

진로탐색행동 개선을 위한 자기가치확인 기반 그룹코칭 프로그램 개발 및 효과성 검증*

권 영 미

김 면 수

용 정 순[†]

한국에너지공과대학교
에너지 공학부

마인드디자인연구소

성균관대학교
심리학과

본 연구는 자기가치확인 이론(self-affirmation theory)을 기반으로 대학생들의 진로탐색행동 개선을 위한 그룹코칭 프로그램을 개발하고 효과성을 검증할 목적으로 진행되었다. 참가자들은 서울 소재 대학의 재학생들로, 방학기간 동안 각 프로그램에 자발적으로 참여를 희망한 학생들이었다. 그룹코칭 프로그램은 3주간 주 2회, 총 6회 실시되었고, 1회기의 시간은 2~2.5시간이었다. 그룹코칭 프로그램이 자기가치확인과 관련된 다양한 심리적 변수와 대학생들의 진로탐색행동에 미치는 영향을 분석하기 위하여, 각 18명으로 구성된 실험집단, 비교집단, 무처치 통제집단의 사전, 사후, 추후 검사를 비교한 혼합변량분석을 실시했다. 그 결과, 실험집단인 그룹코칭 참가자들이 비교집단과 통제집단 참가자들에 비해 긍정심리자본, 진로 자기효능감, 개방성, 문제해결중심 대처 및 진로탐색행동에서 유의하게 높았으며, 이러한 결과는 대부분 프로그램 종료 4주 후까지 유지되었다. 마지막으로 연구 결과가 이론이나 현장에 갖는 의의와 시사점, 그리고 제한점과 앞으로의 연구 방향이 논의되었다.

주요어 : 자기가치확인, 그룹코칭, 진로탐색행동

* 본 그룹코칭 프로그램은 학부교육 선진화 선도대학 지원(ACE)사업의 일환으로 진행되었음.

†교신저자 : 용정순, 성균관대학교 심리학과 초빙교수, 서울특별시 종로구 성균관로 25-2

E-mail: thfqldkf@skku.edu



Copyright ©2023, Korean Association of Coaching Psychology. This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

대학생 시기는 청소년기에서 성인기로의 발달적 전환기로, 오랜 시간 동안 학생이었던 역할에서 벗어나 사회인으로서 '독립을 준비하는 기간'이기 때문에 큰 변화와 스트레스를 경험하게 된다(유계숙, 신동우, 2013). 한국에서 대학생들이 경험하는 스트레스의 강도는 정신건강을 반영하는 지표를 통해서도 파악할 수 있다. 건강보험심사평가원(2022)의 보도자료에 따르면, 2017년 대비 2021년 20대 우울환자 수는 127.1%(연평균 22.8%), 20대 불안환자 수는 86.8%(연평균 16.9%)로 다른 연령대에 비해 가장 급격한 증가율을 보였다. 또한 2017년에는 전체 우울증 환자 중 60대가 전체의 18.7%로 가장 큰 비중을 차지했지만 2021년에는 20대 환자가 전 연령 중에서 19%로 가장 많아 대학생들의 정신건강이 심각한 수준임을 시사하고 있다.

선행 연구에 따르면 대학생들은 자신들이 경험하는 다양한 스트레스 원인 중에서도 진로와 취업 문제를 주요 원인으로 꼽고 있다(김성경, 2003; 이은희, 2004). 구체적인 스트레스의 내용을 살펴본 질적 연구에 따르면, 대학생들은 자신의 적성과 성향에 대해 충분히 파악하지 못한 채 다른 사람들이 하는 방식대로 취업을 준비하는 것이 자신에게 맞는 진로 방향인지 고민하고 있었다. 또한 부모님의 기대에 부응해야 한다는 부담이나, 성인으로서 스스로 선택해야 한다는 책임감으로 압박감을 느끼기도 했다. 이 밖에도 취업 결과가 성공적일지 확신을 갖지 못하고, 자신의 미래에 대해 구체적인 그림을 그리는 데 어려움을 느끼는 등 자신과 미래에 대한 불확실성으로 인해 진로 관련 스트레스를 경험하고 있었다(박미진 등, 2009).

그 결과, 많은 대학생이 자신과 직업 세계

에 대한 이해 부족, 전공과 진로 사이의 불일치로 인해 대학 생활 중도 이탈, 진로미결정 등의 문제들에 직면해 있으며(정미경, 2015), 취업을 준비하기로 결정한 학생들도 준비 부족, 미래에 대한 부담감, 불확실성으로 인해 큰 스트레스를 경험하는 것으로 보인다(박미진 등, 2009). 조사에 따르면, 대학생 응답자들의 48.6%가 아직 진로를 결정하지 못하고 고민 중이며(국민일보, 2019), 우리나라 대학생의 약 4명 중 1명이 자신의 진로를 결정하지 못하여 졸업을 연기하는 것으로 나타나(잡코리아, 2018), 대학생들의 진로와 취업 문제가 개인의 문제를 넘어 심각한 사회 문제임을 알 수 있다.

대학생들이 진로 문제를 효과적으로 대처하고 합리적인 결정을 하기 위해서는 자신과 환경에 대한 정보를 포괄적으로 탐색하고 관련 활동에 참여하는 등 적극적인 진로탐색 활동이 필요하다(이현주, 2001; 태혜신, 2007; Robitschek & Cook, 1999; Vondracek & Skorikov, 1997). 진로탐색활동(Career exploration behavior)이란 진로에 대한 합리적인 선택을 하기 위해서 자기 자신과 환경에 대한 정보를 탐색하고 관련 분야나 활동에 참여하는 자기주도적인 목표지향 활동을 의미한다(이현주, 2008; 임정섭 등, 2013; Blustein, 1997). 그리고 진로탐색 활동을 위해서는 자기 내면과 외부 진로 환경에 대한 탐색과 이해가 적절히 조화를 이루는 것이 중요하다(이현주, 2001).

대학생들의 진로탐색이 진로결정에 긍정적인 영향을 미친다는 것은 여러 연구자가 주장해 온 바이다(서광렬, 2019; 최옥현, 김봉환, 2006; Sampson et al., 2000). 예를 들어 Solberg 등(1994)은 진로탐색활동을 활발히 하는 사람일수록 진로적응성과 진로 확신이 높으며, 진

로탐색 수준이 높을수록 진로결정 수준이 높아진다고 주장한다. 그리고 이러한 배경에서 대학생의 진로탐색행동을 높이는 선행 변수들(예: 부모의 진로관련 행동, 진로 멘토링, 통제소재 및 진로사고 등)이나 집단상담, 에니어그램, 진로 교육, 인터넷 정보탐색 등을 활용한 진로탐색 프로그램 개발 연구가 활발히 이루어지고 있다(김세정, 2008; 방희원 등, 2020; 안도희, 2017; 이윤선, 2022; 임은미, 김현진, 2002; 조규판, 주희진, 2009).

대학생들의 진로탐색 활동을 돕기 위한 코칭 프로그램은 대부분 자신에 대한 이해와 직업 탐색이라는 두 가지 활동을 주축으로 하며, 프로그램의 효과성을 검증하기 위해 프로그램에 참여하기 전과 후의 변화를 비교한다. 예를 들어, 선행 연구에서는 프로그램에 참여한 학생들의 진로탐색 활동 수준 및 이와 관련된 긍정적 지표로서 자기효능감, 진로결정 자기효능감, 진로 사고, 진로 성숙도, 진로 동기, 진로 스트레스 등을 측정했다(고숙희 등, 2020; 김정량, 김혜연, 2019; 서영숙, 정추영, 2016; 오경화, 탁진국, 2020; 임정섭 등, 2013; 정승환, 송계영, 2019; 조성진, 2014, 2015, 2017, 2018; 조지연, 탁진국, 2016). 이러한 진로탐색 코칭 프로그램은 긍정심리학적 관점을 기반으로 하여 프로그램에 참가하는 대학생들의 진로탐색 과정에서의 성장과 적응적인 진로결정을 돕는다.

그러나 진로관련 코칭 프로그램이 진로탐색에 긍정적인 영향을 미친다는 증거가 축적되고 있음에도 불구하고, 그 효과의 원인이 무엇인지 이론적으로 탐색하고 설명하는 연구는 부족한 실정이다(임정섭 등, 2013). 특히, 진로탐색 코칭 프로그램의 주요 요소로 다뤄지는 자기 이해의 경우, 자기와 관련된 심리

학적 이론이 상당히 발전되어 왔음에도 불구하고 자기 이해가 어떤 과정 또는 심리적 기제를 통해 진로탐색 활동에 긍정적인 영향을 미치는지에 관한 이론적 설명은 충분하지 않다.

또한, 진로관련 코칭 프로그램 참가가 대학생들의 진로 스트레스 감소에 도움을 준다는 연구들이 일부 존재하지만(예: 서영숙, 정추영, 2016), 진로탐색 과정에서 경험하는 스트레스나 위협감을 직접적으로 다룬 연구는 거의 없다. 진로탐색 과정은 대학생들이 미래의 불확실성, 다른 사람들과의 사회비교, 현실과 이상간의 격차 등 다양한 위협적인 정보에 노출되는 과정이다. 이 과정에서 발생하는 심리적 위협과 스트레스는 대학생들로 하여금 진로탐색활동을 회피하고 진로미결정 상태에 머무르도록 할 수 있다. 따라서, 진로탐색 코칭 프로그램에는 대학생들의 높은 심리적 스트레스와 위협을 완충시켜 줄 절차나 콘텐츠가 필요하며, 이를 통해 진로 문제에 건강하게 대처하도록 돕는 것이 중요하다.

위 내용을 종합했을 때, 대학생들을 위한 진로탐색행동 개선 프로그램은 자기 이해와 직업이해 요소에 더해, 심리적 스트레스와 위협을 경감시킬 수 있는 내용으로 구성되는 것이 필요하다. 이러한 배경에서 본 연구는 자기 관련 심리학 이론 중 자기가치확인 이론(self-affirmation theory)에 초점을 맞추어, 진로탐색 과정에서 대학생들의 자기 이해와 스트레스 감소라는 두 가지 목표 성취를 돕는 코칭 프로그램을 개발하고자 하였다.

한편, 코칭이란 외부가 아니라 자기 내부에서 답을 찾는 과정이기 때문에 자신에 대한 이해를 바탕으로 자신에게 적합한 진로를 스스로 탐색해 나가는 과정과 부합된다. 그중에

서도 특히 그룹코칭은 개인코칭에 비해 진로 및 커리어 코칭에 효과적이다(김유천, 신인수, 2021). 같은 주제로 고민하는 구성원들이 여러 세션에 걸쳐 서로의 어려움을 공감하고, 진로 관련 정보나 아이디어를 얻으며, 실천과 변화에 대한 성찰과 상호자극을 지원한다. 따라서 본 연구는 대학생을 대상으로 진로 문제에 건강하게 대처하도록 돕는 자기가치확인 기반 그룹코칭(group coaching) 프로그램을 개발하고 그 효과성을 검증하고자 한다.

자기가치확인 이론

자기가치확인 이론(self-affirmation theory)에 따르면 사람들은 자기상(self-image)에 위협적인 정보나 사건을 경험할 때, 위협을 받은 특정한 영역을 복구하기보다는 전반적인 자기통합성을 유지하려고 동기화된(Cohen & Sherman, 2014; Sherman & Cohen, 2006; Steele, 1988). 자기통합성은 전반적인 자신에 대한 긍정성 지각으로, 스스로를 적응적이고 도덕적인 존재로 지각하는 것을 의미한다. 자기가치확인은 직접적으로 위협을 받은 특정 영역과는 무관하지만 자기개념에서 중요한 특성이나 가치에 대해 능동적으로 확인하는 것으로, 직접적인 스트레스원과 관련성이 적기 때문에 오히려 생리적으로 부담이 적으면서 위협으로 인한 부정적인 영향을 완충한다. 즉, 자신의 중요한 가치에 대해 생각하고 적는 간단한 행동만으로도 자기통합성을 유지하려는 욕구를 충족시킬 수 있으며, 자기통합성을 획득하면 자기에 대한 위협에 덜 민감하게 반응하게 된다.

자기가치확인은 자기가 가진 심리·사회적 자원을 상기함으로써 위협을 받은 특정한 자

기개념의 영역을 넘어 더 넓은 관점에서 자기를 바라볼 수 있게 하며, 방어적이거나 회피하려는 태도보다 접근지향적인 태도를 유도한다(Cohen & Sherman, 2014). 이와 같은 자기가치확인의 효과는 여러 연구를 통해 검증되어 왔다. 먼저, 자기가치확인이 건강 관련 행동에 미치는 영향을 연구한 메타분석 연구 결과, 자기가치확인은 건강 관련 정보의 수용, 건강 관련 행동 의도뿐만 아니라 실제 건강 행동에 긍정적인 영향을 미쳤다(Epton et al., 2015). 특히 자신에게 위협적인 정보라도 개방적인 태도로 수용하도록 하고, 건강한 대처 행동을 더 많이 하도록 하는 것으로 나타났다(Sherman et al., 2000). 자기가치확인이 위협으로 인한 생리적·신체적 반응을 완화한다는 주장도 지지가 되었는데, 스트레스 유발 상황에서의 자기가치확인은 코르티솔 수준을 감소시켰고(Creswell et al., 2005) 에피네프린 수준을 완화했으며(Sherman et al., 2009), 스트레스에 반응하는 뇌 영역의 활성화 수준을 감소시키는 것으로 나타났다(Dutcher et al., 2020).

또한 자기가치확인은 위협과 관련된 직접적인 반응뿐 아니라 인지적, 행동적 측면에서도 다양한 효과가 있는 것으로 나타났다. Wakslak과 Trope(2009)의 연구에 따르면 자기가치확인을 실시한 참가자들은 자기개념에 대해 더 명확하게 생각하고, 행동을 인식할 때 자신의 궁극적인 목표와 관련하여 인식하는 경향이 있었으며, 추상적·구조적 사고가 요구되는 과제에서의 수행이 더 우수했다. 자기가치확인을 하는 경우 설득 메시지를 들었을 때 편향이 감소하고 주장의 질에 더 초점을 맞추어 정보처리 하였고(Correll et al., 2004), 자기와 무관한 부정적 자극에 대한 뇌 내 방어적 회피 반응이 감소하였으며(Finley et al., 2018), 스트

레스 상황에서의 문제해결 수행이 증진되었다(Creswell et al., 2013). 나아가 자기가치확인 은 심리적 자원이 고갈된 상황에서도 자기통제를 할 수 있게 하였으며(Schmeichel & Vohs, 2009), 실패가 기대되는 상황에서 의도적으로 과제 수행을 실패하게 만드는 자기불구화(self-handicapping) 경향을 감소시키는 것으로 나타났다(Siegel et al., 2005).

또한 선행 연구는 자기가치를 확인하는 간단한 절차가 비교적 오랜 시간 유지될 수 있음을 시사한다. Cohen과 Sherman(2014)은 자기가치확인의 효과가 자기-체계(self-system), 적응적 결과(adaptive outcome), 사회-체계(social-system) 간의 긍정적인 피드백 회로(positive feedback loop)를 통해 지속된다고 주장한다. 예를 들어, 자기가치확인을 통해 개인은 더 적응적으로 반응을 하고, 이 긍정적 결과는 개인의 가치를 재확인시켜주는 역할을 한다. 또한, 개인의 적응적인 결과는 주위 사람들이 이 사람에게 갖는 긍정적인 기대를 높이며, 주변인들의 긍정적 기대는 이 개인이 더 성공적인 수행을 하도록 만든다. 실제로 한 연구에서는 자기가치확인 프로그램의 효과가 2년 후까지도 지속되어, 참여 학생들의 성적뿐 아니라 자기통합성, 자존감, 희망에 대한 지각을 높이는 것을 확인하였다(Brady et al., 2016). 연구자들은 이 학생들이 프로그램 종료 후에도 자발적으로 자기가치를 확인하는 사고를 더 많이 생성하고 자기에게 위협적인 사고를 덜 하는 변화가 나타났음을 발견하였고, 이 자발적인 자기-관련 사고 과정이 스트레스 상황에서 긍정적인 효과를 유지하였다고 설명한다.

대학생들의 진로탐색 장면에서 기대되는 자기

가치확인의 효과

자기가치확인 은 시행의 용이성이나 효과의 지속성 등 다양한 측면에서 진로 관련 개입 프로그램에 적용하기에 적합하다. 그러나 국내에서 진로 장면에 자기가치확인을 활용한 프로그램은 거의 전무한 실정이다. 자기가치확인을 적용한 해외 프로그램도 진로탐색 과정에 초점을 두기보다는 전반적인 학교적응 및 학업 수행의 효과를 검증하였고, 대부분 사회적으로 부정적인 고정관념이 연합되어 위협에 취약한 아프리카계 미국인 학생들 또는 이공계 여학생들을 대상으로 실시되었다(Cohen & Sharman, 2014).

진로탐색을 앞두고 있거나 경험하고 있는 한국 대학생들은 불확실한 미래에 대한 불안과 실패할지도 모른다는 두려움 등의 진로 스트레스를 경험하며 위협에 취약한 상황에 놓여 있다. 자기가치확인의 효과가 특히 위협에 취약한 개인에게 강하게 나타난다는 연구 결과를 고려하면(Martens et al., 2006; Sherman et al., 2013), 진로탐색 과정에서 대학생들이 자기가치를 확인하는 것은 스트레스와 위협을 완화시키고, 적극적인 탐색 활동을 도울 것이라 예상된다. 이러한 예상은 자기가치확인을 위협 상황이나 스트레스 유발 요인에 대한 일종의 심리적 면역 체계(psychological immune system)로 보는 관점(Sherman & Hartson, 2011)과도 일관된다.

이러한 배경에서, 본 연구는 자기가치확인 이론에 기반한 그룹코칭 프로그램을 개발함으로써 다음과 같은 목적을 달성할 수 있을 것으로 기대했다. 첫째, 자신에게 중요한 가치를 탐색하고 정렬하는 과정을 통해 자신에 대한 이해를 넓히고 불확실한 미래를 탐색할 수 있

는 심리적 자원을 확보할 것이다. 둘째, 자기 가치확인의 연구들과 일관되게, 진로탐색 과정에서 자신이나 진로 관련 정보에 대해 방어적이거나 회피하는 태도에서 벗어나 개방적인 태도로 수용하고, 적극적인 태도로 임할 것이다. 셋째, 중요 가치를 통해 거시적인 관점에서 자신의 삶과 궁극적인 목표를 바라봄으로써, 진로와 관련된 추상적인 문제해결이나 자기통제에서 우수한 수행을 보일 것이다. 즉, 이상적인 목표를 달성하기 위해 현실적으로 가능한 진로탐색행동을 설계하고 방해물이 있더라도 이를 실천하고자 노력할 것이다.

이렇듯 본 연구에서는 자기가치확인 이론을 기반으로 한 그룹코칭 프로그램을 개발하고, 성인기로의 전환점에서 자신에게 중요한 가치에 대해 숙고하는 그룹코칭 활동이 진로탐색에 긍정적인 영향을 미치는지 알아보고자 했다. 이를 위해 아래와 같은 심리 변수들을 활용하였다.

긍정심리자본

긍정심리자본(positive psychological capital)은 낙관주의, 자기효능감, 희망, 회복탄력성과 같이 노력으로 개발될 수 있는 긍정적인 심리 속성들을 포함한다(Luthans et al., 2006). 낙관주의는 개인의 미래에 대한 긍정적인 믿음과 희망을 의미하고(Peterson, 2000), 자기효능감은 주어진 상황에서 긍정적인 성과를 도출하기 위해 자신감을 갖고 노력하는 것을 의미하며(Gattuso et al., 1992), 희망은 목표 달성을 위해 다양한 방법을 고안하거나 목표 획득을 위해 인내하는 목표를 향한 긍정적인 에너지(Snyder et al., 1991)를, 회복탄력성은 역경을 극복할 수 있는 힘을 의미한다(Dyner & McGuinness, 1966).

연구 초기, 긍정심리자본은 주로 조직 구성원들이 보유한 긍정적인 자원의 개념으로 다루어졌으나, 최근에는 대학생을 대상으로 한 연구로도 확대되고 있다. 예를 들어, 긍정심리자본은 대학생들의 스트레스를 낮추고 삶의 만족도를 높이며(Riolfi et al., 2012), 학습에 대한 내적동기와 몰입을 높여(Siu et al., 2014), 결과적으로 수업 성적을 향상시키는 것으로 보인다(Luthans et al., 2012). 특히 졸업을 앞둔 대학생들에게 긍정심리자본은 긍정적인 대처를 높이고 취업에 관한 불안을 감소시키며(Belle et al., 2022), 취업 가능성 지각, 학교-직장 간의 전환, 경력 만족도에 긍정적 효과를 미치는 것으로 나타났다(Baluku et al., 2021). 국내 연구에서도 긍정심리자본이 대학생들의 진로준비행동에 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다(김수현, 임황빈, 2019; 임성우 등, 2021).

선행 연구에 따르면 자기가치확인은 자신이 지닌 대처 자원을 인식하도록 하고 위협 지각을 약화시킴으로써 긍정심리자본에 포함된 다양한 심리 요인을 증진시킬 수 있다(Emanuel et al., 2018; Epton & Harris, 2008; Howell, 2017; Pauker et al., 2016). 따라서 본 연구에서 자기가치확인에 기반하여 개발한 그룹코칭 프로그램 역시 선행 연구와 일관되게 긍정심리자본을 증진시킬 것이라 기대했다.

진로 자기효능감

Betz와 Hackett(1986)은 진로탐색, 선택 및 적용과 관련된 개인적 효능감을 '진로 자기효능감(career self-efficacy)'이라고 명명하였다. 박유리 등(2017)의 메타분석에 따르면 진로 자기효능감은 대학생의 진로준비행동과 관련된 다양한 변수 중에서도 가장 큰 효과 크기를 보이며,

진로탐색 및 목표 달성을 위한 노력에 직접적인 영향을 미친다.

자기가치확인 과 진로 자기효능감 간의 직접적인 관계를 검증한 연구는 많지 않지만, 자기가치확인은 자기통제, 섭식, 건강행동, 수행 등 다양한 장면에서 자기효능감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 알려져 있다(예: Churchill et al., 2018; Heslin & Klehe, 2006). 예를 들어, 자기가치확인은 학업 장면에서 학생들의 학업 자기효능감을 증진시킨다(Cohen & Sherman, 2014). 이러한 선행 연구 결과를 고려하였을 때, 자기가치확인을 기반으로 개발한 그룹코칭 프로그램이 진로 장면에서도 효능감을 증진시킬 것이라 기대했다.

개방성

개방성(openness to experience)은 새로운 경험이나 낯선 대상에 대한 호기심과 열린 태도뿐 아니라 자신에 대한 부정적인 평가에 열려있는 태도를 의미한다(McCrae & John, 1992). 개방성은 확산적 사고(divergent thinking) 및 창의성과 밀접한 관계에 있으며(McCrae, 1987), 대학생의 창의성을 높임으로써 학교생활의 적응을 돕기도 하고(윤정진, 김경은, 2012), 대학생의 결정 효능감을 높여 진로 목표에 영향을 미치기도 한다(전미리, 김봉환, 2018).

개방성은 자기가치확인을 통해 증진되는 대표적인 심리적 속성 중 하나로, 자기가치확인은 위협적일 수 있는 정보에 대한 방어적인 반응을 감소시키고 개방적인 태도를 촉진한다(Correll et al., 2004). 이에 따라, 자기가치확인 기반 그룹코칭 프로그램에의 참여는 대학생들이 진로탐색 과정에서 발생하는 위협적인 정보들을 개방적인 태도로 수용하도록 도울 것이라 예상했다.

스트레스 대처전략

Lazarus와 Folkman(1984)에 따르면, 스트레스 사건에 대한 지각은 지각자에 따라 다를 수 있으며, 스스로 스트레스에 대처할 수 있는 충분한 자원을 갖고 있다고 인식할 경우에는 동일한 사건도 위협이 아닌 도전으로 생각할 수 있다(Blascovich & Tomaka, 1996). 스트레스 사건에 대처하는 방식 역시 사람마다 다를 수 있는데, 어떤 사람은 스트레스원 자체를 변화시키거나 없애기 위해 노력하는 문제해결중심 대처전략을 사용하는 반면, 스트레스원을 직접적으로 다루기보다 스트레스원에 대한 정서 반응에 초점을 맞추고 부정적인 정서를 변화시키는 정서중심 대처전략을 주로 사용하는 사람도 있다(Lazarus & Folkman, 1984). 또는 스트레스원이나 스트레스를 유발하는 상황으로부터 심리적인 거리를 두고 외면하는 회피중심 대처전략을 사용하기도 한다(Roth & Cohen, 1986).

스트레스 대처전략과 진로결정 간의 관계를 검증한 일부 연구에 따르면, 문제해결중심 대처전략은 진로결정 수준과 정적인 관계, 회피중심 대처전략은 부적 관계가 있는 것으로 보인다(김이지 등, 2011; 박선희, 박현주, 2009). 자기가치확인이 능동적인 스트레스 대처전략으로 간주되기도 하기 때문에(You et al., 2023) 자기가치확인 과 스트레스 대처전략 간의 직접적인 관계를 검증한 연구는 희박하지만, Sharouni 등(2022)의 연구에 따르면 자기가치확인은 능동적 스트레스 대처전략의 사용을 증가시킨다. 본 연구에서는 스트레스원을 직접적으로 다루어 해결하려는 문제해결중심 대처에 초점을 맞추었으며, 진로탐색 과정에서 자기가치를 확인하는 것이 대학생들의 능동적인 스트레스 대처전략 사용을 촉진할 것으로

기대했다.

진로탐색행동

마지막으로, 본 연구에서는 프로그램에 참여한 대학생들이 자기 자신과 환경에 대한 정보를 탐색하고 관련 분야나 활동에 참여하는 등 긍정적인 삶의 변화를 유발하기 위한 행동을 실천하였는지 확인하고자 하였다. 대학생들의 진로탐색행동에 대한 자기가치 확인의 효과를 직접적으로 검증한 연구는 찾아볼 수 없었지만, 자기가치확인이 다양한 장면에서 위협과 스트레스를 감소시키고 개방적 태도나 적극적인 대처를 이끌 수 있음을 고려하였을 때, 대학생들의 진로탐색 장면에서도 긍정적 효과를 낼 것이라 기대했다.

종합하면, 자기가치확인을 기반으로 한 그룹코칭 프로그램은 참가자인 대학생들에게 다양한 측면에서 긍정적인 변화를 촉진할 것이라 기대하였다. 즉, 그룹코칭 프로그램에 반영된 자기가치확인론은 진로탐색 과정에서 대학생들이 경험하는 스트레스 및 위협의 부정적인 효과를 감소시키고, 이에 대처할 수 있는 다양한 심적 자원을 획득하도록 하므로 건강하고 적극적인 대처방식을 증진시킬 것으로 예상했다. 이러한 예상을 바탕으로, 본 연구에서는 프로그램에 참가한 대학생들을 대상으로 프로그램 시작 전과 종료 후, 그리고 프로그램 종료 4주 후 세 차례에 걸쳐 긍정심리자본, 진로 자기효능감, 개방성, 문제해결중심 대처, 진로탐색행동을 측정하여 프로그램의 효과를 탐색하였다. 또한, 그룹코칭 참가자들의 변화가 단순히 시간의 흐름에 따른 것이 아닌 프로그램의 효과라는 것을 검증하기 위하여, 동일한 대학에서 유사한 시기에 진행된 그룹 프로그램 참가 학생과 일반 학생들을 각각 비교

집단, 통제집단으로 선정하고 시점에 따른 종속측정치의 값을 비교하였다.

방 법

연구대상

본 연구는 서울에 위치한 S대학의 재학생을 대상으로 진행하였으며, 참가자는 모두 학교 홈페이지 공지를 통해 모집되었다.

실험집단은 방학 동안 진로관련 미래자기설계 그룹코칭 참여를 신청한 자발적 참가자 24명이었다. 중도 탈락이나 응답이 누락된 6명을 제외한 총 18명(남 10명, 여 8명)의 자료가 분석에 사용되었다. 평균 연령은 20.78($SD = 1.93$)이고, 학년은 1학년 4명(22.2%), 2학년 9명(50.0%), 3학년 3명(16.7%), 4학년 이상 2명(11.1%)으로 구성되었다. 비교집단 역시 방학 동안 진행되는 진로관련 자율학습그룹에 참여를 신청한 자발적 참가자 25명으로, 중도 탈락이나 응답이 누락된 7명을 제외한 총 18명(남 8명, 여 10명)의 자료가 분석에 사용되었다. 평균 연령은 21.50($SD = 2.18$)이고, 1학년 3명(16.7%), 2학년 7명(38.9%), 3학년 5명(27.8%), 4학년 이상 3명(16.7%)이었다. 무처치 통제집단은 같은 시기에 설문 참가를 신청한 학생 중 진로관련 프로그램에 참여하지 않은 학생들로 구성되었으며, 총 18명(남 8명, 여 10명)의 자료가 분석에 사용되었다. 평균 연령은 21.22($SD = 1.55$)이고, 1학년 4명(22.2%), 2학년 9명(50.0%), 3학년 3명(16.7%), 4학년 이상 2명(11.1%)으로 구성되어 있었다.

연구 절차

본 프로그램은 2018년 7월에서 2018년 8월 까지 여름방학 기간 중 3주간 진행되었으며, 총 4개 그룹을 KPC(Korea Professional Coach) 자격을 갖춘 2인의 전문 코치가 2그룹씩 맡아 운영하였다. 실험집단의 참가자들은 참여를 희망하는 일정을 기준으로 6명씩 한 그룹에 배정되었으며, 참가자들은 3주간 주 2회씩 총 6세션의 그룹코칭에 참여했다. 1세션의 시간은 2~2.5시간으로, 반구조화 형식으로 진행되었다.

비교집단인 진로관련 자율학습그룹은 전공, 자격증, 강의경력 등을 종합적으로 고려하여 선발된 학생 강사 5인이 각 1개의 소그룹을 맡아 운영하였다. 비교집단의 참가자들은 자신이 참여를 희망하는 콘텐츠와 참가 가능한 일정을 기준으로 3~6명씩 한 그룹에 배정되었으며, 각 그룹은 3주간 주 1~2회씩 총 4~8 세션 동안 자신의 진로와 관련될 것으로 생각되는 다양한 콘텐츠(예: 어학, 영상편집, 컴퓨터 프로그래밍, 시나리오 제작 등)를 학습하고 훈련했다. 그룹코칭과 동일하게 1세션은 2~2.5시간으로 구성되었으며, 강의와 실습으로 콘텐츠를 학습했고 실습 과정에서는 학생 간 상호작용이 활발하게 이루어졌다. 실험집단과 비교집단 참가자들의 프로그램 참여 만족도의 평균은 각각 4.44($SD = .64$)와 4.47($SD = .72$)로 통계적으로 유의한 차이가 없었다($p = .846$). 통제집단은 어떤 집단 프로그램에도 참여하지 않은 학생들로, 공지된 설문에 참여를 희망하는 개인 학생들이 참여했으며, 총 3번의 설문이 모두 종료된 이후 소정의 사례를 받았다. 실험집단, 비교집단 및 통제집단의 설문은 모두 온라인으로 진행되었으며, 사

전 설문은 각 프로그램이 시작되기 직전, 사후 설문은 프로그램 종료 직후, 추후 설문은 프로그램 종료 4주 후에 측정되었다.

그룹코칭 프로그램 설계

그룹코칭은 '공통의 흥미가 있는 동료들 또는 효과성을 증진하는 데 있어 함께 하고자 하는 사람들이 모여 서로의 배움과 모범사례(best practice)를 공유하고 공유된 지식을 통해 효율성을 만들어내는 것'이다(박정영, 2010). 본 연구에서는 삶의 목표와 진로에 대한 고민, 자신에 대한 이해라는 공통의 주제를 지닌 대학생들이 서로의 경험과 모범사례를 공유하는 것이 프로그램 효과 측진에 도움이 될 것이라는 관점에서 그룹코칭 방식을 택하였다. 또한 본 연구의 그룹코칭 프로그램은 참가자가 원하는 이상적인 '미래자기'의 모습을 그려봄으로써 자신의 목표를 설정하고, 그 목표에 도달하기 위한 실행을 참가자가 스스로 설계한다는 의미를 담아 미래자기 설계(future-self design) 그룹코칭으로 명명했다.

각 세션의 주요 내용은 표 1과 같이 구성하였으며, 그룹코칭 프로그램의 내용은 ICF 국제코칭연맹의 PCC(Professional Certified Coach) 자격 및 (사)한국코치협회의 KSC(Korea Supervisor Coach) 자격을 갖춘 그룹코칭 기획 경험이 풍부한 전문가의 자문과 검수를 받았다. 1세션에서는 참가자들에게 생소할 수 있는 그룹코칭에 대한 소개와 그룹코칭 동안 지켜야 할 비밀유지 등 상호 기본원칙(ground rule)에 대한 합의를 진행했다. 효과적인 그룹코칭을 위해서는 참가자들이 상호 라포를 형성하고 시너지를 발휘하는 것이 중요하다. 이를 위해 첫 세션에서는 2인 1조 AI(appreciative inquiry)

표 1. 세션 별 그룹코칭 내용

세션	주제	목표	주요 활동내용
1	오리엔테이션	라포 형성 가치/강점 탐색	그룹코칭 소개 및 Ground Rule 합의, 그룹 미션문 작성 AI 인터뷰를 통한 참가자 소개 및 핵심 가치-강점 탐색
2	강점탐색	강점 탐색 및 자기 이해	강점 탐색: VIA진단, 강점 인터뷰 및 강점 카드 활용 강점 분류 및 성찰, 대표 강점 선정 및 활용방안 논의
3	가치탐색	가치 탐색 및 가치 순위 정리	가치 탐색: Schwartz 가치 검사, 감정/동기 카드 활용 가치 매트릭스를 통한 중요 가치 순위 정리 및 성찰
4	목표탐색과 실천(I)	삶의 목표 탐색 및 수립	Future-Self 만나기: 미래 이상자기 시각화 '중요 가치'와 연결된 (20대) 삶의 목표 수립
5	목표탐색과 실천(II)	목표 달성을 위한 실천방안 수립	실제 자기-이상자기 차이 감소를 위한 Here & Now 코칭, 중점개발영역 및 구체적인 실행계획 수립, 실행방해꾼 관리
6	About My Story	상호인정 실행계획 점검	그룹코칭 전체 세션 검토, 다음 학기 세부 실행계획 점검 비전 보드 제작 및 공유, 상호 인정과 축하

인터뷰를 통해 참가자들이 전체 그룹에 파트너의 최고 경험(peak experience)을 소개하고, 상대방의 이야기에서 서로가 발견한 핵심 가치와 강점을 찾아 공유하도록 촉진했다. 또한 이 과정에서 발견한 참가자들의 핵심 가치 등의 키워드로 그룹의 방향성을 담은 미션(mission) 문장을 수립하도록 함으로써 한 '그룹'으로서의 지각과 시너지가 향상되도록 설계했다.

2세션에서는 강점 탐색을 통해 자기 이해를 높이는 것을 목표로 삼았다. VIA 강점진단, 강점 인터뷰 및 강점 카드를 활용하여 각 참가자가 자신의 다양한 강점들을 수집할 수 있도록 하였다. 수집한 강점들은 'Realise2'를 활용하여 '인지된 강점(realised strengths), 인지하지 못한 강점(unrealised strengths), 학습된 행동(learned behaviors), 약점(weakness)' 네 가지 영역으로 분류하고, 이를 통해 강점에 대한 인식을 확장할 수 있도록 촉진하였다. 이후 참가

자들은 각자의 대표 강점을 선정하고 대표 강점에 대한 자신만의 정의를 작성하여 자신의 대표 강점에 대한 인식을 명확히 하였다.

3세션의 주제는 가치 탐색으로, '가치'가 현재 자기 삶에 미치고 있는 영향을 이해하고 자신에게 중요한 가치를 발견하는 것이 목표였다. Seligman(2006)에 따르면 자신의 중요 가치와 삶의 목표가 일관된 삶은 깊은 만족감을 가져다준다. 1세션에서 최고 경험에 대한 인터뷰를 통해 자기 가치를 탐색했다면, 3세션에서는 다양한 접근법을 통해 참가자들이 자신의 가치를 다양하고 깊이 있게 탐색하고 발견하도록 도왔다. 그 후에는 '가치 매트릭스'를 통해 중요한 가치를 순서대로 정리할 수 있도록 하였으며, 최종적으로 자신에게 가장 중요한 가치를 결정할 수 있도록 했다. 그 후에는 선정된 가치를 정의하고, 해당 가치가 자신에게 중요한 이유와 가치의 구체적인 실천방안들을 정리하고 공유하였다. 가치들을

중요한 순서대로 정리하고 중요도가 높은 가치가 자신에게 중요한 이유를 작성하는 것은 선행 연구의 자기가치확인 조작방식을 그룹코칭에 맞게 변형한 것이며, 이 과정을 통해 자기가치를 충분히 상기하고 확인할 수 있도록 했다.

4~5세션은 중요 가치에 맞는 목표탐색과 실천을 주제로 잡았다. 중요 가치를 기준으로 진로 및 삶에 있어 이상적인 자기의 모습을 설정한 뒤, 실제자기와의 차이를 줄이기 위한 실천방안을 세우도록 기획하였다. 이를 위해, 4세션에서는 '미래-자기(future-self) 만나기'라는 코칭대화 방법을 활용하여 추상적인 가치가 구체적으로 반영된 선명한 이상자기의 모습을 심상화하도록 촉진했다. 그 후 이상자기의 모습을 명확히 언어로 정의할 수 있도록 참가자들이 2인 1조로 상호 코칭대화를 진행하며 (20대) 삶의 목표를 문장으로 수립했으며, 이 과정에서 자신이 세운 삶의 목표가 자신의 중요 가치를 반영하고 있는지 점검했다. 4세션의 마무리에는 5세션 전까지 삶의 목표를 달성하기 위해 무엇이든 1가지 이상 실천해보는 공통과제를 내주었다.

5세션에서는 Here & Now 코칭기법을 활용하여 이상자기인 (20대) 삶의 목표를 성취하기 위해 대학 생활 동안 중점적으로 개발하거나 시도해 보고 싶은 활동을 정리하고, 이에 대한 구체적인 실행계획을 수립하였다. 대학생들의 진로와 비전에 대한 고민과 실천은 그룹코칭 종료 이후에도 지속될 것이기 때문에, 이 세션의 실행계획은 그룹코칭 기간에 한정된 것이 아니라 대학 생활 전반에 걸쳐 시행할 수 있는 것으로 수립하도록 했다. 목표탐색과 실천을 두 세션에 걸쳐 진행한 것은 가치를 반영한 목표를 발견하고 분명하게 하는

과정에 시간이 소요되기 때문이기도 하지만, 무엇보다 참가자들에게 세션과 세션 사이의 시간 동안 본인이 발견한 목표가 본인이 중요하게 생각하는 삶의 가치를 잘 반영하고 있는 목표인지 확인하도록 하기 위해서였다.

마지막 6세션에서는 그룹코칭 전체 세션에 대해 참가자들이 함께 검토하였다. 그룹코칭을 통해 발견한 중요 가치와 강점, 그리고 참가자들이 원하는 이상적인 목표가 달성된 미래의 모습을 이미지화하여 비전 보드를 제작하여 공유하고 상호 인정하며 축하하는 시간을 가졌다.

각 세션의 주제와 활동들이 개별적으로 진행되는 것이 아니라 유기적으로 연결될 수 있도록 2세션 이후의 모든 세션은 이전 세션의 실행계획에 대한 실천 결과와 그 과정에서 발견한 참가자들의 성찰을 공유하는 것으로 시작했다. 또한 그룹코칭 세션의 마무리는 각 세션의 활동을 정리하며 성찰한 것과 다음 세션까지의 실행계획을 공유함으로써 실행 의지를 강화하도록 했다. 그리고 해당 세션의 활동이 자신의 중요 가치를 중심으로 진로에 어떤 의미를 지니는지 성찰할 기회를 제공했다.

측정 도구

본 연구에서는 그룹코칭 프로그램의 효과를 검증하기 위해 아래와 같은 측정 도구를 종속 측정치로 사용하였다.

긍정심리자본

Luthans 등(2007)이 개발한 긍정심리자본 척도(Positive Psychological Capital: PPC)를 임태홍(2014)이 한글로 수정·번안하여 만든 한국판 긍정심리자본 척도(K-PPC)를 사용하였다. 한국

판 긍정심리자본 척도는 개개인이 발전을 추구하는 긍정적인 심리상태를 측정한다(예: 나는 많은 어려운 일들을 성공적으로 극복할 수 있다). 낙관주의, 자기효능감, 희망, 회복탄력성의 하위요인을 측정하는 18문항으로 구성되어 있으며 6점 Likert 형식으로 평정하게 되어 있다. 임태홍(2014)의 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 계수는 .93이었다. 본 연구에서는 다른 척도와의 일관성을 위하여 5점 Likert 척도로 수정하여 사용하였으며, 신뢰도 Cronbach's α 계수는 .93이었다.

진로 자기효능감

Taylor와 Betz(1983)가 개발한 진로 의사결정 자기효능감(Career Decision-Making Self-Efficacy Scale: CDMSES)의 단축형인 CDMSES-SF(Betz., 1996)를 이기학, 이학주(2000)가 번안한 척도를 사용하였다. 진로와 관련한 자기평가, 직업 정보, 목표 선택, 미래 계획, 문제 해결의 5개 하위요인을 측정하는 25문항으로 구성되어 있으며, 6점 Likert 형식으로 평정하게 되어 있다. 이기학, 이학주(2000)의 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 계수는 .92였다. 본 연구에서는 5개 하위요인의 내용타당도를 기준으로 3문항씩 선별하여 15문항을 사용하였으며(예: 내가 관심 가지고 있는 진로에 대한 정보를 내가 스스로 찾을 수 있다), 다른 척도와의 일관성을 위하여 5점 Likert 척도로 수정하여 사용하였다. 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 계수는 .92였다.

개방성

Jackson(1976)이 개발한 Jackson 성격 검사(Jackson Personality Inventory: JPI)에 포함된 하위요인 중 자신과 다른 의견이나, 자신에 대

한 부정적인 평가와 피드백에 대한 수용적 태도를 측정하는 '관용(tolerance)' 요인의 문항을 번안하여 사용하였다(예: 나에게 대한 부정적인 평가를 귀 기울여 들을 수 있다). 원 문항은 20문항으로 구성되어 있으며 True/False 중 선택하도록 되어 있었으나, 본 연구에서는 개방적 태도와 관련된 7개 문항을 선별하여 사용하였으며 다른 척도와의 일관성을 고려하여 5점 Likert 형식으로 제작했다. 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 계수는 .60이었다.

문제해결중심 대처

Amirkhan(1990)이 개발한 스트레스 대처전략 검사지(Coping Strategy Indicator: CSI)를 신혜진, 김창대(2002)가 한글로 번안하여 만든 한국판 스트레스 대처전략 검사지(K-CSI)를 활용하였다. 이 중 문제해결중심 대처는 스트레스 대처전략 중 상황을 피하지 않고 맞부딪혀 직접적으로 문제를 다루려는 방식을 측정하는 11문항으로 3점 Likert 형식으로 평정하게 되어 있다. 신혜진, 김창대(2002)의 요인분석 결과에서 요인부하량(factor loading)이 높은 순서대로 4문항을 선별하여 사용하였으며(예: 효과적인 문제 해결 방법이 발견될 때까지 다양한 시도를 해 보았다), 다른 척도들과의 일관성을 고려하여 5점 Likert 척도로 수정해 사용하였다. 신혜진, 김창대(2002)의 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 계수는 .88이었으며 본 연구에서는 .75였다.

진로탐색행동

긍정적인 삶의 변화를 유발하기 위한 행동과 진로탐색행동 실천을 측정하기 위해 선행 연구에서 요인구조형 진로탐색행동 측정 척도(서진숙, 1998; 최동선, 정철영, 2003; Greenhaus

et al., 1983; Kidney, 1992; Taylor & Pryor, 1985)를 참고하여 연구자들이 자체 제작한 문항을 사용하였다. 진로관련 고민들의 긍정적인 변화를 위해 자신과 환경에 대한 정보를 탐색하거나, 진로와 관련해 계획한 관심 분야의 활동을 실천하고 있는지 알아보는 7개의 문항(예: 내 고민을 해결하기 위해 새로운 장소에 가거나 새로운 사람들을 만나보고 있다, 나는 내가 계획한 일들을 조금씩이라도 실천하고 있다)을 사용하였다. 5점 Likert 형식으로 평정하도록 하였으며, 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 계수는 .88이었다.

자료 분석

자료 분석에는 SPSS 21 for Windows를 사용하였다. 먼저 프로그램 시작 전 실험집단, 비교집단, 통제집단 간 동질성을 검증하기 위해 세 집단 참가자들의 사전 검사 점수에 대해 일원변량분석(ANOVA)을 실시하였다.

그 후 프로그램의 효과성 검증을 위해서 3(측정 시점: 사전, 사후, 추후) X 3(집단유형: 실험집단/ 비교집단/ 통제집단) 혼합변량분석(mixed-design ANOVA)을 실시하였다. 측정 시점은 피험자 내 변수이고 집단유형은 피험자 간 변수였다. 혼합변량분석이 유의한 경우, 이원 상호작용의 원천을 확인하기 위해서 1) 집단별로 측정 시점에 대한 반복측정 분산분석(Repeated Measures ANOVA)을 실시하고, 2) 사전값을 공변인으로 사후, 추후 시점에서 집단 간 차이분석(ANCOVA)을 실시했다.

결 과

집단 간 사전 동질성 검증

실험집단, 비교집단, 통제집단의 사전 동질성을 검증하기 위하여 사전 검사 점수에 대해 일원변량분석(ANOVA)을 실시하였다. 분석결과, 긍정심리자본($F(2, 51) = 1.42, p = .251$), 진로 자기효능감($F(2, 51) = 2.10, p = .133$), 개방성($F(2, 51) = .62, p = .542$), 진로탐색행동($F(2, 51) = 1.98, p = .149$)에서 집단에 따른 유의한 차이가 나타나지 않았다. 그러나 문제해결중심 대처($F(2, 51) = 5.29, p = .008$)의 사전 점수에서 유의한 차이가 발견되었다. 즉, 실험집단의 문제해결중심 대처 점수($M = 3.32, SD = .71$)가 비교집단($M = 3.92, SD = .59$)과 통제집단($M = 3.82, SD = .44$)에 비해 유의하게 낮았다($p < .05$). 문제해결중심 대처에서 사전 점수의 동등성이 확보되지 못했기 때문에, 이후에 제시되는 사후 및 추후 분석에서는 사전값을 공변인으로 한 공변량 분석을 실시하였다.

프로그램 효과성 검증

프로그램의 효과성을 검증하고자 모든 종속 측정치에 대해 프로그램 측정 시점과 집단유형 간 3X3 혼합변량(Mixed-design ANOVA)을 실시했다(표 2). 분석결과, 가설과 일관되게 긍정심리자본($F(4, 102) = 6.36, p < .001$), 진로 자기효능감($F(4, 102) = 5.40, p = .001$), 개방성($F(4, 102) = 4.19, p = .003$), 문제해결중심 대처($F(4, 102) = 6.54, p < .001$), 진로탐색행동($F(4, 102) = 4.84, p = .001$)에 대한 이원 상호작용이 유의하였다. 각 종속측정치에 대한 실험집단, 비교집단, 통제집단의 사전, 사후, 추후 검사점수의 평균 변화는 그림 1에 제시

표 2. 집단유형 및 측정 시점에 따른 각 증속측정치 값의 차이

		사전 ^a	사후 ^b	추후 ^c	집단내 변화(F)	집단간 차이(F)	상호 작용(F)
		M(SD)	M(SD)	M(SD)			
긍정심리자본	실험집단1 (n=18)	3.33(.52)	3.80(.63)	3.87(.66)	12.49** a<b,c	사후 8.35** 1>2,3	6.36**
	비교집단2 (n=18)	3.52(.79)	3.34(.62)	3.56(.67)	2.15		
	통제집단3 (n=18)	3.67(.45)	3.66(.70)	3.68(.63)	.01	추후 6.61** 1>2,3	
진로 자기효능감	실험집단1 (n=18)	3.35(.54)	3.85(.55)	3.92(.59)	10.36** a<b,c	사후 5.60** 1>2,3	5.40**
	비교집단2 (n=18)	3.70(.66)	3.54(.81)	3.71(.71)	1.43		
	통제집단3 (n=18)	3.66(.48)	3.71(.63)	3.70(.58)	.15	추후 5.38** 1>2,3	
개방성	실험집단1 (n=18)	3.94(.48)	4.10(.41)	4.24(.40)	3.44* a,b<c	사후 5.02** 1>2,3	4.19**
	비교집단2 (n=18)	4.11(.46)	3.75(.60)	3.94(.53)	4.10* a>b,c		
	통제집단3 (n=18)	4.07(.46)	4.00(.37)	3.99(.49)	.84	추후 5.58** 1>2,3	
문제해결중심 대처	실험집단1 (n=18)	3.32(.71)	3.86(.81)	3.99(.50)	7.93** a<b,c	사후 4.77* 1>2,3	6.54**
	비교집단2 (n=18)	3.92(.59)	3.63(.56)	3.88(.68)	2.98		
	통제집단3 (n=18)	3.82(.44)	3.61(.64)	3.58(.78)	1.56	추후 4.99* 1>3	
진로탐색행동	실험집단1 (n=18)	3.48(.76)	3.96(.65)	4.08(.64)	7.29** a<b,c	사후 4.43* 1>2,3	4.84**
	비교집단2 (n=18)	3.91(.63)	3.77(.71)	3.77(.72)	.94		
	통제집단3 (n=18)	3.64(.58)	3.60(.77)	3.66(.76)	.16	추후 4.21* 1>2,3	

주. * $p < .05$. ** $p < .01$.

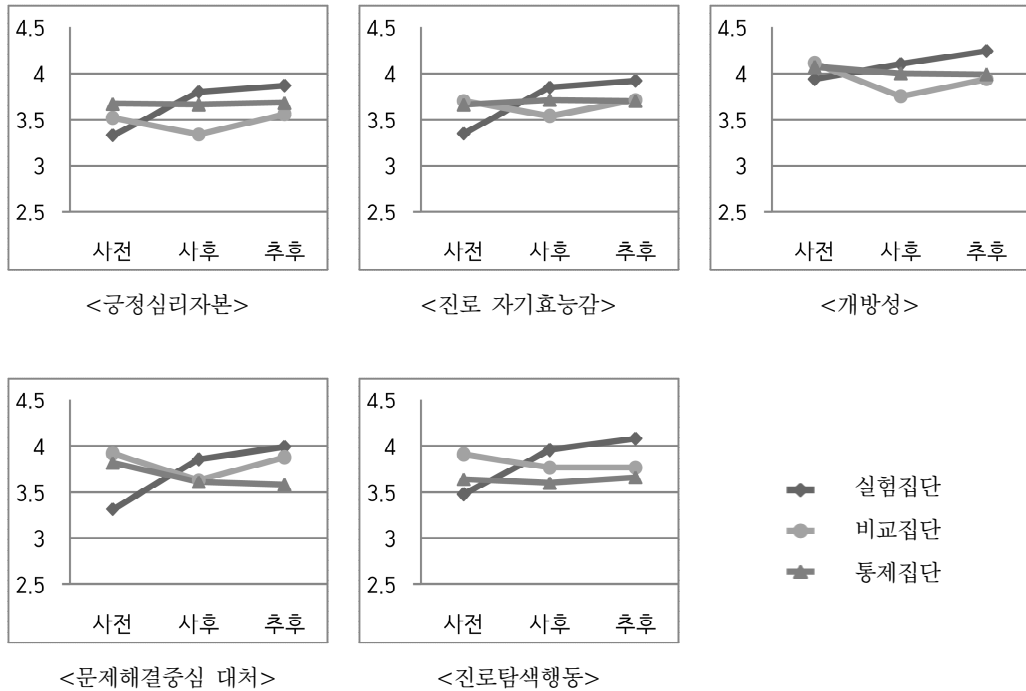


그림 1. 집단과 측정 시점의 상호작용 효과

하였으며, 각 종속변수들의 효과를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

긍정심리자본

긍정심리자본에 대한 혼합변량분석 결과, 집단유형과 측정 시점에 따른 상호작용 효과가 유의했다($F(4, 102) = 6.36, p < .001$). 측정 시점에 대한 단순 주효과 분석 결과, 실험집단의 사전-사후-추후 시점 간 변화가 유의하였다($F(2, 34) = 12.49, p < .001$). 즉, 실험집단에서는 그룹코칭 프로그램 실시 전($M = 3.33$)에 비해 프로그램 실시 후($M = 3.80$) 긍정심리자본이 높아졌으며($p < .001$), 이러한 효과는 프로그램 종료 4주 후($M = 3.87$)까지 지속되었다($p = 1.00$). 그러나 비교집단($F(2, 34) = 2.15, p = .132$)과 통제집단($F(2, 34) = .01, p = .987$)

에서는 측정 시점에 따른 유의한 차이가 없었다.

또한 공변량분석 결과, 사후 시점($F(2, 50) = 8.35, p = .001$)과 추후 시점($F(2, 50) = 6.61, p = .003$)에서 집단 간 차이가 유의했다. 즉, 프로그램 실시 후 실험집단($M = 3.80$)이 비교집단($M = 3.34$)이나 통제집단($M = 3.66$)에 비해서 유의하게 높은 긍정심리자본을 경험했으며($ps < .05$), 프로그램 종료 4주 후에도 실험집단($M = 3.87$)은 비교집단($M = 3.56$)과 통제집단($M = 3.68$)에 비해서 유의하게 높은 수준의 긍정심리자본을 경험하고 있었다($ps < .05$).

진로 자기효능감

진로 자기효능감의 혼합변량분석 결과에서

도 유의한 상호작용이 관찰되었다($F(4, 102) = 5.40, p = .001$). 측정 시점에 따른 단순 주효과 분석 결과, 실험집단의 사전-사후-추후 시점의 변화가 유의하였다($F(2, 34) = 10.36, p < .001$). 즉, 실험집단에서는 그룹코칭 프로그램 실시 전($M = 3.35$)에 비해 프로그램 실시 후($M = 3.85$) 진로 자기효능감이 높아졌으며($p = .007$), 이러한 효과는 프로그램 종료 4주 후($M = 3.92$)까지 지속되었다($p = 1.00$). 그러나 비교집단($F(2, 34) = 1.43, p = .253$)과 통제집단($F(2, 34) = .15, p = .864$)에서는 측정 시점에 따른 진로 자기효능감의 유의한 차이가 없었다.

또한, 사후와 추후 시점의 집단 간 차이를 알아보기 위한 공변량분석 결과, 사후 시점($F(2, 50) = 5.60, p = .006$)과 추후 시점($F(2, 50) = 5.38, p = .008$)에서 집단 간 차이가 유의했다. 즉, 프로그램 실시 후 실험집단($M = 3.85$)이 비교집단($M = 3.54$)이나 통제집단($M = 3.71$)과 비교해서 유의하게 높은 진로 자기효능감을 경험했으며($ps < .05$), 프로그램 종료 4주 후에도 실험집단($M = 3.92$)의 진로 자기효능감은 비교집단($M = 3.71$)과 통제집단($M = 3.70$)보다 유의하게 높았다($ps < .05$).

개방성

개방성의 혼합변량분석 결과, 역시 집단유형과 측정 시점에 따른 상호작용 효과가 유의했다($F(4, 102) = 4.19, p = .003$). 단순 주효과 분석 결과, 실험집단($F(2, 34) = 3.44, p = .044$)과 비교집단($F(2, 34) = 4.73, p = .015$) 모두에서 측정 시점에 따른 개방적 태도에 유의한 차이가 발견되었다. 흥미로운 것은 실험집단과 비교집단 간 개방적 태도의 변화 양상이었다. 실험집단의 경우, 그룹코칭 프로그램 실

시 전($M = 3.94$)과 프로그램 실시 후($M = 4.10$)에는 통계적으로 유의한 차이가 없었으나($p = .449$), 프로그램 종료 4주 후($M = 4.24$)에 개방적 태도가 높아지는 경향이 있었다($p = .053$). 반면, 비교집단에서는 프로그램 실시 전($M = 4.11$) 보다 프로그램 실시 후($M = 3.75$) 개방적 태도가 낮아지는 경향이 있었으며($p = .070$), 이러한 경향은 프로그램 종료 4주 후($M = 3.94$)에도 유지되었다($p = .418$). 통제집단($F(2, 34) = .84, p = .439$)에서는 측정 시점 간 유의한 차이가 발견되지 않았다.

사후와 추후 시점의 집단 간 차이를 알아보기 위한 공변량 분석 결과, 사후 시점($F(2, 50) = 5.02, p = .010$)와 추후 시점($F(2, 50) = 5.58, p = .007$)에 집단 간 차이가 유의했다. 즉, 프로그램 실시 후에는 실험집단($M = 4.10$)이 비교집단($M = 3.75$)이나 통제집단($M = 4.00$)에 비해 개방적인 태도를 보였으며($ps < .001$), 프로그램 종료 4주 후에도 실험집단($M = 4.24$)이 비교집단($M = 3.94$)과 통제집단($M = 3.99$)에 비해서 높은 수준의 개방적 태도를 유지했다($ps < .001$).

문제해결중심 대처

문제해결중심 대처에 대한 집단유형과 측정 시점에 따른 혼합변량분석 결과, 유의한 상호작용이 관찰되었다($F(4, 102) = 6.54, p < .001$).

측정 시점에 따른 단순 주효과 분석 결과, 실험집단에서 측정 시점 간 차이가 유의하였다($F(2, 34) = 7.93, p = .001$). 즉, 실험집단에서는 그룹코칭 프로그램 실시 전($M = 3.32$)에 비해 프로그램 실시 후($M = 3.86$) 문제해결중심 대처가 높았으며($p = .019$), 이러한 효과는 프로그램 종료 4주 후($M = 3.99$)에도 지속되

었다($p = 1.00$). 그러나 비교집단($F(2, 34) = 2.98, p = .064$)과 통제집단($F(2, 34) = 1.56, p = .224$)에서는 측정 시점에 따른 유의한 차이가 발견되지 않았다.

또한 집단 간 차이 분석에서 사후 시점과 추후 시점에 집단 간 차이가 유의했다. 문제해결중심 대처의 사전 값을 공변인으로 한 공변량분석을 실시한 결과, 사후($F(2, 50) = 4.77, p = .013$)와 추후 시점($F(2, 50) = 4.99, p = .011$)에 집단 간 차이가 유의했다. 즉, 프로그램 실시 후 실험집단($M = 3.86$)이 비교집단($M = 3.63$)이나 통제집단($M = 3.61$)에 비해서 유의하게 높은 문제해결중심 대처를 하는 것으로 나타났다($ps < .05$). 프로그램 종료 4주 후에 실험집단($M = 3.99$)은 통계적으로 유의한 수준에 도달하지는 못했지만, 비교집단($M = 3.88$)에 비해서 높은 수준의 문제해결중심 대처를 활용하는 경향이 있었고($p = .057$), 통제집단($M = 3.58$)에 비해서는 유의하게 높은 수준의 문제해결중심 대처를 활용하는 것으로 관찰되었다($p = .003$).

진로탐색행동

진로탐색행동에 대한 혼합변량분석 결과에서도 유의한 상호작용이 관찰되었다($F(4, 102) = 4.84, p = .001$). 상호작용에 대한 추가분석 결과, 실험집단의 사전-사후-추후 시점의 변화가 유의했다($F(2, 34) = 7.29, p = .002$). 즉, 실험집단에서는 그룹코칭 프로그램 실시 전($M = 3.48$)에 비해 프로그램 실시 후($M = 3.96$)에 더 적극적인 진로탐색행동이 보고되었으며($p = .030$), 이러한 효과는 프로그램 종료 4주 후($M = 4.08$)에도 지속되었다($p = 1.00$). 그러나 비교집단($F(2, 34) = .94, p = .399$)과 통제집단($F(2, 34) = .16, p = .855$)에서는 측정 시

점에 따른 진로탐색행동 정도에 유의한 차이가 없었다.

또한 공변량분석을 실시한 결과, 사후 시점($F(2, 50) = 4.43, p = .017$)과 추후 시점($F(2, 50) = 4.21, p = .020$)에서 집단 간 차이가 유의했다. 즉, 프로그램 실시 후 실험집단($M = 3.96$)이 비교집단($M = 3.77$)이나 통제집단($M = 3.60$)에 비해서 유의하게 높은 수준의 진로탐색행동을 보였으며($ps < .05$), 프로그램 종료 4주 후에도 여전히 실험집단($M = 4.08$)은 비교집단($M = 3.77$)과 통제집단($M = 3.66$)에 비해서 높은 수준의 진로탐색행동을 유지하고 있었다($ps < .05$).

논 의

본 연구에서는 자기가치확인 이론을 바탕으로 그룹코칭 프로그램을 개발하고 대학생들의 진로탐색행동 및 자기가치확인의 효과가 기대되는 다양한 심리 변수들을 측정하여 프로그램의 효과성을 검증하고자 하였다. 그 결과, 모든 측정치에서 유의한 상호작용을 확인할 수 있었다. 즉, 시점에 따라 효과가 발현되고 지속되는 정도에 다소 차이는 있었지만 모든 변수에서 프로그램의 효과가 관찰되고 지속된 것을 확인할 수 있었다.

연구 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 집단별 측정 시점에 대한 반복측정 분산분석 결과 비교집단이나 통제집단과 달리 실험집단 대학생들이 그룹코칭 참여 전보다 진로탐색행동, 긍정심리자본, 진로 자기효능감, 문제해결중심 대처전략에서 모두 유의하게 높은 점수를 보고했다. 다만, 개방성의 경우 그룹코칭 참여가 종료된 4주 후에야 경계선 수준에서

개방성 증진 효과를 관찰할 수 있었다. 둘째, 프로그램 참여 후 실험집단이 비교집단과 통제집단 대학생들보다 종속측정치들에서 긍정적인 변화를 보였다. 특히 진로탐색행동, 긍정심리자본, 개방성, 진로 자기효능감에서는 실험집단이 비교집단과 통제집단에 비해 사후와 추후 시점에서 모두 유의하게 점수가 높았다. 다만, 문제해결중심 대처는 사후 시점의 유의한 비교집단과의 차이가 추후 시점까지 지속되지는 못했다.

이러한 결과를 종합했을 때, 본 연구는 다음과 같은 의의를 지닌다. 첫째, 기존 진로관련 코칭 프로그램에서 강조되었던 강점과 긍정심리를 기반으로 프로그램을 구성한 것에 더해 본 연구에서는 자기가치확인이라는 사회심리학의 이론적 관점을 기반으로 코칭 프로그램을 설계하고 그 효과성을 검증했다. 코칭의 이론적 기반 마련, 그리고 상담 및 컨설팅과 구분되는 효과성 측정 도구 개발의 필요성이 국내/외 코칭 연구에서 모두 제기되고 있는 상황에서(임정섭 등, 2013), 프로그램 설계 과정에서 코칭의 새로운 이론적 기반을 제공하고 이를 검증할 수 있는 다양한 심리적 측정치를 제안하였다는 점에 연구의 의의가 있다고 할 수 있다.

특히, 그룹코칭 프로그램의 효과성 검증 결과, 실험집단이 통제집단뿐만 아니라 비교집단이었던 진로관련 자율학습그룹 참가자들과 통계적으로 유의한 차이가 지속되는 결과는 교육이나 훈련과 차별되는 코칭의 잠재적 효과를 시사한다고 볼 수 있다. 이는 대학생들이 대학생활 이후 미래에 대한 불확신, 자신에 대한 이해 부족, 직업정보 부족 등 다양한 고민들로 어려움을 겪고 있으며(김미경, 2012) 진로에 국한된 고민만을 해결하는 접근으로는

대학생들의 다양한 어려움을 해결하는데는 한계가 있기 때문에(김유천, 신인수, 2021). 일방적인 해법 제시나 지시가 아니라 대학생들이 자신의 경험을 통해 삶의 중요한 가치를 통찰해나가는 과정이 필요하다(고속희 등, 2020)는 선행 연구의 주장과도 일관된다. 즉, 성공적인 진로 목표를 달성하기 위해서는 개인의 존재를 통합적으로 다루는 과정이 필요하며, 그룹코칭에서 중요 가치를 담은 삶의 목표를 설정하는 것이 다른 진로 프로그램들과의 차이로 작용했을 수 있다. 다만, 비교집단의 운영자가 전문성을 인정받았다고 하더라도 학생이었고, 전체 회기 등이 통제되지 않았기 때문에 추후 연구를 통해 진로와 관련된 컨설팅이나 교육과 독립적인 코칭의 효과를 명확하게 밝히는 것이 필요하다.

또한, 기존 그룹 상담이나 코칭 프로그램이 주 1회 6회기~10회기로 구성되었던 것에 비해 본 그룹코칭은 주 2회 6회기, 즉 3주간 짧게 진행되었다. 기존 프로그램들에 비해 상대적으로 단기 프로그램임에도 불구하고 그 효과성이 검증되었다는 점에 의의가 있다. 물리적인 시간을 늘린다고 해서 현재 프로그램의 효과가 더 클 것이라고 기대할 수는 없지만, 본 프로그램의 효과가 대부분 추후 시점까지 지속되는 것은 자기가치확인의 효과가 장기간 유효하다는 연구 결과(Brady et al., 2016; Cohen & Sherman, 2014)와 일관된 것이다. 이러한 결과는 코칭에서 가치를 다루고 중요 가치가 목표에 담기는 경우, 코칭의 효과가 클 뿐 아니라 비교적 긴 기간 동안 효과가 지속될 수 있음을 시사한다.

그러나, 이러한 연구 의의와 더불어 본 연구는 다음과 같은 한계와 후속 연구의 필요성을 갖고 있다. 첫째, 그룹코칭의 어떤 활동이

주요 효과를 만들어냈는지는 구체화하지 못했다는 한계가 있다. 자기가치확인 이론을 토대로 프로그램 대부분을 구성하고 그 효과성에 대한 검증을 진행했으나 프로그램 운영을 매끄럽게 하거나 자기가치를 확인하는 과정에서 유사한 활동이 반복되지 않도록 다른 주제의 활동들이 포함되었다. 물론, 특정 요소가 아닌 전체 프로그램의 효과를 살펴보는 것이 본 연구의 목적이며 일부 활동들의 경우 서로 연계나 상호작용을 통해 프로그램의 효과성을 만들어내는 만큼(탁진국 등, 2014), 프로그램의 모든 구성 요소들이 개별적으로 검증되어야만 하는 것은 아니다. 그러나 본 그룹코칭이 기존의 코칭 프로그램과 어떠한 차별적 차이를 보이는지 확인하기 위해서, 기존의 긍정심리나 강점 기반 그룹코칭을 비교집단으로 삼거나 개인 코칭과의 비교를 통해 그룹코칭 프로그램의 효과를 비교할 필요가 있다.

둘째, 실험집단, 비교집단, 통제집단 참가자들이 무선 배정되지 못했다는 한계를 갖는다. 집단 간 사전 동질성 검증과 공변량 분석을 통해 이러한 한계를 보완했지만 차후 연구에서는 실험적으로 정교한 설계를 통해 효과성을 검증할 필요가 있다. 충분한 수의 참가자를 대상으로 한 실험실 연구가 추가로 진행된다면, 진로 스트레스와 위협 지각을 직접적으로 측정하고 자기가치확인과 진로탐색행동 간을 매개하는 심리적 요인의 효과를 검증함으로써 본 연구를 보완할 수 있을 것이다.

마지막으로 본 연구에서는 자기가치확인을 통한 자기 이해와 심리적 위협의 경감 효과가 진로탐색행동에 미치는 효과를 알아보는 반구조화 그룹코칭으로, 프로그램 안에 명시적으로 구체적인 진로탐색행동을 직접 다루거나 촉구하지 않았다. 그 결과 상황 맥락적이고

구체적인 선행 연구의 진로탐색행동 실천 문항이 본 그룹코칭의 맥락과 부합하지 않아, 진로탐색행동을 측정하기 위한 7개 문항을 연구자들이 개발하여 사용하였다. 최소한의 탐색적 요인분석과 신뢰도 분석을 실시했으나 추후에는 더 정교하게 측정치를 구성할 필요가 있다.

참고문헌

- 건강보험심사평가원 (2022). 최근 5년(2017~2021년) 우울증과 불안장애 진료현황 분석[2022년 6월 24일 보도자료].
<https://www.hira.or.kr/bbsDummy.do?pgmid=HIRAA020041000100&brdScnBltno=4&brdBltno=10627>
- 고숙희, 선혜영, 심미영, 탁진국 (2020). 커리어코칭프로그램이 대학생의 경력정체성과 진로결정수준에 미치는 효과. *청소년학연구*, 27(2), 73-100.
- 김미경 (2012). 대학생들의 커리어코칭프로그램이 진로준비행동에 미치는 영향. *광운대학교 교육대학원 석사학위논문*.
- 김성경 (2003). 대학신입생의 스트레스와 학교 적응에 관한 연구. *청소년학연구*, 10(2), 215-237.
- 김세정 (2008). 대학생의 통재소재와 역기능적 진로사고에 따른 진로탐색행동. *진로교육연구*, 21(2), 93-107.
- 김수현, 임황빈 (2019). 전문대학생의 사회적 지지가 진로준비행동에 미치는 영향: 긍정심리자본 매개효과 검증. *한국산학기술학회논문지*, 20(11), 368-375.
- 김유천, 신인수 (2021). 대학생 진로-커리어

- 코칭프로그램의 효과성에 관한 메타분석. *코칭연구*, 14(1), 49-69.
- 김이지, 정신영, 김지애, 김지윤, 이동귀 (2011). 대학생의 진로스트레스 대처전략과 진로 결정수준 간의 관계에서 진로결정자기효능감의 매개효과. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 23(4), 971-993.
- 김정량, 김혜연 (2019). 대학생의 학습 및 진로 코칭프로그램에 대한 효과분석 - 3UP 학습 및 진로코칭을 중심으로 -. *코칭연구*, 12(1), 5-32.
- 박미진, 김진희, 정민선 (2009). 취업준비 대학생의 스트레스에 대한 질적 연구. *상담학연구*, 10(1), 417-435.
- 박선희, 박현주 (2009). 대학생의 진로스트레스와 대처방식이 진로결정수준에 미치는 영향. *한국심리학회지: 학교*, 6(1), 67-81.
- 박유리, 안세영, 최보영 (2017). 대학생 진로준비행동 관련변인에 대한 메타분석. *한국심리학회지: 학교*, 14(3), 381-397.
- 방희원, 손승민, 조규관 (2020). 대학생의 진로탐색 집단상담 프로그램이 진로성숙도, 진로동기 및 진로준비행동에 미치는 효과. *학습자중심교과교육연구*, 20(16), 547-568.
- 서광열 (2019). 대학생의 진로탐색이 진로결정과 취업준비행동에 미치는 영향. *취업진로연구*, 9(4), 95-114.
- 서영숙, 정추영 (2016). 진로코칭프로그램이 간호대학생의 진로결정 자기효능감, 셀프리더십 및 취업스트레스에 미치는 영향. *한국산학기술학회논문지*, 17(12), 138-145.
- 서진숙 (1998). 대학생의 진로탐색행동 측정도구 개발에 관한 연구. *서울대학교 교육대학원 석사학위논문*.
- 신혜진, 김창대 (2002). 스트레스 대처 전략 검사(Coping Strategy Indicator)의 타당화 연구. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 14(4), 919-935.
- 안도희 (2017). 부모의 진로관련 행동과 대학생의 진로탐색 및 진로결정 어려움 간의 관계: 진로결정 여부에 따른 다집단 분석. *진로교육연구*, 30(1), 201-223.
- 오경화, 탁진국 (2020). 그릿향상 그룹코칭 프로그램이 여대생의 진로준비행동 및 진로태도성숙 향상에 미치는 영향. *한국심리학회지: 코칭*, 4(1), 21-46.
- 유계숙, 신동우 (2013). 대학생의 학업·취업 스트레스 대처방식과 학업 스트레스로 인한 소진 및 취업 스트레스 간의 관련성에 관한 연구. *상담학연구*, 14(6), 3849-3869.
- 윤정진, 김경은 (2012). 대학생의 외향성, 경험에의 개방성과 창의성이 학교생활적응에 미치는 영향. *한국지역사회생활과학회지*, 23(2), 117-128.
- 이기학, 이학주 (2000). 대학생의 진로 태도 성숙 정도에 대한 예언 변인으로서의 자기-효능감 효과 검증에 대한 연구. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 12(1), 127-136.
- 이윤선 (2022). 대학생의 진로교육 프로그램이 진로탐색행동과 프로티언 경력태도에 미치는 영향: 진로성숙도의 매개효과를 중심으로. *직업과 자격 연구*, 11(3), 65-82.
- 이은희 (2004). 대학생들이 경험하는 생활스트레스와 우울: 공변량 구조모형을 통한 대처방식의 조절효과 검증. *한국심리학회지: 건강*, 9(1), 25-48.
- 이현주 (2001). 대학생의 심리 사회적 특성과 진로탐색활동의 인과관계 연구. *교육심리연구*, 15(3), 257-280.

- 이현주 (2008). 대학생의 성별 및 사회불안 수준에 따른 진로개방성, 진로탐색활동, 진로정체감의 차이. *교육학연구*, 46, 79-99.
- 임성우, 정현식, 송민선 (2021). 대학생들의 긍정심리자본과 교수지지가 진로준비행동에 미치는 영향. *한국산학기술학회논문지*, 22(4), 386-395.
- 임정섭, 최영임, 김교현 (2013). 코칭프로그램이 대학생들의 역기능적 진로사고와 진로성숙도 및 진로결정자기효능감에 미치는 영향. *한국심리학회지: 일반*, 32(2), 429-454.
- 임태홍 (2014). 한국판 긍정심리자본척도(K-PPC) 타당화 검증. *코칭능력개발지*, 16(3), 157-166.
- 전미리, 김봉환 (2018). 사회인지 진로 자기관리 모형에 따른 부모진로지지와 대학생의 성실성·개방성 및 진로탐색 간의 관계. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 30(2), 443-462.
- 정미경 (2015). 대학생의 진로장벽과 진로결정간 관계에서 진로결정 자기효능감과 진로준비행동의 매개효과 분석. *한국교육학연구* (구 안암교육학연구), 21(3), 85-106.
- 정승환, 송계영 (2019). 대학생 선후배간 코칭의 효과성 분석: 대학생활적응, 진로결정 자기효능감, 진로결정수준을 중심으로. *코칭연구*, 12(4), 35-57.
- 조규관, 주희진 (2009). 에니어그램을 활용한 진로탐색 프로그램이 대학생의 진로결정 자기효능감에 미치는 효과. *학습자중심교과교육연구*, 9(2), 273-291.
- 조성진 (2014). 코칭이 대학생의 자기효능감, 진로준비행동 및 진로성숙도에 미치는 영향에 관한 현장실험연구. *코칭능력개발지*, 16(1), 87-96.
- 조성진 (2018). 코칭 효과 검증을 위한 현장실험연구: 코칭과자아존중감, 진로결정자기효능감 및 진로준비행동간의 관계. *직업교육연구*, 37(5), 101-121.
- 조지연, 탁진국 (2016). 긍정심리기반 강점 코칭 프로그램이 대학생들의 자기효능감, 진로의사결정 및 진로결정수준에 미치는 영향. *청소년학연구*, 23(1), 279-304.
- 최동선, 정철영 (2003). 대학생의 진로탐색행동과 동기 요인 및 애착의 관계 분석. *직업교육연구*, 22, 115-142.
- 최옥현, 김봉환 (2006). 대학생의 진로낙관성과 진로적응성: Career Futures Inventory (CFI)의 타당화 연구. *상담학연구*, 7(3), 821-833.
- 탁진국, 임그린, 정재희 (2014). 행복증진을 위한 긍정심리기반 코칭프로그램 개발 및 효과성 검증. *한국심리학회지: 일반*, 33(1), 139-166.
- Amirkhan, J. H. (1990). A factor analytically derived measure of coping: The Coping Strategy Indicator. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(5), 1066-1074.
- Baluku, M. M., Mugabi, E. N., Nansamba, J., Matagi, L., Onderi, P., & Otto, K. (2021). Psychological capital and career outcomes among final year university students: The mediating role of career engagement and perceived employability. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 6, 55-80.
- Belle, M. A., Antwi, C. O., Ntim, S. Y., Affum-Osei, E., & Ren, J. (2022). Am I gonna get a job? Graduating students' psychological capital, coping styles, and

- employment anxiety. *Journal of Career Development*, 49(5), 1122-1136.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1986). Applications of Self-Efficacy Theory to Understanding Career Choice Behavior. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 4(3), 279-289.
- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4(1), 47-57.
- Blascovich, J., & Tomaka, J. (1996). The biopsychosocial model of arousal regulation. *Advances in Experimental Social Psychology*, 28, 1-51.
- Blustein, D. L. (1997). A context-rich perspective of career exploration across the life roles. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 260-274.
- Brady, S. T., Reeves, S. L., Garcia, J., Purdie-Vaughns, V., Cook, J. E., Taborsky-Barba, S., Tomasetti, S., Davis, E. M., & Cohen, G. L. (2016). The psychology of the affirmed learner: Spontaneous self-affirmation in the face of stress. *Journal of Educational Psychology*, 108(3), 353-373.
- Churchill, S., Jessop, D. C., Green, R., & Harris, P. R. (2018). Self-affirmation improves self-control over snacking among participants low in eating self-efficacy. *Appetite*, 123, 264-268.
- Cohen, G. L., & Sherman, D. K. (2014). The psychology of change: Self-affirmation and social psychological intervention. *The Annual Review of Psychology*, 65, 333-371.
- Correll, J., Spencer, S. J., & Zanna, M. P. (2004). An affirmed self and an open mind: Self-affirmation and sensitivity to argument strength. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40(3), 350-356.
- Creswell, J. D., Welch, W. T., Taylor, S. E., Sherman, D. K., Gruenewald, T. L., Mann, T. (2005). Affirmation of personal values buffers neuroendocrine and psychological stress responses. *Psychological Science*, 16(11), 846-851.
- Dutcher, J. M., Eisenberger, N. I., Woo, H., Klein, W. M. P., Harris, P. R., Levine, J. M., & Creswell, J. D. (2020). Neural mechanisms of self-affirmation's stress buffering effects. *Social Cognitive and Affective Neuroscience*, 15(10), 1086-1096.
- Dyer, J. G., & McGuinness, T. M. (1996). Resilience: Analysis of the concept. *Archives of Psychiatric Nursing*, 10(5), 276-282.
- Emanuel, A. S., Howell, J. L., Taber, J. M., Ferrer, R. A., Klein, W. M. P., & Harris, P. R. (2018). Spontaneous self-affirmation is associated with psychological well-being: Evidence from a US national adult survey sample. *Journal of Health Psychology*, 23(1), 95-102.
- Epton, T., & Harris, P. R. (2008). Self-affirmation promotes health behavior change. *Health Psychology*, 27(6), 746-752.
- Epton, T., Harris, P. R., Kane, R., van Koningsbruggen, G. M., & Sheeran, P. (2015). The impact of self-affirmation on health-behavior change: A meta-analysis. *Health Psychology*, 34(3), 187-196.
- Finley, A. J., Crowell, A. L., & Schmeichel, B. J. (2018). Self-affirmation enhances processing of negative stimuli among threat-prone individuals. *Social Cognitive and Affective Neuroscience*, 13(6),

- 569-577.
- Gattuso, S. M., Litt, M. D., & Fitzgerald, T. E. (1992). Coping with gastrointestinal endoscopy: Self-efficacy enhancement and coping style. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 60*(1), 133-139.
- Greenhaus, J. H., Seidel, C., & Marinis, M. (1983). The impact of expectations and values on job attitudes. *Organizational Behavior and Human Performance, 31*(3), 394-417.
- Heslin, P. A., & Klehe, U. C. (2006). Self-efficacy. *Encyclopedia Of Industrial/Organizational Psychology, SG Rogelberg, ed, 2*, 705-708.
- Howell, A. J. (2017). Self-affirmation theory and the science of well-being. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being, 18*(1), 293-311.
- Jackson, D. N. (1976). *Jackson Personality Inventory (Manual)*. Goshen, NY: Research Psychologists Press.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behaviour, 27*, 387-393.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J. B., & Norman, S. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personal Psychology, 60*, 541-572.
- Luthans, B. C., Luthans, K. W., & Jensen, S. M. (2012). The Impact of business school students' psychological capital on academic performance. *Journal of Education for Business, 87*(5), 253-259.
- Martens, A., Johns, M., Greenberg, J., & Schimel, J. (2006). Combating stereotype threat: The effect of self-affirmation on women's intellectual performance. *Journal of Experimental Social Psychology, 42*(2), 236-243.
- McCrae, R. R. (1987). Creativity, divergent thinking, and openness to experience. *Journal of Personality and Social Psychology, 52*(6), 1258-1265
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality, 60*, 175-215.
- Pauketat, J. V. T., Moons, W. G., Chen, J. M., Mackie, D. M., & Sherman, D. K. (2016). Self-affirmation and affective forecasting: Affirmation reduces the anticipated impact of negative events. *Motivation and Emotion, 40*(5), 750-759.
- Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American Psychologist, 55*(1), 44-55.
- Rioli, L., Savicki, V., & Richards, J. (2012). Psychological capital as a buffer to student stress. *Psychology, 3*(12), 1202-1207.
- Robitschek, C., & Cook, S. W. (1999). The influence of personal growth initiative and coping styles on career exploration and vocational identity. *Journal of Vocational Behavior, 54*(1), 127-141.
- Roth, S., & Cohen, L. J. (1986). Approach, avoidance, and coping with stress. *American Psychologist, 41*(7), 813-819.
- Schmeichel, B. J., & Vohs, K. (2009). Self-affirmation and self-control: Affirming core

- values counteracts ego depletion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 96(4), 770-782.
- Seligman, M. E. P. (2006). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. New York: Knopf.
- Sharouni, T. J., McClymont, R. G., Alcorn, C., Rebar, A. L., Law, K. H., Jackson, B., Calabiano, N., & Dimmock, J. A. (2022). Within-and between-person relationships between spontaneous self-affirmations, coping style, and wellbeing. *Stress and health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 38(5), 940-949.
- Sherman, D. K., Bunyan, D. P., Creswell, J. D., & Jaremka, L. M. (2009). Psychological vulnerability and stress: The effects of self-affirmation on sympathetic nervous system responses to naturalistic stressors. *Health Psychology*, 28(5), 554-562.
- Sherman, D. K., & Cohen, G. L. (2006). The psychology of self-defense: Self-affirmation theory. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, Vol. 38 (p. 183-242). Elsevier Academic Press.
- Sherman, D. K., & Hartson, K. A. (2011). Reconciling self-protection with self-improvement: Self-affirmation theory. In M. D. Alicke & C. Sedikides (Eds.), *Handbook of self-enhancement and self-protection* (pp. 128-151). The Guilford Press.
- Sherman, D. K., Hartson, K. A., Binning, K. R., Purdie-Vaughns, V., Garcia, J., Taborsky-Barba, S., Tomassetti, S., Nussbaum, A. D., & Cohen, G. L. (2013). Deflecting the trajectory and changing the narrative: How self-affirmation affects academic performance and motivation under identity threat. *Journal of Personality and Social Psychology*, 104(4), 591-618.
- Sherman, D. A. K., Nelson, L. D., & Steele, C. M. (2000). Do messages about health risks threaten the self? Increasing the acceptance of threatening health messages via self-affirmation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(9), 1046-1058.
- Siegel, P. A., Scillitoe, J., & Parks-Yancy, R. (2005). Reducing the tendency to self-handicap: The effect of self-affirmation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 41(6), 589-597.
- Siu, O., Bakker, A., & Jiang, X. (2014). Psychological capital among university students: Relationships with study engagement and intrinsic motivation. *Journal of Happiness Studies*, 15(4), 979-994.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C., & Harney, P. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(4), 570-585.
- Solberg, V. S., Good, G. E., & Nord, D. (1994). Career search self-efficacy: Ripe for applications and intervention programming. *Journal of Career Development*, 21, 63-72.
- Steele, C. M. (1988). The psychology of self-affirmation: Sustaining the integrity of the self. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental psychology* (Vol. 21, pp. 261-302). San Diego, CA: Academic Press.

- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 63-81.
- Wakslak, C. J., & Trope, Y. (2009). Cognitive consequences of affirming the self: The relationship between self-affirmation and object construal. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45(4), 927-932.
- You, D., Hettie, G., Darnall, B. & Ziadni, M. (2023). Spontaneous self-affirmation: an adaptive coping strategy for people with chronic pain. *Scandinavian Journal of Pain*.
- 1차 원고접수 : 2023. 03. 22.
2차 원고접수 : 2023. 04. 24.
최종 게재결정 : 2023. 05. 19.

The effects of group coaching program based on self-affirmation theory to improve undergraduate students' career exploration

Young-Mi Kwon¹⁾

Myeon Soo Kim²⁾

Joung-Soon Ryong³⁾

¹⁾Department of Energy Engineering Korea Institute of Energy Technology

²⁾Mind Design Lab

³⁾Department of Psychology SungKyunKwan University

The current study aimed to develop and evaluate the effectiveness of a group coaching program to improve college students' career exploration behaviors based on the self-affirmation theory. Participants were undergraduate students at a University in Seoul and volunteered in the program during the break. The group coaching program was conducted twice a week during three weeks, a total of six times, and each session lasted 2 to 2.5 hours. In this study, the effect of self-affirmation embedded in the group coaching program on various psychological variables and college students' career exploration behaviors were examined. A mixed-randomized analysis was conducted to compare the pre, post, and follow-up tests of the experimental, comparison, and no-treatment control groups, each consisting of 18 participants. The results showed that participants in the experimental group coaching condition showed more significant improvements in psychological resources, career self-efficacy, openness, problem-focused coping, and career exploration behaviors compared to the comparison and control groups, and these results were maintained even after the program ended. The implications of this study for coaching theory and practice, as well as limitations and future research directions, were discussed.

Key words : Group coaching, Career exploration behavior, Self-affirmation