

## 대학생의 사회적 문제해결능력과 자아탄력성이 취업스트레스에 미치는 영향

박은혁\* · 이응택\*\*

### 초 록

본 연구의 목적은 대학생들의 인구통계학적 특성에 따라 취업스트레스가 어떤 차이가 있는지 알아보고, 사회적 문제해결능력과 자아탄력성은 취업스트레스에 어떤 영향을 미치는지를 알아보는 것이다. 이를 위해 456명의 대학생을 대상으로 설문을 실시하였고, 본 연구 결과는 다음과 같다. 먼저 차이검증에 있어 성별은 차이가 없는 것으로 나타났으며, 취업경험자들과 취업결정자들이 미취업에 대한 불안이 낮은 것으로 나타났으며, 학교구분에 있어 4년대 학생보다는 전문대 학생들이 취업스트레스 하위요인 모두에서 높게 나타났다. 둘째, 회귀분석 결과 취업스트레스의 하위요인 중 미취업에 대한 불안은 부정적 문제지향, 합리적 문제해결기술과 자아탄력성이 영향을 미치고, 취업에 대한 자신감 상실은 부정적 문제지향이 영향을 미치며, 일상생활에서 부정적 정서는 부정적 문제지향, 충동/부주의적 반응양식, 긍정적 문제지향과 자아탄력성이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이상의 연구결과를 토대로 인구통계학적 특성에 따른 취업스트레스 감소를 위한 접근을, 취업스트레스의 유형에 따른 사회적 문제해결능력과 자아탄력성의 개입에 대한 방법을 제시하였다.

주제어 : 취업결정, 취업경험, 사회적 문제해결능력, 자아탄력성, 취업스트레스

\* 명지대학교 강사, 제1저자 및 교신저자, supplier1101@hanmail.net

\*\* 명지대학교 박사과정

## I. 서 론

### 1. 연구의 필요성 및 목적

대학생들은 청소년 후기에서 성인기로 넘어가는 과도기에 해당한다. 이 시기의 대학생들은 안정된 정체감의 확립과 부모로부터의 심리적 독립, 개인적 가치와 목표의 설정, 사회적 적응, 진로의 결정, 취업에 대한 준비 등 다양한 과제를 수행하게 된다. 그 가운데 취업은 개인의 인생에서 이정표적인 사건으로 인생의 전환점이 될 수 있다(김애순, 윤진, 1997). 따라서 여기에는 많은 스트레스와 적응의 어려움이 뒤따르게 된다(김성경, 2003; 이숙정, 유지현, 2008; Coffman & Gilligan, 2002).

IMF 이후 노동시장의 유연화를 강조하는 흐름에 따라 비정규직이 대폭 늘어나고 양질의 일자리가 감소하면서 청년층의 고용 상황은 급격히 악화되었다(이승호, 2008). 2013년 4월 통계청이 발표한 경제활동인구조사에 의하면 청년 실업률(20-29세)은 8.1%로 전체 평균 실업률 3.2%보다 두 배 이상 높은 것으로 나타나 청년 실업문제가 심각하다는 것을 보여주고 있다. 청년 실업이 우리 사회의 심각한 사회문제 중 하나로 대두되면서 대학생들은 만족스러운 직업을 갖기 위해 더 많은 노력을 해야 하며, 취업을 준비하는 과정에서 높은 취업스트레스를 겪게 된다. 최근 잡코리아 좋은일 연구소와 캠퍼스 플러스가 대학생(267명) 및 신입직 구직자(850명) 총 1,117명을 대상으로 취업스트레스에 관해 조사한 결과를 보면, 실제 설문 참여자 10명 중 9명은 '취업으로 인해 스트레스를 받고 있다'고 답했다(헤럴드경제, 2013.3.8.). 이처럼 청년 실업률이 점차 증가하면서 이로 인해 대학생들이 경험하는 취업스트레스 또한 증가 추세에 있다.

취업스트레스에 관한 연구들은 2000년대 중반부터 비로소 본격적으로 이루어지고 있고 구조적, 제도적 측면만을 다루던 기존의 연구에서 벗어나 심리학적 연구들이 증가하고 있으나 여러 연구자들이 지적한 바와 같이 취업스트레스에 대한 심도 있는 연구가 부족한 상황이다(박미진, 김진희, 정민선, 2009; 오예슬, 오은환, 2013). 뿐만 아니라 취업스트레스와 관련된 선행연구를 보면 자이존중감, 자아탄력성, 우울, 사회적 지지, 자기효능감, 성격특성, 그 외 정신건강과 신체적 증상 등에 대한 연구가 주를 이루고 있다(윤성원, 김기승, 2012). 대학생들의 취업스트레스를 감소시키기 위해서는

취업스트레스 관련 다양한 변인에 대한 연구를 수행하여 이를 바탕으로 한 취업 관련 교육과정 및 프로그램이 제공되어야 한다.

먼저 본 연구는 앞에 기술한 문제를 극복하기 위해 사회적 문제해결능력에 주목하였다. Ruback, Carr and Hopper(1986)는 효과적인 문제해결능력의 육성으로 심리적 스트레스와 행동적 부적응이 해소될 수 있다고 밝혔다. 뿐만 아니라 최근 여러 연구들을 통해 문제해결을 배우는 사람들이 스트레스에 더 효과적으로 대처함이 증명되고 있다(Nezu, D’Zurilla, Zwick & Nezu, 2004). 이러한 연구결과들을 통해 사회적 문제해결능력이 대학생들로 하여금 취업 상황에서 유연하게 하고 스트레스에 효과적으로 대처하게 하여 취업스트레스 감소에 영향을 미칠 수 있을 것으로 유추해 볼 수 있다. 하지만 사회적 문제해결능력이라는 변인과 취업스트레스와의 관계를 다룬 연구는 거의 희박하다.

자아탄력성은 높은 위험환경, 스트레스 상황에 적응하는 과정에서 발휘될 수 있는 보편적인 적응기제(Lazarus, 2000)로 심리적 스트레스 상황에서 좌절하지 않고 유연하고 효과적으로 대처(Fernandez-Berrocal, Alcaide, Extremera & Pizarro, 2006)하게 할 뿐만 아니라 행동 및 정서적 문제를 나타내지 않으며 성공적인 적응을 도모하는 개인의 성격적 특성이다(Block & Block, 2006; Juffer, Stams & IJzendoorn, 2004). 자아탄력성과 스트레스 간의 관계를 다룬 선행연구들은 개인의 자아탄력성이 스트레스에 영향을 미치고 있음을 밝혀냈다(Block & Block, 1980; Howard & Johnson, 2000; Ong, Bergeman, Bisconti & Wallace, 2006). 국내연구에서도 자아탄력성이 높은 사람이 스트레스를 덜 느끼고 스트레스 상황에 잘 적응한다는 것이 입증되고 있다(고재홍, 윤경란, 2007; 박병기, 이선영, 송정화, 2010; 이윤주, 민하영, 이은미, 2004). 이러한 연구결과들을 종합해 볼 때, 자아탄력성이 높은 사람들은 취업스트레스에 긍정적이고 적절하게 대처할 것으로 예상된다.

이에 본 연구는 사회적 문제해결능력, 자아탄력성과 취업스트레스의 관계를 알아보고 사회적 문제해결능력과 자아탄력성이 대학생의 취업스트레스에 미치는 상대적 영향력을 분석하여 이를 바탕으로 취업스트레스를 감소시키고 효과적인 취업준비 방안을 모색하기 위한 기초자료를 제공하는데 목적이 있다. 본 연구에 앞서 성별, 연령, 학교구분, 취업준비도에 따라 취업스트레스는 차이가 있는 것으로 나타났다. 이것은 인구통계학적 변인이 취업스트레스를 이해하는데 중요한 변인임을 의미하는 것이다.

따라서 본 연구에서는 인구통계학적 특성에 따른 취업스트레스가 차이가 있는지, 인구통계학적 특성을 통제하여 사회적 문제해결능력과 자아탄력성이 취업스트레스에 영향을 미치는지를 연구문제로 본 연구목적에 달성하고자 한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 사회적 문제해결능력

사회적 문제해결능력은 대인적 문제해결(interpersonal problem solving), 개인적 문제해결(personal problem solving) 등의 표현과 혼용되어 사용되고 있다. 개인문제, 대인관계, 소집단의 문제만이 아닌 사회생활의 모든 종류의 문제 상황에 적용할 수 있는 사회적 맥락의 중요성을 강조하기 위해 상담과 임상심리학에서는 사회적 문제해결이라는 용어를 많이 쓰고 있다(Nezu, Nezu & Perri, 1989).

사회적 문제해결능력이란 개인이 일상생활에서 마주치는 문제 상황에 대처할 수 있는 가장 효율적인 방법을 찾아내거나 파악하는 인지적, 정서적, 행동적 과정을 의미한다(D'Zurilla & Nezu, 1982). 여기서 '사회적'이란 개념에는 실제 생활에서 일어나는 문제해결에 초점이 맞추어져 있으며, 사회 학습과정과 사회적 기술에 의해 실생활의 문제를 효과적으로 해결할 대안을 찾는 행동과정을 내포한다. '문제'란 적응적 기능이 요구되지만 여러 가지 장애로 인해 효과적으로 대처할 수 없는 상황, 혹은 개인이 무엇인가 원하지만 그것을 얻는데 필요한 행위를 모르는 상황으로 정의된다. '해결'이란 주어진 상황을 목적한 상태로 옮기는 과정을 의미한다. 이를 종합해 보면 사회적 문제해결능력이란 개인적이고 좁은 의미의 문제해결, 대인관계 문제해결, 가족과 같은 소집단내의 문제해결, 더 넓은 의미의 사회적 문제와 같은 영역의 문제해결까지 모두 적용되는 개념이다(D'Zurilla, 1986; D'Zurilla & Nezu, 1990).

사회적 문제해결능력의 선행연구들을 살펴보면, 사회적 문제해결능력은 대인관계의 시작이나 유지에 중요하며(Asher & Renshaw, 1983; Krasnor & Rubin, 1983), 실제적인 사회적 적응과 관련이 있다(Dubow & Tisak, 1989). 뿐만 아니라 사회적 문제해결능

력은 스트레스 경험과 같은 부정적인 효과에 대해 완충적인 역할을 한다(Nezu et al., 1989). 최근 문제해결을 배우는 사람들이 스트레스에 더 효과적으로 대처함이 증명되면서 문제해결의 개념과 기법은 불안, 우울, 약물남용, 학업수행, 체중조절 등의 자기수정에 성공적으로 사용되고 있으며(Nezu et al., 2004) 스트레스를 극복하기 위해서는 효과적인 문제해결능력의 향상이 필요하다. 선행연구를 종합하면 사회적 문제해결능력은 취업스트레스라는 환경에서의 효과적인 적응을 도울 수 있는 변인임을 알 수 있다.

## 2. 자아탄력성

최근 사회의 급격한 발전 속에서 나타난 갈등과 복잡성으로 인해 인간이 극복해야 할 스트레스가 증가되면서 이러한 스트레스를 극복하지 못하고 여러 부적응 현상을 보이는 사람들이 있다. 반면 똑같은 스트레스나 위협적인 환경에도 불구하고 행동 및 정서 문제를 보이지 않고 잘 적응해 가는 사람들도 있는데, 이러한 적응의 차이를 만들어내는 요소가 무엇인지에 대한 물음과 함께 주목받게 된 심리학적 개념이 바로 자아탄력성(ego-resilience)이다.

초기에 자아탄력성의 개념을 소개했던 Block과 Block(1980)은 탄력성의 개념과 구별하여 자아탄력성이란 용어를 처음 소개하면서 개인의 행동 및 정서적 문제를 설명하기 위해 탄력성이란 개념에 자아통제라는 개념을 접목시켰다. 이들은 자아탄력성을 좌절스럽고 스트레스가 되는 사건들에 대해 경직되지 않고 유연성 있게 반응하는 경향성으로, 변화하는 환경적 요구에 직면했을 때 균형을 유지하도록 하는 역동적 능력이라고 했다. 즉, 자아탄력성이란 역동적 성격과정으로 개인이 감정능력을 조절하여 변화하는 환경이나 외적·내적 스트레스에 대해 융통성 있게 적응하는 능력을 말한다. 또한 스트레스가 증가하는 상황에서조차 스트레스의 영향을 거의 받지 않거나 덜 받으며, 스트레스 상황에 유능하게 대처함으로써 스트레스를 현저하게 낮출 수 있는 능력이다(Luthar, 1991).

자아탄력성의 선행연구들을 살펴보면, 자아탄력적인 사람은 자신의 정서를 적절히 표현하고, 인지적 능력도 우수하며, 문제를 통합적으로 해결하려는 성향이 있으며(Block & Block, 1980), 스트레스와 충돌할 경우 긍정적인 의미를 찾아내고 효과적인

정서 조절기제를 활용할 수 있는 능력을 가지고 있다(Tugade & Fredrickson, 2004). 국내에서도 스트레스의 중재변인으로서 자아탄력성과 스트레스 간의 관계를 설명하고자 하는 연구가 활발하다(이윤주 외, 2004; 이하나, 정현주, 이기학, 이학주, 2006). 장휘숙(2001)의 연구에서 자아탄력적인 사람들은 높은 자신감과 자기존중감을 지니고 있고 정서적으로 안정되어 있으며 스트레스 상황에서 잘 적응한다는 결과를 보여주고 있다. 김교헌, 권선중과 심미영(2005)은 자아탄력성이 높은 학생들이 시험스트레스 및 소화기 증상, 두통, 불면증 등과 같은 신체적 증상을 적게 경험한다고 보고하였다. 이러한 연구결과들을 종합해 볼 때, 자아탄력성이 높은 사람들은 스트레스나 외부환경에 적응을 잘 하고 긍정적이고 적절하게 대처한다고 할 수 있다.

### 3. 취업스트레스

황성원(1998)은 취업스트레스를 졸업 후의 취업과 관련된 문제로 대학생활 중에 신체적, 심리적 평형상태가 파괴되고, 위기, 긴장감 또는 불안을 느끼는 상태라고 정의하였다. 정의석과 노안영(2001)은 취업스트레스를 대학을 졸업할 예정이거나 최근에 졸업한 사람이 최초의 취업 준비과정에서 주관적으로 경험하는 스트레스라고 하였다. 요약하면 취업스트레스란 취업 준비로 인해 심리적, 신체적 부조화를 이루어 불안, 두려움, 걱정 등을 느끼는 상태를 말한다.

취업스트레스의 선행연구들을 살펴보면, 대학생들이 진로나 취업문제로 많은 스트레스를 받고 있음을 알 수 있다(김성경, 2003; 박미진 외, 2009; 정의석, 노안영, 2001). 이러한 대학생들의 취업스트레스가 개인적 차원을 넘어 사회적 문제라는 인식이 확산되면서 이를 해결하기 위한 다양한 연구들이 시도되었다.

본 연구의 주요 변인들 가운데 사회적 문제해결능력과 취업스트레스의 관계를 다룬 연구들을 살펴보면, 유상미와 이승연(2008)은 대학생의 스트레스와 사회적 문제해결능력은 부적 상관을 나타낸다고 하였다. 박경(2004)은 스트레스가 높지만 사회적 문제해결능력이 높으면 자살사고가 낮고, 스트레스와 자살사고에서 사회적 문제해결능력은 매개효과도 있음을 보고하였다. 선행연구를 종합해 보면, 스트레스를 극복하게 만드는 원인으로 사회적 문제해결능력을 들 수 있으며 대학생들이 취업 준비과정에서

겪는 스트레스 또한 사회적 문제해결능력을 통해 극복할 수 있음을 확인할 수 있다.

자아탄력성과 취업스트레스와의 관계를 다룬 연구들(박미진 외, 2009; 이옥형, 2012)을 살펴보면, 취업스트레스는 자아탄력성과 부적 상관을 보였고, 김명옥과 박영숙(2012)은 취업스트레스를 감소시키는 중요 요인으로 탄력성을 언급하였고 자아탄력성이 취업스트레스를 낮추는 효과적인 변인임을 확인할 수 있다.

선행연구를 종합하면 사회적 문제해결능력과 자아탄력성은 취업스트레스라는 환경에 적절하고 효과적으로 대처하여 적응을 도모하는 변인임을 알 수 있다. 하지만 두 변인이 환경적 적응과 관련이 깊음에도 불구하고 취업스트레스라는 상황에서 두 변인이 어떤 영향을 미치는지에 대한 연구는 매우 부족하다. 본 연구는 두 변인이 취업스트레스에 어떤 영향을 미치며 상대적으로 어느 변인이 더 영향력을 미치는지를 살펴보고자 한다.

또한 취업스트레스는 인구학적 특성에 따라 차이가 나타나는 것으로 선행연구에서 보고되고 있다. 성별에 따라(김승용, 허선, 2009), 전공에 따라(박선희, 박현주, 2009; 이용길, 강경희, 2011), 학교구분에 따라(이현숙, 김승희, 2011; 정애리, 유순화, 류남애, 2011; 정태욱, 2005) 취업스트레스가 다름을 나타내고 있어 인구학적 변인이 취업스트레스에 영향을 미치는 중요한 변인임을 알 수 있다. 그러나 기존 선행연구는 한 전공분야를 대상으로 연구하거나, 전문대학생들만 대상으로 연구하여 일반화의 한계를 가지고 있다. 본 연구는 이를 극복하기 위해 다양한 전공분야와 전문대와 4년제 학생을 대상으로 인구학적 특성에 따라 어떤 차이가 있는지 살펴보고자 한다. 또한 사회적 문제해결능력과 자아탄력성의 상대적 영향력을 검증하기 위해 인구학적 특성 변인을 통제변인으로 투입하여 두 변인간의 영향력을 검증하고자 한다.

### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 연구대상

본 연구는 서울, 인천, 경기, 충남에 소재한 4년제 대학과 2년제 대학에 재학중인 남녀 대학생을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 표집방법은 편의표집법(convenience

sampling)을 이용하여 총 500부의 설문지를 배부하여 작성하게 한 후 바로 회수하였다. 회수된 설문지 482부 가운데 불성실하게 응답하거나 응답이 누락된 설문지를 제외하고, 최종적으로 총 456부가 실제 분석에 사용되었다. 성별은 남자 209명(45.8%), 여자 247명(54.2%), 학교는 전문대(2,3년제) 206명(45.2%), 4년제 250명(54.8%)이었다. 취업경험은 무가 398명(87.3%), 유가 58명(12.7%), 취업결정은 무가 319명(70%), 유가 137명(30%)이었다.

## 2. 조사도구

### 1) 사회적 문제해결능력 척도

D'Zurilla와 Nezu(1990)가 개발하고 최이순(2002)이 번안한 사회적 문제해결능력 척도(Social Problem Solving Inventory-Revised: SPSI-R)를 사용하였다. 긍정적 문제지향, 부정적 문제지향, 합리적 문제해결기술, 충동/부주의적 반응양식, 회피적 반응양식 5개 하위요인으로 구성되었다. 총 52개의 문항이며 0에서 4까지(0점='전혀 그렇지 않다'에서 4점='완전히 그렇다')의 Likert식 5점 척도이다. 최이순(2002)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$  계수는 긍정적 문제지향 .63, 부정적 문제지향 .83, 합리적 문제해결기술 .91, 충동/부주의적 반응양식 .79, 회피적 반응양식 .78이었다. 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$  계수는 긍정적 문제지향 .71, 부정적 문제지향 .88, 합리적 문제해결기술 .91, 충동/부주의적 반응양식 .79, 회피적 반응양식 .79, 사회적 문제해결능력 전체는 .87이었다.

### 2) 자아탄력성 척도

Block과 Kremen(1996)이 개발하고 유성경과 심혜원(2002)이 번안 후, 수정 보완한 자아탄력성 척도를 사용하였다. 총 14개의 문항이며 1에서 4까지(1점='전혀 그렇지 않다'에서 4점='매우 그렇다')의 Likert식 4점 척도이다. 유성경과 심혜원(2002)의 연구에서는 .67의 신뢰도를 보였다. 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$  계수는 .81이었다.

### 3) 취업스트레스 척도

정의석과 노안영(2001)이 개발한 취업스트레스 척도를 사용하였다. 하위요인은 미취업에 대한 불안, 취업에 대한 자신감 상실, 일상생활에서 부정적 정서 3개 하위요인으로 구성되었으며 총 15개의 문항이다. 그 중 신뢰도가 떨어지는 문항 6번을 제외하고 총 14문항을 사용하였다. 1에서 5까지(1점='전혀 아니다'에서 5점='매우 그렇다')의 Likert식 5점 척도이다. 정의석과 노안영(2001)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$  계수는 .83으로 나타났고, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$  계수는 미취업에 대한 불안 .82, 취업에 대한 자신감 상실 .79, 일상생활에서 부정적 정서 .61, 취업스트레스 전체는 .89이었다.

### 4) 통제변인

통제변인은 성별, 학교(전문대, 4년대), 학년, 취업경험유무, 취업결정여부이다. 본 연구에서 사용된 취업경험은 취업기간이나 전공분야에 상관없이 인턴이나 실제 취업분야에서의 경험을 이야기하며 취업결정은 취직이 된 상태를 말하는 것이 아니라 진로분야를 계획하고 결정한 것을 의미하는 것으로 조작적 정의하였다. 성별은 여=0, 남=1로, 학교는 전문대=0, 4년대=1로, 취업경험 무=0, 유=1로, 취업결정여부는 무=0, 유=1로 더미처리하여 사용하였다.

## 3. 조사절차 및 분석

본 연구에서는 사회적 문제해결능력과 자아탄력성이 대학생의 취업스트레스에 미치는 영향을 규명하기 위해 SPSS 18.0 프로그램을 이용하여 분석하였으며, 연구대상자의 일반적 특성을 파악하기 위해 기술통계, 인구학적 특성에 따른 변인의 차이검증을 위해 t-test와 ANOVA를 실시하였다. 마지막으로 사회적 문제해결능력과 자아탄력성이 취업스트레스에 영향을 미치는지 알아보기 위해 중다회귀분석을 실시하였다.

## IV. 연구결과

### 1. 각 변인의 평균과 표준편차

각 변인의 평균값과 표준편차는 다음 표 1과 같다. 사회적 문제해결능력 평균 2.45, 표준편차 .45, 자아탄력성의 평균은 2.87, 표준편차 .41, 취업스트레스는 평균 2.73, 표준편차 .70으로 나타났다.

표 1

각 변인의 평균과 표준편차	N= 456				
	M	SD	왜도	첨도	범위
사회적 문제해결능력	2.45	.45	.04	-.25	2.62
긍정적 문제지향	2.56	.68	-.17	-.30	3.60
부정적 문제지향	1.42	.74	.37	-.19	3.70
합리적 문제해결기술	2.21	.59	-.29	.18	3.30
충동/부주의적 반응양식	1.40	.60	-.03	-.56	3.00
회피적 반응양식	1.34	.71	.40	-.38	3.43
자아탄력성	2.87	.41	.09	.02	2.36
취업 스트레스	2.73	.70	-.38	-.18	3.29
미취업에 대한 불안	2.88	.81	-.25	-.26	3.80
취업에 대한 자신감 상실	2.94	.93	-.17	-.34	4.00
일상생활에서 부정적 정서	2.40	.67	-.20	-.35	3.20

### 2. 주요 변인의 차이검증

#### 1) 성별에 따른 취업스트레스의 차이검증

성별에 따라 각 변인의 차이검증을 실시한 결과는 다음 표 2와 같다. 성별에 따라서는 취업스트레스에 차이가 없는 것으로 나타났다.

표 2

성별에 따른 취업스트레스의 차이검증

	성별	N	M	SD	t
미취업에 대한 불안	남	209	2.81	.82	-1.59
	여	247	2.94	.81	
취업에 대한 자신감 상실	남	209	2.94	.93	.06
	여	247	2.94	.92	
일상생활에서 부정적 정서	남	209	2.43	.69	.89
	여	247	2.38	.65	

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

2) 취업경험유무에 따른 취업스트레스의 차이검증

취업경험유무에 따라 각 변인의 차이검증을 실시한 결과는 다음 표 3과 같다. 미취업에 대한 불안은 취업경험 유( $M=2.64$ ,  $SD=.90$ )보다는 무( $M=2.91$ ,  $SD=.80$ )가 더 높은 것으로 나타났다.

표 3

취업경험유무에 따른 취업스트레스의 차이검증

	유무	N	M	SD	t
미취업에 대한 불안	무	398	2.91	.80	2.37*
	유	58	2.64	.90	
취업에 대한 자신감 상실	무	398	2.97	.91	1.85
	유	58	2.73	.99	
일상생활에서 부정적 정서	무	398	2.42	.66	1.45
	유	58	2.29	.70	

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

### 3) 취업결정여부에 따른 취업스트레스의 차이검증

취업결정여부에 따라 각 변인의 차이검증을 실시한 결과는 다음 표 4와 같다. 미취업에 대한 불안은 취업결정 유(M=2.69, SD=.83)보다는 무(M=2.96, SD=.79)가 더 높은 것으로 나타나 취업결정을 한 학생들의 미취업에 대한 불안이 낮은 것으로 나타났다.

표 4  
취업결정여부에 따른 취업스트레스의 차이검증

	유무	N	M	SD	t
미취업에 대한 불안	무	319	2.96	.79	3.30***
	유	137	2.69	.83	
취업에 대한 자신감 상실	무	319	2.99	.92	1.95
	유	137	2.81	.93	
일상생활에서 부정적 정서	무	319	2.43	.66	1.23
	유	137	2.35	.67	

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

### 4) 학교구분에 따른 취업스트레스의 차이검증

학교구분에 따라 각 변인의 차이검증을 실시한 결과는 다음 표 5와 같다. 취업스트레스의 모든 하위요인에서 4년제보다 전문대 학생들이 더 높은 것으로 나타났다.

표 5  
학교구분에 따른 취업스트레스의 차이검증

	구분	N	M	SD	t
미취업에 대한 불안	전문대	206	3.08	.80	4.97***
	4년대	250	2.71	.79	
취업에 대한 자신감 상실	전문대	206	3.15	.93	4.50***
	4년대	250	2.77	.87	
일상생활에서 부정적 정서	전문대	206	2.53	.67	3.60***
	4년대	250	2.30	.65	

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

### 5) 주요 변인간의 상관관계

사회적 문제해결능력, 자아탄력성 그리고 취업스트레스 간 상관관계를 살펴보면 다음 표 6과 같다. 사회적 문제해결능력의 하위요인별로 살펴보면 긍정적 문제지향과 합리적 문제해결기술은 자아탄력성과 정적 상관을, 미취업에 대한 불안, 취업에 대한 자신감 상실, 일상생활에서 부정적 정서와는 부적 상관을 나타냈다. 부정적 문제지향, 충동/부주의적 반응양식과 회피적 반응양식은 자아탄력성과 부적 상관을 미취업에 대한 불안, 취업에 대한 자신감 상실과 일상생활에서 부정적 정서와는 정적 상관을 나타냈다. 또한 자아탄력성은 미취업에 대한 불안, 취업에 대한 자신감 상실과 일상생활에서 부정적 정서와 부적 상관을 나타냈다.

표 6  
주요 변인간의 상관관계

	1	2	3	4	5-1	5-2	5-3	5-4	5-5	6	7-1	7-2	7-3	
통	1													
제	2	-.226***	1											
변	3	.138**	-.143***	1										
인	4	-.065	-.001	.166***	1									
	5-1	.087	.058	.106*	-.036	1								
	5-2	-.101*	-.166***	-.114*	.015	-.304***	1							
	5-3	.033	.137**	.030	-.045	.592***	-.152***	1						
	5-4	.150***	-.253***	-.083	-.011	-.145**	.615***	-.163***	1					
	5-5	.085	-.158***	-.084	.016	-.239***	.722***	-.110*	.735***	1				
	6	.097	.006	.097*	-.022	.416***	-.355***	.437***	-.199***	-.246***	1			
	7-1	-.075	-.227***	-.111*	-.153***	-.292***	.468***	-.277***	.329***	.318***	-.312***	1		
	7-2	.003	-.207***	-.087	-.091	-.173***	.443***	-.161***	.317***	.321***	-.207***	.748***	1	
	7-3	.042	-.166***	-.068	-.058	-.330***	.413***	-.248***	.362***	.309***	-.338***	.608***	.609***	1

1: 성별, 2: 학교, 3: 취업경험유무, 4: 취업결정여부, 5-1: 긍정적 문제지향, 5-2: 부정적 문제지향

5-3: 합리적 문제해결기술, 5-4: 충동/부주의적 반응양식, 5-5: 회피적 반응양식, 6: 자아탄력성

7-1: 미취업에 대한 불안, 7-2: 취업에 대한 자신감 상실, 7-3: 일상생활에서 부정적 정서

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

### 6) 사회적 문제해결능력과 자아탄력성이 취업스트레스에 미치는 영향

사회적 문제해결능력과 자아탄력성이 취업스트레스에 미치는 영향에 대해 검증하기 위해 성별, 학교, 학년, 취업경험유무, 취업결정여부를 통제변인으로 설정하여 분석하

였다. 통제변인 중 성별, 학교, 취업경험, 취업결정은 가변수화(dummy variable)하였다. 또한 상관분석에서 몇몇 변인간의 상관계수가 높게 나타나 각 변인들 간의 다중공선성(multi-collinearity)을 확인하기 위해 공차한계(tolerance)와 VIF(Variance Inflation Factor) 값을 확인하였다. 그 결과 각 변수들의 공차한계는 .3이상으로 나타났고, VIF 값은 3.1이하로 나타났다. 이익섭과 이윤로(2004)는 공차한계의 경우 .1이상이어야 하고 보수적 관점에서는 .3이상이어야 하며 VIF값은 3.3을 넘으면 좋지 않은 것으로 설명하였는데 본 연구는 다중공선성에 모든 문제가 없는 것으로 나타났다.

(1) 사회적 문제해결능력과 자아탄력성이 미취업에 대한 불안에 미치는 영향

사회적 문제해결능력과 자아탄력성이 미취업에 대한 불안에 미치는 영향을 검증한 결과는 다음 표 7과 같다. 먼저 본 연구결과의 회귀모형 설명력은 32.6%이며 회귀식은  $F=21.507(p<.001)$ 로 통계적으로 유의미하게 나타났다. 미취업에 대한 불안에 부정적 문제지향( $\beta=.372, p<.001$ )은 정적 영향을 합리적 문제해결기술( $\beta=-.120, p<.05$ )과 자아탄력성( $\beta=-.099, p<.05$ )은 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

표 7  
사회적 문제해결능력과 자아탄력성이 미취업에 대한 불안에 미치는 영향

	B	S.E	$\beta$	t	VIF	tolerance
통제 변인						
성별	-.104	.069	-.064	-1.515	1.181	.847
학교	-.258	.069	-.158	-3.757***	1.172	.853
취업경험유무	-.085	.100	-.035	-.858	1.100	.909
취업결정여부	-.292	.070	-.165	-4.150***	1.041	.960
독립 변인						
긍정적 문제지향	-.074	.062	-.062	-1.199	1.761	.568
부정적 문제지향	.411	.069	.372	5.978***	2.554	.392
합리적 문제해결기술	-.167	.072	-.120	-2.323*	1.773	.564
충동/부주의적 반응양식	.096	.083	.071	1.165	2.485	.402
회피적 반응양식	-.086	.078	-.075	-1.108	3.026	.330
자아탄력성	-.194	.091	-.099	-2.122*	1.431	.699
R2				.326		
Adj. R2				.311		
F				21.507***		

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

(2) 사회적 문제해결능력과 자아탄력성이 취업에 대한 자신감 상실에 미치는 영향

사회적 문제해결능력과 자아탄력성이 취업에 대한 자신감 상실에 미치는 영향을 검증한 결과는 다음 표 8과 같다. 먼저 본 연구결과의 회귀모형 설명력은 23.5%이며 회귀식은  $F=13.636(p<.001)$ 로 통계적으로 유의미하게 나타났다. 부정적 문제지향( $\beta = .401, p<.001$ )만 취업에 대한 자신감 상실에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

표 8  
사회적 문제해결능력과 자아탄력성이 취업에 대한 자신감 상실에 미치는 영향

		B	SE	$\beta$	t	F	R <sup>2</sup>	Adj. R <sup>2</sup>
통제	성별	.030	.084	.016	.355	13.636***	.235	.217
	학교	-.239	.083	-.129	-2.864**			
변인	취업경험유무	-.115	.121	-.041	-.952			
	취업결정여부	-.185	.085	-.092	-2.167*			
	긍정적 문제지향	.017	.075	.013	.230			
	부정적 문제지향	.504	.083	.401	6.047***			
독립	합리적 문제해결기술	-.118	.087	-.075	-1.351			
변인	충동/부주의적 반응양식	.061	.100	.040	.608			
	회피적 반응양식	-.047	.094	-.036	-.496			
	자아탄력성	-.082	.111	-.037	-.739			

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

(3) 사회적 문제해결능력과 자아탄력성이 일상생활에서 부정적 정서에 미치는 영향

사회적 문제해결능력과 자아탄력성이 일상생활에서 부정적 정서에 미치는 영향을 검증한 결과는 다음 표 9와 같다. 먼저 본 연구결과의 회귀모형 설명력은 27.8%이며 회귀식은  $F=17.133(p<.001)$ 로 통계적으로 유의미하게 나타났다. 일상생활에서 부정적 정서와 긍정적 문제지향( $\beta = -.186, p<.001$ ), 자아탄력성( $\beta = -.165, p<.001$ )은 부적 영향을, 부정적 문제지향( $\beta = .260, p<.001$ )과 충동/부주의적 반응양식( $\beta = .216, p<.001$ )은 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

표 9  
**사회적 문제해결능력과 자아탄력성이 일상생활에서 부정적 정서에 미치는 영향**

		B	SE	$\beta$	t	F	R <sup>2</sup>	Adj. R <sup>2</sup>
	성별	.082	.058	.061	1.397			
통제	학교	-.087	.058	-.065	-1.494			
변인	취업경험유무	-.006	.084	-.003	-.075			
	취업결정여부	-.091	.060	-.063	-1.527			
	긍정적 문제지향	-.182	.052	-.186	-3.480***	17.133***	.278	.262
	부정적 문제지향	.235	.058	.260	4.041***			
독립	합리적 문제해결기술	-.003	.061	-.002	-.046			
변인	충동/부주의적 반응양식	.237	.070	.216	3.397***			
	회피적 반응양식	-.129	.066	-.137	-1.958			
	자아탄력성	-.264	.077	-.165	-3.417***			

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

## V. 결론 및 논의

본 연구는 대학생의 인구통계학적 변인에 따른 취업스트레스의 차이와 사회적 문제 해결능력과 자아탄력성이 대학생의 취업스트레스에 미치는 영향에 대해 분석함으로써, 대학생의 취업스트레스를 감소시키고 효과적인 취업준비 방안을 모색하기 위한 기초 자료를 제공하는데 목적이 있다.

본 연구에서 나타난 주요 결과와 시사점은 다음과 같다.

첫째, 인구통계학적 특성에 따라 각 변인의 차이검증을 분석한 결과 성별에 따라서는 취업스트레스에 차이가 없는 것으로 나타나 기존의 선행연구와 일치하였다(김명옥, 박영숙, 2012). 이러한 결과는 성별에 따라 취업스트레스의 차이가 있다고 보고한 연구(김승용, 허선, 2009; 이현숙, 김승희, 2011)와 차이를 보이는데, 이는 각 연구의 특성이 반영된 결과로 보여진다. 본 연구에서는 전공과 학년에 관계없이 연구를 진행하여 차이를 나타내지 않았다고 판단된다. 따라서 성별에 있어 전공, 학년, 학교구분에

따라 어떤 차이를 나타내는지 구체적인 연구가 필요하다고 보여진다.

둘째, 취업경험유무에 따라 취업스트레스의 차이검증을 실시한 결과 취업경험을 가진 대학생들은 미취업에 대한 불안이 낮은 것으로 나타나 취업경험이 취업스트레스를 완화할 수 있음을 알 수 있다. 유사한 맥락에서 취업경험은 우울 및 불안의 문제를 완화시키며(장재윤, 장은영, 신희천, 2006), 직업훈련경험은 대졸자의 취업에 영향을 미친다는(박가열, 천영민, 2009) 기존의 선행연구를 지지하였다. 취업이 어려운 현실에서 다양한 취업경험은 취업준비도를 높이고 취업에 대한 자신감을 갖도록 한다. 이 승계(2007)는 미래의 경력형성과 진로설계를 위한 충분한 경험의 기회를 제공할 필요성을 제기한 바 있다. 실제로 대학 차원에서 학생 진로지도에 대한 인식이 증가하고 진로상담, 심리검사, 취업관련 특강 및 세미나, 취업정보제공, 모의면접, 진로관련 교과목 개설, 인턴십 등의 현장 체험학습, 멘토링 프로그램과 같은 취업 및 진로개발 서비스가 운영되고 있다.

그러나 이렇게 취업역량만 강화하는 것은 대학생의 취업스트레스 해소에 본질적인 대안이 될 수 없다. 채창균과 김태기(2009)의 연구에서도 학교의 교육적 지원 노력이나 자격증 취득과 같은 취업준비 노력이 취업에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 따라서 취업역량강화보다는 취업경험에 초점을 맞추고, 단기간보다는 장기간 동안 취업경험을 가질 수 있는 제도적 방안이 마련되어야 한다. 대학 내의 취업담당 부서를 강화시켜 대학생들이 방학기간이나 휴학기간 동안 취업경험을 가질 수 있도록 권장하여 보다 많은 학생들이 학기 외에는 취업경험을 가질 수 있는 기회를 제공해야 할 것이다.

셋째, 취업결정여부에 따라 취업스트레스의 차이검증을 실시한 결과 취업을 결정한 학생들보다 그렇지 않은 학생들이 미취업에 대한 불안이 더 높은 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 박미진 외(2009)와 오예슬과 오은환(2013)의 연구와 같은 맥락이다. 이들은 많은 대학생들이 취업에 대한 불확실성으로 인한 스트레스를 많이 받고 있으며 이러한 과정을 통해 신체적 및 심리적 문제까지도 나타난다고 보고하였다. 즉, 취업결정여부는 취업 준비를 앞둔 대학생들에게 매우 중요한 의미를 가진다. Multon, Heppner, Gysberg, Zook and Eillis-Kalton(2001)은 진로상담이 내담자들의 진로문제 해결과 심리적인 스트레스 감소 두 가지 모두에 효과적일 수 있다고 하였는데, 상담을 통해 대학생들이 합리적 의사결정 과정에 의해 올바른 취업결정을 할 수 있도록

지원해야 하며 특히 진로 미결정자들을 파악하고 그들을 대상으로 진로결정을 위한 상담지원과 프로그램 제공이 이루어져야 할 것이다.

넷째, 학교구분에 따라 취업스트레스의 차이검증을 실시한 결과 취업스트레스 하위 요인 모두 4년제 대학생들보다 2, 3년제 대학생들이 취업스트레스를 더 높게 지각하고 있는 것으로 나타나 기존의 선행연구와 일치하였다(이현숙, 김승희, 2011; 정애리 외, 2011; 정태욱, 2005). 대부분의 학생들은 대학 1학년에 취업준비보다는 또래관계, 선배관계, 동아리 활동 등의 대학생활에 중점을 두고 시간을 보낸다. 4년제의 경우 1년이 지나도 3년이라는 긴 시간이 남지만 전문대 학생들은 바로 취업이라는 상황에 직면하게 되면서 극도의 스트레스를 받게 된다. 따라서 전문대 학생의 취업스트레스를 감소시킬 수 있는 요인이 무엇인지에 대한 연구가 진행되어야 하며, 그에 따른 정책과 제도개선이 이루어져야 할 것이다.

다섯째, 사회적 문제해결능력과 자아탄력성이 취업스트레스에 미치는 영향에 대해 검증한 결과 합리적 문제해결기술과 자아탄력성은 미취업에 대한 불안을 낮추지만 부정적 문제지향은 더 증가시키는 것으로 나타났다. 미취업에 대한 불안이 높다는 것은 취업 관련 문제들을 부정적으로 판단함으로 인해 기인될 수 있다. 부정적으로 인지하고 판단하다보면 자신감이 저하되고 취업에 대한 불안이 더 높아질 수 있기 때문에 합리적인 문제해결능력이나 자아탄력성을 강화시켜 취업이라는 현실을 부정적 시각이 아닌 유연한 사고를 통해 현실을 극복할 수 있도록 지도하는 것이 필요하다.

여섯째, 부정적 문제지향은 취업에 대한 자신감 상실을 증가시키는 것으로 나타나 자신의 상황을 해결하기 보다는 의지를 약하게 만들어 자신감을 잃게 만드는 요소임을 나타냈다. 김홍석, 이정희와 정경연(2012)은 부정적 사고와 열등감이 정적 관계이며 부정적 사고가 더 심해질수록 열등감이 더 높아질 수 있다고 하였고, 최현석, 이영선과 하정철(2011)은 취업에 대한 스트레스가 심할수록 취업에 대한 자신감은 떨어진다고 보고하였다. 부정적 사고는 취업에 대한 자신감을 결여시키며 취업스트레스를 증가시키기 때문에 취업에 대한 자신감을 향상시키고 효과적인 취업준비를 유도해야 할 것이다. 이를 위해 부정적 문제지향 곧 부정적 사고의 기인에 대해 탐색하고 부정적 사고를 줄일 수 있는 개입이 필요할 것이다.

일곱째, 부정적 문제지향과 충동/부주의적 반응양식은 더 많이 하면 일상생활에서 부정적 정서가 높아지지만 긍정적 문제지향과 자아탄력성은 일상생활에서 부정적 정

서를 낮추는 효과를 나타냈다. 취업으로 인한 일상생활에서 부정적 정서를 낮추고 보다 효과적으로 대처하기 위해서는 부정적인 사고나 충동적인 반응을 자제하고 긍정적으로 문제를 바라보거나 탄력적인 사고를 함양시키는 것이 매우 중요한 방안이다.

종합하면 사회적 문제해결능력과 자아탄력성이 취업스트레스를 줄이는데 효과적임을 확인하였고, 사회적 문제해결능력의 하위요인과 자아탄력성이 취업스트레스에 다양하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이것은 진로지도나 상담 및 프로그램 개발에 있어 대상의 호소문제를 잘 파악하여 접근해야 함을 시사하는 것이다. 또한 대부분의 상담이나 프로그램 개발에서 취업역량강화에 대한 부분을 탐색하고 강화시키기 위한 노력이 많은 부분을 차지해 왔다. 과도한 스트레스는 우울과 같은 심리적 부적응을 발생시키기 때문에 취업을 준비하는데 있어 효과적이기 보다는 무기력함을 만든다. 일차적으로 취업스트레스를 낮추는 것이 우선되어야 하고 본 연구에서 밝힌 것처럼 취업스트레스를 감소시킬 수 있는 사회적 문제해결능력과 자아탄력성에 관심을 가져야 한다. 사회적 문제해결능력과 자아탄력성의 효과적인 측면을 살펴보면 취업스트레스라는 상황에서는 자아탄력성 보다 사회적 문제해결능력이 더 효과적인 것으로 나타나 대학생의 사회적 문제해결능력 향상에 관심을 더 기울여야 할 것이다.

본 연구의 의의는 다음과 같다.

첫째, 대학생의 사회적 문제해결능력과 자아탄력성이 취업스트레스에 중요한 영향을 미치는 변수임을 확인한 것은 취업스트레스 연구에 중요한 의의가 있다. 사회적 문제해결능력과 자아탄력성을 강화시키는 전략을 통해 대학생들의 취업스트레스를 완화시킬 수 있음을 의미하며, 사회적 문제해결능력과 자아탄력성 증진을 위한 프로그램 개발이 가능할 것으로 생각된다.

둘째, 취업스트레스 관련 보호요인과 위험요인이 확인되었다. 합리적 문제해결기술, 긍정적 문제지향과 자아탄력성은 취업스트레스를 낮추는 보호요인으로 작용하지만 부정적 문제지향, 충동/부주의적 반응양식은 취업스트레스를 더 증가시키는 위험요인으로 나타났다. 위험요인은 정신적 부적응 행동을 증가시키지만 보호요인은 스트레스 상황으로부터의 잠정적인 부정적 결과를 감소 또는 차단시키거나 위험요인의 부정적인 효과를 중재 또는 완충해 주는 역할을 한다. 본 연구결과 보호요인으로 드러난 합리적 문제해결기술, 긍정적 문제지향, 자아탄력성에 대한 보다 심도 있는 추후연구가 요청된다.

본 연구의 제한점과 추후 연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 편의표집법을 사용하여 표본이 대표성을 확보했다고 보기 어렵다. 본 연구의 결과가 우리사회의 대학생들의 취업스트레스를 비교적 충실히 반영해 주는 자료라고 보기 어렵다. 본 연구결과의 일반화를 위해서는 대표성 있는 표본과 다양한 연구방법을 활용한 전국적 단위의 후속연구를 통해 대학생들의 보편적인 문제인지를 확인할 필요가 있다.

둘째, 사회적 문제해결능력이 취업스트레스에 중요한 영향을 미치는 변수임을 확인 하였으나 두 변인간의 관계를 다룬 연구가 아직 부족하여 비교 고찰 및 논의를 하는데에는 어려움이 있었다. 추후 연구를 통해 본 연구결과가 보완되어 보다 효과적인 실천전략을 수립하는데 유용한 의미를 제공하게 되기를 기대한다.

## 참 고 문 헌

- 고재홍, 윤경란 (2007). 청소년의 스트레스와 자살생각: 자아탄력성의 완충효과. **한국 청소년연구**, 18(1), 185-212.
- 김교현, 권선중, 심미영 (2005). 초등학생의 시험스트레스와 신체화 증상. **한국심리학회지**, 10(1), 113-126.
- 김명옥, 박영숙 (2012). 대학생의 진로준비행동과 취업스트레스의 관계에서 진로결정 자기효능감의 조절효과. **청소년학연구**, 19(11), 69-90.
- 김성경 (2003). 대학신입생의 스트레스와 학교적응에 관한 연구. **청소년학연구**, 10(2), 215-237.
- 김승용, 허선 (2009). 사회복지 전공 졸업예정자들의 취업스트레스와 대처행동에 관한 연구. **한국사회복지교육**, 9, 23-51.
- 김애순, 윤진 (1997). **청년기 갈등과 자기이해**. 서울: 중앙적성출판사.
- 김홍석, 이정희, 정경연 (2012). 대학생의 열등감과 집착의 관계에서 긍·부정적 자동적 사고의 매개효과. **상담학연구**, 13(6), 3009-3022.
- 박가열, 천영민 (2009). 대졸자 취업 영향요인 분석. **고용과 직업연구**, 3(1), 29-59.
- 박경 (2004). 부정적 생활스트레스와 우울과의 관계: 문제해결과 완벽주의의 중재효과와 매개효과. **한국심리학회지: 건강**, 9(2), 265-283.
- 박미진, 김진희, 정민선 (2009). 취업준비 대학생의 스트레스에 대한 질적연구. **상담학연구**, 10(1), 417-435.
- 박병기, 이선영, 송정화 (2010). 자아탄력성 증진 프로그램의 개발 및 효과검증. **교육심리연구**, 24(1), 61-82.
- 박선희, 박현주 (2009). 대학생의 진로스트레스와 대처방식이 진로결정수준에 미치는 영향. **한국심리학회지**, 6(1), 67-81.
- 오예슬, 오은환 (2013). 보건계열 대학생의 취업스트레스에 관한 질적 연구. **한국학교보건교육학회지**, 14(1), 25-36.
- 유상미, 이승연 (2008). 대학생의 스트레스, 부적응적 완벽주의, 자살사고의 관계. **한국심리학회지: 학교**, 5(2), 119-136.
- 유성경, 심혜원 (2002). 적응 유연한 청소년들의 심리적 보호 요소 탐색. **교육심리연구**, 16, 189-206.

- 윤성원, 김기승 (2012). 대학생의 통제소재가 취업스트레스에 미치는 영향. **한국산학기술학회논문지**, 13(2), 606-614.
- 이승계 (2007). 대학생의 노동경험과 직업선택의 관련성 연구. **인적자원관리연구**, 14(2), 123-141.
- 이승호 (2008). 청년실업 해결을 향한 16가지 정책 제언. **도시와 빈곤**, 86, 77-105.
- 이숙정, 유지현 (2008). 대학생의 학업 및 진로 스트레스와 대학생활적응의 관계에 대한 자기효능감의 매개효과. **교육심리연구**, 22, 589-607.
- 이옥형 (2012). 대학생의 생활스트레스, 자아탄력성 및 사회적 지지가 심리적 안녕감에 미치는 영향. **청소년학연구**, 12(1), 29-57.
- 이용길, 강경희 (2011). 대학생의 취업스트레스와 진로결정효능감 분석: 공학 및 사회 계열을 중심으로. **공학교육연구**, 14(2), 60-67.
- 이윤주, 민하영, 이영미 (2004). 대학생의 성인애착유형, 자아탄력성수준과 대학생활 적응의 관계. **아시아교육연구**, 5(4), 125-144
- 이익섭, 이윤로 (2004). **사회복지 조사방법의 이해**. 서울: 학지사.
- 이하나, 정현주, 이기학, 이학주 (2006). 대학생의 자아탄력성, 행복감과 스트레스 지각 및 대처와의 관계. **상담학연구**, 7(3), 701-713.
- 이현숙, 김승희 (2011). 보건행정전공 대학생의 취업스트레스에 영향을 미치는 요인. **보건의료산업학회지**, 5(3), 89-100.
- 장재윤, 장은영, 신희천 (2006). 대졸자들의 취업 여부에 따른 정신건강의 변화. **한국심리학회지: 일반**, 25(1), 65-87.
- 장휘숙 (2001). 정신병리를 차단하는 요인으로서 탄력성. **한국심리학회지: 발달**, 14(1), 113-127.
- 정애리, 유순화, 류남애 (2011). 전문대학생의 진로장애와 진로결정자기효능감이 대학 생활적응에 미치는 영향. **청소년학연구**, 18(12), 535-558.
- 정의석, 노안영 (2001). 대학생의 취업스트레스와 우울증, 자아존중감 및 신체 건강과의 관계 연구. **전남대학교 학생생활연구**, 33, 85-101.
- 정태욱 (2005). 전문대학생의 취업효능감 증진 프로그램 효과 분석. **진로교육연구**, 18(1), 99-118.
- 채창균, 김태기 (2009). 대졸 청년층의 취업 성과 결정 요인 분석. **직업교육연구**, 28(2), 89-107.

- 최이순 (2002). 사회적 문제 해결 도구의 신뢰도 및 타당도 연구. **한국심리학회지: 임상**, 21(2), 413-428.
- 최현석, 이영선, 하정철 (2011). 구조방정식을 이용한 취업스트레스가 취업자신감에 미치는 영향 연구. **한국데이터정보과학회지**, 22(2), 313-322.
- 황성원 (1998). **대학생의 취업스트레스에 관한 연구**. 동아대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- Asher, S. R., & Renshaw, P. D. (1983). Children's goals and strategies for social interaction. *Merril-Palmer Quarterly*, 29(3), 353-374.
- Block, H., & Block, J. H. (2006). Venturing a 30-year longitudinal study. *American Psychologist*, 61(4), 315-327.
- Block, J. H., & Block, H. (1980). The role of ego-control and ego-resiliency in the organization of behavior. In W. A. Collins (Ed.), *Minnesota Symposia on Child Psychology*, 13, 39-101. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Block, J., & Kremen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: Conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 349-361.
- Coffman, D. L., & Gilligan, T. D. (2002). Social support, stress and self-efficacy: Effects on student's satisfaction. *Journal of College Student Retention*, 4, 53-66.
- Dubow, Eric F., & Tisak, John. (1989). The relation between stressful life events and adjustment in elementary school children: The role of social support and social problem-solving skills. *Child Development*, 60(6), 1412-1423.
- D'Zurilla, T. J. (1986). *Problem-solving therapy: A social competence approach to clinical intervention*. New York: Springer Publishing Company.
- D'Zurilla, T. J., & Nezu, A. M. (1982). Social problem-solving in adults. In P. C. Kendall (Ed.), *Advances in cognitive behavioral research and therapy*. New York: Academic Press.
- D'Zurilla, T. J., & Nezu, A. M. (1990). Development and preliminary evaluation of the social problem-solving inventory psychological assessment. *Journal of Counseling and Clinical Psychology*, 2, 156-163.

- D’Zurilla, T. J., Nezu, A. M., & Maydeu-Olivares, A. (1996). *Social problem-solving inventory-revised (SPSI-R)*. New York: Multi-Health Systems.
- Fernandez-Berrocal, P., Alcaide, R., Extremera, N., & Pizarro, D. (2006). The role of emotional intelligence in anxiety and depression among adolescents. *Individual Differences Research, 4*(1), 16-27.
- Howard, S., & Johnson, B. (2000). What makes the difference? Children and teachers talk about resilient outcomes for children “at risk”. *Educational Studies, 26*, 321-337.
- <http://biz.heraldcorp.com>에서 2013년 3월 8일 인출.
- <http://www.kostat.go.kr>에서 2013년 5월 30일 인출.
- Juffer, F., Stams, G. J., & IJzendoorn, M. H. (2004). Adopted children's problem behavior is significantly related to their ego resiliency, ego control, and sociometric status. *Journal of Child Psychology and psychiatry and allied disciplines, 45*(4), 697-706.
- Krasnor, Linda R., & Rubin, Kenneth. (1983). Preschool social problem solving: Attempts and outcomes in naturalistic interaction. *Child Development, 54*, 1545-1558.
- Lazarus, R. S. (2000). Toward better research on stress and coping. *American Psychologist, 55*(6), 665-673.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. NY: Springer.
- Luthar, S. S. (1991). Vulnerability and resilience: A study of high-risk adolescents. *Child Development, 62*, 600-616.
- Multon, K. D., Heppner, M. J., Gysberg, N. C., Zook, C., & Ellis-Kalton, C. A. (2001). Client psychological distress: An important factor in career counseling. *The Career Development Quarterly, 49*, 324-335.
- Nezu, R. M., D’Zurilla, T. J., Zwick, M. L., & Nezu, C. M. (2004). Problem solving therapy for adults. In E. C. Chang, T. J. D’Zurilla, & L. J. Sanna (Eds.), *Social problem solving*. Washington, DC: American Psychological Association.

- Nezu, R. M., Nezu, C. M., & Perri, M. G. (1989). *Problem-solving theory for depression: Theory research and clinical guidelines*. New York: John Wiley & Sons.
- Ong, A. D., Bergeman, C. S., Bisconti, T. L., & Wallace, K. A. (2006). Psychological resilience, positive emotions, and successful adaptation to stress in later life. *Journal of Personality and Social Psychology*, *91*(4), 730-749.
- Ruback, R. B., Carr, T. S., & Hopper, C. R. (1986). Perceived control in prison. *Journal of Applied Social Psychology*, *16*(5), 375-386.
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, *86*(2), 320-333.

## ABSTRACT

### The effects of undergraduates' social problem solving ability and ego-resilience on jobs seeking stress

Park, Eunhyouk\* · Lee, Eungtaek\*\*

The purpose of this study is to investigate as to whether there are any differences in employment stress according to undergraduates' demographic characteristics, and then to check what effects social problem-solving abilities and the Ego-resilience will have on the employment stress.

In order to do this, we carried out a survey, with the results follows. First, in the t-test, there was no gender difference; those who have experienced and decided upon employment showed low anxiety about unemployment; moreover, in relation to schools, college students showed higher sub factors of employment stress than university students. Secondly, as a result of the regression analysis, out of the sub factors of employment stress, anxiety about unemployment was affected by negative problem orientation, rational problem-solving skill, and ego resiliency; especially, the negative problem orientation affected loss of self-confidence regarding employment, negative emotions in daily life were affected by negative problem orientation, impulsive/careless response styles, positive problem orientation and ego resiliency. On the basis of the above results, we suggested an approach for decreasing the employment stress according to demographic characteristics, and a way on intervention of social problem-solving abilities and ego resiliency according to the specific types of employment stress.

**Key Words** : decision on employment, employment experience, social problem solving ability, ego-resilience, jobs seeking stress

투고일 : 2013. 6. 7, 심사일 : 2013. 8. 12, 심사완료일 : 2013. 8. 29

---

\* Myongji University Lecturer, Corresponding Author

\*\* Myongji University doctoral course student