



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](#)

김 정 규 교수지도
석사학위 청구논문

취업스트레스와 우울 간의 관계에서
진로결정 자기효능감과 자기자비의
매개효과

2016

성신여자대학교 대학원

심 리 학 과

김 성 원

취업스트레스와 우울 간의 관계에서
진로결정 자기효능감과 자기자비의
매개효과

김 정 규 교수 지도

이 논문을 석사학위논문으로 제출함

2016

성신여자대학교 대학원

심 리 학 과

김 성 원

인 준 서

김성원의 석사학위 논문으로 인준함

2016년 05월

심사 위원장 (인)

심 사 위 원 (인)

심 사 위 원 (인)

성신여자대학교 대학원

논문개요

본 연구는 취업스트레스에 대한 우울의 관계를 살펴보고, 이들의 관계에서 진로결정 자기효능감과 자기자비의 매개효과를 검증하고자 하였다. 이를 위해 성인 321명을 대상으로 취업스트레스척도, 우울척도, 진로결정 자기효능감 척도, 자기자비 척도를 실시하였다. 취업스트레스와 우울은 정적상관을 보였고, 취업스트레스와 진로결정 자기효능감은 부적상관을 보였으며, 진로결정 자기효능감과 우울은 부적상관을 보였다. 또한 취업스트레스와 자기자비는 부적상관을 보였고, 자기자비와 우울도 부적상관을 나타냈다. 다음으로 우울에 대한 취업스트레스 하위요인의 영향력을 살펴보기 위해 단계적 회귀분석을 실시하였다. 우울을 설명하는 데 가장 유의미한 변인은 성격스트레스였으며 다음으로 가족환경 스트레스, 학업스트레스, 취업불안 스트레스 순으로 포함되었다. 취업스트레스와 우울의 관계에서 진로결정 자기효능감, 자기자비의 매개효과를 알아보기 위해 Preacher와 Hayes가 제안한 다중매개모형의 분석절차를 진행하였다. 그 결과, 취업스트레스와 우울의 관계에서 진로결정 자기효능감의 매개효과는 유의하지 않았다. 반면, 취업스트레스와 우울의 관계에서 자기자비의 매개효과는 유의하였다. 하위요인들 간의 관계에서, 취업스트레스의 하위요인(성격스트레스, 가족환경 스트레스, 학업스트레스)은 우울의 하위요인(우울정서, 긍정적 정서, 신체적 저하)의 관계에서 자기자비의 하위요인인 '마음챙김'의 효과가 유의한 것으로 나타났다. 또한 취업스트레스의 하위요인(성격스트레스, 가족환경 스트레스, 학업스트레스)은 우울의 하위요인인(대인관계)의 관계에서 자기자비의 하위요인인 '보편적 인간성'의 효과가 유의한 것으로 나타났다. 마지막으로 본 연구의 의의와 제한점 및 추후 연구 방향에 대해 논의하였다.

주요어 : 취업스트레스, 진로결정 자기효능감, 자기자비, 우울, 매개효과

목 차

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적	1
-----------------------	---

II. 이론적 배경

1. 취업스트레스	
1) 취업스트레스 개념.....	6
2) 취업스트레스와 우울.....	9
2. 진로결정 자기효능감	
1) 진로결정 자기효능감 개념	10
2) 취업스트레스, 진로결정 자기효능감, 우울	13
3. 자기자비	
1) 자기자비의 개념.....	15
2) 취업스트레스, 우울, 자기자비.....	17

III. 연구문제 및 모형

1. 연구문제 및 가설.....	19
2. 연구모형	20

IV. 연구방법

1. 연구대상	21
2. 측정도구	21
3. 연구절차	27
4. 분석방법	28

V. 연구결과

1. 인구통계학적 특성 및 변인들 기술통계.....	29
2. 취업스트레스, 진로결정 자기효능감, 자기자비, 우울의 관계	
1) 성별에 따른 취업스트레스, 진로결정 자기효능감, 자기자비, 우울의 차이.....	32
2) 취업스트레스, 진로결정 자기효능감, 자기자비, 우울의 상관관계.....	34
3) 취업스트레스가 우울에 미치는 영향.....	37
3. 취업스트레스와 우울 간의 관계에서 진로결정 자기효능감과 자기자비의 매개효과	41
4. 취업스트레스와 우울의 하위요인들 간의 관계에서 자기친절, 보편적 인간성, 마음챙김 매개효과.....	44

VI. 논의

1. 연구 결과에 대한 논의.....	54
2. 연구의 제한점과 제언.....	60

참고문헌

ABSTRACT

부록 (개인정보 활용 동의서, 설문지)

표 목 차

<표 1> 취업스트레스 하위영역 구성	22
<표 2> 우울 하위영역 구성	24
<표 3> 진로결정 자기효능감 하위영역 구성	25
<표 4> 자기자비 하위영역 구성	26
<표 5> 조사표본의 인구통계학적 구성	30
<표 6> 주요 변인들 기술통계 분석	31
<표 7> 성별에 따른 주요 변인들의 독립표본 t 검증	33
<표 8> 주요 변인들 간의 상관분석	36
<표 9> 우울에 대한 단계적 회귀분석	40
<표 10> 취업스트레스와 우울과의 관계에서 진로결정 자기효능감과 자기자비의 매개효과에 대한 부트스트랩 검증 결과	43

그림 목 차

<그림 1> 취업스트레스와 우울 관계에서 진로결정 자기효능감과 자기자비의 매개 연구 모형	20
<그림 2> 취업스트레스와 우울 관계에서 진로결정 자기효능감과 자기자비의 다중매개모형	42
<그림 3> 자기자비 하위요인의 다중매개모형	45
<그림 4> 자기자비 하위요인의 다중매개모형	45
<그림 5> 자기자비 하위요인의 다중매개모형	46
<그림 6> 자기자비 하위요인의 다중매개모형	47
<그림 7> 자기자비 하위요인의 다중매개모형	47
<그림 8> 자기자비 하위요인의 다중매개모형	48
<그림 9> 자기자비 하위요인의 다중매개모형	49
<그림 10> 자기자비 하위요인의 다중매개모형	49
<그림 11> 자기자비 하위요인의 다중매개모형	50
<그림 12> 자기자비 하위요인의 다중매개모형	51
<그림 13> 자기자비 하위요인의 다중매개모형	51
<그림 14> 자기자비 하위요인의 다중매개모형	52

I. 서론

1. 연구의 필요성과 목적

우리나라 청년 실업률이 9.2%로 15년 만에 최고를 기록하면서 2000년 이후 가장 높은 수치를 기록했다(중앙일보, 2016.1.14). 높은 교육수준도 취업을 보장하지 못하는 현대사회에서 기업들은 경기둔화로 인한 고용 감축 계획을 내놓으며 신입사원 채용을 꺼리는 현상이 늘어나고 있다. 이로써 20대 청년층의 일자리는 계속해서 감소추세를 보이고 있다(조선일보, 2016.3.7).

이런 어려움 속에서 청년층을 중심으로 ‘금수저’와 ‘흙수저’라는 신조어가 유행하고 있다. 내용을 살펴보면 ‘금수저를 물고 태어나면 취업도 잘 할 수 있다.’는 것으로, 노력보다 부모의 배경에 따라 장래가 결정된다는 젊은 이들의 현실 자조적인 생각에서 나온 표현이다. ‘금수저’는 돈 많고 능력이 있는 부모를 둔 사람을 가리키는 반면, ‘흙수저’는 돈도 배경도 변변찮아 기댈 데가 없는 사람을 지칭한다(한국일보, 2015.10.28). 이렇게 조선시대로 역행하는 계급론이 만연한 가운데, 청년들은 우리 사회를 지옥에 빗대어 그 각박함을 풍자한 ‘헬 조선’으로 부르고 있다(조선일보, 2015.12.24).

이런 부정적인 사회 인식 속에서 취업준비생들은 심각한 취업경쟁으로 높은 취업 스트레스를 경험하고 있다(김성경, 2003, 박해정, 2002). 또한 취업을 앞둔 3,4학년 학생뿐만 아니라 신입생 또한 취업스트레스를 경험하고 있으며(김경옥, 조윤희, 2011), 대학 생활의 대부분을 취업을 준비하는 시간으로 투자하면서 보내고 있다(천망봉, 이종구, 2013). 이로써 대학생 및 졸업생들은 동아리활동, 기업 인턴, 그리고 고학년이 될수록 취업면접대비에 적합한 취업캠프에 참여하는 등, 대학생활에 집중하지 못하고 취업 경쟁 속에서 살아남기 위해 노력하고 있다.

대학생들은 청소년 후기에서 성인으로 넘어가는 시기에 속해있다. 이 시기의 청년들은 안정된 정체감을 가지기 시작하며 동시에 부모로부터 심리적으로 독립하고 개인 목표를 설정하여 이를 이루기 위해 노력한다. 즉, 이 시기는 사회에 적응하기 위해 자신의 진로에 대해 고민하고 취업과 관련한 과제를 해결해 나아가는 중요한 시기이다(김애순, 윤진, 1997). 또한 Erikson의 심리사회적 발달 이론에 비추어보면, 청년층은 생산성 대 침체의 갈등이 나타나는 시기로서 사회에서 중요한 역할을 수행하는 시기다. 더 나아가 청년층은 다음 세대를 양육하는 과업도 지니고 있는 시기이기도 하다(안창일, 2011). 하지만 청소년 시기부터 지속적으로 입시스트레스의 압박감에 시달려야했던 대학생들은 이제 취업난에 따른 취업스트레스까지 가중되어 심리적 고통을 경험하고 있다. 더 나아가, 취업스트레스는 졸업 후에도 영향을 미쳐 개인으로 하여금 긴장감 또는 불안감을 야기하며(황성원, 1998), 청년 후기를 대표하는 스트레스로도 분류되고 있다(표은경, 2009). 그러므로 청년실업의 문제는 한 개인이 독립된 개체로 자립하여 사회에서 중요한 역할을 할 수 있는 기회에 걸림돌이 될 수 있다.

취업준비생들의 정신건강에 대한 연구들은 우울이나 불안, 절망감과 같은 변인들과의 연관성에 대해 다루고 있다. 취업준비생들의 높은 취업스트레스는 취업의 불확실성으로 예측할 수 없는 미래에 대한 불안감을 야기하며, 이는 취업준비생들의 심리적 건강을 저해하고 심한 우울증이나 대인기피와 같은 증상을 야기한다(김혜정, 2004). 더 나아가 취업스트레스가 자살사고를 증가시키기도 하며(윤명숙, 이효선, 2012), 대학생의 자살원인으로 70% 이상이 우울증과 관련이 있다는 연구도 있어서 대학생들이 겪는 심각한 우울증에 대해 더 이상 간과할 수 없게 되었다(강석화, 2012).

반면, 모든 취업준비생들에게 취업 스트레스가 동일하게 존재한다고 하더라도 스트레스에 대처할 수 있는 내적 자원에 따라 그 결과는 다른 양상을

보일 수 있다. 선행연구들을 살펴보면, 자존감 및 자아탄력성 그리고 자기 효능감과 같은 내적 자원이 취업 스트레스에 영향을 미치는 것으로 예견되었다(손영미, 2012, 박응혁, 이용택, 2013). 특히 취업스트레스에 가장 강력한 영향을 주는 요인이 자기 효능감이라는 연구에 의하면, 자기효능감의 수준이 높은 사람은 외부환경의 요구를 도전적으로 평가하는 경향이 있어서, 외부환경에 대해 스트레스를 덜 지각하게 되고 스트레스를 받더라도 긍정적인 대처 방안을 모색할 가능성이 높아진다는 것이 확인되었다(조선희, 전경숙, 2015). 또한 자기효능감이 우울정서에 영향을 미친다는 연구들이 보고되었으며 특히, 자기효능감이 높을수록 낮은 우울정서가 나타났고 불안이 감소했다는 연구결과도 있다(방명애, 김봉현, 2010, 박현주, 조궁호, 2003).

Bandura(1997)는 높은 자기효능감을 가진 사람은 어려운 상황을 겪을 경우, 더 잘 대응한다고 함으로써 자기효능감이 문제해결 능력에 영향을 미쳐 긍정적인 사회 적응에 중요한 변인임을 시사한다. 자기효능감이 높은 사람은 실제 능력에 차이가 없다 하더라도 자기효능감이 낮은 사람보다 더 성공적으로 일을 수행할 수 있으며, 자기효능감은 개인이 가지고 있는 고유한 능력보다는 어려운 상황에 대처하는 사람들의 행동을 보다 잘 설명할 수 있다. 그러나 자기효능감이 모든 상황과 내용을 설명하기에는 적합하지 않고 특히 진로와 관련된 행동에서는 기존의 자기효능감이 적합하지 않기 때문에, 진로와 관련된 자기 효능감인 ‘진로결정 자기효능감’이라는 개념이 생겼다. Hackett과 Betz(1981)는 자기효능감 이론을 진로와 직업분야에 적용하여 ‘진로결정 자기효능감’이라고 불렀다. 그들은 진로결정 자기효능감이 직업적 성취에 매우 큰 영향을 준다고 말했으며, 진로발달모델에 자기효능감을 중요변인으로 포함시켜 처음으로 자기효능감 이론을 진로상담분야에 적용하였다(고경필, 심미영, 2014). 진로결정 자기효능감은 진로

결정과정에서 진로목표를 성공적으로 달성하는데 필요한 진로결정 능력에 대한 개인의 신념 혹은 자신감으로, 진로결정 자기효능감이 높은 사람은 진로결정 자기효능감이 낮은 사람보다 자신의 진로를 결정할 때 그것을 성공적으로 수행할 수 있다(강영석, 2015). 이런 맥락에서 본 연구에서는 취업스트레스가 높을수록 낮은 진로결정 자기효능감에 영향을 미칠 것으로 예상된다. 특히, 진로결정 자기효능감은 개인이 취업과 관련된 외부환경의 요구를 어떻게 받아들이는지와 관련이 있으므로 취업스트레스와 우울의 관계에서 진로결정 자기효능감이 매개할 것으로 가정하고 이들의 관계를 살펴보고자 하였다.

또한 장기적으로 지속되는 취업난은 취업준비생의 정신건강에도 악영향을 미칠 것으로 생각된다. 실제로 취업준비생들은 취업실패가 반복될 경우, 미래에 대한 불안감을 지속적으로 경험하기 때문에 더 심한 우울 및 불안감을 느낀다는 사실이 확인되었다(Vinokur, Amiram D.; Schul, Yaacov; Vuori, Jukka; Price, Richard H 2000, Eunice Rodriguez, Edward A Frongillo and Pinky Chandrac 2001). 이런 반복되는 취업실패의 상황에서 청년들에게는 자신을 왜곡 없이 받아들일 수 있는 심리내적인 요인이 필요하다. 구체적으로, 자기자비는 고통이나 실패상황에서 엄격하게 자기를 판단하고 비난하기 보다는 자신을 이해하고 관대하게 수용하는 것이며, 자신의 실패를 자신만 겪는 특별한 시련이 아닌 누구나 경험할 수 있는 보편적인 인간 경험의 하나로 받아들이고, 고통스러운 감정과 생각들에 몰입되지 않은 상태에서 자신의 상황을 알아차리는 개념이다(Neff, 2003b). 그러므로 자기자비는 취업스트레스를 경험하고 있는 취업 준비생들의 우울감과 부적상관이 있을 것으로 기대된다. 실제로 자기자비에 관련된 연구들을 살펴보면, 자기자비가 높을수록 실패를 하게 되더라도 좌절하기보다는 자신에 대해 긍정적으로 수용하며 이로써, 정서적으로 안정을 유지하게 된다

(박선영, 김경미, 2013). 특히 자기자비는 우울, 및 불안, 적대감, 신체화 증상, 자기비판, 반추, 사고억제, 완벽주의, 섭식장애와 부적상관이 있다고 보고되고 있다. 더 나아가, 자기자비가 스트레스와 자살사고의 관계에도 영향을 미친다는 연구도 있다(조영래, 2011, 전민, 2012, 김경의, 이금단, 조용래, 채숙희, 이우경, 2008). 이로써, 본 연구에서는 취업스트레스와 우울의 관계에서 자기자비가 매개할 것으로 가정하고 이들의 관계를 살펴보고자 하였다.

취업스트레스에 관한 연구들은 2000년대 중반부터 비로소 본격적으로 이루어지고 있으며, 사회 구조적, 제도적인 부분에 국한되어 있던 연구들에서 벗어나 취업스트레스와 연관된 심리적 요인들에 대한 연구들이 증가하고 있다. 하지만 여전히 취업스트레스에 대한 심도 있는 연구는 부족한 실정이다(조혜정, 2013). 또한 취업스트레스에 대한 심리학적 연구들은 취업스트레스에 영향을 주는 요인인 자존감, 자기효능감, 자아탄력성 등을 다루고 있지만 이들의 하위영역별 구체적인 영향에 대한 연구는 부족한 상황이다.

이에 본 연구는 취업준비생을 대상으로 하여 이들이 지각하는 취업스트레스, 진로결정 자기효능감, 자기자비 및 우울 간의 구조적 관계를 검증하고 취업스트레스와 우울 간의 관계에서 진로결정 자기효능감과 자기자비에 따른 영향을 구체적으로 살펴보았으며, 청년들의 취업스트레스에 따른 우울에 관한 상담 및 심리 치료적 개입에 대한 시사점을 제공하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 취업스트레스

1) 취업스트레스 개념

스트레스란 개인이 문제를 직면했을 때 해결할 수 없을 것 같은 불안감이나 신체반응이다(김정호, 김선주, 2008). 또한 스트레스는 삶의 변화에 적절히 대응하지 못하거나 위기 상황에 부딪힐 때 발생하는 신체적 및 심리적 반응이라고 할 수 있다(김영상, 2003).

그동안의 스트레스에 관한 연구들을 보면 스트레스를 정의하는 방식에 있어서 차이가 있었다. 스트레스는 보통 세 가지 상이한 방식으로 정의되어 왔고, 그러한 차이가 상이한 스트레스 이론으로 나타났다. 스트레스를 정의하는 세 가지 관점은 자극으로써의 스트레스(자극 접근), 반응으로써의 스트레스(반응 접근), 상호작용으로써의 스트레스(상호작용 접근)이다(김정호, 김선주, 2008).

첫째, 자극 접근 관점에서의 스트레스는 외부적 자극 사건을 뜻한다. 이 관점에서는 스트레스를 유발하는 외부적 조건을 밝히는 것에 중점을 둔다. 스트레스를 유발하는 외부적 자극으로는 외상적 사건(traumatic events), 생활사건(life events), 일상의 골칫거리(daily hassles) 등을 들 수 있다(김정호, 김선주, 2008).

둘째, 반응 접근의 관점에서의 스트레스는 유기체가 만들어 내는 반응을 뜻한다. 이는 주로 생물학 및 의학적 관점의 연구에 적용된 고전적인 개념이다. 반응 접근의 관점에서의 스트레스는 생물학적, 생리학적, 감정적 또는 행동적 평형상태의 붕괴나 변화, 즉 유기체의 항상성을 유지하려는 모든 반응으로 본다(백서연, 2016).

셋째, 상호작용 접근의 관점에서는 스트레스를 사람과 환경 간의 역동과정으로 본다(백서연, 2016). 자극 접근이나 반응 접근은 스트레스의 일부만을 다루고 있다는 점에서 한계가 있다. 하지만 Lazarus와 Folkman은 상호작용적, 혹은 교류적 접근을 통해 스트레스에 대한 총체적 접근을 시도하였다. Lazarus에 따르면 스트레스는 개인의 지각으로 정의된다. 즉, 스트레스란 ‘한 개인이 자신을 초과하거나, 그 개인의 자원을 혹사시켜서 그의 웰빙을 위태롭게 하는 것으로 평가된 환경과의 특정한 관계’인 것이다(Lazarus&Folkman, 1984). 이런 관점에서 스트레스는 개인과 환경 간의 관계이며 이때 상호작용의 핵심은 심리적 상황에 대한 개인의 인지적 평가가 된다(김정호, 김선주, 2008). 본 연구에서는 스트레스를 Lazarus와 Folkman의 상호작용 모델의 측면에서의 스트레스로 접근하고자 한다.

취업스트레스에 관한 선행 연구들에 따르면 인간은 각 발달시기별로 위기를 직면하고 이에 대응하는 과정에서 스트레스를 경험하는데 이런 위기를 잘 극복했을 경우 개인의 성장을 가져온다. 반면에, 위기를 극복하는 것에 실패했을 경우에는 스트레스가 개인의 심리적 압박 및 장애물로 작용하여 정신건강을 해치거나 행복감을 저해할 수 있다는 사실이 확인되었다(김영상, 2003).

취업 스트레스의 정확한 명칭은 ‘미취업 스트레스 증후군’이며(이재연, 2014) 취업스트레스란 졸업 후의 취업과 관련된 문제로 대학생활 중에 신체적, 심리적 평형상태가 파괴되고 위기, 긴장감 또는 불안을 느끼는 상태라고 정의되기도 한다(황성원, 1998). 특히, 청년기에 해당하는 대학생들의 경우 취업은 경제적 독립과 관련한 주요한 과제이기에, 경제적, 심리적으로 독립이 중요한 대학생들에게 생활 스트레스 중에 가장 심각한 스트레스가 취업스트레스인 것으로 나타났다(김영상, 2003). 또한 졸업을 앞둔 3,4학년 학생뿐만 아니라 신입생들도 진로에 대한 스트레스를 경험하고 있으며,

특히 진로의 모호성, 취업압박 등이 대학생활 적응에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(김경옥, 조윤희, 2011). 즉, 취업스트레스는 신입생 시절부터 장기적으로 경험하는 스트레스라고 볼 수 있다(천만봉, 이종구, 2013).

취업스트레스에 영향을 주는 요인들을 살펴보면, 4학년 학생들을 대상으로 연구한 결과 여학생이 남학생보다 취업스트레스에 취약한 것으로 드러났다(신현균, 장재윤, 2003). 그리고 '2014년 전공별 대학생 취업률'에 따르면 공학 계열 졸업생 취업률은 65.6%로 인문사회 계열(45.5%)보다 20%이상 높았다. 이에 따라 많은 인문사회계열 대학생들이 이공계로 전과하는 현상이 나타나고 있다(조선일보, 2015.2.10). 이에 본 연구에서는 취업스트레스와 성별, 소속집단, 학교, 학년, 전공과 같은 인구사회학적 변인들과의 관계를 살펴보고자 한다.

심각한 취업난이 장기화 되면서 반복되는 취업실패는 청년들의 정신건강을 위협하고 있다. 심지은(2011)연구에서는 취업스트레스가 높을수록 긍정적인 인지전략이 줄어들었으며 이로 인해 더욱 우울해 진다는 것을 확인했다. 더 나아가, 대학생들의 취업스트레스가 높을수록 자살생각이 증가하는 것으로 나타났다(윤명숙, 이효선, 2012).

취업스트레스와 관련된 심리 내적인 변인들과의 관계에 대한 연구들이 계속되고 있지만 아직도 국내 취업스트레스에 관한 심도 있는 연구는 부족한 실정이다(조혜정, 2013). 청년 실업율의 심각성으로 보아, 취업스트레스에 영향을 미치는 요인이 무엇인지를 알아내는 것이 우리 사회가 당면한 시급한 과제이다.

2) 취업스트레스와 우울

우울증은 가장 흔한 정신장애이며 자살 등의 사회적 문제까지 동반하는 만성적이고 재발이 흔한 질환이다(장성만 외, 2007). Beck(1976)에 의하면 우울은 일반 사람들이 성장하면서 흔히 경험할 수 있는 정서이며 동시에 지각, 판단, 기억, 사고, 태도 등에서부터 대인관계에 이르기까지 광범위한 부분에 악영향을 미치는 부정적인 심리상태이다.

현대 사회에서는 우울을 ‘마음의 감기’ 라고 표현할 정도로 가장 흔히 나타나는 심리적 장애 중 하나다. 하지만 우울증의 정도에 따라 심할 경우는 자살이라는 결과를 초래할 수 있는 심각한 정신적 질환이기도 하다(엄나연, 2014). 또한 우울증은 시간이 갈수록 젊은 세대에서 많이 나타나고 있으며 우울증에 걸리는 연령도 점점 더 낮아지고 있다(Burke, Regier, 1996). 또한 노명선 외(2006)의 연구에 의하면, 주요 우울장애의 1년 유병률이 여학생에서 9.5%, 남학생에서 4.2%로 대학생들이 우울증을 흔히 경험한다는 것을 알 수 있다.

특히, 대학생들은 성인기의 시기로 부모로부터 심리적, 경제적으로 독립하고 사회에 적응하기 위해 자신의 진로를 결정하고 취업에 대해 많은 고민과 과제를 해나가는 중요한 시기다(김애순, 윤진, 1997). 그러나 경제 불황으로 인해 높아진 진로장벽은 심각한 청년 실업난으로 이어졌으며 청년들은 높은 취업스트레스를 경험하고 있다. 더 나아가 취업스트레스는 미래에 대한 불안감과 청년들의 우울, 적개심, 강박증, 신체화 증상, 대인예민성 과도 관련이 있다(박미진 외, 2009, 이훈구 외, 2000). 그 밖에도 미취업 상태의 대학 4학년들의 정신건강 수준을 6개월 간격으로 조사한 중단연구에서는 구직기간이 길어질수록 우울 및 불안을 더 많이 느껴 정신건강에 부정적인 영향을 미치는 것으로 드러났다(장재윤 외, 2004). 즉, 취업준비

생들의 반복되는 취업실패로 인해 구직기간이 길어질수록, 그로인해 미래에 대한 불안감을 지속적으로 경험하기 때문에 더 심한 우울 및 불안감을 느끼는 등, 정신건강에 악영향을 끼치게 된다(Vinokur, Amiram D, Schul, Yaacov, Vuori, Jukka Price, & Richard H 2000, Eunice Rodriguez, Edward A Frongillo, & Pinky Chandrac 2001). 더 나아가 대학생들의 취업스트레스가 높을수록 자살생각이 증가하는 것으로 나타났는데 구체적으로 취업스트레스, 우울, 문제음주가 대학생의 자살생각에 영향을 미치는 것으로 확인되었다(윤명숙, 이효선, 2012). 그러므로 만성적인 취업스트레스는 우울의 문제를 야기할 가능성이 크며, 더 나아가 자살 생각을 증가시키는 치명적인 결과를 가져올 수도 있다. 취업스트레스와 관련한 청년들의 우울증의 높은 빈도와 영향을 고려해볼 때, 청년들의 취업스트레스에 따른 우울을 예방하거나 조기에 발견할 수 있어야 한다. 이와 관련된 선행 연구들을 살펴보면 자존감 및 자아탄력성 그리고 자기효능감과 같은 내적 자원이 부정적 심리증상들에 영향을 미치는 것으로 확인되었다(손영미, 2012, 박응혁, 이응택, 2013). 이런 연구 결과들을 미루어보아 취업스트레스로 인한 우울에 영향을 미치는 심리 내적 변인들에 대해 살펴볼 필요가 있다.

2. 진로결정 자기효능감

1) 진로결정 자기효능감 개념

진로결정 자기효능감(Career Decision-Making Self-Efficacy)의 개념을 이해하기 위해서는 자기효능감(Self-Efficacy)의 개념을 먼저 살펴봐야 한다. 자기효능감은 Bandura(1977)가 처음 사용한 개념으로 그는 자기효능감을 자기에게 부여된 과제나 행동 등을 성공적으로 수행할 수 있는 개인의 능력에 대한 믿음이라고 정의하면서, 더 나아가 자신의 행동과

행동변화를 이해하고 예측하는 데 아주 중요한 역할을 한다고 보았다(고경필, 심미영, 2014). 자기효능감을 가지게 되는 근원을 Bandura는 4가지의 근원으로 설명하고 있다. 첫째는 과거의 경험이다. 자신이 과거에 실제로 경험했던 성공감, 특히 과제가 어려웠는데도 불구하고 자신의 노력으로 성공을 했던 경험을 말하며 성공의 원인을 자신에게서 찾을 때 자기효능감이 커진다는 것이다. 둘째는 대리경험이다. 이는 또래의 성공을 관찰하면서 자신도 성공할 수 있다고 믿게 되어 자기효능감이 증가한다는 것이다. 셋째는 언어적 설득이다. 이 경우 자신에게 중요한 사람이 자신에게 주는 격려와 지지를 말한다. 비록 실패를 경험했다 하더라도 자신에게 중요한 사람이 자신에게 해주는 긍정적 피드백이 자기효능감을 증가시켜준다는 것이다. 마지막으로 생리적 각성이다. 사람들은 자신의 행동에 대하여 불안감을 느낄 때 일어나는 신체적 반응으로 인해 더 불안감을 느끼기도 하는데, 이러한 경우 이완훈련이나 명상을 통해 마음을 평온하게 유지하도록 하면 자기효능감을 높일 수 있다는 것이다(이성식, 2007). 특히, Bandura(1997)의 사회인지이론에서는 인간의 인지과정이 새로운 행동의 습득과 유지에 중요한 역할을 한다는 것을 강조하고 있는데, 이 이론에 의하면 자기효능감이 낮은 경우, 특정행동을 회피하게 되고, 반대로 높은 자기효능감은 그 행동에 더 적극적으로 접근하게 하는 경향이 있다고 설명하고 있다. 즉, 자기효능감은 자신의 능력에 대한 기대나 신념에 관련된 동기이론의 하나로 볼 수 있으며, 자기효능감이 어떠한 목표설정이나 이를 이겨내는 인내와 실패에 대해 이에 대처하는 동기적 과정에도 영향을 준다고 할 수 있다. 이러한 사회 인지적 이론을 바탕으로 최근 연구에서는 자기효능감과 행동에 관련된 연구들이 활성화되고 있다(유미정, 2008).

그러나 자기효능감이 모든 상황과 내용을 설명하기에는 적합하지 않기 때문에 일의 환경과 내용에 따라 적합한 자기효능감이 구별되어야 한다는 주

장이 있었다. 이에 따라, 진로와 관련된 행동에서는 기존의 자기효능감이 적합하지 않아 진로와 관련된 자기효능감인 '진로결정 자기효능감'이라는 개념이 생겼다(고경필, 심미영, 2014). 조승우, 김아영(1997) 연구에서도 일반적인 자기효능감 요인이 학업적 상황과 같은 특정 맥락 내에서의 개인의 수행 수준을 잘 예측하지 못한다고 하였다. 그러므로 진로를 선택하고 이에 관련된 행동을 하는 특정 맥락 내에서는 일반적인 자기효능감이 부적합할 수 있다고 판단된다. 이에 Betz, Klein과 Taylor(1996)는 CDMES-SF(Career Decision-Making Self-Efficacy Scale-Short Form) 척도를 만들어 진로결정 자기효능감을 측정하였다. 이들은 일반적인 진로결정과 관련된 자기효능감을 제안하여 특정 과제에 국한되었던 진로결정 자기효능감을 일반적인 진로결정 자기효능감 개념으로 전환하였다. 이들은 특정 영역을 잘할 수 있는지 보다는 일반적인 진로결정과 관련된 과제 행동과 직접적으로 연관된 개인의 자기효능감을 측정하는 도구를 제작하여 진로 전반에 걸친 자기효능감을 수량화하였다. 이후, 진로결정 자기효능감과 진로와 관련된 다른 요인들 간의 관계를 살펴보는 다양한 연구들이 이루어졌다(유미정, 2008). 진로결정 자기효능감과 관련된 요인들에 관한 연구들로는 진로성숙 미 진로준비행동 간의 관계에 대한 연구(고경필, 심미영, 2014, 김영옥, 박영숙, 2012), 진로 장벽과 진로결정 자기효능감의 관계(김선중, 2005, 유미정, 2008), 진로결정 자기효능감과 진로준비 행동과의 관계(이희정, 김금미, 2010, 유미정, 2008, 이명숙, 2003, 백사인, 김경미, 2012, 김선중, 2005), 진로결정과 진로결정 수준의 영향관계(김민정, 김봉환, 2007) 등이 다루어지고 있다. 이렇게 진로결정 자기효능감과 관련 변인들에 대한 연구에는 주로 진로결정 수준이나 진로준비 행동, 진로 성숙과 같은 진로에 관련된 변인들과의 연구들이 주로 이루어졌다. 진로결정 자기효능감은 진로와 관련된 과제들을 성공적으로 수행할 수 있다는 자신감을 의미하는

만큼(황현정, 2015), 취업스트레스를 받는 상황에서 취업준비생들이 느끼는 부정적 심리 증상에도 영향을 줄 것으로 추정해 볼 수 있다. 하지만 현재 진로결정 자기효능감이 취업준비생들이 가지고 있는 우울 및 불안과 같은 부정적 심리 증상에 영향을 주는지에 대한 연구는 미흡한 실정이다. 이에 본 연구에서는 취업스트레스를 경험하고 있는 취업 준비생들의 진로결정 자기효능감이 취업스트레스에 따른 우울에 영향을 미치는지 알아보기 위해 이를 취업스트레스와 우울 간의 관계에서의 매개 변인으로 설정하게 되었다.

2) 취업스트레스, 진로결정 자기효능감, 우울

스트레스란 개인이 문제를 직면했을 때 해결할 수 없을 것 같은 불안감이나 신체반응이다. 스트레스에서 중요한 것은 개인이 스트레스를 받았을 때 이것을 통제할 수 있는가이다. 스트레스와 관련하여 내적 통제소재는 스트레스의 부정적인 영향을 감소시키고 적응에 긍정적인 영향을 미치는 강력한 변인으로 작용한다(김정호, 김선주, 2008). 모든 취업준비생들에게 취업 스트레스가 동일하게 존재한다고 하더라도 스트레스에 대처할 수 있는 내적 자원에 따라 그 결과는 다른 양상을 보일 수 있다. 선행연구를 살펴 보아도 자존감 및 자아탄력성 그리고 자기효능감과 같은 내적 자원이 스트레스에 영향을 주는 것으로 확인되었다(손영미, 2012, 박응혁, 이웅택, 2013).

취업스트레스와 자기효능감과 관련된 선행 연구들을 보면 자기효능감은 진로준비행동에 영향을 주는 요인으로써 개인의 실질적인 행동에 변화를 주는 요인으로 주목되고 있다(고경필, 심미영, 2014, 유미정, 2008, 김선중, 2005). 또한 진로결정 자기효능감이 높을수록 취업스트레스가 낮아진

다는 상관관계도 보고되고 있으며 취업스트레스는 진로결정 자기효능감의 하위요인 중 목표선택과 가장 연관이 많은 것으로 나타났다(김현아, 2006, 김정아, 2014). 더 나아가, 진로결정 자기효능감은 스트레스 상황에서의 대처전략에도 영향을 미쳤다. 김이지 외(2011) 연구에서는 문제해결중심 대처전략이 진로결정 자기효능감에 직접적으로 유의한 영향을 주었다. 이는 개인이 문제해결의 상황에서 그 문제를 해결할 수 있다는 자신감이 높을수록, 문제를 회피하지 않고 대처한다는 것을 시사한다. 또한 진로결정 자기효능감은 진로결정이나 진로 선택에 직접적인 영향을 주는 변인임을 확인했으며, 진로장애가 진로결정 자기효능감에 미치는 관계에서 적극적인 스트레스 대처의 매개효과가 유의미하게 나타났다. 이로써 진로장애 시에 진로결정 자기효능감이 높은 사람은 적극적인 스트레스 대처방식을 사용할 수 있다(유나연, 이기학, 2009).

자기효능감과 우울 간의 관계를 다룬 방명애, 김봉현(2010)의 연구를 보면, 우울장애 위험군 중학생을 대상으로 한 연구에서 자기효능감의 하위요인인 일반적 효능감이 높을수록 우울장애 위험군 중학생의 우울정서 수준은 낮았다. 또한 진로결정 자기효능감은 심리적 안녕감에 영향을 미치며 특히, 진로결정 자기효능감의 하위변인 중 자기평가와 문제해결이 높을수록 심리적 안녕감이 높았다(정혜욱, 2014). 더 나아가, 높은 진로결정 자기효능감은 심리적 안녕감과 연관이 많고, 진로결정에 대한 확신이 적거나 진로 미결정 상태는 낮은 심리적 안녕감을 나타냈다(공정윤, 2008).

3. 자기자비

1) 자기자비의 개념

자기자비는 불교문헌을 기초로 하여 나오게 된 심리학적 구성개념이다. 이는 인간이 연약하고 고통에 빠질 수밖에 없는 존재라는 것을 이해하며 그 안에서 자신을 보살피고 더 나아가 타인의 고통에 대해서도 따뜻하고 너그러운 마음을 품는 수용의 한 형태라고 볼 수 있다(Neff & Lamb, 2009). 자기자비는 개인이 고통이나 실패의 상황에서도 엄격하게 자기를 비난하기보다는 자신을 보살피고 이해하며 받아들이는 것으로, 자신의 경험을 특별한 시련이 아닌 누구나 겪을 수 있는 인간 보편적인 경험의 하나로 받아들이고, 동시에 고통스러운 생각과 걱정들에 과잉 동일시하지 않고 적당한 거리를 두고 있는 것을 말한다(Neff, 2003b).

Neff(2003a, 2003b)는 자기자비에 대해 자기 친절(self-kindness), 보편적 인간성(common humanity), 마음챙김(mindfulness)의 3가지 하위 요인과 이에 반대되는 3가지 요인을 제시하였다. 우선 ‘자기 친절’은 일상생활에서 실수를 하거나 실패를 경험하여 이에 대해 좌절과 고통을 경험하더라도 자신을 엄격하게 비난하고 비판하기 보다는 자신을 보살피고 관대하게 인내하는 것을 의미한다(Neff 2003a, 김경의, 2008). ‘자기 친절’과 반대되는 요인으로는 ‘자기 판단’(self-criticism)은 개인이 실패를 경험했을 경우, 자기 자신에 대해 비난하거나 적대적인 것을 말한다. 둘째, ‘보편적 인간성’은 개인의 경험을 자신만의 시련으로 받아들이지 않고 누구나 경험할 수 있는 인간 보편적인 경험으로 받아들이는 것을 말한다. 이로써 개인이 일상생활에서 실수를 하거나 실패를 경험하더라도 누구나 이런 시련을 겪을 수 있다는 것을 인식하게 되어 혼자라는 느낌에서 벗

어날 수 있다. ‘보편적 인간성’ 과 반대되는 요인은 ‘소외’ (isolating)로 개인이 실패를 경험했을 때, 이 세상에서 자신만이 이런 시련을 경험하고 있다고 믿음으로써 좌절하는 것이다. 이로써 ‘소외’ 는 자신과 타인을 단절시키고 타인과 심리적인 거리를 두게 한다. 셋째, ‘마음챙김(mindfulness)’ 은 고통스러운 경험을 하더라도, 이러한 경험에 과도하게 몰입하지 않고, 이런 경험을 객관적으로 보며 비판단적으로 수용하는 것을 뜻한다. ‘마음챙김’ 과 반대되는 요인은 ‘과동일시(over-identification)’ 로 자신의 실패 경험이나 고통, 부정적인 생각 또는 부정적인 감정에 과도하게 빠지게 되는 것을 말한다(권민혁, 2014).

자기자비의 개념을 명확하게 하기 위해 자기자비와 유사개념과의 구분을 할 필요가 있다. 자기자비의 개념과 유사한 개념으로는 자존감, 자기연민, 자기위안이 있다(권민혁, 2014). 우선 자존감은 개인이 어떤 경험을 하든지 간에 자신을 긍정적으로 받아들이는 것을 의미한다. 하지만 자기자비는 긍정적인 경험을 하든지, 부정적인 경험을 하든지 간에 자신에 대한 긍정적인 상과 부정적인 상을 모두 가지고 있어, 자신의 강점과 약점을 모두 수용하는 것을 말한다(Neff, 2011, Germer, 2009). 또한 자기연민은 개인이 실패나 고통스러운 경험을 했을 때 이에 과도하게 몰입하여 이를 누구나 겪을 수 있는 시련으로 받아들이지 않는 것을 말한다. 이에 비해 자기자비는 자신의 고통스러운 경험에 과동일시 되지 않고, 이러한 경험을 객관적으로 받아들이는 것이다(Neff, 2003b). 자기 위안의 경우 개인이 일상생활에서 실수나 실패를 경험할 때, 자신을 지나치게 위로하여, 자신의 부족한 점을 무시하며, 태만을 경험할 수 있는 것을 의미한다(Neff, 2003b). 반면에 자기자비는 자신에 대한 비난 없이 자기 자신에게 친절하게 대함으로써, 자신의 실수나 실패, 더 나아가 자신의 부족한 부분을 명확하게 볼 수 있어 태만을 경험하지 않는다(Neff, 2003b, 권민혁, 2014). 취

업준비 과정에서 경험하는 실패경험은 취업준비생의 불확실감을 더욱 증폭시키는 경향이 있으며, 이에 따라 그동안의 취업준비 전반에 대한 회의와 자신에 대한 불안감을 가중시킨다(박미진, 2009). 이런 맥락에서 자기자비는 개인이 자신의 실패와 고통스러운 경험을 어떻게 받아들이는지와 관련이 있으므로 취업스트레스를 경험하고 있는 취업준비생들의 자기자비가 우울감에 영향을 미치는지 알아보기 위해, 이를 취업스트레스와 우울 간의 매개변인으로 설정하게 되었다.

2) 취업스트레스, 자기자비, 우울

자기자비의 개념은 최근 들어 여러 연구자들에 의해 심리치료 영역으로 확장되어 점차 활발한 연구가 진행되고 있고, 자기자비와 여러 심리적 건강과의 관련 연구들에서 자기자비의 순기능적 측면들을 확인시켜주고 있다(양선미, 박경, 2015). 특히 김경의 외(2008) 연구에서는 자기자비가 삶의 만족, 사회적 유대감, 자발성, 개인적 성장, 행복, 낙관주의 등과 정적인 상관을 보이고 반대로 심리적 증상들인 우울, 불안, 적대감, 신체화 증상, 자기비판, 반추, 사고억제, 완벽주의, 섭식장애 행동과는 부적의 상관을 보이는 것이 확인되었다. 또한 자기자비는 생활 스트레스와 사회적지지 그리고 전체 심리적 증상(우울, 불안, 스트레스)들과 유의한 상관을 보였고 더 나아가, 자기자비는 다른 변인들을 통제한 후에도 전체 심리적 증상 수준에 유의미하게 기여하는 것으로 밝혀졌다. 이로써 자기자비의 고유효과는 심리적 증상의 구성요소들인 우울, 불안 및 스트레스 증상들 각각에 대해서 지지되었다(유연화, 이신혜, 조영래, 2010).

자기자비와 스트레스와의 관련성에 대한 선행연구에서는 자기자비가 높을수록 문제 상황에 대해 탈중심적인 자세를 지니며 자기자비는 생활 스트

레스와 상호작용하여 생활 스트레스 수준이 높을 때, 불안감으로부터 자신을 보호하는 역할을 하는 것으로 확인되었다(조영래, 2011). 그리고 이우경, 방희정(2008) 연구에서는 스트레스와 심리적 증상(우울, 불안, 적대감, 신체화 증상)과의 관계에서 자기자비의 매개경로를 확인하였다. 이밖에도 자기자비는 건강한 스트레스 대처 방식과 연관이 있었는데, 이현주, 조성호(2011) 연구에서는 자기자비가 높은 사람들은 스트레스 상황에서 회피 지향적 대처를 덜하고 대신, 문제 중심적 대처를 더 사용하며 자신의 문제 상황에 대해 자기자비가 낮은 사람들보다 더 긍정적으로 수용한다는 것이 확인되었다. 즉, 자기자비가 높은 사람은 자기자비가 낮은 사람에 비해서 스트레스 상황을 직면했을 때, 개인이 활용할 수 있는 대처자원을 보다 민감하게 파악하여 그 상황에 적절하고 적극적인 대처반응을 보인다는 것을 시사한다. 또한 자기자비가 높은 사람은 자기자비가 낮은 사람보다 스트레스 상황에 처했을 때, 개인의 대처자원을 평가한 후, 자신의 노력에 의해 이를 통제할 수 있다면 스트레스 상황을 개선하기 위해 적극적이고 직접적인 노력을 기울였다. 그리고 자기자비가 높은 사람은 자기자비가 낮은 사람보다 스트레스 상황 시에 사용할 수 있는 대처자원을 평가한 후, 그럼에도 불구하고 스트레스 상황을 통제할 수 없다면 이에 직접적으로 접근하여 문제해결을 하려는 노력을 줄였다.

자기자비와 우울과의 관련성에 대한 선행 연구들을 살펴보면 자기자비는 반추 및 사고억제와 같은 경험적 회피의 수준을 낮춤으로써 우울 및 불안을 경감시킨다는 연구결과가 있다(Neff, 2003b). 또한 자기자비는 불쾌한 자기관련 사건에 대해 정서반응을 변화시키는데 효과적이며(조영래, 노상선, 2011) 자기자비 수준이 낮을수록, 실패와 실수에 대해 비판적으로 받아들이며 이에 대한 부정정서, 우울, 스트레스를 더 많이 경험하는 것으로 확인되었다(조현주, 현명호, 2011).

Ⅲ. 연구문제 및 연구모형

1. 연구문제 및 가설

본 연구는 취업스트레스 및 진로결정 자기효능감, 자기자비 우울간의 관련성에 대해 알아보고, 각 변인들의 하위유형들 간의 관련성에 대해 추가적으로 확인하고자 한다. 더불어 진로결정 자기효능감과 자기자비의 매개 역할에 대해 살펴보고자 한다. 본 연구의 연구문제 및 가설은 다음과 같다.

[연구문제1] 취업스트레스, 진로결정 자기효능감, 자기자비, 우울의 관계는 어떠한가

가설 1-1 취업스트레스는 우울과 정적상관을 보일 것이다.

1-2 취업스트레스는 진로결정 자기효능감과 부적상관을 보일 것이다.

1-3 진로결정 자기효능감은 우울과 부적상관을 보일 것이다.

1-4 취업스트레스는 자기자비와 부적상관을 보일 것이다.

1-5 자기자비는 우울과 부적상관을 보일 것이다.

[연구문제2] 취업스트레스와 우울의 관계를 진로결정 자기효능감이 매개할 것인가

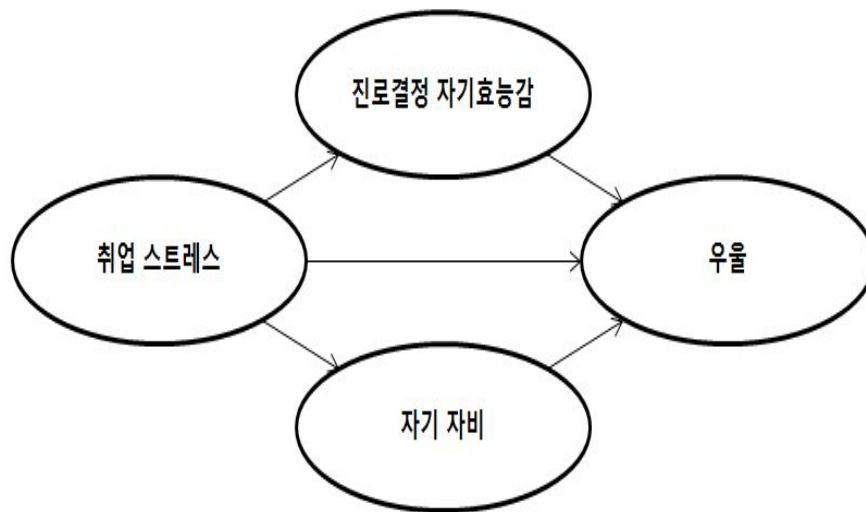
가설 2-1 취업스트레스와 우울의 관계를 진로결정 자기효능감이 매개할 것이다.

[연구문제3] 취업스트레스와 우울과의 관계를 자기자비가 매개할 것인가

가설 3-1 취업스트레스와 우울의 관계를 자기자비가 매개할 것이다.

2. 연구모형

본 연구에서는 취업스트레스와 우울의 관계에서 진로결정 자기효능감과 자기자비의 매개효과를 알아보려고 한다. 연구모형은 <그림1>과 같이 설정하였다.



<그림1>

IV. 연구방법

1. 연구대상

본 연구에서는 만 20세-30세 이하의 성인 남녀 321명을 대상으로 자기보고식 설문조사를 실시하였다. 대학생들은 부모로부터 경제적, 심리적으로 독립하는 동시에 사회에 적응하기 위해 자신의 진로를 결정해야하는 중요한 시기다(김애순, 윤진, 1997). 그러나 극심한 취업난으로 인해 대학 생활 내내 압박감을 경험하고 있고 대학을 졸업한 후에는 더욱더 취업스트레스로부터 자유로워질 수 없다(황성원, 1998). 그렇기 때문에 연구대상을 만 20살부터 30살까지의 청년기에 속해있는 취업준비생으로 설정하였다.

2. 측정도구

본 연구는 자기보고식 설문조사를 통해 이루어질 것이며, 측정하는 문항들은 기본적인 인구통계학적 변인(성별, 소속집단, 학교, 전공, 학년), 황성원(1998)의 ‘취업스트레스 설문지’를 참고하여 적절하게 수정 보완한 척도(김설아, 2012) 22문항, ‘통합적 한국판 CES-D 척도’ (The Center for Epidemiologic Studies Depression Scale) 20문항, 진로결정 자기효능감 척도 ‘CDMES-SF’ (Career Decision-Making Self-Efficacy Scale-Short Form) 25문항, 자기자비 척도 (Self-compassion Scale: SCS) 26문항 이다.

(1) 취업스트레스 척도

취업스트레스를 측정하기 위해 코넬대학의 “스트레스 측정법” (Conell Medical Index :CMI)을 토대로 개발된 황성원(1998)의 ‘취업스트레스 설문지’를

참고하여 적절하게 수정 보완한 척도를 사용하였다(김설아, 2012). 설문지의 하위요인은 성격의 스트레스 요인 6문항(예, '나는 요즘 취업문제 때문에 성격이 날카로워져 사소한 일에도 화를 내게 된다'), 가족환경의 스트레스 요인 5문항(예, '가족 부양의 책임이 있어 취업을 해야 할 실정이다'), 학업의 스트레스 요인 4문항(예, '나는 취업공부로 학점이 좋지 않아 취업에 어려움을 겪을 것 같다'), 학교환경의 스트레스 요인 4문항(예, '나는 지방대학 출신이기 때문에 졸업 후 취업조건에서 불리할 것 같다'), 취업불안의 스트레스 요인 3문항(예, '나는 취업에 대한 걱정으로 입맛을 잃을 정도이다')으로 구성되어 있으며, 5단계 Likert형 척도로서 주어진 글의 내용에 대하여 피험자가 자기 자신이 지각하고 있거나 생각하고 있는 정도에 따라 (1점= 매우 그렇지 않다, 2점= 그렇지 않다, 3점= 보통이다, 4점= 그렇다, 5점= 매우 그렇다) 에 응답하게 되어있다. 김설아 (2012)연구에서는 취업스트레스를 조사한 결과 성격스트레스에 대한 신뢰도는 Cronbach's=.88, 가족환경스트레스에 대한 신뢰도는 Cronbach's=.85, 학업스트레스에 대한 신뢰도는 Cronbach's=.81, 학교환경스트레스에 대한 신뢰도는 Cronbach's=.82, 취업불안스트레스에 대한 신뢰도는 Cronbach's=.85, 문항 전체에 대한 Cronbach's= .95로 나타났다. 본 연구에서의 신뢰도 분석 결과, 문항 전체에 대한 Cronbach's=.91로 나타났고 성격스트레스 Cronbach's=.86, 가족환경 스트레스 Cronbach's=.85, 학업스트레스 Cronbach's=.77, 학교환경 스트레스 Cronbach's=.74, 취업불안 스트레스= Cronbach's=.71으로 나타났다.

표1. 취업스트레스 척도 하위 요인 문항

하위요인	문항 수	문항
성격 스트레스	6	1, 2, 3, 4, 7, 8
가족환경 스트레스	5	10, 11, 12, 13, 14
학업스트레스	4	19, 20, 21, 22
학교환경 스트레스	4	15, 16, 17, 18
취업불안 스트레스	3	5, 6, 9

(2) 우울 척도

취업준비생의 우울을 측정하기 위해 Radloff(1977)의 'CES-D 척도 (The Center for Epidemiologic Studies Depression Scale)'를 한국어로 번안, 수정한 '통합적 한국판 CES-D 척도' (전검구, 최상진, 양병창, 2001)를 사용하였다. 본 척도는 총 20문항이며 4요인으로 구성되어있다. 그런데 이미숙(2002), 배성우, 신원식(2005)의 연구에서 '통합적 한국판 CES-D'의 요인구조는 Radloff(1977)의 요인구조에 비해 상대적으로 적합도가 미흡한 것으로 나타나, Radloff의 요인구조를 사용하였다. Radloff의 요인구조에 따르면 본 척도는 '우울 정서' 7문항, '긍정적 정서' 4문항, '신체적 저하' 7문항, '대인관계' 2문항으로 구성되어있다. Likert형 4점 척도이며, 지난 1주일 간 우울의 빈도를 자기보고식으로 응답하도록 되어 있다(0=극히 드물게, 1=가끔, 2=자주, 3=거의 대부분). 긍정적 문항 총 4문항(4, 8, 12, 16)은 역으로 환산하여 처리한다. 가능한 총점은 0-60점으로 점수가 높을수록 우울의 정도가 높은 것을 의미한다. 조맹제, 김계희(1998)의 연구에 따르면, 16점은 '가능한' 우울증군('probable depressive symptoms)을, 25점은 DSM-III-R 체계의 주요 우울증에 대응하는 '명확한' 우울증 증상을 가진 군('define' depressive symptoms)을 판별할 수 있는 최적 절단점이다. 전검구, 최상진, 양병창(2001)의 연구에서 문항 전체에 대한 Cronbach's=.91이었다. 본 연구에서의 신뢰도 분석 결과 문항 전체에 대한 Cronbach's=.82이었으며, 우울정서 Cronbach's=.87, 긍정적 정서 Cronbach's=.77, 신체적 저하 Cronbach's=.78, 대인관계 Cronbach's=.69로 나타났다.

표2. CES-D 척도 하위요인 문항

하위요인	문항 수	문항
우울 정서	7	3, 6, 9, 10, 14, 17, 18
긍정적 정서	4	*4, *8, *12, *16
신체적 저하	7	1, 2, 5, 7, 11, 13, 20
대인관계	2	15, 19

(3) 진로결정 자기효능감 척도

진로결정 자기효능감을 측정하기 위해서 Betz, Klein과 Taylor(1996)가 개발한 CDMES-SF(Career Decision-Making Self-Efficacy Scale-Short Form)을 이은경 (2001)이 번안한 것을 사용하였다. CDMES-SF는 Betz, Taylor가 개발한 Career Decision-Making Self-Efficacy Scale의 50문항을 25문항으로 단축한 것이다. CDMES-SF는 효과적인 진로결정을 위해서 필요한 과제들에 대해 이를 완수할 수 있다는 개인의 믿음의 정도를 측정하기 위해서 개발되었다. 25가지의 진로결정과 관련된 과제에 대해서 자신의 자신감 정도를 Likert 5점 척도로(1=전혀 그렇지 않다, 2=그렇지 않다, 3=보통이다, 4=그렇다, 5=매우 그렇다) 응답하게 되어있는데 높은 점수를 보일수록 강한 자신감을 나타내는 것이다. 이은경 (2001)은 Betz, Klein과 Taylor(1996)가 개발한 진로결정 자기효능감 척도를 대학생뿐만 아니라 중고등학생을 모두 포함해서 2000명 이상을 대상으로 타당화 하였다. 이에 본 연구에서는 이은경(2001)의 연구에서 탐색적 요인분석을 하여 자기평가를 제외한 목표선택, 직업정보, 문제해결, 미래계획의 4개 요인을 추출한 척도를 활용하여 진로결정 자기효능감을 측정하였다. 이은경(2001)의 연구에서는 전체 척도의 신뢰도 계수는 .85였고, 하위 변인들의 신뢰도 계수는 목표선택

Cronbach's=.76, 직업정보 Cronbach's=.64, 문제해결 Cronbach's= .79, 미래계획 Cronbach's= .78로 나타났다. 본 연구에서의 신뢰도 분석 결과, 전체 문항에 대한 Cronbach's=.92으로 나타났고, 목표선택 Cronbach's=.88, 직업정보 Cronbach's=.80, 문제해결 Cronbach's=.69, 미래계획 Cronbach's=.70로 나타났다.

표3. 진로결정 자기효능감 척도 하위요인 문항

하위요인	문항 수	문항
목표선택	11	1, 2, 3, 6, 8, 11, 14, 18, 20, 22
직업정보	6	7, 15, 19, 21, 23, 24
문제해결	3	13, 17, 25
미래계획	5	4, 5, 10, 12, 16

(4) 자기자비 척도

Neff(2003b)가 개발하고 김경의 등(2008)이 번안한 자기자비 척도를 사용하였다. 이 척도는 고통이나 실패의 상황에서 자신에 대해 온정적이고 수용적인 태도를 측정하기 위해 사용되는 자기 보고식 측정 도구로서, 3개의 하위척도에 둘씩 대립 쌍을 이루는 6개의 하위 요인(자기친절 대 자기비난, 보편적 인간성 대 고립, 마음챙김 대 과잉동일시)으로 이루어져 있다. 본 연구에서는 자기 친절과 자기 비난을 측정하는 '자기 친절' 10문항(예, '나는 마음이 아플 때, 내 자신을 사랑하려고 애를 쓴다'), 보편적 인간성과 고립을 측정하는 '보편적 인간성' 8문항(예, '나는 내가 겪은 실패들에 대해서 사람이라면 누구나 겪을 수 있는 일로 보려고 노력한다'), 마음챙김과 과잉 동일시를 측정하는 '마음챙김' 8문항(예, '나는 뭔가 고통스러운 일이 생기면, 그 상황에 대해 균형 잡힌 시각을 가지려고 노력한다')으로 총

26개의 문항을 사용하였다. 각 문항은 Likert5점 척도로 ‘ 전혀 그렇지 않다(1점)’, ‘ 약간 그렇지 않다(2점)’, ‘ 보통이다(3점)’, ‘ 약간 그렇다(4점)’, ‘ 매우 그렇다(5점)’로 평정되어 있으며, 13개의 문항은 정방향으로, 13개의 문항은 역방향으로 채점된다. 응답 가능 점수는 최하 26점에서 최고 130점으로, 점수가 높을수록 자기자비의 정도가 높음을 의미한다. Neff(2003b)의 연구에서 전체 척도 신뢰도(Cronbach' α)는 .92였다. 본 연구에서의 신뢰도 분석 결과 문항 전체에 대한 Cronbach's=.82으로 나타났으며, 자기친절 Cronbach's=.68, 보편적 인간성 Cronbach's=.55, 마음챙김 Cronbach's=.66으로 나타났다.

표4. 자기자비 척도 문항

하위요인	문항 수	문항
자기친절	10	*1, 5, *8, *11, 12, *16, 19, *21, 23, 26
보편적 인간성	8	3, *4, 7, 10, *13, 15, *18, *25
마음챙김	8	*2, *6, 9, 14, 17, *20, 22, *24

(5) 기초설문지

연구 참여자의 기본적인 인구통계학적 특징을 측정하고자 성별, 소속집단, 학교, 전공, 학년 사항을 조사하였다.

3. 연구절차

본 연구에서는 취업준비생 321명을 대상으로 실시하였으며, 설문지는 황성원(1998)의 ‘취업스트레스 설문지’를 참고하여 적절하게 수정 보완한 척도(김설아, 2012) 22문항, ‘통합적 한국판 CES-D 척도’ (The Center for Epidemiologic Studies Depression Scale) 20문항, 진로결정 자기효능감 척도 ‘CDMES-SF’ (Career Decision-Making Self-Efficacy Scale-Short Form) 25문항, 자기자비 척도 (Self-compassionScale: SCS) 26문항을 사용하였다.

대학생들을 모집할 시에는 대학 강의 시에 사전에 교수님의 허락을 받고 설문지를 배부하였다. 또한 대학을 이미 졸업한 취업준비생들을 모집할 시에는 타 대학 대학원생들에게 설문지를 배부하였다. 그리하여 일반성인(만 20세-30세) 남녀를 대상으로 임의 표집을 하였다. 모든 설문조사는 자발적인 참여에 의거하여 실시하였으며, 사전에 동의서에 서명한 자에 한하여 자기보고식 설문조사를 실시하였다. 설문지에 소요된 시간은 약 10분이었다.

4. 분석방법

본 연구에서는 수집한 자료에 대해 SPSS Statistics 21 를 활용해 다음과 같이 분석했다. 첫째, 척도의 내적 일관성을 알아보기 위하여 크론바흐 알파(Cronbach ' s Alpha)를 산출했다. 둘째, 연구 대상자의 인구통계학적 특성을 살펴보기 위해 빈도분석을 실시했으며, 주요 변인들에 대한 기술 통계 분석하였다. 셋째, 성별 에 따른 차이 검증을 위해 독립표본 t 검증을 실시했으며 넷째, 취업스트레스, 진로결정 자기효능감, 자기자비, 우울간의 관계를 살펴보기 위해 상관분석을 실시했다. 다섯째, 취업스트레스가 우울에 미치는 영향을 살펴보기 위해 단계적 회귀분석을 실시했다. 여섯째, 취업스트레스가 우울에 미치는 영향에서 진로결정 자기효능감과 자기자비의 매개효과를 살펴보기 위해 Preacher와 Hayes(2008)가 제안한 다중매개 모형(multiple mediator model)의 분석절차를 진행했다. 특히, Preacher와 Hayes가 개발한 Spss macro는 부트스트랩 방법으로 전체 매개효과뿐만 아니라 개별 매개효과에 대한 추정치를 제공해주며, 준거변인에 영향을 미칠 수 있는 변인들을 공변량으로 포함시킬 수 있다(정지현, 권석만, 2012).

IV. 연구결과

1. 인구통계학적 특성 및 변인들 기술통계

본 연구는 총 346부에서 성의 없게 응답한 설문지 25부를 제외한 321부를 사용하였다. 321부의 표본에 대한 인구통계학적 구성은 표5와 같다. 조사대상자 가운데 64.5%는 남성이었고, 35.5%는 여성이었으며, 86.3%는 대학생이었고, 13.7%는 졸업생이었다. 연구 대상자의 대부분을 차지했던 대학생은 1학년 24.7%, 2학년 19.7%, 3학년 31.5%, 4학년 24%였다. 졸업생은 13.1%였다. 대학은 서울 수도권 4년제 대학 14.3%, 서울 전문대학 23.7%, 지방 4년제 대학 62%였다. 전공은 공학이 61%로 제일 많았고, 인문이 21%로 조사 대상자 중 그 다음으로 많이 차지하였다.

본 연구 대상자들의 취업스트레스, 진로결정 자기효능감, 자기자비, 우울의 평균 및 표준편차는 표6과 같다. 취업스트레스의 평균은 22.59 표준편차는 .63였다. 우울의 평균은 .84 표준편차는 .39로 이를 총합으로 계산했을 때 16.8에 해당했다. CES-D척도에서 총 점수가 16점 이상일 경우 임상적 우울로 보고 있으므로(Radloff, 1977), 이에 따르면 전체 표본 집단은 평균적으로 임상적 우울 수준을 나타낸다고 볼 수 있다. 진로결정 자기효능감의 평균은 3.19 표준편차는 .54였으며 마지막으로 자기자비의 평균은 3.18 표준편차는 .43이었다. 왜도와 첨도 절대값을 살펴본 결과, 모든 변인이 왜도에서 .03에서 1.68를 보여 ± 2 를 넘지 않았고, 첨도에서 -1.11 에서 2.99까지 나타내며 ± 7 을 넘지 않았다. 따라서 정규분포 가정을 충족한다고 볼 수 있다.

표5. 조사표본의 인구통계학적 구성

(N=321)

특성	사례수	유효퍼센트(%)
성별		
남자	207	64.5%
여자	114	35.5%
소속집단		
대학생	277	86.3%
대학원생	33	10.3%
기타	11	3.4%
학년		
1학년	69	24.7%
2학년	55	19.7%
3학년	88	31.5%
4학년	67	24%
졸업생	42	13.1%
학교		
서울 수도권 4년제 대학	46	14.3%
서울 수도권 전문대학	76	23.7%
지방 4년제 대학	199	62.0%
전공		
인문	67	21%
사회	10	3.1%
경상	14	4.4%
교육	1	.3%
자연	8	2.5%
공학	196	61%
의학보건	2	.6%
예체능	20	6.2%
기타	3	.9%

표6. 취업스트레스, 진로결정 자기효능감, 자기자비, 우울의 기술통계 분석 결과 (N=321)

변인	평균(표준편차)	최소값-최대값	왜도	첨도
취업스트레스	22.59(.63)	1.00 - 4.36	.20	-.13
성격스트레스	2.37(.88)	1.00 - 5.00	.11	-.55
가족환경 스트레스	2.16(.88)	1.00 - 5.00	.64	-.11
학업스트레스	2.53(.80)	1.00 - 5.00	.30	.43
학교환경 스트레스	2.40(.77)	1.00 - 4.50	.05	-.33
취업불안 스트레스	1.85(.74)	1.00 - 4.67	.82	.33
우울	.84(.39)	.05 - 2.35	.95	.85
우울정서	.62(.60)	3.00 - .00	1.19	1.05
긍정적 정서	.14(.63)	.00 - 3.00	.07	-.35
신체적 저하	.81(.55)	.00 - 2.43	.62	-.13
대인관계	.42(.61)	3.00 - .00	1.68	2.99
진로결정 자기효능감	3.19(.54)	1.64 - 4.96	.31	.60
목표선택	3.34(.59)	1.36 - 5.00	.03	.35
직업정보	3.23(3.00)	1.33 - 5.00	.16	.11
문제해결	3.12(.77)	1.33 - 5.00	.10	-.29
미래계획	2.86(3.00)	1.00 - 5.00	.37	.94
자기자비	3.18(.43)	1.70 - 4.60	.29	.36
자기친절	3.11(.43)	1.70 - 4.60	.10	.17
보편적 인간성	3.30(.51)	1.63 - 5.63	.41	1.40
마음챙김	3.14(.54)	1.50 - 4.88	.23	.23

2. 취업스트레스, 진로결정 자기효능감, 자기자비, 우울의 관계

1) 성별에 따른 취업스트레스, 진로결정 자기효능감, 자기자비, 우울의 차이

인구통계학적 변인인 성별에 따라 측정변인들 간의 차이가 있는지 확인하기 위하여 독립 t-test를 실시하였고 결과를 표7에 제시하였다. 우울은 성별에 따른 집단 간 평균의 차이가 유의미하게 나타났고($t = -.3.18, p < .01$) 여자($M = .93, SD = .44$)가 남자($M = .78, SD = .35$)보다 더 우울 수준이 높은 것으로 나타났다. 우울의 하위요인으로 살펴보면, 우울정서($t = -3.98, p < .001$), 신체적 저하($t = -2.30, p < .05$), 대인관계($t = -2.78, p < .01$)로 성별에 따른 집단 간 평균의 차이가 유의미하게 나타났다. 자기자비 또한 성별에 따른 집단 간 평균 차이가 유의미하게 나타났으며($t = 4.41, p < .01$), 남자($M = 3.25, SD = .43$)가 여자($M = 3.04, SD = .39$)보다 자기자비 수준이 높게 나타났다. 자기자비의 하위요인으로 살펴보면, 자기친절($t = 3.27, p < .01$), 보편적 인간성($t = 2.90, p < .01$), 마음챙김($t = 4.87, p < .001$)로 성별에 따른 집단 간 평균의 차이가 유의미하게 나타났다. 반면, 취업스트레스는 여자($M = 2.34, SD = .64$)가 남자($M = 2.25, SD = .62$)보다 높은 취업스트레스 수준을 보였으나 그에 따른 차이는 유의미하지 않았다($t = -1.16, p = .24$). 또한 진로결정 자기효능감은 남자($M = 3.28, SD = .52$)가 여자($M = 3.22, SD = .57$)보다 높은 진로결정 자기효능감 수준을 보였으나 그에 따른 차이는 유의하지 않았다($t = -.60, p = .54$).

표7. 성별에 따른 주요 변인들의 독립표본 t 검증
(N=321. 남=207, 여=114)

변인	성별	평균	표준편차	t 값
취업스트레스	남자	2.25	.62	-1.16
	여자	2.34	.64	
진로결정 자기효능감	남자	3.28	.52	-.60
	여자	3.22	.57	
<u>자기자비</u>	남자	3.25	.43	4.41**
	여자	3.04	.39	
자기친절	남자	3.17	.48	3.27**
	여자	2.99	.48	
보편적 인간성	남자	3.36	.52	2.90**
	여자	3.19	.47	
마음챙김	남자	3.25	.53	4.87**
	여자	2.95	.51	
<u>우울</u>	남자	.78	.35	-3.18**
	여자	.93	.44	
우울정서	남자	.52	.51	-3.98**
	여자	.82	.71	
긍정정서	남자	1.50	.62	1.71
	여자	1.38	.65	
신체적 저하	남자	.76	.51	-2.30*
	여자	.91	.60	
대인관계	남자	.35	.53	-2.78**
	여자	.56	.71	

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

2) 취업스트레스, 진로결정 자기효능감, 자기자비, 우울의 상관관계

취업스트레스, 우울, 진로결정 자기효능감, 자기자비의 경로모형을 검증하기 위한 기출자료로 상관분석을 실시하였다. 결과는 표8에 제시하였다. 상관분석 결과, 모든 변인이 서로 유의미한 상관을 나타냈으며 취업스트레스와 가장 상관이 높은 변인은 우울($r=.56$ $p<.001$)로, 취업스트레스가 높을수록 우울이 증가하는 정적상관을 보였다. 한편 취업스트레스와 진로결정 자기효능감($r=-.27$ $p<.001$)은 부적상관을 나타냈다. 즉, 취업스트레스의 증가는 진로결정 자기효능감의 감소와 연관이 있었다. 진로결정 자기효능감과 우울 간의 상관은 다른 변인들에 비해 비교적 낮은 부적상관을 보였다($r=-.11$ $p<.01$). 또한 취업스트레스와 자기자비는 부적상관($r=-.35$ $p<.001$)을 보였으며, 자기자비와 우울 또한 부적상관을 보였다($r=-.33$ $p<.001$).

하위요인들 간의 관계를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 취업스트레스와 우울 하위 요인 간의 상관을 살펴보면 우울 정서는 성격스트레스와 정적상관을 보였으며($r=.56$ $p<.001$), 긍정적 정서는 학업스트레스와 부적상관을 나타냈다($r=-.37$ $p<.001$). 신체적 저하는 성격스트레스와 정적상관을 보였고($r=.57$ $p<.001$), 대인관계는 가족환경 스트레스와 정적상관을 나타냈다($r=.37$ $p<.001$).

취업스트레스와 진로결정 자기효능감 간의 상관을 살펴보면 목표선택은 학업스트레스와 부적상관($r=-.37$ $p<.001$)을 보였으며, 직업정보($r=-.33$ $p<.001$), 미래계획($r=.32$ $p<.001$) 또한 학업스트레스와 부적상관을 나타냈다. 문제해결은 성격스트레스와 부적상관($r=-.18$, $p<.001$)을 보였다.

진로결정 자기효능감과 우울의 하위요인 간의 상관을 살펴보면 우울정서는 미래계획과 부적상관을 보였으며($r=-.22$ $p<.001$), 긍정적 정서는 목

표선택과 정적상관을 보였다($r=.42$ $p<.001$). 반면, 신체적 저하($r=-.23$ $p<.001$), 대인관계($r=-.19$ $p<.01$)와 목표선택은 부적상관을 나타냈다.

취업스트레스와 자기자비 하위요인 간의 상관을 살펴보면 자기친절($r=-.29$ $p<.001$), 보편적 인간성($r=-.27$ $p<.001$), 마음챙김($r=-.30$ $p<.001$)이 학업스트레스와 부적상관을 보였다.

자기자비와 우울의 하위요인 간의 상관을 살펴보면 긍정적 정서는 마음챙김과 정적상관을 보였다($r=.39$ $p<.001$). 반면 신체적 저하($r=-.37$ $p<.001$), 우울정서($r=-.39$ $p<.001$)는 마음챙김과 부적상관을 보였으며 대인관계는 보편적 인간성과 부적상관을 나타냈다($r=-.35$ $p<.001$).

표8. 주요변인들 간의 상관분석 (N=321)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1.취업스트레스	1																				
2.성격스트레스	.86***	1																			
3.가족환경스트레스	.76***	.51***	1																		
4.학업스트레스	.75***	.57***	.41***	1																	
5.학교환경스트레스	.73***	.47***	.37***	.59**	1																
6.취업불안스트레스	.74***	.69***	.54***	.38**	.35***	1															
7.진로결정자기효능감	-.27***	-.21***	-.15**	-.37**	-.21***	-.10	1														
8.목표선택	-.26**	-.18*	-.15*	-.37**	-.21***	-.12*	.93**	1													
9.직업정보	-.22***	-.15*	-.11*	-.33***	-.19**	-.05	.87**	.75***	1												
10.문제해결	-.18***	-.18***	-.14**	-.15**	-.09**	-.07**	.59**	.42***	.39***	1											
11.미래계획	-.23***	-.22**	-.10**	-.32***	-.17**	-.08**	.85**	.72***	.68***	.45**	1										
12.자기자비	-.35***	-.33***	-.20**	-.34***	-.25**	-.20**	.35**	.33***	.27**	.21**	.31**	1									
13.자기친절	-.28***	-.27***	-.12*	-.29***	-.23**	-.14*	.26**	.23***	.19**	.19*	.26**	.85***	1								
14.보편적인간성	-.29***	-.26**	-.19*	-.27**	-.18*	-.20*	.28**	.29**	.25**	.13**	.21**	.78***	.48**	1							
15.마음챙김	-.31***	-.28**	-.21**	-.30**	-.20**	-.16**	.34**	.33***	.25**	.21**	.31**	.86***	.63**	.54**	1						
16.우울	.56**	.52**	.44**	.42**	.31**	.46**	-.11*	-.12*	-.09	-.05**	-.09**	-.33**	-.25**	-.28**	-.31**	1					
17.우울정서	.59**	.56**	.41**	.47**	.36**	.44**	-.21***	-.20**	-.14*	-.13**	-.22**	-.42**	-.35**	-.33**	-.39**	.90**	1				
18.긍정적정서	.36**	-.37**	-.16**	-.37**	-.28**	-.21**	.43**	.42**	.31**	.25**	.42**	.44**	.38**	.34**	.39**	-.11**	-.38**	1			
19.신체적저하	.59**	.57**	.43**	.47**	.33**	.47**	-.23**	-.23**	-.18*	-.13**	-.19**	-.39**	-.30**	-.31**	-.37**	.88**	.79**	-.40**	1		
20.대인관계	.44**	.35**	.37**	.34**	.25**	.39**	-.16**	-.19*	-.15*	-.03**	-.07**	-.35**	-.26**	-.35**	-.29**	.70**	.62**	-.22**	.57**	1	

3) 취업스트레스가 우울에 미치는 영향

우울에 대한 취업스트레스 요인들의 상대적 중요도와 예측력을 파악하기 위해 단계적 회귀분석을 실시하였고 그 결과를 표9에 제시하였다. $p < .05$ 수준에서 영향력이 없는 변인들은 생략되었다. 우울 하위요인인 우울정서, 긍정적 정서, 신체적 저하, 대인관계를 종속변인으로 하고, 취업스트레스 성격 스트레스, 가족환경 스트레스, 학업스트레스, 학교환경 스트레스, 취업불안 스트레스로 하였으며, 예측 변인들 간의 상관관계로 인해 비롯되는 다중공선성과 잔차의 독립성을 알아보기 위해 분산팽창지수(VIF)와 Durbin-Watson 통계량을 확인하였다.

우울의 총점에 대해서 성격스트레스, 가족환경 스트레스, 학업스트레스, 취업불안 스트레스는 변량의 33%를 설명하고 있었으며, 그 중 성격스트레스가 27%로 가장 큰 설명력을 보였다 [$F(1,319)=120.44, p < .001$]. 가족환경 스트레스는 변량의 4%를 설명하고 있었으며 [$F(2,318)=73.38, p < .001$] 학업스트레스는 변량의 1%를 설명하였고 [$F(3,317)=51.94, p < .001$] 취업불안 스트레스는 변량의 1% [$F(4,316)=151.29, p < .001$]를 설명하였다. 학교환경 스트레스는 통계적으로 유의하지 않아 제외되었다. 분산팽창지수(VIF)는 1.00-2.52로 모두 10이하였고, Durbin-Watson 통계량은 1.75였다.

① 취업스트레스 하위요인들이 우울의 '우울정서' 에 미치는 영향

분석결과, 우울정서에 대해서 성격스트레스, 가족환경 스트레스, 학업스트레스는 변량의 36%를 설명하였다. 우울정서를 가장 잘 설명해주는 취업스트레스는 성격스트레스 [$F(1,319)=151.29, P < .001$]로, 설명변량은 32%였다. 학업스트레스는 우울정서 변량의 3%를 설명했으며 [$F(2,318)=88.08,$

$p < .001$], 가족환경 스트레스는 1%를 설명하였다 [$F(3,317) = 62.08, p < .001$]. 단계적 회귀분석은 통계적 유의도가 가장 높은 변인부터 단계적으로 투입하며 낮은 예측변인을 제외하는 방식을 취하게 되는데 학교환경 스트레스와 취업불안 스트레스는 통계적으로 유의하지 않아 제외되었다 ($p > .05$). 분산팽창지수(VIF)는 1.00-1.74로 모두 10이하였으며 Durbin-Watson 통계량은 1.76로서 2근처이기 때문에 잔차 간에 상관이 없다.

② 취업스트레스 하위요인들이 우울의 '긍정적 정서' 에 미치는 영향

분석결과, 긍정적 정서에 대해서 학업스트레스, 성격스트레스는 변량의 17%를 설명하였다. 긍정적 정서를 가장 잘 설명해주는 취업스트레스는 학업스트레스 [$F(1,319) = 52.94, p < .001$]로, 설명변량은 14%였다. 성격스트레스는 긍정적 정서 변량의 3%를 설명했으며 [$F(2,318) = 34.48, p < .001$], 가족환경 스트레스, 학교환경 스트레스, 취업불안 스트레스는 통계적으로 유의하지 않아 제외되었다 ($P > .05$). 분산팽창지수(VIF)는 1.00-1.49로 모두 10이하였으며 Durbin-Watson 통계량은 1.83이었다.

③ 취업스트레스 하위요인들이 우울의 '신체적 저하' 에 미치는 영향

분석결과, 신체적 저하에 대해서 성격스트레스, 학업스트레스, 가족환경 스트레스는 변량의 37%를 설명하였다. 신체적 저하를 가장 잘 설명해주는 취업스트레스는 성격스트레스 [$F(1,319) = 156.08, p < .001$]로, 설명변량은 32%였다. 학업스트레스는 신체적 저하 변량의 3%를 설명했으며 [$F(2,318) = 88.88, p < .001$], 가족환경 스트레스는 신체적 저하 변량의 2%를 설명하였다 [$F(3,317) = 63.81, p < .001$]. 학교환경스트레스, 취업불안 스트레스는 통계적으로 유의하지 않아 제외되었다 ($p > .05$). 분산팽창지

수(VIF)는 1.00-1.74로 모두 10이하였으며 Durbin-Watson 통계량은 1.83이었다.

④ 취업스트레스 하위요인들이 우울의 ‘대인관계’에 미치는 영향

분석결과, 대인관계에 대하여 취업불안 스트레스, 학업스트레스, 가족환경 스트레스는 변량의 22%를 설명하였다. 대인관계를 가장 잘 설명해주는 취업스트레스는 취업불안 스트레스 [$F(1,319)=59.29, p<.001$]로, 설명변량은 15%였다. 학업스트레스는 대인관계 변량의 4%를 설명하였다. [$F(2,318)=39.46, p<.001$], 가족환경 스트레스는 대인관계 변량의 3%를 설명하였다 [$F(3,317)=29.75, p<.001$] 성격스트레스와 학교환경스트레스는 통계적으로 유의하지 않아 제외되었다($p>.05$). 분산팽창지수(VIF)는 1.00-1.53으로 모두 10이하였으며 Durbin-Watson 통계량은 1.98이었다.

표9. 우울에 대한 단계적 회귀분석

종속변인	단계	예측변인	β	t	R^2	F
우울정서	1	성격스트레스	.56	12.30	.32	151.29***
	2	성격스트레스	.43	7.91		
	3	학업스트레스	.22	4.14	.35	88.08***
		성격스트레스	.37	6.40		
		학업스트레스	.20	3.71	.36	62.08***
		가족환경 스트레스	.13	2.61		
긍정적 정서	1	학업스트레스	-.37	-7.27	.14	52.94***
	2	학업스트레스	-.24	-3.91	.17	34.48***
		성격스트레스	-.23	-3.72		
신체적 저하	1	성격스트레스	.57	12.49	.32	156.08***
	2	성격스트레스	.45	8.20		
	3	학업스트레스	.21	3.85	.35	88.88***
		성격스트레스	.38	6.54		
		학업스트레스	.18	3.37	.37	63.81***
		가족환경 스트레스	.15	3.02		
대인관계	1	취업불안 스트레스	.39	7.70	.15	59.29***
	2	취업불안 스트레스	.31	5.73		
		학업스트레스	.22	4.08	.19	39.46***
	3	취업불안 스트레스	.22	3.78		
		학업스트레스	.18	3.23	.22	29.75***
		가족환경 스트레스	.17	2.91		

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

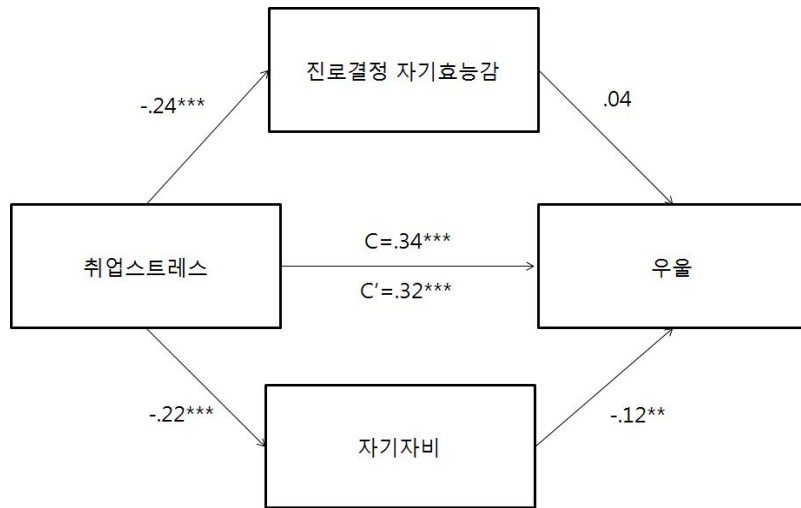
이 표에서는 $p < .05$ 수준에서 영향력이 없는 변인들은 생략하였음

3. 취업스트레스와 우울 간의 관계에서 진로결정 자기효능감과 자기자비의 매개효과

취업스트레스와 우울 간의 영향에서 진로결정 자기효능감과 자기자비의 매개효과를 검증하기 위해 다중매개모형(multiple mediator model) 절차에 따라 분석하였다.

본 연구에서는 취업스트레스가 우울에 미치는 영향에서 진로결정 자기효능감과 자기자비의 매개효과를 검증하기 위해 준거변인에 영향을 줄 수 있는 성별을 공변량으로 설정한 후, 다중 매개모형(multiple mediator model)에 따라 분석하였고, 매개효과의 유의도를 검증하기 위하여 INDIRECT프로그램으로 부트스트래핑 검증을 실시하였다.

취업스트레스와 진로결정 자기효능감, 자기자비, 우울과의 관계에 대한 매개모델과 비표준화계수 추정치를 그림2에 제시하였다. 그 결과, 취업스트레스가 높을수록 진로결정 자기효능감은 낮아지는 반면($B=-.24$ $p<.001$), 진로결정 자기효능감이 우울에 미치는 경로($B=.04$ $p>.05$)는 유의하지 않았다. 또한 취업스트레스가 높을수록 자기자비는 낮아지며($B=-.22$ $p<.001$), 자기자비가 높을수록 우울은 낮아졌다($B=-.12$ $p<.01$). 취업스트레스가 우울에 미치는 전체효과는 유의하였으며($B=.34$ $p<.001$), 이로 인해 취업스트레스가 높을수록 우울이 증가하는 것을 알 수 있었다. 또한 매개변인을 고려한 경우에도, 취업스트레스와 우울의 관계는 유의하였다($B=.32$ $p<.001$).



<그림 2>

취업스트레스와 우울 간의 관계에서 진로결정 자기효능감과 자기자비의 매개효과를 알아보기 위해 부트스트랩 방법으로 유의도를 검증한 결과가 표10에 제시되어 있다. 본 연구에서는 부트스트래핑 표본을 10,000개 생성으로 지정하였고 매개효과에 대한 신뢰구간을 95%로 설정하였다. 추정치에 대한 신뢰구간이 0을 포함하지 않는다면 매개효과는 .05 수준에서 통계적으로 유의하다고 결론 내릴 수 있다.

취업스트레스가 자기자비를 거쳐 우울로 가는 경로를 살펴보면, 95% 신뢰구간이 [.01, .06]으로 0을 포함하지 않기 때문에 자기자비는 유의한 것으로 나타났다. 그러나, 취업스트레스가 진로결정 자기효능감을 거쳐 우울로 가는 경로는 95% 신뢰구간이 [-.03, .00]으로 0을 포함하기 때문에 진로결정 자기효능감 매개효과는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 또한 두 변인의 전체 매개효과는 95% 신뢰구간이 [-.00, .04]로 0을 포함하기 때문에 유의하지 않은 것으로 나타났다.

표10. 취업스트레스와 우울과의 관계에서 자기자비와 진로결정 자기효능감의 매개효과에 대한 부트스트랩 검증결과

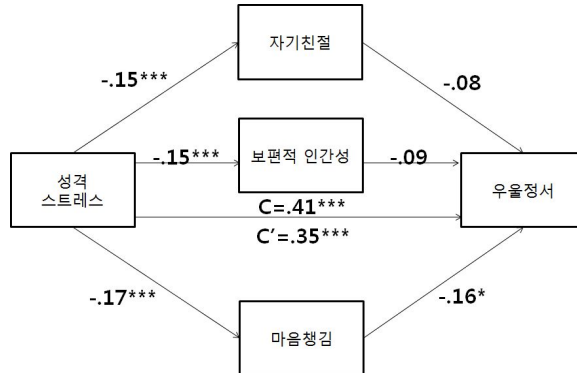
개별 매개 경로	매개효과		
	β	SE	95% CI
취업스트레스 → 자기자비 → 우울	.02	.01	.01, .06
취업스트레스→진로결정 자기효능감 → 우울	-.01	.00	-.03, .00

본 결과를 보면, 전체 매개효과와 함께 진로결정 자기효능감의 매개효과가 유의하지 않은데, 전체 매개효과가 유의하지 않은 원인 중 하나로서 진로결정 자기효능감의 매개효과가 유의하지 않은 것으로 추측된다. 따라서 진로결정 자기효능감 매개 변인을 삭제하여 모형을 재설정하여 검증하였다. 그 결과, 취업스트레스가 자기자비를 거쳐 우울로 가는 경로를 살펴보면, 95% 신뢰구간 [.00 .05]으로 0을 포함하지 않기 때문에 자기자비의 매개효과는 유의한 것으로 나타났다. 이에 따라, 가설 3-1의 ‘취업스트레스와 우울의 관계를 자기자비가 매개할 것이다’는 지지되었으며 이에 대한 설명력은 36%로 나타났다($R^2=.36, p<.001$).

4. 취업스트레스와 우울의 하위요인들 간의 관계에서 자기친절, 보편적 인간성, 마음챙김 매개효과

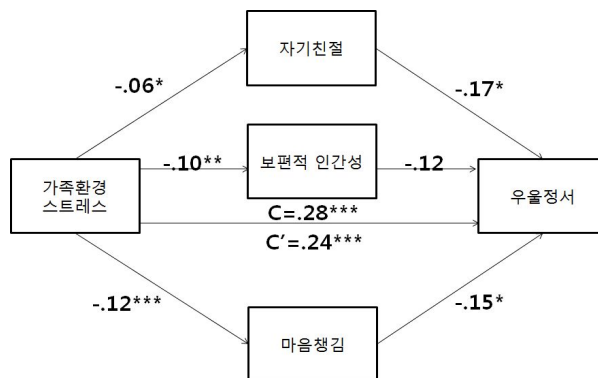
우울에 대한 취업스트레스 하위요인들의 설명력이 차이가 나고, 변인들 간의 관련성을 세부적으로 확인하며, 취업스트레스와 우울 간의 관계에서 자기자비 하위요인의 매개효과를 확인하고자, 취업스트레스 하위요인(성격 스트레스, 가족환경 스트레스, 학업스트레스), 자기자비의 하위요인(자기친절, 보편적 인간성, 마음챙김) 우울의 하위요인(우울정서, 긍정적 정서, 신체적 저하, 대인관계)들 간의 매개효과를 분석하였다. 이를 위해 준거변인에 영향을 줄 수 있는 성별을 공변량으로 설정하였다. 그리고 단계적 회귀분석 결과에 따라 우울에 영향력을 미치는 취업스트레스의 하위요인 순서로 매개효과를 검증하였으며, 통계적으로 유의하지 않거나, 영향력이 미비한 취업스트레스의 하위요인 중 ‘학교환경’ 과 ‘취업불안’ 은 제외하였다. 그 결과는 각 그림으로 제시하였으며, 예측변인과 매개변인의 경로가 유의한 동시에 매개변인과 준거변인의 경로가 유의한 변인의 해석만 제시하였다.

① 취업스트레스(성격스트레스, 가족환경 스트레스, 학업스트레스)와 우울정서와의 관계에서의 매개효과



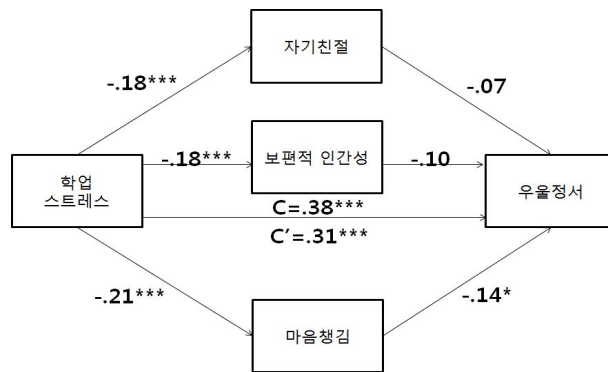
<그림3>

성격스트레스가 높을수록 마음챙김은 낮아지며($B = -.17, p < .001$), 마음챙김이 낮을수록 우울정서는 높아졌다($B = -.16, p < .05$). 부트스트랩 방법으로 유의도를 검증한 결과, 두 변인의 전체 매개효과는 95% 신뢰구간 [.02, .10]으로 0을 포함하지 않아서 유의한 것으로 나타났다. 성격스트레스가 마음챙김을 거쳐 우울정서로 가는 경로를 살펴보면 95% 신뢰구간 [.00, .06]으로 0을 포함하지 않아서 유의한 것으로 나타났다.



<그림4>

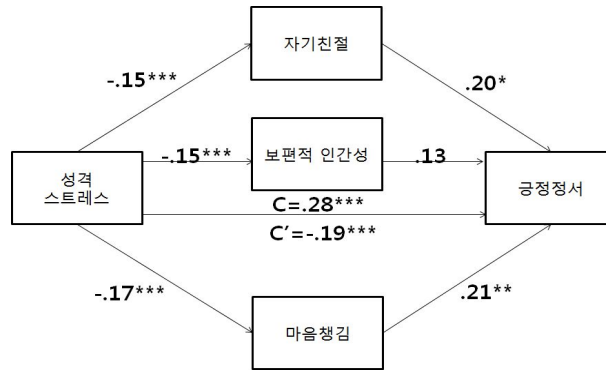
가족환경 스트레스가 높을수록 마음챙김은 낮아지며($B=-.12, p<.001$), 마음챙김이 낮을수록 우울정서는 높아졌다($B=-.15, p<.05$). 부트스트랩 방법으로 유의도를 검증한 결과, 두 변인의 전체 매개효과는 95% 신뢰구간 [.01 .07]으로 0을 포함하지 않아서 유의한 것으로 나타났다. 가족환경 스트레스가 마음챙김을 거쳐 우울정서로 가는 경로를 살펴보면 95% 신뢰구간 [.00, .04]으로 0을 포함하지 않아서 유의한 것으로 나타났다.



<그림5>

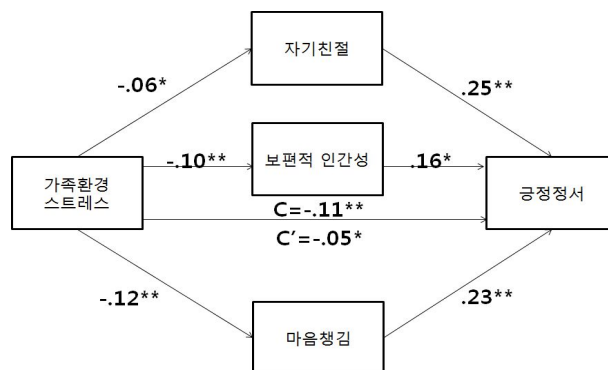
학업스트레스가 높을수록 마음챙김은 낮아지며($B=-.21, p<.001$), 마음챙김이 낮을수록 우울정서는 높아졌다($B=-.14, p<.05$). 부트스트랩 방법으로 유의도를 검증한 결과, 두 변인의 전체 매개효과는 95% 신뢰구간 [.03, .10]으로 0을 포함하지 않아서 유의한 것으로 나타났다. 학업스트레스가 마음챙김을 거쳐 우울정서로 가는 경로를 살펴보면 95% 신뢰구간 [.00, .07]으로 0을 포함하지 않아서 유의한 것으로 나타났다.

② 취업스트레스(성격스트레스, 가족환경 스트레스, 학업스트레스)와 긍정적 정서의 관계에서의 매개효과



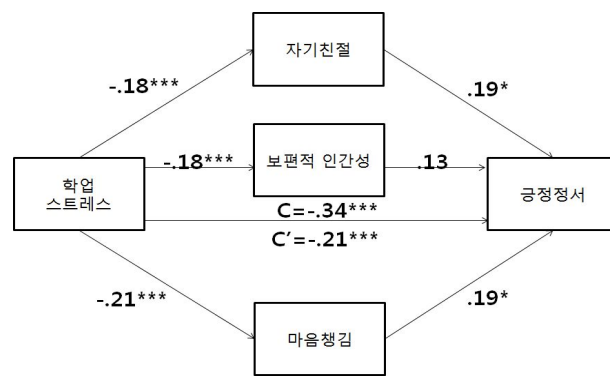
<그림6>

성격스트레스가 높을수록 마음챙김은 낮아지며($B = -.17, p < .001$), 마음챙김이 높을수록 긍정적 정서는 높아졌다($B = .21, p < .01$). 부트스트랩 방법으로 유의도를 검증한 결과, 두 변인의 전체 매개효과는 95% 신뢰구간 $[-.14, -.04]$ 으로 0을 포함하지 않아서 유의한 것으로 나타났다. 성격스트레스가 마음챙김을 거쳐 긍정적 정서로 가는 경로를 살펴보면 95% 신뢰구간 $[-.07, -.00]$ 으로 0을 포함하지 않아서 유의한 것으로 나타났다.



<그림7>

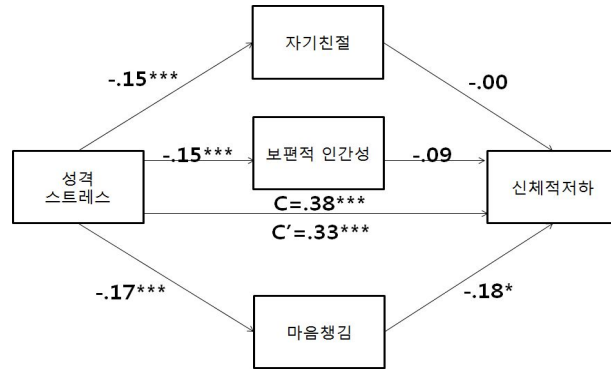
가족환경 스트레스가 높을수록 마음챙김은 낮아지며($B=-.12, p<.01$), 마음챙김이 높을수록 긍정적 정서는 높아졌다($B=.23, p<.01$). 부트스트랩 방법으로 유의도를 검증한 결과, 두 변인의 전체 매개효과는 95% 신뢰구간 [$-.10, -.02$]으로 0을 포함하지 않아서 유의한 것으로 나타났다. 가족환경 스트레스가 마음챙김을 거쳐 긍정적 정서로 가는 경로를 살펴보면 95% 신뢰구간 [$-.06, -.00$]으로 0을 포함하지 않아서 유의한 것으로 나타났다.



<그림8>

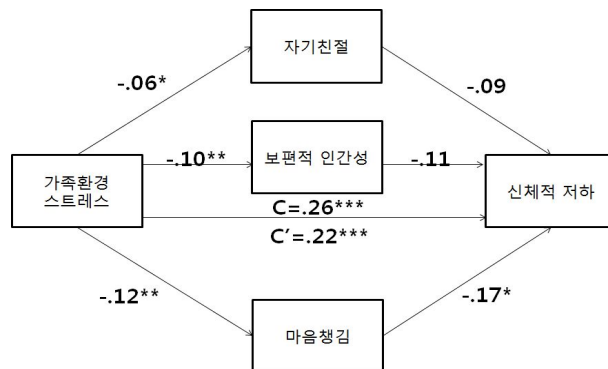
학업스트레스가 높을수록 마음챙김은 낮아지며($B=-.21, p<.001$), 마음챙김이 높을수록 긍정적 정서는 높아졌다($B=.19, p<.05$). 부트스트랩 방법으로 유의도를 검증한 결과, 두 변인의 전체 매개효과는 95% 신뢰구간 [$-.15, -.06$]으로 0을 포함하지 않아서 유의한 것으로 나타났다. 학업스트레스가 마음챙김을 거쳐 긍정적 정서로 가는 경로를 살펴보면 95% 신뢰구간 [$-.08, -.00$]으로 0을 포함하지 않아서 유의한 것으로 나타났다.

③ 취업스트레스(성격스트레스, 가족환경 스트레스, 학업스트레스)와 신체적 저하의 관계에서의 매개효과



<그림9>

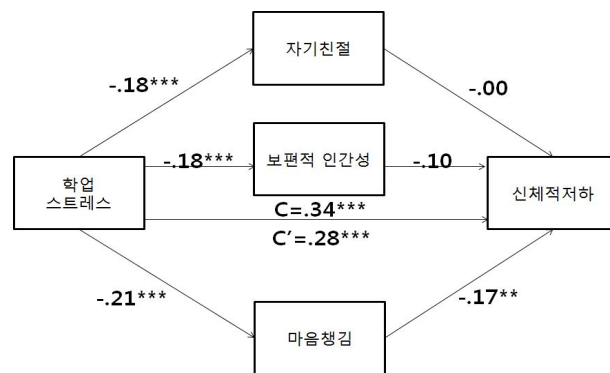
성격스트레스가 높을수록 마음챙김은 낮아지며($B = -.17, p < .001$), 마음챙김이 낮을수록 신체적 저하는 높아졌다($B = -.18, p < .05$). 부트스트랩 방법으로 유의도를 검증한 결과, 두 변인의 전체 매개효과는 95% 신뢰구간 [.02, .07]으로 0을 포함하지 않아서 유의한 것으로 나타났다. 성격스트레스가 마음챙김을 거쳐 신체적 저하로 가는 경로를 살펴보면 95% 신뢰구간 [.01, .06]으로 0을 포함하지 않아서 유의한 것으로 나타났다.



<그림10>

가족환경 스트레스가 높을수록 마음챙김은 낮아지며($B = -.12, p < .01$), 마

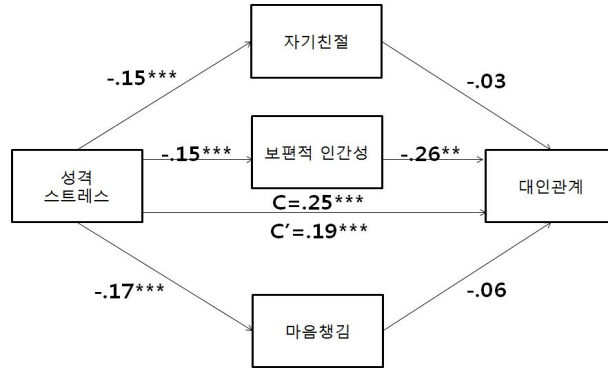
음챙김이 낮을수록 신체적 저하는 높아졌다($B=-.17, p<.05$). 부트스트랩 방법으로 유의도를 검증한 결과, 두 변인의 전체 매개효과는 95% 신뢰구간 [.01, .06]으로 0을 포함하지 않아서 유의한 것으로 나타났다. 가족 환경스트레스가 마음챙김을 거쳐 신체적 저하로 가는 경로를 살펴보면 95% 신뢰구간 [.00, .05]으로 0을 포함하지 않아서 유의한 것으로 나타났다.



<그림11>

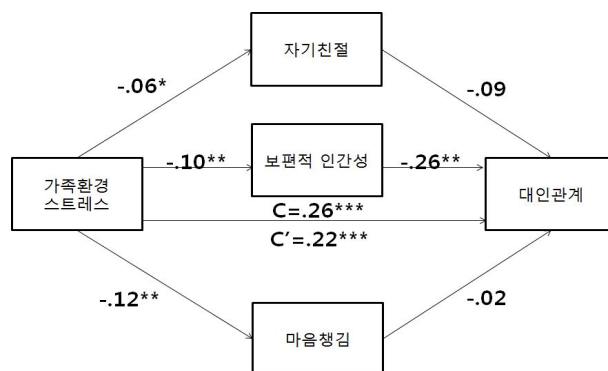
학업스트레스가 높을수록 마음챙김은 낮아지며($B=-.21, p<.001$), 마음챙김이 낮을수록 신체적 저하는 높아졌다($B=-.17, p<.01$). 부트스트랩 방법으로 유의도를 검증한 결과, 두 변인의 전체 매개효과는 95% 신뢰구간 [.02, .09]으로 0을 포함하지 않아서 유의하였고, 학업스트레스가 마음챙김을 거쳐 신체적 저하로 가는 경로를 살펴보면 95% 신뢰구간 [.00, .07]으로 0을 포함하지 않아서 유의한 것으로 나타났다.

④ 취업스트레스(성격스트레스, 가족환경 스트레스, 학업스트레스)와 대인관계와의 관계에서의 매개효과



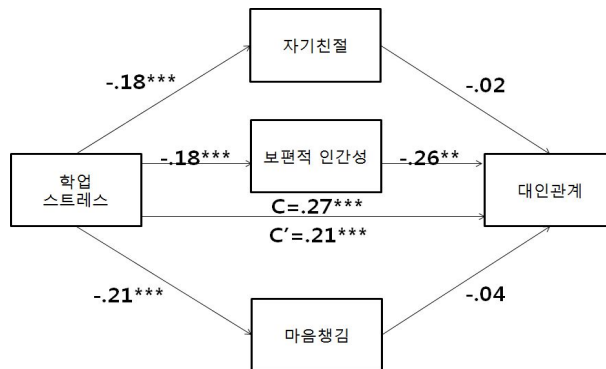
<그림12>

성격스트레스가 높을수록 보편적 인간성은 낮아지며($B = -.15, p < .001$), 보편적 인간성이 낮을수록 대인관계는 높아졌다($B = -.26, p < .01$). 부트스트랩 방법으로 유의도를 검증한 결과, 두 변인의 전체 매개효과는 95% 신뢰구간 [.02, .10]으로 0을 포함하지 않아서 유의한 것으로 나타났다. 성격스트레스가 보편적 인간성을 거쳐 대인관계로 가는 경로를 살펴보면 95% 신뢰구간 [.01, .07]으로 0을 포함하지 않아서 유의한 것으로 나타났다.



<그림13>

가족환경 스트레스가 높을수록 보편적 인간성은 낮아지며($B=-.10$, $p<.01$), 보편적 인간성이 낮을수록 대인관계는 높아졌다($B=-.26$, $p<.01$). 부트스트랩 방법으로 유의도를 검증한 결과, 두 변인의 전체 매개효과는 95% 신뢰구간 [.01, .07]으로 0을 포함하지 않아서 유의한 것으로 나타났다. 가족환경 스트레스가 대인관계로 거쳐 대인관계로 가는 경로를 살펴 보면 95% 신뢰구간 [.01, .05]으로 0을 포함하지 않아서 유의한 것으로 나타났다.



<그림 14>

학업스트레스가 높을수록 보편적 인간성은 낮아지며($B=-.18$, $p<.001$), 보편적 인간성이 낮을수록 대인관계는 높아졌다($B=-.26$, $p<.01$). 부트스트랩 방법으로 유의도를 검증한 결과, 두 변인의 전체 매개효과는 95% 신뢰구간 [.03, .10]으로 0을 포함하지 않아서 유의한 것으로 나타났다. 학업스트레스가 마음챙김을 거쳐 대인관계로 가는 경로를 살펴보면 95% 신뢰구간 [.02, .08]으로 0을 포함하지 않아서 유의한 것으로 나타났다.

취업스트레스 하위요인, 자기자비 하위요인 (자기친절, 보편적 인간성, 마음챙김) 우울의 하위요인들 간의 매개효과를 분석한 결과, 자기자비의 하위요인인 ‘마음챙김’이 취업스트레스의 하위요인인 (성격스트레스, 가족

환경 스트레스, 학업스트레스)에서 마음챙김을 거쳐 우울의 하위요인 (우울정서, 긍정적 정서, 신체적 저하)의 경로에 모두 유의한 효과가 있는 것으로 나타났다. 또한, 취업스트레스의 하위요인인 (성격스트레스, 가족환경 스트레스, 학업스트레스)에 거쳐 우울의 하위요인인 ‘대인관계’의 경로에서는 자기자비의 하위요인인 ‘보편적 인간성’이 유의한 효과가 있는 것으로 나타났다.

V. 논의

1. 연구 결과에 대한 논의

본 연구는 취업스트레스와 우울과의 관계에서 이를 매개하는 변인이 무엇인지에 대해 알아보고 취업스트레스에 따른 우울을 줄이기 위한 심리적 기제를 살펴보고자 했다. 이에 본 연구는 선행연구를 바탕으로 진로결정 자기효능감은 개인의 외부상황에 대한 지각으로서의, 심리 내적인 요인, 자기자비는 자기 자신에 대한 심리 내적인 요인으로써 우울에 영향을 미치는 심리적 변인으로 선정하였다. 우선 각 변인들의 관계를 알아보기 위해 상관분석을 진행하여 유의한 관련이 있는지 살펴보았다. 또한 우울에 미치는 취업스트레스 하위요인들의 영향력을 알아보기 위해 단계적 회귀분석을 진행하였다. 끝으로 취업스트레스가 우울에 미치는 영향에서 진로결정 자기효능감과 자기자비의 매개효과를 알아보기 위해 Preacher와 Hayes(2008)가 제안한 다중매개모형(multiple mediator model) 분석 절차에 따라 검증하였다.

본 연구의 주요 결과를 요약하고, 이에 대해 논의하면 다음과 같다. 우선, 각 변인들의 상관관계를 알아본 결과, 가정한 연구가설은 모두 지지되었다. 취업스트레스가 높을수록 우울은 증가하는 정적상관을 보였다. 이는 이전 연구 결과(서인균 이연실, 2015, 김혜정, 2004, 심지은 외, 2011, 엄나연, 2015, 윤명숙 외 2012, 이지혜, 2013, 장재윤 외, 2004)와 일치하는 것이었다. 각 변인의 하위요인별로 가장 상관이 높은 결과를 살펴보면, 성격스트레스가 높을수록 우울정서가 증가하였고, 학업스트레스가 높을수록 긍정적 정서는 감소하였으며, 성격스트레스가 높을수록 신체적 저하 수준은 증가하였고, 가족환경스트레스가 높을수록 대인관계가 증가하였다. 이로써

연구가설1-1은 지지되었다. 한편 취업스트레스와 진로결정 자기효능감은 부적상관을 보였으며, 이는 이전 연구 결과(고경필, 심미영, 2014, 김명옥, 박영숙, 2012, 김정아, 2014)와 일치되는 것이었다. 각 변인의 하위요인별로 살펴보면, 학업스트레스가 높을수록 목표선택과 직업정보, 미래계획의 수준이 감소하였고, 성격스트레스가 높을수록 문제해결의 수준은 감소하였다. 이로써 연구가설 1-2도 지지되었다. 진로결정 자기효능감과 우울 또한 부적상관을 나타냈다. 하위요인별로 살펴보면, 미래계획의 수준이 높을수록 우울정서는 감소하였으며, 목표계획의 수준이 높을수록 긍정적 정서는 증가하였고, 목표선택의 수준이 높을수록 신체적 저하와 대인관계는 감소하였다. 이로써 연구가설 1-3도 지지되었다. 이런 연구결과는 이전 연구 결과(최희정, 유장학, 2016)와 일치하였으나, 본 연구에서는 취업스트레스와 진로결정 자기효능감이 서로 낮은 상관관계를 보이고 있기 때문에 추가적인 연구가 진행될 필요성이 있다. 취업스트레스와 자기자비는 부적상관을 나타냈다. 하위요인별로 살펴보면, 자기친절과 보편적 인간성, 마음챙김의 수준이 높을수록 학업스트레스가 감소하는 것으로 나타났다. 또한 자기자비와 우울은 부적상관을 나타냈는데, 이러한 결과는 이전 연구 결과(권민혁 2014, 노상선 2014)와도 일치하는 것이었다. 하위요인별로 살펴보면, 마음챙김의 수준이 높을수록 긍정적 정서가 증가하였으며, 마음챙김의 수준이 높을수록 신체적 저하와 우울 정서는 감소하였고, 보편적 인간성의 수준이 높을수록 우울의 하위요인인 대인관계의 수준은 감소하였다. 이로써 연구가설 1-4와 1-5도 지지되었다.

다음으로, 우울에 대한 취업스트레스의 하위요인들의 영향력을 탐색하기 위해 단계적 회귀분석을 실시한 결과, 취업스트레스의 하위요인- 성격스트레스, 가족환경 스트레스, 학업스트레스 순으로 우울의 하위요인들을 설명하고 있었으며, 학교환경 스트레스는 통계적으로 유의하지 않았고. 취업불

안 스트레스는 설명력이 미비하여 제외되었다. 이로써, 연구문제 2가 확인되었다. 우울에 가장 설명력이 큰 취업스트레스의 하위요인이 성격스트레스라는 결과는 성격스트레스가 높을수록 학교생활 적응에 부적응적인 영향을 끼친다는 연구(이현주2014)와 성격스트레스가 절망감을 증가시킨다는 연구 결과(서인균, 이연실, 2015)와도 일치하였다. 또한 우울장애 군은 취약한 기질의 보유여부보다는 후천적 성격 특성의 유무가 더 중요한 요인이라는 연구(이은선 외, 2016)의 결과와도 그 맥락을 같이하였다. 취업스트레스의 하위요인 중 가족환경 스트레스와 관련된 이전 연구를 보면, 가정의 경제적 불안이 증가할수록 청년들의 우울이 증가하며(김민정, 조궁호,2009), 가족관계가 건강하지 못할 경우 대학생의 우울이 증가한다는 연구(곽현주, 김현주, 2013)와 대학생의 취업스트레스는 본인이 지각하는 가족환경과 대인관계의 영향을 받는다(황성원 1998)는 연구결과와도 일치하였다. 학업스트레스가 높을수록 우울에 영향을 준다는 결과는 이전연구에서 대학생의 취업문제, 학업문제가 우울에 직접적 영향을 미치는 요인임을 밝힌 연구(박재연, 김정기 2014)와 대학생의 취업스트레스 중 학업스트레스가 대학생활 적응에 유의한 영향을 준다는 연구(이가영, 최태월, 2015) 결과와도 일치하는 것이었다. 이러한 결과는 청년 실업난에 처해있는 대학생들의 취업스트레스로 인한 우울증이 취업에 의한 불안감 그 자체보다는 본인이 가지고 있는 성격특성이나 가족환경, 학업과 관련된 스트레스로 인한 것임을 알 수 있다. 이런 결과는 대학생들이 취업문제, 경제적 문제, 가치관 문제, 학업문제와 같은 자기 자신이 해결해야하는 당면문제가 어려움을 겪을 때, 우울을 겪는다는 연구(박재연, 김정기, 2014)의 결과와도 그 맥락을 같이한다. 결과적으로, 취업을 준비하는 청년들은 스스로 독립하여 완전한 성인으로 기능해야 한다는 부담감을 견뎌야 하며, 동시에 가정으로부터의 독립과 건강한 가족 관계의 유지, 그리고 취업을 위해 학업에서 좋은

성과를 내야한다는 압박감이 취업스트레스로 인한 우울에 영향을 미치는 요인일 가능성을 시사한다.

이 밖에도 취업스트레스와 우울에 관한 인구통계학적 변인과의 관계를 살펴본 결과, 우울은 성별에 따른 집단 간 평균의 차이가 유의미하게 나타났으며, 여자가 남자보다 더 우울 수준이 높은 것으로 나타났다. 이는 대학생의 주요 우울장애의 1년 유병률이 여학생이 남학생보다 높다는 이전 연구 결과(노명선 외, 2006)와도 일치하는 결과였다.

마지막으로, 준거변인인 우울에 영향을 줄 수 있는 성별을 공변량으로 설정한 후 취업스트레스와 우울과의 관계에서 진로결정 자기효능감과 자기자비의 매개효과를 검증한 결과, 취업스트레스는 우울에 유의한 정적 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다. 반면, 진로결정 자기효능감의 매개효과는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이로써 가설 2-1은 지지되지 않았다. 그러나 자기자비는 취업스트레스와 우울에 유의한 매개효과가 검증되어 가설 3-1은 지지되었다.

구체적으로 진로결정 자기효능감은 진로결정 과정에서 진로목표를 성공적으로 달성하는데 필요한 진로결정 능력에 대한 개인의 신념 혹은 자신감으로써 진로결정 자기효능감이 높은 사람은 진로결정에 필요한 행동을 적극 수행할 가능성이 높다(강영숙 2015). 실제로, 진로결정 자기효능감은 진로준비 행동 수준과 연관이 있었다(김선중, 2005, 이희정, 김금미, 2010). 즉, 진로결정 자기효능감은 진로 준비 행동의 촉발요인으로서는 의미가 있지만 취업스트레스로 인한 부정 정서의 감소에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이로써 진로결정 자기효능감과 취업스트레스에 의한 부정 정서와의 명확한 관련성에 대한 추가적인 연구가 이루어질 필요성이 있다.

그러므로 취업스트레스와 우울에 있어서 진로결정 자기효능감에 대한

관심을 증가시키는 것보다는 자기자비에 초점을 맞추는 것이 좀 더 나은 우울의 경감 효과를 보일 것으로 기대된다.

더 세부적으로 보자면, 취업스트레스의 하위요인인 ‘성격스트레스’, ‘가족환경 스트레스’, ‘학업스트레스’와 우울의 하위요인인 ‘우울정서’, ‘긍정적 정서’, ‘신체적 저하’, ‘대인관계’와의 관계에서 자기자비의 하위요인인 ‘자기친절’, ‘보편적 인간성’, ‘마음챙김’은 효과가 유의하게 나타났다. 특히, 자기자비의 하위요인 중에 ‘마음챙김’은 취업스트레스의 하위요인인 ‘성격스트레스’, ‘가족환경 스트레스’, ‘학업스트레스’가 우울의 하위요인인 ‘우울정서’, ‘긍정적 정서’, ‘신체적 저하’에 모두 유의한 효과를 나타냈다. 또한 자기자비의 하위요인인 ‘보편적 인간성’은 우울의 하위요인인 ‘대인관계’에 유의한 효과를 나타냈다.

본 연구에서는 취업스트레스를 경험하는 청년들이 단순히 취업불안에 대한 스트레스보다는 자신의 성격 및 가족환경, 학업과 같은 열악한 취업환경에 의해서 우울을 더 경험한다는 것을 확인하였다. 이로써 자신의 성격과 가치관에 맞는 직업을 준비할 수 있도록 맞춤형 취업관련 교육이 실시되어야 하고, 열악한 취업환경에 관한 스트레스를 경감시켜줄 수 있는 상담서비스가 제공되어야 할 필요성이 있다. 더 구체적으로, 청년실업난에서 취업스트레스를 경험하고 있는 청년들을 상담할 때는 취업에 대한 불안감만을 다루기보다 개인의 성격, 학업, 가족환경에 대한 가치관과 이에 당면한 문제들을 다루주고, 이로 인한 우울을 해결해나갈 수 있는 개인의 강점 및 자원을 찾는 것에 주력할 필요가 있다. 본 연구에서는 취업스트레스로 인한 우울에 영향을 미치는 요인으로서 ‘자기자비’의 매개효과로 확인하였으며 특히, 자기자비의 하위요인 중 ‘마음챙김’의 유의한 효과를 확인하였다. 이로써, 취업난을 경험하고

있는 청년들이 실수나 실패로 인한 부정적인 경험을 하더라도, 이를 객관적으로 보며 비판단적으로 수용할 수 있을 때(권민혁 2014), 취업스트레스로 인한 우울에 영향을 미칠 것으로 기대된다. 실제로 우울증상과 불안 증상에 대한 연구들을 대상으로 메타분석을 수행한 연구를 보면, 마음챙김에 기반을 둔 개입은 우울증상 및 불안증상들 모두에 대해 높은 효과크기를 보였다(조영래 외, 2014). 또한 마음챙김을 기반으로 한 인지치료 MBCT 프로그램으로 인해 우울과 불안이 감소되고 더 나아가 정서자각과 평가, 정서조절에도 긍정적인 효과를 보이기도 했다(김정모, 전미애, 2009). 더 나아가 취업스트레스와 우울의 관계에서 자기자비의 하위요인인 ‘보편적 인간성’도 우울의 하위요인 ‘대인관계’에 유의한 효과를 확인하였다. 이로써, 취업스트레스를 경험하고 있는 청년들이 개인의 실패를 자신만의 시련으로 받아들이지 않고 누구나 경험할 수 있는 인간 보편적인 경험으로 받아들일 때, 비로소 혼자라는 느낌에서 벗어날 수 있어(권민혁 2014), 우울로 인한 대인관계 문제 또한 경감시킬 수 있을 것으로 기대된다.

또한 본 연구에서 취업스트레스와 우울이 높은 정적상관을 보였다는 점에서 기존 연구인 취업스트레스가 정신건강을 위협한다는 결과와 그 맥락을 같이하므로(박미진 외, 2009, 윤명숙, 이호선, 2012) 단순히 취업에 대한 정보를 제공해주는 취업박람회, 취업강좌, 취업캠프와 같은 서비스만으로는 한계가 있음을 알 수 있다. 이에 따라, 취업준비생들을 대상으로 검사를 실시하여, 취업스트레스에 따른 우울의 고위험군을 선별하고, 고위험군의 경우 대학 내 상담기관이나 지역사회 내 정신건강 상담 서비스를 통해 실질적이고 전문적인 도움을 제공할 필요가 있다.

2. 연구의 제한점과 제언

본 연구를 통해 우울에 대한 취업스트레스의 영향력을 유의하게 설명하고, 취업스트레스와 우울의 관계에서 자기자비의 매개효과를 확인하였다. 하지만, 본 연구는 다음과 같은 몇 가지 한계점과 이후 연구를 통해 보완해야 할 점을 가지고 있다.

첫째, 연구의 표집에서 성별 및 전공, 재학생과 졸업생에 따른 표집이 균등하지 못했다. 따라서, 추후 연구에서는 균등한 성별과 전공, 재학생과 졸업생을 포함한 다른 인구통계학적 분포로 연구 결과를 한 번 더 확인해보는 것이 필요하다.

둘째, 본 연구 자료는 모두 자기보고기입식 설문지에 의한 것으로 연구대상자가 방어적으로 응답했거나 사회적으로 바람직하다고 여기는 문항에 응답했을 가능성이 있다. 그러므로 추후 연구에서는 면담을 포함하거나 추적 연구를 통해 신뢰도를 높일 필요가 있다.

셋째, 본 연구에서는 취업스트레스로 인한 우울에 영향을 미치는 요인으로 자기자비의 효과를 확인하였는데, 이외에도 취업스트레스로 인한 우울에 영향을 미치는 요인이 무엇인지 지속적으로 밝히는 연구가 이루어져야 할 필요가 있다.

넷째, 본 연구에서는 취업스트레스와 우울 간의 관계에서 진로결정 자기효능감의 매개효과가 유의하지 않았다. 이는 진로결정 자기효능감이 취업스트레스로 인한 부적 정서의 감소보다는 진로준비 행동 수준과 연관이 더 많기(김선중, 2005, 이희정, 김금미, 2010) 때문인 것으로 추측된다. 반면, 본 연구 결과에서는 진로결정 자기효능감은 취업스트레스와 연관이 있었고, 이전 연구를 살펴본 결과 진로결정 자기효능감이 심리적 안녕감과

연관이 많은 것으로 나타났다(공정운, 2008, 이보람, 2015). 이에 진로결정 자기효능감이 취업스트레스를 경험할 때, 진로상담에서 유용한 내적 자원이 될 수 있는 가능성을 시사하며, 이에 대한 추가적인 연구가 진행될 필요성이 있다.

마지막으로, 본 연구는 일반적인 대학생들과 졸업생들만을 조사 대상으로 하였기 때문에 본 연구 결과를 우울의 수준이 높은 임상집단에게까지 일반화하기에는 무리가 있다. 따라서 연구결과를 일반화시키기 위해서는 향후, 연구대상에 임상집단까지 포함한 반복 연구가 필요해 보인다.

위와 같은 제한점에도 불구하고 본 연구는 다음과 같은 의의를 가진다. 첫째, 취업스트레스에 대한 기존의 연구들을 살펴보면 대학생들이 경험하는 생활스트레스 중 취업스트레스가 가장 많이 차지하고 있으며(김영상, 2003), 취업스트레스가 높을수록 우울 및 불안을 느끼고(박미진 외 2009, 이훈구 외, 2000), 더 나아가 자살사고가 증가하기도 하며(윤명숙, 이효선, 2012) 취업스트레스를 완화시키는데 자아탄력성, 자기효능감같은 내적 자원이 영향을 준다는 연구(박은혁, 이웅택, 2013, 김명옥, 박영숙, 2012)와 같이, 취업스트레스 그 자체에 초점이 맞추어진 경향이 있다. 하지만 심각한 취업난이 지속되면서 취업스트레스로 인한 정신건강의 부정적인 영향에 관한 중단연구(장재운 외, 2004)를 봐도 알 수 있듯이, 취업스트레스 그 자체보다는 취업스트레스로 인해 파생되는 문제들이 더 심각하다고 생각되어진다. 그리하여, 본 연구에서는 취업스트레스를 줄이는 동시에 취업스트레스로 인한 우울을 실질적으로 줄여줄 수 있는 내적 자원이 무엇인지 확인하고자 하였다.

둘째, 본 연구에서는 모든 변인들 간의 상관관계가 가설을 토대로 유의했다. 이에 따라, 취업스트레스와 진로결정 자기효능감, 자기자비, 우울 간의 각 관련성과 방향성을 확인했으며, 특히, 취업스트레스에 따른 우울을 경감

시킬 수 있는 자기자비의 매개효과와, 자기자비의 하위요인 중 ‘마음챙김’ 과 ‘보편적 인간성’ 의 효과를 확인하여, 취업스트레스에 관한 상담 프로그램 개발 시 도입할 수 있는 구성요소를 제시하였다.

참고문헌

- 강석화 (2012). **대학생의 자살생각에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 사회적 지지의 조절효과와 우울의 매개효과를 중심으로**. 청주대학교 대학원 박사학위논문.
- 강영숙 (2015). **대학생의 진로결정 자기효능감, 진로동기, 진로소명이 진로결정수준에 미치는 영향**. 국민대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 고경필, 심미영 (2014). **대학생의 자기효능감, 취업스트레스, 진로성숙 및 진로준비행동의 구조관계분석**. 진로교육연구, 27(1), 19-38.
- 공정윤 (2008). **진로와 행복의 관계에 관한 연구동향**. 한국심리학회지 연차 학술발표대회 논문집, 312-313.
- 곽현주, 김현주 (2013). **한국대학생의 우울관련 요인에 대한 메타분석**. 청소년학 연구 20(7), 75-98.
- 권민혁 (2014). **부정적 생활사건과 우울증상의 관계: 자기자비의 조절효과**. 대구대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김경옥, 조윤희 (2011). **대학신입생의 진로스트레스와 대학 생활적응과의 관계에서 자기효능감의 매개 및 조절효과**. 청소년학연구, 18(4), 197-218.
- 김경의, 이금단, 조용래, 채숙희, 이우경 (2008). **한국판 자기-자비 척도의 타당화 연구-대학생을 중심으로**. 한국심리학회지: 건강, 13(4), 1023-1044.
- 김명옥, 박영숙 (2012). **대학생의 진로준비행동과 취업스트레스의 관계에서 진로결정 자기효능감의 조절효과**. 청소년학연구, 19(11), 69-90.
- 김미선, 홍혜영 (2015). **외상 정서와 용서 간의 관계에서 자기-자비의 조절효과**. 상담학연구, 16(2), 77-96.
- 김민정, 김봉환 (2007). **불안과 진로결정 자기효능감이 진로결정 수준에 미치는 영향**. 진로교육연구, 20(1), 13-25.

- 김민정, 조공호 (2009). 취업준비생의 경제적 스트레스와 진로태도 성숙도가 무망감과 정신건강에 미치는 영향. 한국심리학회지, 23(4), 47-62.
- 김선중 (2005). 진로장벽, 희망, 진로자기 효능감과 진로장애 지각, 진로준비행동 간의 관계분석. 전주대학교 석사학위 청구 논문.
- 김설아 (2012). 무용전공대학생의 취업스트레스가 진로성숙도에 미치는 영향. 대구 카톨릭대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 김성경 (2003). 대학신입생의 스트레스와 학교적응에 관한 연구. 청소년학연구, 10(2), 215-237.
- 김애순, 윤진 (1997). 청년기 갈등과 자기 이해. 서울: 중앙적성출판사.
- 김영상 (2003). 대학생 생활스트레스와 대처방식에 관한 연구. 대구대학교 대학원 석사 학위 청구 논문.
- 김이지, 정신영, 김지애, 김지윤, 이동귀 (2011). 대학생의 진로스트레스 대처전략과 진로결정수준 간의 관계에서 진로결정 자기효능감의 매개효과. 한국심리학회지:상담 및 심리치료, 23(4), 971-993.
- 김정모, 전미애 (2009). 마음챙김에 기초한 인지치료가 일반 대학생의 정서조절에 미치는 효과. 한국심리학회지:임상, 28(3), 741-759.
- 김정아 (2014). 비서학 전공생의 진로결정 자기효능감, 취업준비행동, 스트레스 대처방식이 취업스트레스에 미치는 영향. 비서학논총, 23(1), 141-164.
- 김정호, 김선주 (2008). 스트레스의 이해와 관리. 시그마프레스.
- 김중운, 박성실 (2014). 대학생의 정서지능과 진로결정의 관계에서 진로결정 자기효능감과 진로장벽의 매개효과. 상담학연구, 15(1), 279-300.
- 김중운, 양민정 (2015). 여고생의 스트레스와 폭식행동 간의 관계에서 우울과 자기자비의 매개효과 검증. 학습자중심교과교육연구, 15(7), 545-565.
- 김현아 (2006). 피드백 유형과 자기효능감이 취업스트레스와 대처양식에 미치는 영향. 경북대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 김혜정 (2004). 대학생 취업스트레스와 우울, 불안, 신체적 증상과의 관련

- 성. 경북대학교보건대학원 석사학위논문.
- 노명선, 전홍진, 이해우, 이효정, 한성구, 함봉진 (2006). **대학생들의 우울장애에 대한 연구: 유병률, 위험요인, 자살행동 및 기능장애**. Korean Neuropsychiatr Assoc, 45(5).
- 노상선, 조용래, 최미경 (2014). **대학생의 자기자비와 생활 스트레스가 자살생각에 미치는 영향**. 한국심리학회지: 임상, 33(4), 735-757.
- 박미진, 김진희, 정민선 (2009). **취업준비 대학생의 스트레스에 대한 질적 연구**. 상담학 연구, 10(1), 417-435.
- 박선영, 김경미 (2013). **병사의 지각된 스트레스 및 괴롭힘 피해경험과 우울의 관계**. 상담학연구, 14(6), 3691-3707.
- 박세란, 이훈진 (2015). **부정사건에 대한 자기고찰과정에서 자기자비의 역할 - 자존감과 비교**. 한국심리학회지: 임상 34(4), 977-907.
- 박영천 (2004). **한국의 청년 실업에 관한 연구: 중장기 대책으로써의 구조적 방안 고찰**. 건국 대학교 대학원 석사학위 청구 논문.
- 박은혁, 이웅택 (2013). **대학생의 사회적 문제해결능력과 자아탄력성이 취업스트레스에 미치는 영향**. 한국청소년연구, 24(4), 5-30.
- 박재연, 김정기 (2014). **대학생의 생활스트레스가 자살과 우울에 미치는 영향: 가족의 지지와 친구의 지지의 매개효과를 중심으로**. 청소년학 연구, 21(1), 167-189.
- 박해정 (2002). **대학생의 생활 스트레스 요인과 대처방식**. 순천대학교 대학원 석사학위 논문.
- 박현주, 조궁호 (2003). **고등학생의 자기불일치와 우울, 불안 및 자기효능감간의 관계**. 인간이해, 24, 127-148.
- 박혜린 (2014). **여자 대학생의 자기자비, 우울 및 불안이 섭식태도에 미치는 영향**. 명지대학교 대학원 석사학위 청구논문.

- 방명애, 김봉현 (2010). **우울장애 위험 중학생의 우울정서에 영향을 미치는 변인 분석**. 정서 행동장애연구, 26(4), 185-205.
- 배성우, 신원식 (2005). **CES-D척도의 요인구조 분석**. 보건과사회과학, 18, 165-190.
- 백사인, 김경미 (2012). **대학졸업반 학생의 취업장애 인식에 따른 진로준비행동에 관한 연구: 진로결정 자기효능감의 매개효과를 중심으로**. 취업진로연구, 1(2), 91-109.
- 백서연 (2016). **대학생 생활 스트레스가 심리적 안녕감에 미치는 영향 : 자기자비와 사회적 지지의 조절효과**. 성신여자대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 서인균, 이연실 (2015). **대학생의 취업스트레스가 우울 및 절망감에 미치는 영향: 사회적 지지의 조절효과**. 미래청소년학회지, 12(1), 117-147.
- 손영미 (2012). **청소년이 지각한 사회적 지지가 우울에 미치는 영향**. 순천대학교 대학원 석사학위 논문.
- 심지은, 안하얀 김지혜 (2011). **대학생의 취업 스트레스와 우울간의 관계: 적응적인 인지적 정서조절 전략의 매개효과 검증**. 인간이해, 32(1), 103-118.
- 안창일 (2011). **임상심리학**. 시그마프레스.
- 양선미, 박경 (2015). **대학생의 우울이 자살생각에 미치는 영향: 자기자비의 매개효과**. 청소년학연구, 22(8), 105-130.
- 엄나연 (2015). **취업준비생의 취업스트레스와 우울, 심리적 안녕감 간의 관계: 자아탄력성과 사회적 지지의 조절효과**. 건국대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 유나현, 이기학 (2009). **진로장애가 진로결정 자기효능감에 미치는 영향-적극적 스트레스 대처를 매개변인으로**. 상담학연구, 10(4), 2241-2255.

- 유미정 (2008). **진로장벽, 진로결정 자기효능감이 진로준비행동에 미치는 영향에 관한 연구: 전문대학 비서학 전공생을 중심으로.** 이화여자 대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 유연화, 이신혜, 조용래 (2010). **자기자비, 생활 스트레스, 사회적 지지와 심리적 증상들의 관계.** 인지행동치료, 10(2), 43-59.
- 유은주, 김순구, 정숙희 (2013). **미용관련 대학생들의 대학생활스트레스, 자기효능감이 우울에 미치는 영향.** 디지털융복합연구, 11(9), 279-287.
- 윤명숙, 이효선 (2012). **대학생의 우울, 취업스트레스가 자살 생각에 미치는 영향: 문제 음주의 조절효과.** 청소년학 연구, 19(3), 109-137.
- 윤정혜 (2015). **대학생의 진로결정 자기효능감, 자아존중감과 고용가능성의 관계에 관한 연구.** 취업진로연구, 5(2), 29-46.
- 이가영, 최대월, 이용선 (2015). **대학생의 취업스트레스가 대학 생활 적응에 미치는 영향.** 경영컨설팅리뷰, 6(2), 197-209.
- 이명숙 (2003). **대학생의 진로자기 효능감과 진로장애 지각, 진로준비행동간의 관계 분석.** 전주대학교 석사학위 청구 논문.
- 이미숙 (2002). **한국판 CES-D 척도의 요인구조 분석에 대한 재검토.** 보건과 사회과학, 12, 43-62.
- 이미숙 (2011). **대학생의 취업스트레스 척도 개발.** 경북대학교 대학원 석사학위 청구 논문. 4(1), 47-57.
- 이보람 (2015). **고등학생이 지각한 부모지지가 진로결정 자기효능감과 심리적 안녕감에 미치는 영향: 성별 및 양부모와 한 부모 가정의 차이 검증.** 아주대학교 석사학위 청구논문.
- 이선아 (2014). **양육스트레스가 취업모의 우울에 미치는 영향: 자아존중감과 사회적 지지의 매개효과를 중심으로.** 서울대학교 대학원 석사학위 청구논문.

- 이성식 (2007). **여대생이 인식한 진로장벽과 진로결정 자기효능감 및 진로 결정수준의 인과모형**. 서울대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 이우경, 방희정 (2008). **성인기 여성의 스트레스, 마음가짐, 자기-자애(慈愛), 심리적 안녕감 및 심리 증상 간의 관계**. 한국심리학회지, 21(4), 127-146.
- 이은경 (2001). **자기효능감이 진로발달에 미치는 영향**. 이화여자대학교 박사학위 청구논문.
- 이은선, 성기혜, 김근향 (2016). **우울장애 환자군의 기질 및 성격적 특성**. 한국 심리학회지: 건강 21(1), 287-297.
- 이재연 (2014). **대학생의 완벽주의와 취업스트레스의 관계에서 진로결정 자기효능감의 조절효과**. 건국대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 이지혜 (2013). **대학생의 진로미결정 취업스트레스가 우울에 미치는 영향: 자아분화의 조절효과를 중심으로**. 영남대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 이현주 (2009). **관조적 자기-자비 (Self-Compassion)와 스트레스에 대한 지각된 통제가능성에 따른 대처방식의 차이**. 가톨릭대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 이현주 (2014). **대학생의 취업스트레스 요인과 학교생활 적응의 관계에서 자기격려의 조절효과**. 교육문제연구 53, 1-25.
- 이현주, 조성호 (2011). **관조적 자기자비와 스트레스 통제 지각에 따른 대처방식의 차이**. 학생생활상담, 29, 5-33.
- 이훈구, 김인경, 박윤창(2000). **경제불황이 20대 미취업 실업자에 미치는 심리적 영향**. 한국심리학회지 사회문제, 6(2), 87-101.
- 이희정, 김금미 (2010). **경력단절 여성의 진로장벽지각이 진로준비 행동에 미치는 영향: 진로결정 자기효능감의 매개효과를 중심으로**. 상담학 연구, 11(2), 623-640.

- 장성만, 송지훈, 이준영, 최진환, 조성진, 전홍진, 함봉진, 이동현, 조명제 (2007).
한국인의 우울증 진단기준의 특징. Korean Neuropsychiatr Assoc, 46(5).
- 장재윤, 신현균, 김은정, 신희천, 하재룡, 장해미 (2004). **청년실업이 정신건강에 미치는 영향에 대한 종단연구**. 한국심리학회지, 23(2), 121-144.
- 장재윤, 신현균, 김은정, 신희천, 하재룡, 장해미 (2003). **대학 4학년생의 구직형태에서의 성차**. 한국심리학회지: 일반, 23(2), 145-165.
- 전경구, 최상진, 양병창 (2001). **통합적 한국판 CES-D개발**. 한국심리학회지, 건강, 6(1), 59-76.
- 전민 (2012). **청소년의 스트레스가 자살사고에 미치는 영향: 자기자비의 조절효과**. 아주대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 정미경 (2015). **대학생의 진로장벽과 진로결정 간 관계에서 진로결정 자기효능감과 진로준비행동의 매개효과 분석**. 한국교육학연구, 21(3), 85-106.
- 정지현, 권석만 (2012). **고통 감내력과 심리적 건강의 관계: 탈중심화와 회피적 대처의 매개효과**. 한국심리학회지 임상, 32(3), 627-647.
- 정혜욱 (2014). **예비 유아교사의 진로결정 자기효능감이 심리적 안녕감에 미치는 영향: 진로태도성숙의 매개효과**. 한국교원교육연구, 31(1), 95-115.
- 조맹제, 김계희 (1998). **주요 임상군 환자 예비 평가에서 CES-D 진단적 타당성 연구**. 대한신경정신의학회, 32(3), 381-399.
- 조선일보 2015. 2.10. **취업 때문에...이공계로 전과하는 문,사,철.**
- 조선일보 2015.12.24. **대학생들이 꿈은 올해의 신조어 “금수저”, 2위 “헬조선”, 3위 “N포 세대”.**
- 조선일보 2016.3.7. **‘일자리 희망 고문’ 유감.**
- 조선희, 정경숙 (2015). **대학생 취업스트레스의 영향 요인**. 스트레스학회, 23(2), 79-89.

- 조승우, 김아영 (1998). 초등학교 아동의 목표지향성과 자기조절학습전략 사용 및 자기효능감과의 관계. 교육과학 연구, 27, 71-88.
- 조용래 (2011). 자기자비, 생활 스트레스 및 탈중심화가 심리적 건강에 미치는 효과. 한국심리학회지: 임상, 30(3), 767-787.
- 조용래, 노상선 (2011). 자기자비 대 주의분산 처치와 특질 자기자비가 불쾌한 자기관련 사건에 대한 정서반응에 미치는 효과. 한국심리학회지, 30(3), 707-726.
- 조용래, 노상선 (2011). 자기자비 대 주의분산 처치와 특질 자기자비가 불쾌한 자기관련 사건에 대한 정서반응에 미치는 효과. 한국심리학회지: 일반, 30(3), 707-726.
- 조용래, 노상선, 조기현, 홍세희 (2014). 우울과 불안증상에 대한 마음챙김에 기반을 둔 개입의 효과. 한국심리학회지, 33(4), 903-931.
- 조현주, 현명호 (2011). 자기비판과 우울관계에서 지각된 스트레스와 자기자비 효과. 한국심리학회지: 건강, 16(1), 49-62.
- 조혜정 (2013). 대학생의 취업스트레스가 행복감에 미치는 영향. 한국청소년연구, 24(1), 157-184.
- 중앙일보 2016.1.14. 청년실업률 9.2%...15년 만에 최고.
- 지은재 (2006). 청년실업의 원인과 해결방안에 관한 연구. 21세기사회복지연구, 3(1), 237-254.
- 천만봉, 이종구 (2013). 대졸취업 예정자들의 스트레스 요인에 관한 연구: 진로역량 성숙과 자기효능감의 조절효과를 중심으로. 기업경영연구, 52, 191-214.
- 최승혜, 이해영(2014). 대학생의 불안, 취업스트레스 및 자아존중감이 우울에 미치는 영향. 한국 콘텐츠학회 논문집, 14(10), 619-627.
- 최희정, 유장학 (2016). 여대생의 우울 및 스마트폰 의존성이 진로결정 자

- 기효능감에 미치는 영향. 지역사회간호학회지, 27(1), 43-50.
- 표은경 (2009). 여대생의 스트레스 대처 방식에 따른 취업스트레스와 진로 준비행동 간의 관계. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 하진의 (2013). 성인 애착 불안이 외상 후 스트레스와 성장에 미치는 영향: 자기자비와 반추의 매개효과. 상담학연구, 14(6), 3433-3452.
- 한국일보 2015.10.28. '금수저 흙수저'.
- 황성원 (1998). 대학생의 취업스트레스에 관한 연구. 동아대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 황현정 (2014). 자아정체감과 사회적 지지가 진로결정 수준에 미치는 영향: 진로결정 자기효능감의 매개효과. 이화여자대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- Beck A. T, Weissman A, Lester D. & Trexler L.(1974). The measurement of pessimism; The hopelessness scale *Journal of consulting and Clinical Psychology*, 42, 861-865.
- Burke, J. D.,& Regier, D. A. (1996). Epidemiology of mental disorders. In R. E. Hales & S. C. Yudofsky (Eds.), *The American Psychiatric Press Synopsis of Psychiatry*, 79-102.
- Erikson E. H. (1968). Employment deprivation and personal agency during unemployment. *Journal of Social Behavior*, 1, 3-23.
- Eunice Rodrigueza, Edward A Frongillo and Pinky Chandrac (2001). Do social programmes contribute to mental well-being The long-term impact of unemployment on depression in the United States, *Int. J. Epidemiol*, 30 (1): 163-170.
- Germer, C. K. (2009). The mindful path to self-compassion: Feeling yourself from destructive thoughts and emotions. *New York*:

The Guilford Press.

- Kong F. Perrucci C. C. & Perrucci R. (1993). The impact of unemployment and economic stress on social support. *Community Mental Health Journal, 29(3)*, 205–21.
- Lenore Sawyer Radloff(1977). The CES–D Scale A Self–Report Depression Scale or Research in the General Population, *Psychological Measurement ,1(3)*, 385–401.
- Nancy E. Betz, Karla L. Klein, Karen M. Taylor(1996). Evaluation of a Short Form of the Career Decision–Making Self–Efficacy Scale, *Journal of Career Assessment, 4(1)*, 47–57.
- Neff, K. D. (2003a). Self–compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Self and identity, 2(2)*, 85–101.
- Neff, K. D. (2003b). The development and validation of a scale to measure self–compassion. *Self and identity, 2(3)*, 223–250.
- Neff, K. D. (2011). Self–compassion, self–esteem, and well–being. *Social and Personality Compass, 5(1)*, 1–12.
- Neff, K. D. & Lamb, L. M. (2009). Self–compassion. In S. Lopez (Ed), *The Encyclopedia of Positive Psychology*, 864–867.
- Neff. K. D. (2004). Self–compassion and psychological well–being. *Constructivism in the Human Sciences, 9(2)*, 27–37.
- Preacher, K. J. & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior research methods, 40(3)*, 879–891.
- Vinokur, Amiram D.; Schul, Yaacov; Vuori, Jukka; Price, Richard H

(2000). Two years after a job loss: Long-term impact of the JOBS program on reemployment and mental health, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol 5(1), 32-47.

Wilmar B. Schaufeli(1997), Youth unemployment and mental health: some Dutch findings, *Journal of Adolescence*, 281-292.

ABSTRACT

The Relationship Among Career Decision Making Self Efficacy, Self Compassion Contact Employment Stress and Depression.

Kim, Sung Won
Department of Psychology
Graduate School of
Sungshin University

The purpose of this study is to examine the relationship between employment stress and depression and the mediation effect of career decision making self efficacy and self compassion .We then surveyed 321 adults using a questionnaire that consists of items from the employment stress Inventory, depression Inventory, career decision making self efficacy Inventory, self compassion Inventory. The results of this analysis revealed that employment stress was positively correlated with depression and was negatively correlated with decision making self efficacy, and decision making self efficacy was negatively correlated with depression. And also, employment stress was negatively correlated with self compassion, and self compassion was negatively correlated with depression. Next, stepwise multiple regression analyses were conducted in order to evaluate influence of sub factor of employment stress affecting depression. The result showed that personality stress was best explained the depression, and family environment stress, academical stress, employment anxiety stress were significant factors in order.

A bootstrap approach of Multiple mediator model (Preacher & Hayes) was used to test the mediation effect of career decision making self efficacy and self compassion. The results showed that the mediating effect of career decision making self efficacy on relationship between employment stress and depression was not statistically significant. But the mediating effect of self compassion on relationship between employment stress and depression was statistically significant. Especially, the mediating effect of 'mindfulness' was statistically significant and the mediating effect of 'common on humanity' was statistically significant to depressive interpersonal relationship. Finally, the limitations of this study were discussed along with suggestions for further research.

Key words : Employment Stress, Decision Making Self Efficacy, Self Compassion, Depression, mediation effect

부 록

부록 I. 취업스트레스 척도

부록 II. 진로결정 자기효능감 척도

부록 III. 자기자비 척도

설 문 지

안녕하십니까?

먼저 설문에 응답해주셔서 감사의 말씀을 전합니다.

저는 성신여자대학교 대학원에서 임상심리학을 전공하고 있으며, 현재 '취업스트레스와 우울 간의 관계에서 진로결정 자기효능감과 자기자비의 매개효과'이라는 주제의 석사학위 논문을 준비하고 있습니다.

바쁘시더라도 설문만항에 귀하의 소중한 의견을 부탁드립니다.

설문지는 총 5장이며, 응답하는데 걸리는 시간은 약 10분입니다.

본 연구의 참여로 귀하에게서 수집되는 개인정보는 성별, 연령, 학적 상태이며, 수집된 정보는 개인정보보호법에 따라 적절히 관리됩니다. 모든 응답은 익명으로 처리되며 연구목적으로만 활용될 것입니다. 철저히 개인의 비밀이 보장되도록 연구자가 최선을 다 할 것입니다.

여러 가지로 바쁘신 가운데에도 불구하고 여러분의 적극적인 협조에 다시 한 번 감사드립니다.

2016년

성신여자대학교 대학원 임상심리학과
석사과정 김 성 원
지도교수 김 정 규

1. 기본적인 정보를 묻는 질문입니다. 다음 사항에 기재해주세요.

1. 나이 : 만 _____ 세
2. 성별 : ① 남 ② 여 ③ 기타
3. 재학학교(졸업학교) : ① 서울·수도권 4년제 대학 ② 서울·수도권 전문대학 ③ 지방 4년제 대학 ④ 지방 전문대학
4. 전공 : ① 인문 ② 사회 ③ 경상 ④ 법학 ⑤ 교육 ⑥ 자연 ⑦ 공학 ⑧ 의학보건 ⑨ 예체능 ⑩ 기타
5. 현재직업 : ① 대학생 ② 대학원생 ③ 기타
- 5-2. (현재직업에 '대학생' 표시한 경우) 현재 재학학년 : ① 1학년 ② 2학년 ③ 3학년 ④ 4학년

2. 각 문항을 읽어보고 자신에게 해당되는 칸에 표시를 해주십시오.

문항	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 나는 요즘 취업문제 때문에 신경이 날카로워져 사소한 일에도 화를 내게 된다	1	2	3	4	5
2. 취업에 대하여 걱정을 하다보면 가슴이 답답하고 구토가 나려 한다	1	2	3	4	5
3. 요즘 나는 꿈속에서도 취업걱정을 한다	1	2	3	4	5
4. 취업에 실패하지는 않을지 항상 불안하고 초조하다	1	2	3	4	5
5. 나는 요즘 취업걱정으로 술이나 담배, 약물(두통약 등)의 복용이 늘었다	1	2	3	4	5
6. 나는 취업에 대한 걱정으로 입맛을 잃을 정도이다.	1	2	3	4	5
7. 나는 취업에 실패한 적이 있어 또다시 실패가 되풀이될까봐 두렵다	1	2	3	4	5
8. 나는 어떤 일이 있어도 꼭 취업을 해야 하지만 자꾸만 자신감이 없어진다	1	2	3	4	5
9. 취직자리를 놓칠까봐 많은 시간을 취업정보센터나 신문과 잡지의 구직란을 본다	1	2	3	4	5
10. 나의 대학공부 때문에 부모님께서 경제적으로 어려워 내가 취업하여 해결해야 한다	1	2	3	4	5
11. 나는 졸업 후 대학원에 진학하고 싶지만 집안 사정상 돈을 벌어야 한다	1	2	3	4	5
12. 가족부양의 책임이 있어 취업을 해야 할 실정이다	1	2	3	4	5

13. 나의 경제사정으로 졸업 후 취업해야 하지만 몹시 어렵다	1	2	3	4	5
14. 가족과의 불화로 빨리 경제적인 독립을 하고 싶지만 취직이 너무 어려워 답답하다	1	2	3	4	5
15. 우리학교는 수준이 낮기 때문에 취업에 어려움을 겪을 것 같다	1	2	3	4	5
16. 나는 실력을 가졌지만 우리학교 수준이 낮아 서류전형에 불리 할까봐 걱정이다	1	2	3	4	5
17. 내 지도교수님은 나의 취업에 대한 지도와 관심을 보여 주시지 않아 섭섭하다	1	2	3	4	5
18. 나는 지방대학 출신이기 때문에 졸업 후 취업조선에서 불리할 것 같다	1	2	3	4	5
19. 나는 취업에 있어서 부족한 점을 알지만 노력해도 효과가 없을 것이라 생각된다	1	2	3	4	5
20. 나는 취업공부로 학점이 좋지 않아 취업에 어려움을 겪을 것 같다	1	2	3	4	5
21. 나는 실력이 부족하기 때문에 취업이 어려울 것 같다	1	2	3	4	5
22. 내가 장차 종사하고 싶은 직업이 있지만 현재의 노력으로 성취가 쉽지 않은 것 같다	1	2	3	4	5

3. 각 문항을 읽어보고 지난 1주 동안 귀하가 느끼고 행동한 것을 가장 잘 나타낸다고 생각되는 숫자를 하나만 골라 표시를 해주십시오.

문항	나는 지난 1주 동안 ...			
	극히 드물게 (1일 이하)	가끔 (1~2일)	자주 (3~4일)	거의 대부분 (5~7일)
1. 평소에는 아무렇지도 않던 일들이 귀찮게 느껴졌다	0	1	2	3
2. 먹고 싶지 않았다; 입맛이 없었다	0	1	2	3
3. 가족이나 친구가 도와주더라도 울적한 기분을 떨쳐버릴 수가 없었다	0	1	2	3
4. 다른 사람들만큼 능력이 있다고 느꼈다	0	1	2	3
5. 무슨 일을 하든 정신을 집중하기가 힘들었다	0	1	2	3
6. 우울했다	0	1	2	3

7. 하는 일마다 힘들게 느껴졌다	0	1	2	3
8. 미래에 대해 희망적으로 느꼈다	0	1	2	3
9. 내 인생은 실패작이라는 생각이 들었다	0	1	2	3
10. 두려움을 느꼈다	0	1	2	3
11. 잠을 설쳤다: 잠을 잘 이루지 못했다	0	1	2	3
12. 행복했다	0	1	2	3
13. 평소보다 말을 적게 했다: 말수가 줄었다	0	1	2	3
14. 세상에 홀로 있는 듯한 외로움을 느꼈다	0	1	2	3
15. 사람들이 나에게 차갑게 대하는 것 같았다	0	1	2	3
16. 생활이 즐거웠다	0	1	2	3
17. 갑자기 울음이 나왔다	0	1	2	3
18. 슬픔을 느꼈다	0	1	2	3
19. 사람들이 나를 싫어하는 것 같았다	0	1	2	3
20. 도무지 무엇을 시작할 기운이 나지 않았다	0	1	2	3

4. 각 문항을 읽어보고 자신에게 해당되는 칸에 표시를 해주십시오.

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 내가 관심 있는 직업들에 대한 정보를 도서관이나 인터넷에서 찾을 수 있다	1	2	3	4	5
2. 여러 가지 전공들이 나열되어 있는 목록 중에서 내가 원하는 전공을 선택할 수 있다	1	2	3	4	5
3. 앞으로 5년간의 계획을 세울 수 있다	1	2	3	4	5
4. 만약 내가 선택한 전공을 공부하는데 학업 상 어려움이	1	2	3	4	5

있을 경우, 어떤 방법들을 취할 것인지 결정할 수 있다					
5. 나의 능력을 정확히 평가할 수 있다	1	2	3	4	5
6. 마음에 두고 있는 직업목록들 중에서 한 가지 직업을 선택할 수 있다	1	2	3	4	5
7. 선택한 전공을 이수하는데 어떤 교육과정이 요구되는지 알 수 있다	1	2	3	4	5
8. 힘든 상황에서도 내가 선택한 전공이나 진로목표를 이루기 위한 일들을 지속적으로 수행할 수 있다	1	2	3	4	5
9. 나에게 이상적인 직업이 무엇인지 알 수 있다	1	2	3	4	5
10. 향후 10년간의 직업 고용 경향을 알 수 있다	1	2	3	4	5
11. 내가 선호하는 생활방식에 맞는 진로를 결정할 수 있다	1	2	3	4	5
12. 나는 나의 이력서를 멋지게 쓸 수 있다	1	2	3	4	5
13. 처음 선택이 만족스럽지 않다면 전공을 바꿀 수 있다	1	2	3	4	5
14. 직업선택과 관련된 여러 가지 가치들에 대해 나는 우선순위를 정할 수 있다	1	2	3	4	5
15. 생각하고 있는 직업의 평균 수입과 연봉을 알아볼 수 있다	1	2	3	4	5
16. 진로 결정을 하고 나면, 그것이 잘한 것인지 못한 것인지에 대해 걱정하지 않는다	1	2	3	4	5
17. 선택한 진로가 만족스럽지 않으면 바꿀 수 있다	1	2	3	4	5
18. 진로 목표를 달성하기 위해 내가 어떤 희생은 감수할 수 있고, 어떤 것은 어려운지를 구분해 낼 수 있다	1	2	3	4	5
19. 내가 관심 있어 하고 있는 분야에서 현재 일하고 있는 사람들을 만나 이야기할 기회를 가질 수 있다	1	2	3	4	5
20. 관심 있는 전공이나 진로를 나는 선택할 수 있다	1	2	3	4	5
21. 나는 적성이나 능력에 맞는 직종과 관련된 기관이나 기업에 대해 알아볼 수 있다	1	2	3	4	5
22. 내가 원하는 생활방식이 무엇인지 알 수 있다	1	2	3	4	5
23. 대학원이나 전문 교육기관에 대한 정보를 찾을 수 있다	1	2	3	4	5

24. 취업면접과 관련하여 필요한 절차들을 잘 할 수 있다	1	2	3	4	5
25. 처음 선택한 진로나 분야가 불가능하다면 다른 전공이나 진로의 대안들을 생각해볼 수 있다	1	2	3	4	5

5. 각 문항을 읽어보고 자신에게 해당되는 칸에 표시를 해주십시오.

문항	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1. 나는 내 자신의 결점과 부족한 부분을 못마땅하게 여기고 비난하는 편이다	1	2	3	4	5
2. 나는 기분이 처질 때, 잘못된 모든 일을 강박적으로 떠올리며 집착하는 경향이 있다	1	2	3	4	5
3. 나는 상황이 나에게 좋지 않게 돌아갈 때, 그러한 어려움은 모든 사람이 겪는 인생의 한 부분이라고 여긴다	1	2	3	4	5
4. 나는 내 부족한 점을 생각하면, 세상과 단절되고 동떨어진 기분이 든다	1	2	3	4	5
5. 나는 마음이 아플 때, 내 자신을 사랑하려고 애를 쓴다	1	2	3	4	5
6. 나는 나에게 중요한 어떤 일에서 실패를 하면, 내 능력이 부족하다는 느낌에 사로잡힌다	1	2	3	4	5
7. 나는 기분이 축 처지고 마음이 갈팡질팡할 때, 세상에는 나처럼 느끼는 사람이 많다고 생각한다	1	2	3	4	5
8. 나는 정말로 힘들 때, 내 자신을 더욱 모질게 대하는 경향이 있다	1	2	3	4	5
9. 나는 어떤 일 때문에 마음이 상하거나 화가 날 때, 감정의 평정을 유지하려고 노력한다	1	2	3	4	5
10. 나는 뭔가 부족한 느낌이 들면, 대부분의 다른 사람들도 그러한 부족감을 느낄 거라는 생각을 떠올리려고 애를 쓴다	1	2	3	4	5
11. 나는 내 성격 중에서 마음에 들지 않는 점을 견디거나 참기 어렵다	1	2	3	4	5
12. 나는 정말로 힘든 시기를 겪을 때, 내게 필요한 돌봄과 부드러움으로 나를 대한다	1	2	3	4	5

13. 나는 기분이 처져 있을 때, 대부분의 다른 사람들은 나보다 더 행복할 거라고 느끼는 경향이 있다	1	2	3	4	5
14. 나는 뭔가 고통스러운 일이 생기면 그 상황에 대해 균형 잡힌 시각을 가지려고 노력한다	1	2	3	4	5
15. 나는 내가 겪은 실패들에 대해서 사람이라면 누구나 겪을 수 있는 일로 보려고 노력한다	1	2	3	4	5
16. 나는 마음에 들지 않는 나 자신의 어떤 면들을 보면, 스스로를 비난한다	1	2	3	4	5
17. 나는 나에게 중요한 어떤 일에서 실패하면, 그 상황을 가급적 균형 잡힌 시각으로 보려고 한다	1	2	3	4	5
18. 내가 정말로 힘들게 애를 쓰고 있을 때, 다른 사람들은 림 없이 나보다 더 마음 편하게 지내고 있을 거라고 느끼는 경향이 있다	1	2	3	4	5
19. 나는 고통을 겪고 있을 때, 나 자신에게 친절하게 대한다	1	2	3	4	5
20. 나는 어떤 일로 기분이 상하거나 화가 날 때, 내 감정에 휩싸이는 경향이 있다	1	2	3	4	5
21. 나는 고통을 겪을 때 나 자신에게 약간 냉담하게 대하는 경향이 있다	1	2	3	4	5
22. 나는 기분이 처질 때면 호기심과 열린 마음을 갖고 내 감정에 다가가려고 노력한다	1	2	3	4	5
23. 나는 내 자신의 결점과 부족함에 대해 관대하다	1	2	3	4	5
24. 나는 고통스러운 일이 생기면, 그 일을 크게 부풀려서 (확대해서) 생각하는 경향이 있다	1	2	3	4	5
25. 나는 중요한 어떤 일에서 실패하면, 나 혼자만 실패한 기분이 든다	1	2	3	4	5
26. 내 성격 중에서 마음에 들지 않는 부분에 대해 이해하고 견뎌 내려고한다	1	2	3	4	5