 통해 장기적인 노력을 기울였다(Blackwell, Trzesniewski, & Dweck, 2007). 이를 통해 성장 마인드셋은 높은 그릿 수준과, 고정 마인드셋은 낮은 그릿 수준과의 연결될 수 있음을 유추해볼 수 있다. 한편, 최근 국내에서 발표된 열정 마인드셋과 그릿 연구(박서단, 양수진, 2020)를 보면, 열정성장 마인드셋과 그릿의 하위요인 간 관계에서 노력과는 정적 상관을 보였지만, 흥미와는 유의미한 상관이 나타나지 않았다. 반면, 열정고정 마인드셋은 그릿의 두 하위요인 모두와 부적 상관을 나타냈다. 이를 통해 그릿과 열정 마인드셋이 본격적으로 발달하게 되는 과도기적 시기의 대학생들의 경우 그릿과 열정 마인드셋의 발달 수준에 따라 다양한 결합의 형태를 가진 잠재그룹이 존재할 가능성이 제시된다.

그러므로 성인진입기 대학생들이 자신에게 적합한 진로를 결정하여 적응적인 성인기를 보내기 위해서는 열정 마인드셋과 그릿의 하위요인의 수준에 따른 진로적응성 및 우울,

불안, 행복을 복합적으로 살펴보아야 할 필요가 있다. von Eye와 Bogat(2006)은 변인중심 분석이 여러 수준의 하위 요인이 있는 변인을 하나의 변인으로 합산하기 때문에 잠재하는 이질적인 경향성을 파악하기 어렵다는 것을 지적하였다. 이는 변인의 하위요인에 대한 개별반응에 따라 이질적인 잠재유형으로 분류하는 사람중심 분석을 활용할 필요가 있음을 시사한다. 이에 따라 본 연구에서는 잠재프로파일 분석을 통해 성인진입기 대학생의 그릿과 열정 마인드셋의 발달 양상에 따른 다양한 잠재 프로파일 그룹이 있는지 확인하고, 각 잠재그룹 간 진로적응성과 심리 특성 지표에 차이가 있는지 확인해 보고자 하였다. 연구모형 및 문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 성인진입기 대학생의 그릿과 열정 마인드셋에 따라 어떠한 잠재집단 유형이 존재하는가?

연구문제 2. 성인진입기 대학생의 그릿과 열정 마인드셋 잠재집단별 진로적응성 및 심리적 특성(우울, 불안, 행복)에서 차이가 있는가?

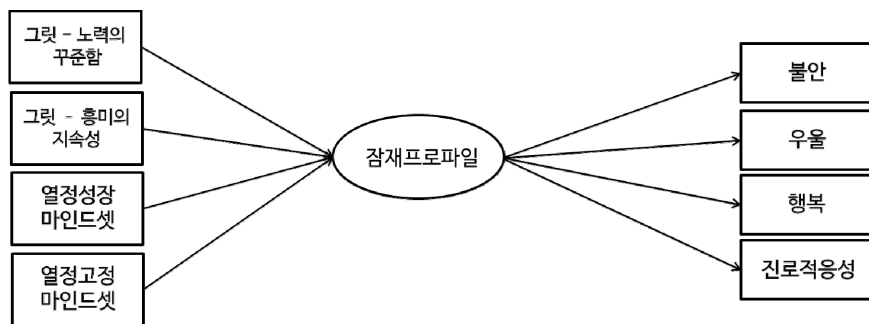


그림 1. 연구모형

방 법

연구대상

본 연구의 대상은 만18-25세 대학생 359명이었으며, 이 중 불성실한 응답을 한 31명을 제외하고 최종적으로 328명을 분석에 사용하였다. 분석대상의 평균연령은 22.9세였으며 (SD=1.71), 이 중 여성은 274명(83.5%), 남성은 54명(16.5%)이었다.

연구도구

그릿(Grit)

참가자들의 그릿 수준을 측정하기 위해 Duckworth와 동료들(2007)이 개발한 Original Grit Scale(Grit-O)을 이수란과 손영우(2013)가 번안한 척도를 사용하였다. 이 척도에는 그릿을 구성하는 2개의 요인인 노력의 꾸준함과 흥미의 지속성이 포함되며, 각각의 요인을 측정하는 6개의 문항이 있어 총 12문항으로 구성된다. 모든 문항은 5점 likert 척도로 평정되었으며, 점수가 높을수록 그릿 수준이 높다는 것을 의미한다. 본 연구에서의 내적 합치도 (Cronbach's α)는 노력의 꾸준함이 .78, 흥미의 지속성 .81, 전체는 .84로 나타났다.

열정 마인드셋(Passion Mindset)

Dweck(2006)이 개발한 마인드셋 척도를 박준수(2017)가 수정 및 번안한 것을 본 연구에 맞게 열정에 관련된 마인드셋 문항으로 수정하여 사용하였다. 열정성장 마인드셋에 속하는 구체적인 문항으로는 '나는 주어진 일에서 열심히 노력하면 얼마든지 열정이 발달할 수 있다고 생각한다.'가 있고, 열정고정 마인드셋

에 속하는 문항으로는 '나는 어떤 일에 대한 적성은 타고나는 것이라서 아무리 노력해도 바꿀 수 없다고 생각한다.' 등이 있다. 각 4문항 씩 총 8문항으로 구성된다. 모든 문항은 5점 likert 척도로 평정되며, 점수가 높을수록 해당 마인드셋이 높다는 것을 의미한다. 본 연구에서의 내적 합치도(Cronbach's α)는 열정성장 마인드셋 .85, 열정고정 마인드셋 .80로 나타났다.

불안 및 우울

우울, 불안 수준을 측정하기 위해서 단축형 간이 정신진단검사(Brief Symptoms Inventory-18, BSI-18)를 사용하였다. 이 척도는 Derogatis(2001)가 SCL-90-R(Symptom Checklist-90-Revision)을 단축형으로 만든 것으로, 본 연구에서는 박기쁨, 이상우, 장문선(2012)이 한국형으로 타당화한 단축형 간이 정신진단검사-18을 사용하였다. 이 척도에 포함되는 요인에는 우울, 불안, 공황, 신체화의 4가지가 있는데, 본 연구에서는 우울과 불안을 측정하는 12문항만을 사용하였다. 각각은 6개의 문항으로 이루어져 있으며, 모든 문항은 5점 likert 척도로 평정되었다. 점수가 높을수록 불안, 우울 수준이 높다는 것을 의미한다. 본 연구에서의 내적합치도 (Cronbach's α)는 불안은 .83, 우울은 .84, 전체는 .90으로 나타났다.

행복

행복을 측정하기 위해서 서은국, 구재선(2011)의 단축형 행복척도(Concise Measure of Subjective Well-Being: COMOSWB)를 사용하였다. 이 척도에는 삶 만족, 긍정적 정서, 부정적 정서의 3가지 요인이 포함되며, 각 3문항 씩 총 9문항으로 구성된다. 최종적인 행복 점

수는 삶 만족과 긍정정서 요인의 점수를 더한 후 부정정서 요인의 점수를 뺀 값으로 계산되었다. 모든 문항은 7점 likert 척도로 평정되었으며, 점수가 높을수록 행복 수준이 높다는 것을 의미한다. 본 연구에서의 내적 합치도(Cronbach's α)는 .79로 나타났다.

진로적응성

진로적응성을 측정하기 위해서 Rottinghaus 등(2005)이 개발한 진로미래검사(Career Futures Inventory: CFI)를 최옥현과 김봉환(2006)이 한국 대학생을 대상으로 타당화한 척도를 사용하였다. 이 척도는 진로적응성, 진로낙관성, 노동시장에 대한 지식의 3가지 요인으로 구성되어 있으나, 본 연구에서는 진로적응성에 대한 6가지 문항만을 사용하였다. 예시 문항으로는 '나는 새로운 직업 환경에 잘 적응할 것이다.', '나는 직업과 관련된 새로운 과제들을 시도하는 것을 좋아한다.' 등이 있다. 모든 문항은 5점 likert 척도로 평정되었으며, 점수가 높을수록 진로적응성이 높음을 의미한다. 본 연구에서의 내적 합치도(Cronbach's α)는 .86이었다.

자료분석

본 연구에서는 그릿과 열정 마인드셋 유형에 따라 잠재집단이 구분될 수 있는지 확인하기 위해서 잠재프로파일분석(Latent Profile Analysis)을 사용하였다. 잠재프로파일분석은 잠재되어 있는 여러 집단의 유무를 확인하고, 유사한 특징을 가진 집단을 추정할 수 있는 통계적 방법이다.

잠재프로파일을 분석하기 전 SPSS 25.0으로 측정도구의 신뢰도를 검증하였고, 변인간의 상관관계 분석과 기술 통계치를 확인하였다.

이후 잠재집단의 수와 특성 등을 분석하기 위해서 Mplus 8.0 프로그램을 사용하였다. 잠재집단을 도출하기 위해 그릿의 하위요인인 노력의 꾸준함, 흥미의 지속성과 열정성장 및 고정 마인드셋을 기준변인으로 설정하였고, 각 집단에 따라 심리적 특성 및 진로적응성에 차이가 있는지 확인하였다. 이를 위해 종속변수를 포함하지 않은 무조건 모형을 추정하고(1단계), 잠재프로파일분석을 통해 최종모형을 결정한 후(2단계), 최종모형에 심리적 특성 및 진로적응성 변인을 투입하여 잠재프로파일 별 종속변수에서의 차이를 검증하는 3가지 일련적인 단계를 한 번에 분석하는 방법을 사용하였다. 이 방법은 집단 별 특성이 종속변수로 인해 달라지는 것을 방지하는 장점이 있다(홍세희, 2019; Lanza, Tan & Bray, 2013; Asparouhov & Muthen, 2014).

결 과

상관분석 및 기술통계

주요변인 간 상관분석 및 기술통계 값은 표 1과 같다. 정규성 가정을 충족하기 위해서는 왜도와 첨도의 절대값이 각각 3과 10을 넘지 않아야 한다(Kline, 2011). 연구에 사용된 모든 변인들은 표 1에 제시한 것과 같이 왜도와 첨도 값이 3과 10을 넘지 않아 정규성 가정을 충족하는 것으로 볼 수 있다. 그릿이나 열정성장 마인드셋의 경우 긍정적 혹은 적응적 변인과 높은 정적 상관이 있었고, 열정고정 마인드셋의 경우 부정적 정서 변인인 우울, 불안과 높은 정적 상관이 있었다. 반면, 열정성장 마인드셋과 흥미의 지속성, 열정고정 마인

표 1. 주요 변인 간 상관분석 및 기술통계 (N=328)

	1	1-1	1-2	2	3	4	5	6	7
1. 그릿	-								
1-1. 노력의 꾸준함	.87***	-							
1-2. 흥미의 지속성	.84***	.46***	-						
2. 열정성장	.26***	.33***	.10	-					
3. 열정고정	-.15**	-.10	-.17**	-.35***	-				
4. 우울	-.37***	-.36***	-.27***	-.34***	.25***	-			
5. 불안	-.26***	-.21***	-.24***	-.31***	.20***	.77***	-		
6. 행복	.37***	.37***	.27***	.33***	-.18**	-.72***	-.60***	-	
7. 진로적응성	.35***	.43***	.15**	.37***	-.12*	-.43***	-.37***	.48***	-
평균	3.14	3.25	3.03	3.75	2.88	2.62	2.40	16.84	3.74
표준편차	.58	.71	.65	.78	.84	.89	.83	8.85	.65
왜도	-.07	-.11	-.01	-.44	.06	.21	.21	-.17	-.30
첨도	-.12	.14	-.22	.25	-.33	-.59	-.73	.08	.11

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

드셋과 노력의 꾸준함은 유의미한 상관을 보이지 않았다.

잠재집단의 분류

잠재집단 수 결정

그릿-열정 마인드셋의 조합에 따른 잠재 집단의 수를 결정하기 위해 2개 집단 모형에서부터 집단의 수를 1개씩 늘려가며 통계적 기준에 해당하는 지수를 확인한 결과 표 2와 같았다.

잠재프로파일분석에서는 다양한 기준을 이용하여 집단의 수를 결정한다. 본 연구에서는 적합도 지수, 분류의 질, 통계적 유의도, 집단별 사례수 비율의 4가지 기준을 종합적으로 고려하여 최종 집단의 수를 결정하였다. 먼저

적합도 지수인 AIC(Akaike Information Criteria), BIC(Bayesian Information Criteria), saBIC(Sample-size Adjusted BIC)를 살펴보았다. 적합도 지수는 값이 작을수록 더 우수한 모형을 나타낸다(Muthen & Muthen, 2000).

두 번째로, 모형의 평균 분류 정확도로서 잠재집단 분류의 질을 나타내는 Entropy 지수를 확인하였다. 이 지수는 잠재프로파일분석과 같은 혼합모형(mixture model)에서 개인이 잠재집단에 정확하게 분류되었는지에 대해 나타낸다(민여준, 2015; Crosby, Wonderlich, Engel, Simonich, Smyth, & MitchellCrosby, 2009). 즉, 이 지수를 통해 개별 사례가 주어진 계층에 얼마나 잘 분류되었는지를 확인할 수 있다. Entropy 지수의 가능한 범위는 0~1이며 1에 가까운 값일수록 분류의 정확성이 높음을

표 2. 잠재집단 수를 결정하기 위한 모형 적합도 지수 ($N = 328$)

모형	정보지수			분류질	모형비교		하위집단별 최대/최소비율(%)
	AIC	BIC	saBIC		LMR-LRT	BLRT	
2-class	2852.13	2901.44	2860.203	0.608	.01	.00	64.6/35.4
3-class	2834.94	2903.22	2846.123	0.575	.26	.00	50.4/14.8
4-class	2812.29	2899.53	2826.576	0.743	.35	.00	63.8/5.1
5-class	2789.71	2895.91	2807.095	0.710	.51	.00	44.8/3.5
6-class	3025.37	3153.52	3048.830	0.758	.54	.00	48.1/3.4

주. LMR-LRT와 BLRT는 p 값을 제시하였음.

의미한다(Ramaswamy, DeSarbo, Reibstein, & Robinson, 1993). 세 번째로, 통계적 유의도를 검증하기 위해 모형 간 차이를 검증하는 LMR-LRT(Lo-Mendell-Rubin adjusted Likelihood Ration Test: LMR-LRT)와 BLRT(Parametric Bootstrapped Likelihood Ratio Test: BLRT)를 사용하였다. LMR-LRT가 유의하다는 것은 k 집단 모형이 $k-1$ 집단 모형보다 우수한 적합도를 가진다는 것을 의미한다. 즉, $k-1$ 모형이 영가설에 해당하며 이 모형이 기각된다면 대립가설인 k 모형이 지지된다(Van Horn et al., 2009). BLRT는 이와 비슷한 방법으로 모형 적합도를 나타내지만, 다량의 부트스트랩 표본을 추출하여 모형에 대한 우도비 분포를 구하여 검증하는 방법이다(Nylund, Asparouhov, & Muthen, 2007). 마지막으로 집단별 사례수의 비율을 고려하였다. Jung과 Wickrama(2008)에 따르면 너무 작은 규모의 집단은 집단으로 분류되는 의미가 없을 수 있다고 한다. 따라서 본 연구에서는 집단의 최소 사례 비율이 5% 이상이 되게끔 분류되는 모형을 선택하였다. 위와 같은 통계적 기준을 종합적으로 고려하되, 분류된 집단을 이론적으로 해석할 수 있는 가능성도 함께 고려하였다.

그 결과, 적합도 지수, Entropy, 최소 사례 비율이 모두 양호한 4집단 모형이 가장 적합하다고 판단하여 최종모형으로 결정하였다. 최종 선택된 4개 집단 모형에서 집단1은 전체 중 22.2%, 집단2는 63.8%, 집단3은 8.8%, 그리고 집단4는 5.3%를 차지하였다.

잠재집단의 형태

그릿-열정 마인드셋 조합에 따른 최종적으로 결정된 잠재집단의 형태는 그림 2에 제시하였다. 각 잠재집단의 특성을 파악하고, 이를 바탕으로 각 잠재집단을 명명하기 위해 집단별 잠재평균 추정치를 확인한 결과는 표 3과 같다.

전체 인원 중 68명이 속한 집단 1(22.2%)은 그릿과 열정성장 마인드셋 점수가 높고, 열정 고정 마인드셋 점수는 낮게 나타났다. 따라서 이 집단은 어떠한 분야이든 간에 자신이 노력한다면 열정을 발달시킬 수 있다고 믿으며, 특정 분야에서 매우 높은 수준의 인내와 흥미를 느끼는 집단이라고 할 수 있다. 이러한 맥락에서 이 집단을 ‘성장적 성취형’이라고 명명하였다.

집단 2는 그릿은 평균적인 수준이었으며 열

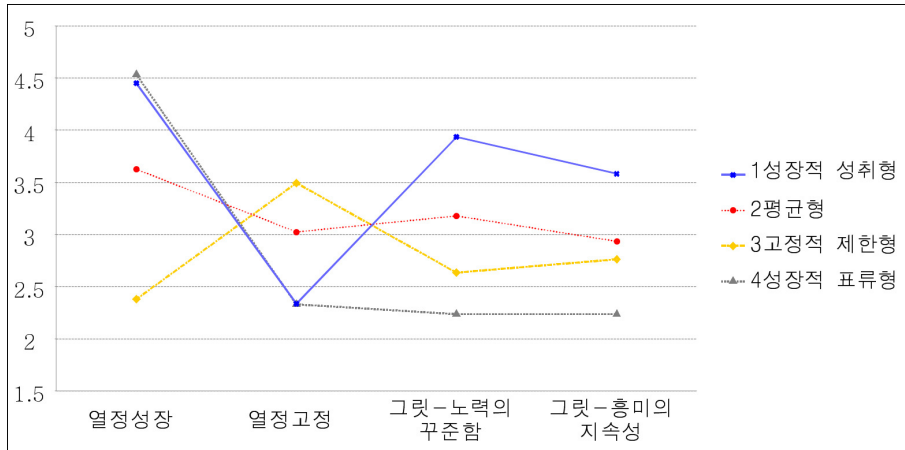


그림 2. 잠재 프로파일 유형

표 3. 하위요인에 따라 추출된 잠재집단의 기술통계(N = 328)

		집단1 성장적 성취형 (22.2%)	집단2 평균형 (63.8%)	집단3 고정적 제한형 (8.8%)	집단4 성장적 표류형 (5.1%)
열정 마인드셋	열정성장	<i>M(SE)</i> .90(.17)***	-.16(.22)	-1.77(.70)*	1.01(.27)***
	열정고정	<i>M(SE)</i> -.64(.26)*	.18(.11)	.74(.33)*	-.65(.31)*
그릿	노력의 꾸준함	<i>M(SE)</i> .97(.17)***	-.11(.15)	-.88(.55)	-1.43(.47)**
	흥미의 지속성	<i>M(SE)</i> .86(.18)***	-.14(.12)	-.42(.53)	-1.22(.28)***

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

주. 변인의 값을 표준화 점수로 변환하여 제시함.

정성장 마인드셋과 열정고정 마인드셋 수준에도 유의한 차이가 없었다. 이 집단의 경우 가장 많은 인원(223명, 63.8%)이 포함되어 있어, ‘평균형’이라고 명명하였다. 집단 3의 경우 그릿이 낮고 열정고정 마인드셋을 가지고 있는 집단으로 전체의 8.8%(23명)가 속하였다. 이 집단은 개인이 열정을 느낄 수 있는 분야는 정해져 있으며 쉽게 바뀌지 않을 것이라고 믿는데, 현재 특정한 분야에 흥미를 느끼지도 않고 노력도 하지 않는 집단으로 ‘고정적 제

한형’이라고 명명하였다.

마지막으로 집단 4(23명, 5.1%)는 열정성장 마인드셋 점수가 열정고정 마인드셋 점수보다 훨씬 더 높고, 그릿 점수는 4개 집단 중 가장 낮았다. 따라서 이 집단은 열정이 변화할 수 있다고 믿기에 자신의 잠재력을 실현시킬 수 있는 가능성이 큰 집단이지만, 그릿이 낮아 아직까지 특정 활동이나 분야에 대한 노력과 흥미를 유지하는 데에는 어려움을 겪고 있다고 볼 수 있다. 이러한 집단의 특성을 고려하

여 이 집단을 ‘성장적 표류형’이라고 명명하였다.

잠재집단별 심리특성 및 진로적응성

각 잠재집단별 우울, 불안, 행복 그리고 진로적응성 점수에서의 평균 및 표준편차는 표 4와 같다. 또한, 그릿-열정 마인드셋 조합에 따라 나누어진 집단 별로 심리적 특성 및 진로적응성에서의 차이가 있는지 분석한 결과는 표 5에 제시하였다. 분석 결과, 모든 집단에서 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

먼저 우울에서의 잠재집단 간 차이를 살펴보면, 성장적 성취형(집단1)이 다른 모든 집단보다 유의미하게 낮은 우울수준을 보였고, 평균형(집단2), 성장적 표류형(집단4)과 고정적 제한형(집단3)이 뒤를 이었다. 두 번째로, 불안 역시 성장적 성취형이 가장 낮은 수준을 나타냈으며, 그 외 다른 집단 간 차이는 발견되지 않았다. 세 번째로, 행복에서는 성장적 성취형이 가장 높은 수준을 나타냈으며 다음으로는 평균형과 성장적 표류형이 그 뒤를 이었다. 그러나 평균형과 성장적 표류형 사이에서의 유의미한 차이는 없었다. 고정적 제한형은 가장 낮은 행복을 나타냈다. 마지막으로, 성장적 성취형이 진로적응성에서도 가장 높은 수준을

나타냈으며, 고정적 제한형이 가장 낮은 진로적응성 수준을 나타냈다. 한편, 성장적 표류형은 고정적 제한형보다 진로적응성이 유의미하게 높았다. 또한, 유의미하지는 않았지만 평균형 보다는 높은 진로적응성 수준을 나타냈다.

논 의

본 연구에서는 성인진입기 대학생의 그릿과 열정 마인드셋의 관계에서 하위요인의 다양한 결합 형태에 따라 잠재집단이 존재하는지 살펴보고, 집단별로 우울, 불안, 행복과 같은 심리적 특성 및 진로적응성에서 각기 다른 양상을 보인다는 것을 확인하였다. 이에 따른 연구의 결과 및 의의는 다음과 같다.

첫째, 그릿의 수준과 열정 마인드셋의 유형에 따라 집단이 나누어질 수 있는지 알아보기 위해 잠재프로파일분석을 실시하였고, 4개 집단에 대한 적합도를 확인하였다. 기존의 그릿 연구들은 변인 중심적(variable-oriented analysis)으로 이루어져 그릿이 다른 변인에 혹은 다른 변인이 그릿에 미치는 영향(이정림, 권대훈, 2016; 정지혜, 양수진, 2019)을 확인하는 형태로 진행되었다. 이러한 변인 중심적 접근은 하위 요인을 가진 변인들을 하나의 변인으로

표 4. 잠재 집단에 따른 증속변수의 평균과 표준오차(N = 328)

	1. 성장적 성취형 (N=68)	2. 평균형 (N=223)	3. 고정적 제한형 (N=23)	4. 성장적 표류형 (N=14)
우울	1.91(.18)	2.54(.06)	3.30(.09)	2.98(.18)
불안	2.38(.07)	2.56(.06)	2.76(.15)	2.38(.19)
행복	23.34(.76)	14.90(.57)	11.37(1.63)	13.01(2.22)
진로적응성	4.24(.05)	3.57(.04)	3.05(.15)	3.81(.14)

표 5. 잠재집단에 따른 종속변수의 차이 검증 결과(N = 328)

	기준집단	비교집단	종속변수의 차이 검증 $\chi^2(p\text{-value})$
우울		평균형	37.223 ^{***} (.000)
	성장적 성취형	고정적 제한형	121.857 ^{***} (.000)
		성작적 표류형	28.980 ^{***} (.000)
	평균형	고정적 제한형	48.223 ^{***} (.000)
		성장적 표류형	5.423 [*] (.020)
	고정적 제한형	성장적 표류형	2.484(.115)
overall test			127.42 ^{***} (.000)
불안		평균형	62.255 ^{***} (.000)
	성장적 성취형	고정적 제한형	32.222 ^{***} (.000)
		성작적 표류형	7.331 ^{**} (.007)
	평균형	고정적 제한형	1.592(.207)
		성장적 표류형	.803(.370)
	고정적 제한형	성작적 표류형	2.440(.118)
overall test			71.428 ^{***} (.000)
행복		평균형	78.903 ^{***} (.000)
	성장적 성취형	고정적 제한형	44.090 ^{***} (.000)
		성작적 표류형	19.391 ^{***} (.000)
	평균형	고정적 제한형	4.165 [*] (.041)
		성장적 표류형	.680(.410)
	고정적 제한형	성작적 표류형	.355(.551)
overall test			97.520 ^{***} (.000)
진로적응성		평균형	106.768 ^{***} (.000)
	성장적 성취형	고정적 제한형	55.812 ^{***} (.000)
		성작적 표류형	8.862 ^{**} (.003)
	평균형	고정적 제한형	11.015 ^{**} (.001)
		성장적 표류형	3.015(.082)
	고정적 제한형	성장적 표류형	14.189 ^{***} (.000)
overall test			131.748 ^{***} (.000)

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

합산하여 다른 변인들과의 경향성을 파악하기 때문에, 변인 간의 상호작용 특성을 파악하기에는 부족하다(Vondracek & Porfeli, 2002). 본 연구에서는 사람 중심적 접근(person-oriented analysis)인 잠재프로파일분석을 실시함으로써 그릿과 열정 마인드셋이라는 변인이 결합하여 어떠한 잠재적인 유형으로 존재하는지 살펴본다는 점에 의의가 있다.

특히 본 연구의 결과에 따라 분류된 4개의 집단은 성장적 성취형, 평균형, 고정적 제한형, 성장적 표류형으로 명명하였으며, 각 집단의 특성은 다음과 같다. ‘성장적 성취형(집단1, 22.2%)’ 집단은 그릿의 하위 요인인 노력의 꾸준함과 흥미의 지속성 모두 높으며, 열정성장 마인드셋 점수가 열정고정 마인드셋보다 현저히 높은 수준을 보인다. 이 집단은 열정은 지속적으로 발달한다고 믿기 때문에 어떤 분야든 간에 자신이 노력한다면 열정을 발휘할 수 있다고 생각하며, 목표를 위해 꾸준한 인내와 흥미를 보이는 집단이라고 할 수 있다. 이는 성장 마인드셋을 가진 사람일수록 과제 수행에 대한 지속력이 높으며, 노력하면 발전하고 변화할 수 있다는 신념이 목적달성을 위한 동기와 꾸준한 노력을 쏟는데 원동력이 된다는 선행연구(이정림, 권대훈, 2016; Yeager & Dweck, 2012)와 일치한다.

그릿과 열정 마인드셋 모두 평균 수준을 보이는 ‘평균형(집단2, 63.8%)’ 집단에는 가장 많은 인원이 속해 있는데, 이는 성인진입기 대학생의 절반 이상이 평균형의 특성을 가지고 있다는 것을 의미한다.

평균형 집단은 다른 집단들과 달리 유의한 특성을 갖지 않는 말 그대로의 평균 집단을 의미한다. 즉, 집단 특성인 열정 마인드셋과 그릿에서 대략 중간으로 응답한 집단으로 볼

수 있다. 이처럼 5점 척도 중 3점(보통)을 선택하는 응답은 긍정도 부정도 택하지 않는 것으로 ‘대략 만족적 응답(중간응답 스타일)’이라 하며, 이는 질문에서 답변 선택을 유보함으로써 자신의 선택에 따른 인지 처리의 부담을 줄이고자 하는 응답 전략이다(Krosnick, 1991). 김석호, 신인철, 정재기(2011)는 응답자의 성격 특성과 응답스타일 간에 연관성이 있음을 확인하였고, 스스로에 대한 강한 확신과 명확한 선택을 하고자하는 경향이 있을수록 극단의 선택을 할 가능성이 증가하는 것으로 확인되었다(Austin, Deary, & Egan, 2006). 성인진입기는 청소년기와 성인기 사이의 과도적인 시기로, 정체성 탐색이 역동적으로 이루어질 뿐 아니라 스스로에 대해서 온전히 정의하는 단계이기보다는 찾아 나가는 단계라고 볼 수 있다. 그러므로 성인진입기 대학생 다수가 평균형으로 구분된 것은 개인의 심리특성에 대한 탐색 경험 불충분으로 인한 낮은 자기이해도와 혼란스러움이 반영된 결과일 수 있다. 특히 평균형 집단의 불안 수준이 성장적 표류형 및 고정적 제한형 대비 유의미한 차이가 없었으며, 우울, 불안, 행복, 진로적응성에서는 모두 성장적 성취형 대비 유의미하게 낮은 결과를 보여주었음은 주목할 만한 결과이다. 이는 평균형 역시 심리특성과 진로적응성을 높이기 위한 방안이 필요한 집단임을 시사한다. 평균형의 경우, 열정 마인드셋과 그릿의 수준에 따라 긍정적인 ‘성장적 성취형’으로 변화하거나 가장 부정적인 ‘고정적 제한형’으로 발달할 가능성을 모두 가지고 있는 집단이라는 점에서, 정체성 탐색의 과정에서 열정 발휘에 대한 개방적 인식과 그릿을 높이기 위한 적극적인 지지 자원을 마련할 필요가 있다.

‘고정적 제한형(집단3, 8.8%)’ 집단은 낮은 그

릿 수준과 열정의 발휘 영역을 제한적으로 인식하는 열정고정 마인드셋을 가진다. 이들은 개인이 열정을 느낄 수 있는 분야는 정해져 있으며 쉽게 바뀌지 않을 것이라고 믿어 다양한 영역에서의 탐색의 기회를 스스로 제한할 수 있다. 뿐만 아니라 특정한 분야에 흥미를 느끼거나 구체적이고 명확한 목표를 가지고 있지 않아 지속적으로 노력하는 행위와 성취 경험 또한 부족한 집단일 수 있다. 이는 고정 마인드셋을 가진 사람이 새로운 활동에 부정적인 태도를 보이며, 목적 달성을 저해하는 부적응적 동기 및 끈기 부족과 같은 부적절한 양상을 보일 가능성이 크다는 선행연구(조남근, 권정희, 정미예, 2017; Dweck et al., 1995)와도 일맥상통 한다. 무엇보다도 고정적 제한형은 변화에 취약하고 심리적, 행동적 차원의 부적응 증상으로 인하여 우울이나 불안과 같은 병리적인 증상이 심화될 수 있어 개입의 필요성이 높은 집단으로 이해할 수 있다.

‘성장적 표류형(집단4, 5.1%)’집단은 열정성장 마인드셋의 점수가 높지만, 다른 집단들에 비해 낮은 그릿 수준을 보인다. 즉, 이 집단의 사람들은 어떤 분야에서도 열정을 발휘할 수 있기 때문에 다양한 시도와 활동을 하지만, 장기적인 하나의 목표를 정해 흥미를 발달시키고 노력을 지속하지 못해 뚜렷한 성취를 보이지 못할 수 있다. 여기서 주목할 점은 그릿과 마인드셋의 관계를 살펴본 대부분의 선행연구는 성장 마인드셋이 그릿과 정적 상관을 가지며, 그릿의 선행요인으로서 높은 그릿 수준을 예측한다고 밝혔으나(이정림, 권대훈, 2016; Hochanadel & Finamore, 2015), 이와 달리 본 연구에서는 성장적 표류형 집단의 등장으로 인해 성장 마인드셋과 낮은 그릿의 조합을 가진 집단이 존재할 수 있다는 가능성을 밝혔

다는 점이다. 특히 성인기로의 전환을 앞둔 대학생은 과도기적 시기에 놓여있으며, 분명한 정체성이 확립되지 않았기 때문에 다양한 영역에 관심을 가지지만 금세 흥미를 잃는 양상으로 나타날 수 있다. 이러한 성장적 표류형의 경우, 본인의 관심사, 목표, 정체성 등 다양한 영역에서의 열린 가능성을 인식하고 있는 만큼 충분한 탐색과 결정의 기회를 제공해야 한다. 동시에 개인의 흥미와 목표를 지속할 수 있는 내적 자원을 기르는 개입을 통해 직업 정체성 확립 및 적응성을 높여줄 필요가 있다.

둘째, 이와 같은 잠재집단 분류에 따라 각 집단들이 성인진입기 과업과 연결되는 진로적응성 및 심리적 특성에서 다른 양상을 보이는지 확인하였다. 먼저, ‘진로적응성’에서도 앞선 심리 특성 변인들과 유사한 결과 패턴을 보여주었다. 성장적 성취형이 가장 높은 수준을 보였으며, 고정적 제한형이 가장 낮은 수준을 보였다. 이는 성인진입기의 진로탐색과 목표 설정이라는 과업에 빚대어 볼 때, 성장적 성취형 집단은 다양한 분야에서의 탐색을 보이는 동시에 자신의 목표를 이루기 위해 꾸준히 노력하는 집단이기 때문에 가장 적응적인 결과를 나타낸 것으로 볼 수 있다. 또한 성장적 표류형은 고정적 제한형 집단 보다 높은 진로적응성을 보였는데, 이는 목표가 없고 꾸준한 노력을 하지 못하더라도 여러 분야에서 열정의 성장과 발달의 가능성을 믿는 신념이 있다면 진로적응성에 보다 긍정적인 결과를 가져올 수 있다는 것으로 해석할 수 있다. 진로적응성은 진로에 대한 유연한 태도와 준비도이므로, 그릿보다 진로탐색의 범위와 맞닿아 있는 열정 마인드셋이 더 큰 영향을 미칠 수 있을 것이다.

‘우울’에 있어서는 성장적 성취형이 가장 낮은 수준을 보였으며, 평균형이 그 다음으로 낮은 수준을 보였다. 성장적 표류형과 고정적 제한형은 가장 높은 수준의 우울을 보였으나 두 집단 간의 유의미한 차이는 없는 것으로 나타났다. 특히, 그릿이 높지 않은 집단의 경우, 열정 마인드셋의 유형에 따른 우울 수준은 유의한 차이가 없어, 열정 마인드셋보다 그릿이 우울에 더 유의한 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다. 이는 그릿이 질병을 앓고 있는 대학생의 우울에 부적적으로 영향을 미쳤다는 연구(Sharkey, Bakula, Baraldi, Perez, Suorsa, Chaney, & Mullins, 2018)와 우울에 영향을 미치는 매개요인으로서 그릿의 작용을 확인한 최서경, 탁진선, 양수진(2018)의 연구로 뒷받침될 수 있다.

‘불안’에서 역시 성장적 성취형 집단이 다른 집단들 보다 낮은 수준을 보였으며, 다른 세 집단들 간에는 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 즉, 우울과 마찬가지로 마인드셋의 유형보다는 그릿이 불안에 더 중요한 영향을 미치는 것으로 짐작해볼 수 있다. 이는 그릿이 청소년들의 불안을 낮춰 학교적응을 이끌었으며(신여울, 구민주, 박다운, 2019), 그릿이 부정적인 상황과 피드백에 완충제로 작용하여 부정정서를 감소시켰다(이슬비, 배은희, 손영우, 이수란, 2016)는 결과와 일치한다.

끝으로 ‘행복’에서 역시 성장적 성취형 집단이 가장 높은 수준을 보여 적응적인 결과를 보였으며, 고정적 제한형과 성장적 표류형이 가장 낮은 수준으로 나타났다. 이는 성장 마인드셋을 가질수록 회복탄력성이 높아져 삶에 대한 만족과 행복감이 증진되었다는 선행연구(Zeng et al., 2016)와 일맥상통한다. 또한, 그릿이 정신적 안녕감을 예측하는 선행요인으로

작용한다는 사실을 밝힌 다수의 연구 결과들(강문선, 양수진, 2019; Salles, Cohen, & Muller, 2014)과도 일치하는 결과이다. 따라서 삶에 대한 긍정적 지각을 위해서는 열정에 대한 성장적 믿음과 더불어 장기적 목표를 향한 꾸준하고 일관된 흥미와 노력이라는 행위 기반 경험의 필요성이 강조된다. 이처럼 그릿과 열정 마인드셋 조합에 따른 각 집단이 진로적응성, 우울, 불안, 행복에서 다른 양상을 보였으며, 특히 성장적 성취형 집단이 모든 지표에서 적응적인 결과를 보인다는 것을 확인하였다.

셋째, 성인진입기의 중요한 발달과업인 진로 탐색과 관련하여 열정 마인드셋의 역할을 확인하였다는 데 추가적인 의의가 있다. 열정 마인드셋에 대한 연구는 현재 거의 이루어지지 않았으며, 특히 진로 변인과의 관계를 살펴본 연구는 미비하다. 성인진입기 개인에게 있어 진로적응성은 진로 환경에 능동적이고 적절하게 대응할 수 있는 태도와 능력, 준비도이다(장계영, 2009). 그러므로 진로적응성은 개인이 지닌 열정(흥미)의 가변성에 대한 지각 및 적극적인 진로 탐색의 가능성과 맞닿아 있는 열정 마인드셋과 밀접한 관계를 가질 것이다. 이러한 맥락에서, 잠재프로파일분석을 통해 그릿과 열정 마인드셋에 따른 집단별 특성을 확인하고 진로적응성이라는 적응적 지표에서 어떠한 양상을 보이는지 확인한 것은 열정 마인드셋이 진로 맥락에 미칠 수 있는 잠재적인 영향력을 확인한 것이라 볼 수 있다. 특히 성장적 표류형이 고정적 제한형보다 높은 진로적응성을 보여, 진로적응성에서만만큼은 그릿보다 열정 마인드셋의 유형이 유의한 영향력을 미친다고 볼 수 있다. 이는 열정 마인드셋이 진로탐색의 범위와 관련이 있으며, 열정이 발달할 수 있다는 믿음은 현재 진로 혹은 직

장을 평생의 업이라고 생각하지 않고 가능성을 열어두기 때문에 적응적인 결과를 나타낸 것으로 유추해볼 수 있다. 따라서 이러한 결과는 성인진입기 적응적 발달을 위해서 그릿과 열정성장 마인드셋을 발달시킬 수 있는 개입이 필요하다는 것을 시사한다.

종합하면, 본 연구는 잠재프로파일분석을 활용하여 성인진입기 개인의 그릿과 열정 마인드셋 하위요인의 조합에 따라 발생할 수 있는 집단의 분류를 확인하였고, 심리적 특성 및 진로적응성에서의 집단별 양상을 확인하였다. 이를 통해 추후 성인진입기 심리적 적응을 증진시키기 위한 개입에 필요한 변인으로 그릿과 열정 마인드셋을 함께 고려해 볼 수 있으며, 이 두 변인에 대한 이해를 확장한 것에 의의가 있다.

본 연구에서의 제한점과 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서는 성인진입기 개인의 그릿과 열정 마인드셋이라는 개인 내적인 변인만을 선정해 잠재프로파일 분석을 실시하였으며, 집단별 특성을 살펴본 지표 역시 심리적 변인이다. 그러나 성인진입기 개인에게 있어 개인 내적인 자원이 적응적 행동으로 이어지는 것 역시 중요하기 때문에 행동적 변인을 함께 고려하여 집단 별 특성을 확인해볼 필요가 있다. 따라서 추후 진로준비 행동과 같은 행동적 변인을 함께 살펴보는 연구가 필요할 것으로 보인다.

둘째, 본 연구의 잠재 집단 중 ‘평균형’에 피험자의 절반 이상(63.8%)이 속해있다는 점에서 집단을 세분화할 수 있는 가능성이 제시된다. 또한 평균형 집단이 모든 기준변인에서 평균 수준을 나타내고 있어 집단에 대한 설명이 부족하다는 한계를 갖는다. 따라서 다른 기준변인을 추가해봄으로써 집단의 특성을 보

다 구체적으로 정의해볼 수 있으며, 집단별 지표변인에서의 차이를 확인해볼 수 있을 것이다.

셋째, 본 연구는 잠재프로파일분석을 통해 개인에게 각 변인이 어떻게 존재할 수 있는지 확인해보았으나, 현재 열정 마인드셋과 다른 변인 간의 연구가 거의 이루어지지 못했다는 점에서 다른 통계적 검증을 통한 변인들 간의 관계성을 살펴볼 필요가 있다. 추후 열정 마인드셋에 대한 이해를 확장할 수 있도록 실험 연구와 같은 다양한 통계적 방법을 적용해볼 수 있을 것이다.

참고문헌

- 강명희, 윤성혜, 김도희, 류다현 (2016). 자연과학계열 대학생의 진로준비행동에 영향을 미치는 그릿 (Grit), 진로결정자기효능감, 진로결과기대, 전공흥미 간의 관계 분석. *직업교육연구*, 35(4), 109-129.
- 강문선, 양수진 (2019). 대학생의 부모애착과 삶의 만족도의 관계에서 조화·강박열정과 그릿 (Grit) 의 매개효과 검증. *한국심리학회지: 발달*, 32(2), 79-101.
- 강슬아, 김효원, 박부진 (2016) 대학생의 취업 스트레스, 사회적으로 부과된 완벽주의, 우울의 관계에서 회복탄력성의 조절효과. *청소년학연구*, 23(1), 77-98.
- 구재선, 서은국 (2015). 왜 한국 대학생이 미국 대학생보다 불행한가? 상대적 외적 가치, 사회적 지원, 사회비교의 영향. *한국심리학회지: 사회 및 성격*, 29(4), 63-83.
- 곽현주, 김현주 (2013). 한국 대학생의 우울 관련요인에 대한 메타분석. *청소년학연구*,

- 20(7), 75-98.
- 김민선, 서영석 (2009). 평가염려 완벽주의와 심리적 고통의 관계. *한국심리학회지: 여성*, 14(3), 427-446.
- 김석호, 신인철, 정재기 (2011). 응답자의 성격 특성과 응답스타일. *조사연구*, 12(2), 51-76.
- 김정은, 이수란, 양수진 (2018). 한국형 그릿 (Grit) 특성에 대한 고찰: 높은 그릿집단의 다차원적 유형 연구. *한국심리학회지: 문화 및 사회문제*, 24(2), 131-151.
- 박기쁨, 이상우, 장문선 (2012). 대학생 집단을 통한 단축형 간이정신진단 검사-18 (BSI-18) 의 타당화 연구. *Korean Journal of Clinical Psychology*, 31(2), 507-521.
- 박서단, 양수진 (2020). 성인진입기 대학생의 열정마인드셋과 진로적응성의 관계에서 그릿 (Grit) 과 숙달집근 성취목표지향성의 매개효과. *청소년학연구*, 27(6), 183-213.
- 박준수 (2017). 귀인피드백이 마인드셋 (mindset), 그릿(grit), 자기조절력에 따라 학업성취에 미치는 영향. 서울대학교 석사학위논문.
- 박지연 (2019. 02. 23). 철밥통 깨고 나오는 청년, 그들은 왜... . *한국일보*, retrieved from <https://www.hankookilbo.com/News/Read/201902211403330961>
- 박진우 (2016). 직무스트레스와 소진의 관계에서 마인드셋의 역할 연구. 아주대학교 석사학위논문.
- 보건복지부 (2016). 정신건강실태조사.
- 사람인 (2020). "MZ세대 취준생 62%, 첫 직장 정년 안 바라!" retrieved from https://www.saramin.co.kr/zf_user/help/live/view?idx=108071&list_idx=26&listType=news&category=10&keyword=&menu=1&page=2
- 서은국, 구재선 (2011). 단축형 행복 척도 (COMOSWB) 개발 및 타당화. *한국심리학회지: 사회 및 성격*, 25(1), 96-114.
- 신여울, 구민주, 박다은 (2019). 고등학생의 그릿이 학교적응에 미치는 종단적 영향에서 불안의 매개효과. *한국심리학회지: 발달*, 32(3), 21-36.
- 이경호 (2019). 4 차 산업혁명시대 인재상 분석을 통한 교육과제 탐색. *한국교육학연구*, 25(2), 143-166.
- 이덕희, 이동훈, 정하영 (2019). 잠재프로파일 분석(LPA)을 활용한 PTSD 증상과 외상 후 성장 수준의 양상: 폭식, 비자살적 자해, 문제성 음주행동에서의 차이. *한국심리학회지: 문화 및 사회문제*, 25(4), 325-351.
- 이수란, 손영우 (2013). 무엇이 뛰어난 학업성취를 예측하는가?: 신중하게 계획된 연습과 투지 (Grit). *한국심리학회지: 학교*, 10(3), 349-366.
- 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.
- 이정림, 권대훈 (2016). 통제소재, 마인드셋, 그릿, 학업성취 간의 구조적 관계 분석. *청소년학연구*, 23(11), 245-264.
- 이정희 (2020. 12. 14). SBS 스페셜- 부캐는 필연적인 과정? MZ세대 '부캐형 N잡러' 탐구보고서. 미디어스, retrieved from <http://www.mediaus.co.kr/news/articleView.html?idxno=200722>
- 장계영 (2009). 대학생 진로적응성 척도 개발. 숙명여자대학교 박사학위논문.

- 정상목, 이동귀 (2013). 대학생의 완벽주의 성향에 따른 하위집단의 특징: 수동적/능동적 지연행동, 행복, 우울에서의 차이. *상담학연구*, 14(2), 857-875.
- 정은교, 안도희 (2018). 부모의 심리적 통제 및 자율성 지지가 대학생의 진로적응성에 미치는 영향: 진로결정 자율성의 매개효과. *진로교육연구*, 31(2), 171-192.
- 정지혜, 양수진 (2019). 성인 초기 청년들의 그릿과 정신적 안녕감: 진로소명과 취업스트레스의 매개효과. *한국심리학회지: 발달*, 32(3), 37-59.
- 조남근, 권정희, 정미예 (2017). 대학생의 그릿과 자율성, 마인드셋 그리고 학업지속의 향 간의 구조적 관계. *청소년학연구*, 24(12), 45-69.
- 조현재 (2015). 대학생의 진로적응성이 진로미결정에 미치는 영향. *진로교육연구*, 28(4), 59-77.
- 주은지, 최인선 (2019). 대학생의 성인애착과 진로장벽의 관계에서 그릿의 매개효과. *인문사회* 21, 10(5), 369-383.
- 최서경, 탁진선, 양수진 (2019). 대학생의 자율성 욕구와 우울의 관계에서 그릿 (Grit) 과 자아탄력성의 매개효과. *청소년학연구*, 26(3), 245-265.
- 최옥현, 김봉환 (2006). 대학생의 진로낙관성과 진로적응성: Career Futures Inventory (CFI) 의 타당화 연구. *상담학연구*, 7(3), 821-833.
- 한금상, 서경현 (2015). 대학생의 취업스트레스와 주관적 웰빙 간의 관계, *한국심리학회지: 건강*, 20(1), 235-251.
- 홍세희 (2019). *잠재계층, 잠재전이, 성장혼합모형*. 서울: 박영사.
- 황예은, 양수진 (2020). *중년 근로자의 그릿과 정신적 안녕감: 삶의 의미와 은퇴불안의 매개효과*. *인간발달연구*, 27, 163-184.
- Arnett, J. J. (1997). Young people's conceptions of the transition to adulthood. *Youth and Society*, 29, 3 - 23.
- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American psychologist*, 55(5), 469-480.
- Asparouhov, T., & Muthen, B. (2014). Auxiliary variables in mixture modeling: Using the BCH method in Mplus to estimate a distal outcome model and an arbitrary secondary model. *Mplus Web Notes*, 21(2), 1-22.
- Austin, E. J., Deary, I. J. and V. Egan. (2006). Individual Differences in Response Scale Use: Mixed Rasch Modelling of Responses to NEO-FFI Items. *Personality and Individual Differences*, 40, 1235-1245.
- 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.
- Chen, P., Ellsworth, P. C., & Schwarz, N. (2015). Finding a fit or developing it: Implicit theories about achieving passion for work. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 41(10), 1411-1424.
- Crosby, R. D., Wonderlich, S. A., Engel, S. G., Simonich, H., Smyth, J., & Mitchell, J. E. (2009). Daily mood patterns and bulimic behaviors in the natural environment. *Behaviour research and therapy*, 47(3), 181-188.
- Crede, 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.
- Dai, T., & Cromley, J. G. (2014). Changes in implicit theories of ability in biology and dropout from STEM majors: A latent growth curve approach. *Contemporary Educational Psychology*, 39(3), 233-247.
- Derogatis, L. R. (2001). *Brief Symptom Inventory (BSI)-18. Administration, scoring and procedures manual*. Minneapolis: NCS Pearson, Inc.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. New York, US: Random House.
- Dweck, C. S., Chiu, C. Y., & Hong, Y. Y. (1995). Implicit theories and their role in judgments and reactions: A word from two perspectives. *Psychological inquiry*, 6(4), 267-285.
- Duckworth, A. L., Kirby, T. A., Tsukayama, E., Berstein, H., & Ericsson, K. A. (2011). Deliberate practice spells success: Why grittier competitors triumph at the National Spelling Bee. *Social psychological and personality science*, 2(2), 174-181.
- Dweck, C. S., & Leggett, E. L. (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological review*, 95(2), 256-273.
- 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.
- 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., Quinn, P. D., & Seligman, M. E. (2009). Positive predictors of teacher effectiveness. *The Journal of Positive Psychology*, 4(6), 540-547.
- Eskreis-Winkler, L., Duckworth, A. L., Shulman, E. P., & Beal, S. (2014). The grit effect: Predicting retention in the military, the workplace, school and marriage. *Frontiers in Psychology*, 3(5), 1-12.
- Facio, A., Resett, S., Micocci, F., & Mistrorigo, C. (2007). Emerging adulthood in Argentina: An age of diversity and possibilities. *Child Development Perspectives*, 1, 115 - 118.
- Goodwin, B., & Miller, K. (2013). September, Grit + talent = student success. *Educational Leadership*, 74-76.
- Gregor, M. A., Weigold, I. K., Wolfe, G., Campbell-Halfaker, D., Martin-Fernandez, J., & Del Pino, Heather V. Ganginis. (2021). Positive predictors of career adaptability among diverse community college students. *Journal of Career Assessment*, 29(1), 115-128.
- Hochanadel, A., & Finamore, D. (2015). Fixed and growth mindset in education and how grit helps students persist in the face of adversity. *Journal of International Education Research (JIER)*, 11(1), 47-50.
- Jung, T., & Wickrama, K. A. (2008). An introduction to latent class growth analysis and growth mixture modeling. *Social and personality psychology compass*, 2(1), 302-317.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling (3rd ed.)*. New

- York, NY: Guilford.
- Krosnick, J. (1991). Response Strategies for Coping with the Cognitive Demands of Attitude Measures in Surveys. *Applied Cognitive Psychology, 50*, 537-567.
- Lanza, S. T., Tan, X., & Bray, B. C. (2013). Latent class analysis with distal outcomes: A flexible model-based approach. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal, 20*(1), 1-26.
- Lee, S., & Sohn, Y. W. (2017). Effects of grit on academic achievement and career-related attitudes of college students in Korea. *Social Behavior and Personality, 45*(10), 1629-1642.
- Muthen, B., & Muthen, L. K. (2000). Integrating person centered and variable centered analyses: Growth mixture modeling with latent trajectory classes. *Alcoholism: Clinical and experimental research, 24*(6), 882-891.
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2007). Organizational embeddedness and occupational embeddedness across career stages. *Journal of Vocational Behavior, 70*(2), 336-351.
- Nylund, K. L., Asparouhov, T., & Muthén, B. O. (2007). Deciding on the number of classes in latent class analysis and growth mixture modeling: A Monte Carlo simulation study. *Structural equation modeling: A multidisciplinary Journal, 14*(4), 535-569.
- O'Keefe, P. A., Dweck, C. S., & Walton, G. M. (2018). Implicit Theories of Interest: Finding Your Passion or Developing It?. *Psychological science, 29*(10), 1653-1664.
- Ramaswamy, V., DeSarbo, W. S., Reibstein, D. J., & Robinson, W. T. (1993). An empirical pooling approach for estimating marketing mix elasticities with PIMS data. *Marketing Science, 12*(1), 103-124.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment, 13*(1), 3-24.
- 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.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An interactive construct for life-space theory. *The Career Development Quarterly, 45*(3), 247-259.
- Sharkey, C. M., Bakula, D. M., Baraldi, A. N., Perez, M. N., Suorsa, K. I., Chaney, J. M., & Mullins, L. L. (2018). Grit, illness-related distress, and psychosocial outcomes in college students with a chronic medical condition: A path analysis. *Journal of pediatric psychology, 43*(5), 552-560.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior, 16*(3), 282-298.
- Van Horn, M. L., Jaki, T., Masyn, K., Ramey, S. L., Smith, J. A., & Antaramian, S. (2009). Assessing differential effects: Applying regression mixture models to identify variations in the influence of family resources on academic achievement. *Developmental psychology, 45*(5), 1298-1313.
- Vondracek, F. W., & Porfeli, E. (2002). Integrating person-and function-centered approaches in career development theory and

- research. *Journal of Vocational Behavior*, 61(3), 386-397.
- von Eye, A., & Bogat, G. A. (2006). Person-oriented and variable-oriented research: Concepts, results, and development. *Merrill-Palmer Quarterly*, 52(3), 390-420.
- 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.
- Zeng, G., Hou, H., & Peng, K. (2016). Effect of growth mindset on school engagement and psychological well-being of chinese primary and middle school students: The mediating role of resilience. *Frontiers in Psychology*, 7, 1873-1880.
- Zuckerman, M., Gagne, M., & Nafshi, I. (2001). Pursuing academic interests: The role of implicit theories. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(12), 2621-2631.

논문 투고일 : 2021. 03. 17

1 차 심사일 : 2021. 03. 21

게재 확정일 : 2021. 04. 27

A Latent Profile Analysis of Grit and Passion Mindset: Variations in Psychological Characteristics and Career Adaptability among University Students

Yemin Jin

Dahye Kim

Sujin Yang

Department of Psychology, Ewha womans university

The purpose of this study was to classify different profiles of grit (effort vs. interest) and passion mindset (fixed vs. growth) in university students and to understand whether there are differences in psychological characteristics (ie. depression, anxiety and happiness) and career adaptability between the profiles. To this end, we recruited 359 students aged 18 and 25 and applied a Latent Profile Analysis(LPA). The results revealed 4 distinct profiles : Profile1-a burgeoning type, Profile2-an ordinary type, Profile3-a fixed/limited type, Profile4-sprouting/drifted type. The profile1(LP1, 22.2%) had high levels of grit and passion growth mindset. The profile2(LP2, 63.8%) showed average levels in both grit and passion mindset. The profile3(LP3, 8.8%) had a low level of grit and a high level of passion fixed mindset. The profile4(LP4, 5.1%) showed a low level of grit and a high level of passion growth mindset. The four profiles were distinct in psychological characteristics and career adaptability. The burgeoning type(profile1) was most adaptive in comparison to the fixed/limited type(profile 3). These results suggest that grit has more powerful effects on psychological characteristics while passion growth mindset exerts stronger influencers in career adaptability. Putting the results together, our findings imply that both passion growth mindset and grit need to be considered together to enhance the individuals' comprehensive well-being and to increase the level of adaptation for career preparation.

Key words : passion mindset, grit, latent profile analysis, depression, anxiety, happiness, career adaptability