

## 경력단절여성 대상 강점 중심 그룹코칭 프로그램이 자존감, 구직효능감, 회복탄력성에 미치는 영향\*

최 경 화

탁 진 국<sup>†</sup>

광운대학교

본 연구의 목적은 경력단절여성 대상 강점 중심 그룹코칭이 자존감, 구직효능감, 회복탄력성에 미치는 영향을 알아보는 데에 있다. 이를 위해 경력단절여성을 대상으로 12명의 실험집단과 11명의 통제집단을 선발하였고, 선발된 실험집단은 6명씩 두 그룹으로 나누고 주 1회 120분씩 6회기로 그룹코칭을 실시하였다. 코칭의 효과성을 검증하기 위해 사전검사, 사후검사, 코칭 실시 1개월 후 추후 검사를 실시하였다. 수집된 자료는 SPSS 18.0을 통해서 두 집단의 동질성을 확인 한 후 사전, 사후, 추후에 대한 시점과 실험, 통제 집단 간 상호작용효과를 검증하였다. 분석 결과, 강점 중심 그룹코칭 실시 후 자존감, 회복탄력성, 구직효능감 향상에 통계적으로 유의미한 차이와 평균 점수의 상승이 확인됨에 따라 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인하였다. 또한, 추후에도 통계적으로 유의미한 차이로 코칭의 효과성이 지속됨을 확인하였다. 연구 결과를 토대로 본 연구의 시사점 및 제한점, 향후 연구에 관해 논의하였다.

주요어 : 코칭, 그룹코칭, 긍정심리학, 강점, 자존감, 구직효능감, 회복탄력성

---

\* 이 논문은 2014년도 광운대학교 석사학위 논문으로 연구함.

† 교신저자 : 탁진국, 광운대학교 산업심리학과, tak@kw.ac.kr.

18대 정부의 국정 과제로 ‘여성 경제 활동 확대’가 포함되면서 국가적 차원에서 경력단절 여성의 취업에 대한 관심이 고조되기 시작하였다(대통령직 인수 위원회 보도자료, 2013). 국가적인 차원에서의 이러한 관심은 저 출산, 고령화로 인한 인구 구조의 변화로 생산 가능 인구의 감소와 경제 성장 정체라는 불안감으로 지각되고, 이는 미래 노동력 확보를 위한 여성 인력 활용에 대한 국가적 차원의 관심과 중요성을 확인 할 수 있다(은혜경, 2010). 또한 개인적인 차원에서 보면, 경력단절 여성들이 자아 성장을 위해 자기 계발을 하고 지속적으로 경력을 유지하면서 일과 가정을 양립하고자 하는 개인적인 관심을 반영한 것이라 하겠다(강민채, 2014). 국가적 인적 자원 활용 측면에서도 큰 손실이라 할 수 있는 이러한 문제점을 해결하기 위해 여성가족부는 2008년부터 ‘경력단절여성 등에 관한 경제 활동 촉진법’을 제정 시행하고 있다. 2009년에는 여성가족부, 고용노동부 공동으로 여성 새로 일하기 센터를 72개소를 지정했고, 2012년에는 28개소를 확대해서 경력단절 여성들을 위한 직업 상담, 직업교육훈련, 취업 지원 연계, 취업 후 사후관리 등의 종합 취업 지원 시스템을 운영하고 있다. 또한 18대 정부의 적극적인 여성 인력 활동 확대 정책 이후, 삼성그룹을 비롯한 대기업에서도 시간 선택 제 일자리를 도입하고 CJ, SK그룹에서는 경력단절 여성을 위한 리턴십 제도를 운영하고 있다.

이처럼 국가적인 관심과 노력에도 불구하고 ‘경제활동인구연구보고’(통계청, 2013)에 따르면 여성의 경제 참가율은 남성보다 23.4% 낮은 수치이며 여전히 49.9% 수준에 머물고 있다고 보고했다. 이는 15세에서 64세까지의 여성 경제 활동 참여율이 OECD 32개 국가들 중에서

평균보다 7.4% 낮은 수치라 하겠다. 2011년 통계청, LG경제연구원에서 발표한 자료를 보면 경력단절로 인한 대졸 여성의 생애 소득 손실 금액이 6.3억에 달한다고 한다. 또한 2014년 2월에 여성가족부가 조사한 여성 경제 활동 실태를 보면 취업 후 임신, 출산, 육아의 다양한 이유로 직장을 그만둔 여성이 58%에 이를 정도로 경력단절 및 노동시장 탈피 현상이 여전히 높게 나타나고 있다. 경력단절을 경험한 여성들의 경제 활동 재참여 욕구는 높지만 진입이 쉽지 않은 것도 현실이다.

무엇보다 여성들이 경력단절 이후에 노동 시장 재진입에는 다른 구직 장애 요인 보다는 상당한 심리적, 사회적 압박감을 경험하게 된다(은혜경, 2007). 경력단절 여성들의 노동 시장 재진입을 막는 요인들로 자신감 부족, 가정에 대한 부담, 주부와 직장인으로서의 역할 갈등 등과 같이 심리적인 변인들이 중요하게 작용한다는 선행 연구(장서영, 2008)와 실직자의 심리적 장벽과 관련해서 자아 존중감과 구직효능감의 중요성을 밝힌 선행 연구(김태은, 탁진국, 2007)가 있다. 또한 대상과 종속변인이 유사한 윤정애(2013) 연구에서는, 인문교양 교육프로그램 참여가 자아존중감에 영향을 미치고, 자아존중감은 프로그램 교육과정 만족도가 구직 효능감에 미치는 영향을 매개하는 것으로 나타났다. 연구 결과에서는 경력단절 여성의 재취업을 장려하기 위해서는 직업교육과 인문교양교육이 상호보완적으로 이루어져야 한다는 근거를 제시하고 있다. 결론적으로, 자신의 삶에서 일이 차지하는 의미나 중요성을 인식하는 교육과 자아존중감을 키워주는 교육이 절실하며 무엇보다 경력단절여성들은 그들이 마주한 현실과 취업의 장애요인들을 파악하고 그 사이에서 야기된 갈등으로 인한

부정적 감정, 심리적인 불능감을 해결하는 근본적인 프로그램이 필요함을 강조하였다.

하지만 대부분의 연구와 경력단절 여성의 재진입을 위한 프로그램들이 주로 직업 교육의 형태로(박은경, 2010; 윤혜경, 2007; 박정숙, 2006; 박예슬, 2011) 이루어지고 있고 아직까지 구직자들의 성격, 심리적 특성에 대한 이해와 구체적이고 실질적인 취업 관련 준비가 아직까지 미흡하다고 하겠다. 이처럼 직업 교육을 통한 직업기술 향상과 직업의식을 강화시키는 것 외에도 경력단절여성들이 느끼는 심리적인 곤란, 낮은 자기효능감 등을 고려하여 다각적인 시도로 접근해야 할 필요성이 있다.

경력단절여성의 재취업에 긍정적 영향을 미치는 심리적, 행동적 요인을 연구한(은혜경, 김창대, 2011)결과에서도 경력단절여성의 재취업을 돕기 위한 진로 상담이나 프로그램에서 목표 의식과 현실적 자기 이해가 중요하다고 보았다. 또한, 경력단절여성들이 재취업을 위해 필요한 개인적, 심리적 요인으로 자신의 진로에 대한 계획이 뚜렷하고 성공 할 것이라는 확신과 자신감을 가질 수 있어야 한다. 진로를 선택하고 탐색하는데 대한 자신감이 높을수록 변화하는 일과 직무 조건들 속에서 환경과 상호 작용하고 대처해 나가는 진로 적응 수준이 높아진다(조성연, 홍지영, 2010).

취업 전문 서적 ‘파라슈트’의 저자 Bolles (2013)는 구직을 위해서 가장 먼저 해야 할 일은 자신이 누구인지 완벽하게 이해하고, 자신의 강점, 흥분되는 점, 성취감이 느껴지는 점, 효과적인 점, 유능한 점을 깨달아 자신의 스토리에서 자신만의 전용성 스킬을 찾아내는 일이 가장 중요하다고 말한다. 자신의 강점과 능력을 파악하고 자신의 가치를 인정하는 자아 존중감이 높은 사람은 긍정적인 시각을 가

지고 본인이 사회에 필요한 존재라는 사실을 확신하면서 실직을 극복하기 위해 노력 한다(윤정애, 2013). 또한 Seligman(2008) 교수에 의하면 역경과 시련을 이겨내고 뛰어난 성취와 위대한 업적을 이뤄낸 사람들의 공통적인 특징은 어려서부터 자신의 강점에 집중하고 끊임없이 키워나가는데 있다. 강점의 발견과 발휘는 회복탄력성 향상을 위한 마음의 근력을 키워가는 긍정성 훈련 중에서 가장 포괄적이고 과학적인 방법임을 입증하였고 이것이 긍정 심리학의 가장 중요한 발견이라고 하겠다.

사람들은 자신이 가치 있게 여기는 것과 이루고 싶은 목표와 관련해서 자연스럽게 강점에 초점을 맞추려는 경향이 있다. 강점이 자신을 최상의 상태에 있게 해주고 최고의 의미를 가져다주며, 최대로 인생을 즐길 수 있게 해준다는 것을 본능적으로 알고 있기 때문이다(Diener, 2011). 이처럼 강점으로 기운을 북돋우는 사고, 느낌, 행동 패턴을 통해 최대한의 효과를 끌어내려고 하는 것이 긍정심리학의 관심사이며, 강점 활용이 자기효능감, 자아존중감의 영향을 통제할 때조차도 주관적, 심리적 행복과도 관련이 있다는 연구 결과가 있다(Linley, 2008).

Elston과 Boniwell(2011)은 금융 서비스직종에 종사하는 6명의 여성을 대상으로 질적 방법을 사용한 강점 기반 코칭을 진행하였고 직장에서 강점을 발휘하며 어떤 일이 있었는지 연구한 결과, 강점 활용의 경험이 긍정정서를 느끼게 하고 직무에서도 몰입과 성취감을 느끼게 되었음을 보고 하였다. 또한 대학생을 대상으로 긍정심리기반 그룹코칭 프로그램을 통해 대학생들의 행복이 실제로 향상되었음을 검증하였고(탁진국, 임그린과 정재희, 2014), 대표 강점 활용은 목표 달성의 핵심 지주로서,

보다 나은 목표 진전과 연관되어 있어 결국 심리적 욕구 충족 및 행복 증진과도 관련 있음을 확인하였다(Linley et al., 2010). 또 다른 연구에서도 강점인식 및 활용을 돕는 코칭프로그램이 자기효능감, 진로 의사결정에 유의미한 영향을 주었고(조지연, 탁진국, 2016), 강점인식과 활용이 자기효능감과 삶의 만족감에도 영향이 있음을 밝혀내었다(Govindji & Linley, 2007).

하지만 강점코칭과 관련하여 대부분의 연구가 고등학생, 대학생들 위주로 이루어졌고(조지연, 2013; 박미윤, 2013; 박춘금, 2012; 백혜연, 2011; 유정은, 2015), 대학생 진로 취업 지원에 있어서 새로운 대안으로서의 코칭을 제시한 연구(최창호, 2011), 대학생의 성격적 강점의 영향 연구(문원정, 2010), 대학생의 대표 강점을 지각하고 활용하는데 목적을 둔 연구(양찬미, 2011)가 진행되었지만 경력단절여성을 대상으로 한 강점 중심 그룹코칭 프로그램의 효과성 연구는 아직 이루어진 바가 없다.

자기실현을 원하고 최적의 기능을 발휘하고자 하는 사람들에게 도움을 주고자 비롯된 긍정심리학에서의 강점인식과 활용이 경력단절로 인한 여성들의 낮은 자존감과 회복탄력성을 향상시키고, 이는 구직에 있어서의 자기효능감을 증진하는데 효과가 있을 것이라 가정한다. 따라서 본 연구에서는 기존에 연구한 바가 없는 경력단절여성을 대상으로 자존감, 구직효능감 뿐만 아니라 회복탄력성 변인 향상과 관련된 강점코칭 프로그램의 효과성을 검증하고자 한다.

### 경력단절여성

‘경력단절여성’이란 임신, 출산, 육아와 가족

구성원의 돌봄 등을 이유로 경제 활동을 중단하거나 경제 활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성으로 정의 한다(경력단절 여성 등의 경제활동 촉진법 2008 제 2 조).

통계청(2013)자료를 살펴보면 우리나라의 경력단절여성의 규모는 15-54세의 기혼여성은 971만 3천명이고 현재 비취업 상태 여성은 406만 3천명으로 나타났다. 이 중 경력단절 여성은 195만 5천명으로 기혼 여성 중 20.1%를 차지하였음을 알 수 있다. 경력단절여성을 연령대별로 살펴보면, 30-39세가 108만 1천명 (55.3%), 40-49세가 53만 2천명 (27.2%), 15-29세가 21만 9천명(11.2%), 50-54세가 12만 3천명 (6.3%)의 순으로 나타났다. 여성은 가장 열심히 일해야 할 시기인 30대 초반에 직장을 그만두게 되며, 이후 경제 활동 재 참여시 많은 사회적 비용뿐만 아니라 재취업의 어려움을 느끼게 된다(송은선, 2012).

이에 본 연구에서는 30대-50대 경력단절여성을 대상으로 이들의 경력단절로 인해 낮아진 자존감과 구직에 대한 효능감, 회복 탄력성을 향상시키기 위해 이제까지 시도해 본 적이 없는 긍정심리학을 기반으로 한 강점 중심 그룹코칭을 적용하고자 하였다. 경력단절여성들을 대상으로 취업 포탈 잡 코리아가 직장에 다니지 않는 기혼 여성 324명을 대상으로 ‘여성 재취업’에 관한 설문 조사를 한 결과 10명 중 9명에 해당하는 94.4%가 재취업할 의사가 있는 것으로 나타났다. 많은 성인 여성들이 경력단절에도 불구하고 자신을 다시 직업을 가질 수 있는 존재로 보고, 그러한 욕구가 높음을 알 수 있다(조순일, 2009). 하지만 개인적 인터뷰를 실시해 본 결과 취업에 대한 자신감이 낮고 자신에 대한 부정적 감정이 높았다.

여성 경력 개발의 출발점과 필수 조건은 무엇보다 자신감 회복이라는(이진아, 2003) 연구 결과처럼. 자신이 가장 잘 할 수 있었고, 앞으로 잘 할 수 있는 강점에 집중해서 그 일에 필요한 직업 정보와 기술을 습득하면서 개발해 간다면 성공의 가능성이 높아질 것이다.

이처럼 강점 코칭이 자신의 강점에 대해 집중하게 되면서 자신에 대한 긍정성과 자기 확신을 향상시키고 이것이 진로 적응성을 높인다는데 효과가 있을 것이라 추측할 수 있다. 경력단절 여성에게 재취업을 준비하는 과정에서 자기 자신에 대한 진단과 평가는 매우 중요한 의미를 갖는다. 본 연구는 긍정심리 기반 강점 코칭이 정서적, 정보적, 평가적지지 면에서(박은경, 2010) 경력단절여성들에게 긍정적인 자아 개념을 형성하고 자신의 행동에 대한 구체적이고 수용적인 평가를 통해 자존감과 자기효능감 향상, 구직에 대한 내적 동기를 증진 시키는데 도움이 될 것이라는 가정을 하였다.

### 강점의 인식과 활용

긍정 심리학은 인간이 나타낼 수 있는 최선의 기능 상태에 대한 과학적 연구라고 할 수 있다(Sheldon, 2001). Peterson과 Seligman(2004)에 의하면 사람들은 자신의 대표 강점에 대해 매우 자기답다고 여기고 대표강점에 대한 주인 의식을 가지며 사용할수록 진정한 자기감을 느끼게 된다. 또한 강점을 활용 할 때는 주인 의식과 진정성 이외에도 그것을 활용하고자 하는 열망, 그렇게 할 수 밖에 없는 필연적인 느낌을 받게 된다고 한다. 즉, 긍정심리학에서는 강점을 개인적인 목표를 추구하는데 심리적인 이점으로 보고 이를 이용하고자 하였다

(Linley et al., 2010).

본 연구에서는 이러한 긍정 심리학에서 탐구하고자 하였던 내재적 동기부여 측면에서 일반인들의 행복과 긍정적 변화, 성장에 초점을 두고 개인의 긍정적 성격 특성과 강점에 집중하고자 한다(Seligman, et al., 2006). 경력단절여성들을 대상으로 심리적 변화 과정을 통해 자기 수용, 강점 인식, 자기 성장과 자기실현으로 나아 갈 수 있도록 돕기 위한 프로그램을 실행하고 그 효과성을 검증하고자 하였다. 긍정 심리학자들이 얘기하는 심리학적 개입이란 사람들이 언제 최상의 상태에 이르는지 지켜보거나 어떻게 잠재력을 최고로 발휘하는지에 대한 연구로 이어지면서 긍정심리학과 코칭이 자연스럽게 연결이 되었다(Diener, 2011). 두 분야 모두 개인과 집단이 더 잘 수행하고 더 만족스럽게 살아가도록 돕는 것에 관여하고 있기 때문이다(권석만, 2012). 긍정심리학이 지향하는 바를 실현 시켜주는 방법론이 바로 코칭이라는 점에서 코칭은 응용 긍정심리학이라고도 한다(Palmer & Whybrow, 2007).

긍정심리학 기반 강점코칭은 여러 상담기법이나 심리학접근을 활용한 정신분석적 코칭, 인지적 접근의 코칭, 행동주의 코칭과는 구별되는 차이점을 갖고 있다. 다른 심리학 접근의 코칭이 특정 상담 및 심리 기법을 빌려오는 수준이라고 한다면, 긍정심리학 코칭은 방법론뿐만 아니라 기본 방향과 목표가 서로 합치된 코칭적 접근이라 할 수 있다(임창현, 2012). 즉, 강점코칭 접근법은 코칭심리학과 긍정심리학의 강력한 통합의 예라고 할 수 있다(Linley & Harrington, 2006). 특히 Diener(2011)는 모든 코칭 세션을 새로운 긍정심리학 개입을 테스트 할 수 있는 중요하고도 흥미로운 현장으로 보았다. 이처럼 코칭은 기본적인 방

향, 목표, 방법에서 긍정심리학이 지향하는 바를 실현해 갈 수 있는 가장 적합한 접근 방법이라 할 수 있다. 즉, 긍정심리학이 행복, 지혜, 창의성, 강점을 통한 지속적인 자기성장과 자기실현을 이루는 삶을 지향한다면 코칭은 이를 실현시켜 줄 수 있는 방법론으로 보고 있다. 이에 본 연구에서는 긍정심리학 기반 코칭적 접근 방법을 통해 경력단절여성들의 자기성장과 자기실현에 긍정적인 도움을 주고자 하였다.

자신만의 독특한 긍정 특질인 강점을 인식하고 활용 한다는 것은 어떤 일을 할 때 탁월한 역량을 발휘하거나 성취 할 수 있도록 만드는 역량인(Linley & Harrington, 2006) 동시에 그 일을 하면서 의욕과 활기를 느끼게 하며 동기를 부여한다는 측면에서도 매우 중요하다. 하지만 강점을 인식하는 것과 실생활에 활용할 수 있다는 것은 다소 차이가 있다고 하겠다. 자신만의 대표 강점을 인식하는 단계를 넘어 이를 적극적으로 일상생활에 활용해 가는 것이 무엇보다 그 지속적인 긍정적 영향에 도움을 줄 것이다. 강점을 인식하는 것도 즉각적인 효과가 있지만 좀 더 강점을 통한 효과성을 위해서는 강점을 인식 후 일정 기간 동안 반복적으로 다양하게 실생활에 직접 활용해 보는 것이 더 중요하다(김지영, 권석만, 2013).

이에 본 연구에서는 매 회기 자신의 강점, 자신과 타인에 대한 감사, 자신과 타인의 칭찬을 써보고 발표하게 함으로써 자신의 강점을 인식하게 하고 1주일 동안 삶에서 적용해 보고 싶은 한 가지를 실천 하도록 한다. 이후 이들의 경험을 나눠보는 시간을 갖게 하고 격려하고 지지해 줌으로서 좀 더 삶에 직접적으로 느끼고 활용할 수 있도록 진행하였다. 인

간의 가장 중요한 능력은 변화에 적응하는 능력이다. 강점은 문제를 해결 하거나 목표를 성취하는 데 필요한 많은 자원과 기술이 적용되는 능력과 관계가 있다. 그러므로 적응적인 강점은 문제를 해결하거나 일반적인 과제를 완수하는 데 낙천적이거나 좋은 장치를 사용하여 개인적으로 능력을 다르게 사용하는 것을 발견하였다(Frederic & Lowenstein, 1999). 이에 본 연구에서는 강점을 활용한 다양한 프로그램을 참고하여 강점을 인식하고 활용하여 이를 자신의 목표 성취인 구직과 관련한 능력으로 연결하여 자신의 삶에 적응적인 강점으로 활용 할 수 있도록 프로그램을 구성하고자 하였다.

## 자존감

자아존중감(self-esteem)이란 개인의 인지와 행동을 결정하는 데 영향을 주는 주요 변인이라 할 수 있으며 자기 존경과 자신의 가치에 대한 확신과 관련된다. 또한 선천적이라기보다 유의미한 타자, 성취 경험, 개인의 가치관 형성 등에 의해 영향을 받으며 후천적으로 형성되고 발달한다고 할 수 있다(Branden, 1998). Rosenberg(1965)는 감정적 요소로서 높은 자아존중감은, 높은 유능감이라기 보다는 자신의 약점을 인식하면서도 자신을 좋아하는 것이고, 낮은 자아존중감은 자아거부, 자아 불만족 및 자아 비난을 의미한다고 한다. 실업 상태가 되면 분노, 낮은 자존감, 불안, 대인기피 등의 증후군이 전 연령대에서 나타나며 대졸 이상의 고학력임에도 불구하고 낮은 자존감을 보다 높게 갖고 있는 것으로 나타났다(안운정, 2009).

자아존중감이 낮은 사람은 자기의심, 불안,

자기경멸, 우울 등을 경험하게 되는 반면, 자아존중감이 높은 사람은 자기 자신이 근본적으로 괜찮은 존재라는 확신에서 오는 평온함과 안정감을 경험 한다(Locke, McClear, & Knight, 1996). 한편 자아존중감 수준이 다른 집단을 비교해 보면, 자아존중감 수준이 높은 집단은 문제 중심 대처를 하는 경향을 보이고, 자아존중감 수준이 낮은 집단은 감정 중심 대처를 함에 따라 문제 상황을 타개하기 보다는 회피하는 경향을 보인다. 즉, 실직의 상황에서 자아존중감이 높은 사람들은 구직이라는 해결책을 찾기 위해 적극적인 반면, 자아존중감이 낮은 사람들은 실직이 주는 패배감, 불안, 우울 등의 감정에 초점을 맞출 가능성이 높다(윤정애, 2013).

본 연구의 코칭 프로그램을 통해 참가자는 자신의 강점을 파악함으로써 나타나는 긍정적 정서가 자기 의심, 불안감을 낮추고 행복감과 심리적 안정감을 갖게 하여 좀 더 자신의 가치에 집중할 수 있게 할 것이다. Minhas(2010)은 강점을 사용함으로써 얻을 수 있는 다양한 혜택을 보고하였는데 강점을 사용하는 것은 자존감, 심리적 웰빙, 삶에 대한 만족도를 증가하게 할 수 있다는 것을 발견 하였다. 긍정 정서를 경험한 사람들의 특징은 사고의 유연성, 창의성, 정보에 대한 개방성, 다양성, 행동 선택의 폭넓은 수용을 하게 되고 심리적 탄력성을 구축함으로써 주의력과 인지의 범위를 넓혀 유연하고 창조적인 사고를 가능하게 되어 차후에 정서적 행복을 향상시키게 된다(Fredrickson., 2001). 또한 그룹 안에 있는 타인들로부터의 인정과 칭찬을 통해 긍정적 자아개념을 형성하고 이를 통해 자기 평가적 측면에서도 스스로를 가치 있게 판단하는 자아존중감이 향상될 것이라 가정하고 다음과 같이

가설을 설정하였다.

**가설1.** 강점 중심 그룹코칭 프로그램이 자존감을 증진시킬 것이다.

#### 구직효능감

자기효능감이란 바람직한 결과를 얻기 위해 요구되는 행동을 성공적으로 수행할 수 있을 것이라는 개인의 능력에 대한 믿음으로, 이를 구직행동에 적용시킨 것이 구직효능감이다(Kanfer & Hulin, 1985). 따라서 구직효능감은 재취업을 목적으로 구직활동과정에서 본인에게 적합한 구직분야, 자격요건 등에 관한 정보수집에서부터 실제 인터뷰에 이르는 구직활동, 대인관계를 잘 할 수 있다는 자신감으로 개념화할 수 있다.

Bandura(1977)는 성취 경험, 타인의 언어적 설득, 정서적 각성을 자기효능감 형성의 근원이라고 주장했다. 경력단절 여성의 경우는 노동시장으로부터 이탈하여 직업 세계와 단절된 상태이므로 직업과 관련한 성취 경험이 부족할 수 있다. 본 연구에서는 참여자들이 과거 또는 현재를 되돌아보며, 강점을 활용한 성취 경험을 찾아보고 이를 직업적 특성과 연결해 보고자 한다. 자기효능감은 개인 노력의 강도를 결정하는데, 높은 자기효능감을 지닌 사람들은 수행을 긍정적으로 이끌어가는 성공 시나리오를 시각화하고(김병숙, 2007). 직업을 얻고 진로를 발달시키는 데에 필수적 활동을 수행함에 있어서의 자기 능력에 대한 신념으로 진로 의사결정, 직업 상담을 포함한 영역으로도 적용이 가능하다(Lent & Heckett, 1987).

기존의 연구에 의하면 강점 코칭프로그램이 대학생의 자기효능감에 유의미한 효과가 확인

되었고(조지연, 2013) 대학생들의 구직효능감에도 영향을 미치는 것으로 나타났다(박미윤, 2013). 또한 강점 그룹코칭은 대학생들의 자기 효능감과 문제해결력에도 그 효과성이 확인되었다(유정은, 2015). 본 프로그램을 통해 참가자는 자신의 강점을 강화하는 방안을 모색함으로써 인해 구직활동에 성공하리라는 자기능력에 대한 확신을 가질 수 있을 것이며 또한 같은 참여자들로부터의 지지와 격려, 코치의 긍정적 피드백이 그들의 능력에 대한 자기 확신으로 이어져 좀 더 적극적인 구직 활동으로 이어질 것으로 가정할 수 있으며 다음의 가설을 도출할 수 있다.

**가설2.** 강점 중심 그룹 코칭 프로그램이 구직효능감을 증진 시킬 것이다.

### 회복탄력성

회복탄력성(resilience)이란 자신에게 처한 역경을 극복하고 성공적으로 적응하는 능력을 의미한다(Reivich & Shatté, 2003). 일반적으로 역경을 극복한 사람들은 자신의 역경을 긍정적으로 바라보며 성공과 도약의 발판이자 원동력이라고 말한다. 조앤 롤링과 안데르센은 자신의 역경이 진정한 축복이었다고 회고 한 바 있다. 역경을 극복했기 때문에 역경을 긍정적으로 보는 것이 아니라 역경을 긍정적으로 봤기 때문에 역경을 극복 할 수 있었던 것이 역경을 긍정적으로 받아들여 그것을 도약의 기회로 삼는 것, 그것이 바로 회복 탄력성의 핵심이라 할 수 있다(김주환, 2011).

본 연구에서는 회복탄력성을 개인의 강점과 긍정성을 가지고 현실적인 상황을 인식하고 진로 장벽을 이겨내고 적응하는 개인적인 능

력이라고 정의하고자 한다. 경력 단절 여성들에게는 새로운 취업이라는 진입 장벽에 대한 불안과 스트레스가 많고 이를 이겨내고 극복할 수 있는 긍정적인 자기 개념과 자신에게 유리한 방향으로 유연하게 대처 할 수 있는 현실 적응 능력이 무엇보다 중요하다. 이처럼 자신의 고난과 역경에 대해 긍정적인 의미를 부여하고 긍정적으로 스토리텔링 하는 능력이 있는 사람이 회복 탄력성이 높은 사람으로서 긍정성이 그러한 힘을 가졌다는 연구들이 있다(Post & Neimark, 2007). 역경에 직면하여 사람들이 긍정정서를 경험하는 방법 중 하나는 일상적 사건과 역경 자체에서 긍정적인 의미를 찾는 것이 중요하며 이를 통해 긍정정서가 유발되고 사고의 확대로 후속사건에서 긍정적인 의미를 찾을 가능성이 증가하게 된다(Fredrickson., 2001). 회복탄력성의 하위요인들을 살펴보면, 긍정성, 통제성, 사회성이 회복탄력성의 중요한 핵심이라 하겠다. 회복 탄력성과 관련한 연구에서는, 자신에 대한 긍정적 정서 표현이 자아존중감에 영향을 주고 이는 회복 탄력성에도 영향을 미치며(임선미, 2016). 회복 탄력성이 직무 만족, 직무몰입에도 중요한 영향을 미치는 연구 결과가 있다(홍연희, 2013; 한선영, 2015; 이정현, 2015; 강미라, 2014). 또한 여성의 일·삶의 균형이 주관적 경력성공에 영향을 미치는 자아탄력성의 매개효과(신재민, 2013), 부모의 회복탄력성과 자녀의 회복탄력성과의 관계를 규명한 연구(이지현, 2012)도 있다. 이러한 회복탄력성은 변화 가능한 개인의 긍정심리자본으로 여기며 인간의 기본적인 적응체계가 작동하면서 이루어지는 보편적 발달 과정으로서 모든 사람에게 필요한 능력으로 간주되었다(Reivich & Shatté, 2003).

본 연구에서는 세 가지 회복 탄력성 하위

요인의 변화를 관찰하고, 긍정적 정서의 향상을 통해 회복탄력성을 높이는 가장 근본적인 방법인 대표 강점의 인식과 활용 프로그램을 적용하고자 한다. 프로그램 내용으로는 긍정심리학자들이 오랫동안 연구를 통해 발견한 긍정성 증진 훈련 방법 중에서 효과를 지닌 것으로 입증된 ‘감사하기’, ‘잘 되는 일에 집중하기’, ‘좋은 일 기술하기’, ‘미래 모습 상상하기’(Seligman, et al., 2006)등을 활용하고자 한다. Fredrickson(2001)은 긍정정서 확장 구축 이론을 바탕으로(The Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions) 긍정정서 경험은 부정정서를 치유하고 심리적 탄력성을 공급하며, 새로운 환경에 개입하여 활동하도록 접근행동이나 지속적인 행동을 촉진 한다고 주장하였다.

본 프로그램에서는 강점 매트릭스를 통해 자신이 갖고 있는 흥미와 적성, 보유 능력을 확인하고 현실적인 진로 장벽을 극복 할 수 있는 방법을 찾아보게 함으로서 좀 더 구체적이고 현실적으로 접근 할 수 있도록 하였다. 결핍이나 없는 것, 안 되는 것에 집중하기보다는 과잉과 가진 것, 되고 있는 것에 집중하게 함으로써 자신이 막연하게 외면하고 싶었던 우울한 현실을 받아들이고 새롭게 접근할 수 있도록 하였다. 또한 현실적 환경을 변화시킬 수는 없지만 긍정적 관점과 긍정적 정서의 변화를 통해 내면의 힘을 찾게 하고 상황에 적응하고 극복할 수 있는 회복 탄력성 향상에 도움을 주고자 하였으며, 이러한 프로그램 내용을 통해 다음과 같은 가설을 도출할 수 있다.

**가설3.** 긍정심리 기반 강점 중심 그룹코칭 프로그램이 회복 탄력성을 증진 시킬 것이다.

## 연구방법

### 연구대상

본 연구의 대상자는 경기도 소재의 경력 단절 여성을 대상으로 모집하여 연구 목적을 이해하고 본 연구에 참여할 것을 동의 받은 후 실험 집단 12명과 통제 집단 11명을 선정하였다. 연령은 실험집단은 30대 7명(58.3%), 40대 4명(33.4%), 50대 1명(8.3%)이며, 통제집단은 30대 6명(54.5%), 40대 5명(45.5%)로 구성되었고, 실험집단은 기혼이 11명(91.7%), 기타 1명(8.3%)이며 통제집단은 기혼이 10명(90.9%), 기타 1명(9.1%)로 구성되었다. 학력은 실험집단은 고졸 6명(50%), 대졸 6명(50%)이며, 통제 집단은 고졸 5명(45.5%), 대졸 6명(54.5%)이었다. 재직 기간은 실험집단은 4~9년 사이가 7명(58.3%)이며, 통제집단은 4~9년 사이가 7명(63.6%)이었으며 경력단절 기간은 실험집단은 5~9년 10명(83.3%), 10년 이상이 2명(16.7%), 통제집단에서는 5~9년이 5명(45.4%), 10년 이상이 6명(54.5%)로 구성 되었다.

### 연구절차

2014년 7월부터 참여자 모집을 시작으로 9월 12일부터 11월 27일까지 프로그램을 실시하였다. 총 참여자 26명 중 12명은 실험집단으로 14명은 통제 집단으로 구성하였고, 실험 집단은 목요일, 금요일 두 그룹으로 나누어 주 1회 2시간씩(120분) 총 6회기, 총 12시간 그룹코칭을 실시하였다. 프로그램 효과를 알아보기 위해 참가자 전원에게 사전·사후 검사를 실시하였으며 4주 후 추후 검사를 실시하였고, 통제 집단은 아무런 처치를 하지 않은

표 1. 연구대상의 인구통계학적 특성

구분	실험집단(N=12)		통제집단(N=11)		
	빈도(명)	백분율(%)	빈도(명)	백분율(%)	
성별	여	12	100%	11	100%
나이	30대	7	58.3%	6	54.5%
	40대	4	33.4%	5	45.5%
	50대	1	8.3%	0	0%
결혼	기혼	11	91.7%	10	90.9%
	기타	1	8.3%	1	9.1%
학력	고졸	6	50%	5	45.5%
	대졸	6	50%	6	54.5%
	대학원졸	0	0%	0	0%
경력단절	4~5년	0	0%	1	9.1%
	5~9년	10	83.3%	4	36.4%
	10년이상	2	16.7%	6	54.5%

상태로 실험 집단과 같은 시기에 사전·사후, 추후 검사를 실시하였다. 원래 통제집단이 14명이었으나 3명이 검사 시점이 늦어져서 제외되고 11명으로 제한되었다. 통제집단은 희망자에 한하여 연구가 종료된 후 코칭을 실시하기로 했다.

### 측정 도구

#### 자존감

개인 자존감을 측정하기 위해 개인의 가치, 자신감, 만족도, 자신에 대한 존중감, 그리고 자신에 대한 비하를 포괄적으로 측정하도록 고안된 Rosenberg의 개인 자존감 척도를 번안하여 수정 사용한 송경신(2010) 문항을 사용하였다. Rogenberg(1965)는 원 척도의 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )가 대학생 집단에서 .88로 나타났

고, 변안은 .86이었다. 본 연구에서는 신뢰도 계수가 .89로 나타났다. 긍정적인 문항이 5개, 부정적인 문항이 5개, 총 10개의 문항으로 구성되어 있으며 4점의 리커트(Likert)척도로 측정되어 있으나 본 연구에서는 5점 척도로 수정하여 사용하였다. 점수가 높을수록 자존감이 높은 것으로 해석된다.

#### 구직효능감

구직자의 구직 행동과 관련한 효능감을 평가하기 위해서는 Michigan 대학의 사회조사연구소(Institute for Social Research)에서 제작한 구직효능감 척도(JOBS II Survey)를 사용하였다. 설문을 번안하고 일부 수정하여 사용한 윤정애(2013) 문항을 사용하였다. 이 도구는 바람직한 결과를 얻기 위해 요구되는 행동을 성공적으로 수행할 수 있을 것이라는 개인의 능력

에 대한 믿음을 구직행동에 적용시킨 것으로 구직활동에 대해 얼마나 자신감을 갖고 있는지에 주관적으로 평정하도록 한 것이다. 응답은 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서부터 ‘매우 그렇다’(5점)까지의 5점 척도 상에 응답하도록 하였다. 6문항에 대한 응답의 총점 범위는 5~30점이며 점수가 높을수록 구직효능감이 높은 것으로 해석한다. 원 척도에서의 신뢰도는 .88이었고 본 연구의 신뢰도 계수는 .87이었다.

### 회복탄력성

회복탄력성(resilience)이란 역경이나 고난을 이겨내는 긍정적인 힘이라 정의하고 본 연구에서는 Reivich와 Shatté(2003)가 개발하고 한국 실정에 맞게 소개한 김주환(2011)의 한국형 회복탄력성 지수(KRQ-53)의 설문 문항을 총 27문항으로 수정하여 사용한 배혜련(2012)의 척도를 사용하였다. 총 27문항으로 통제성, 사회성, 긍정성 등의 세 개의 하위요인으로 구성되었고, 응답은 5점 척도로 구성되어 있으며 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 점수가 높을수록 회복탄력성이 높다. 원 척도에서의 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 문항별로 통제성 .86, 사회성 .86, 긍정성 .87으로 측정되었다. 본 연구의 신뢰도는 .92로 나타났다.

### 프로그램 개발과 내용

본 프로그램을 구성하는 주요 이론으로는 긍정심리학을 바탕으로 하였고 코칭의 6회기 과정은 Diener(2011)의 긍정진단 시스템을 응용하여 그룹코칭 프로그램으로 수정, 개발하였다.

이후 해당 분야 전문가(코칭심리사1급)의 감수를 거쳐 프로그램을 완성하였다. 본 프로그

램은 긍정심리코칭의 핵심이라고 할 수 있는 강점을 확인하고, 이미 발달된 강점 외에도 미 실현 강점을 찾아내어 강화하는 방식으로 강점 계발 전략을 짜고 문제를 찾아내는 대신 해결책을 만들어 가는 방식으로 코칭 하였다. 첫째, 현재의 강점과 흥미를 알아보고 과거의 자원을 찾아, 자신이 성취하고자 하는 미래 목표의 가치를 알아가는 과거-현재-미래 기법을 사용한다. 둘째, 긍정심리코칭에서 중요한 개입방법인 감사-강점-칭찬 기법을 재구성하여 매 회기에 활용하고 이를 꾸준히 습관화 하고 적용하는 과정을 가졌다. 마지막으로, 이상적 자기의 토대를 이루는 가치들에 초점을 맞추어 진로를 설정하고 미래 결과에 대한 자신의 능력에 대한 확신을 통해, 동기와 자기효능감을 강화하도록 설계하였다.

이전의 강점 코칭 프로그램들이 주로 1:1 코칭으로, 한 회기에 강점이 부분적으로 활용되거나 진로 설정에 긍정적 영향을 주기 위해 활용되었다고 한다면 본 프로그램에서는 전체 회기에 감사-강점-칭찬 대화를 통해 강점을 프로그램 전반에 활용하고 연결하였다. 또한 과거, 현재, 미래 접근 방식으로 매 회기마다 중점 키워드를 찾아내어 마지막에 자신을 통합하는 과정을 가졌으며 강점을 자신의 미래 구직 스킬과 직무에 연결할 수 있도록 하여 개인적인 특성인 강점을 진로 설정에 구체적이고 실제적으로 활용할 수 있도록 하였다.

### 분석방법

본 연구에서는 양적 자료 분석 방법을 사용하였으며, 자료 분석은 SPSS 18.0 프로그램을 이용 하였다. 먼저 프로그램 처치 전 실험집단과 통제집단 간 동질성 여부를 검증하기 위

표 2. 회기별 주제와 내용

구성	회기	주제	세부 내용
자존감 향상 (현재)	1회기	나는 누구인가 (존재 키워드)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 프로그램 이해</li> <li>• 소개하기, Group Rule 정하기</li> <li>• 이미지 대화</li> <li>• 공통점과 차이점 찾기</li> <li>• 과제 - 감사, 칭찬 목록, 강점검사</li> </ul>
	2회기	강점 인식 (강점 키워드)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 감사-강점-칭찬 대화</li> <li>• 최상의 자기 기법(목표 설정)</li> <li>• 성격 분석(교류 분석)</li> <li>• 내가 아는 강점, 타인이 보는 나의 강점, 내가 갖고 싶은 강점(강점 키워드)</li> <li>• 과제- 주변인이(가족, 친구, 지인들) 말하는 나의 강점 10가지</li> </ul>
구직 효능감 향상 (과거)	3회기	과거경험과 자원 (역량 키워드)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 감사-강점-칭찬 대화</li> <li>• 나의 인생 10대 사건(성공과 실패)</li> <li>• 자기 스토리와 전용성 스킬</li> <li>• 관심과 능력 펼쳐보기</li> <li>• 과제- 직업선호도 검사(워크넷)</li> </ul>
	4회기	강점 활용 (활용 키워드)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 감사-강점-칭찬 대화</li> <li>• 과거-현재-미래 접근 질문</li> <li>• 강점 매트릭스</li> <li>• 미 실현 강점 확인과 활용법 찾기</li> <li>• 과제- 나에게 전하는 말</li> </ul>
회복 탄력성 향상 (미래)	5회기	꿈과 비전 만들기 (비전 키워드)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 감사-강점-칭찬 대화</li> <li>• 강점 활용 성공 사례(과잉과 결핍)</li> <li>• 나의 강점이 필요한 직업 찾기</li> <li>• 미래 모습 그리기(10년 후)</li> <li>• 과제- 생애 역할과 비전문 만들기</li> </ul>
	6회기	강점 실현 (가치 키워드)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 감사-강점-칭찬 대화</li> <li>• 로드맵 그리기(목표, 기술, 지식, 태도)</li> <li>• 핵심 가치</li> <li>• 방해 요소 극복 방안</li> <li>• 구체적 강점 활용 구직 계획서</li> <li>• 강점을 키워드로 자기 소개서 쓰기(서로 읽고 피드백)</li> </ul>
통합	추수 회기	셀프 코칭	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 환영 인사, 실천 계획 되돌아보기</li> <li>• 계획 수정, 격려와 지지를 위한 후원 환경</li> </ul>

해 실험집단과 통제집단에 참여한 경력단절여성들의 자존감, 구직효능감, 회복탄력성의 사전 검사 점수에 대해 평균과 표준편차를 산출하고 독립표본 t-test를 실시하였다.

프로그램 효과성을 알아보기 위해서는 이원(2X3) 반복측정 변량분석을 실시하여 실험집단과 통제집단의 사전, 사후, 추후 검사 점수간의 시점 및 실험, 통제집단 간 주효과와 상호작용 효과를 검증하였다.

## 결 과

### 실험, 통제 집단의 동질성 검증

본 연구의 가설을 검증하기 위해 그룹 코칭 전 사전검사를 토대로 독립표본 t-test를 실시하여 실험집단과 통제집단의 동질성을 확인하였다. 그 결과는, 자존감 ( $t = .461, p > .05$ ), 구직효능감 ( $t = .867, p > .05$ ), 회복탄력성 ( $t = .879, p > .05$ )로 실험집단과 통제집단 간 사전검사의 차이가 유의하지 않아서 두 집단 간 차이가 없다는 것을 확인하였다. 표. 3에서 보듯이 집단 간 평균을 비교해 보면, 자존감

은 실험집단( $M = 3.43$ ), 통제집단( $M = 3.57$ )이고, 구직효능감은 실험집단( $M = 3.06$ ), 통제집단( $M = 2.93$ ), 회복탄력성은 실험집단( $M = 3.10$ ), 통제집단( $M = 3.47$ )으로 나타나 사전검사에서는 두 집단은 동질집단임을 알 수 있다.

### 평균과 표준편차

본 연구의 자존감, 구직효능감, 회복탄력성 관련 변인들에 대한 통제집단과 실험집단의 차이를 검증하기 위해 집단별 및 검사 시기별 평균 및 표준편차를 산출한 결과는 표 3과 같다.

### 반복측정 변량분석

본 연구에서 자존감, 구직효능감, 회복탄력성의 측정시점(사전, 사후, 추후)과 집단구분(실험, 통제)간의 주효과와 상호작용효과를 알아보기 위하여 피험자 내 요인과 피험자 간 요인이 함께 있는 경우의 분석방법인 2x3 (ANOVA)을 실시하였으며 실험집단과 통제집단의 집단 간 비교를 분석한 결과는 아래 표 4와 같다. 분석을 실시하기 전 변량의 동일성

표 3. 통제집단과 실험집단의 사전-사후, 사후-추후, 사전-추후 검사 평균과 표준편차

변인	통계치	통제집단(N=11)			실험집단(N=12)		
		사전	사후	추후	사전	사후	추후
자존감	평균	3.57	3.52	3.51	3.43	3.81	3.80
	표준편차	.529	.471	.472	.491	.423	.486
구직효능감	평균	2.93	2.92	2.86	3.06	3.58	3.42
	표준편차	.668	.614	.756	.557	.543	.219
회복탄력성	평균	3.47	3.42	3.37	3.10	3.63	3.48
	표준편차	.432	.472	.370	.461	.456	.448

표 4. 종속변인에 대한 사전, 사후, 추후 반복 측정 분석 (N=23)

종속변수	변량원	제곱합	자유도	평균제곱	F	유의확률
자존감	집단간 A(집단)	.330	1	.330	.549	.467
	오 차	12.608	21	.600		
	집단내 B(검사시기)	.415	2	.208	4.631	.015
	상호작용 A*B	.705	2	.352	7.855	.001
	오 차	1.884	42	.045		
구직효능감	집단간 A(집단)	3.377	1	3.377	4.000	.059
	오 차	17.728	21	.844		
	집단내 B(검사시기)	.761	2	.380	4.659	.015
	상호작용 A*B	.952	2	.476	5.827	.006
	오 차	3.430	42	.082		
회복탄력성	집단간 A(집단)	.009	1	.009	.018	.895
	오 차	10.308	21	.491		
	집단내 B(검사시기)	.648	2	.324	6.752	.003
	상호작용 A*B	1.095	2	.547	11.400	.000
	오 차	2.016	42	.048		

\* $p < .05$ .

가정을 위해 Mauchly의 구형성(Sphericity)검증을 하였으며 자존감, 구직효능감, 회복탄력성은 모두 구형성가정을 만족하였다.

강점 중심 그룹코칭 프로그램이 자존감을 증진시킬 것이라는 가설 1을 검증하기 위해서 분석한 결과, 집단 내 비교를 살펴보면 사전과 사후, 추후간의 시점에 있어서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다( $F = 4.631, p < .05$ ). 그리고 시점\*집단에 대한 자존감의 상호작용 효과도 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다( $F = 7.855, p < .05$ ). 상호작용이 유의하게 나타난 결과는 다음과 같이 해석할 수 있다.

표 4와 그림 1에서 보듯이 통제집단의 경우

사전, 사후, 추후 평균 점수가 각각 3.57, 3.52, 3.51로서 별다른 변화가 없는 반면에 실험집단의 경우 각각의 평균이 3.42, 3.81, 3.80으로 나타나 사후에서 증가한 후, 증가가 유지되는 것으로 나타나서 두 집단 간에 시점에 따른 차이가 있는 것으로 나타났다. 따라서 가설 1은 지지되었다.

강점 중심 그룹 코칭 프로그램이 구직효능감을 증진시킬 것이라는 가설 2를 검증하기 위해서 분석한 결과, 실험집단과 통제집단의 구직효능감은 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 집단 내 비교를 살펴본 결과, 사전과 사후, 추후간의 시점에 있어서도 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다( $F = 4.659, p < .05$ ).

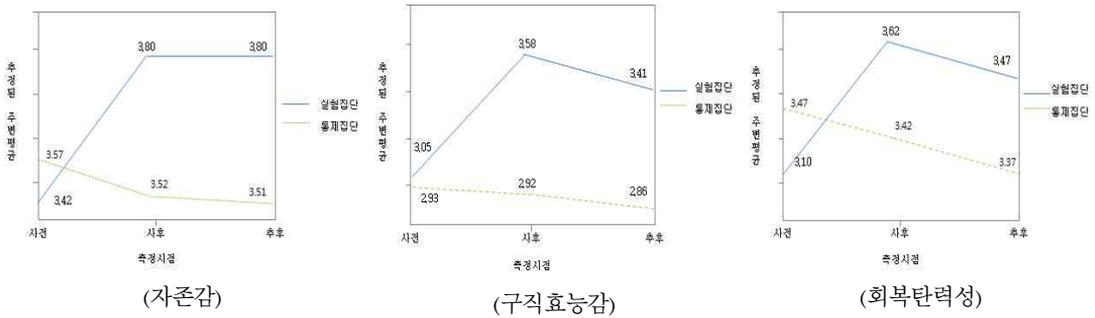


그림 1. 실험집단, 통제집단 사전, 사후, 추후 검사 차이 분석 그래프

그리고 시점\*집단에 대한 구직효능감의 상호작용 효과는 유의한 것으로 나타났다( $F = 5.827, p < .05$ ).

상호작용 효과를 해석하기 위하여 표 4와 그림 1에서 제시한 집단과 시점에 따른 평균을 살펴보면 통제집단의 경우 사전, 사후, 추후 평균이 각각 2.93, 2.92, 2.86으로 나타나 별다른 변화가 없었으나 실험집단의 경우 각각의 평균이 3.05, 3.58, 3.42로 나타나 사전에서 사후로 가면서 크게 증가하였고 추후에서는 다소 감소하여 시점에 따른 변화가 있는 것으로 나타났다. 따라서 가설 2는 지지되었다.

마지막으로, 강점 중심 그룹코칭 프로그램이 회복 탄력성을 증진 시킬 것이라는 가설 3을 분석한 결과, 먼저 실험집단과 통제집단의 회복탄력성은 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 집단 내 비교를 살펴본 결과, 사전과 사후간의 시점에 있어서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다( $F = 6.752, p < .05$ ). 그리고 시점\*집단에 대한 회복탄력성의 상호작용 효과도 유의한 것으로 나타났다( $F = 11.400, p < .05$ ).

상호작용 효과를 해석하기 위하여 표 4와 그림 1에서 제시한 집단과 시점에 따른 평균을 살펴보면 통제집단의 경우 사전, 사후, 추

후 평균이 각각 3.47, 3.42, 3.37으로 나타나 별다른 변화가 없었으나 실험집단의 경우 각각의 평균이 3.10, 3.63, 3.48로 나타나 사전에서 사후로 가면서 크게 증가하였고 추후에서는 다소 감소하여 시점에 따른 변화가 있는 것으로 나타났다. 따라서 가설 3은 지지되었다.

#### 상호작용 효과에 대한 그림 제시

상호작용 효과를 구체적으로 알아보기 위해 그림으로 제시하면 그림 1과 같다.

그림 1에서 제시한 바와 같이 자존감, 구직효능감, 회복탄력성에 대한 통제집단의 사전-사후-추후 검사의 차이를 살펴보면, 사전-사후 검사( $p > .05$ ), 사후-추후( $p > .05$ )와 사전-추후( $p > .05$ )검사의 차이는 유의하지 않았다. 위 그림 1에서 보듯이 사전 검사 점수보다 사후 검사 점수가 낮고, 추후 검사 점수는 사전 점수와 사후 검사보다 낮게 나타났다.

실험집단에서의 각 종속변인에 대한 사전, 사후, 추후 검사 차이 검증을 살펴보면, 자존감의 경우 실험집단에 대한 사전-사후( $p < .05$ )는 유의하였고, 사후-추후( $p > .05$ )는 유의하지 않았으며, 사전-추후( $p < .05$ )검사의 차이는 유의하였다. 추후에서는 통제 집단이 사후

평균 3.52에서 소폭 감소하는 반면, 실험 집단 은 평균 3.80으로 유지되고 있어 코칭 효과의 지속성을 확인할 수 있다.

구직효능감은 실험집단에 대한 사전-사후( $p < .05$ )는 유의하였고, 사후-추후( $p > .05$ )는 유의하지 않았으며 사전-추후( $p < .05$ )검사의 차이는 유의하였다. 표 3에서 보듯이 추후 평균 점수는 통제집단, 실험집단 모두 소폭 감소하였으나 실험집단의 추후검사 평균은 사전 보다는 높게 나타났다.

마지막으로 회복 탄력성은 실험집단에 대한 사전-사후( $p < .05$ )는 유의하였고, 사후-추후( $p > .05$ )는 유의하지 않았으며, 사전-추후( $p < .05$ )검사의 차이는 유의하였다. 결론적으로, 프로그램 실시 후 추후검사에서 자존감, 구직효능감, 회복탄력성 변인 관련 평균 점수가 유지, 소폭 감소하였으나 사전 평균 점수 보다는 높게 나타나서 프로그램의 지속성을 확인할 수 있었다.

## 논 의

본 연구의 목적은 긍정심리학 기반 강점 중심 그룹코칭이 자존감, 구직효능감, 회복탄력성에 미치는 영향을 알아보기 위한 것이었다. 연구 결과 다음과 같은 결론을 얻게 되었다. 첫째, 프로그램의 효과성 검증에 위해 프로그램을 실시하기 전과 후의 시점과 집단 간의 상호작용 효과를 분석한 결과 자존감, 구직효능감, 회복탄력성에서 유의하게 나타났다. 즉, 통제집단은 사전에 실시한 검사와 비교해 사후 검사에서 별다른 변화가 없는 것에 비해, 실험집단에서는 사전검사에서는 보다 사후검사에서 통계적으로 유의미한 차이와 평균 점수

의 상승이 확인됨에 따라 강점 중심 그룹코칭의 효과성을 확인하였다. 둘째, 프로그램이 끝난 후 프로그램 효과의 지속성을 분석한 결과 프로그램 실시 후 높아진 사후 점수는 4주 후에도 유지 또는 소폭 감소하는 것으로 나타나 코칭의 효과성이 어느 정도 지속됨을 확인하였다.

참여자들의 프로그램 후 피드백을 중심으로 효과성을 추측해보면 첫째, 참여자 스스로 자신에 대해 끊임없이 생각하게 하고, 자신에 대해 몰입 할 수 있는 시간이었으며 자신의 가치를 새롭게 발견하는 시간이었다고 한다. 각 개인은 자신의 강점을 충분히 인식하지 못하고 있어서 강점 검사 이후 매 회기 진행되었던 감사-강점-칭찬 대화를 처음에는 익숙하지 않아 낯설고 힘들어 하였다. 하지만 프로그램이 진행 되면서 좀 더 구체적이고 자기에 대한 긍정적 인식이 높아짐을 확인하였다. 참여자들이 생활 속에서 이 세 가지 주제로 코칭 기간 동안 지속적으로 생각하고 실행하도록 하였으며 회기마다 특정 활동을 통해 강점 인식 이외에도 생활 속에서의 적용과 효과성에 대해 논의하는 코칭 방식을 적용하여 프로그램을 진행한 것이 효과적인 접근으로 보인다.

긍정정서는 변화 촉진 및 성공을 위한 강력한 자원이라 할 수 있으며(Diener, 2011) 긍정정서와 개방성은 서로가 서로를 보강하고 촉진하며 성장하도록 동기화하고, 이는 긍정정서가 우리 안에서 나선형 상승효과를 일으키게 됨을 확인 할 수 있다 (Fredrickson., 2001). 자신의 강점 인식과 활용은 어떤 일을 할 때 자신감과 자신에 대한 집중과 몰입을 가져오게 하고 이는 탁월한 결과와 성취를 이루게 하는 역량이다(박미운, 2013). 본인의 강점에

집중하면서 자기 탐색과 긍정적 자기 인식을 돕고, 이를 통해 자기 평가적 측면에서도 스스로를 가치 있게 판단하는 자아존중감이 향상되었을 것으로 보인다.

프로그램을 진행 하면서 가장 어려운 부분은 경력단절 시간에 대한 부정적 관점과 정서, 자존감과 자기 효능감이 낮아져서 무엇도 변화 되지 않을 것이라는 자기 부정 정서가 높고 동기가 낮은 점이었다. 이러한 정서적 불안감과 자신에 대한 부정적 관점을 코치가 개인적 접근과 그룹 내의 역동을 통해 긍정적으로 전환 하는 과정이 무엇보다 중요하였다. 인간은 살아가면서 믿어주고 의지해주는 한 사람만 있어도 세상을 살아가기 훨씬 쉽다고 한다. 그룹 구성원들에 의한 수용과 지지는 희망을 주고 미래의 변화에 대해 생각하게 하며 또한 다른 사람들의 이야기를 듣는 것은 자신의 문제를 인식하게 한다. 이것은 그룹 코칭을 통한 자신의 인지적, 정서적 재구성이라 할 수 있다(Kets de Vries, 2005).

실험 집단에서는 강점 중심 그룹코칭을 통한 긍정적인 자기 인식의 변화가 불안감을 없애고 정서적인 안정감과 자신의 현실적 상황에 대한 긍정적인 수용이 이루어지고 있는 반면, 어떤 처치도 하지 않았던 통제집단의 평균 점수 감소는 사전 검사 때 실험집단의 자존감, 회복탄력성의 평균 점수보다 높게 측정되었음에도 불구하고 시간이 흐름에 따라 자신과 구직에 대한 불안감이 더 높아질 수도 있었음을 추측해 본다.

둘째, 프로그램 참여자들이 생활 속에서 자신이 현재 발휘하고 있는 강점을 재인식하는 과정 이외에도 과거의 성공 경험들을 적어보고 이야기하면서 자신이 활용하였던 강점을 찾아보게 하였다. 또한 실패의 경험들에서 얻

었던 경험과 교훈들, 그것들을 극복하기 위해 필요했던 자신만의 강점과 자원이 무엇이었는지 확인하는 시간을 가졌다. 강점의 인식과 활용이 자기효능감을 높이는 결과는 다른 연구(전정환, 2012; Proctor, Maltby, & Linley, 2011; 박부금, 이희경, 2012)에서도 확인된 바 있으며 McDowall과 Butterworth(2014)도 자기효능감과 관련한 실험연구를 실시하여 코칭을 받은 그룹에서 자기효능감 증가와 목표 달성에 대한 자신감이 향상되었음을 보고 하였다.

또 다른 연구에서는, 강점 활용이 더 높은 목표 진전과 연관이 있으며 특히 개인적으로 관련성이 있는 자기 일치적인 목표는 자율성과 긍정적 감정을 느끼고 목표를 추구하기 위한 흥미롭고 신뢰할 만한 방안을 스스로 제시한다는 결과가 있다(Linley et al., 2010). 긍정적인 사고와 행동이 성과의 향상을 가져온다는 자기효능감 이론은 긍정심리나 코칭과도 연관되며 진로에 있어서도 행동으로 이어져 중요하게 작용한다(백혜연, 2011). 본 프로그램이 자신의 강점을 찾고 인식하는 과정을 넘어 막연하게만 생각하던 진로와 연결하고 이를 실제적으로 구직에 적용하고 준비하는 과정을 통해 구직효능감 향상에 긍정적인 영향을 주었을 것으로 해석할 수 있다. 해외에서도 최근에 실직자를 대상으로 한 강점 프로그램을 일대일로 실시하여 자아존중감, 경력탐색, 강점활용, 삶에 대한 만족도에 미치는 효과성을 밝힌 바 있으며(Littman-Ovadia, 2014), 대학생 진로 취업 지원에 있어서 새로운 대안으로서의 코칭을 제시한 연구(최창호, 2011)와, 대학생의 대표 강점을 지각하여 활용하는데 목적을 둔 연구(양찬미, 2011)가 진행되었지만 기존의 연구에서 진로상담이나 코칭에 강점을 활용하는 강점 코칭과는 접근의 시작점이 다

르다.

윤정애(2013)연구에서 경력단절여성의 재취업을 장려하기 위해서는 직업 교육 이외에도 부정적 감정, 심리적인 불능감을 해결하는 프로그램을 동시에 제안하였듯이, 본 연구에서는 먼저 그들이 갖고 있는 심리적 곤란과 어려움을 충분히 공감하면서 자기에 대한 긍정적 관점을 갖도록 코칭적 접근을 하였고 이는 자존감과 회복력 향상에도 도움을 주고자 하였다. 더 나아가 과거, 현재, 미래 접근법을 통해 현재 자신의 강점 역량과 과거 발휘된 강점 역량들을 파악하고 통합하면서, 이를 자신의 미래 구직과 관련한 능력으로 연결하여 자신의 삶에 최대한 활용 할 수 있도록 하였고 전체 회기를 강점에 집중한 그룹코칭 프로그램으로 구성하고자 하였다. 즉, 구직 활동에서 강점을 단회기에 활용하는 것이 아니라 심리적 접근을 통해 강점을 활용한 진로 연결 방식이라 할 수 있다. 또한 이전의 1:1 진로코칭(박춘금, 2011; 조지연, 2013)이나 집단상담, 커리어코칭 프로그램에서의 GROW모형(임은수, 2011)을 활용한 것에 비해 좀 더 확장된 GROUP모형(Brown & Grant, 2010)을 적용해서 생산적인 대화를 하는 단계인 U(Understanding Others: 타인 이해)와 P(Perform:수행)를 제시하여 그룹역동을 최대한 활용하고자 하였다.

하지만 여러 가지 그룹코칭의 장점에도 불구하고 6회기라는 프로그램 진행 기간이 짧고 개인적 욕구와 실행 점검에 대한 확인이 어려웠던 점이 아쉬웠다. 집단 그룹코칭의 특성상 개인의 세세한 욕구를 파악하고 만족시키기 어려우므로 그룹코칭과 개인코칭을 연계해서 진행하는 것도 좀 더 효과적인 코칭이 될 수 있을 것이다. 코칭 프로그램은 자기 개발과도 관련되며, 코칭은 학습을 흥미롭게 하여 개개

인들이 배움을 일과 삶에 적용하는 것을 추구한다. 또한 학습 과정이 끝나고 오랜 시간이 지난 이후에도 계속해서 학습을 지속 할 수 있도록 개인의 학습과 역량을 키우는 것이 중요하겠다(탁진국, 2010).

셋째, 회복탄력성이 높은 사람들의 공통적인 특징 중 하나는 자기조절 능력으로서, 자신이 처한 상황을 객관적이고도 정확하게 파악해서 대처 방안을 찾아내는 능력이라 할 수 있다(김주환, 2011). 즉, 이러한 강점 인식과 관련한 자기 이해가 회복탄력성의 중요한 요인인 자기조절 능력의 바탕이 되어 현실에 대한 새로운 의미 부여와 자신이 사용할 수 있는 자원을 조직해서 최선의 해결책을 만들어가는 노력을 해봄으로서 본 프로그램이 회복탄력성의 향상에 긍정적인 도움을 주었던 것으로 보인다.

목표는 부족한 점에서 오지만, 그 목표를 이루는 힘은 강점에서 온다(이희경, 2014). 피코치가 코칭이라는 기회를 통해 문제점, 약점을 개선하고자 하는 욕구를 파악하고, 코치는 피코치의 강점과 자원이 어디에 있는지를 찾는 것이 효과적인 코칭적 접근이다. 코칭은 다른 사람이 해결한 해결책으로 문제를 해결하지 않고 자신만의 해결책으로 자신의 삶을 성찰하게 해 준다. 본 연구에서는 강점 인식에서 한 발 더 나아가 이를 실제로 활용하고 적용할 수 있는 방법을 자신의 진로에 대한 목표로 구체화 해가는 과정을 가지게 함으로써 좀 더 미래 목표지향적인 코칭적 접근을 시도하였다. 하지만 본 연구의 목적이 심리적으로 인의 향상에 초점이 이루어졌고, 직업 훈련과 재교육 실행 기관 및 단체에 대한 정보적 안내(고용정보원, 여성새로일하기센터, 여성능력개발원, 여성발전센터, 한국여성정책연구원,

한국무역협회 등)는 있었지만, 이를 진로와 관련한 목표 행동, 구직 성공과 연계해서 구체적인 구직 기술 훈련과 직업 재교육 등 실질적 교육이 연계해서 이루어진다면 좀 더 효과적일 수 있을 것이다.

본 연구의 학문적 의의는 다음과 같다. 첫째, 경력단절여성들의 심리적 특성을 고려하여 강점을 활용한 코칭적 접근을 시도하였다. 따라서 본 연구는 우선 기존의 청소년이나 대학생들을 대상으로 한 1:1 코칭이나 진로 상담, 취업 지도와는 다른 접근방식이며 또한 대상의 차별화로 코칭 효과를 측정해 보았고 효과를 확인하였다. 둘째, 본 연구는 구직효능감 외에도 경력단절여성의 심리적 특성을 고려한 자존감, 회복탄력성의 변인들과 관련한 강점코칭의 효과성을 검증한 최초의 연구였다. 셋째, 강점중심 그룹코칭 프로그램이 강점을 인식하고 강점을 구현할 수 있는 비전을 구축하여 이를 진로와 연결해 가는 강점기반 진로코칭의 모델을 만들고 그 가능성을 검증했다. 넷째, 강점중심 코칭 프로그램으로 개인의 강점을 인식하게 되면서, 강점을 삶과 진로에 활용 또는 응용할 수 있으며, 강점을 여러 가지 영역에 확대할 수 있는 가능성을 시사하고 있다는 점에서 그 의의가 있다.

본 연구의 실무적 시사점으로는 첫째, 강점기반 코칭 프로그램이 학생뿐만 아니라 일반성인을 대상으로 라이프코칭, 커리어코칭, 비즈니스코칭, 리더십코칭 등에 다양하게 활용될 수 있으며 진로 선택이나 경력 개발에도 중요한 접근 방식이 될 수 있다. 둘째, 강점기반 코칭 프로그램 모형을 응용해서 학생뿐만 아니라, 위기 청소년, 퇴직자, 우울증여성, 경력단절여성, 장애인, 실직자 등을 대상으로 강점을 통한 긍정적 자아정체감 형성, 자존감

향상, 회복탄력성 향상 및 강점 활용 진로 목표 설정, 실행과 관련한 효과성을 극대화할 수 있는 프로그램으로 재구성하여, 대상에 맞는 프로세스를 제공할 수 있을 것이라 기대한다.

위와 같은 의의와 시사점에도 불구하고 본 연구는 몇 가지 제한점을 가진다. 첫째, 본 연구는 그룹코칭을 진행하기 위해 한 곳에 모일 수 있는 경기도 P 지역에서 살고 있는 경력단절여성들을 그 대상으로 하였다. 1:1 코칭이었다면 좀 더 여러 지역의 대상을 모집할 수 있었으나 모임 장소에 대한 지역적 제한점이 있어 연구 결과를 경력단절여성으로 일반화하기에는 한계가 있다. 서울 지역과 타 여러 지역을 나누어 동시에 경력단절여성들의 강점 그룹코칭의 효과성을 검증해 보는 것도 의미가 있을 것이다.

둘째, 본 연구에서 인구통계학적 변인에서 연구결과의 통계치는 실험집단과 통제집단의 동질성이 확보되었으나 표집 방법과 참여자 동기에서 차이가 있는 것으로 보인다. 실험집단은 지원자에 한해 모집되어 참여 의지가 높았고 구직에 대한 관심과 욕구가 있었다. 하지만 통제집단은 지원자 중에 무선 할당된 것이 아니라 실험집단 참여자의 지인들로 소개받아 참여 동기와 여러 가지 심리적 특성을 체크 할 수 없었다.

셋째, 본 연구에서의 그룹코칭은 6회기의 총 12시간으로 진행하였다. 1:1 코칭과 달리 여러 명이 함께 하는 그룹코칭이라 개인적인 욕구를 세밀하게 살피고 체크하기에는 물리적인 시간이 부족했고, 강점을 인식하는 것도 즉각적인 효과가 있지만 강점을 인식 후 일정 기간 동안 반복적으로 다양하게 활용해 보는 것이 더 중요하다고 하겠다. 6회기 이후 2주에

한번, 1달에 한번으로 기간을 늘리면서 추후 Follow-up 과정을 두고 기간과 회기에 대한 코칭의 효과성을 지속적으로 연구해 보는 것도 의미가 있겠다.

넷째, 강점 그룹코칭 프로그램 개발과 내용에 관한 구조화 과정에서 그 분야의 전문가인 연구진(코칭 심리사 1급)과의 논의 과정은 있었지만, 프로그램에 대한 Pilot test 과정을 거쳐서 결과에 대한 여러 전문가 의견과 감수를 거치지 못해서 타당화 과정이 미흡하였다. 향후 연구에서는 좀 더 프로그램 개발의 타당화 과정에 주의가 필요하다.

마지막으로, 긍정심리학 기반 강점의 인식과 활용이 개인의 주관적 정서, 안녕과 행복, 만족감 등과 관련한 연구들이 주로 집중되어 왔고 진로와 관련된 연구는 거의 찾아보기 어렵다. 강점이 진로를 설정하고 실현해 가는데 어떤 관련 변인들이 있는지 알아보고, 강점을 활용할 수 있는 구체적인 방법들을 구현해서 개인의 강점기반 진로 코칭 모델을 좀 더 체계화하는 과정이 필요하겠다.

## 참고문헌

- 강민채 (2014). 경력단절여성이 지각하는 사회적 지지가 진로적응성에 미치는 영향: 진로결정 자기효능감의 매개효과. 경성대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 강미라 (2014). 유아특수교사의 회복탄력성과 내적 직무만족 간의 관계: 외적 직무만족을 매개변수로 하여, 정서·행동장애연구, 30(2), 481-510.
- 권석만 (2012). 긍정심리학- 행복의 과학적 탐구. 학지사.
- 김병숙 (2007). 기업이 요구하는 대학의 취업진로 교육과 인재 육성 방법. 여성인적자원개발연구, 9, 1-23.
- 김지영, 권석만 (2013). 성격강점의 인식과 활용이 정신건강에 미치는 효과. 한국심리학회지, 32(4), 783-802.
- 김주환 (2011). 회복탄력성. 위즈덤 하우스.
- 김주환, 신우열, 함정현 (2009). 긍정심리학 관점에서 커뮤니케이션 이론 다시 보기. 커뮤니케이션 이론, 학술저널 5(1), 86-122.
- 김태은, 탁진국 (2007). 재취업 질의 선행변인과 결과변인에 대한 종단적 연구. 한국심리학회지 산업 및 조직, 20(1), 57-80.
- 문원정 (2009). 대학생의 성격적 강점이 학업성취도와 심리적 안녕감에 미치는 영향. 계명대학교 교육대학원 석사논문.
- 민성혜 (2011). 실업사유가 자기존중감에 따라 구직효능감에 미치는 영향. 경기대학교 행정대학원 직업학과 직업상담 전공 석사학위논문.
- 박미윤 (2013). 강점을 활용한 코칭 프로그램이 대학생의 구직효능감과 진로준비행동에 미치는 효과. 광운대학교 석사학위논문.
- 박부금, 이희경(2012). 강점 활용 척도의 타당화 연구. 한국심리학회지, 31(3),599-616.
- 박예슬 (2011). 경력단절여성 취업지원 프로그램의 효과분석 : 노동부 WIN(Woman Into New Jos, Career, Life) 프로그램을 중심으로. 대구대학교 대학원 석사학위논문.
- 박은경 (2010). 실업급여수급자의 구직효능감과 사회적 지지가 구직행동에 미치는 영향에 관한 연구. 연세대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 박정숙 (2006). 한국의 고학력 경력단절여성의 직업교육: 여성인력개발센터를 중심으로.

- 서강대 공공 정책 대학원 석사학위논문.
- 박정영 (2010). 효과적인 그룹코칭 프로세스개발에 관한 연구. 한국코칭학회, 코칭연구, 3(1), 41-64.
- 박춘금 (2012). 커리어 코칭 프로그램이 전문대학생 구직효능감, 진로준비행동에 미치는 효과. 광운대학교 석사학위논문.
- 배해련 (2012). 대학생의 회복탄력성이 지각된 진로장벽에 미치는 영향. 경기대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 백혜연 (2011). 긍정 심리 코칭이 대학생의 긍정성에 미치는 영향. 광운대학교 석사학위논문.
- 송경신 (2010). 여성결혼이민자의 자아존중감과 사회적 지지가 사회적응에 미치는 영향. 호남대학교 석사학위논문.
- 송은선 (2012). 경력단절 여성의 경력단절 요인 및 직업교육 인식에 관한 연구. 숭실대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 신재민 (2013). 여성의 일-삶의 균형이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 자이탄력성의 매개 효과. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 안윤정 (2009). 여성가장 실업대책에 대한 비판적 연구 : 실직 여성 '가장'의 경험을 중심으로. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 양찬미 (2011). 대학생의 실제 대표 강점과 지각된 대표 강점의 차이. 계명대학교 대학원 석사학위논문.
- 유정은 (2015). 강점 활용 그룹코칭프로그램이 대학생의 문제해결능력과 자기효능감에 미치는 효과. 광운대학교 석사학위논문.
- 윤정애 (2013). 인문교양교육 참여가 구직효능감과 자아존중감에 미치는 영향: 경력단절여성을 중심으로. 숙명여자대학교 석사학위논문.
- 윤혜경 (2007). 고학력 경력단절여성의 직업진로 탐색 경험 분석: 직업교육 프로그램의 중장년 참여자를 중심으로. 이화여자대학교 박사학위논문.
- 은혜경 (2010). 경력단절 기혼여성의 재취업 성공 요인 탐색. 서울대학교 박사학위논문.
- 은혜경, 김창대 (2011). 경력단절 기혼여성의 재취업을 위한 진로유연성 탐색 : 재취업 성공 기혼여성의 인식을 중심으로. 상담학연구, 12(2), 651-671.
- 이정현 (2012). 특수학교 교사의 심리적 소진 및 직무만족도와 회복탄력성의 관계연구. 단국대학교 대학원 박사학위 논문.
- 이지현 (2012). 만 5세 유아의 회복탄력성과 부모의 회복탄력성의 경향 및 관계. 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 이진아 (2003). 경력개발에서 여성의 자신감에 관한 연구. 이화여자대학교 여성학과 석사학위 논문.
- 이희경 (2010). 코칭심리의 미래. 한국심리학회, 연차학술발표대회, 10(1), 350-351.
- 이희경 (2014). 코칭심리워크북. 학지사.
- 임은수 (2012). 커리어코칭프로그램이 대학생의 진로결정수준과 진로준비행동에 미치는 영향. 광운대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 임선미 (2016). 정서표현성과 회복탄력성 간 관계에서 자아존중감의 매개효과. 고려대학교 석사학위논문.
- 임창현 (2012). 긍정정서코칭이 여성의 자기효능감과 자기표현력에 미치는 효과. 광운대학교 석사학위논문.
- 장서영, 은혜경, 최미정 (2008). 경력단절여성 경력개발지원 프로그램 개발. 진로교육연구, 21(4), 1-21.

- 전인경 (2013). 경력 단절 기혼 여성의 재취업 욕구와 행동 요인. 경북대학교 행정대학원 석사논문.
- 전정환 (2012). 강점기반 상담모형을 토대로 한 진로 의사결정 프로그램이 전문계고등학생의 자기효능감과 학업성취도에 미치는 효과. 경희대학교 교육대학원 석사논문.
- 조성연, 홍지영 (2010). 성인 학습자의 인구학적 변인, 진로결정 자기효능감, 진로적응성의 관계연구. *상담학연구*, 11(3), 1099-111.
- 조지연 (2013). 긍정심리기반 강점 중심 코칭 프로그램이 대학생들의 자기효능감, 진로 의사결정 및 진로결정수준에 미치는 영향. 광운대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 조지연, 탁진국 (2016). 긍정심리기반 강점코칭 프로그램이 대학생들의 자기효능감, 진로 의사결정 및 진로결정수준에 미치는 영향. *청소년학연구*, 23(1), 279-304.
- 조성진 (2010). 코칭 효과 연구를 위한 코칭 프로그램 개발과 평가. *인적자원개발연구*, 13(1), 27-74.
- 조순일 (2009). 경력단절여성이 노동시장 재진입에 관한연구: 고학력여성을 중심으로. 연세대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 최창호 (2011). 대학생 진로취업지원에 있어서 코칭의 대안성 탐색. *취업진로연구*, 1, 79-99.
- 탁진국 (2010). 코칭심리의 필요성. *한국심리학회, 연차학술발표대회 논문집*, 10(1), 344-345.
- 탁진국, 임그린, 정재희 (2014). 행복증진을 위한 긍정심리기반 코칭 프로그램 개발 및 효과성 검증. *한국심리학회: 일반*, 33(1), 139-166.
- 한선영 (2015). 회복탄력성, 일-삶 균형과 직무 만족의 관계. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 홍영희 (2013). 사회복지사의 회복탄력성이 직무 만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 서울시립대학교 도시과학대학원 석사학위 논문.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bolles, R. N. (2013). *What color is your parachute?* 조병주 옮김, 한국경제신문.
- Branden, N. & Bennis, W. (1998). *Self-esteem at work: How confident people make powerful companies*. Jossey-Bass.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 96(3), 542-575.
- Diener, R. B. (2011). *Practicing Positive Psychology Coaching*. 우문식, 윤상운 옮김, 물푸레.
- Elston, F. & Boniwell, I. (2011). A grounded theory study of the value derived by women in financial services through a coaching intervention to help them identify their strengths and practise using them in the workplace. *International Coaching Psychology Review*, 4(1), 16-32.
- Frederic, B. L. & Lowenstein, R. W.(1999). What good are positive emotion, *Review of General Psychology*, 2, 300-319.
- Frederickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology. *American Psychological Association*, 56(3), 218-226.
- Frederickson, B. L. & Joiner, T. (2003) Positive emotions trigger upward spirals toward emotional wellbeing. *Psychological Science*, 13,

- 172 - 175.
- Govindji, R. & Linley, A. (2007). Strengths use, self-concordance and well-being: Implications for strengths coaching and coaching psychologists. *International Coaching Psychology Review*, 2(2), 143-153.
- Grant, A. & Palmer, S. (2002). *Coaching Psychology of Workshop*. Torguay, 18 May. Annual conference of the Division of Counselling Psychology, British Psychology Society.
- Grant, A. M. (2009). Enhancing coaching skills and emotional intelligence through training. *Industrial and Commercial Training*, 39(5), 257-266.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Kanfer, R. & Hulin, C. A. (1985). Individual Differences in Successful Job Searches following Lay-off, *Personnel Psychology*, 38, 835-847.
- Kets de Vries, M. F. R.(2005). Leadership group coaching in action: The Zen of creating high performance teams. *Academy of Management Executive*, 19(1), 61-76.
- Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36-49.
- Lent, R. & Hackett, G. (1987). Career self-efficacy: Empirical status and future directions. *Journal of Vocations Behavior*, 30(3), 347-382.
- Linley, P. A. & Harrington, S. (2006). Strengths coaching: a potential-guided approach to coaching psychology. *International Coaching Psychology Review*, 1, 37-46.
- Linley, P. A. (2008). *Average to A+: Realising strengths in yourself and others*. Coventry, UK: CAPP Press.
- Linley, P. A., Nielsen, K. M., Gillett, R. & Biswas-Diener, R. (2010). Using signature strengths in pursuit of goals. *International Coaching Psychology Review* 5(1) 1750-2764.
- Littman-Ovadia, H., Lazar-Butbul, V. & Benjamin, B. A. (2014). Strengths-based career counseling: Overview and initial evaluation. *Journal of Career Assessment*, 3, 403-419.
- Locke, E. A., McClear, K., Knight, D. (1996). Self-Esteem and Work. *International review of industrial and organizational psychology*, 11, 1-32.
- McDowall, A. & Butterworth, L. (2014). How does a brief strengths-based group coaching intervention work? *Coaching: An International Journal of Theory, Research & Practice*, 2, 152-163.
- Minhas, G. (2010). Developing realised and unrealised strengths: Implications for engagement, self-esteem, life satisfaction and wellbeing. *Assessment and Development Matters*, in press.
- Myers, D. G. & Diener, E. (1995). Who is happy? *Psychology Science*, 6, 10-19.
- Palmer, S. & Whybrow, Q. (2007). *Handbook of coaching psychology : A Guide for practioners*. London & New York, Routledge.
- Peterson, C. & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. New York: Oxford University Press/Washington, DC: American Psychological Association.

- Perterson, C. (2006). *A primer in positive psychology*. New York. Oxford University Press.
- Phillips, J. M. & Gully, S. M. (1997). Role of goal orientation, ability, need for achievement, and locus of control in the self-efficacy and goal-setting process. *Journal of Applied Psychology, 82*, 792-802.
- Post, S. & Neimark, J. (2007). *Why good things happen to good people*. NewYork: Random House.
- Proctor, C., Maltby, J., & Linley, P. A. (2011). Strengths use as a predictor of well-being and health-related quality of life. *Journal of Happiness Studies, 12*(1), 153-169.
- Reivich, K. & Shatté, A. (2003). *The resilience factor*. New York: Broadway Books.
- Seligman, M. E. P., Rashid, T. & Park, A. C. (2006). Positive psychotherapy. *American Psychologist, 61*, 774-778.
- Sheldon, K. M. & King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American Psychologist, 56*(3), 216-217.
- 1차 원고접수 : 2017. 03. 03  
2차 원고접수 : 2017. 05. 20  
최종게재결정 : 2017. 06. 09

## The Effects of A Group Coaching Program Focusing Strengths on Self-esteem, Job Search Efficacy, and Resilience for Career Discontinued Women

Choi, Kyunghwa

Tak, Jinkook

Kwangwoon University

The purpose of this study was to examine the effects of a group coaching program on increasing self-esteem, job search efficacy, and resilience for career discontinued women. Participants were 23 women who experienced career discontinuity, 12 for the experiment group and 11 for the control group. Data were collected across three times(pre, post, follow-up), The follow-up test was administered one month after the final coaching. The group coaching program lasted 2 hours once a week for six sessions. Results showed that there were significant interaction effects between time interval and groups for all the dependent variables, confirming the positive effects of the coaching program. Also, there were non significant effects of time interval(post and follow-up) for all the dependent variables, confirming the duration of the program effect across time. Finally, implications and limitations of the study were discussed.

*Key words : coaching, group coaching program, positive psychology, strength, self-esteem, job efficacy, resilience.*