

한국 고등교육기관에 재학 중인 중국인 유학생의 취업스트레스와 취업불안의 관계: 진로적응력의 매개효과를 중심으로

조무린 · 조진호[†]

국립부경대학교(학생 · [†]교수)

The Relationship Between Employment Stress and Employment Anxiety Among Chinese International Students in Korean Higher Education Institutions: Focusing on the Mediating Effect of Career Adaptability

ZHOU LIN · Jin-Ho CHO[†]

Pukyong National University(student · [†]professor)

Abstract

Grounded in Conservation of Resources Theory, this study examines the effect of employment stress on employment anxiety among Chinese international students enrolled in higher education institutions in Korea and investigates the mediating role of career adaptability. Data were collected through an online anonymous questionnaire from 400 Chinese students studying in Korean higher education institutions. The survey included measures of employment stress, career adaptability, and employment anxiety, all rated on a five-point Likert scale. SPSS 26.0 was used to conduct descriptive statistics, correlation analysis, independent-samples t-tests, and regression analysis, and Hayes' PROCESS Model 4 with 5,000 bootstrap samples was applied to test the mediating effect. The results showed that employment stress positively predicted employment anxiety and negatively predicted career adaptability, while career adaptability negatively predicted employment anxiety. Career adaptability partially mediated the relationship between employment stress and employment anxiety. In addition, graduate students showed significantly higher levels of career adaptability than undergraduates. Students from rural backgrounds reported significantly higher employment stress and employment anxiety and significantly lower career adaptability than those from urban backgrounds. These findings provide empirical support for developing differentiated career guidance and psychological support programs for Chinese international students in Korean higher education institutions.

Key words : Employment stress, Employment anxiety, Career adaptability, Mediating effect, Chinese international students

I. 서론

최근 세계 경제 환경의 불확실성과 고등교육의
지속적 확대는 청년층의 취업 경쟁을 더욱 심화

시키고 있다. 이러한 변화 속에서 한국 고등교육
기관에 재학 중인 중국인 유학생은 일반적인 취
업 경쟁뿐 아니라 언어적 제약, 문화적 차이, 비
자 제도, 취업정책, 사회적 관계 형성 및 문화적

[†]Corresponding author : 051-629-5973, 75jino@pknu.ac.kr

적응과 같은 추가적 어려움에 동시에 직면한다. 따라서 이들의 취업 관련 심리문제는 일반 대학생 집단과는 구별되는 특수성을 지니며, 독립적인 연구 주제로 다룰 필요가 있다.

이러한 문제를 이해하기 위해서는 스트레스에 대한 심리학적 관점과 자원 중심의 설명이 함께 요구된다. Lazarus and Folkman(1984)의 스트레스-인지평가 이론에 따르면, 개인은 외부 환경의 요구를 단순한 객관적 자극으로 받아들이는 것이 아니라, 그것이 자신의 능력과 자원을 초과하는지 여부를 평가하는 과정에서 스트레스를 경험한다. 한국에 재학 중인 중국인 유학생의 경우 일반적인 취업 경쟁 외에도 언어 장벽, 문화적 차이, 비자 제도, 취업정책에 대한 정보 부족, 제도적 불확실성, 사회적 네트워크의 제약 등을 동시에 경험할 수 있으며, 이러한 요소들은 취업 준비 과정에서 추가적인 환경적 요구로 작용할 수 있다. 따라서 이 집단의 취업 관련 심리문제는 단순한 경쟁 스트레스가 아니라 유학생이라는 특수한 상황에서 형성되는 복합적 적응 스트레스로 이해될 필요가 있다.

또한 자원보존이론(Hobfoll, 1989; Hobfoll, 2001)에 따르면, 개인은 자신이 보유한 자원을 유지하고 확장하려는 경향이 있으며, 자원의 상실이나 상실 위협을 지각할 때 심리적 스트레스를 경험한다. 중국인 유학생에게 언어 능력의 한계, 문화적 적응 부담, 취업제도에 대한 낯섦, 정보 접근의 제약은 개인의 심리적·사회적 자원을 소진시키는 요인으로 작용할 수 있다. 특히 취업 준비 과정에서 요구되는 진로정보, 제도 이해, 사회적 지지, 자기효능감과 같은 자원이 충분히 확보되지 못할 경우 취업스트레스는 더욱 심화되고, 이는 결국 취업불안으로 이어질 가능성이 높다.

진로적응력은 Savickas(1997)에 의해 체계적으로 제시된 이후, Savickas and Porfeli(2012)에 의해 관심, 통제, 호기심, 자신감의 네 차원으로 구체화되었다. 관련 문헌고찰 연구에서도 진로적응

력은 직업 준비, 적응 과정 및 직업적 결과를 설명하는 핵심 변인으로 제시되어 왔다(Johnston, 2018). 선행연구에 따르면 진로적응력은 직업적 걱정, 직업 준비 및 심리적 적응 수준과 밀접한 관련이 있으며(Creed et al., 2009), 진로적응력 향상 훈련은 학교에서 직장으로의 원활한 전환에 기여하는 것으로 나타났다(Koen et al., 2012). 또한 중국 맥락의 연구에서도 진로적응력은 구직 자기효능감 및 직업적 결과와 밀접한 관련이 있으며(Guan et al., 2013), 조직의 경력관리 환경 등 외부 요인의 영향을 받는 것으로 나타났고(Guan et al., 2015), 가족지지, 직업결정 신념 및 문화적 가치지향과도 관련이 있는 것으로 보고되었다(Guan et al., 2016).

그러나 기존 선행연구는 몇 가지 한계를 지닌다. 첫째, 취업스트레스와 취업불안의 관계를 다룬 연구들은 주로 중국 본토 대학생 또는 일반 대학생 집단을 대상으로 수행되어, 한국 고등교육기관에 재학 중인 중국인 유학생과 같은 특수 집단에 대한 설명에는 한계가 있다. 둘째, 기존 연구는 취업스트레스와 취업불안 간의 직접적 관계를 확인하는 데 주로 초점을 두었으며, 그 사이에서 심리적 자원으로 기능할 수 있는 진로적응력의 매개역할을 충분히 검증하지 못하였다. 셋째, 학력 수준이나 출신지역과 같은 배경 변인에 따른 차이를 고려한 연구도 제한적이어서, 중국인 유학생 집단 내부의 이질성을 설명하는 데 미흡한 측면이 있다. 또한 한국의 선행연구에서도 대학생의 취업스트레스가 진로결정 자기효능감, 대학생활적응, 우울 및 자살생각과 구조적으로 연결되어 있음이 보고되었다(Park and Kim, 2021).

이에 본 연구는 한국 고등교육기관에 재학 중인 중국인 유학생을 대상으로 취업스트레스가 취업불안에 미치는 영향을 분석하고, 진로적응력이 그 관계를 매개하는지를 검증하며, 학력 수준과 출신지역에 따른 차이도 함께 살펴보고자 한다. 이를 통해 중국인 유학생의 취업불안 형성과정에

대한 이해를 심화하고, 대학 차원의 진로교육 및 심리지원 정책에 실증적 근거를 제공하고자 한다.

연구문제는 다음과 같다.

1. 한국 고등교육기관에 재학 중인 중국인 유학생의 취업스트레스, 진로적응력, 취업불안은 어떠한 상관관계를 보이는가?
2. 취업스트레스는 취업불안에 직접적인 영향을 미치며, 진로적응력은 이 관계를 매개하는가?
3. 학력 수준과 출신지역에 따라 취업스트레스, 진로적응력 및 취업불안에 유의한 차이가 있는가?

II. 이론적 배경

1. 취업스트레스와 취업불안

취업스트레스는 대학생이 취업 준비와 구직 과정에서 경험하는 외부 경쟁, 미래 불확실성 및 자신의 역량 부족에 대한 주관적 긴장 상태를 의미한다. 중국인 유학생의 경우 이러한 스트레스는 일반적인 취업 경쟁뿐 아니라 언어적 제약, 제도적 낯섦, 문화적 적응, 사회적 네트워크 부족 등과 결합되어 나타날 수 있다. 이들의 취업스트레스는 단순한 취업 경쟁의 문제가 아니라, 유학생이라는 특수한 상황에서 형성되는 복합적 적응스트레스로 이해될 필요가 있다.

Lazarus and Folkman(1984)의 스트레스-인지평가 이론에 따르면, 개인은 환경적 요구가 자신의 능력과 자원을 초과한다고 지각할 때 더 큰 긴장과 부정적 정서를 경험하게 된다. 또한 자원보존이론(Hobfoll, 1989; Hobfoll, 2001)의 관점에서 볼 때, 유학생이 경험하는 언어 장벽, 정보 부족, 제도적 불확실성, 문화적 적응 부담은 취업 준비 과정에서 필요한 정보적·사회적·심리적 자원을 약화시키는 요인으로 작용할 수 있다. 따라서 중국인 유학생은 일반 대학생보다 더 높은 수준의 취업스트레스를 경험할 가능성이 있다.

취업불안은 구직 결과에 대한 우려, 실패에 대한 두려움, 미래 직업 정체성에 대한 불확실감 등으로 나타나는 부정적 정서 상태를 의미한다. 기존 연구들은 취업스트레스가 높을수록 취업불안이 증가한다는 점을 일관되게 보고해 왔다. 청년 직업발달 연구에서는 진로적응 부족이 직업적 걱정과 연결된다는 점이 제시되었고(Creed et al., 2009), 국내 연구에서도 취업스트레스가 취업불안을 유의하게 높이는 경향이 확인되었다(Park et al., 2016). 이에 따라 다음과 같은 가설을 설정하였다.

H1: 취업스트레스는 취업불안에 유의한 정(+)적 영향을 미칠 것이다.

2. 진로적응력의 개념과 역할

진로적응력은 개인이 직업 과업, 직업 전환 및 변화하는 직업 환경에 대응하기 위해 보유하는 심리적·행동적 자원이다. Savickas는 이를 직업발달의 핵심 구성개념으로 보았고

(Savickas, 1997), Savickas와 Porfeli는 관심, 통제, 호기심, 자신감의 네 차원으로 구체화하였다(Savickas and Porfeli, 2012). 중국인 유학생에게 진로적응력은 미래 진로경로에 대한 계획성, 통제감, 유연한 대처능력 및 자기조절 역량을 의미한다.

자원보존이론의 관점에서 진로적응력은 중요한 내부 자원이다. 자원이 풍부할수록 개인은 스트레스 상황에서도 심리적 안정성을 유지하며 보다 효과적으로 외부 도전에 대응할 수 있다(Hobfoll, 1989; Hobfoll et al., 2018). 선행연구와 메타분석 결과 역시 진로적응력이 긍정적 직업 결과와 심리적 적응에 안정적으로 관련되어 있음을 보여준다(Johnston, 2018; Rudolph et al., 2017). 국내 연구에서도 진로적응력은 대학생의 진로결정 및 진로 관련 적응과 밀접한 관련이 있는 핵심 변인으로 보고되었으며(Park et al., 2018), 취업불안을 낮추는 보호요인으로 기능할 수 있음이 확인되었

다(Yuk and Kim, 2017). 따라서 진로적응력이 높은 중국인 유학생일수록 취업 과정에서 경험하는 불안을 낮게 지각할 가능성이 높다.

H2: 취업스트레스는 진로적응력에 유의한 부(-)적 영향을 미칠 것이다.

H3: 진로적응력은 취업불안에 유의한 부(-)적 영향을 미칠 것이다.

3. 진로적응력의 매개효과

자원보존이론(Hobfoll, 1989; Hobfoll, 2001)에 따르면, 개인은 자신에게 가치 있는 자원을 획득·유지·보호하려는 경향이 있으며, 이러한 자원이 위협받거나 상실될 때 심리적 스트레스를 경험하게 된다. 이 이론의 관점에서 취업스트레스는 단순히 부정적 정서를 직접 유발하는 외부 자극이 아니라, 개인이 보유한 심리적 자원을 약화시키는 자원 위협 요인으로 이해될 수 있다. 특히 진로적응력은 변화하는 진로 과업과 취업 환경에 효과적으로 대응하도록 돕는 중요한 내부 자원으로 볼 수 있으며, 취업스트레스가 지속되거나 심화될 경우 이러한 자원이 소진되거나 약화될 가능성이 있다.

실증연구에서도 진로적응력은 구직 자기효능감 및 직업 결과와 관련되어 있으며(Guan et al., 2013), 조직의 경력관리 환경(Guan et al., 2015), 가족지원 및 직업결정 관련 문화적 요인의 영향을 받는 것으로 나타났다(Guan et al., 2016). 또한 진로적응력 향상 훈련은 학교에서 직장으로의 전환을 촉진하는 데 유의한 효과를 가진다(Koen et al., 2012). 국내 선행연구에서도 취업스트레스가 취업불안에 미치는 과정에서 매개변인의 역할이 중요하게 작동할 수 있으며, 진로 관련 적응 변인이 이러한 관계를 설명하는 핵심 경로가 될 수 있음이 보고되었다(So and Park, 2016; Yuk and Kim, 2017). 따라서 본 연구에서는 진로적응력이 취업스트레스와 취업불안의 관계를 부분적으로 매개할 것으로 가정하였다.

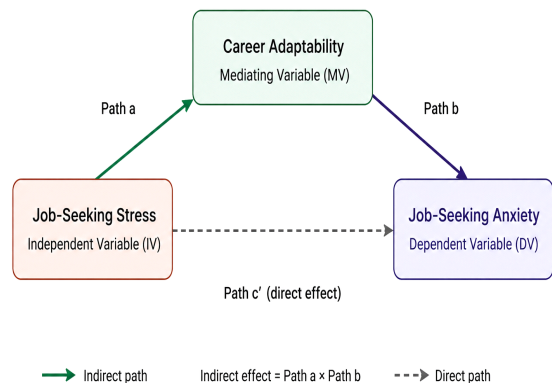
H4: 진로적응력은 취업스트레스와 취업불안의 관계를 부분 매개할 것이다.

4. 집단 차이 가설

본 연구는 변인 간 관계뿐 아니라 학력 수준과 출신지역에 따른 차이도 고려하였다. 일반적으로 대학원생은 학부생보다 더 긴 학업 및 진로준비 경험을 통해 진로적응력에서 우위를 가질 가능성이 있다. 반면 농촌 출신 학생은 사회적 자원, 정보접근 및 경제적 지원 면에서 상대적으로 불리하여 더 높은 취업스트레스와 취업불안을 경험할 수 있다. 이에 다음과 같은 가설을 설정하였다.

H5a: 학력 수준은 진로적응력에서 유의한 차이를 보일 것이다.

H5b: 출신지역은 취업스트레스, 진로적응력 및 취업불안에서 유의한 차이를 보일 것이다.



[Fig. 1] Hypothesized mediation model.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구대상 및 자료수집

본 연구는 한국 고등교육기관에 재학 중인 중국 국적 유학생 400명을 대상으로 온라인 익명 설문조사를 실시하였다. 조사 이전에 모든 참여자에게 연구 목적, 자발적 참여 원칙 및 자료의 비밀보장에 대해 충분히 설명하였다.

표본 구성은 다음과 같다. 학부생은 280명(70.0%), 대학원생은 120명(30.0%)이었다. 성별은 남학생 190명(47.5%), 여학생 210명(52.5%)이었으며, 출신지역은 농촌 170명(42.5%), 도시 230명(57.5%)이었다.

<Table 1> General Characteristics of Participants

Variable	Category	n	%
Gender	Male	190	47.5
	Female	210	52.5
Academic level	Undergraduate	280	70.0
	Postgraduate	120	30.0
Region of origin	Rural	170	42.5
	Urban	230	57.5
Total		400	100.0

2. 연구도구

본 연구에서 취업스트레스는 취업 준비와 구직 과정에서 지각하는 외부 경쟁 압력, 미래 환경의 불확실성 및 자신의 능력 부족에 대한 주관적 긴장 수준을 의미하며, 20개 문항으로 구성된 척도 점수로 측정하였다. 취업불안은 구직 과정에서 경험하는 걱정, 긴장, 두려움 등과 같은 부정적 정서 반응의 수준을 의미하며, 10개 문항의 척도 점수로 측정하였다. 진로적응력은 변화하는 직업 환경과 진로 과업에 효과적으로 대응하기 위해 필요한 심리적·행동적 자원의 수준을 의미하며, 관심, 통제, 호기심, 자신감의 네 하위요인으로 구성된 총 24개 문항의 점수로 측정하였다. 즉, 본 연구에서는 각 변인을 응답자가 해당 문항에 대해 5점 Likert 척도로 응답한 점수의 평균 또는 총합을 통해 조작적으로 정의하였다.

본 연구에서 사용된 측정도구의 신뢰도를 검증한 결과는 <Table 2>과 같다. 취업스트레스 척도의 Cronbach's α 는 .90으로 나타났고, 진로적응력 척도는 하위요인별로 .80~.88, 전체 척도는 .93으로 나타났다. 또한 취업불안 척도의 Cronbach's α 는 .92로 확인되어, 본 연구에 사용된 측정도구

는 전반적으로 양호한 신뢰도를 갖는 것으로 판단되었다.

<Table 2> Reliability of the Measurement Instruments

Variable	Subscale	Number of Items	Cronbach's α
Employment Stress	Total	20	.90
Career Adaptability	Concern	6	.85
	Control	6	.80
	Curiosity	6	.82
	Confidence	6	.88
	Total	24	.93
Employment Anxiety	Total	10	.92

Note: All scales were measured using a five-point Likert scale. The Cronbach's α values were all .80 or higher, indicating that the instruments used in this study demonstrated acceptable overall reliability.

가. 취업스트레스 척도

취업 준비 과정에서 지각하는 경쟁 압력, 환경 불확실성 및 능력에 대한 우려를 측정하기 위해 20개 문항으로 구성된 척도를 사용하였다. 본 연구에서의 Cronbach's α 는 .90이었다.

나. 진로적응력 척도

Savickas and Porfeli(2012)의 Career Adapt-Abilities Scale을 참고하여 관심, 통제, 호기심, 자신감의 네 차원을 측정하였다. 총 24개 문항으로 구성되었으며, 하위차원의 Cronbach's α 는 각각 .85, .80, .82, .88이었고 총 척도의 Cronbach's α 는 .93이었다.

다. 취업불안 척도

구직 과정에서 경험하는 긴장, 걱정 및 두려움과 같은 정서적 반응을 측정하기 위해 10개 항목을 사용하였다. 본 연구에서의 Cronbach's α 는 .92였다.

3. 자료분석

수집된 자료는 SPSS 26.0을 활용하여 분석하였

다. 먼저 기술통계를 통해 표본의 기본 특성과 주요 변인의 수준을 확인하였고, Pearson 상관분석을 통해 취업스트레스, 진로적응력, 취업불안 간 관계를 검토하였다. 이어서 독립표본 t-검정을 통해 학력 수준 및 출신지역에 따른 차이를 분석하였다. 마지막으로 Hayes(2018)의 PROCESS Model 4를 이용한 5,000회 Bootstrap 검증과 회귀분석을 통해 진로적응력의 매개효과를 확인하였다.

또한 Baron and Kenny(1986)의 고전적 매개효과 검증 절차와 Preacher and Hayes(2008)의 간접효과 검증 논리를 참고하여 결과를 해석하였다. 중다공선성 문제를 확인하기 위해 분산팽창계수(VIF)를 검토하였으며, 모든 변인의 VIF 값이 2.0 미만으로 나타나 유의한 다중공선성 문제는 없는 것으로 판단하였다.

IV. 연구 결과

1. 기술 통계와 상관 분석

취업스트레스, 진로적응력, 취업불안 간의 기초적 관계를 파악하기 위해 기술통계와 상관분석을 실시하였다. 그 결과, 취업스트레스는 취업불안과 유의한 정적 상관을 보였고, 진로적응력은 취업불안과 유의한 부적 상관을 나타냈으며, 취업스트레스는 진로적응력과 유의한 부적 상관을 보였

<Table 3> Descriptive statistics and correlation analysis results

Variable	M	SD	1	2	3
1. Employment Stress	3.12	0.68	1		
2. Career Adaptability	3.62	0.72	-0.42***	1	
3. Employment Anxiety	3.20	0.71	0.55***	-0.41***	1

Note: ***p < .001. Correlation coefficients are based on two-tailed tests

다. 이는 한국 재학 중국인 유학생이 지각하는 취업스트레스가 높을수록 취업불안이 높아지고, 진로적응력이 높을수록 취업불안은 낮아짐을 의미한다.

2. 학력별 차이 분석

독립표본 t-검정 결과, 학부생과 대학원생은 취업스트레스에서 유의한 차이를 보이지 않았고($t = 0.40, p = .691$), 취업불안에서도 유의한 차이가 나타나지 않았다($t = 1.76, p = .079$). 반면, 진로적응력에서는 대학원생이 학부생보다 유의하게 높은 수준을 보였다($t = -3.70, p < .001$). 이는 학력 수준이 높아질수록 직업 계획성과 자기통제 등 내부 진로자원이 강화될 수 있음을 시사한다.

<Table 4> Differences by Academic Level

Variable	Group	M ± SD	t	p
Employment Stress	Undergraduate (n = 280)	3.13 ± 0.67	0.40	.691
	Postgraduate (n = 120)	3.10 ± 0.70		
Career Adaptability	Undergraduate (n = 280)	3.54 ± 0.73	-3.70***	<.001
	Postgraduate (n = 120)	3.81 ± 0.64		
Employment Anxiety	Undergraduate (n = 280)	3.24 ± 0.72	1.76	.079
	Postgraduate (n = 120)	3.11 ± 0.66		

Note: t-values are based on independent-samples t-tests.

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

3. 출신지역별 차이 분석

출신지역에 따른 차이를 분석한 결과, 농촌 출신 학생은 도시 출신 학생보다 취업스트레스가 유의하게 높았고($t = 2.60, p = .010$), 취업불안 역시 유의하게 높았다($t = 2.15, p = .030$). 반면 진로적응력은 도시 출신 학생이 농촌 출신 학생보다 유의하게 높게 나타났다($t = -3.10, p = .002$).

이는 사회적 배경과 자원 접근성의 차이가 중국인 유학생의 취업심리에 중요한 영향을 미친다는 점을 보여준다.

<Table 5> Differences by Region of Origin

Variable	Group	M ± SD	t	p
Employment Stress	Rural (n = 170)	3.20 ± 0.69	2.60*	.010
	Urban (n = 230)	3.05 ± 0.65		
Career Adaptability	Rural (n = 170)	3.50 ± 0.72	-3.10**	.002
	Urban (n = 230)	3.72 ± 0.68		
Employment Anxiety	Rural (n = 170)	3.30 ± 0.71	2.15*	.030
	Urban (n = 230)	3.10 ± 0.68		

Note: t-values are based on independent-samples t-tests.

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

4. 진로적응력의 매개 효과 검증

진로적응력의 매개효과를 검증하기 위해 회귀 분석과 Bootstrap 검증을 실시하였다. 먼저 취업스트레스는 취업불안을 유의하게 정적으로 예측하였고($\beta = .55, p < .001$), 진로적응력은 취업스트레스에 의해 유의하게 부적으로 예측되었다($\beta = -.42, p < .001$). 이어서 취업스트레스와 진로적응력을 동시에 투입한 결과, 진로적응력은 취업불안을 유의하게 부적으로 예측하였고($\beta = -.39, p < .001$), 취업스트레스의 직접효과는 여전히 유의하였으나 크기가 감소하였다($\beta = .38, p < .001$). 이는 진로적응력이 취업스트레스와 취업불안의 관계에서 부분 매개효과를 가진다는 것을 의미한다.

추가적으로 Bootstrap 검증 결과, 간접효과는 .16이었고, 95% 신뢰구간은 [.10, .24]로 0을 포함하지 않았다. 따라서 진로적응력의 매개효과는 통계적으로 유의한 것으로 확인되었다. 취업스트레스가 진로적응력을 낮추고, 낮아진 진로적응력이 다시 취업불안을 증가시키는 간접 경로가 존재함을 보여준다.

<Table 6> Regression Analysis and Mediation Test Results

Regression Model	Dependent Variable	Argument, Independent Variable	β	t	R ²
Model 1	Employment Anxiety	Employment Stress	0.55***	13.21	0.30
Model 2	Career Adaptability	Employment Stress	-0.42***	-9.62	0.18
Model 3	Employment Anxiety	Employment Stress	0.38***	8.74	0.41
		Career Adaptability	-0.39***	-8.91	

Note: β indicates standardized regression coefficients. Model 1 tests the total effect of employment stress on employment anxiety. Model 2 tests the effect of employment stress on career adaptability. Model 3 includes both employment stress and career adaptability in predicting employment anxiety. ***p < .001.

<Table 7> Bootstrap Test of the Mediating Effect of Career Adaptability

Path	Indirect Effect	SE	95% CI Lower Bound	95% CI Upper Bound
Employment Stress → Career Adaptability → Employment Anxiety	0.16	0.04	0.10	0.24

5. 논의

본 연구는 한국 고등교육기관 재학 중국인 유학생을 대상으로 취업스트레스, 진로적응력, 취업불안 간의 관계를 분석하였다. 분석 결과, 취업스트레스는 취업불안을 유의하게 증가시키는 것으로 나타났으며, 이는 환경적 요구가 개인의 지각자원을 초과할 때 불안과 같은 부정적 정서가 강화된다는 이론적 관점과 일치한다. 즉, 중국인 유학생이 경험하는 취업 경쟁, 제도적 낯섦, 문화적 적응 부담은 단순한 외적 어려움에 그치지 않고, 심리적 차원에서 취업불안으로 이어진다고 볼 수 있다.

또한 진로적응력은 취업불안을 유의하게 낮추는 변인으로 확인되었고, 취업스트레스와 취업불안 사이에서 부분 매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 이는 진로적응력이 단순한 진로역량이 아니라, 스트레스 상황에서 개인을 보호하는 심리적 자원으로 기능함을 의미한다. 다시 말해, 진로적응력이 높은 학생은 취업환경의 불확실성과 위협을 보다 능동적으로 해석하고 대처함으로써 불안을 상대적으로 낮게 유지할 수 있다.

본 연구의 결과는 직업발달과 적응 관련 선행 연구와도 맥락을 같이한다. 기존 연구들이 진로적응력이 구직 자기효능감, 직업성과, 학교-직장 전환과 긴밀한 관련이 있음을 보여주었다면, 본 연구는 이를 한국 내 중국인 유학생 집단에 적용하여 취업심리 과정에서도 진로적응력이 중요한 역할을 한다는 점을 확인하였다. 따라서 진로적응력은 중국인 유학생의 취업 관련 심리문제를 설명하는 핵심 매개변인으로 이해될 수 있다.

집단 차이 측면에서는, 대학원생이 학부생보다 진로적응력이 높게 나타났으나 취업스트레스와 취업불안에서는 유의한 차이가 나타나지 않았다. 이는 학력 수준이 높아질수록 내부 자원은 강화될 수 있으나, 외부 취업환경이 주는 압박 자체를 줄여주지는 못한다는 점을 보여준다. 또한 농촌 출신 학생은 도시 출신 학생보다 취업스트레

스와 취업불안이 높고 진로적응력은 낮은 것으로 나타났는데, 이는 사회적 배경과 자원 접근성의 차이가 중국인 유학생의 취업심리에 실질적 영향을 미친다는 점을 시사한다. 또한 한국의 선행연구에서는 대학생의 취업스트레스와 취업불안이 개인의 긍정심리자본 및 적응 관련 자원과도 밀접하게 연결되어 있는 것으로 보고되었으며(Park, 2024), 이는 본 연구에서 확인된 사회적 배경과 내부 심리자원 간의 관계를 해석하는 데에도 시사점을 제공한다.

이상의 결과는 대학이 중국인 유학생의 취업지원 정책을 수립할 때 단순한 정보 제공을 넘어, 심리적 자원 강화와 맞춤형 지원체계를 함께 고려해야 함을 보여준다. 특히 농촌 출신 학생이나 진로적응력이 낮은 학생을 대상으로 한 세분화된 진로상담, 취업역량 강화 프로그램 및 심리지원 서비스의 필요성이 강조된다.

V. 결론

본 연구는 한국 고등교육기관 재학 중국인 유학생을 대상으로 취업스트레스가 취업불안에 미치는 영향과 진로적응력의 매개효과를 검증하였다. 분석 결과, 취업스트레스는 취업불안을 유의하게 높였고, 진로적응력은 취업불안을 유의하게 낮추었으며, 동시에 두 변인의 관계를 부분적으로 매개하는 것으로 나타났다. 또한 대학원생은 학부생보다 진로적응력이 높았고, 농촌 출신 학생은 도시 출신 학생보다 취업스트레스와 취업불안은 높고 진로적응력은 낮았다.

이러한 결과를 바탕으로 다음과 같은 실천적 제언을 제시할 수 있다. 첫째, 대학은 중국인 유학생을 위한 취업심리 지원체계를 정례화하여 취업불안 고위험군을 조기에 발견하고 개입할 필요가 있다. 둘째, 진로적응력 향상을 위한 진로교육, 취업훈련, 실습 및 상담 프로그램을 체계적으로 운영해야 한다. 셋째, 농촌 출신 학생과 같은 상대적 취약집단에 대해서는 보다 세분화된 정보

제공과 심리지원, 자원 연결이 필요하다.

한편 본 연구는 횡단면 설계에 기반하고 있으므로 인과관계를 엄밀히 확정하는 데 한계가 있으며, 자료가 자기보고식 설문에 의존하였다는 점에서도 제한이 있다. 향후 연구에서는 종단연구나 실험설계를 통해 인과 경로를 보다 정교하게 검증할 필요가 있으며, 사회적 지지, 심리적 회복탄력성 등 추가 변인을 포함하여 보다 확장된 모형을 검토할 필요가 있다. 또한 원자료 보존의 한계로 인해 본 연구에서는 각 변인의 하위요인 간 상관구조를 추가적으로 제시하지 못하였다. 향후 연구에서는 하위요인 수준의 관계를 포함한 보다 정교한 분석이 필요하다.

References

- Baron RM and Kenny DA(1986). The moderator - mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173~1182.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Creed PA, Fallon T and Hood M(2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 219~229.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.004>
- Guan M, Capezio A, Restubog SLD, Read S, Lajom JAL and Li M(2016). The role of traditionality in the relationships among parental support, career decision-making self-efficacy and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 114~123.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.018>
- Guan Y, Deng H, Sun J, Wang Y, Cai Z, Ye L, Fu R, Wang Y, Zhang S and Li Y(2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 561~570.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.09.003>
- Guan Y, Zhou W, Ye L, Jiang P and Zhou Y(2015). Perceived organizational career management and career adaptability as predictors of success and turnover intention among Chinese employees. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 230~237.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.002>
- Hayes AF(2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (2nd ed.). New York, NY: Guilford Press.
- Hobfoll SE(1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513~524.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll SE(2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337~421.
<https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- Hobfoll SE, Halbesleben J, Neveu JP and Westman M(2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103~128.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Johnston CS(2018). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3~30.
<https://doi.org/10.1177/1069072716679921>
- Koen J, Klehe UC and Van Vianen AEM(2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395~408.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>
- Lazarus R S and Folkman S(1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York, NY: Springer.
- Park MJ, Kim JH and Jeong MS(2009). A qualitative study on the stress of university students preparing for employment. *Korea Journal of Counseling*, 10(1), 417~435.
<https://doi.org/10.15703/kjc.10.1.200903.417>
- Park SY, Jang YS and Joo MH(2018). Analysis of the relationship between career adaptability and career decision among university students. *Journal*

- of Agricultural Education and Human Resource Development, 50(1), 279~296.
<https://doi.org/10.23840/agehrd.2018.50.1.279>
 - Park SY and Kim JW(2021). Structural relationships among employment stress, career decision-making self-efficacy, college life adaptation, depression, and suicidal ideation in university students. The Korea Journal of Youth Counseling, 29(2), 119~148.
<https://doi.org/10.35151/kyci.2021.29.2.006>
 - Park YH(2024). The mediating effect of grit in the relationships among positive psychological capital, employment anxiety, and employment stress among university students. Journal of Coaching Development, 26(4), 201~209.
<https://doi.org/10.47684/jcd.2024.04.26.4.201>
 - Preacher KJ and Hayes AF(2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. Behavior Research Methods, 40(3), 879-891.
<https://doi.org/10.3758/BRM.40.3.879>
 - Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., and Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with career-related outcomes. Journal of Vocational Behavior, 98, 17~34.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
 - Savickas ML(1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. The Career Development Quarterly, 45(3), 247~259.
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
 - Savickas ML and Porfeli EJ(2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. Journal of Vocational Behavior, 80(3), 661~673.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
 - So YJ and Park JS(2016). The effect of employment stress on career maturity according to university students' adaptation to college life: Testing the mediating effect of employment anxiety. Journal of Employment and Career, 6(4), 23~44.
<https://doi.org/10.35273/jec.2016.6.4.002>
 - Spielberger, C. D. (1983). Manual for the State-Trait Anxiety Inventory: STAI (Form Y). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
 - Yuk JW and Kim BH(2017). The mediating effects of social support and career exploration self-efficacy on the relationship between employment anxiety and career adaptability among university students. Korea Journal of Counseling, 18(3), 111~128.
<https://doi.org/10.15703/kjc.18.3.201706.111>
-
- Received : 10 April, 2026
 - Revised : 07 May, 2026
 - Accepted : 13 May, 2026