

대학생의 부정적 진로목표피드백과 진로목표조절의 관계에서 진로목표불일치와 진로모호성의 매개효과*

송 영 주

LH 대전충남지역본부 마음쉼터 / 상담사

김 봉 환[†]

숙명여자대학교 / 교수

본 연구는 자기조절이론에 기반하여 대학생들의 진로목표에 대한 부정적 피드백과 진로목표 이탈 및 진로목표재설정과의 관계에서 인지, 정서 변인으로 진로목표불일치와 진로모호성의 매개효과를 검증하고자 하였다. 이를 위하여 온라인 리서치를 통해 4년제 대학교 재학생 437명을 연구대상으로 하였다. 구조모형의 검증결과 부정적 진로목표피드백은 진로목표이탈 및 진로목표재설정에 직접적인 영향을 미치지 않았으나 진로목표불일치를 매개로 진로목표이탈에 간접적 영향을 미쳤으며, 진로모호성을 매개로 진로목표재설정에 간접적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 진로목표불일치와 진로모호성을 이중매개로 진로목표재설정에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구결과는 부정적 진로목표피드백과 진로목표이탈 및 진로목표재설정의 관계에서 인지, 정서 변인들이 영향을 미치는 경로를 확인함으로써 부정적 피드백이 어떻게 진로목표조절을 이끌어내는지 자기조절 과정에 대한 이해를 제공했다는 데 의의가 있다. 또한 본 연구는 부정적 진로목표피드백과 진로목표조절의 관계에 영향을 미치는 인지, 정서적 변인에 대한 상담적 개입 뿐 아니라 적절한 진로목표조절의 중요성을 시사해준다. 본 연구의 결과를 토대로 상담적 의의와 제한점 및 후속연구를 위한 제언을 제시하였다.

주요어 : 부정적 진로목표피드백, 진로목표불일치, 진로모호성, 진로목표이탈, 진로목표재설정

* 본 연구는 송영주(2020)의 숙명여자대학교 박사학위논문 ‘대학생의 부정적 진로목표피드백과 진로목표 조절의 관계에서 진로목표불일치와 진로모호성의 매개효과’ 중 일부를 발췌, 수정한 내용임.

† 교신저자 : 김봉환, 숙명여자대학교, 서울특별시 용산구 청파로47길 100, 숙명여자대학교 교육학부
Tel: 02-710-9387, E-mail: bongwhan@sookmyung.ac.kr

대학생 시기는 학업에서 직업의 세계로 이행하는 중요한 과도기로서 진로발달과정 수행은 전반적인 대학생활의 적응 뿐 아니라 주관적인 생활만족감에 영향을 미치게 된다(이한샘, 2014). 하지만 진로목표를 결정하고 적극적으로 수행해야 할 시기에 있는 대학생들은 진로목표를 결정했음에도 불구하고 결정된 진로목표에 대해 확신이 없는 경우가 많다(김봉환, 김계현, 1997; 고흥월, 김계현, 2008; 최은영, 2011). 우리나라 대학생들의 상당부분은 초기 선택한 전공과 다른 분야의 취업을 준비하거나 졸업 5년 내에 자신의 전공분야 직업에서 일을 하지 않는 경우를 볼 수 있는데, 전공과 직무불일치에 관한 통계자료에 의하면 취업자의 최종학교 전공과 직무 불일치율은 51.9%로 나타났다(통계청, 2019). 이는 과반수 이상의 학생들이 자신의 전공과 다른 진로목표로 전환하며 이런 불일치에는 개인적 요인뿐 아니라 개인이 처해 있는 다양한 상황이나 맥락적 요소들이 관련될 수 있다. 선행연구를 통해서도 대학생들이 진로목표를 추구하는 과정에서 갈등과 혼란을 경험하며 주요타인이나 환경의 영향을 통해 진로목표의 수정 혹은 새로운 진로목표를 설정하는 진로목표의 변화과정을 확인할 수 있다(김진희, 2012; 고흥월, 2017). 즉, 대학생들은 진로발달과정에서 자신의 진로목표를 조절해갈 수 있으며 이는 역동적인 자기조절 과정임을 보여준다.

특히 제한-타협이론(Gottfredson, 1996)에서 언급된 현실적인 제한이나 목표를 추구하는 과정에서 만나는 여러 가지 장애와 난관 등으로 인해 목표달성이 어렵다고 판단될 때 목표에서 이탈하거나 새로운 목표추구와 같은 진로목표에 대한 조절이 요구된다. Wrosch, Scheier, Miller(2013)는 제한된 상황에 있어 목

표이탈(goal disengagement)과 목표재설정(goal reengagement)을 주요한 목표조절 능력으로 제시하고 있다. 진로목표조절은 진로목표에 대한 조절로서 진로목표이탈과 진로목표재설정으로 개념화할 수 있다. 진로목표이탈은 진로목표를 추구하는 과정에서 진로목표가 달성하기 어려울 때 그 목표에 대한 에너지나 노력을 줄이고 벗어나는 것을 의미하며, 진로목표재설정은 자신의 진로목표가 획득하기 어렵다고 판단될 때 새로운 진로목표를 찾고 추구하는 것을 의미한다. 또한 Wrosch 등(2013)은 목표조절의 두 가지 프로세스가 다소 독립적이고 순차적으로 일어날 수 있음을 언급하고 있다. 비록 진로목표에 대한 조절접근이 다를 수 있지만 두 가지 모두 개인으로 하여금 한정된 상황에서 벗어나게 하고 누적된 실패경험을 피하게 할 뿐 아니라 심리적 안녕감에 있어서 매우 중요한 요소이다(Brandstätter & Renner, 1990).

한편, 목표설정이론(Bandura, 1991; Latham & Locke, 1991)은 이와 같은 목표조절이나 목표관리에 영향을 미치는 주요한 요인으로 피드백(feedback)을 제안하고 있다. 피드백은 교육 및 사회과학의 다양한 분야에서 중요시되어 왔고 그들의 현재 상태와 바라는 목표사이의 차이 혹은 위치에 대해 알려주는 역할로 언급되어 왔다. 마찬가지로 진로목표에 대한 피드백은 진로목표와 관련한 다각적 정보를 제공할 수 있다. 대학생들은 진로목표를 추구하는 과정에서 보다 분명하고 확실한 진로목표를 가지고 진행해가기를 원한다. 그리고 이때 그 목표에 대한 평가의 근거로서 피드백을 추구하게 된다. 사회인지 진로이론(Lent & Brown, 2013)에서도 피드백은 학습경험에 영향을 미치며 진로 결정 효능감 및 결과기대를 통해 진로목표에

영향을 미치는 요인으로 언급되고 있다. 즉, 진로목표를 추구하는 과정에서 의식 및 무의식적으로 피드백을 통합하고 흡수해가면서 자신이 진로목표를 획득할 수 있는지에 대해 평가한다. 따라서 진로목표에 대한 피드백은 진로목표 평가에 중요한 참조가 되며 평가를 통해 진로목표를 조절하는 과정에 주요한 영향을 미치게 된다(Lord, Diefendorff, Schmidt, & Hall, 2010; Hu, Creed, & Hood, 2017).

피드백의 채널은 다양한데, 직접적인 질문을 통해 자신의 진로목표와 수행에 대한 정보를 구하기도 하고 평가 자료나 주요타인 등 다양한 방식을 통해서 그 목표들이 잘 진행되고 있는지에 대한 정보를 얻을 수 있다. 그리고 피드백 정보를 기반으로 진로목표를 향해 노력하면 성공할 가능성이 얼마나 되는가 평가한다. 만일 진로목표에 대한 성공기대가 높다면 확신을 가지고 목표달성을 위해 더욱 노력하게 된다. 반면 확신이 없고 기대치가 낮다면 그 목표를 향한 노력을 멈추거나 다른 목표로 수정할 수 있다. 즉, 진로목표피드백은 개인이 계획하고 있는 진로목표나 진행에 있어서 인지, 정서, 행동에 영향을 미치고 자기조절을 이끌어내는 핵심이 될 수 있다(Lord et al., 2010). 따라서 대학생들이 진로목표에 대해 어떤 피드백을 접하느냐는 이후 진로목표를 추구하는 과정에 주요한 영향을 미칠 수 있다.

더욱이 부정적 피드백인 경우 그 영향이 클 것으로 예상되는데 부정적 피드백은 피드백의 유형 중에서도 가장 강력한 영향을 미치는 형태일 뿐 아니라(Kluger & DeNisi, 1996), 다른 긍정적이거나 중립적인 피드백보다 인지, 정서적으로 심한 불균형을 야기한다(Ilics, Judge, & Wagner, 2010; Wang & Mukhopadhyay, 2012). 또한 피드백과 관련한 대부분의 문제들은 부정

적 피드백상황에서 나타남을 알 수 있다(Fedor, Davis, Maslyn, & Mathieson, 2001). 부정적 진로목표피드백은 진로목표의 적합성, 목표진행, 그리고 개선점에 대한 부정적 피드백 정보를 의미한다(Hu, Creed, & Hood, 2017). 각 차원으로 진로목표 적합성에 대한 부정적 피드백은 자신 뿐 아니라 부모나 교사, 선배와 같은 주요 타인으로부터 개인이 설정한 진로목표가 본인의 적성이나 흥미, 가치, 능력 등에 있어서 잘 맞지 않고 부적합하다는 피드백 정보를 의미한다. 목표진행에 대한 부정적 피드백은 현재 진로목표에 대한 노력정도나 진행상황이 목표를 달성하기에 부족하고 주변 사람들에 비해서 뒤처지고 있으며 혹은 제대로 진전을 이루지 못하고 있다는 부정적 피드백을 의미한다. 또한 개선필요에 대한 부정적 피드백은 진로목표를 달성하기 위한 정보나 적절한 전략을 가지고 있지 못하거나 좋은 지도를 받지 못하고 있어서 이에 대한 전략적 보완이 필요함을 의미한다. 특히 부정적 피드백으로 인한 불일치 상태는 노력이나 초점의 변화, 진로목표에 대한 재고, 목표조절과 같은 행동을 활성화시키게 된다. 즉, 긍정적 피드백의 경우 자기효능감을 유지하고 그 목표를 지속하는데 반해, 진로목표에 대한 부정적 피드백을 접하게 될 때 대학생들은 자신의 진로목표에 대한 혼란을 경험하게 되고(Creed, Wamelink, & Hu, 2015; Kerpelman & Lamke, 1997), 진로목표에서 이탈하거나 수정하는 결과를 가져올 수 있다(Baron, 1988; Hu et al., 2017).

최근 진로목표에 있어서 부정적 피드백의 영향에 대한 관심이 부각되면서 부정적 진로목표피드백과 진로목표조절의 관련성에 대한 연구들이 이루어지고 있다(Anderson & Mounts, 2012; Fonteyne et al., 2018; Hu et al., 2017; Hu,

Creed, & Hood, 2019). 진로목표에 대한 부정적 피드백이 미치는 영향과 관련하여 Anderson과 Mounts(2012)는 부정적인 피드백에 따른 진로 목표 변화에 대한 연구를 시도하였다. 즉, 대학생들을 대상으로 그들의 진로목표가 부적절하다는 부정적 피드백을 제공한 결과 그 목표에 대한 확실성이 높은 경우 자신의 진로를 유지하려는 행동을 보였고, 확실성이 낮은 경우는 기존의 목표에서 이탈하고 다른 직업을 탐색하는 행동을 보였다. Hu, Creed, 그리고 Hood(2017)는 부정적 진로목표피드백이 실제로 진로목표조절에 관여하는지에 대한 관심을 갖고 젊은 대학생들에게 부정적 진로목표피드백을 제공한 후, 6개월이 지나서 진로목표의 변화가 있는지에 대한 종단연구를 진행하였다. 연구결과 부정적 진로목표피드백은 진로목표의 하향수정과 관련이 있는 것으로 나타났다. Hu, Hood, Creed(2018)의 연구에서도 진로목표에 대한 부정적 피드백이 목표에 대한 몰입을 낮추고, 진로에 대한 불안이나 불확실성을 야기하며 궁극적으로 진로목표재설정을 이끄는 것으로 나타났다. 그 외에도 부정적 진로목표 피드백은 대학생들의 진로목표이탈이나 수정에 영향을 미치는 것으로 나타났다(Fonteyne et al., 2018; Hu et al., 2019).

하지만 이와 같은 선행연구 결과나 피드백과 목표조절(Latham & Locke, 1991; Wrosch, Scheier, Carver & Schulz, 2003)에 대한 이론을 일반적으로 수용하더라도 부정적 진로목표 피드백이 구체적으로 어떻게 진로목표조절을 이끌어내는지에 대한 대답은 명확하지 않다. 선행연구에서 정서변인의 관련성을 일부 확인하였지만 어떤 기제를 통해 영향을 미치는지에 대한 구체적인 설명이나 연구는 부족하다. 더욱이 국내에서는 진로목표에 대한 피드백 연

구가 부재한 상황이다. 우리나라 대학생들은 자신의 위치를 점검하는데 있어 개인주의 문화권의 경우보다 더 많은 사회적 비교를(장은영, 2009) 하며 진로목표를 추구하는 과정에서 부모나 주요타인의 영향이 큰 것으로 보고되고 있다(김수리, 이재창, 2007; 선혜연, 2008; 신윤정, 전주람, 2017). 즉, 집단주의 문화의 우리나라 대학생들에게 있어 부모나 교사, 주요 타인으로부터의 부정적 피드백은 진로목표를 지속하는 것에 대한 의심과 갈등 뿐 아니라 이후 진로목표이탈과 같은 행동전략에 영향을 미칠 것으로 예상해볼 수 있다. 따라서 우리나라 대학생들의 진로목표조절 과정을 이해하기 위해서는 부정적 피드백이 어떤 과정을 통해서 영향을 미치는지 또한 이때 개입되는 변인들과 그 역할에 대해 확인할 필요가 있다. 이는 부정적 진로목표피드백이 어떻게 진로목표조절을 이끌어내는지에 대한 구체적인 이해와 진로상담 현장에서 대학생들이 그들의 진로방향이나 진행에 대한 부정적인 피드백을 만났을 때 어떤 부분을 개입하고 도와야하는지에 대한 전략 제언에 도움이 될 수 있을 것이다.

진로에 인지적 정보처리접근을 적용한 Peterson, Sampson, Lenz, Reardon(2002)은 진로선택 과정을 인지적 과정인 동시에 정서적 과정이라고 보았다. 실제로 진로목표에 대한 자기조절 과정에는 인지, 정서와 같은 요인들이 관여되는 것으로 보고되고 있다(Lord et al., 2010). 이는 부정적 진로목표피드백과 진로목표조절의 관계에서 인지, 정서변인이 주요한 매개변인으로 작용할 수 있으며 부정적 진로목표피드백이 어떻게 자기조절을 이끌어내는지에 대한 기제를 이해하기 위해서는 이와 같은 매개변인들의 역할을 확인할 필요가 있음

을 시사한다. 구체적으로 통제이론(Carver & Scheier, 1982, 1990)이나 사회인지 진로이론(Lent & Brown, 2013)들은 피드백과 자기조절 프로세스에서 인지, 정서 요인들의 매개과정에 대한 이론적 설명을 제공해준다. 우선 통제시스템은 피드백 정보가 기준목표에 적합한지의 여부를 평가하게 되는데, 이때 피드백 정보는 기준목표와 비교를 통해 불일치지각과 부정적 정서를 유발하고 기준가에 적합하도록 산출물을 요구한다. 인간 행동에 있어서 피드백 통제 시스템은 반복되는데 이는 개인의 기준가와 현재 진행되는 행동 간의 불일치를 줄이려는 노력을 의미한다. 사람들은 자신이 목표한 것을 진행할 때 보다 더 정확하고 철저하게 하고자 하며 피드백 정보를 통해 목표자체 뿐 아니라 목표 진행과정이 어떤지 평가한다. 그리고 이때 부정적 피드백은 불일치 지각과 부정적 정서를 유발하고 이런 불일치와 부정적 정서를 줄이기 위해 기준목표를 달성하는데 도움이 되는 쪽으로 노력하거나 어떤 경우는 목표 수준을 재조정 혹은 포기할 수도 있다. 이렇게 목표에서 이탈하거나 새로운 목표를 취하는 것은 개인이 목표에 대한 우선권을 다시 부여하는 조절과정에서 나타날 수 있는 결과들이다. 즉, 진로목표에 대한 피드백은 개인의 진로목표 수행과 관련한 정보를 전달하여 학습경험에 영향을 미치며 인지, 정서 과정을 통해 진로목표조절에 영향을 미칠 수 있음을 보여주고 있다.

이에 본 연구에서는 앞서 언급된 이론들을 기반으로 부정적 진로목표피드백과 진로목표조절의 관계에서 인지, 정서 변인으로 각각 진로목표불일치, 진로모호성의 매개효과에 대해 살펴보고자 하였다. 우선, 부정적 진로목표 피드백은 진로목표불일치(career goal discrepancy)

에 직접적인 영향을 미칠 수 있다. 진로목표 불일치는 개인이 설정한 진로목표와 그 목표를 진행하고 있는 자신의 현재 상태 또는 진행상황 사이에 차이가 있고 목표에 도달하기 어렵다는 지각을 의미한다(Creed & Hood, 2015). 구체적으로 진로목표와의 비교를 통해서 자신의 성취정도나, 노력, 기준이나 능력에 있어서 진로목표에 도달하기에 부족하고 차이가 있음을 지각하는 것이다. 진로목표불일치는 목표를 평가하는 과정에서 흔히 발생하며 이때 부정적 진로목표피드백은 진로목표불일치의 주요한 선행요인이 될 수 있다. Kerpelman과 Pittman(2001)은 진로에 대한 피드백 실험을 진행하였는데, 부정적 피드백이 많을수록 정체감 혼란이나 진로목표에 대한 불일치를 더 많이 지각하는 것으로 나타났다. 또한 Creed 등(2015)에 의하면 부정적 진로목표피드백은 진로목표불일치에 직접적 영향을 미칠 뿐 아니라 진로목표불일치를 매개로 부정적 정서나 진로결과에 영향을 미치는 것으로 나타났다. Fonteyne 등(2018)의 연구에서도 부정적 진로목표피드백이 동기나 개인적 지각을 통해 목표이탈이나 몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 부정적 진로목표피드백은 진로목표불일치에 영향을 미치고 불일치를 해소하기 위해 노력을 조절하거나 목표수준을 낮추거나 그 목표자체에서 이탈하거나 새로운 목표를 설정하는 것과 같은 진로목표조절에 정적 영향을 미칠 것으로 짐작해볼 수 있다.

또한 부정적 진로목표피드백은 진로모호성(career ambiguity)에 직접적 영향을 미칠 수 있다. 진로모호성(career ambiguity)은 선택한 진로와 적성 간의 갈등이나 미래 진로에 대한 혼란, 불확실성 때문에 발생하는 진로관련 스트레스를 의미한다(Choi et al., 2011). 부정적 피

드백은 부정적 정서반응과 밀접한 관련이 있는데 특히 개인적 불일치를 언급하는 부정적 피드백은 실망, 불안, 혼란감이나 불만족을 유발하는 것으로 나타났다(최은주, 채송화, 이계훈, 오세진, 2014; 이슬비, 2017; 임성준, 문광수, 이계훈, 조향수, 오세진, 2016; Elicker et al., 2010). 개인은 정체감 기준과 불일치하는 피드백을 받을 때 정체감 및 정서적 혼란을 경험하게 되며 이때 행동은 정서적 혼란을 최소화하기 위해 조절된다(Burke, 1991). 즉, 부정적 진로목표피드백은 진로모호성에 영향을 미치고 불편감을 감소시키기 위해 목표에 대한 철회나 변화를 야기할 수 있다(Belschak & Den Hartog, 2009; Daniels & Larson, 2001; Ilies et al., 2010). 관련하여 선행연구에서는 부정적 진로목표피드백이 진로모호성을 매개로 진로목표의 하향수정(Hu et al., 2017)이나 새로운 진로목표로 전환하는데(Hu et al., 2018) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 국내연구에서도 지각된 진로불확실성이 높을수록 목표이탈 전략을 더 많이 사용하는 것으로 나타났다(홍수현, 최윤정, 2018).

더불어 진로목표불일치는 진로모호성에 직접적인 영향을 미칠 가능성이 높다. Higgins (1987)는 자기불일치 이론에서 현실적 자아와 이상적 자아의 차이 또는 현실적 자아와 의무적 자아의 불일치가 나타날 때, 우울이나 불안의 정서를 경험한다고 언급하고 있다. 통제이론(Carver & Scheier, 1990)에서도 피드백을 통한 불일치 지각은 혼란이나 부정정서를 야기함을 언급하고 있다. 특히 자신이 중요하다고 생각하는 영역에서의 불일치는 부정적 정서와 더욱 관련될 수 있다(최대성, 황순택, 2016). 특히 중요한 진로포부에 있어서의 불일치는 직업적 불만족, 진로와 관련된 확신의 부족,

모호성, 진로미성숙 등과 관련이 있는 것으로 나타났다(Hesketh & Mclachlan, 1991; Patton & Creed, 2001). 직접적으로 진로목표불일치는 진로불안이나 진로관련 스트레스에 정적 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(유기은, 2016; Creed et al., 2015). 따라서 대학생들에게 있어서 중요한 진로목표에 있어서의 불일치는 진로에 대한 확신의 부족이나 혼란감에 직접적 영향을 미칠 것으로 예상된다. 즉, 진로목표불일치는 진로모호성에 영향을 미치며 궁극적으로 진로목표이탈 및 진로목표재설정을 촉진하는 관계를 가질 것으로 보인다.

지금까지의 논의에 기초하여, 본 연구에서는 부정적 진로목표피드백이 진로목표이탈 및 진로목표재설정에 직접적 영향을 미치는지 그리고 진로목표불일치와 진로모호성을 통해서 간접적 영향을 미치는지(Hu et al., 2017) 검증하고자 하였다. 우선, 부정적 진로목표피드백과 진로목표불일치, 진로모호성, 진로목표이탈 및 진로목표재설정 각 변인간의 관계를 검토하고, 그 다음 부정적 진로목표피드백과 진로목표이탈 및 진로목표재설정의 관계에서 진로목표불일치와 진로모호성의 매개역할을 확인하고자 하였다. 이에 따른 연구문제와 연구모형은 다음과 같다.

연구문제 1. 부정적 진로목표피드백과 진로목표불일치, 진로모호성의 관계는 어떠한가?

연구문제 2. 진로목표불일치, 진로모호성과 진로목표이탈 및 진로목표재설정의 관계는 어떠한가?

연구문제 3. 부정적 진로목표피드백과 진로목표이탈 및 진로목표재설정의 관계에서 진로목표불일치와 진로모호성은 매개효과를 갖는가?

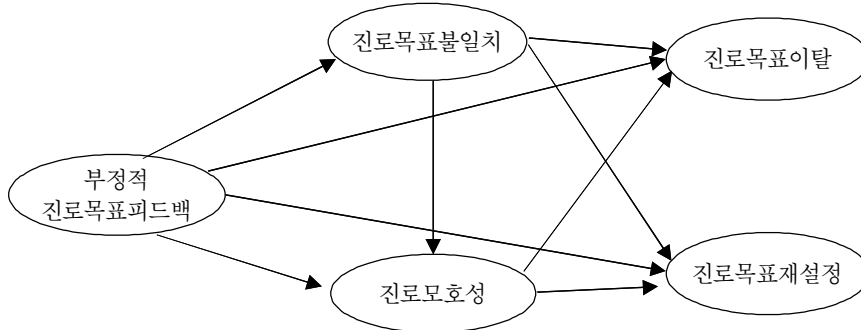


그림 1. 연구모형

방 법

측정 도구

연구 대상

본 연구에서는 4년제 이상 대학의 재학생을 대상으로 하였다. 자료수집은 리서치 기관에 패널로 등록된 대학생 중 자발적 참여자로 하였으며 온라인 설문방식을 통해 460명의 자료를 수집하였다. 수집된 자료 중 불성실하게 응답한 23명의 자료를 제외하고 437명의 자료를 분석하였다. 연구 대상자의 성별은 남자 214명(49.0%), 여자 223명(51.0%)이었고 평균연령은 21.85세($SD=1.75$)이었다. 학년별로는 1학년이 101명(23.1%), 2학년이 108명(24.7%), 3학년이 114명(26.1%), 4학년이 114명(26.1%)이었다. 계열별로는 인문계열이 71명(16.2%), 사회계열이 65명(14.9%), 자연계열이 67명(15.3%), 경상계열이 41명(9.4%), 공과계열이 142명(32.5%), 예술 및 기타 51명(11.7%)이었다. 지역별로는 서울 155명(35.5%), 경기 122명(27.9%), 강원 10명(2.3%), 충청 33명(7.5%), 전라 38명(8.7%), 경상 77명(17.6%), 제주 2명(0.5%)이었다.

부정적 진로목표피드백

부정적 진로목표피드백(Feedback Career Goal)을 측정하기 위해, Hu, Creed, 그리고 Hood (2017)가 개발하고, 송영주, 김봉환(2019)이 변안 및 타당화한 척도를 사용하였다. 한국 대학생들을 대상으로 타당화한 부정적 진로목표 피드백 척도는 총 15개 문항이며 목표적합성 7문항, 목표진행 4문항, 개선필요 4문항의 3가지 차원으로 구성되어 있다. 각 문항은 6점 Likert 척도로 측정하며 점수가 높을수록 진로목표에 대한 부정적 피드백 수준이 높음을 의미한다. 부정적 진로목표피드백척도의 각 하위요인은 목표적합성(goal suitability), 목표진행(progress), 개선필요(improve needed)이다. 첫 번째 하위요인으로 목표적합성은 진로목표가 개인의 적성, 능력 그리고 가치 등에 부합하는지에 대한 적합여부에 대한 내외적 피드백을 측정한다(예: “사람들은 내가 선택한 진로방향이 나와는 정말로 맞지 않는다고 말한다.”). 두 번째 하위요인으로 목표진행에 관한 문항은 진로목표를 달성하기 위한 과정에서의 몰입이나 노력, 성취정도에 대한 내외적 피드백을 측정한다(예: “내 또래들과 비교해 볼 때 내가

원하는 진로방향으로 잘 진행되지 않는다고 생각된다.”). 세 번째 하위요인은 개선필요와 관련한 문항으로 진로목표와 관련하여 개선하고 발전시켜야 할 점에 대한 내외적 피드백을 측정한다(예: “진로목표 진행에 관해 주변 사람들의 좋은 지도를 받지 못하고 있다.”). 송영주, 김봉환(2019)의 연구에서 각 하위척도별로 Cronbach's α 는 목표적합성이 .92, 목표진행이 .91, 개선필요가 .92로 나타났고 본 연구에서는 각 하위척도별로 목표적합성 .89, 목표진행 .85, 개선필요가 .90 전체 Cronbach's α 는 .92로 나타났다.

진로목표불일치

진로목표불일치를 측정하기 위해 Creed와 Hood(2015)가 개발하고, 유기은(2016)이 번안한 진로목표불일치(Career Goal Discrepancy) 척도를 사용하였다. 진로목표불일치 척도는 4개의 하위요인으로 진로목표에 대한 성취불일치, 노력불일치, 기준불일치, 능력불일치로 구성되어 있으며 각 하위요인은 3문항씩 총 12문항으로 이루어져있다. 각 문항은 Likert식 7점 척도로 특정하며 점수가 높을수록 자신의 진로목표와 현재 진행상황 간의 불일치에 대한 지각이 높음을 의미한다. 각 하위요인으로 성취불일치는 개인이 성취하고자 하는 진로목표와 현재 자신의 상황의 불일치를 측정한다(예: “내가 지금까지 달성한 것은 내가 진로목표에 도달할 것이라는 자신감을 주지 않는다.”). 노력불일치는 현재 자신의 노력에도 불구하고 목표를 달성하지 못할 거라는 불일치를 측정한다(예: “열심히 노력하지만 내가 진정으로 원하는 진로를 가질지 의심이 든다.”). 기준불일치는 진로목표 기준에 못 미치는 것에 대한 불일치를 측정한다(예: “나는 내가 이상적인 진

로에 진입하기 위한 기준을 충족할 수 있을지 의문이다.”). 능력불일치는 원하는 진로목표를 달성하기 위한 개인의 능력에서의 불일치를 측정한다(예: “나는 내가 진정으로 원하는 진로를 달성하기 위해 필요한 능력을 가지고 있는지 확신할 수 없다.”). 유기은(2016)의 연구에서 각 하위요인별 Cronbach's α 는 성취불일치가 .66, 노력불일치가 .85, 기준불일치가 .83, 능력불일치가 .83이었고 전체 Cronbach's α 는 .92로 나타났다. 본 연구의 각 하위요인별 Cronbach's α 는 성취불일치가 .70, 노력불일치가 .85, 기준불일치가 .81, 능력불일치가 .83, 전체 Cronbach's α 는 .93으로 나타났다.

진로모호성

진로모호성을 측정하기 위해 Choi 등(2011)에 의해 개발된 진로모호성 척도를 사용하였다. 진로모호성은 자신의 진로에 대한 모호함이나 불확실과 관련된 스트레스 수준을 측정한다(예: “내 적성에 맞는 진로가 뭔지 몰라서 답답하다.”, “나의 적성이 내가 희망하는 진로에 적합하지 않은 것 같아서 고민이다.”, “현재 계획 중인 진로가 내가 원하는 길인지 확신이 없어 힘들다.”). 진로모호성 척도는 5문항으로 이루어져 있으며 각 문항은 5점 Likert(1점: 전혀 그렇지 않다.~5점: 매우 그렇다.) 척도로 측정하고 점수가 높을수록 진로에 대한 불확실과 모호성 수준이 높음을 의미한다. Choi 등(2011)의 연구에서 진로모호성의 Cronbach's α 는 .89이었고 본 연구에서 진로모호성의 Cronbach's α 는 .89로 나타났다.

진로목표조절

진로목표조절을 측정하기 위해 Wrosch, Scheier, Miller 등(2003)이 개발하고 장은비(2016)

가 번안한 목표조절척도를 사용하였다. 본 연구에서는 진로목표조절을 직접적으로 측정하는 척도가 없어 진로목표 상황에 맞게 문항을 약간 수정하여 사용하였다. 예로 목표이탈 문항은 “나는 목표에 대한 생각을 멈추고 그것을 그만두는 것이 쉽다”를 “나는 진로목표에 대한 생각을 멈추고 그것을 그만두는 것이 쉽다.”로 수정하여 사용하였다. 마찬가지로 목표재설정 문항은 “나는 다른 의미 있는 목표들을 찾는다.”를 “나는 다른 의미 있는 진로목표들을 찾는다.”로 수정하여 사용하였다. Hu, Hood, 그리고 Creed(2018)의 연구에서 부정적 진로목표피드백과 진로목표재설정의 관계를 측정하기 위해 목표재설정(Wrosch et al., 2003) 문항을 일부 수정하여 사용하였으며 .90의 내적 일관성과 타당도가 보고되었다. 본 연구에서 진로목표조절척도의 Cronbach's α 는 진로목표이탈 .72와 진로목표재설정 .84로 양호한 수준으로 나타났으며 다른 척도와의 상관관계에서 타당도가 지지되고 있다. 진로목표조절 척도는 진로목표이탈과 진로목표재설정 두 개의 하위 요인으로 구성되어 있으며 총 10문항으로 5점 Likert 척도로 측정한다. 각 하위요인으로 진로목표이탈 4문항과 진로목표재설정 6문항으로 이루어져 있으며 점수가 높을수록 각 요인의 특성이 높음을 의미한다. 진로목표이탈은 진로목표가 획득불가능하다고 여겨질 때 그 목표에 대한 노력이나 에너지를 멈추고 벗어나는 것을 측정한다(예: “나는 진로목표에 대한 생각을 멈추고 그것을 그만두는 것이 쉽다.”). 다음으로 진로목표재설정은 자신의 진로목표가 획득하기 어렵다고 판단될 때 새로운 진로목표를 추구하는 것을 측정한다. (예: “나는 새롭게 추구할 다른 진로목표들에 대해서 생각한다.”, “나는 다른 새로운 진로목표에 노

력을 기울이기 시작한다.”). 장은비(2016)의 연구에서 목표조절척도의 Cronbach's α 는 각각 목표이탈 .85, 목표재설정 .89로 나타났고 본 연구에서 각 하위요인별로 진로목표이탈은 .72, 진로목표재설정은 .84로 나타났다. 또한 측정모형분석에서는 모형의 신뢰도나 적합도 향상을 위해 각각의 문항 꾸러미(item parcel)를 만들어 자료를 분석하였다(이지현, 김수영, 2016).

자료 분석

본 연구에서는 자료분석을 위해 SPSS statistics 19.0 프로그램을 이용하여 평균과 표준편차, 첨도와 왜도 등의 기술통계를 통해 자료의 기술적 경향과 정규성을 검토하였으며, 각 변인 간의 관계를 파악하기 위해 상관분석을 실시하였다. 또한 AMOS 18.0 프로그램을 이용하여 측정모형과 구조모형 분석을 실시하였다. 측정모형의 모수 추정은 최대우도법(ML: Maximum Likelihood)을 활용하였으며 확인적 요인분석을 통해 모형의 적합도를 산출하였다. 구조모형분석에서 직접효과 분석은 임계비를 활용한 검정으로 수행되었으며 매개효과 분석은 부트스트래핑(bootstrapping)방식을 활용하여 수행하였다. 또한 개별 매개효과는 팬텀변수를 활용하여 통계적 유의성을 검증하였다.

결 과

기술통계 및 상관관계

본 연구의 주요변인 간의 기술통계량을 분석한 결과, 각 변인의 왜도 및 첨도의 절대값은 왜도의 절대값이 최대 .556, 첨도의 절

대값은 최대 -.733으로 나타나 Hong, Malik, Lee(2003)가 제시한 일변량 왜도의 절대 값이 2 이내이고, 일변량 첨도의 절대값 지수도 4 이내로 정규성 가정이 충족되는 것으로 볼 수 있다. 또한 각 변인 간 상관관계를 살펴보면 부정적 진로목표피드백은 진로목표불일치 및 진로모

호성과 유의한 정적 상관($r=.681, p<.01; r=.601, p<.01$)을 나타냈고, 진로목표이탈 및 진로목표재설정과도 유의한 정적 상관($r=.414, p<.01; r=.195, p<.01$)이 있는 것으로 나타났다. 또한 진로모호성은 진로목표이탈 및 진로목표재설정과 유의한 정적 상관($r=.319, p<.01; r=.316, p<.01$)이 있었고, 진로목표불일치는 진

표 1. 주요변인의 기술통계

잠재 변인	관찰변인	최소	최대	평균	표준 편차	왜도	첨도
부정적 진로목표피드백	목표적합성	1.00	5.86	2.52	0.93	.556	-.282
	목표진행	1.00	6.00	3.42	1.06	-.204	-.650
	개선필요	1.00	6.00	3.28	1.13	-.127	-.632
진로목표 불일치	성취불일치	1.00	7.00	3.93	1.21	-.192	-.497
	노력불일치	1.00	7.00	3.78	1.38	.076	-.729
	기준불일치	1.00	7.00	3.82	1.32	-.035	-.536
	능력불일치	1.00	7.00	3.90	1.35	-.175	-.503
진로모호성	진로모호성	1.00	5.00	3.16	0.96	-.272	-.712
진로 목표이탈	진로목표이탈1	1.00	5.00	2.77	0.93	.080	-.733
	진로목표이탈2	1.00	5.00	2.70	0.96	.127	-.732
진로 목표재설정	진로목표재설정1	1.00	5.00	3.24	0.82	-.506	-.132
	진로목표재설정2	1.00	5.00	3.19	0.78	-.476	-.094

표 2. 주요변인 간 상관관계

구분	부정적 진로목표피드백	진로목표불일치	진로모호성	진로목표이탈	진로목표재설정
부정적 진로목표피드백	1				
진로목표불일치	.681**	1			
진로모호성	.601**	.658**	1		
진로목표이탈	.414**	.424**	.319**	1	
진로목표재설정	.195**	.253**	.316**	.342*	1

주. * $p<.05$ ** $p<.01$

로목표이탈 및 진로목표재설정과 유의한 정적 상관($r=.424, p<.01; r=.253, p<.01$)이 있는 것으로 나타났다. 기술통계 분석결과는 표 1에 제시하였다.

측정모형 분석

관찰변인이 잠재변인을 적절하게 측정하고 있는지 확인하기 위해 확인적 요인분석을 실

시하였으며, Hair, Black, Babin, Anderson, Tatham (2006)이 제안한 TLI, CFI, RMSEA와 SRMR 지수를 확인하였다. 분석을 실시한 결과, TLI .946, CFI .958, RMSEA .066, SRMR .042로 모두 기준값과 비교할 때 구조모형의 적합도는 수용할만한 수준으로 나타났다. 또한 측정모형의 표준화 요인계수(β)를 살펴보면 모든 경로 계수가 .65 이상으로 .001 수준에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

표 3. 측정모형의 적합도 지수 (N=437)

	χ^2	df	TLI	CFI	RMSEA	SRMR
측정모형	273.244	94	.946	.958	.066	.042

표 4. 측정모형의 요인계수

잠재변인	관찰변인	B	β	SE	C.R
부정적 진로목표피드백	목표적합성	1.265	.652	.098	12.939***
	목표진행	1.074	.857	.065	16.546***
	개선필요	1.000	.748	-	-
진로목표불일치	성취불일치	1.000	.796	-	-
	노력불일치	1.225	.861	.059	20.882***
	기준불일치	1.267	.929	.055	23.213***
	능력불일치	1.253	.899	.057	22.177***
진로모호성	진로모호성1	1.000	.807	-	-
	진로모호성2	.937	.806	.050	18.623***
	진로모호성3	.978	.811	.052	18.768***
	진로모호성4	1.000	.787	.055	18.069***
	진로모호성5	.831	.719	.052	16.088***
진로목표이탈	진로목표이탈1	1.070	.784	.110	9.759***
	진로목표이탈2	1.000	.716	-	-
진로목표재설정	진로목표재설정1	1.188	.873	.130	9.151***
	진로목표재설정2	1.000	.766	-	-

주. *** $p<.001$

구조모형 분석

본 연구의 구조모형은 부정적 진로목표피드백이 진로목표불일치와 진로모호성을 통해 진로목표이탈 및 진로목표재설정에 직·간접적인 영향을 미치는 모형이다. 이에 각 변인들의 구조적 관계를 확인하기 위해 구조모형 분석을 실시하였다. 분석을 실시한 결과, 구조모형의 적합도 지수는 TLI=.940, CFI=.953, RMSEA=.070, SRMR=.050으로 모두 기준 값과 비교할 때 대체로 양호한 것으로 나타났다. 구조모형의 적합도와 검증결과는 표 5와 그림 2에 제시하였다.

구조모형의 적합도가 허용할 만한 수준으로 확인되어 구조모형의 표준화 경로계수를 살펴본 결과, 부정적 진로목표피드백이 진로목표

불일치로 가는 직접 경로는 유의하게 나타났으며($\beta=.760, p<.001$), 부정적 진로목표피드백이 진로모호성으로 가는 직접 경로도 유의하게 나타났다($\beta=.479, p<.001$). 또한 진로목표불일치가 진로모호성으로 가는 직접경로도 유의한 것으로 나타났다($\beta=.339, p<.001$).

다음으로 진로목표불일치가 진로목표이탈로 가는 경로도 유의하게 나타났으며($\beta=.354, p<.001$), 진로모호성이 진로목표재설정으로 가는 직접경로도 유의하게 나타났다($\beta=.342, p<.001$). 하지만 진로목표불일치가 진로목표재설정으로 가는 직접경로는 유의하지 않았으며($\beta=.079, p<.05$), 진로모호성이 진로목표이탈로 가는 직접경로도 유의하지 않았다($\beta=.011, p<.05$). 또한 부정적 진로목표피드백이 진로목표이탈로 가는 직접경로와($\beta=.199, p<.05$)

표 5. 구조모형의 적합도 지수 (N=437)

	χ^2	df	TLI	CFI	RMSEA	SRMR
구조모형	296.160	95	.940	.953	.070	.050

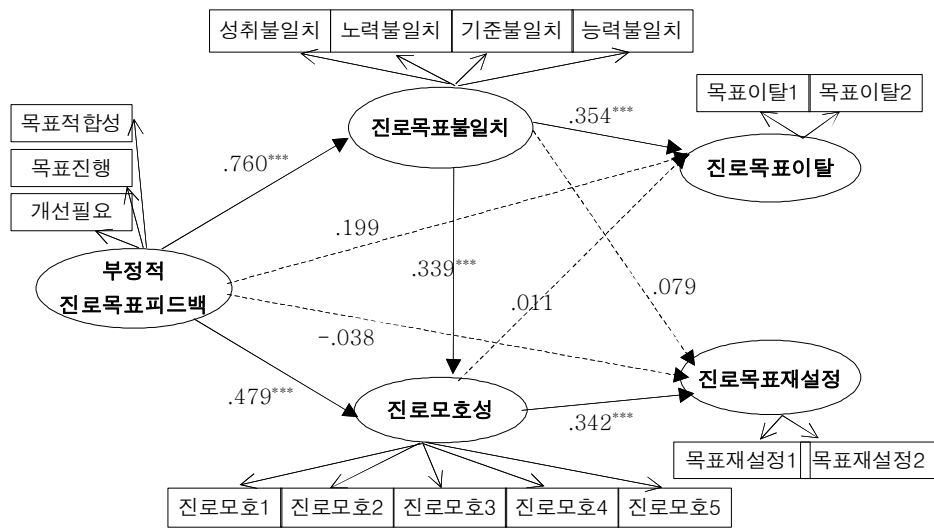


그림 2. 구조모형의 검증결과

부정적 진로목표피드백이 진로목표재설정으로 가는 직접경로도($\beta = -.038, p < .05$) 유의하지 않게 나타났다. 즉, 이러한 결과는 부정적 진로목표피드백이 진로목표이탈이나 진로목표재설정에 직접적 영향을 미치지 보다는 부정적 진로목표피드백이 진로목표불일치와 진로모호성에 영향을 주고 이를 통해 진로목표이탈이나 진로목표재설정과 같은 진로목표조절을 이끌어낸다는 것을 보여주는 결과이다.

구조모형의 매개효과 분석

매개효과 분석을 위해서 본 연구에서는 1000개의 표본을 생성하여 부트스트래핑 절차에 따라 신뢰구간 95% 수준에서 매개효과의 유의도를 검증하였다. 이 구간에서 0을 포함하지 않으면 매개효과가 통계적으로 유의미함을 의미한다(Shrout & Bolger, 2002). 분석결과, 부정적 진로목표피드백은 진로목표이탈($\beta = .278, p < .01$)에 간접적으로 유의한 영향을

미치는 것으로 나타났으며, 진로목표재설정($\beta = .312, p < .01$)에도 간접적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 부정적 진로목표피드백은 진로모호성($\beta = .257, p < .01$)에도 간접적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 부정적 진로목표피드백이 진로목표이탈 및 진로목표재설정에 직접적인 영향을 미치지보다 진로목표불일치와 진로모호성을 완전매개로 혹은 이중매개를 통해 진로목표이탈 및 진로목표재설정에 간접적으로 영향을 미친다는 것을 의미한다.

또한 개별 매개효과를 확인하기 위해 팬텀 변수를 이용한 가상의 경로도를 통해 개별 매개효과를 추정하였다. 분석결과, 부정적 진로목표피드백이 진로목표불일치를 매개로 진로목표이탈에 미치는 간접효과는 유의한 것으로 나타났다($\beta = .269, p < .01$). 부정적 진로목표피드백이 진로모호성을 매개로 진로목표재설정에 미치는 간접효과 또한 유의한 것으로 나타났다($\beta = .164, p < .01$). 더불어 부정적 진로목표피

표 6. 매개효과의 검증결과

변수	직접효과		간접효과		총효과		
	B	β	B	β	B	β	
부정적 진로목표피드백 → 진로목표불일치		.652					
	→ 진로모호성	.135	.479**	.073	.257**	.208	.737**
	→ 진로목표이탈	.047	.199	.066	.278**	.113	.477**
	→ 진로목표재설정	-.017	-.038	.138	.312**	.121	.273**
진로목표불일치 → 진로모호성		.112					
	→ 진로목표이탈	.098	.354**	.001	.004	.099	.358**
	→ 진로목표재설정	.041	.079	.060	.116**	.101	.195**
진로모호성 → 진로목표이탈		.009					
	→ 진로목표재설정	.537	.342**	-	-	.537	.342**

주. ** $p < .01$

표 7. 팬텀변수를 통한 개별 매개효과의 유의성 검증

경로	간접효과		부트스트래핑 (95% 신뢰구간)	
	B	β	하한	상한
부정적 진로목표피드백 → 진로목표불일치 → 진로목표이탈	.064	.269**	.030	.101
부정적 진로목표피드백 → 진로모호성 → 진로목표재설정	.073	.164**	.027	.129
부정적 진로목표피드백 → 진로목표불일치 → 진로모호성 → 진로목표재설정	.039	.088**	.014	.079

주. ** $p < .01$

드백이 진로목표불일치와 진로모호성을 이중 매개로 진로목표재설정에 미치는 간접효과 또한 유의한 것으로 나타났다($\beta = .088, p < .01$). 즉, 부정적 진로목표피드백이 진로목표불일치와 진로모호성을 매개로 진로목표이탈 및 진로목표재설정에 영향을 주는 각 경로가 95% 신뢰구간에서 0을 포함하지 않아 통계적으로 유의한 것으로 확인되었다.

논 의

본 연구에서는 우리나라 대학생들이 진로 발달과정에서 경험하는 부정적 진로목표피드백과 진로목표조절에 있어서 자기조절이론 (Carver & Scheier, 1990; Lent & Brown, 2013)이 적용되는지 확인하고, 본 결과를 바탕으로 대학생들이 진로목표와 관련한 부정적 피드백을 잘 다루고 유용한 대처전략을 개발하도록 돕기 위한 진로상담 개입의 기초자료를 제공하고자 하였다. 이를 위해 부정적 진로목표피드백, 진로목표불일치, 진로모호성, 진로목표이탈 및 진로목표재설정과의 관계를 확인하기 위한 구조적 모형을 설정하고 이를 검증한 결

과는 다음과 같다.

첫째, 부정적 진로목표피드백은 진로목표불일치, 진로모호성에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 결과를 통해서 볼 때 개인의 진로목표불일치는 진로목표와 관련하여 그들의 바라는 혹은 기대하는 것과는 다른 증거들 즉, 부정적 피드백을 직면할 때 나타날 수 있다(Chen, Crosslan, & Luo, 2015). 이는 부정적 진로목표피드백이 진로목표불일치의 주요한 선행요인임을 의미하며 대학생들이 진로목표나 진행방향에 대한 평가에 있어서 피드백을 주요한 참조 기준으로 삼는다는 점을 보여준다(Creed et al., 2015). 특히 그 피드백이 부정적일 때 불일치에 대해 주의하게 되고 피드백과 현재상태의 차이가 클수록 높은 수준의 진로목표불일치를 경험할 수 있다. 즉, 부정적 진로목표피드백은 자신이 현재 진행하고 있는 진로목표가 기준이나 능력, 성취, 노력 등의 측면에서 진로목표에 도달하기에 부족하다는 지각에 영향을 미치고 이때 불일치나 인지부조화로 인한 불편을 해소하기 위해 자기조절 전략들을 사용하게 된다고 해석해 볼 수 있다(Fischer et al., 2005).

또한 부정적 진로목표피드백은 진로모호성

에도 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 대학생들의 진로목표나 진행에 대한 부정적 피드백이 진로관련 스트레스, 진로 모호성 등에 직접적 영향을 미쳤던 선행연구(Creed et al., 2015; Hu et al., 2017)와도 동일한 결과이다. 더하여 부정적 피드백은 부정적 정서경험을 야기하며 정체감기준과 피드백정보가 불일치할 때 통제시스템은 오류상태를 인지하고 정서적 혼란을 유발한다는 정체감 통제이론(Kerpelman & Lamke, 1997)을 뒷받침하는 결과라고 볼 수 있다. 대학생들은 진로목표에 대한 부정적 피드백을 받을 때 과연 이 목표가 나에게 맞는 것인지, 지금의 상태에서 내가 달성할 수 있는지에 대한 확신이 부족해지고 미래에 대한 불안과 혼란을 경험할 수 있다. 이처럼 부정적 피드백과 부정적 정서와의 관련성은 여러 경험적 연구들을 통해 일관되게 보고되고 있다(Belschak et al., 2009; Elicker et al., 2010; Ilies et al., 2010). 즉, 대학생들은 진로목표에 대한 부정적 피드백과 부딪힐 때 목표에 대한 불일치나 한계를 더 많이 지각할 뿐 아니라 미래진로에 대한 불확실성과 불안을 경험하는 것으로 이해할 수 있다. 특히 피드백의 내용이나 특성은 개인의 인지, 정서 뿐 아니라 행동전략에도 중요한 영향을 미칠 수 있기 때문에(Carroll, Shepperd, & Arkin, 2009), 그들이 접하는 부정적 진로목표피드백의 내용에 대해 구체적으로 확인할 필요가 있다.

둘째, 진로목표불일치는 진로목표이탈에 유의한 정적영향을 미치는 것으로 나타났고 진로모호성은 진로목표재설정에 유의한 정적영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 피드백 정보를 통해 본인이 목표하는 내외적 기준과 비교하여 불일치가 발생했을 경우 그것을 줄

여나가는 방식으로 자기조절을 해나간다는 자기조절이론을 지지하는 결과이다. 목표불일치가 발생하면 그것에 대한 보상행동으로 노력을 조절하거나 목표자체를 조절하거나 둘 다 할 수 있는데(Williams, Donovan, & Dodge, 2000), 본 연구결과는 진로목표불일치로 인한 목표조절로서 진로목표에서 이탈할 수 있음을 보여준다. 이는 Wrosch 등(2003)이 강조한 자신이 원하는 목표와 현재상태의 비교를 통해 그 목표에 도달할 수 없다는 불일치 지각이 목표이탈과 철회를 촉진하는 요인이 될 수 있음을 실제적으로 검증한 것이라고 볼 수 있다. 즉, 능력이나 기준, 성취, 노력 등에 있어서 목표를 성취할 수 없다고 지각하는 진로목표 불일치는 그 목표를 향한 에너지나 노력을 낮추고 궁극적으로 진로목표에서 이탈하는데 영향을 미침을 의미한다.

또한 진로모호성은 진로목표재설정에 유의한 정적영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 개인의 행동이 부정적 정서나 혼란을 최소화하기 위해 조절된다는 입장을(Burke, 1991) 지지하는 결과이다. 또한 부정적 정서가 시험목표를 낮추고(Ilies et al., 2010), 근로자에게 있어서는 높은 이직의도에 영향을 미쳤던 연구결과(Belschak & Den Hartog, 2009)와도 맥을 같이 한다. 이는 목표를 재설정함으로써 진로에 대한 모호성이나 불안에서 벗어나고자 하는 자기조절 기제를 보여주는데, 목표가 획득 불가능할 때 목표를 재설정하는 것은 부정적 정서를 줄여주는 것으로 나타났다(Wrosch, Amir, & Miller, 2011; Wrosch et al., 2013). 즉, 부정적 피드백으로 인해 진로목표에 대한 확신이 부족하고 혼란스러운 경우 가능한 목표를 찾고 새롭게 진로목표를 추구하는 것은 부정적 정서나 불편감을 줄이고 심리적 안녕감을 찾

위한 전략이 될 수 있을 것이다.

하지만 진로목표불일치는 진로목표이탈에 대해서 유의한 영향을 미쳤고 진로모호성은 진로목표재설정에 대해서만 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이런 결과에 대해서는 추후 반복적 연구를 통해 좀 더 확인해볼 필요가 있을 것이나 우선, 진로목표불일치로 인한 진로목표이탈은 그 목표를 달성하기 어렵다는 확실한 지각이나 판단에 따라 나타나는 당위적인 반응으로 이해해 볼 수 있고 부정적 피드백으로 인한 불안이나 불확실성은 더 많은 탐색을 촉진하여 진로목표재설정에 영향을 미치는 것으로 생각해 볼 수 있다. 또 한편으로는 진로목표이탈과 진로목표재설정이 다소 독립적인 프로세스라는 것을 보여준다고도 할 수 있다(Carver & Scheier, 1998; Wrosch, Scheier, Miller, Schulz, & Carver, 2003). 획득 불가능하다고 여겨지는 판단에 따라 목표에서 먼저 이탈하고 나중에 새로운 목표를 추구할 수 있고, 기존의 목표에서 이탈하지 않은 채로 새로운 목표를 탐색하며 추구할 수 있다(Wrosch et al., 2003; Wrosch et al., 2011). 실제로 대학생들은 진로목표에서 이탈하더라도 즉각적으로 대안적인 목표를 설정하지 않을 수 있는데, 보통 자신의 미래에 대한 긍정적 기대 때문에 불가능한 목표에서 이탈하고 이후 새롭게 추구할 목표가 있을 거라고 믿는 경향이 있다는 것이다(Hagestad & Neugarten, 1985). 뿐 아니라 진로목표에서 이탈한 후에 목표를 재설정하는 과정에서 충분한 탐색을 위한 시간이 필요할 수도 있다. 반면에 진로목표에 대한 불확실, 불안과 같은 불편감을 경험할 때 기존의 진로목표에서 이탈하지 않고 먼저 새로운 목표를 추구하는 전략을 취할 수도 있는데, 이는 대안적인 목표가 없는 상태에서 현재목표에서

이탈하는 경우 공허감이나 더 많은 불안을 경험할 수 있기 때문에 이를 피하기 위한 전략으로 이해될 수 있다(Carver & Scheier, 1998; Wrosch, et al., 2003). 이렇게 진로목표이탈과 진로목표재설정은 각기 다른 프로세스로 진행될 수 있으며 개인적, 상황적 차이에 따라 다르게 나타날 수 있을 것이다(Eva et al., 2012).

셋째, 부정적 진로목표피드백은 진로목표이탈 및 진로목표재설정에 직접적인 영향을 미치지 않는다고 나타났다. 하지만 진로목표불일치나 진로모호성과 같은 인지, 정서적 요인을 통하여 간접적인 영향을 미침을 확인할 수 있었다. 이는 목표에 대한 자기조절에 있어서 피드백이 인지, 정서 변인을 통해 조절행동을 이끌어낸다는 통제이론(Carver & Scheier, 1990)이나 Hu와 동료들(2017)의 중단 연구에서 부정적 진로목표피드백이 정서변인을 통해 진로목표 조절에 영향을 미쳤던 연구결과를 지지해준다. 또한 부정적 진로목표피드백과 진로목표조절의 관계에서 개입변인의 역할을 검증한 선행연구(Fonteyne et al., 2018; Hu et al., 2018)와도 맥을 같이한다. 본 결과는 대학생들이 부정적 진로목표피드백으로 인한 진로목표불일치와 진로모호성을 더 많이 경험할수록 진로목표에서 이탈하거나 새로운 목표로 이동할 수 있음을 보여준다. 즉, 진로목표에 대한 부정적 피드백 정보가 있더라도 인지나 정서변인을 통해 그 영향력이 나타남을 의미하는 것으로서, 부정적 진로목표피드백과 진로목표조절의 관계를 명확하게 이해하기 위해서는 진로목표불일치나 진로모호성과 같은 요인들이 영향을 미치는 기제에 대한 이해와 개입이 중요하다고 할 수 있을 것이다. 이 과정에서 우선적으로 부정적 진로목표피드백과 진로목표에 대한 객관적이고 합리적인 평가가 요구되며 이에

따른 인지, 정서적 개입이 이루어질 필요가 있다. 만일 객관적 평가결과 진로목표가 획득 불가능하다면 진로목표불일치나 진로모호성으로 인해 진로목표에서 이탈하거나 대안적 목표로 이동하는 것에 대해 타당화해주고 진로목표조절 과정을 조력할 필요가 있다. 특히 목표재설정은 새로운 목표를 제시한다는 점에서 의미가 있는데 진로개입에 있어서 목표설정 은 중요한 요소로 고려되며 목표에 대한 피드백, 목표진행에 대한 평가, 그리고 목표좌절에 대한 대처 등을 포함하여 생산적인 초점을 제공해 줄 수 있다(Lent & Brown, 2013; Creed et al., 2015). 하지만 객관적인 평가 결과 그 목표가 획득가능하다면 부정적 피드백으로 인한 진로목표불일치를 줄여주고 진로모호성을 완화해주는 개입을 통해 진로목표에 몰입하도록 도울 필요가 있다. 우선 진로목표불일치에 있어서는 진로목표의 기준, 능력, 성취, 노력 측면에서 합리적 지각을 할 수 있도록 돕고, 노력을 강화하거나 적절한 전략적 개입을 통해 진로목표불일치를 줄여나갈 수 있을 것이다. 특히 자기격려(유기은, 2016)나 강점활용(한동현, 서영정, 조영아, 2019), 진로계획(Creed et al., 2015) 등은 진로목표불일치를 줄이는데 유용한 전략으로 밝혀진 바 있다. 또한 진로모호성에 대한 개입에 있어서는 그들의 정서적 경험을 명료화시켜주고 이를 완화시킬 수 있는 개입전략이 필요할 것이다. 예로 스트레스 대처기술이나 불확실성에 대한 인내력을 키워주는 것, 진로목표에 대한 구체적인 탐색(Hu et al., 2018)과 같은 전략들이 도움이 될 수 있을 것이다.

본 연구결과를 바탕으로 살펴본 연구의 의의 및 상담적 시사점은 다음과 같다.

첫째, 본 연구의 결과는 피드백과 관련한

자기조절이론이 우리나라 대학생들에게 있어서 부정적 진로목표피드백과 진로목표조절의 관계에 적용되는지 확인하였다는데 의의가 있다. 또한 부정적 진로목표피드백이 진로목표 이탈 및 진로목표재설정에 미치는 영향에 있어서 인지, 정서 변인의 매개역할 및 변인 간 관계를 통합적으로 확인함으로써 부정적 진로목표피드백과 진로목표조절 과정에 대한 이해를 확장시켰다는 점에서도 의의가 있다고 하겠다.

둘째, 대학생들이 진로목표를 추구하는 과정에서 부정적 진로목표피드백의 영향에 대해 주목하고 이를 상담 장면에서 확인하고 다룰 필요가 있음을 시사한다. 구체적으로 부정적 진로목표피드백을 각 차원에 따라 어떻게 지각하고 통합하는지 반영해 줄 필요가 있다. 즉, 개인이 경험하는 부정적 피드백이 진로목표의 적합성에 대한 것인지 목표의 진행이나 수행에 대한 부분인지 혹은 적절한 전략이나 개선이 필요하다는 피드백인지 구체적으로 살펴볼 필요가 있을 것이다. 아울러 부정적 진로목표피드백에 대한 신뢰성에 대해서도 평가하도록 도와야 한다. 즉, 다른 피드백이나 가능한 자원 등을 통해 그 피드백이 정확한 것인지 신뢰할 만한지에 대해 객관적 평가를 할 수 있도록 조력할 필요가 있다. 이런 과정들은 대학생들이 부정적 진로목표피드백을 경험하더라도 진로목표의 적절성이나 획득가능성에 대해 좀 더 합리적이고 현실적인 평가를 내리고 적절한 조절전략을 개발함으로써 부정적 피드백을 잘 다루도록 하는데 도움이 될 수 있을 것이다.

셋째, 대학생들이 진로목표에 대한 부정적 피드백을 받을 때 그로 인한 불일치 지각이나 정서경험에 주목하고 인지, 정서에 대해 모두

개입할 필요가 있다. 특히 객관적 정보 및 인지적 개입을 통해 현실적으로 지각하도록 돕고 획득가능성에 대한 현실적인 평가를 내리도록 조력하는 것이 중요할 것이다. 획득 가능한 목표임에도 불구하고 불일치 지각이 크다면 목표에 대한 행동들을 재조직하고 가능한 자원을 찾고 활용할 수 있도록 하는 진로 계획(Creed et al., 2015)과 같은 유용한 전략들을 통해 불일치를 줄여가도록 조력할 필요가 있다. 또한 부정적 피드백으로 인해 대학생들이 경험하는 진로와 관련된 혼란스런 감정이나 불안에 대해 반영해주고 이를 다룰 수 있는 능력을 키워줄 필요가 있다. 예로, 이완훈련, 자기위로(self-soothing), 혹은 긍정적 정서전략인 자기격려(self-encouragement)는 다양한 삶의 문제들에 있어 스스로에게 용기를 불어일으키고 자신에 대해 긍정적으로 평가하게 하며 문제를 회피하거나 포기하지 않게 한다(Ferguson, 2003).

넷째, 진로목표에 대한 객관적인 평가와 적절한 목표조절 전략을 개발하도록 도울 필요가 있음을 시사해준다. 비록 진로목표에 대한 부정적 피드백을 받더라도 그것이 획득 가능하다면 노력이나 몰입을 증가시키고 적절한 자원을 동원하여 그 목표를 달성할 수 있는 방법을 함께 점검해 볼 수 있다. 하지만 그 목표가 개인에게 부적절하고 획득불가능하다면 보다 나은 적절한 목표를 수립하도록 돕는 것이 진로상담에서의 중요한 과제일 수 있다. 왜냐하면 획득 불가능한 목표(unattainable goal)에 매달리는 것은 오히려 반복되는 실패경험을 가중시키고(Nesse, 2000), 장기적으로 볼 때 부정적 결과를 가져올 수도 있기 때문이다. 특히 목표재설정과 같은 전략은 획득 불가능한 목표에서 이탈하는 경우 새로운 의미 있는

진로목표를 제시하고 이전의 목표에서 점진적으로 이탈하게 도움으로써 목표 없음에 대한 불안이나 공허감을 완화시켜줄 수 있다는 점에서도 유의할 수 있다(Wrosch et al., 2003).

하지만 최선의 노력에도 불구하고 그 목표가 획득불가능하다거나 적절하지 않다면 얼마나 더 노력하다 포기해야 하는가 혹은 언제까지 노력하다 다른 목표로 전환해야 하는가와 같은 결정은 쉽지 않다. 따라서 상담자는 현재목표를 유지하는 것에 대한 장단점 뿐 아니라 개인적 여건이나 맥락적 상황을 고려하여 진로목표에 대한 이탈이나 재설정의 적절한 시점을 찾도록 조력할 필요가 있다. 아울러 진로목표이탈이나 진로목표재설정과 같은 목표조절에 대한 사고와 감정을 살펴서 잘 적용할 수 있도록 도움을 제공할 필요가 있다. Gottfredson(2005)은 때로 타협이 필요할 뿐 아니라 타협에 대한 적용이 중요함을 강조하고 있다. 즉, 진로목표이탈이나 조절과정이 포기나 개인적 실패로 인식되지 않는지 그에 대한 정서나 생각을 포괄적으로 다룰 필요가 있다. 또한 진로목표조절의 필요성이나 장점에 대해 재구조화하고 긍정적인 방향으로 선회시켜 줌으로써 진로목표조절 과정에 잘 적응하도록 조력할 필요가 있을 것이다.

본 연구의 제한점 및 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서는 부정적 진로목표피드백이 진로목표조절에 미치는 영향에 있어서 통합적으로 부정적 진로목표피드백을 측정하였다. 하지만 이후 연구에서는 부정적 진로목표피드백의 각각의 차원에 따라서 그 결과가 어떻게 달라지는지 구분하여 확인할 필요가 있을 것이다. 또한 본 연구에서는 부정적 진로목표피드백이 미치는 영향에 대해서만 다루었고 긍정적 피드백의 영향에 대해서 다루지

못하고 있다. 긍정적 피드백은 목표성취와 관련하여 좀 더 적극적으로 진로활동에 몰입하도록 영향을 미칠 수 있다(Moore & Kuol, 2005). 따라서 후속 연구를 통해 정적 피드백 및 부정적 피드백 그리고 피드백이 없는 경우를 모두를 다룸으로써 피드백과 관련된 진로목표조절 기제에 대해 확인할 필요가 있을 것이다. 그 밖에도 다양한 피드백의 특성(대상, 상황, 제공 횟수, 시기, 신뢰성 등)들을 고려한 연구들을 통해 피드백과 진로목표조절 관계에 대한 이해를 확장시킬 필요가 있겠다.

둘째, 본 연구는 부정적 진로목표피드백과 자기조절과정에 대한 양적연구로 진행되었다. 하지만 추후 연구에서는 여러 가지 요인들을 통제한 실험연구 방식이나 질적연구 등을 통해 부정적 진로목표피드백으로 인한 경험의 내용이 무엇인지 어떤 중심현상들이 있는지 그리고 이로 인한 진로목표조절과정은 어떻게 나타나는지에 대해 좀 더 풍성한 결과를 도출해내는 작업들이 이어져야 할 것이다. 더불어 진로목표를 추구하는 과정에서 피드백의 효과는 장기적인 측면에서 나타날 수 있으므로 이후 종단연구를 통해서 부정적 진로목표피드백이 진로목표조절에 미치는 영향에 대해 확인할 수 있는 후속연구들이 진행될 필요가 있다.

셋째, 추후 연구에서는 다양한 인지, 정서변인들의 영향에 대해 확인할 필요가 있다. 즉, 사회인지 진로이론에서 언급된 진로효능감이나 결과기대와 같은 인지변인들이 매개역할을 하는지 혹은 정서변인으로 분노, 불안, 우울, 수치심, 실망(Elicker et al., 2010; Ilies et al., 2010)과 같은 다양한 변인들에 대해 확인함으로써 부정적인 피드백이 인지, 정서적 과정을 통해 조절행동을 이끌어 내는 자기조절 과정에 대해 재확인할 필요가 있겠다.

넷째, 부정적 피드백에 대한 반응전략이나 자기조절과정은 개인적 특성 변인이 영향을 미칠 수 있다. 특히 성장 마인드셋(Hu, Hood, & Creed, 2017)이나 진로소명(Dobrow & Tosti-Kharas, 2012)이 강한 경우 부정적 피드백에도 불구하고 진로목표를 유지하는 것으로 나타났다. 따라서 추후 연구에서는 마인드셋(mindset), 투지(grit), 진로소명이나 개방성, 외향성, 성실성 같은 성격요인(전미리, 김봉환, 2018) 등이 진로목표에 대한 자기조절 과정에 어떤 영향을 미치는지 확인할 필요가 있을 것이다.

다섯째, 본 연구에서는 부정적 진로목표피드백이 매개변인들을 통하여 진로목표이탈 및 진로목표재설정에 영향을 미치는 관계에 대해서만 확인하였고 조절변인들에 대해서는 다루지 못하고 있다. 따라서 추후 연구에서는 목표에 대한 중요성이나 확실성, 피드백 수용성, 사회적 민감성, 피드백에 대한 신뢰정도나 맥락적 요인으로서 사회경제적 지위, 부모지지나 사회적지지 등 다양한 요인들이 조절요인으로 작용하는지 확인하고 상담적 시사점을 얻을 필요가 있다.

여섯째, 진로목표조절이 필요한 경우나 그 결과에 대한 경험적 연구들이 확장될 필요가 있다. 예로, 목표가 실현가능한데 포기하는 것은 실수일 수 있다. 그것은 도달할 수 있는 목표들에 대한 기회를 포기하는 것이므로 기존의 많은 연구들은 합리적인 전략과 노력을 통해 목표에 몰입하도록 하는 부분에 초점을 두어왔다. 하지만, 그것이 획득불가능(unattainable) 하고 타협할 수밖에 없는 상황이라면 그 목표에서 이탈하고 새로운 목표를 설정하는 조절이 필요할 것이다. 따라서 반복적 연구를 통해 더 많은 연구결과들이 축적될 필

요가 있으며 이를 토대로 상담자들은 진로목표에의 몰입과 참여전략을 격려하는 역할과 더불어 획득 불가능한 목표나 해결될 수 없는 상황에 매달려 있는 경우 내담자와 함께 진로목표에의 몰입과 이탈의 구획점이 어디인지 찾고 거기에서 벗어나 새로운 기회나 대안적 목표로 이동하도록 도울 필요가 있을 것이다.

참고문헌

- 고홍월, 김계현 (2008). 한국 대학생의 진로의사결정 성숙수준과 의사결정 상태와의 관계. *상담학연구*, 9(1), 147-164.
- 고홍월 (2017). 초기 진로목표 결정 대학생의 진로 재탐색 - 재결정 과정분석. *상담학연구*, 18(1), 267-286.
- 김봉환, 김계현 (1997). 대학생의 진로결정수준과 진로준비행동의 발달 및 이차원적 유형화. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 9(1), 311-333.
- 김수리, 이재창 (2007). 부모 지지, 진로결정 자기 효능감 및 역기능적 진로사고가 청소년의 진로성숙에 미치는 영향. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 19(2), 393-407.
- 김진희 (2012). 전공과 희망직업 불일치 대학생의 진로스토리에 나타난 진로결정 경험. *홍익대학교 박사학위논문*.
- 선혜연 (2008). 청소년 진로의사결정 상황에 따른 부모의 관여방식 차이 - 고등학교 및 대학교 진학을 중심으로. *진로교육연구*, 21(3), 49-67.
- 송영주, 김봉환 (2019). 대학생 부정적 진로목표피드백 척도 타당화. *진로교육연구*, 32(3), 159-178.
- 신윤정, 전주람 (2017). 대학생의 가족건강성과 진로결정 어려움 간의 관계에서 진로자기조절의 매개효과. *한국가족복지학*, 56, 105-133.
- 유기은 (2016). 사회비교경향성이 진로불안에 미치는 영향: 진로목표불일치와 자기격려의 조절된 매개효과 검증. *연세대학교 석사학위논문*.
- 이슬비 (2017). 부정적 피드백 완충제, 투지: 부정적 피드백에 대한 정서반응에 투지가 미치는 영향. *연세대학교 석사학위논문*.
- 이지현, 김수영 (2016). 문항묶음. *한국심리학회지: 일반*, 35(2), 327-353.
- 이한샘(2014). 대학생이 인식하는 주요 발달과업과 대학생의 적응에 대한 연구. *연세대학교 대학원 박사학위논문*.
- 임성준, 문광수, 이계훈, 조항수, 오세진 (2016). 긍정 피드백과 부정 피드백의 상이한 제공 비율이 수행과 지각된 스트레스, 피드백 수용도에 미치는 영향. *한국심리학회 학술대회자료집*, 8, p. 263.
- 장은비 (2016). 부적응적 완벽주의와 학업소진의 관계: 목표조절의 효과. *고려대학교 박사학위논문*.
- 장은영 (2009). 사회비교와 주관안녕. *한국심리학회지: 사회 및 성격*, 23(2), 157-169.
- 전미리, 김봉환 (2018). 사회인지 진로 자기관리 모형에 따른 부모진로지지와 대학생의 성실성·개방성 및 진로탐색 간의 관계. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 30(2), 443-462.
- 최대성, 황순택 (2016). 완벽주의, 자기가치 수반성과 자기평가 간 불일치가 우울에 미치는 영향. *한국심리학회지: 임상심리 연구와 실제*, 2(2), 163-181.

- 최은영 (2011). 대학생의 진로결정 유형별 특성과 진로효능감 증진프로그램의 효과. 숙명여자대학교 박사학위논문.
- 최은주, 채송화, 이계훈, 오세진 (2014). 긍정적-긍정적 피드백과 긍정적-부정적 피드백의 제공이 피드백 수용자의 수행과 정서에 미치는 영향. *한국심리학회 학술대회 자료집*, 1, p. 312.
- 통계청 (2019). 경제활동인구조사: 성별 최종학교 전공일치 여부.
- 한동현, 서영정, 조영아 (2019). 부모의 자율성 지지가 대학생의 진로적응성에 미치는 영향: 강점활용과 진로목표불일치의 매개효과. *학습자중심교과교육연구*, 19(24), 19-43.
- 홍수현, 최윤정 (2018). 대학생이 지각한 진로 불확실성에 대한 대처: 목표참여, 목표이탈과 자기평가와의 관계. *상담학연구*, 19(6), 155-173.
- Anderson, K. L., & Mounts, N. S. (2012). Searching for the self: An identity control theory approach to triggers of occupational exploration. *The Journal of Genetic Psychology*, 173(1), 90-111.
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 248-287.
- Baron R. A. (1988). Negative effects of destructive criticism: Impact on conflict, self-efficacy, and task performance. *Journal of Applied Psychology*, 73(2), 199-207.
- Belschak, F. D., & Den Hartog, D. N. (2009). Consequences of positive and negative feedback: The impact on emotions and extrarole behaviors. *Applied Psychology*, 58, 274-303.
- Brandstätter, J., & Renner, G. (1990). Tenacious goal pursuit and flexible goal adjustment: Explication and age-related analysis of assimilative and accommodative strategies of coping. *Psychology and Aging*, 5, 58-67.
- Burke, P. J. (1991). An identity theory approach to commitment. *Social Psychological Quarterly*, 54, 239-251.
- Carroll, P. J., Shepperd, J. A., & Arkin, R. M. (2009). Downward self-revision: Erasing possible selves. *Social Cognition*, 27(4), 550-578.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1982). Control theory: A useful conceptual framework for personality-social, clinical, and health psychology. *Psychological Bulletin*, 92, 111-135.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1990). Origins and functions of positive and negative affect: A control-process view. *Psychological Review*, 97(1), 19-35.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1998). *On the self-regulation of behavior*. New York: Cambridge University Press.
- Chen, G., Crossland, C., & Luo, S. (2015). Making the same mistake all over again: CEO overconfidence and corporate resistance to corrective feedback. *Strategic Management Journal*, 36(10), 1513-1535.
- Choi, B. Y., Park, H., Nam, S. K., Lee, J., Cho, D., & Lee, S. M. (2011). The development and initial psychometric evaluation of the Korean Career Stress Inventory for college students. *Career Development Quarterly*, 59, 559-572.
- Creed, P. A. & Hood, M. (2015). The

- development and initial validation of a scale to assess career goal discrepancies. *Journal of Career Assessment*, 23(2), 308-317.
- Creed, P. A., Wameling, T., & Hu, S. (2015). Antecedents and consequences to perceived career goal-progress discrepancies. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 43-53.
- Daniels, J. A. & Larson, L. M. (2001). The impact of performance feedback on counseling self-efficacy and counselor anxiety. *Counselor Education and Supervision*, 41, 120-130.
- Dobrow, S. R., & Tosti-Kharas, J. (2012). Listen to your heart? Calling and receptivity to career advice. *Journal of Career Assessment*, 20, 264-280.
- Elicker, J. D., Lord, R. G., Ash, S. R., Kohari, N. E., Hruska, b. J., McConnell, N. L., & Medvedeff, M. E. (2010). Velocity as a predictor of performance satisfaction, mental focus, and goal revision. *Applied Psychology*, 59, 495-514.
- Eva, K. W., Armson, H., Holmboe, E., Lockyer, J., Loney, E. Mann, K., & Sargeant, J. (2012). Factors influencing responsiveness to feedback: On the interplay between fear, confidence, and reasoning processes. *Advances in Health Sciences Education*, 17(1), 15-26.
- Fedor, D. B., Davis, W. D., Maslyn, J. M., & Mathieson, K. (2001). Performance improvement efforts in response to negative feedback: The roles of source power and recipient self-esteem. *Journal of Management*, 27(1), 79-97.
- Ferguson, E. D. (2003). Social processes, personal goals, and their intertwining: Their importance in Adlerian theory and practice. *Journal of Individual Psychology*, 59(2), 136-144.
- Fischer, P., Jonas, E., Frey, D., & Schulz-Hardt, S. (2005). Selective exposure to information: The impact of information limits. *European Journal of Social Psychology*, 35(4), 469-492.
- Fonteyne, L., Eelbode, A., Lanszweert, I., Roels, E., Schelfhout, S., Duyck, W., & Fruyt, F. D. (2018). Career goal engagement following negative feedback: Influence of expectancy-value and perceived feedback accuracy, *Int J Educ Vocat Guidance*, 18, 165-180.
- Gottfredson, L. S. (1996). Gottfredson's theory of circumscription and compromise. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career Choice and Development*(3rd ed., pp. 179-232). San Francisco: Jossey-Bass.
- Gottfredson, L. S. (2005). Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counselling. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hagestad, G. O., & Neugarten, B. L. (1985). Age and the life course. In R. H. Binstock & E. Shanas (Eds.), *Handbook of Aging and the Social Sciences*(pp. 35-61). New York: Van Nostrand Reinhold.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis 6th Edition*. Pearson Prentice Hall. New Jersey. humans: Critique and reformulation. *Journal of Abnormal Psychology*,

- 87, 49-74.
- Hesketh, B., & McLachlan, K. (1991). Career compromise and adjustment among graduates in the banking industry. *British Journal of Guidance and Counselling*, 19, 191-208.
- Higgins, E. T. (1987). Self-discrepancy: A theory relating self and affect. *Psychological Review*, 94, 319-340.
- Hong, S., Malik, M. L., & Lee, M.K. (2003). Testing configural, metric, scalar, and latent mean invariance across genders in sociotropy and autonomy using non-western sample. *Educational and Psychology Measurement*, 63(4), 636-654.
- Hu, S., Creed, P. A., & Hood, M. (2017). Career goal revision in response to negative feedback: Testing a longitudinal cross-lagged model. *Journal of Counseling Psychology*, 64(3), 335-345.
- Hu, S., Creed, P. A. & Hood, M. (2017). Development and initial validation of a measure to assess career goal feedback. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 35(7), 657-669.
- Hu, S., Creed, P. A., & Hood, M. (2019). Does socioeconomic status shape young people's goal revision processes in the face of negative career feedback? *Journal of Vocational Behavior*, 110, 89-101.
- Hu, S., Hood, M., & Creed, P. A. (2017). Negative career feedback and career goal disengagement in young adults: The moderating role of mind-set about work. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 63-71.
- Hu, S., Hood, M., & Creed, P. A. (2018). Negative career feedback and career outcomes: The mediating roles of self-regulatory processes. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 180-191.
- Ilies, R., Judge, T. A., & Wagner, D. T. (2010). The influence of cognitive and affective reactions to feedback on subsequent goals: Role of behavioral inhibition/activation. *European Psychologist*, 15, 121-131.
- Kerpelman, J. L., & Lamke, L. K. (1997). Anticipation of future identities: A control theory approach to identity development within the context of serious dating relationships. *Personal Relationships*, 4, 47-62.
- Kerpelman, J. L., Pittman, J. F. (2001). The instability of possible selves: Identity processes within late adolescents' close peer relationships. *Journal of Adolescence*, 24, 491-512.
- Kluger, A. N., & DeNisi, A. (1996). The effects of feedback interventions on performance. *Psychological Bulletin*, 119, 254-284.
- Latham, G. P., & Locke, E. A. (1991). Self-regulation through goal setting. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 212-247.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60, 557-568.
- Lord, R. G., Diefendorff, F. M., Schmidt, A. M., & Hall, R. J. (2010). Self-regulation at work. *Annual Review of Psychology*, 61, 543-568.
- Moore, S., & Kuol, N. (2005). Students evaluating teachers: Exploring the importance of faculty

- reaction to feedback on teaching. *Teaching in Higher Education*, 10, 57-73.
- Nesse, R. M. (2000). Is depression an adaptation? *Archives of General Psychiatry*, 57, 14-20.
- Patton, W., & Creed, P. A. (2001). Developmental issues in career maturity and career decision status. *The Career Development Quarterly*, 49, 336-351.
- Peterson, G. W., Sampson Jr, J. P., Lenz, J. G., & Reardon, R. C. (2002). A cognitive information processing approach to career problem solving and decision making. *Career Choice and Development*, 4, 312-369.
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological method*, 7(4), 422-445.
- Wang, C., & Mukhopadhyay, A. (2012). The dynamics of goal revision. *Journal of Consumer Research*, 38, 815-832.
- Williams, K. J., Donovan, J. J., & Dodge, T. L. (2000). Self-regulation of performance: Goal establishment and goal revision processes in athletes. *Human Performance*, 13(2), 159-180.
- Wrosch, C., Amir, E., & Miller, G. E. (2011). Goal adjustment capacities, coping, and subjective well-being: The sample case of care giving for a family 85 member with mental illness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 100(5), 934-946.
- Wrosch, C., Scheier, M. F., Carver, C. S., & Schulz, R. (2003). The important of goal disengagement in adaptive self-regulation: When giving up is beneficial. *Self and Identity*, 2, 1-20.
- Wrosch, C., Scheier, M. F., & Miller, G. E. (2013). Goal adjustment capacities, subjective well-being, and physical health. *Social and Personality Psychology Compass*, 7(12), 847-860.
- Wrosch, C., Scheier, M. F., Miller, G. E., Schulz, R. & Carver, C. S. (2003). Adaptive self-regulation of unattainable goals: Goal disengagement, goal reengagement, and subjective well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(12), 1494-1508.

원 고 접 수 일 : 2020. 10. 28

수정원고접수일 : 2020. 12. 30

게재결정일 : 2021. 01. 20

The Mediating Effect of Career Goal Discrepancy and Career Ambiguity between Negative Career Goal Feedback and Career Goal Adjustment

Young-ju Song

LH Daejeon-ChungNam Maum-Shimter
Counselor

Bong-whan kim

Sookmyung Women's University
Professor

The purpose of this study was to test the mediating effect of career goal discrepancy and career ambiguity on the structural relations between negative career goal feedback and career goal disengagement and reengagement. Participants were 437 Korean university students, who completed online surveys. The results indicated that negative career goal feedback did not have a direct effect on career goal disengagement or career goal reengagement. However, negative career goal feedback had a fully indirect effect on career goal disengagement and career goal reengagement via career goal discrepancy and career ambiguity. These findings reveal the underlying mechanism (career goal discrepancy and career ambiguity) by which negative career goal feedback leads to career goal disengagement and reengagement. The implications for career counseling are presented.

Key words : *negative career goal feedback, career goal discrepancy, career ambiguity, career goal disengagement, career goal reengagement*