



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

석사학위논문

대학생들의 취업스트레스가
우울에 미치는 영향 :
긍정자원의 매개효과

제주대학교 보건복지대학원

사회복지학과

김 광 진

2021년 8월

대학생들의 취업스트레스가
우울에 미치는 영향 :
긍정자원의 매개효과

지도교수 김 상 미

김 광 진

이 논문을 사회복지학 석사학위 논문으로 제출함

2021년 8월

김광진의 사회복지학 석사학위 논문을 인준함

심사위원장 _____ (인)

위 원 _____ (인)

위 원 _____ (인)

제주대학교 보건복지대학원

2021년 8월

Effect of job stress on depression in
college students:
Mediating effect of positive resources

Kwang-Jin Kim

(Supervised by professor Sang-Mi Kim)

A thesis submitted in partial fulfillment of the
requirement for the degree of Master of Social Welfare

2021. 08.

This thesis has been examined and approved.

Department of Social Welfare
GRADUATE SCHOOL OF PUBLIC HEALTH AND WELFARE
JEJU NATIONAL UNIVERSITY

목 차

I. 서론

- 1. 연구의 필요성 및 목적 1
- 2. 연구문제 4

II. 이론적 배경

- 1. 취업스트레스 5
- 2. 우울 8
- 3. 긍정자원 12
- 4. 선행연구 고찰 16

III. 연구방법

- 1. 연구모형 20
- 2. 연구대상 및 자료수집 20
- 3. 측정도구 21
- 4. 연구가설 23
- 5. 자료분석방법 24

IV. 연구결과

- 1. 연구대상자의 인구사회학적 특성 25
- 2. 인구사회학적 특성에 따른 주요변수 차이 분석 29
- 3. 주요 변수들 간 상관관계분석 42
- 4. 취업스트레스가 우울에 미치는 영향 44
- 5. 취업스트레스가 긍정자원에 미치는 영향 50

6. 긍정자원이 우울에 미치는 영향	55
7. 취업스트레스가 우울에 미치는 영향에서 긍정자원의 매개효과 검증	60
8. 연구가설 검증결과 요약	76
V. 결론 및 제언	
1. 연구결과 요약	77
2. 제언 및 함의	80
3. 연구의 한계점	82
참고문헌	83
<abstract>	93
<부록>	95

표 목차

<표 1> 우울증의 원인 분류	10
<표 2> 취업스트레스 신뢰도 계수	21
<표 3> 취업스트레스 신뢰도 계수	22
<표 4> 인구사회학적 특성	26
<표 5> 주요변수에 대한 기술통계 분석 결과	28
<표 6> 인구사회학적 특성에 따른 취업스트레스 차이	30
<표 7> 인구사회학적 특성에 따른 성격스트레스 차이	31
<표 8> 인구사회학적 특성에 따른 가족환경스트레스 차이	32
<표 9> 인구사회학적 특성에 따른 학업스트레스 차이	33
<표 10> 인구사회학적 특성에 따른 학교환경스트레스 차이	34
<표 11> 인구사회학적 특성에 따른 취업불안스트레스 차이	35
<표 12> 인구사회학적 특성에 따른 우울의 차이	36
<표 13> 인구사회학적 특성에 따른 긍정자원의 차이	37
<표 14> 인구사회학적 특성에 따른 긍정성의 차이	38
<표 15> 인구사회학적 특성에 따른 목적 및 희망의 차이	39
<표 16> 인구사회학적 특성에 따른 자기통제의 차이	40
<표 17> 인구사회학적 특성에 따른 사회적 자원의 차이	41
<표 18> 주요 변인들 간 상관계수	43
<표 19> 취업스트레스가 우울에 미치는 영향	44
<표 20> 취업스트레스의 하위변인, 성격스트레스가 우울에 미치는 영향	45
<표 21> 취업스트레스의 하위변인, 가족환경스트레스가 우울에 미치는 영향	46
<표 22> 취업스트레스의 하위변인, 학업스트레스가 우울에 미치는 영향	47
<표 23> 취업스트레스의 하위변인, 학교환경스트레스가 우울에 미치는 영향	48
<표 24> 취업스트레스의 하위변인, 취업불안스트레스가 우울에 미치는 영향	49

<표 25> 취업스트레스가 긍정자원에 미치는 영향	50
<표 26> 취업스트레스가 긍정성에 미치는 영향	51
<표 27> 취업스트레스가 목적 및 희망에 미치는 영향	52
<표 28> 취업스트레스가 자기통제에 미치는 영향	53
<표 29> 취업스트레스가 사회적 자원에 미치는 영향	54
<표 30> 긍정자원 전체가 우울에 미치는 영향	55
<표 31> 긍정자원의 하위요인, 긍정성이 우울에 미치는 영향	56
<표 32> 긍정자원의 하위요인, 목적 및 희망이 우울에 미치는 영향	57
<표 33> 긍정자원의 하위요인, 자기통제가 우울에 미치는 영향	58
<표 34> 긍정자원의 하위요인, 사회적 자원이 우울에 미치는 영향	59
<표 35> 취업스트레스와 우울의 영향관계에서 긍정자원의 매개효과	62
<표 36> 취업스트레스와 우울의 영향관계에서 긍정성의 매개효과	65
<표 37> 취업스트레스와 우울의 영향관계에서 목적 및 희망의 매개효과	68
<표 38> 취업스트레스와 우울의 영향관계에서 자기통제의 매개효과	71
<표 39> 취업스트레스와 우울의 영향관계에서 사회적 자원의 매개효과	74
<표 40> 연구가설의 검증결과 요약	76

그림 목차

<그림 1> 긍정자원의 하위요인, 긍정성이 우울에 미치는 영향	20
<그림 2> 취업스트레스와 우울의 영향관계에서 긍정자원의 매개효과	63
<그림 3> 취업스트레스와 우울의 영향관계에서 긍정성의 매개효과	66
<그림 4> 취업스트레스와 우울의 영향관계에서 목적 및 희망의 매개효과	69
<그림 5> 취업스트레스와 우울의 영향관계에서 자기통제의 매개효과	72
<그림 6> 취업스트레스와 우울의 영향관계에서 사회적 자원의 매개효과	75

대학생들의 취업스트레스가 우울에 미치는 영향 : 긍정자원의 매개효과

김 광 진

제주대학교 보건복지대학원 사회복지학과

지도교수 김 상 미

대학생 시기는 사회적 보호를 받는 청소년기를 벗어나 독립적인 사회구성원으로 성장하는 시기이며, 이를 위한 첫 단추가 경제활동이라 할 수 있다. 그러나 청년실업은 이전부터 사회문제로 대두되어왔고, 그로 인해 취업스트레스가 가중되고 있다. 대학생들의 취업스트레스는 심리적 어려움을 경험하게 하고 우울이라는 정신건강문제의 주요 요인으로 작용하기도 한다.

본 연구는 제주지역 대학생들의 취업스트레스가 우울에 미치는 영향을 파악하고, 긍정자원의 매개효과를 검증하는 것을 목적으로 하였다. 대학생의 취업스트레스를 알아보기 위해 취업스트레스 척도 22문항, 우울 수준을 알아보기 위해 CES-D 20문항과 긍정자원 수준을 파악하기 위해 POREST 23문항을 측정도구로 사용하였다. 2021년 4월부터 5월까지 약 1개월간 제주특별자치도에 위치한 3개 대학의 재학생 232명을 대상으로 자기보고식 설문지를 제작하여 자료를 수집하였으며, 완료되지 않았거나 불성실한 응답 9부를 제외한 223부를 연구에 사용하였다. 수집된 자료는 IBM SPSS Statistics 21.0프로그램 이용하여 t-test, ANOVA, 상관관계분석, 다중회귀분석, 위계적 회귀분석, Sobel-test 등을 실시하였다.

본 연구의 주요결과는 다음과 같다. 첫째, 연구대상자의 취업스트레스 평균은 평균 1.87점, 우울은 0.57점으로 중간보다 낮았으며, 긍정자원은 평균 3.63점으로

중간보다 높게 나타났다. 취업스트레스와 우울은 정적 상관관계가 있었으며, 긍정자원은 취업스트레스와 우울에 부적 상관관계를 보였다. 둘째, 취업스트레스와 취업스트레스의 하위변인이 높을수록 우울은 높았으며, 취업스트레스가 높을수록 긍정자원과 긍정자원의 하위변인은 낮아졌다. 그리고 긍정자원과 긍정자원의 하위변인이 높을수록 우울 수준은 낮았다. 셋째, 취업스트레스가 우울에 미치는 영향에서 긍정자원은 매개효과가 있는 것으로 나타났으며, 긍정자원의 하위변인으로는 긍정성과 사회적 자원이 매개효과가 있었고, 목적 및 희망과 자기통제는 매개효과가 없는 것으로 나타났다.

이상의 연구결과를 토대로 제주지역 대학생들의 우울을 낮추기 위해서는 취업스트레스를 낮추는 방안과 긍정성과 사회적 자원을 바탕으로 한 긍정자원 수준을 높이는 것이 필요함을 확인하였으며, 이를 바탕으로 대학생들의 요구를 반영한 취업지원 프로그램 개선, 취업지원 인프라 확충, 신입생 학교적응 지원, 성격 및 자아상태 검사 등과 더불어 긍정성 강화지원, 유의미한 지지체계 형성을 위한 지원이 필요할 것이다.

주제어 : 대학생, 취업스트레스, 긍정자원, 우울

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

대학생 시기는 부모에게 의존하고 사회로부터 보호받는 청소년기를 벗어나 자율적이고 독립적인 사회구성원으로 성장하기 위한 신체적인 긴장과 심리적인 어려움 등 과도기를 경험하게 된다(서인균·이연실, 2014).

독립적인 사회구성원이 되기 위한 첫 단추는 경제활동이라 할 수 있는데, 청년 실업은 지난 몇 년 동안 사회문제로 대두되고 있다. 취업 경쟁 속에서 대학생들은 대학생활 초기부터 스펙쌓기(SPEC), 구직 및 경력준비 등에 몰두해야하는 상황에 놓이게 되고, 이는 3, 4학년만이 아닌 신입생 시기부터 취업이라는 스트레스를 중·장기적으로 경험하게 된다(심지은·안하얀·김지혜, 2011).

청년층(15-29세)의 고용율은 2002년 45.2%로 지난 20년 동안 가장 높았으며, 2019년 43.5%, 2020년 42.2%로 나타났다(통계청, 2020). 이는 청년층 2명 중 1명도 채 안 되는 고용률을 보이고 있어 대학생들의 취업에 대한 문제는 심각하다고 할 수 있다.

이런 상황에서 정부는 ‘청년채용 인센티브 확대 및 청년추가고용 장려금 지원’으로 민간기업 일자리를 확대하고, ‘청년 신규채용에 대한 특별고용촉진장려금’ 시행, ‘공공일자리 확대’ 등으로 기업의 청년 고용율을 높이기 위한 정책을 진행하고 있다. 또한, ‘청년 창업 지원’, ‘청년내일채움공제’, ‘청년 구직활동 지원금’, ‘청년취업성공패키지’ 등 청년들의 구직의도를 높이려는 정책을 추진하고 있다(고용노동부, 2020). 이 외에도 제주특별자치도에서는 ‘취업지원프로그램’으로 ‘민간기업 통합정기공채’, ‘청년층 직업지도 프로그램(CAP+)’을 운영하고 있으며, ‘지역주도형 청년일자리 지원사업’으로 ‘관광MICE 아카데미 및 취업플랫폼생태계 조성사업’, ‘제주관광 질적고도화 취업지원프로젝트사업’ 등을 진행하고 있다(제주특별자치도 2021). 또한 ‘더큰내일센터’를 운영하여 청년들의 취업과 관련된 6개월

간의 교육훈련과 더불어 18개월 동안 취업 경험과 진로를 실현하는 과정을 지원하고 하고, 원활한 사업 진행을 위해 ‘탐나는 기업’ 네트워크 구축을 통해 청년 인재들이 다양한 프로젝트와 인턴십 프로그램을 실현할 수 있도록 지원하고 있다(더큰일센터 홈페이지, 2021).

이러한 노력에도 불구하고, 2020년 11월에 보고된 ‘코로나19, 산업계 대학전공 수요와 대학생 취업 인식도 분석’ 결과에서 ‘전년 대비 신규 채용환경에 대한 인식’은 ‘작년보다 어렵다’는 답변이 77.3%로 취업에 대해 느끼는 대학생들의 어려움은 더욱 가중되고 있는 것으로 보인다(한국대학교육협의회, 2020).

대학생들의 스트레스 요인으로는 정체성, 대인관계, 학업, 진로 및 취업이 대표적인 원인으로 보고 있다(조하나, 2020). 경제적·심리적 독립을 준비하는 대학생들에게 이와 같은 낮은 고용율과 채용 환경에 대한 어려움은 스트레스 원인으로 작용할 것으로 보인다(곽태은, 2017).

대학생의 취업스트레스 영향에 대한 국내 연구를 살펴보면 취업스트레스가 우울과 자살생각에 영향을 미친다고 하였으며(서인균·이연실 2014; 강슬아 2015; 엄나연 2015; 윤우석 2016; 조혜정·이재경·박은아 2017; 황인영 2018; 정용 2019; 이윤주·최용용 2020; 조하나 2020), 취업스트레스가 심리적 안녕감과 정신건강, 삶의 만족도에 영향을 준다고 하였다(오연례 2016; 이형순·이재창 2018; 한승권 2019; 황명주 2019; 정지나 2020). 강슬아(2016)의 연구에 따르면 취업준비기간과 구직기간이 장기화되고, 구직의 실패 등은 우울증의 주요 원인으로 작용하기도 하며, 우울증의 악화로 신체·심리적인 무력감을 경험하게 된다.

우울증은 하루 종일 우울한 기분을 가지고 생활하게 되고, 2주 이상 지속되면서 가정이나 학교, 직장에서 이전의 역할을 하지 못하게 된다. 흥미나 의욕을 잃어 의욕이 상실되고, 불면증과 안절부절 못하고 행동이 느려지는 등의 증상이 나타날 수 있다. 이와 더불어 우울증은 만성적인 피로감과 사고능력 또는 집중력이 저하되어 구직을 하는데 한층 더 어려움을 유발시키는 원인이 된다(민성길, 2015). 이처럼 취업스트레스는 우울을 유발하여 일상 전반에 어려움을 경험하는 문제를 야기할 수 있는 것이다.

보건복지부(2017)에서 발표한 ‘2016년 정신질환실태조사’ 결과에 따르면, 스트레스, 불안, 우울 등의 주요 정신질환 평생유병율이 25.4%로 4명 중 1명은 정신

질환을 경험할 수 있다. 특히 20대 청년들의 주요우울장애 일년유병율은 3.0%로 다른 연령대에 비해 2배 정도로 높은 유병률을 보이고 있고, 무직의 경우 4.0배 높다는 결과가 나타났다(보건복지부, 2017). 따라서 대학생들은 청년실업의 어려움과 더불어 우울증의 높은 위험으로 어려움을 겪고 있을 것으로 보인다.

허휴정 등(2018)은 긍정자원의 개념을 자신과 사회에 대한 긍정적 사고를 유지하여 한 개인을 바람직한 삶으로 변화시키는 성향이라고 정의하였고, 긍정자원을 구성하는 요인들은 긍정성, 목적 및 희망, 자기통제, 사회적 자원으로 명명하였다. Steele(1988)에 따르면 자신을 긍정적으로 평가하는 사람은 실패나 어려움 속에서도 좌절하지 않고 잘 기능하며, 자신을 낮게 평가하는 사람보다 자원을 많이 갖고 있어 어려운 시기를 잘 견디는 것으로 나타났다. 자신에 대한 호의적인 견해는 일의 성취나 역경 극복에 필수적인 내구력(persistence) 등 자기조절을 요하는 특성들을 강화시키는 것으로 보고되고 있다(허휴정 외, 2018 재인용). 또한, 사회적 지지는 사회적 자원으로 주변의 도움이 현재의 어려움을 이겨내는데 영향을 준다고 하였다. 자기효능감, 자기조절력 등 긍정자원 수준이 높을수록 취업스트레스는 낮아진다고 하였으며(김명옥, 2010; 신권섭·조인주, 2013; 한금상, 2014; 이나라, 2016; 정지나, 2020), 사회적 지지가 높을수록 우울감이 낮아진다는 결과가 있다는 선행연구가 결과가 있다(최슬기·박경옥, 2015; 조하나, 2020).

따라서, 본 연구에서는 대학생들을 대상으로 취업스트레스와 긍정자원이 우울에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보고 긍정자원이 취업스트레스와 우울사이의 매개효과를 검증하고자 한다. 이를 통해 대학생들의 우울과 취업준비 및 구직과정에서 받는 스트레스를 감소시킬 수 있는 전략방안을 수립하고자 한다.

2. 연구문제

제주지역 대학생들의 취업스트레스가 우울에 미치는 영향에서 긍정자원의 매개효과를 검증하기 위한 연구문제는 다음과 같다.

1. 대학생들의 인구사회학적 특성에 따라 취업스트레스, 우울, 긍정자원에 차이는 어떠한가?
2. 대학생의 취업스트레스는 우울에 영향을 미치는가?
3. 대학생의 취업스트레스는 긍정자원에 영향을 미치는가?
4. 대학생의 긍정자원은 우울에 영향을 미치는가?
5. 대학생의 취업스트레스와 우울의 관계에서 긍정자원은 매개효과가 있는가?

II. 이론적 배경

1. 취업스트레스

1) 스트레스

세계보건기구(WHO)에서는 정신건강을 ‘한 개인이 자신의 능력을 실현하며 일상적인 삶의 스트레스(Stress)에 대처하여 생산적으로 일할 수 있고, 자신이 속한 지역사회에 기여할 수 있는 안녕한 상태’라고 기술(세계보건기구, 2001)하였다. 즉, 스트레스가 정신건강은 물론, 일상생활의 어려움에도 많은 영향을 미치는 것으로 파악된다.

스트레스란 “팽팽하게 되다”는 뜻의 라틴어 ‘스트린저(stringere)’에서 유래되어 14세기부터 ‘스트레스(Stress)’란 용어로 사용되기 시작하여(김민지, 2015), 20세기에 접어들면서 신경과학, 면역학, 심리학 등 인간의 신체와 정신을 연구하는 분야에서 스트레스가 신체·정신질환을 발생시키는 주원인으로 간주되기 시작하였다(황인영, 2018).

스트레스에 의학적 의미를 담은 최초의 과학자는 Walter Cannon(1929)으로, 그의 저서 ‘몸과 지혜(The wisdom of the body)’에서 투쟁-도피(fight or flight) 반응을 구체적으로 설명하였다. 즉, 스트레스를 느끼면 심장이 뛰고 호흡이 가빠지며 근육을 긴장시켜 싸우거나 도망갈 준비태세를 갖추고, 소화 기능을 비롯한 다른 일상적 신체기능은 느려지거나 일시적으로 정지하도록 돕는 투쟁-도피 반응은 인간의 생존을 위해 위협적인 상황에 적절히 반응하고 변화에 대처하도록 도와주는 본능적인 신체 메커니즘이라는 것이다(김경아, 2019).

스트레스에 대한 정의는 학자들마다 다양하게 정의를 내리고 있다.

Lazarus와 Folkman(1984)과 황성원(1998)은 스트레스를 인간과 환경 사이의 작용적 관계를 말하는 것으로 그 관계가 자신의 자원을 요구하거나 자신이 소유한 자원의 양을 넘어서기 때문에 자기의 행복이 위협받는다고 스스로 평가할 때 느끼는 심리적, 신체적 긴장 상태(오연례, 2016)라고 하였고, 현승권(2014)은 스트레

스는 인간의 삶 속에서 내적·외적 요구가 개인의 적응 한도를 넘어설 때 경험하고, 적응하기 어려운 상황에 처할 때 인간이 느끼는 신체적·심리적 긴장 상태라고 정의하고 있다.

서정희(2012)는 스트레스란 개인의 능력을 능가하는 내·외적 요구에 대한 개인의 인지 및 그에 따른 적응정도의 차이로 인해 발생하는 개인의 정서적, 행동적, 신체적 반응으로 정의하였다. 이러한 스트레스는 인간의 성장에 필수적인 요소이기도 하지만, 과도할 경우 우울·불안·무력감·적대감과 같은 부정적 감정을 일으키며 심혈관계 질환을 비롯한 각종 신체질환을 유발하기도 한다(장현갑·김정모·배재홍, 2007; Rice, 1992; 김은영, 2019 재인용).

여러 학자들의 스트레스에 대한 정의를 종합하였을 때 스트레스는 인간의 성장에 필수적 요소이나 내적·외적 요구가 자신이 감당할 수 있는 범위를 넘어섰을 때 발생하는 개인의 정서·행동·신체적 반응이며, 과도할 경우 신체·정신질환을 유발할 수 있는 것으로 볼 수 있다.

2) 취업스트레스

대학생 시기의 청년들에게 경제적 독립과 직업선택을 위한 준비는 매우 중요한 발달과업이다. 이는 청년기의 안정된 정체감을 형성하는데 있어서 부모로부터의 심리적 독립이 절정에 이르는 시기로 취업에 대한 준비와 실제 직업을 선택하는데 있어서도 다양한 역할경험을 통해 진로를 결정하는 때이기 때문이다(방한승, 2017).

대학생은 사회나 제도적으로 보호해줘야 하는 청소년도 아니며 완전히 독립된 삶을 살 수 있는 성인도 아닌 존재로, 대학생활은 그 자체가 혼란스런 시기일 수 있다. 특히 대학교 입학 이전의 수동적이고 타율적인 입시위주의 환경으로 인해 발달과업이 지연된 채 대학생활을 맞이하게 되는 대학생들은 정서적으로는 미성숙한 상태이면서 한편으로는 성인으로서의 책임과 의무를 강요받게 된다. 이 과정에서 대학생들은 불안정한 정서, 학업과 경제적인 스트레스, 우울 등에 노출될 수밖에 없다(황명주, 2019).

취업은 인간이 사회적 존재로서 사회참여를 하는 일련의 과정이다. 인간은 취업을 함으로써 사회적으로 인정을 받게 되고 그로 인해 자아실현과 삶의 질을

높일 수 있다. 그러나 우리나라의 청년취업과 취업경쟁 상황에서는 대학생들의 취업에 대한 스트레스는 점점 높아지고, 이에 따른 대학생활 역시 진로 문제와 학업 등이 같이 연계되어 대학생들에게 취업에 대한 스트레스가 가중되고 있는 실정이다. 이러한 취업스트레스는 학업과 구직활동을 하고 있는 대학생들에게 정신건강상의 문제에 영향을 끼칠 가능성이 크다(김혜정, 2014).

취업 스트레스(job-seeking stress)란 ‘미취업 스트레스 증후군’으로(이재연, 2014) 졸업 후 취업과 관련된 문제로 대학 생활 중에 신체적·심리적 평형상태가 파괴되고 불안, 긴장 및 심각한 위기의식을 느끼는 상태라고 정의할 수 있다(황성원, 1998). 정의석·노안영(2001)은 대학을 졸업할 예정이거나 최근 졸업한 사람이 취업 준비과정에서 주관적으로 경험하는 스트레스를 취업 스트레스로 보았는데 대학생들의 경우 경제적·심리적 독립이라는 이 시기의 주요 발달과업을 달성하는 과정에서 느끼는 생활 스트레스 중 취업 스트레스를 가장 크게 느끼는 것으로 드러났다(곽태은, 2017; 김은영, 2019 재인용).

홍혜진(2015)의 연구에 따르면, 졸업을 앞둔 대학생들은 자신이 원하는 곳에 취업하기 위해 준비하는 과정에서 취업 관련 정보 부족이나 목표 직종과 전공과의 불일치, 자신의 능력에 대한 주관적인 부정적 평가 등으로 인해 상당한 스트레스를 받는 것으로 나타났으며 이와 같은 취업 스트레스는 졸업 직전 겪는 단기적 스트레스가 아니라 신입생 때부터 직면하는 중·장기적 스트레스라 할 수 있다(심지은·안하얀·김지혜, 2011).

취업스트레스란 대학생들에게 학창시절동안 취업과 관련된 다양한 문제로 인하여 겪게 되는 일련의 과정이라고 볼 수 있다. 이와 같이 취업을 준비하는 과정에서 위기나 어려움 상황에 직면하게 되므로 대다수의 취업준비생들이 많은 스트레스를 겪기 마련이다(김나현, 2007; 최연지, 2017). 이는 개인으로 하여금 정서적, 행동적, 신체적 조화를 이루지 못하고 불안이나 긴장감을 느끼게 할 수 있다는 점에서 부정적인 영향을 준다(지연옥, 2018).

취업 경쟁 속에서 살아남기 위해 대학생들은 대학생활 초기부터 소위 ‘스펙 쌓기’라 불리우는, 구직 경력 준비에 몰두해야 하는 상황에 놓여 있다. 따라서 취업 스트레스는 졸업을 앞둔 대학생들에게만 해당되는 단기적 스트레스가 아니라 신입생 시기부터 직면하게 되는 중·장기적 스트레스라 할 수 있다(심지은·안하얀·김지혜, 2011).

취업스트레스는 다섯 가지 하위요인으로 분류된다(강유리, 2006). 첫째, 취업에 대한 자신감 부족과 같은 개인의 성격적 문제와 관련된 성격 스트레스가 있다. 둘째, 경제적인 이유로 인하여 가족을 부양해야 하는 책임 등 가족과 가정환경과 관련된 가족환경 스트레스가 있다. 셋째, 취업에 필요한 조건인 학력, 자격증과 같은 스펙(SPEC)에 관한 학업스트레스가 있다. 넷째, 자신의 학교의 수준이나 지도 교수님의 관심 부족과 같은 학교 환경으로부터 받는 학교환경 스트레스가 있다. 마지막으로, 개인의 심리적 요인인 불안과 관련된 취업불안 스트레스를 들 수 있다. 이러한 취업스트레스는 20대 미취업 상태의 청년들의 정신건강 상태에 많은 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이들은 취업한 집단보다 신체화 증상, 강박증, 대인예민성, 우울, 적대감, 불안 등에서 취약한 상태를 보이는 것으로 나타났다(이훈구·김인경·박윤창, 2000).

따라서 본 연구에서는 취업불안스트레스가 우울에 미치는 영향을 알아보고 위해 코넬대학에서 개발한 스트레스 측정도구(Cornell Medical Index: CMI)를 황성원(1998)이 번안하고, 강유리(2006)가 수정하고 보완한 취업스트레스 척도를 사용하고자 한다. 취업스트레스의 하위요인으로는 성격스트레스, 가족환경스트레스, 학업스트레스, 학교환경스트레스, 취업불안 스트레스로 구성되었다.

2. 우울

1) 우울의 개념

우울장애(Depressive Disorder)는 슬픔, 공허감, 짜증스러운 기분과 그에 수반되는 신체적, 인지적 증상으로 인해 개인의 기능을 현저하게 저하되는 부적응 증상을 의미하며(권석만, 2013), 성인에게서 흔한 정신과적 장애로서, 평생유병률은 남성에서 5~12%이며, 여성은 10~25%로 높게 나타난다(민성길, 2015).

DSM-5(Diagnostic and Statistical Manual of mental disorders)의 진단 기준을 살펴보면 ‘하루 중 대부분 그리고 거의 매일 지속되는 울 기분에 대해 주관적으로

보고(예, 슬픔, 공허함, 또는 절망감)하거나 객관적으로 관찰됨(예, 눈물 흘림)’이거나 ‘거의 매일, 하루 중 대부분, 거의 또는 모든 일상 활동에 대해 흥미나 즐거움이 뚜렷하게 저하됨’의 증상 둘 중 하나 이상을 포함하여 ‘체중 조절을 하고 있지 않은 상태에서 의미 있는 체중의 감소나 체중의 증가, 거의 매일 나타나는 식욕의 감소나 증가가 있음’, ‘거의 매일 나타나는 불면이나 과다 수면’, ‘거의 매일 나타나는 정신운동 초조나 지연’, ‘거의 매일 나타나는 피로나 활력의 상실’, ‘거의 매일 나타나는 무가치감 또는 과도하거나 부적절한 죄책감을 느낌’, ‘거의 매일 나타나는 사고력이나 집중력의 감소 또는 우유부단함’, ‘반복적인 죽음에 대한 생각, 구체적인 계획 없이 반복되는 자살사고 또는 자살시도나 자살 수행에 대한 구체적인 계획’의 증상을 5개 이상 겪는 경우 사회적, 직업적 또는 다른 중요한 기능영역에서 고통이나 손상을 초래할 때 주요우울장애로 판단한다(APA, 2013).

우울한 기분은 누구나 경험할 수 있으며, 어떠한 사건을 경험함에 따라 비관적 생각에 휩싸이거나 좌절할 수 있으나 대부분의 사람들은 일상생활이 가능한 정도로 기능하며, 시간이 지나면 우울한 기분은 회복된다. 그러나 극복하지 못하고 우울한 기분이 지속될 경우 이를 우울증이라고 하는 것이다(서예은, 2017).

우울장애는 기분을 주된 증상으로 하는 기분장애이지만 다양한 심리적 다양한 심리적 문제가 동반된다. 우울하고 슬픈 감정을 비롯하여, 좌절감, 죄책감, 고독감, 무가치감, 허무감, 절망감 등과 같은 고통스러운 정서상태가 지속되고(권석만, 2013), 잠깐의 노력에도 심한 피로감, 소화장애, 변비, 두통 등의 신체증상과 함께 자살사고가 거의 늘 동반된다고 보아야 한다(민성길, 2015). 이처럼 우울은 정서적인 어려움뿐만 아니라 신체적인 증상도 동반하며, 나아가 자살위험에 놓이게 하는 문제가 되는 것이다.

특히 20대 청년들의 주요우울장애 일년유병율은 3.0%로 나타났는데, 20대 남자가 3.1%, 20대 여자가 2.9%로 다른 연령대에 비해 2배가량 높은 유병률을 보이고 있다(보건복지부, 2017). 우울의 원인에 대해서는 심리사회적, 생물학적, 유전적 요인 등이 다수 제기되고 있으나 아직까지 명확하지 않지만(국가정신건강정보포털, 2021), 대부분의 심리학적 이론은 부정적인 생활사건이 우울장애의 발생에 중요한 역할을 한다고 보고 있다. 주요한 생활사건으로는 가족의 사망이나 질병, 가정불화, 이성·친구와의 갈등이나 다툼, 실직이나 사업 실패, 경제적 파탄과 어려움, 업무 또는 학업 부진 등이 우울 장애를 유발하거나 악화시킬 수 있다고 하였다(권석만, 2013).

<표 1> 우울증의 원인 분류

<p>뇌의 화학적인 변화</p>	<p>뇌의 신경전달물질의 변화가 일어나서 기분을 담당하는 신경 회로의 기능이 저하되는 것이 증상과 연관이 됩니다. 주요우울장애 환자에서는 세로토닌 활성도가 저하되어 있으며 노르에피네프린, 도파민 등의 활성의 조절이 적절히 이루어지지 않아서 발생한다고 알려져 있습니다.</p>
<p>심리사회적요인</p>	<p>주요우울장애의 삽화 전에 과도한 스트레스를 경험하는 경우가 많습니다. 배우자, 부모, 자녀 등의 죽음, 직업, 경제, 건강의 상실 등의 스트레스가 대표적이며 환자가 지니고 있던 체질적 소인과 스트레스로 인한 변화가 상호작용하여 뇌의 신경전달물질 및 신경회로에 변화를 초래합니다.</p>
<p>개인의 성격, 기질적 요인</p>	<p>어린 시절의 외상은 스트레스 상황에 반응하는 방식에 영향을 미칩니다. 어린 시절부터 긍정적인 경험을 하지 못한 사람은 낮은 자존감 또는 자기 비판적인 태도를 발전시키게 됩니다. 또한 성인기에 상실(주변인의 사망 또는 죽음)은 소아기의 상실 경험을 되살리게 되어, 주요우울장애를 촉진시킬 수 있습니다.</p>
<p>내분비 이상</p>	<p>주요우울장애에서는 스트레스 호르몬인 코티솔의 분비 이상, 갑상선 기능 이상, 성장 호르몬 분비 이상, 수면 및 생체 리듬의 장애가 나타납니다. 임신, 출산 및 산후 문제, 갑상선 문제, 폐경기 또는 여러 가지 다른 상태로 인한 호르몬 변화가 주요우울장애의 발병에 영향을 미칠 수 있습니다.</p>
<p>신경면역학</p>	<p>선천성, 후천성 면역 염증성 매개 물질은 기분조절의 중요한 인자입니다. 우울증이 뇌의 염증과 관련된다는 연구 결과들이 주목을 받고 있습니다.</p>
<p>유전적 요인</p>	<p>일란성 쌍둥이가 모두 주요우울장애가 발병할 확률은 40-50%정도라고 합니다. 즉, 주요우울장애는 유전이 영향이 매우 크지만, 후천적인 다른 요인들도 함께 작용합니다. 아직까지 주요우울장애와 관련되어 일관성 있게 보고되는 염색체 혹은 유전자 이상은 보고되지 않았습니다.</p>
<p>현재 생활습관과 건강상태 문제</p>	<p>만성 질환, 불면증, 만성 통증 또는 암과 같은 특정 상태로 인해 우울장애의 위험이 높아질 수 있습니다. 또한, 알코올을 지나치게 사용하거나 마약류 물질로 인한 주요우울장애의 위험성이 있습니다.</p>

출처 : 국가정신건강정보포털, <http://www.mentalhealth.go.kr>, 질환별 정보

2) 대학생의 우울

대학생은 학업, 가치관, 장래 및 진로에 대한 불안, 자아정체감, 대인관계 등의 다양한 스트레스를 받고(권경미, 2009), 이를 통해 우울감이 높아진다는 연구 결과가 있다(강석화, 2012).

Garber & Dodge(1990)에 따르면 우울은 사춘기를 전후하여 급격히 증가하는 전형적인 심리적 부작용이며, 청소년기 진로선택, 자아실현, 환경적 스트레스 등으로 분노와 충동을 통제하지 못할 때 발생하는 부적응이라고 하였다. Beck(1978)은 우울한 대학생들은 자기의 경험을 왜곡을 통해 거부나 상실 또는 실패 등 독특한 방식으로 잘못 해석하는 경향이 있다고 하였다(강석화, 2012). 우울은 우울한 정서뿐 아니라 신체·정신적 증상을 복합적으로 나타내며, 의욕상실, 집중력 저하, 식욕 및 체중 변화, 불면, 불안, 자살 등의 문제를 수반하는 것으로 정의하였다(APA, 2013).

대학생의 우울은 유병률이 가장 높은 정신질환으로 국내 대학생의 1년 유병률은 여학생이 9.5%, 남학생이 4.2% 수준으로 나타났고(이경희, 2011), 미국 대학생의 경우 18.5%의 유병률을 나타냈다(American College Health Association, 2012). 이와 더불어 지난 해 우울증 환자 수는 100만 명을 넘겨 역대 최대치였고, 그 중 20대가 차지하는 우울증 환자 비중이 가장 큰 것으로 나타났다. 이는 코로나19로 비대면 수업으로의 변화와 취업난이 가중되면서 심각해지고 있다(조선일보, 2021.04.13.).

이처럼 대학생의 우울은 다른 연령보다 높게 나타나고 있는데, 대학생의 우울의 원인으로서는 대학생들의 적응에 따른 어려움, 학업 및 진로, 대인관계 어려움 등으로 나타났고(조미라·오승진, 2016), 그 중 자아정체감 확립의 스트레스와 학업 및 진로 문제가 가장 높게 나타났다(이윤주, 2021).

우울은 측정하는 도구들은 SADS(Schedule for Affective Disorders and Schizophrenia, Endicott&Spitzer, 1978), HRSD(Hamilton Rating Scale for Depression, Hamilton, 1960), BDI(Beck Depression Inventory, Beck, 1978), SDS(Self-Rating Depression Scale, Zung, 1965) 등이 있으나 정신질환을 진단하기 위한 척도라고 할 수 있고, 정상인과 신체질환을 경험하는 사람들의 우울을 손쉽게 측정하는 도구로 CES-D를 가장 많이 사용하고 있다(전경구·최상진·양병창, 2001).

본 연구에서는 대학생의 우울 수준을 측정하기 위해 일반 성인을 대상으로 하여 개발된 통합적 한국판 CES-D(전경구 외, 2001)를 사용하여 연구하고자 한다.

3. 긍정자원

허휴정 등(2018)은 긍정자원의 개념을 자신과 사회에 대하여 보다 긍정적인 태도와 시각을 유지하도록 하여 개인의 삶을 바람직한 방향으로 변화시키는 데 기여하는 성향으로 정의하였고, 이러한 긍정자원은 사람들 간에 차이를 보이는 개인 특성이며, 개입이나 훈련을 통해서 개발될 수 있다고 하였다. 그리고 긍정자원은 정서, 인지, 행동의 차원에서 측정 가능한 방식으로 나타난다. 긍정자원의 하위요인은 첫째, 삶의 만족과 긍정정서, 감사, 수용, 긍정적 인지정서조절 등 인지, 정서의 긍정적 경향을 포함하는 개념으로 ‘긍정성’이라 명명하였고, 둘째, 성장과 레질리언스, 목적, 가치실현 등을 포함한 ‘목적 및 희망’, 셋째, 자율, 효능감, 몰입, 환경지배력을 포함하는 자기조절력을 ‘자기통제’, 넷째, 대인관계와 사회적 지지자원과 사회적 관계를 포함한 ‘사회적 자원’으로 명명하여 구성하였다(허휴정 외, 2018).

1) 긍정성

정서란 국어사전에서는 사람의 마음에 일어나는 여러 가지 감정이라고 하며, 주관적 경험, 표출된 행동, 신경 화학적 활동이 종합된 신체적·생리적 반응을 동반한 지속적인 감정이라고 정의하고 있다(네이버 지식백과, 2021).

Lazarus(1991)는 정서는 이전 사건에서의 경험을 개인이 주관적으로 평가하는 것을 시작으로, 둘러싼 환경을 다루고, 사회적 관계를 형성하고 유지하는데 도움이 된다고 하였다(Keltner, Haidt, & Shiota, 2006; Nesse & Ellsworth, 2009).

Watson과 Tellegen(1985)은 정서를 긍정정서와 부정정서로 나누었다. 긍정정서는 열정적이고 활동적이며, 많은 에너지를 가지고, 몰입하며, 다양한 상황을 경험한다. 부정정서는 주관적 고통과 불쾌감을 의미하고, 우울, 불안 등을 포함한 다양한 부정적 정서 상태가 포함된다(Watson, Clark, & Tellegen, 1988; 전리라, 2019: 재인용).

Fredrickson(2000)은 ‘긍정정서의 확장 구축 이론을 주장하였고, 정서경험이 반드시 특정한 행동을 산출하는 것은 아닐 수 있으며, 긍정정서는 인지적 변화를 일으킨다고 한다. 긍정정서는 주의범위를 넓어지게 하고, 선행사건에 대해 다양한 대응법과 창의적인 사고를 가능하게 하여 문제를 바라보고 유연하게 해결할

수 있게 도움을 준다. Seligman(2009)은 긍정정서가 두뇌 활동을 더욱 활발하게 해 주어 창의적이고, 건설적인 사고와 인내심을 갖고 남을 배려하고, 융통성 있는 사고를 촉진시킨다고 하였다(권석만, 2011). 결국 긍정정서의 순기능으로 사회 환경에 성공적인 적응과 심리사회적 자원을 형성, 유지, 향상 시킬 수 있는 가능성이 높아지게 된다는 것이다(Fredrickson, 2000). 즉, 건강과 안녕감을 유지 및 고취시키고, 생리적 휴식과 회복을 시켜주며(Lazarus & Folkman, 1984), 스트레스 상황에서 빠른 회복과 우울증을 현격하게 감소하는 효과가 있다(Scheier & Carver, 1992; Folkman, 1997; 하수향, 2019 재인용).

2) 목적 및 희망

Luthans 등(2004)은 긍정적 심리학 문헌 및 동기유발 등에 관한 다양한 연구들을 포괄적으로 검토한 후 자기효능감, 희망, 낙관주의, 그리고 복원력의 4개의 요인으로 구성된 심리적 자본을 제안하였다. 즉, 일이 계획대로 진행되지 않아도 비관적으로 생각하지 않고 긍정적으로 생각하는 자기효능감(Bandura, 1997), 어려운 일에 부딪혀도 이를 발전의 계기로 삼는 희망(Snyder, 2002), 실패의 상황에도 좌절하지 않으며, 긍정적인 면을 찾으려고 노력하는 낙관주의(Seligman, 1998), 그리고 자기효능감을 가지고 잘못된 일에 집착하지 않으며, 향후 어떻게 대체할 것인가를 더 많이 생각하는 회복력(복원력)등의 4개 잠재변인으로 구성되어 있다(김주희, 2013 재인용).

긍정심리학과 관련된 변인들 중에 희망은 상담 장면에서 이론적 성과를 가져오며, 내담자의 변화를 촉진하는 역할로 강조되고 있다(Frank, 1991). 특히 신체, 심리적 건강증진 등 긍정적인 결과를 이끌어내고(최유희 · 이희경 · 이동귀, 2008), 성공적인 목표 지향적 에너지인 희망주도와 목표를 달성하기 위해 긍정적인 동기 상태를 갖게 된다(Snyder, 1991; 김명희, 2013 재인용).

레질리언스(Resilience)에 대해서 Block & Block(1980)은 스트레스와 역경을 유연하게 대처하고 스트레스에도 빠르게 적응할 수 있는 성격 유형이라고 하였고, 이선숙(2013)은 회복탄력성을 위협상황을 극복하고 유연하게 적응하며, 직면한 상황에 따라 그 상황을 통제하려는 노력으로 보았다. 레질리언스는 스트레스 상황에 대한 불안과 민감성을 축소시킬 뿐 아니라 긍정적 참여와 경험의 개방성을 통해 어려움을 극복할 수 있도록 도움을 준다(Block & Kremen, 1996).

Garmezy(1993)는 어떤 위협을 경험하는 사람들이 받는 심리적인 고통을 모두가 분명하게 나타내지 않는다는 사실에서 탄력성을 경험하는 어려움과 성공적인 적응 사이에서 중재역할을 한다고 보았다. 따라서 레질리언스는 그 수준에 따라 스트레스나 부정적인 상황을 적응하거나 대처하는 수준이 다르다는 것을 의미하며, 레질리언스가 높은 사람은 어떤 상황에 민감한 반응을 보일 수 있으나, 빠르게 적응하여 이전 상태로 돌아가는 성질을 보인다고 하였다(Garmezy, 1991; Luther, Cicchetti & Becker, 2000, 방한승, 2017 재인용). 즉, 목적과 희망은 개인으로 하여금 삶의 긍정적인 동기 상태를 갖게 하고, 어려운 상황에서도 고통을 감내하고 회복할 수 있는 힘을 갖게 한다고 할 수 있다.

3) 자기통제

자기통제는 자율, 효능감, 몰입, 환경지배력을 포함하는 개념으로 자기관리, 자기조절, 자기점검 등의 용어를 동일하게 사용하기도 한다(류현경, 2020). 자기통제는 외부의 통제와는 무관하게 사회적 규범에 부응하는 행동을 스스로 판단하고 옮기는 능력을 말한다.

자기 통제에 대해 학자들마다 다양한 정의를 내리고 있는데 Kopp(1982)는 사회적으로 인정되지 않는 행동이나 정서를 억제 조정하는 능력이라고 하였으며, 정영숙(1995)은 자기 삶에 주인의식을 가지고 자신의 문제를 스스로 선택 및 책임질 수 있는 능력이라고 하였다. 안미경(1996)은 자신이 즉흥적으로 충족시키고 싶은 욕구라도 적절한 시기까지 딜레이(delay)하는 능력이라고 하였고, 김혜원(2018)은 상황에 알맞게 스스로 자신의 행동 및 감정을 통제하고 조절하는 능력이라고 하였다. 즉, 자기통제는 자신의 삶에서 경험하게 되는 문제나 상황에 대해 주인의식을 가지고 문제해결과 목표달성을 위해 감정과 행동을 스스로 통제할 수 있는 능력이라고 정의할 수 있다.

이러한 상황에서 자신을 통제하기 위해서는 첫째, 상황에 대해 부적절하거나 허용되지 않는 행동을 억제, 유보하고 충동적인 욕구를 지연시키는 능력이 필요하며(Flavell, 1985), 둘째, 인지적인 입장에서 자신의 인지과정을 조절하고 통제하는 능력이 있고(신민희, 1998), 마지막으로 정서적인 입장에서 목적달성을 위해 부정적인 정서를 조절하고, 긍정적인 정서를 강화 및 유지하는 능력이 있다(Thompson, 1994; 남궁미량, 2018 재인용).

자기통제가 낮으면 집중력이 부족하고(Bandura, 1986), 같은 개념인 자기조절이 낮으면 우울과 불안, 사회적 위축 등과 공격적인 성향과 비행행동으로 나타나기도 하며(손승아 외, 2006; 홍창현, 2015), 또한 자기조절이 높으면 학업스트레스가 감소하기도 한다(강덕환, 2021). 자기통제는 부정적인 사고와 정서를 조절함으로써 비합리적인 감정이나 행동을 통제할 수 있는 기능이 있다.

4) 사회적 자원

사회적 자원은 사회적 지지자원과 사회적 관계를 포괄하는 개념으로 명명하였다. 사회적 지지(social support)란 넓은 의미로 타인들로부터 제공되는 자원을 일컫는 말로써 개인이 지닌 모든 사회적 관계망(social network) 내의 지지적인 대인관계를 의미한다. 인간은 사회적인 존재로서, 개인은 끊임없이 다른 사람과의 상호작용을 하며, 피드백을 받음으로써 살아간다. 이때, 긍정적인 피드백은 심리적인 적응과 문제해결능력을 강화하고, 스트레스에 보다 효과적으로 대처할 수 있도록 지원한다(이후승, 2003).

사회적지지(social support)라는 개념은 학자들마다 다양하게 정의하고 있다. Cobb(1976)은 사회적 지지란 개인이 보살핌과 사랑을 받고 있으며 자기 자신이 가치있음을 믿도록 함으로써, 위기상황에 대한 적응과 변화에 대해 빠르게 적응할 수 있는 완충적인 기능을 하는 것이라고 정의하였다. Cohen & Hoberman(1983)과 Kaplan 등(1977)은 한 개인이 그의 대인관계로부터 얻을 수 있는 긍정적인 자원이라 하였고, Thoits(1986)은 애정, 인정, 소속 및 안정에 대한 개인의 욕구가 충족되는 것이 사회적 지지라 하였다. Dixon(1979)는 사회적 지지를 여러 사회체계에서 제공되는 다차원적인 현상으로 개념화하면서 타인에 대한 긍정적 감정표현, 타인의 행동이나 지각에 대한 인정, 타인에 대한 상징적 또는 물질적 도움의 제공을 하는 것으로, 대인관계에서의 다양한 상호작용을 사회적 지지로 정의하였다(엄나연, 2015 재인용).

국내학자들의 사회적 지지에 대한 정의를 살펴보면, 박지원(1985)은 사회적 지지란 기능적인 측면에서 개인이 가족이나 친구, 교사, 이웃 등 타인과의 관계 속에서 지원받는 도움이라고 정의하였다. 한미현(1996)은 사회적인 관계를 통해 개인이 여러 타인에게 얻을 수 있는 모든 긍정적 자원으로 개인이 삶에서 건강한

발달과 적응에 중요한 역할을 한다고 하였다. 또한 김지혜(1998)는 사회적 지지를 대인관계를 향상시키려는 의도로, 다양한 자원으로부터 개인에게 제공되는 사회적 행위와 태도를 제공하는 기능이라고 하였다. 이와 같이 사회적 지지에 대한 정의는 다양하나, 공통적으로 사회적 지지는 개인이 타인으로부터 제공받는 긍정적인 자원을 의미한다(이창주, 2007).

이러한 사회적 지지는 개인이 사랑, 존중, 보살핌을 받고 있음을 인식하고, 사회에서 소속감을 느끼도록 해주며(Cobb, 1976), 정서적 관심, 물질적 도움, 정보 등의 내용을 포함한 대인 간 교류를 제공하고(House, 1983), 이외에도 대학생들에게 다양한 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다(김경희, 2020).

허휴정 등(2018)은 긍정자원의 효과를 새로운 시각에서 살펴보고자 긍정자원척도(Clinical Shoit-Form Positive Resources Test; POREST)를 개발하였다. 척도의 구성요소로는 인지적 측면에서 자신을 주관적으로 얼마나 긍정적으로 평가하는지 여부와 개인의 삶을 바람직한 방향으로 이끌 수 있는 자신과 세상에 대한 가치판단 사고능력, 스트레스 상황에서 대처할 수 있는 긍정적 인지정서조절 등의 내용이 포함되어 있다. 따라서 본 연구에서는 허휴정 외(2018)가 개발한 긍정자원척도(POREST)를 활용하여 대학생들의 취업스트레스가 우울에 미치는 영향에서 긍정자원의 매개효과를 분석하고자 한다.

4. 선행연구 고찰

1) 대학생의 인구사회학적 요인과 취업스트레스, 우울의 관계

인구사회학적 요인에 따른 취업스트레스의 선행연구를 살펴보면 고학년으로 올라갈수록 취업스트레스가 높다는 결과가 나타났다(김명옥, 2010; 남진열·고관우, 2013; 최승혜·이혜영, 2013; 서인균·이연실, 2014; 이진수, 2014; 황인영, 2017; 한승권, 2019; 황명주, 2019; 김은영, 2020).

성별로 비교했을 때 여자가 남자보다 스트레스가 높다(남진열·고관우, 2013; 신현규, 장재윤, 2013; 최승혜·이혜영, 2013; 이진수, 2014; 한금상, 2014; 황인영, 2018)는 결과와 취업스트레스 요인 중 성격스트레스가 남자보다 여자가 높다(김명옥, 2010)는 결과가 도출되었다. 반면 취업스트레스 요인 중 하위요인인 학교환경스트레스는 여자가 높고, 취업스트레스는 남자가 높다는 결과가 있었으며(강슬아, 2015), 성별에 따른 취업스트레스에 유의미한 차이가 없다는 결과도 있었다(조미경 외, 2013; 김은영, 2019). 또한 개인이 지각하는 생활경제수준이 낮을수록 취업스트레스가 높다는 연구결과들이 다수 나타났다(한금상, 2014; 황명주, 2019).

우울감에 대한 선행연구를 살펴보면 여자가 남자보다 우울감 수준이 높다는 결론이 있었고(신현규·장재윤, 2003; 최승혜·이혜영, 2014; 강슬아, 2015; 윤우석, 2016; 권현용, 2017; 김은영, 2019; 황인영, 2018), 연령이 높을수록, 고학년일수록 우울감이 높게 나타났다는 조사 결과도 있었다(오연례, 2016; 김은영, 2019).

2) 취업스트레스와 우울의 관계

취업은 독립된 인간으로 살아가기 위해 필요한 절대 필요조건 중 하나로, 대학생들은 대학생활과 더불어 학업 및 경제적인 스트레스 상황에 놓이게 되고 된다(황명주, 2019). 대학졸업 이후 취업 전선에 뛰어들게 되는 대학생들은 취업에 대한 부담감 등으로 정신적·신체적 고통을 받게 될 것이라고 하였다(김명옥, 2011).

취업스트레스에 대한 선행연구들을 살펴보면 취업스트레스가 우울에 정적인 상관관계를 보이며, 취업스트레스가 높을수록 우울도 높아진다는 결과를 보였다(최승혜·이혜영, 2013; 서인균·이연실, 2014; 강슬아, 2015; 엄나연, 2015; 윤우석, 2016; 지연옥, 2018; 황인영, 2018; 이현숙·배상윤, 2019; 정용, 2019; 조하나, 2020; 이재윤,

2021). 또한, 취업스트레스가 자살사고에 영향을 미치며, 우울이 매개역할을 한다는 결과도 도출되었다(윤명숙, 2012; 조혜정·이재경·박은아, 2017; 윤대호, 2018).

취업스트레스가 우울에 영향을 미치는 것 외에도 취업스트레스가 높을수록 전 공만족도가 낮아지며(이숙자, 2020), 구직효능감이 낮아진다는 연구결과가 있다(한규철·이현실, 2019). 취업스트레스가 높을수록 삶의 만족도가 낮아진다고(이형순·이재창, 2018) 하였고, 또한 취업스트레스가 주관적 웰빙에도 부적인 영향을 미친다고 하였다(한금상, 2014). 이처럼 취업스트레스는 우울에 부적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 자살사고의 증가, 주관적 웰빙 수준의 감소, 정신건강수준의 악화(정지나, 2020), 나아가 삶의 질 저하라는 다양한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

3) 취업스트레스와 긍정자원의 관계

긍정자원은 긍정정서, 감사, 수용, 긍정적 인지정서조절 등 ‘긍정성’과 성장과 목적, 가치실현 등을 포함한 ‘목적 및 희망’, 자율, 효능감, 몰입, 환경지배력을 대표하는 ‘자기통제’, 대인관계와 사회적 지지자원과 사회적 관계를 포함한 ‘사회적 자원’으로 이루어져있다. 따라서 긍정자원의 긍정성, 목적 및 희망, 자기통제, 사회적자원은 내적요인인 긍정심리자본과 외적요인인 사회적 지지로 구분할 수 있다. 긍정심리자본은 자기효능감, 낙관주의, 희망, 회복력(복원력)으로 이루어져있고, 스스로 자신을 지각하는 정도를 뜻하며, 개발 및 개선 가능하여 성장과 변화가 가능하다(Luthans, Youssef & Avolio, 2007). 사회적 지지는 정보적지지, 정서적 지지, 물질적 지지, 평가적 지지로 구성되었는데 개인이 주위로부터 제공된 환경을 어떻게 지각하는지에 따라 영향력이 달라지며, 생활 속에서 스트레스를 감소시킬 수 있는 변인이다(Cohen & Hoberman, 1983). 긍정자원의 하위요인인 긍정성, 목적 및 희망, 자기통제 등 개인적인 성향과 더불어 한 개인을 둘러싼 대인관계 등의 외적환경을 통해 어떠한 영향을 받는지에 따라 개인의 심리적 적응을 도우며, 문제해결능력 향상에도 도움이 되는 것이다(김지선, 2020).

선행연구들을 살펴보면 긍정심리자본 수준이 높을수록 취업스트레스는 낮아진다고 하였으며(노기옥·이명순, 2017), 긍정심리자본의 하위요인인 자기효능감이 높을수록 취업스트레스가 낮아진다고 하였고(김명옥, 2010; 신권섭·조인주, 2013; 한금상, 2014; 김정현, 2015; 이나라, 2016; 정지나, 2020), 자기조절력이 높으면 취업스트레스의 하위요인인 학업스트레스가 낮아진다는 연구결과가 있으며

(강덕환, 2021). 또한, 긍정심리자본 수준이 높을수록 직무스트레스는 낮아지고(정원영, 2017), 직무만족도가 높아진다는 결과도 있다(윤선영, 2019).

사회적 지지자원 수준이 높을수록 취업스트레스가 낮아지고, 구직효능감이 높아진다는 연구결과가 있으며(박미현, 2019), 이나라(2019)는 사회적 지지가 높을수록 취업스트레스가 낮아진다고 하였다.

3) 긍정자원과 우울의 관계

긍정자원의 하위요인인 회복탄력성이 높으면 우울이 낮아지며(엄나연, 2015), 우울에 미치는 취업스트레스의 영향력을 낮출 수 있다는 연구결과가 있다(강슬아, 2015). 자기효능감이 높을수록 우울이 낮아지고 진로준비행동도 상승한다고 하였고(이숙자, 2019), 자기조절능력이 낮은 상태가 지속되면 우울과 불안, 사회적 위축이 증가한다고 하였다(남궁미량, 2018).

최슬기 등(2015)은 사회적 지지가 높을수록 우울감이 낮아진다는 결론을 도출하였고(최슬기·박경옥, 2015; 조하나, 2020), 지연옥(2018)의 연구에서는 취업스트레스가 우울을 높이는데 사회적 지지가 우울을 완화할 수 있다고 하였으며, 사회적 지지의 외적보호 차원에서 자살사고를 낮춰줄 수 있다는 연구 결과가 있다(조혜정·이재경·박은아, 2017; 김종권, 2018). 또한 스트레스가 우울을 통해 자살사고를 높이는데 사회적 지지가 자살에 대한 보호요인 역할을 한다고 하였다(정주리 외, 2015). 이 외에도 사회적 지지가 높을수록 진로준비행동이 적극적이며(이숙자, 2019), 정신건강 수준을 높일 수 있다는 결과가 있고(엄나연, 2015; 안선영, 2016; 진용성, 2018; 김수정, 2020; 정지나, 2020), 사회적 지지가 심리적 안녕감에도 영향을 미쳐(이자영·최용용, 2012) 심리적 소진에 영향을 준다(김지선, 2020).

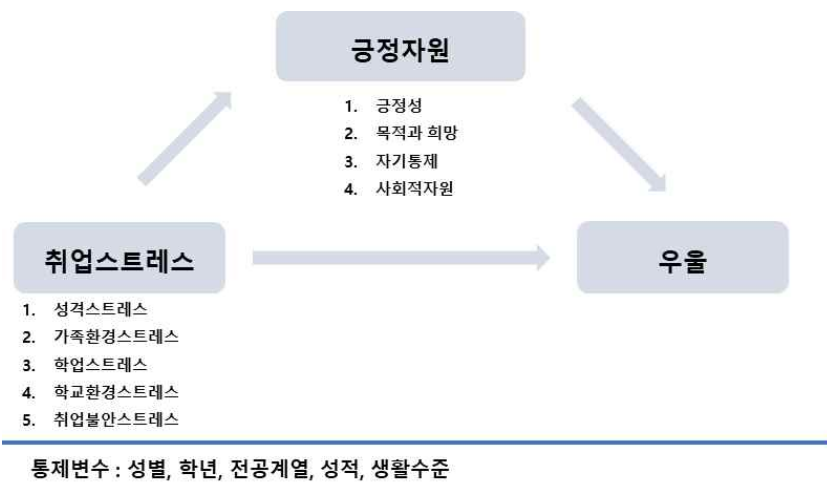
이전의 연구에서 통제집단을 구성하여 긍정심리프로그램에 참여한 대상들의 사전·사후 우울감 비교결과 실험집단이 비교집단보다 우울감이 낮아지는 결과를 보였고(서숙희, 2020), 긍정심리학 기반 긍정심리상담 및 치료에 참여한 대상자들의 주관적 안녕감과 낙관성이 사전·사후 비교결과 크게 상승하여 정신건강에 효과적인 것으로 나타났다(박찬빈, 2010).

이와 같이 취업스트레스와 우울의 관계에서 긍정자원을 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구에서는 취업스트레스와 우울의 두 변인 간에 긍정자원의 매개효과를 보고자 한다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구모형

본 연구는 취업스트레스가 우울에 미치는 영향 관계에서 긍정자원의 매개효과를 알아보기 위함이며, 연구의 모형은 <그림 1>과 같다.



<그림 1> 연구모형

2. 연구대상 및 자료수집

본 연구의 대상은 2021년 제주도에 위치한 A대학, B대학, C대학에 재학 중인 학생을 대상으로 진행하였다. 자료 수집은 2021년 4월부터 5월까지 약 1개월간 진행되었으며, 편의표집방법으로 자기보고식설문지를 제작한 후 직접배포와 네이버오피스에서 온라인 설문지를 제작하여 배포하는 방법을 동시에 진행하였다. 설문지 응답에 소요되는 시간은 10분 정도이었으며, 자기기입식 조사를 진행하였다. 설문에 응답한 사람은 232명이었으며, 이들 중 응답이 완료되지 않은 자와 불성실한 응답 9명을 제외하고 223부를 최종분석에 사용하였다.

3. 측정도구

1) 취업스트레스 척도

대학생들의 취업스트레스 수준을 알아보기 위해 코넬대학에서 개발한 스트레스 측정도구(Cornell Medical Index: CMI)를 황성원(1998)이 번안하고 강유리(2006)가 수정·보완한 취업스트레스 척도를 사용하였다.

이 검사는 성격 스트레스 6문항, 가족환경 스트레스 5문항, 학업 스트레스 4문항, 학교환경 스트레스 4문항, 취업불안 스트레스 3문항으로 5개 하위요인 총 22문항으로 구성되어 있으며, Likert 5점 평점척도(매우 그렇다 5점, 대체로 그렇다 4점, 보통이다 3점, 대체로 그렇지 않다 2점, 전혀 그렇지 않다 1점)로 구성되어 있다. 총점이 높을수록 취업스트레스 수준이 높다는 것을 의미한다.

본 연구에서의 취업스트레스 척도의 전체적 신뢰도는 Cronbach's α =.961 이었으며, 하위변인인 성격스트레스 신뢰도는 Cronbach's α =.898, 가족환경스트레스의 신뢰도는 Cronbach's α =.911, 학업스트레스의 신뢰도는 Cronbach's α =.878, 학교환경스트레스의 신뢰도는 Cronbach's α =.899, 취업불안스트레스의 신뢰도는 Cronbach's α =.841로 나타났다.

<표 2> 취업스트레스 신뢰도 계수

요인	문항	문항수	Cronbach's α	
			강유리 (2006)	본 연구
성격스트레스	1, 2, 3, 4, 7, 8	6	.849	.898
가족환경스트레스	10, 11, 12, 13, 14	5	.876	.911
학업스트레스	19, 20, 21, 22	4	.798	.878
학교환경스트레스	15, 16, 17, 18	4	.789	.899
취업불안스트레스	5, 6, 9	3	.782	.841
취업스트레스		22		.961

2) 우울 척도

대학생들의 우울 수준을 알아보기 위해 Radloff(1977)의 ‘CES-D’ 척도를 전검구 등(2001)이 한국어로 수정·번안한 ‘통합적 한국판 CES-D’ 척도를 사용하였다. 이 검사는 총 20문항으로 Likert 4점 평점척도(거의 드물다(1일 미만) 0점, 가끔(1-2일) 1점, 자주(3-4일) 2점, 거의 대부분(5-7일) 3점으로 구성되어 있고 역문항은 5, 10, 15번의 3문항이며, 총점이 높을수록 우울 수준이 높다는 것을 의미한다. 전검구 등(2001)의 연구에서의 신뢰도는 Cronbach’s $\alpha=.910$ 으로 나타났고, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach’s $\alpha=.940$ 으로 나타났다.

3) 긍정자원척도

대학생들의 긍정자원수준을 알아보기 위해 허휴정 등(2018)이 개발한 임상용 간편 긍정자원 척도(POREST)로 긍정성 7문항, 목적 및 희망 6문항, 자기통제 5문항, 사회적 자원(사회적지지, 돌봄과 섬김) 5문항, 총 23개 문항으로 이루어져 있다. 각 문항은 Likert 5점 평정척도로 구성되어 있으며, 점수의 범위는 23점~115점까지 이며 점수가 높을수록 긍정자원 수준이 높은 것을 의미한다.

허휴정 등(2018)의 연구에서는 전체 신뢰도는 Cronbach’s $\alpha=.860$ 이었으며, 검사-재검사 신뢰도는 Cronbach’s $\alpha=.890$ 으로 나타났다.

본 연구에서는 긍정자원척도의 신뢰도는 Cronbach’s $\alpha=.950$ 으로 나타났고, 하위요인들의 신뢰로는 긍정성이 Cronbach’s $\alpha=.782$, 목적 및 희망은 Cronbach’s $\alpha=.844$, 자기통제는 Cronbach’s $\alpha=.854$, 사회적 자원이 Cronbach’s $\alpha=.895$ 로 나타났다.

<표 3> 긍정자원 신뢰도 계수

요인	문항	문항수	Cronbach’s α	
			허휴정 등 (2018)	본 연구
긍정성	1, 2, 3, 4, 5, 13, 17	7	.66	.782
목적 및 희망	8, 11, 15, 16, 18, 19	6	.72	.844
자기통제	6, 7, 9, 10, 12	5	.66	.854
사회적 자원	14, 20, 21, 22, 23	5		.895
긍정자원		23	.82	.950

4. 연구가설

H 1. 취업스트레스는 우울에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.

H 1-1. 성격스트레스는 우울에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.

H 1-2. 가족환경스트레스는 우울에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.

H 1-3. 학업스트레스는 우울에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.

H 1-4. 학교환경스트레스는 우울에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.

H 1-5. 취업불안스트레스는 우울에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.

H 2. 취업스트레스는 긍정자원에 부(-)적인 영향을 미칠 것이다.

H 2-1. 취업스트레스는 긍정성에 부(-)적인 영향을 미칠 것이다.

H 2-2. 취업스트레스는 목적 및 희망에 부(-)적인 영향을 미칠 것이다.

H 2-3. 취업스트레스는 자기통제에 부(-)적인 영향을 미칠 것이다.

H 2-4. 취업스트레스는 사회적 자원에 부(-)적인 영향을 미칠 것이다.

H 3. 긍정자원은 우울에 부(-)적인 영향을 미칠 것이다.

H 3-1. 긍정성은 우울에 부(-)적인 영향을 미칠 것이다.

H 3-2. 목적 및 희망은 우울에 부(-)적인 영향을 미칠 것이다.

H 3-3. 자기통제는 우울에 부(-)적인 영향을 미칠 것이다.

H 3-4. 사회적 자원은 우울에 부(-)적인 영향을 미칠 것이다.

H 4. 긍정자원은 취업스트레스와 우울의 관계에서 매개효과가 있을 것이다.

H 4-1. 긍정성은 취업스트레스와 우울의 관계에서 매개효과가 있을 것이다.

H 4-2. 목적 및 희망은 취업스트레스와 우울의 관계에서 매개효과가 있을 것이다.

H 4-3. 자기통제는 취업스트레스와 우울의 관계에서 매개효과가 있을 것이다.

H 4-4. 사회적 자원은 취업스트레스와 우울의 관계에서 매개효과가 있을 것이다.

5. 자료분석방법

본 연구의 자료는 IBM SPSS Statistics 21.0 프로그램을 이용하여 분석하였으며, 구체적인 분석내용은 다음과 같다.

첫째, 조사대상자의 인구사회학적 특성 및 주요 변수의 특성을 파악하기 위해 빈도분석 및 기술통계분석을 사용하였다.

둘째, 자료의 신뢰성을 검증하기 위해 신뢰도 분석을 사용하여 Cronbach's 계수를 산출하였다.

셋째, 조사대상자의 인구사회학적 특성에 따른 취업스트레스, 우울, 긍정자원 수준의 차이를 비교분석하기 위해 T-test 및 ANOVA 분석을 실시하였다.

넷째, 변수들 간의 다중공선성의 문제를 확인하고, 상관관계를 알아보기 위해 pearson의 상관관계분석을 실시하였다.

다섯째, 조사대상자의 취업스트레스가 우울의 관계를 파악하기 위해 다중회귀분석을 실시하였고, 취업스트레스가 우울과의 관계에서 긍정자원이 매개효과가 있는지 알아보기 위하여 위계적 회귀분석을 이용하여 분석하였다.

마지막으로 긍정자원이 매개효과가 있는지에 대한 유의성을 검증하기 위해 Sobel-Test를 진행하여 분석하였다.

IV. 연구결과

1. 연구대상자의 인구사회학적 특성

1) 연구대상자의 인구사회학적 특성

본 연구의 조사대상자인 제주지역 대학생들의 인구사회학적 특성을 확인하기 위해 성별, 학년, 전공계열, 성적, 생활수준을 조사하였으며 분석결과는 <표 4>와 같다.

조사에 참여한 대학생은 총 223명으로 성별은 남자 119명(53.4%), 여자 104명(46.6%)으로 나타났다. 학년은 1학년 29명(13.0%), 2학년 73명(32.7%), 3학년 84명(37.7%), 4학년 37명(16.6%)이었고, 전공계열은 인문·사회계열이 112명(50.2%), 이공·자연계열은 111명(49.8%)으로 나타났다.

성적으로 구분하면 아주 못하는 편 9명(4.0%), 못하는 편 30명(13.5%), 보통 126명(56.5%), 잘하는 편 45명(20.2%), 아주 잘하는 편 13명(5.8%)이었으며, 생활수준은 아주 못하는 편 7명(3.1%), 못하는 편 17명(7.6%), 보통 150명(67.3%), 잘사는 편 43명(19.3%), 아주 잘사는 편 6명(2.7%)으로 분포되어 있었다.

<표 4> 인구사회학적 특성

(n=223)

변수	분류	빈도(명)	비율(%)
성별	남자	119	53.4
	여자	104	46.6
학년	1학년	29	13.0
	2학년	73	32.7
	3학년	84	37.7
	4학년	37	16.6
전공계열	인문/사회계열	112	50.2
	이공/자연계열	111	49.8
성적	아주 못하는 편	9	4.0
	못하는 편	30	13.5
	보통	126	56.5
	잘하는 편	45	20.2
	아주 잘하는 편	13	5.8
생활수준	아주 못사는 편	7	3.1
	못사는 편	17	7.6
	보통	150	67.3
	잘사는 편	43	19.3
	아주 잘사는 편	6	2.7

2) 조사대상자의 취업스트레스, 우울, 긍정자원 수준

제주지역 대학생의 취업스트레스, 우울, 긍정자원의 정도를 알아보기 위해 기술통계분석을 실시하였고, 그 결과는 <표 5>와 같이 나타났다.

본 연구의 종속변수인 우울은 총 20문항으로 0~3점 리커트척도로 구성되어 있고, 점수가 높을수록 우울 수준이 높음을 의미한다. 본 연구에서 제주지역 대학생의 우울 수준은 0.57점으로 중간보다 낮은 수준을 보이고 있다.

독립변수인 취업스트레스는 전체 22문항으로 5점 리커트척도이며, 5개의 하위변인으로 구성되어 있다. 제주지역 대학생들의 취업스트레스 수준은 1.87점으로 중간수준보다 낮은 수준을 보이고 있고, 하위요인별로 보았을 때 성격스트레스가 2.01점으로 가장 높았고, 학업스트레스 2.00점, 학교환경스트레스 1.87점, 가족환경스트레스 1.76점, 취업불안스트레스 1.64점 순으로 나타났다.

본 연구의 매개변수인 긍정자원은 총 23개의 문항으로 이루어졌으며, 긍정성, 목적 및 희망, 자기통제, 사회적 자원 4개의 하위변인으로 이루어졌다. 5점 리커트 척도로 점수가 높을수록 긍정자원수준이 높음을 의미한다. 긍정자원의 전체적인 수준은 평균 3.63점으로 중간보다 높은 수준을 나타냈으며, 하위 요인 중 사회적 자원이 3.85점으로 가장 높았고, 긍정성 3.61점, 목적 및 희망 3.56점, 자기통제 3.52점 순으로 나타났다. 하위요인 전체적인 점수분포가 3.52~3.85점으로 제주지역 대학생들의 긍정자원은 전체적으로 중간보다 높은 수준을 보였다.

<표 5> 주요변수에 대한 기술통계분석 결과

(n=223)

구분	최소값	최대값	평균	표준편차
우울	0	2.50	0.57	.56
취업스트레스	1.00	3.91	1.87	.74
성격 스트레스	1.00	4.83	2.01	.87
가족환경 스트레스	1.00	4.20	1.76	.82
하위 변인				
학업 스트레스	1.00	5.00	2.00	.92
학교환경 스트레스	1.00	4.25	1.87	.86
취업불안 스트레스	1.00	4.67	1.64	.77
긍정자원	1.00	5.00	3.63	.71
긍정성	1.00	5.00	3.61	.66
하위 변인				
목적 및 희망	1.00	5.00	3.56	.78
자기통제	1.00	5.00	3.52	.87
사회적 자원	1.00	5.00	3.85	.82

2. 인구사회학적 특성에 따른 주요변수 차이 분석

인구사회학적 특성에 따른 주요변수들 간의 차이를 파악하기 위해 독립표본 t 검정 및 ANOVA분석을 실시하였다. 분석하기에 앞서 성적과 생활수준에서 응답수가 10명 미만인 응답은 분석하기 어려워 리코딩(Recoding)하였으며, 성적은 ‘아주 못하는 편’과 ‘못하는 편’을 묶어 ‘못하는 편’으로, ‘아주 잘하는 편’과 ‘잘하는 편’은 ‘잘하는 편’으로 변환하였고, 생활수준은 ‘아주 못하는 편’과 ‘못하는 편’을 묶어 ‘못하는 편’으로, ‘아주 잘사는 편’과 ‘잘사는 편’은 ‘잘사는 편’으로 변수를 변환하여 분석하였다.

1) 인구사회학적 특성에 따른 취업스트레스 차이 분석

인구 사회학적 특성에 따른 제주지역 대학생의 취업스트레스 차이는 <표 6>과 같다. 성별, 학년, 전공계열에서는 통계적으로 유의미하지는 않았다.

성적과 생활수준에서 통계적으로 유의미한 차이가 있었고, 성적 수준에 따라서 통계적으로 유의미한 차이가 있었고($F=3.141$, $p=.045$), Duncan의 사후분석 결과 성적으로는 못하는 편($M=2.13$)이 잘하는 편($M=1.75$)과 보통($M=1.85$)의 집단보다 상대적으로 높게 나타났다. 생활수준에 따라서도 통계적으로 유의미한 차이가 있었는데($F=6.367$, $p=.002$), 잘사는 편($M=1.60$)과 보통($M=1.91$)보다 못하는 편($M=2.22$)이 취업스트레스가 상대적으로 높게 나타나는 결과를 보였다.

<표 6> 인구사회학적 특성에 따른 취업스트레스 차이

(n=223)

변수	항목	빈도	평균	표준 편차	t/F값	p	Duncan
성별	남자	119	1.88	.72	.878	.859	
	여자	104	1.86	.7			
학년	1학년	29	2.09	.77	2.572	.055	
	2학년	73	1.69	.68			
	3학년	84	1.94	.78			
	4학년	37	1.92	.72			
전공 계열	인문/사회계열	112	1.91	.79	2.427	.422	
	이공/자연계열	111	1.83	.70			
성적	못하는 편(a)	39	2.13	.85	3.141*	.045	a>b,c
	보통(b)	126	1.85	.67			
	잘하는 편(c)	58	1.75	.80			
생활 수준	못사는 편(a)	24	2.22	.85	6.367**	.002	a>b,c
	보통(b)	150	1.91	.73			
	잘사는 편(c)	49	1.60	.65			

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

(1) 인구사회학적 특성에 따른 성격스트레스의 차이 분석

취업스트레스의 하위변수인 성격스트레스의 인구사회학적 특성에 따른 차이는 <표 7>과 같다. 성별, 전공계열, 학년에서는 통계적으로 유의미하지 않았다.

성적에 따라서 통계적으로 유의미한 차이가 있었으며($F=3.151, p=.045$), 생활수준에 따라서 통계적으로 유의미한 차이가 있었다($F=5.327, p=.006$).

Duncan의 사후분석결과 성적은 잘하는 편($M=1.86$)과 보통($M=1.98$)보다 못하는 편($M=2.30$)이 성격스트레스가 상대적으로 높다는 결과를 보였으며, 생활수준에서는 잘 사는 편($M=1.69$)보다 못 사는 편($M=2.33$)과 보통($M=2.06$)이 성격스트레스가 상대적으로 높게 나타났다.

<표 7> 인구사회학적 특성에 따른 성격스트레스 차이

(n=223)

변수	항목	빈도	평균	표준 편차	t/F값	p	Duncan
성별	남자	119	1.99	.83	.734	.812	
	여자	104	2.02	.91			
학년	1학년	29	2.16	.94	2.561	.056	
	2학년	73	1.78	.79			
	3학년	84	2.08	.88			
	4학년	37	2.17	.89			
전공 계열	인문/사회계열	112	2.03	.89	.473	.664	
	이공/자연계열	111	1.98	.85			
성적	못하는 편(a)	39	2.30	1.02	3.151*	.045	a>b,c
	보통(b)	126	1.98	.77			
	잘하는 편(c)	58	1.86	.93			
생활 수준	못사는 편(a)	24	2.33	.95	5.327**	.006	a>b,c
	보통(b)	150	2.06	.85			
	잘사는 편(c)	49	1.69	.82			

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

(2) 인구사회학적 특성에 따른 가족환경스트레스의 차이 분석

인구사회학적 특성에 따른 가족환경스트레스의 차이는 <표 8>과 같다. 성별학
년, 전공계열에서는 통계적으로 유의미한 차이는 없었다.

생활수준에서 통계적으로 유의미한 차이가 있었으며(F=5.084, p=.001), 사후분
석 결과 잘사는 편(M=1.42) 보다 보통(M=1.79)이 가족환경스트레스가 상대적으
로 높게 나타났고, 못사는 편(M=2.25)은 보통 보다 가족환경스트레스가 상대적으
로 높다는 결과가 나타났다.

<표 8> 인구사회학적 특성에 따른 가족환경스트레스 차이

(n=223)

변수	항목	빈도	평균	표준 편차	t/F값	p	Duncan
성별	남자	119	1.81	.81	.026	.317	
	여자	104	1.70	.83			
학년	1학년	29	1.95	.88	1.009	.389	
	2학년	73	1.66	.77			
	3학년	84	1.80	.82			
	4학년	37	1.70	.88			
전공 계열	인문/사회계열	112	1.82	.93	13.922	.238	
	이공/자연계열	111	1.69	.68			
성적	못하는 편	39	1.93	.86	1.110	.332	
	보통	126	1.74	.74			
	잘하는 편	58	1.69	.94			
생활 수준	못사는 편(a)	24	2.25	1.05	9.363***	.000	a>b>c
	보통(b)	150	1.79	.78			
	잘사는 편(c)	49	1.42	.66			

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

(3) 인구사회학적 특성에 따른 학업스트레스의 차이 분석

인구사회학적 특성에 따른 학업스트레스의 차이는 <표 9>와 같다. 성별, 학년 전공계열에서는 통계적으로 유의미 차이는 없었다.

성적에서 통계적으로 유의미한 차이가 있었으며(F=7.093 p=.001), 사후분석 결과 잘하는 편(M=1.77)과 보통(M=1.97)보다 못하는 편(M=2.46)이 학업스트레스가 상대적으로 높다는 결과가 나타났다. 생활수준에서도 통계적으로 유의미한 차이가 있었고(F=4.924, p=.008), 사후분석 결과 잘사는 편(M=1.72)과 보통(M=2.03)보다 못사는 편(M=2.42)이 학업스트레스 수준이 상대적으로 높다는 결과를 보였다.

<표 9> 인구사회학적 특성에 따른 학업스트레스 차이

(n=223)

변수	항목	빈도	평균	표준편차	t/F값	p	Duncan
성별	남자	119	1.99	.87	1.888	.838	
	여자	104	2.02	.97			
학년	1학년	29	2.32	.86	2.435	.066	
	2학년	73	1.81	.89			
	3학년	84	2.70	.98			
	4학년	37	1.97	.78			
전공 계열	인문/사회계열	112	2.04	.94	.750	.598	
	이공/자연계열	111	1.97	.89			
성적	못하는 편(a)	39	2.46	1.09	7.093**	.001	a>b,c
	보통(b)	126	1.97	.82			
	잘하는 편(c)	58	1.77	.89			
생활 수준	못사는 편(a)	24	2.42	1.05	4.924**	.008	a>b,c
	보통(b)	150	2.03	.90			
	잘사는 편(c)	49	1.72	.83			

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

(4) 인구사회학적 특성에 따른 학교환경스트레스의 차이 분석

인구사회학적 특성에 따른 학교환경스트레스의 차이는 <표 10>과 같다. 성별 전공계열, 성적, 생활수준에서는 통계적으로 유의미한 차이는 없었다.

학년에서 통계적으로 유의미한 차이가 있었으며(F=2.788, p=.042), 사후분석 결과 1학년(M=2.10)이 2학년(M=1.65), 3학년(M=1.96), 4학년(M=1.91) 보다 학교환경스트레스가 상대적으로 높게 나타나는 결과를 보였다.

<표 10> 인구사회학적 특성에 따른 학교환경스트레스의 차이

(n=223)

변수	항목	빈도	평균	표준 편차	t/F값	p	Duncan
성별	남자	119	1.86	.83	1.137	.812	
	여자	104	1.88	.89			
학년	1학년(a)	29	2.10	.93	2.788*	.042	a>b,c,d
	2학년(b)	73	1.65	.71			
	3학년(c)	84	1.96	.91			
	4학년(d)	37	1.91	.87			
전공 계열	인문/사회계열	112	1.92	.89	2.790	.365	
	이공/자연계열	111	1.82	.82			
성적	못하는 편	39	2.03	.96	.860	.424	
	보통	126	1.83	.79			
	잘하는 편	58	1.85	.93			
생활 수준	못사는 편	24	2.24	.92	2.997	.052	
	보통	150	1.86	.84			
	잘사는 편	49	1.72	.86			

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

(5) 인구사회학적 특성에 따른 취업불안스트레스의 차이 분석

인구사회학적 특성에 따른 취업불안스트레스의 차이는 <표 11>과 같다. 성별, 학년, 전공계열에서는 인문/사회계열(M=1.66)과 이공/자연계열(M=1.62)은 비슷한 수준이었고, 성적, 생활수준 전체에서 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다.

<표 11> 인구사회학적 특성에 따른 취업불안스트레스의 차이

(n=223)

변수	항목	빈도	평균	표준 편차	t/F값	p
성별	남자	119	1.68	.80	2.084	.484
	여자	104	1.60	.73		
학년	1학년	29	1.87	.94	2.355	.073
	2학년	73	1.47	.63		
	3학년	84	1.67	.79		
	4학년	37	1.74	.79		
전공계열	인문/사회계열	112	1.66	.80	1.194	.663
	이공/자연계열	111	1.62	.74		
성적	못하는 편	39	1.81	.90	1.804	.167
	보통	126	1.65	.74		
	잘하는 편	58	1.51	.73		
생활수준	못사는 편	24	1.69	.76	2.939	.055
	보통	150	1.71	.81		
	잘사는 편	49	1.41	.57		

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

2) 인구사회학적 특성에 따른 우울의 차이 분석

인구사회학적 특성에 따른 우울의 차이를 파악하기 위해 독립표본 t검정 및 ANOVA분석을 실시하였다.

인구사회학적 특성에 따른 우울의 차이는 <표 12>와 같다. 성별에서는 통계적으로 유의미한 차이가 없었고, 학년, 전공계열, 성적, 생활수준에서는 통계적으로 유의미한 차이가 있었다. 학년에서 통계적으로 유의미한 차이가 있었고(F=2.681, p=.048), 전공계열도 통계적으로 유의미한 차이가 있었으며(F=4.152, p=.006). 성적에서 통계적으로 유의미한 차이가 있었고(F=3.172, p=.015), 생활수준에서도 통계적으로 유의미한 차이가 있었다(F=3.393, p=.010).

사후분석 결과 학년에서는 1학년(M=.79)이 2학년(M=.45), 3학년(M=.59), 4학년(M=.61)보다 우울 수준이 상대적으로 높게 나타났으며, 성적으로는 못 하는 편(M=.85)이 잘하는 편(M=.50)과 보통(M=.52)보다 상대적으로 높게 나타났다. 생활수준에서는 못 사는 편(M=.87)이 잘사는 편(M=.45)과 보통(M=.57)보다 우울 수준이 상대적으로 높다는 결과가 나타났다.

<표 12> 인구사회학적 특성에 따른 우울의 차이

(n=223)

변수	항목	빈도	평균	표준 편차	t/F값	p	Duncan
성별	남자	119	.54	.55	.008	.345	
	여자	104	.61	.57			
학년	1학년(a)	29	.79	.65	2.681*	.048	a>b,c,d
	2학년(b)	73	.45	.46			
	3학년(c)	84	.59	.60			
	4학년(d)	37	.61	.54			
전공 계열	인문/사회계열	112	.68	.59	4.152**	.006	
	이공/자연계열	111	.47	.51			
성적	못하는 편(a)	39	.85	.62	6.216**	.002	a,b>c
	보통(b)	126	.52	.55			
	잘하는 편(c)	58	.50	.48			
생활 수준	못사는 편(a)	24	.87	.58	4.549*	.012	a,b>c
	보통(b)	150	.57	.56			
	잘사는 편(c)	49	.45	.50			

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

3) 인구사회학적 특성에 따른 긍정자원 차이 분석

인구사회학적 특성에 따른 긍정자원의 차이를 파악하기 위해 독립표본 t검정 및 ANOVA분석을 실시하였다.

인구사회학적 특성에 따른 전체 긍정자원의 차이는 <표 13>과 같다. 성별, 전공 계열에서는 통계적으로 유의미한 차이가 없었고, 학년, 성적, 생활수준에서는 통계적으로 유의미한 차이가 있었다.

학년에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났고(F=3.234, p=.023), 사후분석 결과 다른 2학년, 3학년, 4학년보다 1학년의 긍정자원 수준이 낮게 나타났다. 성적에서 통계적으로 유의미한 차이가 있었고(F=15.150, p=.000), 사후분석결과 긍정자원수준은 잘하는 편(M=3.90)이 보통(M=3.66)보다 상대적으로 높았고, 못하는 편(M=3.15)이 가장 낮다는 결과를 보였다. 생활수준에서도 통계적으로 유의미한 차이가 있었고(F=9.884, p=.000), 사후분석 결과 긍정자원 수준은 잘사는 편(M=3.93)이 가장 높고, 다음으로는 보통(M=3.61), 못 사는 편(M=3.19)이 가장 낮다는 결과가 나타났다.

<표 13> 인구사회학적 특성에 따른 긍정자원의 차이

변수	항목	빈도	평균	표준 편차	t/F값	p	Duncan
성별	남자	119	3.65	.69	.002	.694	
	여자	104	3.61	.73			
학년	1학년(a)	29	3.26	.68	3.234*	.023	b,c,d>a
	2학년(b)	73	3.65	.73			
	3학년(c)	84	3.72	.67			
	4학년(d)	37	3.69	.69			
전공 계열	인문/사회계열	112	3.55	.76	2.745	.075	
	이공/자연계열	111	3.72	.64			
성적	못하는 편(a)	39	3.15	.79	15.150***	.000	c>b>a
	보통(b)	126	3.66	.64			
	잘하는 편(c)	58	3.90	.71			
생활 수준	못사는 편(a)	24	3.19	.79	9.884***	.000	c>b>a
	보통(b)	150	3.61	.66			
	잘사는 편(c)	49	3.93	.68			

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

(1) 인구사회학적 특성에 따른 긍정성의 차이 분석

인구사회학적 특성에 따른 긍정성의 차이는 <표 14>와 같다. 성별에서는 통계적으로 유의미한 차이는 없었고, 학년, 전공계열, 성적, 생활수준에서 통계적으로 유의미한 차이가 있었다.

학년에서 통계적으로 유의미한 차이가 있었고(F=3.462, p=.017), 사후분석 결과 1학년(M=3.26)이 2학년(M=3.64), 3학년(M=3.70), 4학년(M=3.65)보다 긍정성이 상대적으로 낮다는 결과가 나타났다. 성적에서 통계적으로 유의미한 차이가 있었으며(F=13.401, p=0.000), 잘하는 편(M=3.82)과 보통(M=3.66) 보다 못하는 편(M=3.16)이 긍정성이 상대적으로 낮게 나타났다. 생활수준에서 통계적으로 유의미한 차이가 있었고(F=8.434, p=.000), 잘사는 편(M=3.86)과 보통(M=3.60)보다 못하는 편(M=3.21)이 상대적으로 낮다는 결과를 보였다.

<표 14> 인구사회학적 특성에 따른 긍정성의 차이

(n=223)

변수	항목	빈도	평균	표준 편차	t/F값	p	Duncan
성별	남자	119	3.64	.67	.069	.578	
	여자	104	3.59	.66			
학년	1학년(a)	29	3.26	.67	3.462*	.017	b,c,d>a
	2학년(b)	73	3.64	.69			
	3학년(c)	84	3.70	.59			
	4학년(D)	37	3.65	.71			
전공 계열	인문/사회계열	112	3.52	.72	3.581*	.039	
	이공/자연계열	111	3.71	.59			
성적	못하는 편(a)	39	3.16	.81	13.401***	.000	c,b>a
	보통(b)	126	3.66	.59			
	잘하는 편(c)	58	3.82	.56			
생활 수준	못사는 편(a)	24	3.21	.79	8.434***	.000	c,b>a
	보통(b)	150	3.60	.63			
	잘사는 편(c)	49	3.86	.61			

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

(2) 인구사회학적 특성에 따른 목적 및 희망의 차이 분석

인구사회학적 특성에 따른 목적 및 희망의 차이는 <표 15>와 같다. 성별과 전공계열에서는 통계적으로 유의미한 차이는 없었고, 학년, 성적, 생활수준에서 통계적으로 유의미한 차이가 있었다.

학년에서 통계적으로 유의미한 차이가 있었고(F=2.983, p=.032), 사후분석 결과 목적 및 희망이 2학년(M=3.55), 3학년(M=3.67), 4학년(M=3.63) 보다 1학년(M=3.18)이 상대적으로 낮다는 결과를 보였다. 성적에서 통계적으로 유의미한 차이가 있었으며(F=15.340, p=.000), 잘하는 편(M=3.85)과 보통(M=3.60)보다 못하는 편(M=3.02)이 상대적으로 낮게 나타났다. 생활수준에서도 통계적으로 유의미한 차이가 있었고(F=8.314, p=.000), 목적 및 희망 수준은 잘 사는 편(M=3.86)이 보통(M=3.54)보다 높게 나타났고, 못하는 편(M=3.10)이 상대적으로 가장 낮다는 결과를 보였다.

<표 15> 인구사회학적 특성에 따른 목적 및 희망의 차이

(n=223)

변수	항목	빈도	평균	표준 편차	t/F값	p	Duncan
성별	남자	119	3.55	.74	.804	.856	
	여자	104	3.57	.83			
학년	1학년(a)	29	3.18	.64	2.983*	.032	b,c,d>a
	2학년(b)	73	3.55	.79			
	3학년(c)	84	3.67	.78			
	4학년(d)	37	3.63	.81			
전공 계열	인문/사회계열	112	3.54	.85	3.123	.635	
	이공/자연계열	111	3.59	.72			
성적	못하는 편(a)	39	3.02	.83	15.340***	.000	c,b>a
	보통(b)	126	3.60	.73			
	잘하는 편(c)	58	3.85	.68			
생활 수준	못사는 편(a)	24	3.10	.80	8.314***	.000	c>b>a
	보통(b)	150	3.54	.77			
	잘사는 편(c)	49	3.86	.78			

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

(3) 인구사회학적 특성에 따른 자기통제의 차이

인구사회학적 특성에 따른 자기통제의 차이는 <표 16>과 같다. 성별은 통계적으로 유의미한 차이가 없었고, 학년, 전공계열, 성적, 생활수준에서 통계적으로 유의미한 차이가 있었다.

학년에서 통계적으로 유의미한 차이가 있었고($F=2.861, p=.038$), 사후분석결과 1학년($M=3.11$)이 2학년($M=3.52$), 3학년($M=3.65$), 4학년($M=3.57$) 보다 자기통제가 상대적으로 낮다는 결과가 보였다. 전공계열에서 통계적으로 유의미한 차이가 있었으며($F=.162, p=.025$), 사후분석결과 인문/사회계열($M=3.39$)이 이공/자연계열($M=3.65$) 보다 상대적으로 낮다는 결과를 나타냈다. 성적에서 통계적으로 유의미한 차이가 있었고($F=13.972, p=.000$), 사후분석 결과 잘하는 편($M=3.90$)이 보통 ($M=3.51$)보다 상대적으로 높았고, 못하는 편($M=3.01$)이 가장 낮다는 결과가 나타났다. 생활수준에서도 통계적으로 유의미한 차이가 있었고($F=9.192, p=.000$), 사후분석 결과 잘사는 편($M=3.91$)이 자기통제수준이 가장 높았고, 다음으로 보통($M=3.47$)이 높게 나타났으며, 못하는 편($M=3.08$)이 상대적으로 낮다는 결과를 보였다.

<표 16> 인구사회학적 특성에 따른 자기통제의 차이

(n=223)

변수	항목	빈도	평균	표준 편차	t/F 값	p	Duncan
성별	남자	119	3.61	.84	.025	.111	
	여자	104	3.42	.88			
학년	1학년(a)	29	3.11	.83	2.861*	.038	b,c,d>a
	2학년(b)	73	3.52	.90			
	3학년(c)	84	3.65	.84			
	4학년(d)	37	3.57	.80			
전공 계열	인문/사회계열(a)	112	3.39	.87	.162*	.025	b>a
	이공/자연계열(b)	111	3.65	.84			
성적	못하는 편(a)	39	3.01	.94	13.972***	.000	c>b>a
	보통(b)	126	3.51	.78			
	잘하는 편(c)	58	3.90	.81			
생활 수준	못사는 편(a)	24	3.08	.91	9.192***	.000	c>b>a
	보통(b)	150	3.47	.80			
	잘사는 편(c)	49	3.91	.89			

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

(4) 인구사회학적 특성에 따른 사회적 차원의 차이

인구사회학적 특성에 따른 사회적 차원의 차이는 <표 17>과 같다. 성별, 학년, 전공계열에서 통계적으로 유의미한 차이는 없었고, 성적과 생활수준에서 통계적으로 유의미한 차이가 있었다.

성적에서 통계적으로 유의미한 차이가 있었고(F=8.177, p=.000), 사후분석 결과 잘하는 편(M=4.10)과 보통(M=3.87)이 못하는 편(M=3.44)보다 사회적 자원 수준이 상대적으로 높다는 결과가 나타났다. 생활수준에서 통계적으로 유의미한 차이가 있었으며(F=7.224, p=.001), 사후분석 결과 잘사는 편(M=4.12)과 보통(M=3.84)이 못하는 편(M=3.37)보다 사회적 자원 수준이 상대적으로 높게 나타났다.

<표 17> 인구사회학적 특성에 따른 전체 사회적 차원의 차이

(n=223)

변수	항목	빈도	평균	표준 편차	t/F값	p	Duncan
성별	남자	119	3.83	.84	.608	.589	
	여자	104	3.88	.79			
학년	1학년	29	3.52	.81	1.886	.133	
	2학년	73	3.91	.85			
	3학년	84	3.88	.80			
	4학년	37	3.95	.76			
전공 계열	인문/사회계열	112	3.75	.87	1.698	.068	
	이공/자연계열	111	3.95	.75			
성적	못하는 편(a)	39	3.44	.98	8.177***	.000	c,b>a
	보통(b)	126	3.87	.75			
	잘하는 편(c)	58	4.10	.74			
생활 수준	못사는 편(a)	24	3.37	1.02	7.224**	.001	c,b>a
	보통(b)	150	3.84	.74			
	잘사는 편(c)	49	4.12	.82			

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

3. 주요 변수들 간 상관관계분석

본 연구의 연구문제를 검증하기 위해 먼저, 연구모형에 포함되는 변수들 간의 상관관계를 알아보기 위해 Pearson의 상관분석을 통해 변수들 간의 상관관계를 확인하였다. 그리고 회귀분석 시 주요변수들 사이에 다중공선성이 존재하는지 확인하기 위해 회귀분석에서 분산팽창지수(VIF)값을 확인하였다.

본 연구의 주요변수인 제주지역 대학생들의 취업스트레스와 우울, 긍정자원에 대한 상관관계 분석은 <표 18>과 같다.

첫째, 독립변수인 취업스트레스는 종속변수인 우울과 상관관계수(r)=.587이며, $p<.01$ 수준에서 통계적으로 유의미하였고, 정(+)-적인 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 그리고 매개변수인 긍정자원과 상관관계수(r)=-.427로 $p<.01$ 수준에서 통계적으로 유의미하였고, 부(-)적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

둘째, 종속변수인 우울은 매개변수인 긍정자원과 상관관계수(r)=-.409로 $p<.01$ 수준에서 통계적으로 유의미하였으며, 부(-)적인 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

셋째, 주요변수인 독립변수 취업스트레스와 종속변수 우울, 매개변수 긍정자원과 통제변수들 간의 상관관계를 살펴보면 취업스트레스는 통제변수인 성적과 상관관계수(r)=-.054로 $p<.05$ 수준에서 통계적으로 유의미하였고, 부(-)적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 그리고 생활수준과 상관관계수(r)=-.142으로 $p<.01$ 수준에서 통계적으로 유의미하였고, 부(-)적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

종속변수인 우울은 통제변수들과의 상관관계에서 성적과 상관관계수(r)=-.185로 $p<.01$ 수준에서 통계적으로 유의미하였고, 부(-)적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 그리고 생활수준과 상관관계수(r)=-.167으로 $p<.01$ 수준에서 통계적으로 유의미하였고, 부(-)적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

매개변수인 긍정자원은 통제변수인 전공계열과 상관관계수(r)=.155로 $p<.05$ 수준에서 유의미 하였고, 정(+)-적인 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 그리고 생활수준과 상관관계수(r)=.323으로 $p<.01$ 수준에서 통계적으로 유의미하였고, 정(+)-적인 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

<표 18> 주요변인들 간 상관계수

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
성별(1)	1							
학년(2)	.008	1						
전공계열 (3)	-.212**	.145*	1					
성적(4)	.119	.218**	-.026	1				
생활수준 (5)	.036	.085	.013	.306**	1			
취업스트레스(6)	-.012	.015	-.054	-.142*	-.220**	1		
우울(7)	.064	-.019	-.185**	-.167*	-.194**	.587**	1	
긍정자원 (8)	-.026	.155*	.119	.323**	.268**	-.427**	-.409**	1

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

주) 성별(남자=0, 여자=1), 전공계열(인문/사회=0, 이공/자연=1)

4. 취업스트레스가 우울에 미치는 영향

취업 스트레스가 우울에 미치는 영향을 확인하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 회귀모형에서 인구사회학적 특성으로 성별, 학년, 전공, 성적, 생활수준의 5가지 항목과 취업스트레스와 하위변인인 성격스트레스, 가족환경스트레스, 학업스트레스, 학교환경스트레스, 취업불안스트레스를 독립변수로 하여 종속변수인 우울에 미치는 영향을 살펴보았다.

1) 취업스트레스가 우울에 미치는 영향

취업스트레스가 우울에 미치는 영향을 확인하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 19> 같다. 이 모형의 설명력은 38.2%(adj.R²=36.5%)였으며, F값은 22.283(p<.001)으로 통계적으로 유의한 회귀모형으로 나타났다. 다른 변수가 통제되었을 때 유의한 값의 변수를 살펴보면 인구사회학적 특성 중 전공계열이 통계적으로 유의하였고(t=-2.638, p=.009), 인문·사회계열이 이공·자연계열보다 취업스트레스가 우울에 미치는 영향력이 더 높게 나타났다. 또한 취업스트레스의 회귀계수(B)는 .423, 표준화 계수(β)는 .562로 p<.001수준에서 유의미하였고, 취업스트레스가 높을수록 우울도 높아지는 정(+)적 영향을 미치는 효과가 있음이 확인 되었다. 따라서 연구가설 'H1. 취업스트레스는 우울에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다'는 채택되었다.

<표 19> 취업스트레스가 우울에 미치는 영향

	B	SE	β	t	p
(상수)	-.006	.162		-.036	.972
성별	.060	.062	.053	.968	.334
학년	.007	.034	.011	.205	.837
전공계열	-.164	.062	-.146	-2.638**	.009
성적	.044	.109	.067	.403	.687
생활수준	-.151	.141	-.177	-1.069	.286
취업스트레스	.423	.041	.562	10.345***	.000
R ² (adj.R ²)			.382(.365)		
F			22.283***		

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

주) 성별(남자=0, 여자=1), 전공계열(인문/사회=0, 이공/자연=1)

2) 성격스트레스가 우울에 미치는 영향

취업스트레스의 하위변인인 성격스트레스가 우울에 미치는 영향을 확인하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 20>과 같다. 이 모형의 설명력은 34.7%(adj.R²=32.9%)였으며, F값은 19.130(p<.001)으로 통계적으로 유의한 회귀모형으로 나타났다.

다른 변수가 통제되었을 때 유의한 값의 변수를 살펴보면 인구사회학적 특성 중 전공계열이 통계적으로 유의하였고(t=-2.810, p=.005), 인문·사회계열이 이공·자연계열보다 성격스트레스가 우울에 미치는 영향력이 더 높게 나타났다. 또한 성격스트레스의 회귀계수(B)는 .337, 표준화 계수(β)는 .522로 p<.001수준에서 유의미하였고, 성격스트레스가 높을수록 우울도 높아지는 정(+)적 영향을 미치는 효과가 있음이 확인 되었다. 따라서 연구가설 'H1-1. 성격스트레스는 우울에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다'는 채택되었다.

<표 20> 성격스트레스가 우울에 미치는 영향

	B	SE	β	t	p
(상수)	.259	.187		1.391	.166
성별	.040	.064	.036	.630	.529
학년	-.008	.035	-.013	-.231	.817
전공계열	-.179	.064	-.160	-2.810**	.005
성적	-.087	.050	-.102	-1.734	.084
생활수준	-.042	.058	-.042	-.729	.467
성격스트레스	.337	.037	.522	9.145***	.000
R ² (adj.R ²)	.347(.329)				
F	19.130***				

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

주) 성별(남자=0, 여자=1), 전공계열(인문/사회=0, 이공/자연=1)

3) 가족환경스트레스가 우울에 미치는 영향

취업스트레스의 하위변인인 가족환경스트레스가 우울에 미치는 영향을 확인하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 21>과 같다. 이 모형의 설명력은 28.9%(adj.R²=27.0%)였으며, F값은 14.666(p<.001)으로 통계적으로 유의한 회귀모형으로 나타났다.

다른 변수가 통제되었을 때 유의한 값의 변수를 살펴보면 인구사회학적 특성 중 전공계열이 통계적으로 유의하였고(t=-2.824, p=.005), 성적에서도 통계적으로 유의하였다(t=-2.744, p=.007). 즉, 인문·사회계열이 이공·자연계열보다, 성적이 낮을수록 가족환경스트레스가 우울에 미치는 영향력이 더 높게 나타났다. 또한 가족환경스트레스의 회귀계수(B)는 .317, 표준화 계수(β)는 .463으로 p<.001수준에서 유의미하였고, 가족환경스트레스가 높을수록 우울도 높아지는 정(+)적 영향을 미치는 효과가 있음이 확인 되었다. 따라서 연구가설 ‘H1-2. 가족환경스트레스는 우울에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다’는 채택되었다.

<표 21> 가족환경스트레스가 우울에 미치는 영향

	B	SE	β	t	p
(상수)	.301	.199		1.511	.132
성별	.097	.066	.086	1.454	.147
학년	.031	.036	.050	.846	.398
전공계열	-.156	.067	-.140	-2.341*	.020
성적	-.142	.052	-.166	-2.744**	.007
생활수준	-.016	.061	-.016	-.263	.793
가족환경스트레스	.317	.041	.463	7.706***	.000
R ² (adj.R ²)	.289(.270)				
F	14.666***				

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

주) 성별(남자=0, 여자=1), 전공계열(인문/사회=0, 이공/자연=1)

4) 학업스트레스가 우울에 미치는 영향

취업스트레스의 하위변인인 학업스트레스가 우울에 미치는 영향을 확인하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 22>와 같다. 이 모형의 설명력은 32.0%(adj.R²=30.1%)였으며, F값은 16.194(p<.001)으로 통계적으로 유의한 회귀모형으로 나타났다.

다른 변수가 통제되었을 때 유의한 값의 변수를 살펴보면 인구사회학적 특성 중 전공계열이 통계적으로 유의하였고(t=-2.824, p=.005), 인문·사회계열이 이공·자연계열보다 학업스트레스가 우울에 미치는 영향력이 더 높게 나타났다. 또한 학업스트레스의 회귀계수(B)는 .303, 표준화 계수(β)는 .496로 p<.001수준에서 유의미하였고, 학업스트레스가 높을수록 우울도 높아지는 정(+)적 영향을 미치는 효과가 있음이 확인 되었다. 따라서 연구가설 'H1-3. 학업스트레스는 우울에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다'는 채택되었다.

<표 22> 학업스트레스가 우울에 미치는 영향

	B	SE	β	t	p
(상수)	.242	.195		1.245	.215
성별	.037	.065	.033	.571	.569
학년	.023	.035	.037	.637	.525
전공계열	-.184	.065	-.164	-2.824**	.005
성적	-.061	.052	-.072	-1.190	.236
생활수준	-.062	.058	-.062	-1.059	.291
학업스트레스	.303	.036	.496	8.461***	.000
R ² (adj.R ²)	.320(.301)				
F	16.914***				

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

주) 성별(남자=0, 여자=1), 전공계열(인문/사회=0, 이공/자연=1)

5) 학교환경스트레스가 우울에 미치는 영향

취업스트레스의 하위변인인 학교환경스트레스가 우울에 미치는 영향을 확인하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 23>과 같다. 이 모형의 설명력은 32.0%(adj.R²=30.2%)였으며, F값은 16.979(p<.001)으로 통계적으로 유의한 회귀모형으로 나타났다.

다른 변수가 통제되었을 때 유의한 값의 변수를 살펴보면 인구사회학적 특성 중 전공계열(t=-2.563, p=.011)과 성적(t=-2.648, p=.009),이 통계적으로 유의하였고, 인문·사회계열이 이공·자연계열보다, 성적이 못하는 편일수록 학교환경스트레스가 우울에 미치는 영향력이 더 높게 나타났다. 또한 학교환경스트레스의 회귀계수(B)는 .315, 표준화 계수(β)는 .483로 p<.001수준에서 유의미하였고, 학교환경스트레스가 높을수록 우울도 높아지는 정(+)적 영향을 미치는 효과가 있음이 확인 되었다. 따라서 연구가설 ‘H1-4. 학교환경스트레스는 우울에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다’는 채택되었다.

<표 23> 학교환경스트레스가 우울에 미치는 영향

	B	SE	β	t	p
(상수)	.435	.183		2.378	.018
성별	.052	.065	.046	.803	.423
학년	.015	.035	.025	.432	.667
전공계열	-.167	.065	-.149	-2.563*	.011
성적	-.134	.051	-.157	-2.648**	.009
생활수준	-.071	.058	-.072	-1.226	.221
학교환경스트레스	.315	.037	.483	8.482***	.000
R ² (adj.R ²)	.320(.302)				
F	16.979***				

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

주) 성별(남자=0, 여자=1), 전공계열(인문/사회=0, 이공/자연=1)

6) 취업불안스트레스가 우울에 미치는 영향

취업스트레스의 하위변인인 취업불안스트레스가 우울에 미치는 영향을 확인하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 24>와 같다. 이 모형의 설명력은 26.5%(adj.R²=24.5%)였으며, F값은 12.997(p<.001)으로 통계적으로 유의한 회귀모형으로 나타났다.

다른 변수가 통제되었을 때 유의한 값의 변수를 살펴보면 인구사회학적 특성 중 전공계열(t=-2.652, p=.009)과 성적(t=-2.094, p=.037)이 통계적으로 유의하였고, 인문·사회계열이 이공·자연계열보다, 성적이 못하는 편일수록 취업불안스트레스가 우울에 미치는 영향력이 더 높게 나타났다. 또한 취업불안스트레스의 회귀계수(B)는 .306, 표준화 계수(β)는 .420로 p<.001수준에서 유의미하였고, 학교환경스트레스가 높을수록 우울도 높아지는 정(+)적 영향을 미치는 효과가 있음이 확인 되었다. 따라서 연구가설 ‘H1-5. 취업불안스트레스는 우울에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다’는 채택되었다.

<표 24> 취업불안스트레스가 우울에 미치는 영향

	B	SE	β	t	p
(상수)	.512	.191		2.679	.008
성별	.077	.067	.069	1.147	.252
학년	.017	.037	.028	.463	.644
전공계열	-.179	.068	-.160	-2.652**	.009
성적	-.111	.053	-.130	-2.094*	.037
생활수준	-.095	.060	-.095	-1.576	.116
취업불안스트레스	.306	.043	.420	7.093***	.000
R ² (adj.R ²)	.265(.245)				
F	12.997***				

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

주) 성별(남자=0, 여자=1), 전공계열(인문/사회=0, 이공/자연=1)

5. 취업스트레스가 긍정자원에 미치는 영향

취업 스트레스가 긍정자원에 미치는 영향을 확인하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 회귀모형에서 인구사회학적 특성으로 성별, 학년, 전공, 성적, 생활수준의 5가지 항목과 취업스트레스를 독립변수로 하여 종속변수인 긍정자원과 긍정자원의 하위변인인 긍정성, 목적 및 희망, 자기통제, 사회적 자원으로 구분하여 살펴보았다.

1) 취업스트레스가 긍정자원 전체에 미치는 영향

취업스트레스가 긍정자원에 미치는 영향을 확인하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 25>와 같다. 이 모형의 설명력은 27.9%(adj.R²=25.9%)였으며, F값은 13.932(p<.001)으로 통계적으로 유의한 회귀모형으로 나타났다. 인구사회학적 특성과는 통계적으로 유의하지 않았다. 취업스트레스의 회귀계수(B)는 -.365, 표준화계수(β)는 -.383, p<.001 수준에서 유의미하며, 취업스트레스가 높을수록 긍정자원 수준이 낮다는 결론이 나타나 연구가설 'H 2. 취업스트레스는 긍정자원에 부(-)적인 영향을 미칠 것이다'는 채택되었다.

<표 25> 취업스트레스가 긍정자원 전체에 미치는 영향

	B	SE	β	t	p
(상수)	3.480	.221		15.726	.000
성별	-.069	.084	-.048	-.813	.417
학년	.076	.046	.098	1.636	.103
전공계열	.113	.085	.080	1.329	.185
성적	.031	.149	.038	.210	.834
생활수준	.249	.193	.230	1.290	.198
취업스트레스	-.365	.056	-.383	-6.530***	.000
R ² (adj.R ²)	.279(.259)				
F	13.932***				

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

더미변수 : 성별(남자=0, 여자=1), 전공계열(인문/사회=0, 이공/자연=1)

2) 취업스트레스가 긍정성에 미치는 영향

취업스트레스가 긍정자원의 하위요인인 긍정성에 미치는 영향을 확인하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 26>과 같다. 이 모형의 설명력은 23.2%(adj.R²=21.1%)였으며, F값은 11.887(p<.001)으로 통계적으로 유의하였다.

인구사회학적 특성과는 통계적으로 유의하지 않다고 나타났다. 취업스트레스의 회귀계수(B)는 -.298, 표준화계수(β)는 -.334, p<.001 수준에서 유의미하며 긍정자원의 하위변인인 긍정성에 통계적으로 유의미한 부(-)적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 취업스트레스가 높을수록 긍정성이 낮아진다는 결과가 나타나 연구가설 'H 2-1. 취업스트레스는 긍정성에 부(-)적인 영향을 미칠 것이다.'는 채택되었다.

<표 26> 취업스트레스가 긍정성에 미치는 영향

	B	SE	β	t	p
(상수)	3.381	.214		15.801	.000
성별	-.068	.082	-.051	-.832	.406
학년	.064	.045	.089	1.427	.155
전공계열	.136	.082	.103	1.665	.097
성적	.135	.144	.174	.939	.349
생활수준	.081	.186	.080	.433	.665
취업스트레스	-.298	.054	-.334	-5.514***	.000
R ² (adj.R ²)			.232(.211)		
F			10.887***		

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

더미변수 : 성별(남자=0, 여자=1), 전공계열(인문/사회=0, 이공/자연=1)

3) 취업스트레스가 목적 및 희망에 미치는 영향

취업스트레스가 긍정자원의 하위요인인 목적 및 희망에 미치는 영향을 확인하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 27>과 같다. 이 모형의 설명력은 22.8%(adj.R²=20.7%)였으며, F값은 10.646(p<.001)으로 통계적으로 유의하였다. 인구사회학적 특성과는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 취업스트레스의 회귀계수(B)는 -.0347, 표준화 계수(β)는 -.330로 p<.001수준에서 유의미하며 취업스트레스가 높을수록 부(-)적 영향을 미치는 효과가 있음이 확인 되었다. 즉, 취업스트레스가 높을수록 긍정자원의 하위요인인 목적 및 희망에 낮아지는 결과가 나타나 연구가설 ‘H 3-1. 목적 및 희망은 우울에 부(-)적인 영향을 미칠 것이다.’는 채택되었다.

<표 27> 취업스트레스가 목적 및 희망에 미치는 영향

	B	SE	β	t	p
(상수)	3.297	.253		13.015	.000
성별	-.041	.097	-.026	-.429	.668
학년	.095	.053	.111	1.783	.076
전공계열	-.003	.097	-.002	-.030	.976
성적	.059	.171	.064	.343	.732
생활수준	.245	.221	.205	1.113	.267
취업스트레스	-.347	.064	-.330	-5.435***	.000
R ² (adj.R ²)	.228(.207)				
F	10.646***				

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

더미변수 : 성별(남자=0, 여자=1), 전공계열(인문/사회=0, 이공/자연=1)

4) 취업스트레스가 자기통제에 미치는 영향

취업스트레스가 긍정자원의 하위요인인 자기통제에 미치는 영향을 확인하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 28>와 같다. 이 모형의 설명력은 27.3%(adj.R²=25.2%)였으며, F값은 13.492(p<.001)으로 통계적으로 유의하였다. 유의한 값의 변수를 보면, 인구사회학적 특성 중 성별이 통계적으로 유의하였고 (t=-2.149, p=.033), 생활수준에서도 통계적으로 유의하였다(t=2.006, p=.046). 취업스트레스의 회귀계수(B)는 -.404, 표준화 계수(β)는 -.347로 p<.001수준에서 유의미하며 취업스트레스가 높을수록 긍정자원의 하위요인인 자기통제에 부(-)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 취업스트레스가 높으면 자기통제가 낮아지는 결과가 나타나 연구가설 'H 2-3. 취업스트레스는 자기통제에 부(-)적인 영향을 미칠 것이다.'는 채택되었다.

<표 28> 취업스트레스가 자기통제에 미치는 영향

	B	SE	β	t	p
(상수)	3.353	.272		12.347	.000
성별	-.219	.104	-.127	-2.119*	.035
학년	.084	.057	.089	1.469	.143
전공계열	.167	.104	.097	1.607	.110
성적	-.084	.183	-.083	-.459	.647
생활수준	.475	.237	.360	2.006*	.046
취업스트레스	-.404	.069	-.347	-5.895***	.000
R ² (adj.R ²)			.273(.252)		
F			13.492***		

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

더미변수 : 성별(남자=0, 여자=1), 전공계열(인문/사회=0, 이공/자연=1)

5) 취업스트레스가 사회적 자원에 미치는 영향

취업스트레스가 긍정자원의 하위요인인 사회적 자원에 미치는 영향을 확인하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 29>와 같다. 이 모형의 설명력은 24.0%(adj.R²=21.9%)였으며, F값은 11.546(p<.001)으로 통계적으로 유의하였다.

인구사회학적 특성과는 통계적으로 유의하지 않다고 나타났다. 취업스트레스의 회귀계수(B)는 -.440, 표준화 계수(β)는 -.400으로 p<.001수준에서 유의미하며 취업스트레스가 높을수록 긍정자원의 하위요인인 사회적 자원에 부(-)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 취업스트레스가 높으면 사회적 자원이 낮은 결과가 나타나 연구가설 'H 2-4. 취업스트레스는 사회적 자원에 부(-)적인 영향을 미칠 것이다.'는 채택되었다.

<표 29> 취업스트레스가 사회적 자원에 미치는 영향

	B	SE	β	t	p
(상수)	3.966	.262		15.125	.000
성별	.049	.100	.030	.487	.627
학년	.062	.055	.070	1.130	.260
전공계열	.164	.100	.100	1.628	.105
성적	-.032	.177	-.033	-.180	.857
생활수준	.262	.228	.210	1.145	.253
취업스트레스	-.440	.066	-.400	-6.647***	.000
R ² (adj.R ²)	.240(.219)				
F	11.377***				

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

더미변수 : 성별(남자=0, 여자=1), 전공계열(인문/사회=0, 이공/자연=1), 성적(못하는 편=0, 보통&잘하는 편 =1), 생활수준(못사는 편=1, 보통&잘사는 편 =1)

6. 긍정자원이 우울에 미치는 영향

긍정자원이 우울에 미치는 영향을 확인하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 회귀모형에서 인구사회학적 특성과 긍정자원과 긍정자원의 4개 하위요인 긍정성, 목적 및 희망, 자기통제, 사회적 자원을 독립변수로 하여 종속변수인 우울로 구분하여 살펴보았다.

1) 긍정자원 전체가 우울에 미치는 영향

긍정자원이 우울에 미치는 영향을 확인하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 30>과 같다. 이 모형의 설명력은 19.7%(adj.R²=17.5%)였으며, F값은 8.842(p<.001)으로 통계적으로 유의하였다. 유의한 값의 변수를 보면, 인구사회학적 특성 중 전공계열에서 통계적으로 유의하였고(t=-2.156, p=.032), 인문·사회계열이 이공·자연계열보다 긍정자원이 우울에 미치는 영향이 높은 것으로 나타났다. 긍정자원의 회귀계수(B)는 -.296, 표준화 계수(β)는 -.374로 p<.001수준에서 유의미하며 우울에 부(-)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 긍정자원이 높으면 우울은 감소하는 결과가 나타나 연구가설 ‘H 3. 긍정자원은 우울에 부(-)적인 영향을 미칠 것이다.’는 채택되었다.

<표 30> 긍정자원 전체가 우울에 미치는 영향

	B	SE	β	t	p
(상수)	1.717	.207		8.277	.000
성별	.037	.071	.033	.524	.601
학년	.044	.039	.071	1.124	.262
전공계열	-.162	.071	-.144	-2.273*	.024
성적	.059	.125	.090	.474	.636
생활수준	-.144	.162	-.168	-.891	.374
긍정자원	-.296	.052	-.374	-5.703***	.000
R ² (adj.R ²)			.197(.175)		
F			8.842***		

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

더미변수 : 성별(남자=0, 여자=1), 전공계열(인문/사회=0, 이공/자연=1)

2) 긍정성이 우울에 미치는 영향

긍정자원의 하위변인인 긍정성이 우울에 미치는 영향을 확인하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 31>과 같다. 이 모형의 설명력은 17.7%(adj.R²=15.4%)였으며, F값은 7.756(p<.001)으로 통계적으로 유의하였다.

유의한 값의 변수를 보면, 인구사회학적 특성 중 전공계열에서 통계적으로 유의하였고(t=-2.215, p=.028), 인문·사회계열이 이공·자연계열보다 긍정성이 우울에 미치는 영향이 높게 나타났다. 다른 변수를 통제하였을 때 긍정자원의 하위변인 중 긍정성의 회귀계수(B)는 -.265, 표준화계수(β)는 -.314로 p<.001수준에서 유의하며 우울에 부(-)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 긍정자원의 하위변인인 긍정성이 높으면 우울은 감소한다는 결과가 나타나 연구가설 'H3-1. 긍정성은 우울에 부(-)적인 영향을 미칠 것이다.'는 채택되었다.

<표 31> 긍정성이 우울에 미치는 영향

	B	SE	β	t	p
(상수)	1.816	.224		8.114	.000
성별	.040	.071	.036	.564	.573
학년	.044	.039	.072	1.133	.259
전공계열	-.160	.072	-.143	-2.215*	.028
성적	-.081	.058	-.095	-1.413	.159
생활수준	-.079	.065	-.080	-1.223	.223
긍정성	-.265	.057	-.314	-4.671***	.000
R ² (adj.R ²)			.177(.154)		
F			7.756***		

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

더미변수 : 성별(남자=0, 여자=1), 전공계열(인문/사회=0, 이공/자연=1)

3) 목적 및 희망이 우울에 미치는 영향

긍정자원의 하위변인인 목적 및 희망이 우울에 미치는 영향을 확인하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 32>와 같다. 이 모형의 설명력은 16.8%(adj.R²=14.4%)였으며, F값은 7.249(p<.001)로 통계적으로 유의하였다.

유의한 값의 변수를 보면, 인구사회학적 특성 중 전공계열에서 통계적으로 유의하였고(t=-2.725, p=.007), 인문·사회계열이 이공·자연계열보다 목적 및 희망이 우울에 미치는 영향이 높게 나타났다. 다른 변수를 통제하였을 때 긍정자원의 하위변인 중 목적 및 희망의 회귀계수(B)는 -.211, 표준화계수(β)는 -.295로 p<.001수준에서 유의미 하며 우울에 부(-)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 긍정자원의 하위변인인 목적 및 희망이 높으면 우울은 감소한다는 결과가 나타나 연구가설 'H3-2. 목적 및 희망은 우울에 부(-)적인 영향을 미칠 것이다.'는 채택되었다.

<표 32> 목적 및 희망이 우울에 미치는 영향

	B	SE	β	t	p
(상수)	1.624	.205		7.906	.000
성별	.050	.072	.044	.692	.490
학년	.047	.039	.076	1.185	.237
전공계열	-.196	.072	-.175	-2.725**	.007
성적	-.080	.058	-.093	-1.367	.173
생활수준	-.084	.065	-.084	-1.289	.199
목적 및 희망	-.211	.048	-.295	-4.367***	.000
R ² (adj.R ²)	.168(.144)				
F	7.249***				

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

더미변수 : 성별(남자=0, 여자=1), 전공계열(인문/사회=0, 이공/자연=1)

4) 자기통제가 우울에 미치는 영향

긍정자원의 하위변인인 자기통제가 우울에 미치는 영향을 확인하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 33>과 같다. 이 모형의 설명력은 15.5%(adj.R²=13.2%)였으며, F값은 6.623(p<.001)로 통계적으로 유의하였다.

유의한 값의 변수를 보면, 인구사회학적 특성 중 전공계열에서 통계적으로 유의하였고(t=-2.262, p=.025), 인문·사회계열이 이공·자연계열보다 자기통제가 우울에 미치는 영향이 높게 나타났다. 다른 변수를 통제하였을 때 긍정자원의 하위변인 중 자기통제의 회귀계수(B)는 -.178, 표준화계수(β)는 -.276로 p<.001수준에서 유의미 하며 우울에 부(-)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 긍정자원의 하위변인인 자기통제가 높으면 우울은 감소한다는 결과가 나타나 연구가설 ‘H3-3. 자기통제는 우울에 부(-)적인 영향을 미칠 것이다.’는 채택되었다.

<표 33> 자기통제가 우울에 미치는 영향

	B	SE	β	t	p
(상수)	1.517	.199		7.628	.000
성별	.019	.073	.017	.265	.791
학년	.040	.039	.066	1.024	.307
전공계열	-.165	.073	-.148	-2.262*	.025
성적	-.080	.059	-.094	-1.358	.176
생활수준	-.084	.066	-.085	-1.283	.201
자기통제	-.178	.045	-.276	-3.958***	.000
R ² (adj.R ²)			.155(.132)		
F			6.623***		

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

더미변수 : 성별(남자=0, 여자=1), 전공계열(인문/사회=0, 이공/자연=1)

5) 사회적 자원이 우울에 미치는 영향

긍정자원의 하위변인인 사회적 자원이 우울에 미치는 영향을 확인하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 34>와 같다. 이 모형의 설명력은 23.6%(adj.R²=21.4%)였으며, F값은 11.103(p<.001)로 통계적으로 유의하였다.

유의한 값의 변수를 보면, 인구사회학적 특성 중 전공계열에서 통계적으로 유의하였고(t=-2.106, p=.036), 인문·사회계열이 이공·자연계열보다 자기통제가 우울에 미치는 영향이 높게 나타났다. 다른 변수를 통제하였을 때 긍정자원의 하위변인 중 자기통제의 회귀계수(B)는 -.274, 표준화계수(β)는 -.400로 p<.001수준에서 유의미 하며 우울에 부(-)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 긍정자원의 하위변인인 사회적 자원이 높으면 우울은 감소한다는 결과가 나타나 연구가설 ‘H3-4. 사회적 자원은 우울에 부(-)적인 영향을 미칠 것이다.’는 채택되었다.

<표 34> 사회적 자원이 우울에 미치는 영향

	B	SE	β	t	p
(상수)	1.874	.203		9.228	.000
성별	.072	.069	.064	1.045	.297
학년	.040	.038	.066	1.075	.284
전공계열	-.146	.069	-.131	-2.106*	.036
성적	-.080	.055	-.093	-1.458	.146
생활수준	-.067	.062	-.067	-1.070	.286
사회적 자원	-.274	.043	-.400	-6.325***	.000
R ² (adj.R ²)			.236(.214)		
F			11.103***		

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

더미변수 : 성별(남자=0, 여자=1), 전공계열(인문/사회=0, 이공/자연=1)

7. 취업스트레스가 우울에 미치는 영향에서 긍정자원의 매개효과 검증

취업스트레스와 우울의 영향관계에서 긍정자원의 매개효과를 검증하기 위해 Baron & Kenny(1986)의 3단계 위계적 회귀분석(3-step hierarchical analysis)기법을 활용하여 매개효과를 확인하였고, 매개효과가 통계적으로 유의한지 검증하기 위해 소벨테스트(Sobel-Test)를 실시하였다.

1) 취업스트레스와 우울의 영향관계에서 긍정자원의 매개효과

성별, 학년, 전공계열, 성적, 생활수준을 통제한 상태에서 취업스트레스와 우울의 관계에서 긍정자원의 매개효과를 검증한 결과는 <표 35>와 같다.

취업스트레스와 우울의 관계에서 긍정자원의 매개효과를 검증한 결과 유의미하였다. 각 단계는 모두 통계적으로 유의하였고, 독립변수와 매개변수, 통제변수를 모두 포함한 3단계의 모형의 설명력은 40.0%로 나타났다($F=20.516$, $p<.001$).

우선, 1단계 모형의 설명력은 27.9%($adj.R^2=25.9\%$)로 독립변수인 취업스트레스가 매개변수인 긍정자원에 통계적으로 유의미한 것으로 나타났는데($F=13.932$, $p<.001$), 취업스트레스가 높을수록 긍정자원은 낮아진다는 결과를 보였다($\beta=-.365$, $p<.001$). 2단계 모형의 설명력은 38.2%($adj.R^2=36.5\%$)로 1단계 설명력에 비해 10.3% 증가하였고 독립변수인 취업스트레스가 종속변수인 우울에 미치는 영향은 통계적으로 유의미하게 나타났다($F=22.283$, $p<.001$). 이 단계에서 취업스트레스가 높아질수록 우울도 높아진다는 것을 결과를 보였다($\beta=.562$, $p<.001$).

마지막으로 3단계에서 독립변수인 취업스트레스와 매개변수인 긍정자원을 동시에 투입한 결과 설명력은 2단계보다 1.8% 증가한 40.0%($adj.R^2=38.1\%$)로 통계적으로 유의미 하였다($F=20.516$, $p<.001$). 긍정자원이 우울에 미치는 영향은 유의하였으며($\beta=-.159$, $p<.05$), 긍정자원을 통제한 상태에서 취업스트레스가 우울에 미치는 영향은 β 값이 2단계보다 3단계에서 감소하였으나 여전히 유의한 결과를 나타내었다($\beta=.501$, $p<.001$). 즉, 긍정자원은 취업스트레스와 우울사이에서 부분매개효과를 갖는다는 것을 알 수 있다. 매개변수인 긍정자원은 독립변수인 취업스트레스와 종속변수인 우울과 부(-)적 관계를 가지므로, 취업스트레스가 높아질수록 긍

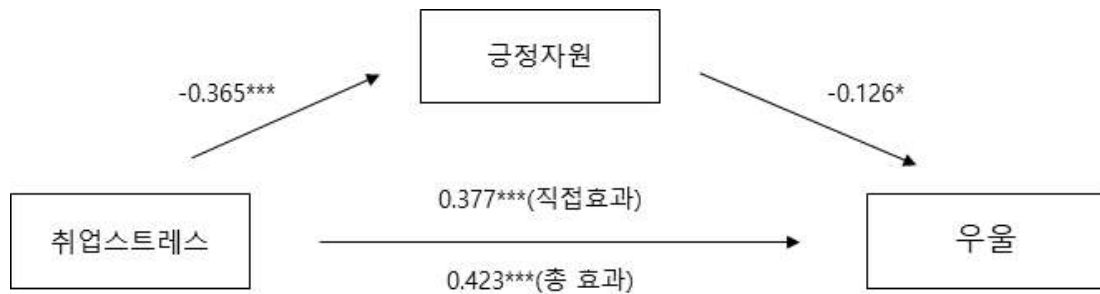
정자원은 낮아지며, 긍정자원이 낮아지면 우울은 높아진다는 것을 알 수 있다.

매개효과의 유의성을 검증하기 위하여 Sobel-Test를 실시한 결과 <표 35>와 같이 나타났으며, Z값의 절대값이 1.96이상으로 매개효과의 유의성이 검증된 것으로 나타났다. 이때, 매개효과의 회귀계수는 1단계의 독립변수 취업스트레스의 회귀계수(B) -.365와 3단계의 매개변수인 긍정자원의 회귀계수(B) -.126의 곱한 값이 된다. 따라서 긍정자원의 매개효과 회귀계수는 0.04599(≒0.046)으로 나타났다. 이는 본연구의 [그림 1] 연구모형에서 종속변수 우울에 대한 취업스트레스의 전체효과 0.423에서 직접효과 0.377을 뺀 값인 0.046과 같다. 이상의 결과를 종합하여 정리한 내용은 [그림 2]와 같으며, 긍정자원은 0.046의 부분매개효과가 있다고 검증되어 가설 'H 4. 긍정자원은 취업스트레스와 우울의 관계에서 부(-)적인 매개효과가 있을 것이다.'는 채택되었다.

<표 35> 취업스트레스와 우울의 영향관계에서 긍정자원의 매개효과

변수	step1 취업스트레스 → 긍정자원				step2 취업스트레스 → 우울				step3 취업스트레스, 긍정자원 → 우울			
	B	SE	β	t	B	SE	β	t	B	SE	β	t
(상수)	3.480	.221		15.726	-.006	.162		-.036	.431	.234		1.839
성별	-.069	.084	-.048	-.813	.060	.062	.053	.968	.051	.061	.046	.838
학년	.076	.046	.098	1.636	.007	.034	.011	.205	.017	.034	.027	.489
전공계열	.113	.085	.080	1.329	-.164	.062	-.146	-2.638**	-.150	.062	-.134	-2.431*
성적	.031	.149	.038	.210	.044	.109	.067	.403	.048	.108	.073	.445
생활수준	.249	.193	.230	1.290	-.151	.141	-.177	-1.069	-.120	.140	-.140	-.855
취업스트레스	-.365	.056	-.383	-6.530***	.423	.041	.562	10.345***	.377	.044	.501	8.538***
긍정자원									-.126	.049	-.159	-2.550*
R2(adj.R2)		.279(.259)				.382(.365)				.400(.381)		
F		13.932***				22.283***				20.516***		
Sobel Test					2.392 > 1.96 (p=.017)							

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



Sobel test Z값 : 2.392*

총효과	간접효과(매개효과)	직접효과
0.423	0.046	0.377

<그림 2> 취업스트레스와 우울의 영향관계에서 긍정자원의 매개효과

2) 취업스트레스와 우울의 영향관계에서 긍정성의 매개효과

성별, 학년, 전공계열, 성적, 생활수준을 통제한 상태에서 취업스트레스와 우울의 관계에서 긍정자원의 하위요인인 긍정성의 매개효과를 검증한 결과는 <표 36>과 같다. 취업스트레스와 우울의 관계에서 긍정성의 매개효과를 검증한 결과 유의하였다. 각 단계는 모두 통계적으로 유의하였고, 3단계 모형의 설명력은 39.8%로 나타났다($F=20.309$, $p<.001$).

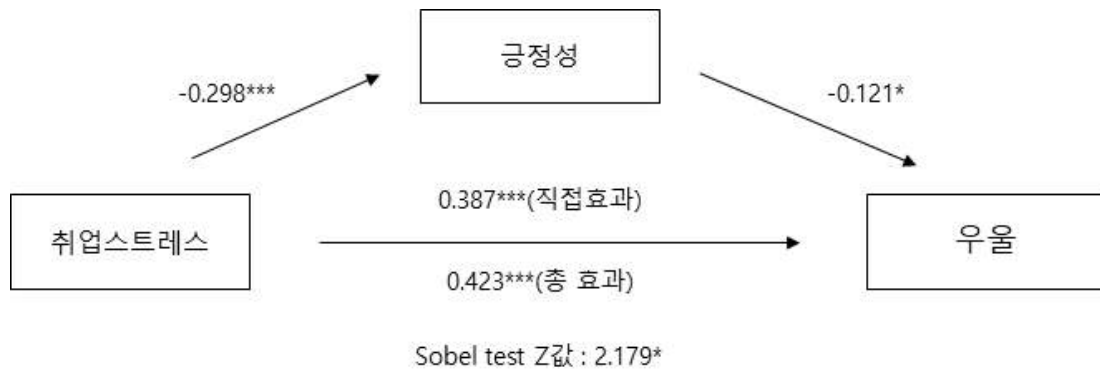
1단계 모형의 설명력은 23.2%($\text{adj.}R^2=21.1\%$)로 통계적으로 유의하였다($F=11.708$, $p<.001$). 독립변수인 취업스트레스가 매개변수인 긍정성에 통계적으로 유의하였고($\beta=-.318$, $p<.001$), 취업스트레스가 높으면 긍정성은 낮아진다는 결과를 보였다. 3단계 모형의 설명력은 39.8%($\text{adj.}R^2=37.8\%$)로 2단계에 비해 1.6% 증가하였고, 통계적으로 유의미 하였다($F=20.309$, $p<.001$). 독립변수인 취업스트레스와 매개변수인 긍정성을 동시에 투입한 결과 긍정성이 우울에 미치는 영향은 유의하였으며($\beta=-.121$, $p<.05$), 긍정성을 통제한 상태에서 취업스트레스가 우울에 미치는 영향은 2단계보다 3단계에서 감소하였으나 여전히 유의한 결과를 나타내었다($\beta=.387$, $p<.001$). 즉, 긍정성은 취업스트레스와 우울사이에서 부분매개효과를 갖는다는 것을 알 수 있었다. 따라서 취업스트레스가 높으면 긍정성은 낮아지며, 긍정성이 낮아지면 우울은 높아진다는 결과를 보였다.

매개효과의 유의성을 검증하기 위하여 Sobel-Test를 실시한 결과 Z값의 절대값이 1.96이상으로 매개효과의 유의성이 검증되었다. 이때, 매개효과의 회귀계수는 1단계의 독립변수 취업스트레스의 회귀계수(B) $-.298$ 와 3단계의 매개변수인 긍정자원의 회귀계수(B) $-.121$ 의 곱한 값이 된다. 따라서 긍정자원의 매개효과 회귀계수는 0.03605 (≈ 0.036)으로 나타났다. 이는 본연구의 [그림 1] 연구모형에서 종속변수 우울에 대한 취업스트레스의 전체효과 0.423 에서 직접효과 0.387 을 뺀 값인 0.036 과 같다. 이상의 결과를 종합하여 정리한 내용은 [그림 3]과 같으며, 긍정성은 0.036 의 부분매개효과가 있다고 검증되어 연구가설 'H 4-1.긍정성은 취업스트레스와 우울의 관계에서 부(-)적인 매개효과가 있을 것이다.'는 채택되었다.

<표 37> 취업스트레스와 우울의 영향관계에서 긍정성의 매개효과

변수	step1 취업스트레스 → 긍정성				step2 취업스트레스 → 우울				step3 취업스트레스, 긍정성 → 우울			
	B	SE	β	t	B	SE	β	t	B	SE	β	t
(상수)	3.381	.214		15.801	-.006	.162		-.036	.403	.236		1.710
성별	-.068	.082	-.051	-.832	.060	.062	.053	.968	.052	.061	.046	.843
학년	.064	.045	.089	1.427	.007	.034	.011	.205	.015	.034	.024	.436
전공계열	.136	.082	.103	1.665	-.164	.062	-.146	-2.638**	-.147	.062	-.132	-2.382*
성적	.135	.144	.174	.939	.044	.109	.067	.403	.060	.108	.092	.558
생활수준	.081	.186	.080	.433	-.151	.141	-.177	-1.069	-.141	.140	-.165	-1.010
취업스트레스	-.298	.054	-.334	-5.514***	.423	.041	.562	10.345***	.387	.043	.514	8.957***
긍정성									-.121	.051	-.143	-2.369*
R2(adj.R2)		.232(.211)				.382(.365)				.398(.378)		
F		11.708***				22.283***				20.309***		
Sobel Test				2.179 > 1.96 (p=.029)								

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



총효과	간접효과(매개효과)	직접효과
0.423	0.036	0.387

<그림 3> 취업스트레스와 우울의 영향관계에서 긍정성의 매개효과

3) 취업스트레스와 우울의 영향관계에서 목적 및 희망의 매개효과

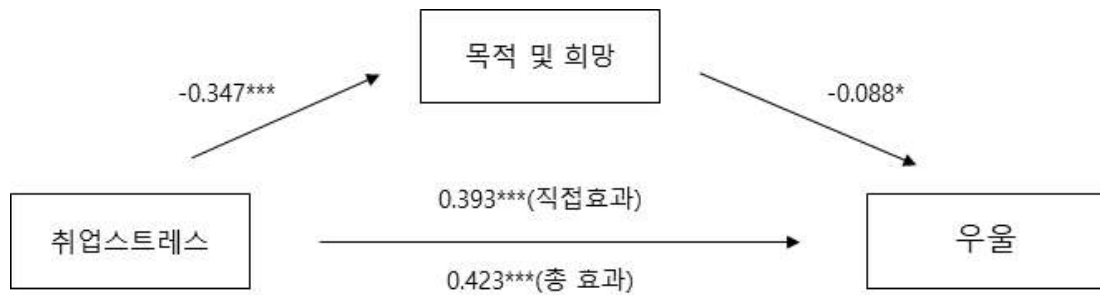
성별, 학년, 전공계열, 성적, 생활수준을 통제한 상태에서 취업스트레스와 우울의 관계에서 긍정자원의 하위요인인 목적 및 희망의 매개효과를 검증한 결과는 <표 37>과 같다. 취업스트레스와 우울의 관계에서 목적 및 희망의 매개효과를 검증한 결과 유의미하였다. 각 단계는 모두 통계적으로 유의하였고, 3단계 모형의 설명력은 39.4%로 나타났다($F=19.966$, $p<.001$).

먼저 1단계 모형의 설명력은 22.8%($\text{adj.}R^2=20.7\%$)로 통계적으로 유의하였고 ($F=10.646$, $p<.001$), 취업스트레스가 높을수록 긍정자원의 하위요인인 목적 및 희망은 낮아진다는 결과를 보였다($\beta=-.330$, $p<.001$). 3단계 모형의 설명력은 2단계보다 1.2% 추가하여 39.4%($\text{adj.}R^2=37.4\%$)로 나타났고, 통계적으로 유의하였다 ($F=19.966$, $p<.001$). 일반적 특성으로 전공계열이 유의하였고, 독립변수인 취업스트레스와 매개변수인 목적 및 희망을 동시에 투입한 결과 목적 및 희망이 우울에 부적인 영향을 미쳤으며($\beta=-.123$, $p<.05$), 취업스트레스가 우울에 미치는 영향은 2단계보다 감소하였으나 통계적으로 유의하였다($\beta=.521$, $p<.001$). 즉, 취업스트레스가 높으면 목적 및 희망은 낮아졌고, 목적 및 희망이 낮으면 우울은 증가하는 결과를 보였다. 매개효과의 유의성을 검증하기 위하여 Sobel test를 한 결과 Z값의 절대값이 0.983으로 1.96보다 낮아 취업스트레스와 우울의 관계에서 목적 및 희망은 매개효과가 유의하지 않은 것으로 나타나 연구가설 'H 4-2. 목적 및 희망은 취업스트레스와 우울의 관계에서 부(-)적인 매개효과가 있을 것이다.'는 기각되었다.

<표 37> 취업스트레스와 우울의 영향관계에서 목적 및 희망의 매개효과

변수	step1 취업스트레스 → 목적 및 희망				step2 취업스트레스 → 우울				step3 취업스트레스, 긍정성 → 우울			
	B	SE	β	t	B	SE	β	t	B	SE	β	t
(상수)	3.297	.253		13.015	-.006	.162		-.036	.284	.215		1.320
성별	-.041	.097	-.026	-.429	.060	.062	.053	.968	.056	.061	.050	.916
학년	.095	.053	.111	1.783	.007	.034	.011	.205	.015	.034	.025	.450
전공계열	-.003	.097	-.002	-.030	-.164	.062	-.146	-2.638**	-.164	.062	-.147	-2.661**
성적	.059	.171	.064	.343	.044	.109	.067	.403	.049	.108	.075	.454
생활수준	.245	.221	.205	1.113	-.151	.141	-.177	-1.069	-.129	.141	-.151	-.920
취업스트레스	-.347	.064	-.330	-5.435***	.423	.041	.562	10.345***	.393	.043	.521	9.068***
목적 및 희망									-.088	.043	-.123	-2.032*
R2(adj.R2)		.228(.207)				.382(.365)				.394(.374)		
F		10.646***				22.283***				19.966***		
Sobel Test					.983 < 1.96 (p=.325)							

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



Sobel test Z값 : 0.983

총효과	간접효과(매개효과)	직접효과
0.423	0.030	0.393

<그림 4> 취업스트레스와 우울의 영향관계에서 목적 및 희망의 매개효과

4) 취업스트레스와 우울의 영향관계에서 자기통제의 매개효과

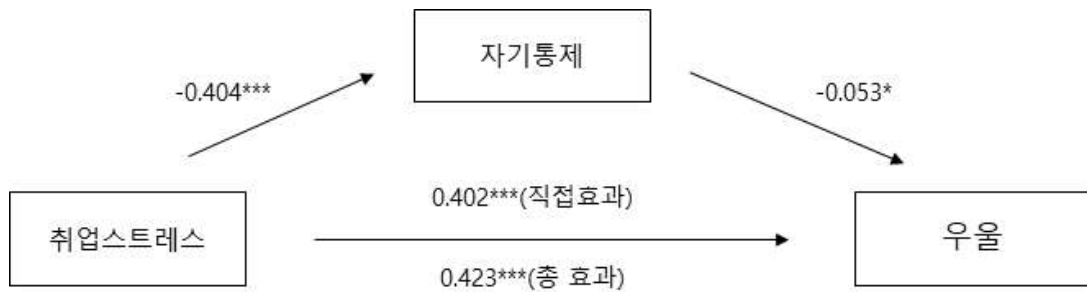
성별, 학년, 전공계열, 성적, 생활수준을 통제한 상태에서 취업스트레스와 우울의 관계에서 긍정자원의 하위요인인 자기통제의 매개효과를 검증한 결과는 <표 38>과 같다. 취업스트레스와 우울의 관계에서 자기통제의 매개효과를 검증한 결과 유의미하였다. 각 단계는 모두 통계적으로 유의하였고, 3단계 모형의 설명력은 38.2%로 나타났다($F=29.399$, $p<.001$).

1단계 모형의 설명력은 27.3%($\text{adj.}R^2=25.2\%$)로 통계적으로 유의하였다($F=13.492$, $p<.001$). 일반적 특성에서는 성별과 성적에서 유의하였고, 독립변수인 취업스트레스가 매개변수인 자기통제에 통계적으로 유의미한 것으로 나타났는데($\beta=-.347$, $p<.001$), 취업스트레스가 높으면 자기통제는 낮아진다는 결과를 보였다. 3단계 모형의 설명력은 38.2%($\text{adj.}R^2=36.5\%$)로 통계적으로 유의미 하였다($F=29.399$, $p<.001$). 일반적 독립변수인 취업스트레스와 매개변수인 자기통제를 동시에 투입한 결과 자기통제를 통제한 상태에서 취업스트레스가 우울에 미치는 영향은 유의한 결과를 나타내었으나($\beta=.534$, $p<.001$), 자기통제가 우울에 미치는 영향은 유의하지 않은 것으로 나타났다($\beta=-.081$, $p>.05$). 즉, 취업스트레스가 높으면 우울도 높아지지만, 긍정자원의 하위요인인 자기통제가 취업스트레스와 우울의 관계에서 매개효과는 유의하지 않다는 결과를 보였고, Sobel test를 한 결과에서도 Z값의 절대값이 1.262로 1.96보다 낮아 취업스트레스와 우울의 관계에서 자기통제는 매개효과가 유의하지 않은 것으로 나타나 연구가설 ‘H 4-3. 자기통제는 취업스트레스와 우울의 관계에서 부(-)적인 매개효과가 있을 것이다.’는 기각 되었다.

<표 39> 취업스트레스와 우울의 영향관계에서 자기통제의 매개효과

변수	step1 취업스트레스 → 자기통제				step2 취업스트레스 → 우울				step3 취업스트레스, 긍정성 → 우울			
	B	SE	β	t	B	SE	β	t	B	SE	β	t
(상수)	3.353	.272		12.347	-.006	.162		-.036	.170	.211		.806
성별	-.219	.104	-.127	-2.119*	.060	.062	.053	.968	.048	.062	.043	.775
학년	.084	.057	.089	1.469	.007	.034	.011	.205	.011	.034	.019	.334
전공계열	.167	.104	.097	1.607	-.164	.062	-.146	-2.638**	-.155	.062	-.139	-2.486*
성적	-.084	.183	-.083	-.459*	.044	.109	.067	.403	.040	.109	.060	.363
생활수준	.475	.237	.360	2.006	-.151	.141	-.177	-1.069	-.126	.142	-.147	-.886
취업스트레스	-.404	.069	-.347	-5.895	.423	.041	.562	10.345***	.402	.044	.534	9.135***
자기통제									-.053	.041	-.081	-1.295
R2(adj.R2)		.273(.252)				.382(.365)				.382(.365)		
F		13.492***				22.283***				29.399***		
Sobel Test				1.262 < 1.96 (p=0.206)								

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



Sobel test Z값 : 1.262

총효과	간접효과(매개효과)	직접효과
0.423	0.021	0.402

<그림 5> 취업스트레스와 우울의 영향관계에서 자기통제의 매개효과

5) 취업스트레스와 우울의 영향관계에서 사회적 자원의 매개효과

성별, 학년, 전공계열, 성적, 생활수준을 통제한 상태에서 취업스트레스와 우울의 관계에서 긍정자원의 하위요인인 사회적 자원의 매개효과를 검증한 결과는 <표 39>와 같다. 취업스트레스와 우울의 관계에서 사회적 자원의 매개효과를 검증한 결과 유의미하였다. 각 단계는 모두 통계적으로 유의하였고, 4단계 모형의 설명력은 42.5%로 나타났다($F=21.861, p<.001$).

1단계 모형의 설명력은 24.0%($\text{adj.}R^2=21.9\%$)로 통계적으로 유의하였다($F=11.3477, p<.001$). 독립변수인 취업스트레스가 매개변수인 사회적 자원에 미치는 영향은 통계적으로 유의하였고($\beta=-.400, p<.001$), 취업스트레스가 높으면 사회적 자원은 낮아진다는 결과를 보였다. 3단계 모형의 설명력은 41.6%($\text{adj.}R^2=39.7\%$) 독립변수인 취업스트레스와 매개변수인 사회적 자원을 동시에 투입한 결과 사회적 자원이 우울에 미치는 영향은 유의하였으며($\beta=-.144, p<.05$), 사회적 자원을 통제된 상태에서 취업스트레스가 우울에 미치는 영향은 2단계보다 3단계에서 감소하였으나 여전히 유의한 결과를 나타내었다($\beta=.478, p<.001$). 즉, 취업스트레스가 높으면 사회적 자원은 낮아지며, 사회적 자원이 낮아지면 우울은 높아진다는 결과를 보였다. 따라서 사회적 자원은 취업스트레스와 우울사이에서 부분매개효과를 갖는다는 것을 알 수 있었다.

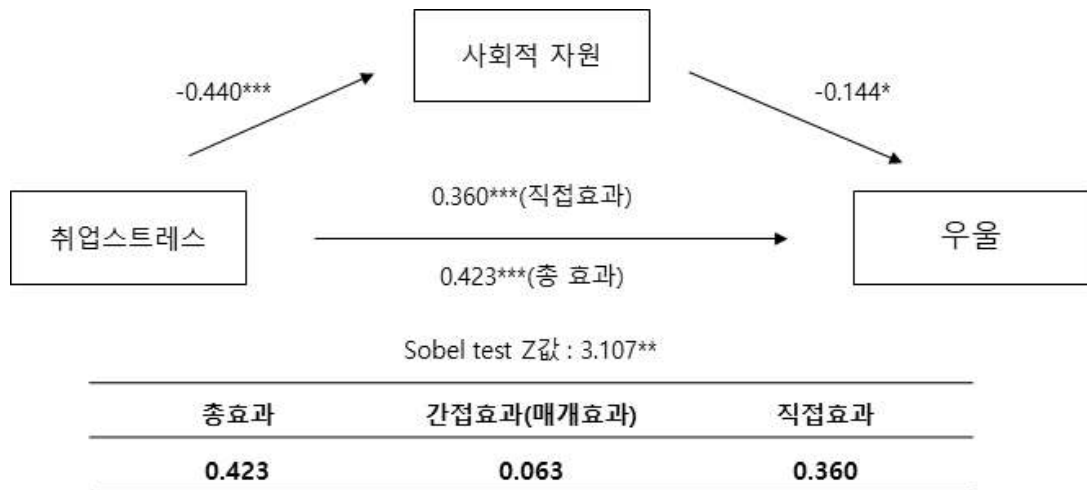
매개효과의 유의성을 검증하기 위하여 Sobel-Test를 실시한 결과 <표 39>와 같이 나타났으며, Z값의 절대값이 1.96이상으로 매개효과의 유의성이 검증되었다. 이때, 매개효과의 회귀계수는 1단계의 독립변수 취업스트레스의 회귀계수(B) -.440와 3단계의 매개변수인 긍정자원의 회귀계수(B) -.144의 곱한 값이 된다. 따라서 긍정자원의 매개효과 회귀계수는 $0.06363(=0.064)^{1)}$ 으로 나타났다. 이는 본연구의 [그림 1] 연구모형에서 종속변수 우울에 대한 취업스트레스의 전체효과 0.423에서 직접효과 0.360을 뺀 값인 0.063와 같다. 이상의 결과를 종합하여 정리한 내용은 [그림 6]과 같으며, 사회적 자원은 0.063의 매개효과가 있다고 검증되어 연구가설 'H 4-4. 사회적 자원은 취업스트레스와 우울의 관계에서 부(-)적인 매개효과가 있을 것이다.'는 채택되었다.

1) 값의 차이는 회귀계수 및 표준오차 값을 반올림하는 과정에서 발생한 차이

<표 40> 취업스트레스와 우울의 영향관계에서 사회적 자원의 매개효과

변수	step1 취업스트레스 → 자기통제				step2 취업스트레스 → 우울				step3 취업스트레스, 긍정성 → 우울			
	B	SE	β	t	B	SE	β	t	B	SE	β	t
(상수)	3.966	.262		15.125	-.006	.162		-.036	.565	.227		2.492
성별	.049	.100	.030	.487	.060	.062	.053	.968	.067	.060	.060	1.109
학년	.062	.055	.070	1.130	.007	.034	.011	.205	.016	.033	.026	.479
전공계열	.164	.100	.100	1.628	-.164	.062	-.146	-2.638**	-.140	.061	-.125	-2.303*
성적	-.032	.177	-.033	-.180	.044	.109	.067	.403	.039	.107	.060	.371
생활수준	.262	.228	.210	1.145	-.151	.141	-.177	-1.069	-.113	.138	-.132	-.821
취업스트레스	-.440	.066	-.400	-6.647***	.423	.041	.562	10.345***	.360	.044	.478	8.223***
자기통제									-.144	.041	-.210	-3.510*
R2(adj.R2)		.240(.219)				.382(.365)				.416(.397)		
F		11.377***				22.283***				21.861***		
Sobel Test				3.107 > 1.96 (p=.002)								

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



<그림 6> 취업스트레스와 우울의 영향관계에서 사회적 자원의 매개효과

취업스트레스와 우울의 관계에서 긍정자원의 매개효과를 분석한 결과를 정리해보면 다음과 같다. 첫째, 취업스트레스와 우울의 관계에서 긍정자원은 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 둘째, 취업스트레스와 우울의 관계에서 긍정자원의 하위요인 중 긍정성과 사회적 자원이 매개효과가 있는 것으로 나타났으며, 사회적 자원이 매개효과가 0.063으로 긍정성 0.046보다 크게 나타났다. 즉, 개인의 삶에 대한 만족과 긍정적인 정서가 취업스트레스와 우울 사이에서 매개효과가 있으며, 그보다 사회적 지지자원과 사회적 관계 측면인 사회적 자원이 매개효과가 더 높다는 결과를 보였다.

8. 연구가설 검증결과 요약

본 연구에서는 취업스트레스와 우울의 관계에서 긍정자원의 매개효과의 영향을 미치는지를 검증하기 위해 4개의 가설을 설정하였으며, 통계분석을 통해 검증한 결과를 요약하면 <표 40>과 같다.

<표 40> 연구가설 검증결과 요약

연구가설		검증결과
H1	취업스트레스는 우울에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.	채택
H1-1	성격스트레스는 우울에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.	채택
H1-2	가족환경스트레스는 우울에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.	채택
H1-3	학업스트레스는 우울에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.	채택
H1-4	학교환경스트레스는 우울에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.	채택
H1-5	취업불안스트레스는 우울에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.	채택
H2	취업스트레스는 긍정자원에 부(-)적인 영향을 미칠 것이다.	채택
H2-1	취업스트레스는 긍정성에 부(-)적인 영향을 미칠 것이다.	채택
H2-2	취업스트레스는 목적 및 희망에 부(-)적인 영향을 미칠 것이다.	채택
H2-3	취업스트레스는 자기통제에 부(-)적인 영향을 미칠 것이다.	채택
H2-4	취업스트레스는 사회적 자원에 부(-)적인 영향을 미칠 것이다.	채택
H3	긍정자원은 우울에 부(-)적인 영향을 미칠 것이다.	채택
H3-1	긍정성은 우울에 부(-)적인 영향을 미칠 것이다.	채택
H3-2	목적 및 희망은 우울에 부(-)적인 영향을 미칠 것이다.	채택
H3-3	자기통제는 우울에 부(-)적인 영향을 미칠 것이다.	채택
H3-4	사회적 자원은 우울에 부(-)적인 영향을 미칠 것이다.	채택
H4	긍정자원은 취업스트레스와 우울의 관계에서 매개효과가 있을 것이다.	채택
H4-1	긍정성은 취업스트레스와 우울의 관계에서 매개효과가 있을 것이다.	채택
H4-2	목적 및 희망은 취업스트레스와 우울의 관계에서 매개효과가 있을 것이다.	기각
H4-3	자기통제는 취업스트레스와 우울의 관계에서 매개효과가 있을 것이다.	기각
H4-4	사회적 자원은 취업스트레스와 우울의 관계에서 부(-)적인 매개효과가 있을 것이다.	채택

V. 결론 및 제언

본 연구는 제주지역 대학생들의 취업스트레스가 우울에 미치는 영향과 그 관계에서 긍정자원의 매개효과에 대해 살펴보았다. 본 장에서는 연구문제에 대한된 가설의 검증 결과를 토대로 요약정리하고, 연구의 함의와 연구의 한계, 그리고 후속 연구의 필요성에 대해 제언하고자 한다.

1. 연구결과 요약

지속되는 청년층의 고용문제와 더불어 국가의 지속적인 취업지원에도 대학생들의 느끼는 취업인식도는 부정적인 측면을 보이고 있다. 우울에 영향을 미치는 다양한 요인 중에 대학생들에게는 취업스트레스가 중요한 요인으로 꼽히고 있다. 대학생 시기는 경제적, 심리적인 독립을 준비하는 시기로 낮은 고용률과 채용 환경에 대한 어려움은 스트레스의 원인이 되며, 나아가 우울증에 요인이 되어 대학생들에게 어려움을 겪고 있다(강슬아, 2016).

본 연구는 제주지역 대학생들의 취업스트레스와 우울에 미치는 영향에서 긍정자원의 매개효과를 알아보고, 연구의 결과를 토대로 취업스트레스와 우울을 경감하고, 지원할 수 있는 방안을 모색하고자 하였다. 자료 수집은 제주지역 3개 대학교 학생들을 대상으로 하여 2021년 4월부터 5월까지, 약 1개월간 오프라인을 통한 설문지 직접배포와 온라인 설문을 통해 편의표집방법으로 표집한 223명의 자료를 최종 분석하였다. 수집된 자료는 IBM SPSS Statistics 21.0프로그램을 이용하여 빈도분석, 기술통계, T-test, ANOVA, 상관관계분석, 위계적 다중회귀분석 등을 실시하였다. 연구문제를 토대로 한 연구결과의 주요내용은 다음과 같다.

첫째, 조사에 참여한 대핵상은 총 223명으로 성별은 남자 119명(53.4%), 여자 104명(46.6%)으로 나타났다. 학년은 1학년 29명(13.0%), 2학년 73명(32.7%), 3학년

84명(37.7%), 4학년 37명(16.6%)이었고, 전공은 인문·사회계열이 112명(50.2%), 이공·자연계열은 111명(49.8%)으로 나타났다. 성적은 못하는 편 39명(17.5%), 보통 126명(56.5%), 잘하는 편 58명(26.0%)이었으며, 생활수준은 못하는 편 24명(10.8%), 보통 150명(67.3%), 잘사는 편 49명(22.0%)으로 분포되어 있었다.

둘째, 연구대상자의 취업스트레스는 5점 리커트 척도를 기준하여 평균 1.87점으로 중간보다 낮은 수준을 나타냈으며, 이 결과는 김은영(2019), 서인균·이연실(2014), 황명주(2019)의 연구 등 대다수의 연구결과들과 일맥상통하는 부분이다. 하위요인별로 보았을 때 성격스트레스가 2.01점, 가족환경스트레스 1.76점, 학업스트레스 2.00점, 학교환경스트레스 1.87점, 취업불안 스트레스 1.64점으로 성격스트레스가 가장 높게 나타났다. 하위요인 5개 중 성격스트레스가 가장 높게 나타난 결과는 서울과 인천 지역의 대학생을 연구한 강슬아(2016)의 연구와 같은 결과를 보였다. 우울은 3점 리커트 척도이며 평균 0.57점으로 중간보다 낮은 수준을 보이고 있고, 이전의 부산, 경남지역 대학생을 대상으로 한 김상욱(2010)의 연구에서는 5점 만점에 평균 2.21점, 이윤주·최웅용(2020)의 연구는 3점 만점에 0.90점, 전국 대학생을 대상으로 한 조하나(2020)의 연구결과 1.09점 등 대다수의 연구에서 우울은 평균 수준보다 낮게 나타나고 있는데, 본 연구에서는 그보다 더 낮은 수준으로 나타났다. 긍정자원은 5점 리커트 척도로 구성되었고, 평균 3.63점으로 중간보다 높은 수준을 나타냈고, 하위요인을 보면 사회적 자원 3.85점으로 가장 높았고, 긍정성 3.61점, 목적 및 희망 3.56점, 자기통제 3.52점 순으로 나타났다.

셋째, 일반적 특성에 따른 취업스트레스의 차이를 분석결과를 보면 성적과 생활수준에서 유의미한 차이가 있었다. 취업스트레스의 하위요인들을 살펴보면 성격스트레스와 학업스트레스는 성적과 생활수준에서 유의미한 차이가 있었고, 가족환경스트레스에서는 생활수준이 유의미한 차이가 있었으며, 성적은 못하는 편과 생활수준이 못하는 편이 스트레스 수준이 높게 나타났다. 학교환경스트레스에서는 학년에서 유의미한 차이가 있었고, 1학년이 2, 3, 4학년보다 스트레스 수준이 높게 나타났으며, 취업불안스트레스에서는 일반적 특성에 따른 유의미한 차이는 보이지 않았다.

일반적 특성에 따른 우울의 차이를 보면 전공계열, 성적, 생활수준에서 유의미한 차이를 보였고, 1학년이 2, 3, 4학년보다 우울 수준이 상대적으로 높게 나타났고, 성적은 못하는 편과 보통, 생활수준은 못하는 편과 보통이 우울 수준이 상대

적으로 높게 나타났다. 일반적 특성에 따른 긍정자원은 학년, 성적, 생활수준에서 유의미한 차이를 보였고, 2, 3, 4학년이 1학년보다 긍정자원이 상대적으로 높았고, 성적은 잘하는 편일수록, 생활수준은 잘사는 편일수록 긍정자원 수준이 상대적으로 높게 나타났다. 긍정자원의 하위요인인 긍정성, 목적 및 희망, 자기통제에서 긍정자원 전체 수준과 동일하게 나타났고, 사회적 자원에서는 성적과 생활수준이 유의미하며, 성적이 잘하는 편일수록, 생활수준이 높을수록 사회적 자원 수준이 상대적으로 높았고, 학년에는 유의미하지 않았다.

넷째, 주요 변수들 간의 상관관계를 보면, 우선 독립변수인 취업스트레스는 종속변수인 우울과 정적인 상관관계를 보였으며, 취업스트레스의 하위변인인 성격스트레스, 가족환경스트레스, 학업스트레스, 학교환경스트레스, 취업불안스트레스 모두 정적인 상관관계를 보였다. 매개변수인 긍정자원은 독립변수인 취업스트레스와 그 하위변인 모두와 부적의 상관관계를 보였으며, 종속변수인 우울과도 부적의 상관관계를 보였다.

다섯째, 조사대상자의 취업스트레스가 우울에 미치는 영향을 살펴보았을 때 취업스트레스와 취업스트레스의 하위변인 모두 우울에 유의한 정적인 영향을 미쳤다. 즉, 취업스트레스가 심해질수록 우울도 높아진다는 선행연구(강슬아, 2015; 엄나연, 2015; 윤우석, 2016; 이윤주·최용용, 2020; 이채운, 2021; 조하나, 2020, 최승혜·이혜영, 2014; 한금상, 2014; 황인영, 2018)들과 일치하는 결과를 보였다.

여섯째, 대학생들의 긍정자원이 우울에 미치는 영향은 긍정자원의 하위변인인 긍정성, 목적 및 희망, 자기통제, 사회적 자원 모두가 우울에 부적의 영향을 미치며, 긍정자원 수준이 높아지면 우울은 낮아진다는 결과가 나타났다. 이는 레질리언스가 높으면 우울은 감소한다는 선행연구(양혜진, 2020; 이영은·장유나, 2018; 지연옥, 2018; 최승혜·이혜영, 2014;)와 사회적 지지가 높으면 우울은 감소한다는 선행연구(안선영, 2016; 엄나연, 2015; 조하나, 2020)를 지지한다.

마지막으로, 제주지역 대학생들의 취업스트레스가 우울에 미치는 영향에서 긍정자원의 매개효과를 알아본 결과 취업스트레스가 우울에 정적인 영향을 미쳤으며 그 과정에서 긍정자원은 부적영향을 미쳤다. 즉, 취업스트레스가 높으면 우울도 높아지는데 긍정자원이 높으면 우울을 감소시킬 수 있다는 결과를 도출하였다. 긍정자원의 하위변인들에 매개효과를 살펴본 결과 취업스트레스와 우울의 영

향에서 유의미한 매개효과 역할을 하는 변인은 삶의 만족과 긍정정서, 감사와 수용, 긍정적 인지조절 등을 측정하는 긍정성과 대인관계와 사회적지지 자원을 측정하는 사회적 자원으로 나타났고, 내적요인인 긍정성 보다 외적요인인 사회적자원의 매개효과가 더 높게 나타났다.

2. 제언 및 함의

본 연구는 대학생들의 취업관련 스트레스와 그로 인한 심리적 어려움을 이해하고 해결할 수 있는 방안을 모색해 보고자 하는데 의의가 있으며, 그 연구결과에 따른 제언은 다음과 같다.

첫째, 대학생들의 취업스트레스는 중간보다 높은 수준을 보이고 있으며, 취업스트레스가 우울에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

‘코로나19, 산업계 대학전공 수요와 대학생 취업 인식도 분석’ 결과(한국대학교육협의회, 2020)에서 신규채용에 대한 인식은 ‘작년보다 어렵다’는 답변이 77.3%로 대학생들의 취업의 어려움은 더욱 가중되고 있다.

이러한 결과는 대학생들의 취업 문제는 스트레스를 유발하고 우울을 가중시키는 원인이 될 수 있다고 사료된다. 따라서 대학생들의 취업스트레스를 낮춰줄 수 있는 방안을 모색하는 것이 필요하다. 최영근(2020)의 연구에서 대학생의 24.4%만 취업지원센터를 이용해 봤다고 하였고, 75.6%는 이용해 본적이 없다고 하였다. 이용하지 못한 이유로는 대부분 수업시간 등의 일정을 맞추기가 어렵다는 이유가 60% 수준이었다. 그리고 취업준비 및 진로설계에 대한 만족도는 보통이 대다수였고, 30%가 만족한다고 응답하였다.

따라서 대학은 취업지원프로그램을 운영함에 있어 사전조사를 통해 대학생들의 욕구를 반영하고, 피드백을 통한 프로그램 개선을 하여 대학생들의 취업을 준비하는데 도움을 줄 수 있는 방안을 모색할 필요가 있을 것이다. 지자체가 운영하고 있는 제주지역 청년취업지원 인프라 ‘더큰내일센터’와 ‘고용복지플러스센터’ 등은

대학생들의 취업지원을 위한 정책적인 방안을 모색해야 할 것이다. 이와 같이 지자체는 청년구직활동지원금, 취업성공패키지, 청년창업육성사업 등 취업지원 정책을 지속적으로 지원할 필요가 있다.

둘째, 일반적 특성에 학년으로 보았을 때 1학년이 2, 3, 4학년 보다 취업스트레스의 하위요인인 학교환경스트레스와 우울 수준이 상대적으로 높게 나타났고, 긍정자원은 1학년이 2, 3, 4학년보다 상대적으로 낮게 나타났다. 이는 코로나19 상황에서 비대면 수업으로 인해 등교를 하지 못하고, 대학생활에 대해 적응할 수 있는 기간이 없었던 점이 작용했을 것으로 보인다. 즉, 대학생활에 적응에 대한 불안감이 학교환경에 대한 스트레스를 높이고 그로 인해 우울의 수준도 높게 나타나는데 영향을 미쳤을 것이라 사료된다. 또한, 이제 막 성인으로서 한 걸음 하는 대학생활에서 친구, 선배, 교수 등과의 관계형성을 통한 사회적 자원을 만들어가는 첫 시기임에도 불구하고 사회 환경에 의해 기회가 박탈당하는 어려움을 경험하고 있다고 보인다. 따라서 향후 비슷한 국가 재난상황에서도 신입생들이 조금 더 대학에 적응하는 방안과 대학의 관계형성을 위해 각 대학에서는 신입생 학교적응 프로그램, 선후배 관계형성 지원, 정신건강교육 등 다양한 방안을 마련하기 위한 노력이 필요하다.

셋째, 긍정자원은 취업스트레스와 우울에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났는데, 긍정자원이 높을수록 취업스트레스와 우울은 낮아진다는 결과를 보였다. 또한 취업스트레스와 우울과의 관계에서 긍정자원은 매개효과가 있었으며, 긍정자원이 높으면 취업스트레스가 우울에 미치는 영향을 낮춰주는 효과가 있음이 검증되었다. 긍정자원의 하위요인 중 긍정성과 사회적 자원이 매개효과가 있음이 입증되어, 긍정성과 사회적 자원을 높일 수 있게 지원한다면 취업스트레스로 인해 경험하게 되는 우울을 낮춰줄 수 있을 것으로 보인다. 긍정성의 향상으로, 먼저 자아상태검사(KTACA), MBTI, TCI 등 다양한 성격검사와 자아상태검사를 통해 현재 자신의 내면을 이해할 수 있도록 돕고, 자존감 향상 교육, 자기연민 워크숍 등 스스로 자신을 높게 평가할 수 있도록 지원하며, 긍정심리회복프로그램을 등을 통한 긍정정서를 회복하고 증진할 수 있도록 지원하는 것도 필요하다. 또한, 사회적 자원을 향상하기 위해 유의미한 인간관계를 형성할 수 있도록 지원하는 것이 필요하다. 먼저, 관계형성이 어려운 학생을 대상으로는 의사소통훈련

과 대인관계 훈련이 선행되어 유의미한 관계형성에서 실패하는 경험을 줄여주는 것이 우선시 되어야 할 것이다. 학교 내에서는 친구, 교수들과의 관계증진을 위한 동아리 활동이나 연구모임, 취미활동 등 긍정적 피드백이 가능한 관계형성을 지원해야 하며, 사회적 관계를 증진하기 위해 취업멘토링, 학생건강증진센터나 학생상담센터, 진로취업지원센터 등의 상담활성화를 통해 고민을 털어놓을 수 있는 관계를 형성할 수 있도록 지원하는 것도 필요하다.

3. 연구의 한계점

본 연구는 제주지역 대학생들의 취업스트레스와 우울의 관계, 긍정자원의 매개 효과를 살펴본 것에 의미가 있으나, 다음과 같은 한계점을 갖는다.

첫째, 본 연구의 대상은 제주지역 대학생으로, 전공은 인문계열, 사회계열, 이공계열, 자연계열에 한정되어 전체 대학생으로 일반화하는데 어려움이 있다. 따라서 후속연구에서는 지역별, 다양한 전공계열별, 희망 직업 등 모집단을 고려하여 체계적인 연구가 이루어져야 할 것이다.

둘째, 본 연구의 조사시기가 코로나19로 인한 국가적 재난상황으로 다른 시기보다 개개인을 둘러싸고 있는 환경에 따라 취업스트레스와 심리적인 변화도 다양하게 나타날 수 있는 상황이다. 취업스트레스의 수준은 이전 연구들과 비슷한 수준으로 나타났으나, 우울의 수준은 국가적 재난 상황임에도 불구하고 연구자가 추정했던 것보다 매우 낮은 수치를 보였다. 따라서 취업스트레스와 우울의 수준을 명확히 알기 위해서 후속연구에서는 종단적인 추적연구도 이루어져야 할 것이다.

마지막으로, 다른 연구에 비해 낮은 우울감과 높은 긍정자원수준을 보인 것은, 본 연구의 설문지가 자기보고 형식으로 이루어졌고, 연구대상자의 방어적인 태도와 긍정적인 성향으로 보이거나 하는 심리로 인해 긍정적인 응답이 이루어질 가능성이 있다. 후속연구에는 응답의 신뢰성을 고려하여 설문지를 구성하는 방안 마련과 적절한 조사방법 마련이 필요할 것이다.

참 고 문 헌

- 강슬아. 2016. “대학생의 취업스트레스와 완벽주의가 우울에 미치는 영향 : 회복탄력성의 조절효과를 중심으로”, 명지대학교 대학원 석사학위논문.
- 강유리. 2006. “무용전공대학생의 취업스트레스가 진로성숙도에 미치는 영향”, 단국대학교 대학원 석사학위논문.
- 고용노동부. 『2020. 한눈에 보는 청년 고용 지원정책』.
- 곽태은. 2017. “전문대학생의 성인애착, 향유신념, 취업스트레스 및 스마트폰 중독간의 구조적 관계분석”, 동아대학교 대학원 석사학위논문.
- 권경미. 2009. “교양무용 참여 대학생들을 위한 우울증 및 대인관계(성격장애) 척도 개발과 적용”, 원광대학교 대학원 박사학위논문.
- 권현용. 2017. “전국 대학생 정신건강 실태조사”. 『전국대학교학생생활상담센터 협의회 학술대회지(2017)』, 3-38.
- 권석만. 2013. 『현대이상심리학 제2판』. 학지사.
- 김경아. 2019. “일상적 스트레스가 정신건강문제와 정신적 웰빙에 미치는 영향: 심리적 가인성의 조절효과를 중심으로”, 용문상담심리대학원대학교 박사학위논문.
- 김경희. 2020. “긍정정서 반응 양식 척도 개발 및 타당화”, 가톨릭대학교 박사학위논문.
- 김경희. 2020. “실패공포와 학업지연행동의 관계 : 사회적 지지의 조절효과”, 『인문사회21』, 11(6), 459-474.
- 김나래·이기학. 2015. “대학생의 인정욕구, 사회적지지, 사회불안이 삶의 만족에 미치는 영향”. 『상담학연구』, 16(4), 245-264.
- 김명옥. 2010. “대학생의 진로준비행동과 취업스트레스의 관계에서 진료결정 자기효능감의 조절효과”, 『청소년학연구』, 19(11), 69-90.
- 김명희. 2013. “자동적 사고와 정서·행동문제 관계에서 희망의 매개효과”, 신라대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김상옥. 2010. “대학생의 자아분화, 자아존중감과 정신건강간의 관계 : 우울, 불안을 중심으로”, 인제대학교 대학원 석사학위논문.
- 김수정. 2020. “보육교사의 직무스트레스, 대인관계능력, 사회적지지가 행복감에 미치는 영향”, 우석대학교 일반대학원 박사학위논문.

- 김유정. 2018. “우울 경향 대학생을 대상으로 한 통합적 상담 사례 연구”. 인하대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김윤경. 2014. “디자인 전공자의 진로성숙도를 중심으로 한 취업스트레스 영향요인 연구”, 홍익대학교 대학원 박사학위논문.
- 김은영. 2019. “대학생의 취업스트레스가 SNS 중독에 미치는 영향: 우울과 불안의 매개효과 검증”, 호남대학교 대학원 박사학위논문.
- 김 정. 2017. “대학생의 회복탄력성이 구직효능감에 미치는 영향”. 『한국콘텐츠학회논문지』 .14(10), 619-627.
- 김정현. 2015. “대학생의 진로성숙도, 자기효능감, 심리적 안녕감이 취업스트레스에 미치는 영향”, 대구대학교 재활과학대학원 석사학위논문.
- 김주희. 2013. “한국 서비스업 직장인의 긍정심리자본과 도전정신이 창업 자신감에 미치는 영향”, 경기대학교 서비스경영전문대학원 박사학위논문.
- 김지선. 2020. “유아교사가 지각한 사회적 지지가 심리적 소진에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과”, 제주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김혜란. 2020. “보육교사의 전문성이 직무성과에 미치는 긍정심리자본의 매개효과 연구”, 칼빈대학교 대학원 박사학위논문.
- 김혜원. 2018. “어머니의 양육효능감과 훈육행동 유형이 유아기 자녀의 자기조절 능력에 미치는 영향”. 인천대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김혜정. 2014. “대학생들의 부모애착, 진로성숙도, 자아존중감이 취업스트레스에 미치는 영향”, 대구한의대학교 대학원 박사학위논문.
- 남궁미량. 2018. “감정코칭에 기초한 통합적 기본생활습관 활동이 자기조절력에 미치는 영향”, 서울교육대학교 교육전문대학원 석사학위논문.
- 남진열·고관우. 2013. “제주지역 대학생의 취업준비활동과 취업스트레스와의 관계에 관한 연구”, 『탐라문화』 43, 294-318.
- 노기옥·이명순. 2017. “간호대학생의 완벽주의와 긍정심리자본이 취업스트레스에 미치는 영향”, 『한국자료분석학회지』 19:3, 1655-1668.
- 더큰내일센터. 2021. <https://www.jdnc.or.kr/index.do#none;>(홈페이지).
- 류현경. 2020. “보육교사의 여가생활만족도가 교사역할수행과 자기조절력에 미치는 영향”, 목포대학교 대학원 석사학위논문.

- 민성길. 2015. 『최신정신의학 제6판』, 일조각.
- 박대성. 2013. “보건계열 대학생의 대학 생활스트레스, 우울이 자살생가에 미치는 영향: 사회적지지의 조절 효과”, 『한국산학기술학회논문집』 14(2), 728-736.
- 박미현. 2019. “대학생이 지각한 사회적 지지가 취업스트레스에 미치는 영향에서 구직효능감의 매개효과”, 아주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박성민. 2017. “대학생의 스마트폰 게임중독에 영향을 미치는 요인 분석: 회복탄력성의 매개효과를 중심으로”, 명지대학교 대학원 박사학위논문.
- 박중희. 2020. “대학생용 한국형 긍정심리척도(KPPS) 개발 및 타당화 연구”, 대전대학교 대학원 박사학위논문.
- 박지원. 1985. “사회적 지지척도 개발을 위한 일 연구”, 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 박지윤. 2017. “셀프리더십의 학습만족 예측: 긍정심리자본과 학습몰입의 매개효과를 중심으로”, 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 박찬빈. 2010. “긍정심리상담 및 치료프로그램이 대학생 정신건강에 미치는 영향”, 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 박태운. 2019. “긍정심리자본이 직무성과에 미치는 영향”, 가천대학교 대학원 박사학위논문.
- 방한승. 2017. “관광관련 전공 대학생이 지각하는 진로장벽이 취업스트레스와 대학생활 적응에 미치는 영향: 회복탄력성의 조절효과”, 호남대학교 대학원 박사학위논문.
- 배혜련. 2011. “대학생의 회복탄력성이 지각된 진로장벽에 미치는 영향”, 경기대학교 대학원 석사학위논문.
- 보건복지부. 2017. 『2016년도 정신질환실태조사보고서』.
- 서숙희. 2020. “우울 대학생을 위한 마음챙김 도입 긍정심리 치료 프로그램의 개발 및 효과”, 대구대학교 대학원 박사학위논문.
- 서예은. 2017. “인지적 탈융합 처치가 우울한 대학생의 인지적 융합, 정서, 반추 및 경험회피에 미치는 효과”. 아주대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 서정희. 2012. “대학생의 취업스트레스와 자아탄력성이 대학생활 적응에 미치는 영향”, 동아대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 서인균·이연실. 2014. “대학생의 취업스트레스와 자살생각의 관계에 대한 우울의 매개효과 검증: 남, 녀 대학생 비교연구”, 『청소년복지연구』 16(3). 25-51.

- 손승아·안경숙·김승경. 2006. “청소년의 자기조절능력과 심리환경적 요인에 관한 연구”, 『한국청소년연구』, 17(1), 127-148.
- 신권섭·조인주. 2013. “대학생의 구직기술, 자아존중감 및 자기효능감이 추기업 스트레스에 미치는 영향 연구”, 『사회과학연구』 29(3), 143-160.
- 신자연. 2018. “대학생의 자아탄력성, 가족응집성, 사회적지지와 정신건강에 미치는 영향”, 전남대학교 대학원 석사학위논문.
- 신현규·장재윤. 2003. “대학 4학년생의 성격특성과 성별에 따른 취업스트레스 및 정신건강”, 『한국심리학회』 22:4, 815-827.
- 심지은·안하얀·김지혜. 2011. “대학생의 취업스트레스와 우울간의 관계: 적응적인 인지적 정서조절 전략의 매개효과 검증”, 『인간이해』 32:1.
- 안미경. 1996. “아동의 자기조절 평가 척도 개발 연구”. 성균관대학교 대학원 석사학위논문.
- 안선영. 2016. “사회적지지 및 회복탄력성이 대학생의 심리적 안녕감에 미치는 영향”, 한국외국어대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 양혜진. 2020. “코로나19 상황에서 대학신입생들의 자아탄력성 정도에 따른 우울감과 심리적 정서의 차이”, 『문화기술의 융합』 6(3), 75-82.
- 엄나연. 2015. “취업준비생의 취업스트레스와 우울, 심리적 안녕감 간의 관계: 자아탄력성과 사회적지지의 조절 효과”, 건국대학교 대학원 석사학위논문.
- 오연례. 2016. “구직자의 취업스트레스가 심리적 안녕감에 미치는 영향: 가족지지의 조절효과를 중심으로”, 성산호대학원대학교 박사학위논문.
- 우문식·최빛나·양희창. 2019. 긍정심리학 관점의 접근: 긍정정서와 성격강점이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향, 한국심리학회 9:7, 937-951.
- 유안나. 2020. “대학생의 회복탄력성과 사회적지지가 진로탐색 행동에 미치는 영향: 정서지능의 조절효과를 중심으로”, 서울한영대학교 대학원 박사학위논문.
- 윤대호. 2018. “보건계열 대학생의 취업스트레스가 자살생각에 미치는 영향: 우울의 매개효과”, 『보건과 복지』 20:1. 7-24.
- 윤명숙·이효선. 2012. “대학생의 우울, 취업스트레스가 자살생각에 미치는 영향”, 『청소년학연구』 19:3, 109-137.
- 윤우석. 2016. “대학생의 취업스트레스가 우울감 및 자살생각에 미치는 영향 : Agnew의 일반긴장이론의 논의에 기초하여”. 『한국치안행정논집』 13(1), 95-118.

- 이복녀. 2018. “취업좌절 청년구직자의 심리안정 지원 스트레스 상담 경험”, 백석대학교 기독교전문대학원 박사학위논문.
- 이숙자. 2020. “대학생의 취업스트레스와 자아탄력성이 전공만족도에 미치는 영향”, 『인문사회21』 11:5.
- 이영균. 2004. “스트레스 원인과 대처방안에 관한 탐색”, 『한국정책과학학회』 8(1), 46-66
- 이영은·장유나. 2018. “간호대학생의 임상실습 폭력피해경험, 자아존중감 및 회복탄력성이 우울에 미치는 영향”, 『한국콘텐츠학회』 11(8), 646-657.
- 이윤주·최용용. 2020. “대학생의 취업스트레스가 우울에 미치는 영향: 속박감의 매개효과를 중심으로”, 『취업진로연구』 10(2), 111-128.
- 이자영·최용용. 2012. “사회적지지가 대학생의 심리적 안녕감에 미치는 영향: 인지적 정서조절을 매개로 하여”, 『상담학연구』 13(3), 1481-1499.
- 이진수. 2014. “전공만족도에 따른 대학생 학년별 취업스트레스에 관한 연구”, 『한국엔터테인먼트산업학회 2014 춘계학술논문집』, 213-219.
- 이채윤. 2021. “코로나19 상황에서 청년의 취업스트레스가 무망감 및 우울에 미치는 영향: 귀인양식의 매개효과”, 대구대학교 대학원 석사학위논문.
- 이혜리. 2008. “청소년의 역경과 긍정적 적용: 유연성 역할에 대한 사례연구”, 『상담학연구』 9(2), 689-707.
- 이형순·이재창. 2018. “취업스트레스와 자아존중감이 대학생의 삶의 만족도에 미치는 영향”, 『인문사회과학기술연구』 8:4, 553-562.
- 이훈구·김인경·박윤창. 2020. “경제불황이 20대 미취업 실업자에 미치는 영향”, 『한국심리학회』 6:(2), 87-101.
- 임은주·김성은·노준희. 2012. “성인초기 직장인의 D유형 성격, 우울과 사회적 지지”, 『한국자료분석학회』 14(6), 3121-3133.
- 전겸구·최상진·양병창. 2001. “통합적 한국판 CES-D 개발”, 『한국심리학회』, 6(1), 59-76.
- 전리라. 2019. “긍정심리 집단프로그램이 여성 독거노인의 정서와 감사, 삶의 의미에 미치는 영향”, 한세대학교 심리상담대학원 석사학위논문.
- 정영숙.(1995). 고생하는 어머니에 대한 배려가 유혹저항에 미치는 효과. 『인간 발달연구』, 2(1): 239-250.
- 정영은 외. 2013. “한국인 강점 척도의 개발”, 『대한불안의학회지』 9(1), 45-53.

- 정 용. 2019. “취업스트레스와 자살사고와의 관계에서 우울과 스트레스 취약성의 조절된 매개효과: 대학생 집단을 중심으로”, 한신대학교 정신분석대학원 석사학위논문.
- 정원영. 2017. “요양보호사의 심리적 자본이 직무만족도에 미치는 영향 : 의사소통능력과 직무스트레스의 매개효과”, 서울한영대학교 대학원 박사학위논문.
- 정주리 외. 2015. “대학생활 스트레스와 자살생각 간의 관계: 실수염려, 완벽주의와 사회적지지, 우울을 매개로”, 『한국심리학회』 27(2), 325-349.
- 정지나. 2020. “대학생의 취업스트레스, 진로결정 자기효능감 및 사회적지지가 정신건강에 미치는 영향”, 『디지털융복합연구』 18(2), 489-498.
- 제주특별자치도. 2021. 『2021년 제주 청년정책 시행계획』 .
- 조명실·최경숙. 2007. “진로상담: 후기 청소년의 자아정체감, 사회적지지, 진로결정 자기효능감, 진로성숙 및 진로준비행동의 관계모형 검증”, 『상담학연구』 8(3), 1085-1099.
- 조미경 등 2013. “대학생의 성별에 따른 외모와 취업스트레스 및 취업불안과의 관계”, 『간호과학』 10:2, 141-150.
- 조선일보. 2021.04.13. https://biz.chosun.com/site/data/html_dir/2021/04/12/2021041202125.html?utm_source=naver&utm_medium=original&utm_campaign=biz.
- 조하나. 2020. “대학생의 취업스트레스와 우울의 관계에서 자기겨려와 사회적지지의 조절효과”, 동국대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 조혜정·이재경·박은아. 2017. “대학생의 취업스트레스가 자살사고에 미치는 영향: 외적보호를 통한 의미 추구의 매개된 조절효과”, 『청소년복지연구』 19(4), 85-110.
- 지연옥. 2018. “대학생의 취업스트레스, 인지적 유연성, 사회적지, 응력 및 자살사고간의 구조적 관계 분석”, 동아대학교 대학원 박사학위논문.
- 진용성. 2018. “특기병의 사회적지지, 가족건강성과 자아존중감이 정신건강에 미치는 영향”, 동신대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 최미선. 2015. “대학생의 자기효능감과 자아탄력성 수준에 따른 진로정체감의 차이”, 동아대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최슬기·박경옥. 2015. “고등학생의 대인관계 성향, 사회적 지지와 우울간의 관련성”, 『한국학교보건학회』 28(2), 120-126.
- 최승혜·이혜영. 2013. “대학생의 취업스트레스에 영향을 미치는 요인: 신체증상, 우울, 불안, 자아존중감을 중심으로”, 『한국콘텐츠학회논문지』 13(12), 808-816.

- 최승혜 · 이해영. 2014. “대학생의 불안, 취업스트레스 및 자아존중감이 우울에 미치는 영향: 회복탄력성의 조절효과”, 『한국콘텐츠학회논문지』 14(10), 619-627.
- 최영근. 2020. “대학취업지원프로그램의 만족도 분석 연구”, 『한국경영공학회지』 25(1), 137-151.
- 최유희 · 이희경 · 이동귀. 2008. “Snyder의 희망척도 한국 번역판의 타당화 연구”, 『한국심리학회』 22(2), 1-16.
- 하수향. 2019. “긍정정서, 삶의 의미, 학교생활적응간의 관계”, 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 한경림. 2019. “대학생의 사회적 지지와 대학생활 적응간의 관계에서 사회적 문제해결능력의 매개효과”, 제주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 한국교육대학협의회. 2020. 『코로나 19, 산업계 대학진공 수요와 대학생 취업인식도 분석』.
- 한규철 · 이현심. 2019. “대학생의 전공만족도와 구직효능감의 구조적 관계: 취업스트레스와 자아탄력성의 매개효과”, 『한국심리학회지』 31(3), 967-995.
- 한금상. 2014. “대학생의 취업스트레스와 자아탄력성, 주관적 웰빙의 관계”, 삼육대학교 대학원 석사학위논문.
- 한승희 · 박선하. 2019. “간호대학생의 취업스트레스에 영향을 미치는 요인”, 『인문사회과학기술융합연구』 9(2), 675-686.
- 허휴정 외. 2018. “임상용 간편 긍정자원 척도(Clinical Short-Form Positive Resources Test; POREST)의 개발”, 『대한스트레스학회』 26(2), 77-87.
- 현승권. 2019. “전문대학생의 취업스트레스가 정신적 웰니스에 미치는 영향”, 『한국스포츠학회』 17(4), 365-377.
- 홍장현. 2015. “청소년의 기질과 자기조절능력이 내현화, 외현화 문제행동에 미치는 영향”, 한신대학교 정신분석대학원 석사학위논문.
- 황명주. 2019. “대학생의 취업스트레스가 정신건강과 자살행동에 미치는 영향: 자아탄력성의 매개효과와 성별의 다집단 분석”, 위덕대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 황인영. 2018. “대학생의 취업스트레스가 우울에 미치는 영향: 자존감과 사회적 지지의 매개효과를 중심으로”, 가천대학교 석사학위논문.

- APA. 2013. 『Diagnostic and Statistical Manual of mental disorders Fifth Edition』 .
- Bandura, A., 1986. “Social foundations of thought and action”. Englewood Cliffs. NJ: Prince-hall.
- Bandura, A. 1997. “Self-efficacy:Theexerciseofcontrol”. New York: Freeman.
2000. “Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness.In E.Locke (Ed.)”, 『Handbook of principleso forganizationalbehavior』 (pp.120-136). Oxford, UK: Blackwell.
- Baron, R. M., and Kenny, D. A. 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.
- Beck, A. T., Rush, J., Shaw, B., and Emery, G. 1979. “Cognitive Therapy of Depression”. New York: Guilford press.
- Block, J., and Kremen, A. M. 1996. “IQ and ego-resiliency: Conceptual and empirical connections and separateness”. 『Journal of Personality and Social Psychology』 , 70(2), 349-361.
- Block, J. H. and Block, J. 1980. “The role of ego-control and ego-resiliency in the organization of behavior. In W. A. Collins(Ed.), Development of cognition, affect, and social relations”. 『The Minnesota symposia on child psychology』 , 13, 39-101.
- Cobb. S. 1976. “Social support as a moderate of life stress”. 『psychosomaticmedicine』 , 38(5), 300-314.
- Cohen, S and Hoberman H.M. 1983. “Positive event and socialsupportas buffersoflifechangestress”. 『Journal of Applied Social Psychology』 , 13, 99-125.
- Dixon, D.N., Heppner, P.P., Peterson, C.H., and Ronning,R.R. 1979. “Problem solving workshop training”. 『Journal of Counseling Psychology』 , 26(2), 133-139.

- Garmezy, N. 1993. "Children in poverty: resilience despite risk". 『Journal of psychiatry』 , 56, 127-136.
- Frank, J. 1991. "Persuasion and healing: A comparison study of psychotherapy": Baltimore, MD : JohnsHopkinsUniversityPress.
- Fredrickson, B. L. 2000. "Cultivating positive emotions to optimize health and well-being". 『Prevention and Treatment』 , 3(1), 1a.
- Garber, J., and Dodge, K. A. 1990. "The development of emotion regulation and deregulation". New York : CambridgeUniversity.
- House, J. S. 1981. "Work stress and social support". Reading, Ma: Addison-Wesley.
- Kaplan, B. H., Cassel, J. C., and Gore, S. 1977. "Social support and health". 『Medical care』 , 15(5), 47-58.
- Keltner, D., Haidt, J., and Shiota, M. N. 2006. "Social functionalism and the evolution of emotions. In M. Schaller, J. A. Simpson, and D.T. Kenrick (Eds.)", 『Evolution and social psychology』 , 115-142. Madison, CT, US: Psychosocial Press.
- Kopp, C. B. 1982. "Antecedents of self-regulation: A developmental perspective". 『Developmental Psychology』 , 18(2), 199-214.
- Lazarus, R. S. 1991. "Cognition and motivation in emotion". 『American Psychologist』 , 46(4), 352-367.
- Lazarus, R. S., and Forkman, S. 1984. "Stress, appraisal, and coping". NY: Springer.
- Luthar, S. S., Cicchetti, D., and Becker, B. 2000. "The Construct of Resilience: A Critical Evaluation and Guidelines for Future Work". 『Child Development』 , 71(3), 543-562.
- M. E. P Seligman. 2002. "Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment", 『Free Press』 , New York.
- Nesse, R. M., and Ellsworth, P. C. 2009. "Evolution, emotions, and emotional

- disorders”. 『American Psychologist』 , 64(2), 129-139.
- Steele CM. 1988. “The psychology of self-affirmation: Sustaining the integrity of the self. In L. Berkowitz (Ed.)”, 『Advances in experimental social psychology』 , Vol. 21, pp. 261 - 302. New York: Academic Press
- Snyder, C. R. and Lopez, S. 2002. “Handbook of Positive Psychology”. Oxford, UK : OxfordUniversityPress.
- Snyder, C. R et al. 1991. “The willandtheways:Developmentand validation of an individual- differences measure of hope”. 『Journal of Personality and Social Psychology』 . 60(4), 570-585.
- Thoits, P. A. 1986. “Socialsupport as coping assistance”. 『Journal of Consulting and Clinical Psychology』 , 54(4), 416-423.
- Watson, D., and Tellegen, A. 1985. “Toward a consensual structure of mood”. 『Psychological bulletin』 , 98(2), 219.
- Watson, D., Clark, L. A., and Tellegen, A. 1988. “Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales”. 『J ournal of personality and social psychology』 , 54(6), 1063.
- Zimet et al. 1988. “The multidimensional scale of perceived social support”, 『Journal of personality assessment』 , 52(1), 30-41.

<abstract>

**Effect of job stress on depression in
college students:
Mediating effect of positive resources**

Kim, Kwang Jin

Department of Social Welfare
Graduate School Of Public Health and Welfare
Jeju National University
Supervised by professor Kim, Sang Mi

The time of university is a time when you grow out of your socially protected adolescence and into an independent member of society, and the first step to this is economic activity. However, youth unemployment has emerged as a social problem before, which is adding the stress of employment to university students. Employment stress among university students can lead to psychological difficulties and can also be a major factor in mental health problems such as depression.

The purpose of this study was to identify the impact of employment stress on depression of university students in Jeju and to verify the mediated effect of positive resources. We used 22 questions on the employment stress scale to find out the stress of university students, 20 questions on CES-D to find out the level of depression, and 23 questions on POREST to find out the level of positive resources as measuring tools. For about a month from April to May 2021, self-reporting questionnaires were produced and collected from 232 students from three universities located in Jeju Special Self-Governing Province, and 223 copies were used for the study, excluding nine incomplete or

unfaithful responses. The collected data were conducted using the IBM SPSS Statistics 21.0 program to perform t-test, ANOVA, correlation analysis, multiple regression analysis, hierarchical regression, and sobel-test.

The main findings of this study are as follows. First, the average employment stress of the subjects was 1.87 points on average, 0.57 points for depression, lower than the average, and the positive resources were 3.63 points, higher than the average. Employment stress and depression were statically correlated, and positive resources were inappropriate for job stress and depression. Second, the higher the employment stress and the employment stress's sub-variable, the higher the depression, and the higher the employment stress, the lower the positive resources and positive resources's sub-variable. And the higher the sub-variants of positive and positive resources, the lower the level of depression. Third, positive resources were shown to have a mediated effect on depression In the effects of job stress on depression.

As a sub-variant of positive resources, positivity and social resources were shown to have a mediated effect, and purpose, hope, and self-control had no mediated effect.

Based on the results of this study, it was confirmed that in order to reduce the depression of university students in Jeju, it is necessary to reduce employment stress and increase the level of positive resources based on positivity and social resources. And, It will be necessary to improve employment support programs that reflect the needs of college students, expand employment support infrastructure, apply for new students' school adaptation, check personality and self-esteem, and support for the formation of a meaningful support system.

Key words: College students, job stress, positive resources, depression.

<부록 설문지>

대학생의 취업스트레스가 우울에 미치는 영향 : 긍정자원의 조절효과	ID				
---	----	--	--	--	--

안녕하십니까.

본 설문은 제주도내 대학생들의 느끼는 취업스트레스의 수준을 알아보고, 취업스트레스가 우울에 미치는 영향과 긍정자원이 어떤 조절효과를 가지는지에 대한 연구를 위해 제작되었습니다.

이 설문지는 여러분 개인의 의견을 묻기 위한 것으로 정답이 없습니다. 여러분의 생각을 가장 잘 표현되었다고 판단되는 답변에 “○, √” 해주시기 바랍니다. 설문조사에서 밝혀주신 귀하의 의견은 통계법에 의거하여 비밀이 철저히 보장되며, 통계적 분석을 위해서만 사용됩니다.

본 조사결과는 제주지역 대학생들의 정신건강증진을 위한 중요한 자료가 될 것입니다. 다소 번거로움이 있더라도 널리 양해해 주시고 모든 항목에 빠짐없이 응답하여 주시면 감사하겠습니다.

2021년 4월

제주대학교 보건복지대학원 사회복지학과

연구자 : 김광진 지도교수 : 김상미

통계법 제 33조(비밀의 보호 등)

① 통계작성과정에서 알려진 사항으로서 개인 또는 법인이나 단체의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.

② 통계작성을 위하여 수집된 개인 또는 법인이나 단체의 비밀에 속하는 기초자료는 통계작성의 목적 외에 사용하여서는 아니 된다.

[일반사항]

※ 다음은 귀하와 관련된 기본 질문들입니다. 해당되는 곳에 (√)해 주십시오.

1. 나 이	() 세	2. 성 별	① 남자 ② 여자
3. 학 년	① 1학년 ② 2학년 ③ 3학년 ④ 4학년		
4. 전 공	① 인문·사회 ② 이공·자연 ③ 예체능		
5. 성 적	① 아주 못하는 편 ② 못하는 편 ③ 보통 ④ 잘하는 편 ⑤ 아주 잘하는 편		
6. 생활수준	① 아주 못사는 편 ② 못사는 편 ③ 보통 ④ 잘사는 편 ⑤ 아주 잘사는 편		

□ 다음 문항을 읽고, 자신의 현재 상태를 가장 잘 나타낸다고 생각되는 곳에 “○, √” 표시해주세요.

문항	전혀 그렇지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1. 나는 요즘 취업문제 때문에 신경이 날카로워져 사소한 일에도 화를 내게 된다.					
2. 취업에 대하여 걱정을 하다 보면 가슴이 답답하고 구토가 내려한다.					
3. 요즘 나는 꿈속에서도 취업 걱정을 한다.					
4. 취업에 실패하지 않을까 항상 불안하고 초조하다.					
5. 나는 요즘 취업 걱정으로 술, 담배, 약물(두통약) 등의 복용이 늘었다.					
6. 나는 취업에 대한 걱정으로 입맛을 잃을 정도이다.					
7. 나는 취업에 실패한 적이 있어 또 다시 실패가 되풀이될까봐 두렵다.					
8. 나는 어떤 일이 있어도 꼭 취업을 해야 하지만 자꾸만 자신감이 없어진다.					
9. 취직자리를 놓칠까 봐 많은 시간을 취업정보센터나 신문과 잡지의 구직란을 본다.					
10. 나의 대학공부 때문에 부모님께서 경제적으로 어려워 내가 취업하여 해결해야 한다.					
11. 나는 졸업 후 대학원(또는 4년제 대학교)에 진학하고 싶지만 집안 사정상 돈을 벌어야 한다.					
12. 가족부양의 책임이 있어 취업을 해야 할 실정이다.					
13. 나의 경제사정으로 졸업 후 취업해야 하지만 몹시 어렵다.					
14. 가족과의 불화로 빨리 경제적인 독립을 하고 싶지만 취직이 너무 어려워 답답하다.					
15. 우리 학교는 수준이 낮기 때문에 취업에 어려움을 겪을 것 같다.					
16. 나는 실력을 가졌지만 우리학교 수준이 낮아서 서류 전형에 불리할까봐 걱정이다.					
17. 내 지도교수님은 나의 취업에 대한 지도와 관심을 보여주시지 않아 섭섭하다.					
18. 나는 지방대학 출신이기 때문에 졸업 후 취업 조건에서 불리한 것 같다.					
19. 나는 취업에 있어서 부족한 점을 알지만 노력해도 효과가 없을 것이라 생각된다.					

20. 나는 취업공부로 학점이 좋지 않아 취업에 어려움을 겪을 것 같다.					
21. 나는 실력이 부족해서 취업이 어려울 것 같다.					
22. 내가 장차 종사하고 싶은 직업이 있지만 현재의 노력으로 성취가 쉽지 않을 것 같다.					

□ 아래에 있는 항목들은 **지난 일주일 동안의 당신의 상태에 대한 질문**입니다. 그와 같은 일들이 지난 일주일 동안 얼마나 자주 일어났었는지 해당번호에 0표시 하십시오.

지난 일주일간 나는	전혀 그렇지 않다	1~2일 있었다	3~4일 있었다	5일 이상 있었다
1. 평소에는 아무렇지도 않던 일들이 괴롭고 귀찮게 느껴졌다	0	1	2	3
2. 먹고싶지 않고 식욕이 없었다.	0	1	2	3
3. 어느 누가 도와준다 하더라도, 나의 울적한 기분을 떨쳐버릴 수 없을 것 같았다.	0	1	2	3
4. 무슨 일을 하던 정신을 집중하기가 힘들었다.	0	1	2	3
5. 비교적 잘 지냈다.	3	2	1	0
6. 상당히 우울했다.	0	1	2	3
7. 모든 일들이 힘들게 느껴졌다.	0	1	2	3
8. 앞 일이 암담하게 느껴졌다.	0	1	2	3
9. 지금까지의 내 인생이 실패작이라는 생각이 들었다	0	1	2	3
10. 적어도 보통 사람들만큼의 능력은 있었다고 생각한다.	3	2	1	0
11. 잠을 설쳤다 (잠을 잘 이루지 못했다)	0	1	2	3
12. 두려움을 느꼈다.	0	1	2	3
13. 평소에 비해 말수가 적었다.	0	1	2	3
14. 세상에 홀로 있는 듯한 외로움을 느꼈다.	0	1	2	3
15. 큰 불만 없이 생활했다.	3	2	1	0
16. 사람들이 나에게 차갑게 대하는 것 같았다.	0	1	2	3
17. 갑자기 울음이 나왔다.	0	1	2	3
18. 마음이 슬펐다.	0	1	2	3
19. 사람들이 나를 싫어하는 것 같았다.	0	1	2	3
20. 도무지 뭘 해 나갈 엄두가 나지 않았다.	0	1	2	3

□ 다음 문항을 읽고, 자신이 일상생활에서 느끼는 곳에 “○, √” 표시해주세요.

번호	내 용	전혀 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	내 삶에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
2	두려움을 자주 경험한다.	①	②	③	④	⑤
3	즐거움을 자주 경험한다.	①	②	③	④	⑤
4	내 삶에는 감사할 것이 매우 많다.	①	②	③	④	⑤
5	상황을 잘 수용하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
6	내가 스스로 정한 기준에 의해 내 자신을 평가하지, 남들의 기준에 의해 평가하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
7	매일의 생활에서 내가 해야 할 책임을 잘 해내고 있다.	①	②	③	④	⑤
8	그 동안 한 개인으로서 크게 발전해 왔다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
9	주어진 일을 잘 해낼 수 있다는 자신감이 있다.	①	②	③	④	⑤
10	일이나 공부, 혹은 그 밖의 활동을 할 때, 그것에 최대한 몰입하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
11	어려운 역경을 만나게 되더라도 내 목표를 달성하기 위해 나아간다.	①	②	③	④	⑤
12	평소 건강을 위해 규칙적인 운동을 한다.	①	②	③	④	⑤
13	처해있는 상황에 대한 생각을 바꿈으로써 감정을 조절한다.	①	②	③	④	⑤
14	내 친구들을 믿을 수 있고, 그들도 나를 믿을 수 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
15	내 인생의 목적과 사명감이 있다.	①	②	③	④	⑤
16	희망을 가지고 내 자신이 정한 목표를 향해 가고 있다.	①	②	③	④	⑤
17	대체로, 나쁜 일 보다는 좋은 일이 있을 것 같다.	①	②	③	④	⑤
18	내 삶은 보이지 않는 더 큰 존재, 힘에 의존한다.	①	②	③	④	⑤
19	내가 중요하다고 여기는 가치를 위해 시간과 노력을 할애한다.	①	②	③	④	⑤
20	사랑과 관심을 받고 있다.	①	②	③	④	⑤
21	나 자신의 문제, 가족에 관한 문제를 믿을 만한 누군가와 이야기할 기회가 있다	①	②	③	④	⑤
22	내가 조금 희생하더라도 남을 돕는 일에 앞장서는 편이다.	①	②	③	④	⑤
23	주변사람들에게 어려운 문제가 생기면 어떻게든 도와주려고 애쓰는 편이다.	①	②	③	④	⑤