

불확실성에 대한 인내력 부족과 진로스트레스의 관계에서 대학-직장 이행에 대한 의미평가와 진로적응성의 매개효과*

김 지 근[†]

경북대학교 심리학과

본 연구에서는 불확실성에 대한 인내력 부족과 대학-직장 이행에 대한 긍정적 의미평가 및 부정적 의미평가, 진로적응성이 진로스트레스에 미치는 영향을 알아보고, 불확실성에 대한 인내력 부족과 진로스트레스의 관계에서 대학-직장 이행에 대한 의미평가와 진로적응성의 매개효과를 검증하고자 하였다. 이를 위해 대학생을 대상으로 실시한 443명의 설문 자료를 분석에 활용하였다. 자료 분석은 SPSS 25.0 프로그램을 사용하였으며, Process Macro를 활용하여 매개모형을 검증하고, 부트스트래핑을 통한 간접효과의 유의성을 검증하였다. 연구 결과, 불확실성에 대한 인내력 부족과 진로스트레스의 관계에서 대학-직장 이행에 대한 부정적 의미평가의 간접효과가 유의하게 나타났다. 또한 불확실성에 대한 인내력 부족과 진로스트레스의 관계에서 대학-직장 이행에 대한 긍정적 의미평가 및 부정적 의미평가와 진로적응성은 순차적 매개효과를 갖는 것으로 나타났다. 이는 불확실하고 모호한 상황에 대해 부정적으로 반응하는 개인의 경향은 대학-직장 이행 과업에 대한 긍정적 의미평가 및 부정적 의미평가를 통해 진로적응성 자원의 활용을 방해하여 진로스트레스에 영향을 줄 수 있음을 의미한다. 이와 같은 연구 결과를 바탕으로 연구의 함의와 추후 연구를 위한 논의를 제시하였다.

주요어 : 불확실성에 대한 인내력 부족, 대학-직장 이행, 의미평가, 진로적응성, 진로스트레스

* 이 논문은 2022학년도 경북대학교 신입교원 정착연구비에 의하여 연구되었음.

† 교신저자(Corresponding Author) : 김지근, 경북대학교 심리학과, 대구광역시 북구 대학로 80

E-mail: jg.kim@knu.ac.kr

Copyright ©2022, Korean Association of School Psychology
This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

대학에서 직업세계로의 이행은 대학생 시기의 가장 중요한 발달과업 중 하나이다. 그러나 직업 세계의 급격한 변화와 고용환경의 악화 등 사회적 요인들은 대학생의 진로에 대한 고민을 심화시키고 있다. 이는 대학생들이 보고하는 주된 스트레스 요인으로 진로 문제가 높은 비율을 차지하는 것에서도 확인할 수 있다(김의연, 유효숙, 2018; 이은희, 2004). 특히 진로스트레스는 이 시기의 진로 발달 과업을 수행하는 것을 어렵게 할 뿐만 아니라(이상희, 2012), 대학 생활 부적응과 우울, 불안 등의 정신건강 문제로 이어질 수 있다(김경욱, 조윤희, 2011; 장재운 등, 2006). 따라서 대학생이 경험하는 진로스트레스에 대한 예방적 개입은 매우 중요하다고 할 수 있다.

대학생의 진로스트레스는 진로를 탐색하고 결정하고 준비하는 과정에서 경험하는 스트레스로 정의되며(서유진, 2007), 진로 준비 과정에서 자원이 부족하여 개인의 안녕감이 위협 받는 상태를 말한다(Park, 2009). 이와 유사한 개념인 취업스트레스는 졸업 후 취업과 관련된 문제로 심리적, 신체적 평형상태가 파괴되고 위기와 긴장감 등을 느끼는 상태로 정의된다(황성원, 1998). 즉, 진로스트레스 개념은 취업스트레스와 비교했을 때 대학-직장 이행 과업과 관련된 보다 넓은 범위의 스트레스를 포함하는 것으로, 대학 신입생 시기부터 경험할 수 있는 스트레스로 고려된다(안세운, 김병석, 2019). 특히 대학에서 직장으로의 이행 과업은 진로 흥미와 적성을 탐색하는 문제, 진로 정보 부족의 문제, 경제적 문제 등 취업을 포함한 다양한 도전들을 포함하고 있으므로(Perrone & Vickers, 2003), 본 연구에서는 대학생들이 대학-직장 이행 과업을 준비하고, 실행하는 과정에서 경험할 수 있는 스트레스를 보다 넓은

관점에서 정의하고 있는 진로스트레스에 초점을 맞추어, 진로스트레스와 관련 변인들에 대한 탐색을 통해 진로스트레스에 대한 개입 방안을 제안하고자 한다.

특히 본 연구에서는 진로스트레스에 영향을 미치는 주요 변인으로 ‘불확실성에 대한 인내력 부족’에 주목하고자 한다. 대학생들이 직업세계로의 이행을 준비하며 경험하는 심리적 어려움에 대한 질적 연구를 살펴보면, 급변하고 예측하기 어려운 현대 직업 환경의 특징은 스트레스에 주된 영향을 미치는 것으로 나타났다(김지근 등, 2018; 박미진 등, 2009). 즉, 대학-직장 이행이라는 과업 자체가 수반하는 불확실성에 더해 현대 사회의 시대상은 대학생들에게 진로결정에 대한 고민과 성공적인 대학-직장 이행 가능성에 대한 걱정과 불안, 스트레스를 더욱 증폭시키는 것이다. 이러한 환경 속에서 대학생들이 대학-직장 이행 과업을 회피하거나 포기하지 않고 이에 지속적인 노력을 기울이기 위해서는 불확실성을 잘 견딜 수 있는 개인의 특성이 중요할 것이다.

Freeston 등(1994)은 불확실성에 대해 잘 견디지 못하는 것을 ‘불확실성에 대한 인내력 부족(Intolerance of Uncertainty)’이라 하고, 이를 불확실한 상황에서 부정적으로 반응하는 인지적, 정서적, 행동적 경향이라고 설명하였다. 불확실성에 대한 인내력이 부족한 사람은 불확실하거나 모호함을 나타내는 단서를 더 잘 회상하고, 더 위협적인 것으로 해석함으로써 불확실한 상황을 자신이 감당할 수 없는 것으로 지각한다(Dugas et al., 2005). 선행연구에서는 불확실성에 대한 인내력 부족이 걱정과 불안, 스트레스와 유의한 관련성이 있음이 지속적으로 확인되었다(설승원, 오경제, 2008; 조한익, 정미영, 2009; Dugas, Schwartz et al., 2004).

이처럼 불확실하고 모호한 상황에 대해 부정적으로 반응하는 경향은 개인의 진로 관련 어려움에도 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 선행연구에서는 불확실성에 대한 인내력이 부족할수록 진로 장벽을 높게 지각하고(김나래, 이기학, 2012; 정미나 등, 2011), 취업 관련 불안(강인혜, 유금란, 2020)과 취업스트레스(김나래, 우영지, 2021; 안진아, 이지은, 2019)를 많이 경험하는 것으로 나타났다. 이러한 선행연구 결과를 바탕으로, 본 연구에서는 불확실성에 대한 인내력 부족이 진로스트레스에 정적인 영향을 미칠 것이라고 가정하였다. 나아가 불확실성에 대한 인내력 부족이 불확실하고 모호한 상황에 편향적으로 반응하는 개인의 기질적인 특성(dispositional characteristic)으로 정의되는 것을 고려했을 때(Koerner & Dugas, 2008), 불확실성에 대한 인내력 부족과 진로스트레스 간의 관계를 매개하는 개인 내적 변인들을 추가적으로 탐색함으로써 상담 및 교육에서 개입 가능한 영역들을 확인해보고자 한다.

먼저, 불확실성에 대한 인내력 부족이 진로스트레스에 미치는 영향에 대한 매개변인으로 ‘대학-직장 이행에 대한 긍정적 의미평가 및 부정적 의미평가’의 역할을 살펴보고자 한다. 대학-직장 이행에 대한 긍정적 의미평가란, 대학생들이 대학-직장 이행을 통해 내·외적 성장과 성취를 경험하게 될 것이라고 여기고, 대학-직장 이행을 통해 삶의 새로운 단계로 진입하는 것에 대해 긍정적으로 인식하는 것을 포함하여, 대학-직장 이행을 도전하고 관여할 만한 가치가 있다고 여기는 것을 뜻한다. 반면, 대학-직장 이행에 대한 부정적 의미평가란, 직업 세계로의 진입이 어렵고 힘들다는 것에 집중하여 대학-직장 이행 과업으로 인해

학생의 역할을 상실하는 것을 위협으로 인식하고, 대학-직장 이행 과업에 대해 의미를 찾지 못하는 것을 뜻한다(Kim, 2020). 대학생들이 진로를 준비하는 과정에서 어떠한 경험을 하는지 구체적으로 밝힌 선행연구들을 살펴보면, 대학생들은 직장으로서의 이행에 성공하지 못할 것이라는 걱정과 불안으로 대학-직장 이행 과업을 위기와 위협으로 바라보기도 하지만, 대학-직장 이행을 통해 독립성과 자율성을 획득할 것이라는 기대감과 진로 목표에의 도전 의식 등 긍정적인 의미도 경험하는 것으로 나타났다(김지근 등, 2018; 남미자, 2013; 최진영, 이광호, 2012). 불확실성에 대한 인내력이 부족한 사람이 정보 처리 과정에서 부정적 측면에 집중하는 인지적 편향성에 비추어 볼 때(Dugas et al., 2005), 불확실성에 대한 인내력이 부족한 사람은 불확실성을 수반하는 대학-직장 이행 과업에 대해 부정적인 의미평가를 할 가능성이 높을 것이다. 또한 불확실성에 대한 인내력 부족은 긍정적이고 낙관적인 태도에는 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났는데(Bakioğlu et al., 2021), 이를 통해서 불확실성에 대한 인내력이 부족한 사람은 대학-직장 이행 과업에 대해 긍정적인 의미평가는 낮게 할 것이라고 예상해볼 수 있다.

또한 Lazarus와 Folkman(1984)은 스트레스 대처이론을 통해 스트레스 사건에 대해 개인이 부여하는 의미가 긍정적인지 부정적인지에 따라 이후 경험하는 스트레스의 정도가 달라질 수 있음을 강조하였다. 특히 사건에 대해 위협 또는 상실로 평가할 경우 부정적인 감정이 유발되고, 기회 또는 이득으로 평가할 경우 긍정적인 감정이 유발된다고 설명하였다(Lazarus, 1991). 그러나 실제 긍정적, 부정적 의미평가가 스트레스에 유의한 영향을 미치는지

확인한 경험적 연구들을 살펴보면, 삶에 대한 긍정적 의미평가는 스트레스를 유의하게 예측하지 않지만, 부정적 의미평가는 스트레스를 유의하게 예측하는 것으로 나타났다(Schnell, 2009; Sørensen et al., 2019). 이러한 관계 패턴은 대학-직장 이행에 대한 의미평가와 진로 관련 부정적 정서의 관계에서도 동일하게 나타났다. 선행연구에서 대학-직장 이행에 대해 기대와 성장 등 긍정적으로 의미평가를 하는 것은 취업 소진을 유의하게 예측하지 않지만, 대학-직장 이행에 대해 위협과 압박 등 부정적으로 의미평가를 하는 것은 취업스트레스 및 취업 소진을 유의하게 예측하는 것으로 나타난 바 있다(김지근, 2021a, 2021b). 이러한 선행연구들을 바탕으로 본 연구에서는 불확실성에 대한 인내력 부족은 긍정적 의미평가에는 유의한 부적 영향을, 부정적 의미평가에는 유의한 정적 영향을 미칠 것이지만, 대학-직장 이행에 대한 의미평가 중 긍정적 의미평가는 진로스트레스에 직접적으로 유의한 영향을 미치지 않고, 부정적 의미평가는 진로스트레스에 직접적으로 유의한 영향을 미칠 것이라고 가정하였다. 따라서 불확실성에 대한 인내력 부족과 진로스트레스 간의 관계에서 대학-직장 이행에 대한 의미평가의 매개효과는 부정적 의미평가에서 유의할 것이라고 가정하고 매개모형을 검증하고자 한다.

다음으로, 불확실성에 대한 인내력 부족이 진로스트레스에 미치는 영향에 대한 매개변인으로 '진로적응성'의 역할을 살펴보고자 한다. 급변하고 예측하기 어려운 현대 사회에서 개인이 직업 환경의 변화에 건설적으로 대처하는 것의 중요성이 강조되면서, 이에 필요한 심리사회적 자원으로 진로적응성 개념이 강조되고 있다(Klehe et al., 2012). 진로적응성은 진

로 구성주의 이론(Savickas, 2005)의 핵심 개념으로, 진로 구성주의 이론은 전통적인 진로 이론들이 반영하지 못한 직업 환경의 복잡성, 불확실성, 비선형성 등의 맥락에 주목하며, 예측하기 어려운 직업 환경에 적응하기 위해 필요한 대처자원으로 진로적응성을 제시하고 있다. 진로적응성이란, 진로 발달 과정과 직업 전환, 직업적 외상에 대처하는데 요구되는 자기조절적 자원 또는 역량으로 정의되는데, 특히 4가지 자원(관심, 통제, 호기심, 자신감)이 현재 또는 예상되는 직업적 변화에 대처하는데 도움이 될 수 있다고 제안한다(Savickas & Profeli, 2012). 진로적응성이 높은 개인은 진로 과정에 관심을 가지고 미래를 준비하며(관심), 책임감 있고 성실한 진로 관련 결정을 통해 자신의 미래를 통제하고(통제), 가능한 다양한 역할과 직업 정보를 탐색하며(호기심), 자신의 진로 포부를 위해 문제를 해결하고 장애물을 극복할 수 있다고 믿는다(자신감). 선행연구에서 불확실성에 대한 인내력 부족은 진로적응성과 부적 관계가 있는 것으로 나타났다(김수연, 권경인, 2020; 황진아, 김은아, 2016; Lee & Jung, 2021). 즉, 불확실성에 대한 인내력이 부족한 사람은 불확실하고 모호한 상황을 더욱 위협적인 것으로 지각하여 자신의 문제해결 능력에 대한 부정적 신념을 형성하고 불확실한 상황을 감당할 수 없는 것으로 생각하기 때문에(Dugas, Buhr et al., 2004), 불확실성에 대한 인내력 부족은 불확실한 상황에 대처하는데 요구되는 개인의 능력과 자원의 활용에도 부정적인 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

또한 진로 구성주의 이론은 적응준비(adaptivity), 적응자원(adaptability), 적응반응(adapting), 적응결과(adaptation)로 이어지는 순차적인 이론적 모델을 제시하고 있다(Savickas

& Profeli, 2012). 이에 따르면, 적응을 촉진하는 개인 내적 변인은 자기조절적 자원인 진로적응성을 통해서 적응을 위한 실질적 행동을 유발하여 결과적으로 적응에 이르게 된다고 설명한다. 많은 선행연구를 통해 적응자원인 진로적응성이 적응적 행동과 결과에 영향을 미침이 검증되었는데(Johnson, 2018, Rudolph et al., 2017), 그중에서 적응결과로서 정서적인 변인과의 관련성을 검증하는 연구는 상대적으로 부족한 편이다(Boo et al., 2021). 특히, 진로적응성이 진로와 관련된 정서에 어떠한 영향을 미치는지 검증한 연구는 많지 않은 실정인데, 최근 일부 연구들에서 진로적응성이 대학생의 진로불안 및 취업스트레스와 유의한 부적인 관계가 있음을 밝혔으며(권성은, 안진아, 2020; Jia et al., 2020; Shin & Lee, 2019), 이는 진로적응성이 진로와 관련한 부정적인 정서를 조절하고 관리하는데 도움이 될 수 있음을 보여준다. 앞선 선행연구들을 종합해보면, 불확실성에 대한 인내력이 부족한 사람들은 대학-직장 이행 과업에 적응적으로 대처하는데 도움이 되는 진로적응성의 수준이 낮을 것이고, 이는 진로스트레스를 적절히 관리하는 것을 어렵게 할 것이라고 예측할 수 있다. 이를 바탕으로 본 연구에서는 불확실성에 대한 인내력 부족과 진로스트레스 간의 관계에서의 진로적응성이 매개효과를 검증하고자 한다.

나아가 본 연구에서는 불확실성에 대한 인내력 부족과 진로스트레스의 관계에서 대학-직장 이행에 대한 의미평가와 진로적응성의 순차적 매개효과를 검증하고자 한다. 개인이 진로 상황에 부여하는 긍정적 의미평가와 부정적 의미평가가 진로 발달 과업에 대처하는데 요구되는 자기조절적 자원인 진로적응성 향상에 미치는 영향은 진로 구성주의 이론에

기반한 경험적 연구들을 통해 가정할 수 있다. 구성주의 이론에서는 개인이 진로 경험에 부여하는 주관적 의미를 강조하며, 상담적 개입의 중요한 목표로 진로 경험에 다양한 의미를 부여하고 확인함으로써 진로 발달 과업에 적응적이고 유연하게 대응할 수 있는 진로적응성을 높이는 것을 제안한다(Savickas, 2013). 이러한 진로 구성주의 이론에 기반한 경험적 연구에서는 개인이 스트레스를 유발하는 진로 과업에 대해 숙달, 성장, 미래의 이득 등과 같이 긍정적 의미평가를 할수록 진로적응성 향상을 유의하게 예측하는 것으로 나타났다(Bouckenooghe et al., 2022). 이러한 연구 결과는 진로 과업에 부여되는 개인의 주관적 의미가 진로 과업에 대응하는데 요구되는 진로적응성 자원의 변화를 촉진함을 보여준다. 또 다른 선행연구에서는 미래의 진로 발달과 관련된 긍정적인 관점은 진로적응성과 유의한 정적 관계가 있음이 확인되었고(Tolentino et al., 2014), 반대로 미래의 진로 선택 및 통제력에 대한 부정적인 관점은 진로적응성과 유의한 부적 관계가 확인된 바 있다(Shin & Lee, 2017). 즉, 이러한 연구들은 진로와 관련하여 긍정적 측면에 초점을 두어 의미를 평가하는 것은 진로적응성에 정적 영향을 미치며, 부정적 측면에 초점을 두어 의미를 평가하는 것은 진로적응성에 부적 영향을 미칠 수 있음을 보여준다. 따라서 본 연구에서는 불확실성에 대한 인내력 부족이 대학-직장 이행 과업에 대한 의미평가에 영향을 미치고, 이는 진로 발달 과업에 대응하는데 요구되는 진로적응성 자원에 영향을 미쳐 진로스트레스로 이어지게 될 것이라고 가정하고, 순차적 매개효과를 검증하고자 한다. 특히 본 연구에서는 성별, 학년에 따라 진로스트레스에 유의한 차이가 발견된

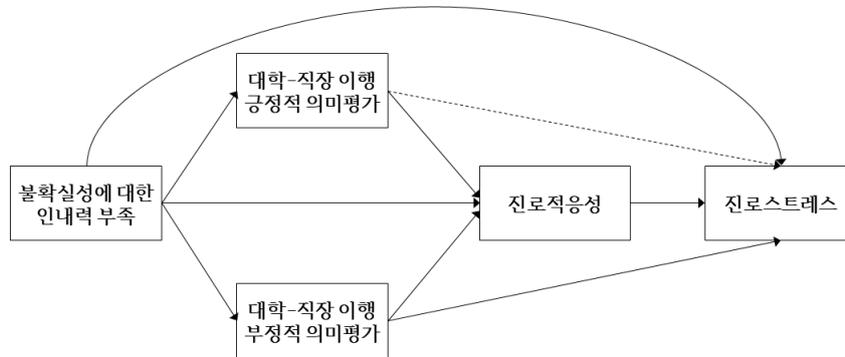


그림 1. 연구모형

주. 실선: 통계적으로 유의한 경로로 가설 설정, 점선: 통계적으로 유의하지 않은 경로로 가설 설정

선행연구들을 고려하여(김명옥, 박영숙, 2012; 이경주, 1997), 성별과 학년에 따라 개별 변인 간 유의한 차이가 있는지 확인한 후, 연구모형 검증 시 이를 통제하고자 한다. 구체적인 연구모형은 그림 1과 같다.

이처럼 순차적 매개모형 검증을 통해 진로스트레스에 영향을 미치는 개인 내적인 기제를 파악하는 것은 변인 간 관계를 통합적으로 이해하는데 도움이 될 뿐만 아니라, 상담 및 교육 장면에서 도움이 되는 개입의 영역을 밝히는데 유용할 수 있다. 특히 본 연구의 매개변인인 대학-직장 이행에 대한 의미평가와 진로적응성은 개입과 교육을 통해 변화와 향상이 가능한 요인이라는 점에서 상담 및 교육에서 개입 변인으로 다루어질 수 있다. 즉, 본 연구에서는 연구모형 검증을 통해 대학-직장 이행 과업에 대한 부정적인 관점에서 벗어나 합리적이고 낙관적으로 문제를 바라볼 수 있도록 하는 의미평가에 대한 개입에의 의의를 확인할 수 있을 것이다. 나아가 이러한 진로과업에의 의미평가를 통해 어려운 진로경로와 취업난 속에서도 지속적으로 미래의 직업에 관심을 가지고 미래 직업을 준비하려는 진

로적응성 자원을 향상시키는 개입이 진로스트레스를 관리하는데 어떠한 의의를 지니는지 확인할 수 있을 것이다. 본 연구의 구체적인 가설은 다음과 같다. 첫째, 불확실성에 대한 인내력 부족과 진로스트레스의 관계를 대학-직장 이행에 대한 의미평가 중 부정적 의미평가가 매개할 것이다. 둘째, 불확실성에 대한 인내력 부족과 진로스트레스의 관계를 진로적응성이 매개할 것이다. 셋째, 불확실성에 대한 인내력 부족과 진로스트레스의 관계를 대학-직장 이행에 대한 긍정적 의미평가 및 부정적 의미평가와 진로적응성이 순차적으로 매개할 것이다.

방 법

연구대상

본 연구는 연세대학교 심리학과 연구심의위원회(DRC: Department Review Committee)의 승인을 받은 후 진행되었다. 연구 대상자는 서울 소재 4년제 대학교에서 개설된 심리학 관

런 교양 및 전공 수업을 수강하는 대학생을 대상으로 이루어졌다. 해당 교과목들을 수강하는 학생들은 수업 평가 요소의 5%에 해당되는 점수를 받기 위해 연구 참여 또는 과제 제출을 선택할 수 있게 되어 있다. 연구 참여를 선택한 학생들은 개설된 연구 중에 관심 있는 주제의 연구를 선택하여 참여하게 된다. 본 연구의 참여자들은 온라인 설문 페이지에 접속하여 연구 소개와 연구 참가자의 권리와 의무에 대한 안내문을 읽은 후 연구 참가를 희망할 경우 연구 참여 동의 문구에 동의하고 설문에 응답하였다. 총 464명의 참가자 중, 일차적으로 검사 문항에 불성실하게 응답한 18명의 자료를 제외하였고, 마할라노비스 거리(Mahalanobis distance)에 근거한 이상치 3명의 자료를 제외한 총 443명의 자료가 최종 분석에 사용되었다. 참가자들의 연령 분포는 19세에서 29세까지 나타났으며, 평균 연령은 22.26(SD = 2.18)이었다. 학년별 분포는 1학년 132명(29.8%), 2학년 110명(24.8%), 3학년 97명(21.9%), 4학년 104명(23.5%)이었으며, 성별 분포는 남자 154명(40.3%), 여자 228명(59.7%)으로 구성되었다. 마지막으로 전공분포는 인문 112명(25.3%), 사회 60명(14.3%), 상경 69명(15.6%), 사범 16명(3.6%), 자연 21명(4.7%), 공학 83명(18.7%), 생활과학 18명(4.1%), 의치간호 11명(2.5%), 예체능 9명(2.0%), 국제 38명(8.6%), 기타 6명(1.4%)으로 나타났다.

측정도구

불확실성에 대한 인내력 부족

불확실성에 대한 인내력 부족을 측정하기 위해 Freeston 등(1994)이 개발한 프랑스어판 불확실성에 대한 인내력 부족 척도를 Buhr와

Dugas(2002)가 영문판으로 번안 타당화 한 척도를 이아라(2013)가 한국 대학생을 대상으로 번안 타당화 한 척도를 사용하였다. 본 척도는 불확실한 것은 수용되지 못하고 피해야 한다는 신념, 불확실한 것은 개인에게 나쁘다는 신념, 불확실한 것과 관련된 좌절, 불확실한 것이 가져오는 스트레스, 불확실성이 막는 행동적 반응 등을 측정하며, 총 27문항 5점 Likert 척도로 되어 있다. 문항 내용으로는 “나는 불확실한 것이 있으면 견딜 수 없다.”, “어떤 일을 실행에 옮길 때, 불확실한 것이 있다는 것은 나를 꼼짝 못 하게 한다.” 등이 있다. 이아라(2013)의 연구에서 척도의 내적합치도(Cronbach's α)는 .94였으며, 본 연구에서는 .94로 나타났다.

대학-직장 이행에 대한 의미평가

대학-직장 이행에 대한 의미평가를 측정하기 위해 Kim(2020)이 한국 대학생을 대상으로 개발한 대학-직장 이행에 대한 의미 척도를 사용하였다. 본 척도는 대학-직장 이행에 대한 긍정적 의미평가를 측정하는 3개 하위요인(성장, 지식의 활용, 기대)과 부정적 의미평가를 측정하는 2개 하위요인(위협, 취업압박)으로 구성되어 있으며, 총 23문항 5점 Likert 척도로 되어 있다. 문항 내용으로는 “어려움을 해결해 나가며 성장하게 될 것이다(성장 요인).”, “학교에서 배운 이론들을 실무에 적용해볼 수 있을 것이다(지식의 활용 요인).”, “졸업 후 어떤 세상이 펼쳐질지 기다려진다(기대 요인).”, “학생으로의 익숙한 생활에서 벗어나는 것에 대해 위기감이 든다(위협 요인).”, “그저 남들이 하는대로 나도 어딘가 취업을 해야할 것이다(취업압박 요인).” 등이 있다. Kim(2020)의 연구에서 척도의 내적합치도(Cronbach's α)는 중

정적 의미평가 .89, 부정적 의미평가 .87로 나타났다, 본 연구에서는 하위요인별로 각각 .88, .87로 나타났다.

진로적응성

진로적응성을 측정하기 위해 Savickas와 Profeli(2012)가 개발한 척도를 Tak(2012)이 한국 대학생을 대상으로 번안 타당화한 척도를 사용하였다. 본 척도는 4요인(관심, 통제, 호기심, 확신)으로 구성되어 있으며, 총 24문항 5점 Likert로 되어 있다. 문항 내용으로는 “내 진로에 대해 관심을 갖는다(관심 요인)”, “내 신념에 충실하다(통제 요인)”, “새로운 기회에 대해 호기심을 갖는다(호기심 요인)”, “내 능력을 발휘한다(확신 요인)” 등이 있다. Tak(2012)의 연구에서 척도의 내적합치도(Cronbach's α)는 .93으로 나타났고, 본 연구의 내적합치도는 .95로 나타났다.

진로스트레스

진로스트레스를 측정하기 위해 Choi 등(2011)이 한국 대학생을 대상으로 개발한 진로스트레스 척도를 사용하였다. 본 척도는 4개 하위요인(진로불확실성, 정보부족, 취업압박, 외적갈등)으로 구성되어 있으며, 총 20문항 5점 Likert 척도로 되어 있다. 문항 내용으로는 “내가 미래에 무엇을 하고 싶은지 잘 몰라서 답답하다(불확실성 요인)”, “진로준비를 하는데 무엇이 필요한지 잘 몰라서 막막하다(정보부족 요인)”, “취업 경쟁률이 너무 높다(취업압박 요인)”, “계획하고 있는 진로에 대해 나는 만족하지만 주위 사람들의 기대는 달라서 고민이다(외적갈등 요인)” 등이 있다. Choi 등(2011)의 연구에서 척도의 내적합치도(Cronbach's α)는 진로불확실성 .89,

정보부족 .89, 취업압박 .85, 외적갈등 .83으로 나타났으며, 본 연구의 내적합치도는 .91로 나타났다, 하위요인별로는 각각 .89, .88, .83, .83으로 나타났다.

자료 분석

수집된 자료는 SPSS 25.0을 사용하여 분석하였다. 먼저, 측정된 변인들에 대한 기술통계와 상관분석을 실시하였다. 다음으로 성별과 학년에 따라 연구 변인에서 유의한 차이가 있는지 확인하기 위해 독립표본 t 검정과 다변량 분석을 실시하였다. 이어서 연구가설 검증에 위해 Preacher와 Hayes(2008)가 개발한 SPSS Macro를 사용하여 매개효과 분석을 실시하였다. 먼저, 불확실성에 대한 인내력 부족과 진로스트레스의 관계에서 대학-직장 이행에 대한 긍정적, 부정적 의미평가의 매개효과를 검증하기 위해 Process Macro의 Model 4를 적용하여 분석하였다(Hayes, 2018). 다음으로, 불확실성에 대한 인내력 부족과 진로스트레스의 관계에서 진로적응성의 매개효과를 검증하기 위해 Process Macro의 Model 4를 적용하여 분석하였다(Hayes, 2018). 마지막으로 불확실성에 대한 인내력 부족과 진로스트레스의 관계에서 대학-직장 이행에 대한 의미평가와 진로적응성의 이중 매개효과를 검증하기 위해 Process Macro의 Model 80을 적용하여 분석하였다(Hayes, 2018). 나아가 매개효과의 간접효과 크기가 유의한지 검증하기 위해, SPSS Macro에서 재추출된 5000개의 표본에 대해 신뢰구간 95%에서 부트스트래핑(bootstrapping) 분석을 실시하였다.

결 과

기술통계량, 상관분석 및 성별 및 학년에 따른 차이 검증

본 연구에서 측정된 주요 변인들의 평균, 표준편차, 왜도 및 첨도와 변인 간 상관분석 결과는 표 1과 같다. 상관분석 결과, 변인 간의 상관계수는 모두 유의하게 나타났다. 세부적으로는 불확실성에 대한 인내력 부족은 대학-직장 이행에 대한 긍정적 의미평가($r=-.23, p<.001$) 및 진로적응성($r=-.18, p<.001$)과 부적 상관, 부정적 의미평가($r=.45, p<.001$) 및 진로스트레스($r=.42, p<.001$)와는 정적 상관이 나타났다. 대학-직장 이행에 대한 긍정적 의미평가는 진로적응성($r=.60, p<.001$)과 정적 상관, 부정적 의미평가($r=-.40, p<.001$) 및 진로스트레스($r=-.27, p<.001$)와는 부적 상관이 나타났으며, 부정적 의미평가는 진로적응성($r=-.40, p<.001$)과 부적 상관, 진로스트레스($r=.56, p<.001$)와 정적 상관이 나타났다. 마지막으로

진로적응성은 진로스트레스($r=-.33, p<.001$)와 부적 상관이 나타났다. 주요 변인들의 왜도와 첨도의 절댓값이 각각 2와 7을 넘지 않으므로 정규성 가정이 충족되었다(Kline, 2016). 또한 예측변수 간의 다중공선성의 문제가 있는지 확인하기 위해 공선성 통계량을 확인해본 결과, 분산팽창인자(VIF)가 1.27에서 1.65로 나타나 본 연구에서 사용된 예측변수 간에는 다중공선성의 문제가 없는 것을 확인하였다.

다음으로 성별에 따라 연구 변인들에 유의한 차이가 있는지 알아보기 위해 독립표본 t 검증을 실시한 결과, 부정적 의미평가($t=-3.77, p<.001$), 진로적응성($t=2.31, p<.05$), 진로스트레스($t=-4.54, p<.001$)에서 유의한 차이가 확인되었다. 반면, 학년에 따라 연구 변인에 유의한 차이가 있는지 확인하기 위해 다변량분석을 실시한 결과, 모든 연구 변인에서 학년차는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 따라서 연구모형 검증을 위한 분석 시 성별을 통제변인으로 추가하여 성별의 영향력을 통제하였다.

표 1. 주요 변인들의 기술통계 및 상관분석 결과

변인	1	2	3	4	5
1. 불확실성에 대한 인내력 부족	-				
2. 대학-직장 이행에 대한 긍정적 의미평가	-.23***	-			
3. 대학-직장 이행에 대한 부정적 의미평가	.45***	-.40***	-		
4. 진로적응성	-.18***	.60***	-.40***	-	
5. 진로스트레스	.42***	-.27***	.56***	-.33***	-
M	2.81	3.94	3.26	3.22	3.68
SD	.65	.50	.72	.77	.78
왜도	.06	-.41	-.22	-.02	-.16
첨도	-.46	.56	-.41	-.27	-.42

*** $p < .001$

매개효과 검증

불확실성에 대한 인내력 부족과 진로스트레스의 관계에서 대학-직장 이행에 대한 긍정적 의미평가와 부정적 의미평가의 매개효과

불확실성에 대한 인내력 부족과 진로스트레스의 관계에서 대학-직장 이행에 대한 긍정적 의미평가와 부정적 의미평가의 매개효과를 확인하기 위해 Process Macro의 Model 4를 적용하여 검증하였으며, 그 결과는 표 2과 같다. 분석 결과, 불확실성에 대한 인내력 부족은 매개변인인 대학-직장 이행에 대한 긍정적 의미평가($b=-.09, t=-5.10, p<.001$)와 부정적 의미평가($b=.19, t=11.00, p<.001$)에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다음으로 대학-직장 이행에 대한 긍정적 의미평가가 진로스트레스

에 미치는 영향은 유의하지 않게 나타났지만($b=-.10, t=-1.01, p>.05$), 부정적 의미평가는 진로스트레스에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($b=.91, t=9.07, p<.001$). 마지막으로 불확실성에 대한 인내력 부족이 진로스트레스에 미치는 유의한 영향($b=.38, t=10.23, p<.001$)은 매개변인인 대학-직장 이행에 대한 긍정적, 부정적 의미평가를 투입한 후에도 여전히 유의한 것으로 나타났으므로($b=.20, t=5.31, p<.001$), 부분매개모형이 지지되었다. 마지막으로 매개모형의 간접효과가 유의한지 추가적으로 검증하기 위해 부트스트래핑 분석을 실시한 결과, 95%의 신뢰구간에서 긍정적 의미평가의 간접효과 상한값과 하한값은 $\{-.01 \sim .03\}$ 으로, 그 사이에 0이 포함되어 간접효과가 유의하지 않음이 확인되었고, 부정적 의미평

표 2. 불확실성에 대한 인내력 부족과 진로스트레스의 관계에서 대학-직장 이행에 대한 긍정적 의미평가의 매개효과

준거변인	예측변인	β	b	SE	t	p
진로스트레스	불확실성에 대한 인내력 부족	.42	.38	.04	10.23	.00
	성별	.22	6.99	1.33	5.25	.00
긍정적 의미평가	불확실성에 대한 인내력 부족	-.24	-.09	.02	-5.10	.00
	성별	-.07	-.93	.61	-1.52	.13
부정적 의미평가	불확실성에 대한 인내력 부족	.46	.19	.02	11.00	.00
	성별	.19	2.71	.61	4.47	.00
진로스트레스	불확실성에 대한 인내력 부족	.23	.20	.04	5.31	.00
	긍정적 의미평가	-.04	-.10	.10	-1.01	.31
	부정적 의미평가	.42	.91	.10	9.07	.00
	성별	.14	4.43	1.23	3.59	.04
간접효과 부트스트래핑 결과		Indirect effect	Boot SE	LL 95% CI	UL 95% CI	
매개변인(긍정적 의미평가)		.01	.01	-.01	.03	
매개변인(부정적 의미평가)		.17	.02	.12	.22	

가의 간접효과 상한값과 하한값은 {.12 ~ .22}로, 그 사이에 0이 포함되지 않아 간접효과가 유의함이 확인되었다.

불확실성에 대한 인내력 부족과 진로스트레스의 관계에서 진로적응성의 매개효과

불확실성에 대한 인내력 부족과 진로스트레스의 관계에서 진로적응성의 매개효과를 확인하기 위해 Process Macro의 Model 4를 적용하여 검증하였으며, 그 결과는 표 3과 같다. 분석 결과, 불확실성에 대한 인내력 부족은 매개변인인 진로적응성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고($b=-.19, t=-3.81, p<.001$), 진로적응성은 진로스트레스에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($b=-.20, t=-5.78, p<.001$). 또한 불확실성에 대한 인내력 부족이 진로스트레스에 미치는 유의한 영향($b=.38, t=10.23, p<.001$)은 매개변인인 진로적응성을 투입한 후에도 여전히 유의한 것으로 나타났으므로($b=.34, t=9.33, p<.001$), 부분매개모형이 지지되었다. 마지막으로 매개모형의 간접효과가 유의한지

추가적으로 검증하기 위해 부트스트래핑 분석을 실시한 결과, 95%의 신뢰구간에서 간접효과의 상한값과 하한값이 {.02 ~ .07}로, 그 사이에 0이 포함되지 않아 간접효과가 유의함이 확인되었다.

불확실성에 대한 인내력 부족과 진로스트레스의 관계에서 대학-직장 이행에 대한 긍정적, 부정적 의미평가와 진로적응성의 이중 매개효과

불확실성에 대한 인내력 부족과 진로스트레스의 관계에서 대학-직장 이행에 대한 긍정적, 부정적 의미평가와 진로적응성의 이중 매개효과를 검증하기 위해 Process Macro의 Model 80을 적용하여 검증하였으며, 그 결과는 표 4와 같다. 첫째, 불확실성에 대한 인내력 부족은 진로스트레스에 정적 영향을 미쳤다($b=.38, t=10.23, p<.001$). 이는 불확실한 상황에 대해서 부정적으로 반응하는 경향성이 높은 대학생일수록 진로와 관련한 스트레스를 많이 경험하는 것을 의미한다. 둘째, 불확실성에 대

표 3. 불확실성에 대한 인내력 부족과 진로스트레스의 관계에서 진로적응성의 매개효과

준거변인	예측변인	β	b	SE	t	p
진로스트레스	불확실성에 대한 인내력 부족	.43	.38	.04	10.23	.00
	성별	.22	6.99	1.33	5.25	.00
진로적응성	불확실성에 대한 인내력 부족	-.18	-.19	.05	-3.81	.00
	성별	-.11	-4.22	1.74	-2.42	.02
진로스트레스	불확실성에 대한 인내력 부족	.39	.34	.04	9.39	.00
	진로적응성	-.24	-.20	.04	-5.78	.00
	성별	.19	6.13	1.29	4.73	.00
간접효과 부트스트래핑 결과 매개변인(진로적응성)		Indirect effect	Boot SE	LL 95% CI	UL 95% CI	
		.04	.01	.02	.07	

표 4. 불확실성에 대한 인내력 부족과 진로스트레스 관계에서 대학-직장 이행에 대한 긍정적, 부정적 의미평가와 진로적응성의 매개효과 검증

준거변인	예측변인	β	b	$S.E$	t	F	R^2
진로스트레스	불확실성에 대한 인내력 부족	.43	.38	.04	10.23***	64.97	22.8
	성별	.22	6.99	1.33	5.25		
긍정적 의미평가	불확실성에 대한 인내력 부족	-.24	-.09	.02	-5.10***	13.98	5.97
	성별	-.07	-.93	.61	-1.52		
부정적 의미평가	불확실성에 대한 인내력 부족	.46	.19	.02	11.00***	69.55	24.02
	성별	.19	2.71	.61	4.47***		
진로적응성	불확실성에 대한 인내력 부족	.04	.04	.04	.85	70.74	39.25
	긍정적 의미평가	.53	1.48	.11	12.96***		
	부정적 의미평가	-.20	-.50	.12	-4.30***		
	성별	-.04	-1.49	1.42	-1.05		
진로스트레스	불확실성에 대한 인내력 부족	.23	.21	.04	5.46***	54.27	38.31
	긍정적 의미평가	.03	.07	.12	.60		
	부정적 의미평가	.39	.85	.10	8.39***		
	진로적응성	-.13	-.11	.04	-2.78**		
	성별	.13	4.26	1.22	3.48***		

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

한 인내력 부족은 대학-직장 이행에 대한 긍정적 의미평가에는 부적($b = -.09$, $t = -5.10$, $p < .001$), 부정적 의미평가에는 정적으로 영향을 미쳤다($b = .19$, $t = 11.00$, $p < .001$). 이는 불확실한 상황에 대해서 부정적으로 반응하는 경향성이 높을수록 대학-직장 이행에 대한 긍정적 의미평가 수준은 낮아지고, 부정적 의미평가 수준은 높아짐을 의미한다. 셋째, 준거변인을 진로적응성으로 하여, 불확실성에 대한 인내력 부족과 대학-직장 이행에 대한 긍정적, 부정적 의미평가를 동시에 투입했을 때, 불확실성에 대한 인내력 부족이 진로적응성에 미치는 영향력은 유의하지 않게 나타났고($b = .04$,

$t = .04$, $p > .05$), 대학-직장 이행에 대한 긍정적 의미평가는 진로적응성에 유의한 정적 영향($b = 1.48$, $t = 12.96$, $p < .001$), 부정적 의미평가는 진로적응성에 유의한 부적 영향이 나타났다($b = -.50$, $t = -4.30$, $p < .001$). 이는 대학-직장 이행에 대한 긍정적 의미평가 수준이 높을수록 진로 적응에 요구되는 자원의 활용이 높아지고, 부정적 의미평가 수준이 높을수록 진로 적응에 요구되는 자원의 활용이 낮아짐을 의미한다. 끝으로 진로스트레스를 준거변인으로 불확실성에 대한 인내력 부족, 대학-직장 이행에 대한 긍정적, 부정적 의미평가, 진로적응성을 투입하였다. 이때, 불확실성에 대한 인내력 부

죽은 진로스트레스에 유의한 정적 영향을 주었고($b=.21, t=5.46, p<.001$), 진로적응성 또한 유의한 부적 영향이 나타났다($b=-.11, t=-2.78, p<.01$). 또한 대학-직장 이행에 대한 의미평가 중 긍정적 의미평가는 진로스트레스에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났고($b=.07, t=.60, p>.05$), 부정적 의미평가는 진로스트레스에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다($b=.85, t=8.39, p<.001$). 이는 불확실한 상황에 대해서 부정적으로 반응하는 경향성이 높고, 대학-직장 이행에 대한 부정적 의미평가 수준이 높을수록, 그리고 진로 적응에 요구되는 자원이 낮을수록 진로스트레스를 많이 경험하는 것을 의미한다.

불확실성에 대한 인내력 부족이 대학-직장 이행에 대한 긍정적, 부정적 의미평가와 진로적응성을 순차적으로 경유하여, 진로스트레스에 미치는 총 간접효과의 통계적 유의성을 검증하기 위해 부트스트래핑 분석을 실시하였으

며, 그 결과는 표 5와 같다. 첫째, 불확실성에 대한 인내력 부족이 대학-직장 이행에 대한 긍정적 의미평가를 통해 진로스트레스로 이어지는 간접효과는 95%의 신뢰구간에서 간접효과의 상한값과 하한값이 $\{-.03 \sim .01\}$ 로, 그 사이에 0이 포함되어 간접효과가 유의하지 않은 것으로 확인되었다. 둘째, 불확실성에 대한 인내력 부족이 대학-직장 이행에 대한 부정적 의미평가를 통해 진로스트레스로 이어지는 간접효과는 95%의 신뢰구간에서 간접효과의 상한값과 하한값이 $\{.12 \sim .21\}$ 로, 그 사이에 0이 포함되지 않아 간접효과가 유의한 것으로 확인되었다. 셋째, 불확실성에 대한 인내력 부족이 진로적응성을 통해 진로스트레스로 이어지는 간접효과는 95%의 신뢰구간에서 간접효과의 상한값과 하한값이 $\{-.02 \sim .01\}$ 로, 그 사이에 0이 포함되어 간접효과가 유의하지 않은 것으로 확인되었다. 넷째, 불확실성에 대한 인내력 부족이 대학-직장 이행에 대한 긍정적

표 5. 불확실성에 대한 인내력 부족과 진로스트레스 관계에서 대학-직장 이행에 대한 의미평가와 진로적응성의 매개효과 유의성 검증

매개경로	Effect	Boot SE	LL 95% CI	UL 95% CI
직접효과	.21	.04	.13	.28
총 간접효과	.38	.04	.31	.45
불확실성에 대한 인내력 부족 → 긍정적 의미평가 → 진로스트레스	-0.01	.01	-.03	.01
불확실성에 대한 인내력 부족 → 부정적 의미평가 → 진로스트레스	.16	.02	.12	.21
불확실성에 대한 인내력 부족 → 진로적응성 → 진로스트레스	-.00	.01	-.02	.01
불확실성에 대한 인내력 부족 → 긍정적 의미평가 → 진로적응성 → 진로스트레스	.01	.01	.01	.03
불확실성에 대한 인내력 부족 → 부정적 의미평가 → 진로적응성 → 진로스트레스	.01	.01	.01	.02

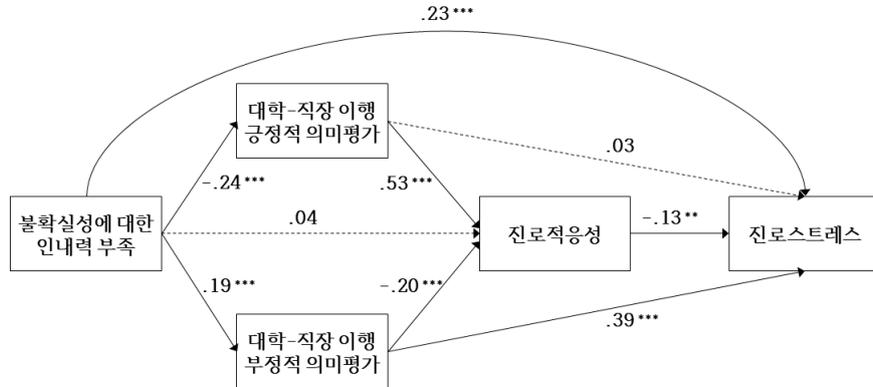


그림 2. 불확실성에 대한 인내력 부족과 진로스트레스의 관계에서 대학-직장 이행에 대한 의미평가와 진로적응성의 이중매개 모형
 주. $^{**} p < .01$, $^{***} p < .001$, 표준화 계수

의미평가와 진로적응성을 순차적으로 매개하여 진로스트레스로 이어지는 간접효과는 95%의 신뢰구간에서 간접효과의 상한값과 하한값이 $\{.01 \sim .03\}$ 으로, 그 사이에 0이 포함되지 않아 간접효과가 유의함이 확인되었다. 다섯째, 불확실성에 대한 인내력 부족이 대학-직장 이행에 대한 부정적 의미평가와 진로적응성을 순차적으로 매개하여 진로스트레스로 이어지는 간접효과는 95%의 신뢰구간에서 간접효과의 상한값과 하한값이 $\{.01 \sim .02\}$ 로, 그 사이에 0이 포함되지 않아 간접효과가 유의함이 확인되었다. 한편, 불확실성에 대한 인내력 부족이 진로스트레스에 미치는 직접효과 또한 유의한 것으로 나타났다($\beta = .38$, $t = 10.23$, $p < .001$). 즉, 불확실성에 대한 인내력 부족은 진로스트레스에 직접적으로 영향을 미칠 뿐만 아니라, 대학-직장 이행에 대한 긍정적, 부정적 의미평가와 진로적응성에 순차적으로 영향을 미침으로써 간접적으로 진로스트레스에 영향을 미치는 것을 확인하였다. 최종 모형은 그림 2와 같다.

논 의

본 연구에서는 불확실성에 대한 인내력 부족과 진로스트레스의 관계와 이들 관계를 설명할 수 있는 개인 내적 기제로서 대학-직장 이행에 대한 긍정적, 부정적 의미평가와 진로적응성의 매개효과를 살펴보고자 했다. 본 연구의 결과 및 그에 대한 논의는 다음과 같다.

먼저, 불확실성에 대한 인내력 부족과 진로스트레스의 관계에서 대학-직장 이행에 대한 의미평가 중 긍정적 의미평가의 매개효과는 유의하지 않게 나타났다. 특히 긍정적 의미평가가 진로스트레스를 설명하는 경로가 유의하지 않게 나타났는데, 이는 선행연구에서 긍정적 의미평가가 스트레스에 미치는 영향이 유의하지 않게 나타난 결과(Schnell, 2009; Sørensen et al., 2019)와 대학-직장 이행에 대한 긍정적 의미평가가 취업소진에 미치는 영향이 유의하지 않게 나타난 결과(김지근, 2021b)와 맥을 같이 한다. 반면, 불확실성에 대한 인내력 부족과 진로스트레스의 관계에서 대학-직장 이행에 대한 의미평가 중 부정적 의미평가

의 매개효과는 유의하게 나타났다. 이러한 결과는 불확실성에 대한 인내력이 부족한 사람들이 불확실한 상황을 위협적이거나 부정적인 것으로 해석하는 인지적 편향성을 일으켜 걱정과 불안을 높게 경험하게 된다는 선행연구의 결과와 일치한다(Koerner & Dugas, 2008). 즉, 대학-직장 이행 과업은 목표했던 진로와 직업세계에 성공적으로 진입하기 전까지는 그 과정이 예측하기 어렵고 불확실할 수밖에 없다는 특징을 지닌다. 따라서 불확실성에 대한 인내력이 부족한 사람에게는 대학-직장 이행 과업이 더욱 위협적이고 부정적인 것으로 해석될 수 있는 것이다. 특히, 대처이론(Lazarus & Folkman, 1984)에서는 당면한 문제에 대한 이러한 인지적 평가가 스트레스 수준에 주요한 영향을 미치기 때문에, 상황을 바라보는 적절한 관점을 확보하는 것이 스트레스 감소에 도움이 될 수 있다고 제안한다(Davis et al., 1998). 즉, 불확실하고 모호한 상황에서 부정적으로 반응하는 개인의 기질이 대학-직장 이행 과업에 대해 부정적인 의미평가를 강화하고, 이는 진로와 관련한 스트레스 경험 수준을 높인다는 본 연구 결과는, 불확실성에 대한 인내력 부족으로 진로스트레스를 크게 경험하는 개인에게 있어 대학-직장 이행에 대한 부정적인 의미평가를 낮추는 개입이 도움이 될 수 있음을 시사한다.

다음으로, 불확실성에 대한 인내력 부족과 진로스트레스의 관계를 진로적응성이 매개하는 것으로 나타났다. 이는 높은 수준의 불확실성에 대한 인내력 부족이 진로적응성의 낮은 수준과 유의한 관계가 있다는 선행연구 결과를 지지하며(김수연, 권경인, 2020; 황진아, 김은아, 2016; Lee & Jung, 2021), 진로적응성은 진로 불안과 스트레스 등 진로 관련 부정적

정서와 유의한 부적 관계가 있다는 선행연구와도 일치하는 결과이다(권성은, 안진아, 2020; Jia et al., 2020; Shin & Lee, 2019). 특히 불확실성에 대한 인내력 부족과 진로적응성, 진로스트레스 간의 관계를 각각 규명하는 선행연구들은 있었지만, 불확실성에 대한 인내력 부족과 진로스트레스의 관계에서 진로적응성의 매개효과를 확인한 연구는 부재했다는 면에서 본 연구 결과는 그 의미가 있다. 진로적응성은 변화하는 직업 환경에 맞추어 개인이 스스로 자신의 진로를 관리해 나가기 위해 필요한 대처자원으로, 선행연구에서는 많은 도전을 요구하는 대학-직장 이행 과업에 대처하기 위해 특히 진로적응성 개발이 필요함이 강조되어 왔다(Green et al., 2020; Koen et al., 2012). 본 연구에서 불확실성에 대한 인내력 부족이 대학-직장 이행에의 대처에 중요한 자원인 진로적응성에 부적이 영향을 미침으로써, 결국 진로스트레스 경험 수준을 높이는 것이 확인되었는데, 이는 불확실성에 대한 인내력 부족으로 진로스트레스를 높게 경험하는 개인에게 진로적응성이 개입의 지점이 될 수 있음을 시사한다.

마지막으로, 불확실성에 대한 인내력 부족과 진로스트레스의 관계를 대학-직장 이행에 대한 긍정적, 부정적 의미평가와 진로적응성이 순차적으로 매개하는 것으로 나타났다. 특히 본 연구의 매개변인인 대학-직장 이행에 대한 긍정적, 부정적 의미평가가 진로적응성에 미치는 영향력이 유의하게 나타났는데, 이는 Savickas(1997)의 진로 구성주의 이론에서 개인과 개인을 둘러싼 세계에 대한 의미를 형성하도록 하는 개입이 불확실하고 모호한 진로 과업에 대처하는데 요구되는 개인의 자원인 진로적응성의 활용을 촉진시킨다는 설

명을 지지하는 결과이다. 최근 선행연구에서는 이처럼 개인이 자신의 진로 경험에 부여하는 주관적 의미평가가 진로 문제 해결 및 적응에의 동기로 작용하여 진로적응성 자원의 활용에 영향을 미친다는 것을 검증하였는데(Bouckennooghe et al., 2022; Shin & Lee, 2017), 본 연구에서는 대학-직장 이행이라는 특정 과업의 맥락에서 의미평가와 진로적응성 간의 관계를 검증한 연구라는 점에서 그 의의가 있다. 나이가 불확실성에 대한 인내력 부족이 진로적응성을 거쳐 진로스트레스에 이르는 단순 매개모형 검증에서는 불확실성에 대한 인내력 부족과 진로적응성의 경로가 유의하게 나타났지만, 순차적 매개모형에서는 이 경로가 유의하지 않게 나타났다. 기존의 선행연구에서는 불확실성에 대한 인내력 부족이 진로 발달 과업에 대처하는데 요구되는 진로적응성 자원의 활용을 저해해서 적응에 부정적인 영향을 주는 것이 확인된 바 있지만(김수연, 권경인, 2020; 정재연, 2016), 이들 변인 간의 관계에서 불확실성에 대한 인내력 부족으로 인해 유발되는 상황에 대한 편향된 인지적 평가의 역할은 확인되지 못하였다. 즉, 본 연구에서는 순차적 매개모형을 통해서 불확실성에 대한 인내력 부족이 대학-직장 이행이라는 불확실하고 모호한 상황에 대한 긍정적인 의미평가를 저해하고 부정적 의미평가는 높임으로써, 대학-직장 이행에 요구되는 적절한 대처자원의 활용에 방해하여, 결국 진로스트레스의 수준을 높이는 순차적 경로가 유의함을 확인함으로써, 불확실성에 대한 인내력 부족이 진로스트레스에 이르는 매커니즘을 보다 구체적으로 밝힐 수 있었다. 더불어 이러한 결과는 불확실성에 대한 인내력 부족이 진로스트레스에 이르는 경로에서 대학-직장 이행에 대한

의미평가와 진로적응성이 보호 요인이 될 수 있는 개인 내적 기제임을 시사한다.

본 연구의 이론적, 실제적 함의는 다음과 같다. 먼저, 최근 진로 연구에서는 예측할 수 없이 변화하는 불확실한 직업 세계에의 적응이 주된 관심으로 주목받으면서, 불확실성에 대한 인내력 부족이 진로 관련 어려움에 미치는 영향이 여러 선행연구를 통해 검증되어 왔다. 특히 불확실성에 대한 인내력 부족이 걱정과 불안을 설명하는 주요한 변인으로 확인되면서(설승원, 오경제, 2008; 조한익, 정미영, 2009; Dugas, Schwartz et al., 2004), 대학생을 대상으로 한 진로 연구들은 불확실성에 대한 인내력 부족이 취업 불안과 취업스트레스에 미치는 영향을 주로 검증해왔다(강인혜, 유금란, 2020; 김나래, 우영지, 2021; 안진아, 이지은, 2019). 그러나 대학-직장 이행은 취업이라는 과업을 넘어서 더 다양한 도전들을 포함하고 있다(Perrone & Vickers, 2003). 특히 취업 불안과 취업스트레스는 취업 준비를 본격적으로 시작한 학생들에게 보다 초점을 맞추고 있어, 대학생의 주요 발달 과업인 대학-직장 이행 과업을 수행하기 위해 신입생 시기부터 참여하게 되는 진로 탐색, 진로 결정, 진로 준비 과정 등에서 경험할 수 있는 전반적인 진로스트레스를 반영하지 못한다는 한계가 있다. 이에 본 연구에서는 진로스트레스에 초점을 맞추어 불확실성에 대한 인내력 부족과 진로스트레스의 관계를 확인하였다는 점에서 그 의의가 있다. 나이가 불확실성에 대한 인내력 부족과 진로스트레스의 관계를 설명하는 매개 변인으로 개인 내 요인인 대학-직장 이행에 대한 의미평가와 진로적응성의 역할을 검증함으로써, 진로상담 및 교육 장면에서 개입할 수 있는 개인 내적 기제를 확인했다는 점에서

연구의 의의를 설명할 수 있겠다.

본 연구 결과를 바탕으로 대학생이 경험하는 진로스트레스에 대한 적응과 대처에 도움이 될 수 있는 개입 방안을 제안하면 다음과 같다. 우선, 불확실성에 대한 인내력 부족이 진로스트레스에 미치는 유의한 정적 영향은, 불확실하고 예측하기 어려운 현대 직업 환경에서 불확실성에 대한 인내력이 부족한 사람이 얼마나 더 취약해질 수 있는지를 보여준다. 따라서 불확실성에 대한 인내력이 부족한 대학생들에게는 이에 대한 인내를 높이는 개입이 필요할 것이다. 비록 불확실성에 대한 인내력 부족이 개인의 기질적인 특성으로 정의되고 있지만(Koerner & Dugas, 2008), 여러 선행연구는 불확실하고 모호한 상황에 부정적으로 반응하는 경향성은 개입을 통해 낮출 수 있다고 제안한다(Dugas & Ladouceur, 2000; McIntosh et al., 2004). 이러한 개입으로는 걱정 에 대한 인지적 재평가를 촉진하고, 문제와 관련된 세부 사항에 과도하게 몰두하기보다 문제 상황의 핵심 요소를 파악해서 보다 문제 해결 중심적인 태도를 지니도록 돕는 방법 등이 적용될 수 있다(Dugas & Ladouceur, 2000). 즉, 불확실성에 대한 인내력 부족이 유발하고 유지시키는 부정적 정서에 개입하기 위해서는 불확실하고 모호한 상황에 대한 부정적인 인지적 평가를 수정하고 문제 해결적인 대처를 하도록 돕는 것이 유용할 수 있는데, 이는 본 연구에서 확인된 매개변인의 기능과도 연관된다.

본 연구에서는 불확실성에 대한 인내력 부족과 진로스트레스의 관계에서 대학-직장 이행에 대한 긍정적, 부정적 의미평가와 진로적응성의 순차적 매개효과가 확인되었는데, 이는 진로적응성 향상을 통한 진로스트레스의

감소에 대학-직장 이행에 대한 의미평가에의 개입이 중요함으로 보여준다. 대학-직장 이행에 대한 의미평가에의 개입은 진로 구성주의 상담에서 활용하는 진로 이야기(career story) 구성하기를 적용해볼 수 있다. 진로 구성주의 상담에서는 불확실하고 복잡한 직업 환경에의 적응을 위해 진로와 관련된 개인의 의미와 경험, 직업 세계에 대한 인식을 강조하며, 내러티브와 같은 접근법인 진로 이야기를 통해 의미를 구성하는 방법을 제안한다(Savickas, 2011). 자신만의 진로 이야기를 구성한다는 것은 능동적인 관점에서 나의 진로에 대해 의미를 탐색함으로써 진로에 대한 이해와 만족감을 가져오는 과정이며, 이는 진로적응성 향상을 위한 핵심적인 방법으로 제안된다(Maree, 2013). 이를 대학-직장 이행에 대한 의미평가에 적용해보면, 개인은 자신의 대학-직장 이행 과정에 대한 자신만의 이야기를 구성해보므로써, 대학-직장 이행에 대한 의미를 삶의 전체적인 맥락에서 능동적으로 탐색해볼 수 있을 것이고, 이는 대학-직장 이행과업을 취업 성패라는 협소한 조망에서만 바라보는 것에서 벗어날 수 있게 도울 것이다.

비슷한 맥락에서 스트레스 사건에 대한 의미 기반 대처로서 자신의 신념과 가치를 활용하는 개입 방법으로는 자기-가치 확인 방법을 적용해볼 수 있다(Armitage & Rowe, 2011; Napper et al., 2009). 자기-가치 확인은 위협적인 상황에서도 자신에게 중요한 가치 단면을 확인함으로써 자신을 유지하고, 나아가 위협에 대해 개방적인 반응을 보일 수 있다고 설명하는 이론이다. 이러한 자기-가치 확인 방법은 자신에게 중요한 가치에 대해 글을 쓰거나, 중요 가치에 대해 점수를 매기고 중요한 이유를 적는 방법들이 사용된다(McQueen & Klein,

2006; Sherman & Cohen, 2006). 이를 대학-직장 이행에 대한 의미평가에의 개입에 적용해보면, 대학생들에게 대학-직장 이행과 관련하여 자신에게 중요하게 생각되는 가치와 그 이유를 작성해보도록 함으로써 대학-직장 이행 과정에 대한 긍정적인 의미를 발견할 수 있도록 도울 수 있을 것이다. 특히, 일상생활에서 경험할 수 있는 실패로 인해 개인의 유능성이 위협받는 상황에서 자신에게 중요한 가치를 확인하는 것은 위협을 완충하는 자원의 역할을 하며(이구현, 2013), 위협적인 상황에 대한 방어적 행동을 감소시킬 수 있다(Sherman & Kim, 2005; Sherman et al., 2007). 따라서 자기-가치 확인 방법은 대학-직장 이행 과정을 위협적인 상황이라고 여길 때 나타낼 수 있는 회피나 방어 반응을 감소시키고, 적절한 대처로 이어질 수 있게 하는 개입이 될 수 있을 것이다.

다음으로 진로적응성에 대한 개입을 살펴보면, 진로적응성은 그 개념 자체가 변화할 수 있는 자원을 의미한다는 점에서, 많은 선행연구가 진로적응성의 개입 효과성을 검증해왔다(Cheung & Jin, 2015; Green et al., 2014; Koen et al., 2012). 진로적응성을 촉진시키는 프로그램은 진로적응성의 구성요소인 관심, 통제감, 호기심, 자신감을 향상시키기 위한 활동들로 구성된다. 예를 들어, 진로 전환에 대해 자각을 촉진하고 단기 및 장기 목표 설정 등을 통해 대학-직장 이행 과정에 관심을 가지고 준비하게 하며, 자신의 적성, 흥미, 가치 등을 탐색하고 직업 정보를 탐색함으로써 호기심을 높이고, 진로 옵션들을 바탕으로 진로를 결정하고 구체적인 실행계획을 수립함으로써 미래에 대한 통제감을 갖게 하며, 예상되는 장애물을 극복할 수 있는 전략을 세우고 취업 인

터뷰 등에 대한 역할 연기 연습 등을 통해 자신감을 높일 수 있는 개입을 한다(Koen et al., 2012). 이처럼 진로적응성을 향상시키는 개입은 불확실하고 모호한 직업 환경에서 대학-직장 이행 과정에의 적응적 대처를 촉진하여 진로스트레스 수준을 낮출 수 있을 것이다.

마지막으로 본 연구의 제한점을 검토하며 추후 연구를 위한 고려사항을 제언하고자 한다. 먼저, 본 연구는 서울 소재 4년제 대학교에 재학 중인 학생을 대상으로 이루어졌는데, 대학-직장 이행과 관련한 요인은 학생이 소속된 대학의 소재지나 명성, 취업률 등의 특성과 관련될 가능성이 있다. 따라서 연구 결과의 적용은 본 연구가 진행된 대학의 특성(서울 소재, 높은 수준의 명성, 취업률 약 70% 등)을 고려하여 이루어질 필요가 있고, 연구 결과를 2년제 및 3년제 대학에 재학 중인 학생과 그 외 여러 지역의 대학에 소속된 학생들에게 일반화하기 어렵다. 따라서 추후 연구에서는 다양한 표본에 대한 표집을 통해 연구 모형에 대한 재검증이 이루어질 필요가 있다. 더불어 본 연구에서는 이론과 선행연구에 기반하여 변인 간 인과관계를 설정하여 연구모형을 검증하였으나, 횡단 자료를 활용하였기 때문에 인과관계 해석에 신중할 필요가 있다. 추후 연구에서는 종단연구 설계나 실험적 연구방법 등을 통해 보다 실증적인 인과관계 검증이 이루어질 필요가 있을 것이다. 또한 진로 구성주의 이론에서는 순차적 모델을 통해 진로적응성의 역할과 기능을 설명하고 있기 때문에 대부분의 경험적 연구에서 진로적응성을 매개변인으로 연구하고 있으며, 진로적응성의 조절효과를 검증한 연구는 매우 적다(Johnson, 2018). 그러나 진로적응성에 대한 문헌고찰 연구에서는 진로적응성의 조절적 기능

을 확인하는 연구의 필요성 또한 제기하고 있는 만큼(유지연, 신호정, 2019; Johnson, 2018), 추후 연구에서는 불확실성에 대한 인내력 부족과 진로스트레스의 관계에서 진로적응성의 조절효과를 검증하여 진로적응모형 및 개입전략을 확장시킬 수 있을 것이다. 나아가 추후 연구에서는 본 연구에서 확인한 대학-직장 이행에 대한 긍정적 의미평가나 진로적응성 외에도 불확실성에 대한 인내력 부족이 진로스트레스에 미치는 영향에 보호 요인으로 작용할 수 있는 다양한 개인 내 긍정적 요인을 밝히는 연구가 이루어질 수 있을 것이다. 이러한 연구가 진로스트레스에 대한 개입 프로그램의 개발과 효과성 검증 연구로 이어진다면 대학생들이 진로스트레스에 건설적이고 효과적인 방법으로 대처할 수 있도록 조력하는데 있어 보다 실질적인 함의를 제공할 수 있을 것이다.

참고문헌

- 강인혜, 유금란 (2020). 불확실성에 대한 인내력 부족과 취업불안의 관계에서 지각된 진로장벽을 통한 삶의 의미의 조절된 매개효과. *진로교육연구*, 33(1), 21-42.
- 권성은, 안진아 (2020). 취업준비생의 지각된 상황적 제약과 취업스트레스 간 관계: 진로적응성의 매개효과와 진로통제소재의 조절효과. *진로교육연구*, 33(2), 67-88.
- 김경옥 조윤희 (2011). 대학신입생의 진로스트레스와 대학생활적응과의 관계에서 자기효능감의 매개 및 조절효과. *청소년학연구*, 18(4), 197-218.
- 김나래, 이기학 (2012). 불확실성에 대한 인내력 부족과 지각된 진로장벽의 관계: 사회 비교 경향성과 부정적 평가에 대한 두려움의 매개효과 검증. *직업교육연구*, 31(4), 111-134.
- 김나래, 우영지 (2021). 불확실성에 대한 인내력 부족, 자기자비, 자아탄력성이 취업스트레스에 미치는 영향: 코로나19 속 취업준비생을 대상으로. *학습자중심교과교육연구*, 21(7), 639-654.
- 김명옥, 박영숙. (2012). 대학생의 진로준비행동과 취업스트레스의 관계에서 진로결정 자기효능감의 조절효과. *청소년학연구*, 19(11), 69-90.
- 김수연, 권경인 (2020). 중년 남성의 불확실성에 대한 인내력 부족이 은퇴불안에 미치는 영향: 정서인식명확성과 진로적응성의 매개효과. *교육연구논총*, 41(2), 101-130.
- 김의연, 유효숙 (2018). 한국, 일본, 중국 대학생의 스트레스 원인, 스트레스 관리행동과 내용에 대한 비교연구. *교육문화연구*, 24(1), 193-211.
- 김지근 (2021a). 대학-직장 이행과정에서 경험하는 의미 위기와 취업스트레스 간의 중단적 관계. *학습자중심교과교육연구*, 21(6), 723-735.
- 김지근 (2021b). 대학-직장 이행에 대한 의미평가와 정서적 소진 간의 관계: 잠재성장모형의 적용. *인간이해*, 42(2), 81-99.
- 김지근, 허경민, 허다연, 이기학 (2018). 성인도래기의 대학-직장 이행과정에서의 경험에 대한 현상학적 분석. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 30(1), 217-248.
- 남미자 (2013). 초원을 달릴 수 없는 경주마; 대학생들의 취업에 관한 내러티브. *교육인류학연구*, 16(2), 155-192.

- 박미진, 김진희, 정민선 (2009). 취업준비 대학생의 스트레스에 대한 질적 연구. *상담학 연구*, 10(1), 417-435.
- 서유진 (2007). 진로장애와 낙관성이 대학생의 진로결정수준, 진로준비행동, 진로스트레스에 미치는 영향. *가톨릭대학교 석사학위논문*.
- 설승원, 오경자 (2008). 불확실성에 대한 인내력 부족과 정서통제감이 걱정요에 영향을 미치는 기제. *한국심리학회지: 임상*, 27(1), 209-235.
- 안세윤, 김병석(2019). 대학생의 진로스트레스에 대한 통합사회인지 진로모형 구조분석. *정상상담학연구*, 4(2), 51-77.
- 안진아, 이지은 (2019). 취업준비생의 정당한 세상에 대한 개인적인 믿음과 취업스트레스 간 관계: 지각된 성공 수준 및 불확실성에 대한 인내력의 매개효과. *진로교육연구*, 32(3), 179-199.
- 유지연, 신호정 (2019). 진로적응성 연구의 문헌고찰: 진로구성주의 이론의 진로적응모형을 중심으로. *진로교육연구*, 32(2), 1-24.
- 이경주 (1997). 청소년의 스트레스와 사회적지지 및 행동문제. *전남대학교 박사학위논문*.
- 이구현 (2013). 개인의 자기-해석과 가치 확인이 자기 평가에 미치는 영향. *성균관대학교 석사학위논문*.
- 이아라 (2013). 진로 불확실성에 내포된 부정적 결과에 대한 수용-회피 기반 처치가 한국 대학생의 진로탐색과정에 미치는 영향. *서울대학교 박사학위논문*.
- 이은희. (2004). 대학생들이 경험하는 생활스트레스와 우울: 공변량 구조모형을 통한 대처방식의 조절효과 검증. *한국심리학회지: 건강*, 9(1), 25-48.
- 이상희 (2012). 대학생의 진로스트레스와 진로태도성숙의 관계: 진로자기효능감의 매개효과와 부모진로지지의 조절효과. *상담학 연구*, 13(3), 1461-1479.
- 장재윤, 장은영, 신희천 (2006). 대졸자들의 취업 여부에 따른 정신건강의 변화. *한국심리학회지: 일반*, 25(1), 65-87.
- 정미나, 엄정혜, 성벼리, 양은주 (2011). 청소년의 심리적 유형에 따른 진로장벽 지각의 차이: 내외통제성 및 불확실성에 대한 인내력을 중심으로. *한국심리학회지: 학교*, 8(3), 359-377.
- 정재연 (2016). 불확실성에 대한 인내력 부족과 진로결정수준의 관계: 진로적응성의 매개효과. *고려대학교 석사학위논문*.
- 조한익, 정미영 (2009). 불확실성에 대한 인내력 부족이 삶의 만족도에 미치는 영향: 스트레스 대처전략을 매개변인으로. *청소년상담연구*, 17(1), 65-78.
- 최진영, 이광호 (2012). 대학생의 진로과정에 대한 질적 연구. *청소년학연구*, 19(9), 189-213.
- 황성원 (1998). 대학생의 취업스트레스에 관한 연구. *동아대학교 석사학위논문*.
- 황진아, 김은하 (2016). 상담 전공 석사생들의 불확실성에 대한 인내력 부족: 자기성찰을 통한 진로탐색효능감의 매개된조절효과. *상담학연구*, 17(6), 289-312.
- Armitage, C. J., & Rowe, R. (2011). Testing multiple means of self affirmation. *British Journal of Psychology*, 102(3), 535-545.
- Bakioğlu, F., Korkmaz, O., & Ercan, H. (2021). Fear of COVID-19 and positivity: Mediating role of intolerance of uncertainty, depression, anxiety, and stress. *International journal of*

- mental health and addiction*, 19(6), 2369-2382.
- Bouckennooghe, D., Kanar, A., & Klehe, U. C. (2022). A latent transition analysis examining the nature of and movement between career adaptability profiles. *Journal of Vocational Behavior*, 136, 103728.
- Boo, S., Wang, C., & Kim, M. (2021). Career adaptability, future time perspective, and career anxiety among undergraduate students: A cross-national comparison. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 29, 100328.
- Buhr, K., & Dugas, M. J. (2002). The intolerance of uncertainty scale: psychometric properties of the English version. *Behaviour Research and Therapy*, 40, 931-945.
- Cheung, R., & Jin, Q. (2015). Impact of a career exploration course on career decision making, adaptability, and relational support in Hong Kong. *Journal of Career Assessment*, 24, 481-496.
- 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. *The Career Development Quarterly*, 59(6), 559-572.
- Davis, C. G., Nolen-Hoeksema, S., & Larson, J. (1998). Making sense of loss and benefiting from the experience: two construals of meaning. *Journal of personality and social psychology*, 75(2), 561-574.
- Dugas, M. J., Buhr, K., & Ladouceur, R. (2004). The Role of Intolerance of Uncertainty in Etiology and Maintenance. In R. G. Heimberg, C. L. Turk, & D. S. Mennin (Eds.), *Generalized anxiety disorder: Advances in research and practice* (pp.143-163). Guilford Press.
- Dugas, M. J., Hedayati, M., Karavidas, A., Buhr, K., Francis, K., & Phillips, N. A. (2005). Intolerance of uncertainty and information processing: Evidence of biased recall and interpretations. *Cognitive Therapy and Research*, 29(1), 57-70.
- Dugas, M. J., & Ladouceur, R. (2000). Treatment of GAD: Targeting intolerance of uncertainty in two types of worry. *Behavior Modification*, 24(5), 635-657.
- Dugas, M. J., Schwartz, A., & Francis, K. (2004). Brief report: Intolerance of uncertainty, worry, and depression. *Cognitive Therapy and Research*, 28(6), 835-842.
- Freeston, M. H., Rheaume, J., Letarte, H., Dugas, M. J., & Ladouceur, R. (1994). Why do people worry?. *Personality and individual Differences*, 17(6), 791-802.
- Green, Z. A., Noor, U., & Hashemi, M. N. (2020). Furthering proactivity and career adaptability among university students: Test of intervention. *Journal of Career Assessment*, 28(3), 402-424.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford publications.
- Jia, Y., Hou, Z.-J., Zhang, H., & Xiao, Y. (2020). Future time perspective, career adaptability, anxiety, and career decision-making difficulty: Exploring mediations and moderations. *Journal of Career Development*,

- 49(2), 282-296.
- Johnston, C. S. (2018). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3-30.
- Kim, J. G. (2020). *The Relationships between Meaningfulness and Crisis of Meaning in the College-to-Work Transition and Emotional Exhaustion: An Application of the Latent Growth Model*. [Unpublished doctoral dissertation]. Yonsei University.
- Klehe, U. C., Zikic, J., van Vianen, A. E., Koen, J., & Buyken, M. (2012). Coping proactively with economic stress: Career adaptability in the face of job insecurity, job loss, unemployment, and underemployment. In Perrewé, P.L., Halbesleben, J.R.B. & Rosen, C.C. (Ed.) *The Role of the Economic Crisis on Occupational Stress and Well Being* (pp. 131-176). Emerald Group Publishing Limited.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). Guilford Press.
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 395 - 408.
- Koerner, N., & Dugas, M. J. (2008). An investigation of appraisals in individuals vulnerable to excessive worry: The role of intolerance of uncertainty. *Cognitive Therapy and Research*, 32(5), 619-638.
- Lazarus, R. (1991). *Emotion and adaptation*. New York: Oxford University Press.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.
- Lechner, C. M., Tomasik, M. J., & Silbereisen, R. K. (2016). Preparing for uncertain careers: How youth deal with growing occupational uncertainties before the education-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 95, 90-101.
- Lee, A., & Jung, E. (2021). The Mediating Role of Entrepreneurial Mindset between Intolerance of Uncertainty and Career Adaptability. *Sustainability*, 13(13), 7099.
- Maree, K. (2013). *Counselling for career construction: Connecting life themes to construct life portraits: Turning pain into hope*. Brill.
- McIntosh, A., Cohen, A., Turnbull, N., Esmonde, L., Dennis, P., Eatock, J., et al. (2004). *Clinical guidelines and evidence review for panic disorder and generalised anxiety disorder*. Sheffield: University of Sheffield/London ,National Collaborating Centre for Primary Care.
- McQueen, A., & Klein, W. M. (2006). Experimental manipulations of self-affirmation: A systematic review. *Self and Identity*, 5(4), 289-354.
- Napper, L., Harris, P. R., & Epton, T. (2009). Developing and testing a self-affirmation manipulation. *Self and Identity*, 8(1), 45-62.
- Park, H. R. (2009). *Predicting career attitude maturity of college students from maladaptive perfectionism via career stress and use of coping strategies*. [Unpublished Master's Thesis]. Korea University.
- Perrone, L., & Vickers, M. H. (2003). Life after graduation as a "very uncomfortable world":

- An Australian case study. *Education+ Training*, 45(2), 69-78.
- Preacher, L. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40, 879-891.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34.
- Savickas, M. L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. In S. D. Brown and R. W. Lent (Ed.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp. 42-70). John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2011). *Career Counseling*. American Psychological Association.
- Savickas, M. L. (1997). Constructivist career counseling: Models and methods. *Advances in personal construct psychology*, 4(2), 149-182.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147-183). NJ: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673.
- Schnell, T. (2009). The Sources of Meaning and Meaning in Life Questionnaire (SoMe): Relations to demographics and well-being. *The Journal of Positive Psychology*, 4(6), 483-499.
- Sherman, D. K., & Cohen, G. L. (2006). The psychology of self defense: Self affirmation theory. *Advances in experimental social psychology*, 38, 183-242.
- Sherman, D. K., & Kim, H. S. (2005). Is there an "I" in "team"? The role of the self in group-serving judgments. *Journal of personality and social psychology*, 88(1), 108-120.
- Sherman, D. K., Kinias, Z., Major, B., Kim, H. S., & Prenovost, M. (2007). The group as a resource: Reducing biased attributions for group success and failure via group affirmation. *Personality and social psychology bulletin*, 33(8), 1100-1112.
- Shin, Y. J., & Lee, J. Y. (2017). Attachment, career-choice pessimism, and intrinsic motivation as predictors of college students' career adaptability. *Journal of Career Development*, 44(4), 311-326.
- Shin, Y. J., & Lee, J. Y. (2019). Self-focused attention and career anxiety: The mediating role of career adaptability. *The Career Development Quarterly*, 67(2), 110-125.
- Sørensen, T., la Cour, P., Danbolt, L. J., Stifoss-Hanssen, H., Lien, L., DeMarinis, Pedersen, H. F., & Schnell, T. (2019). The sources of meaning and meaning in life questionnaire in the norwegian context: relations to mental health, quality of life, and self-efficacy. *The International Journal for the Psychology of Religion*, 29(1), 32-45.
- Tak, J. (2012). Career Adapt-Ability Scale-Korean form: Psychometric properties and construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3),

한국심리학회지: 학교

712-715.

Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39-48.

원 고 접 수 일 : 2022. 04. 27.

수정원고접수일 : 2022. 07. 25.

최종게재결정일 : 2022. 09. 06.

The Mediating Effect of Meaning Appraisal of College-to-work Transition and Career Adaptability on the Relationship between Intolerance Uncertainty and Career Stress

Ji Geun Kim

Department of Psychology, Kyungpook National University

This study aimed to investigate the mediating effects of the positive and negative meaning appraisal of college-to-work transition and career adaptability on the relationship between intolerance uncertainty and career stress. The survey was conducted on 443 college students. The collected data was analyzed through the SPSS 25.0 program, and the mediating effects were verified using Process Macro and bootstrapping. The results of this study are as follows. First, the indirect effect of negative meaning appraisal of college-to-work transition on the relationship between intolerance uncertainty and career stress was significant. Second, career adaptability had an indirect effect on the relationship between intolerance uncertainty and career stress. Third, there were the multiple mediating effects of positive and negative meaning appraisal of college-to-work transition and career adaptability on the relationship between intolerance uncertainty and career stress. Based on the above findings, implications of this study and suggestions for future research were discussed.

Key words : Intolerance Uncertainty, College-to-work Transition, Meaning Appraisal, Career Adaptability, Career Stress