

코칭프로그램이 대학생들의 역기능적 진로사고와 진로성숙도 및 진로결정자기효능감에 미치는 영향

임 정 섭* 최 영 임 김 교 현

충남대학교 심리학과

대학생들의 진로사고에 영향을 미치는 코칭프로그램의 효과를 검증하기 위하여 72명의 남녀 대학생들을 연구대상으로 모집하고, 역기능적 진로사고와 진로성숙도 및 진로결정자기효능감 척도를 사용하였다. 모집된 대학생들을 실험집단과 통제집단으로 각각 36명씩 무선적으로 할당하고 실험집단에 대해 코칭프로그램을 실시하였다. 코칭프로그램은 조성진(2008)이 개발한 24시간 '파워 웰빙 코칭' 교육 프로그램과 진로주제를 가지고 8주에 걸쳐 주 1회씩 1:1 'iCAN 전략모형' 코칭대화 프로세스를 사용하였다. 효과측정을 위해 대학생들의 진로에 대한 사고와 관련된 변인들을 사전-사후-추수의 3시점으로 반복측정하였다. 혼합변량분석을 실시한 결과 코칭 프로그램에 참여한 실험집단의 학생들이 통제집단의 학생들보다 사후와 추수시점에 측정된 진로관련 변인들 모두에서 더 높은 점수를 얻은 것으로 확인되었다. 이 연구는 대학생들의 진로에 대한 사고에 대해 기존의 집단상담적 접근뿐만 아니라 코칭적 접근 역시 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 것을 경험적으로 입증하였다는 점에서 의의가 있다.

주요어 : 진로코칭, 역기능적 진로사고, 진로성숙도, 진로결정자기효능감

* 교신저자: 임정섭, 충남대학교 심리학과, (305-764) 대전광역시 유성구 대학로 99
Tel: 042-821-6153, Fax: 042-821-6155, E-mail: limjoun@gnu.ac.kr

대학생들의 실업률이 심각한 사회문제로 대두되고 있는 현시점에서 미래의 진로선택이 대학생들에게 중요한 이슈가 되고 있다. 충남대학교 진로결정 및 취업준비 방해요인 연구(임정섭, 최영임 2011)에 의하면 취업에 당면한 3, 4학년은 물론이고 신입생들조차도 취업 및 진로문제가 그들이 겪고 있는 고민 중 매우 중요한 비중을 차지하고 있음을 확인할 수 있다.

에릭슨(Erickson, 1968)은 청년기를 정체감 대 정체감 혼란의 시기로 가정하고, 일관성 있는 정체감의 확립이 청년기의 주된 심리사회적 위기라고 주장하였다. 또한 진로선택과 직업결정이 정체감을 성공적으로 달성하는 데 중요하게 작용한다고 말하고 있다. 그러나 우리나라의 입시 위주 진로선택, 부모 위주 진로결정, 자신에 대한 이해부족 등의 이유로 청소년들은 진로선택과 진로결정을 수행하지 못하고 대학에 진학하고 있다. 즉 청소년 연령에서 해결해야 하는 진로결정을 통한 정체감 확립의 과업이 대학생 연령까지 지연되며, 발달과업의 미해결로 인한 진로탐색의 과업이 대학생들의 주된 과업으로 연장되고 있는 것이다.

따라서, 대학에 진학해서도 진로 선택에 체계적인 검토 과정을 거치지 못한 채, 졸업반이 되어서야 자신의 스펙에 맞추어 진로결정을 하고 사회진출을 준비하거나 이조차도 준비가 되지 않은 학생들은 대학에서 도입한 졸업유예제도를 이용하여 학점을 모두 이수했음에도 불구하고 졸업을 유예시키고 있다. 다시 말하면 학교를 졸업할 무렵이 되면 앞으로 자기의 직업진로를 확고하게 설정하고 직장에 진입해야 함에도 불구하고 많은 학생들이 자기의 커리어 패스(Career Paths)를 정하지 못

하고, 자기의 적성과 가치관 등 진로 선택에서 중요하게 고려해야 할 요소들을 도외시한 채 직업을 선택한다.

진로미결정에 대한 문제는 대학생들에게만 그 책임을 물을 수 있는 문제는 아니다. 졸업생들의 취업률이 대학평가의 중요한 기준으로 작용하기 때문에 대학 역시 학생들의 적성과 흥미를 고려한 진로지도를 하기보다는 취업중심의 상담 및 지도에 초점을 맞추고 있는 것이 현실이며, 이러한 결과는 첫 직장에 대한 만족도 저하 및 이직률의 증가로 나타나고 있다. 대학 졸업자들이 어렵게 취업한 첫 직장에서의 근속기간이 20개월 미만으로 보고되고 있으며(통계청, 2008), 이러한 첫 직장에서의 실패는 향후 개인의 직업적 위치와 수입에 부정적인 영향을 미칠 수 있기 때문에(Steffy, Shaw & Noe, 1989), 잦은 이직률 등 후속적인 문제를 야기할 수 있다.

따라서 단순한 일자리 정보 제공 및 취업설명회 참석 기회 확대 등의 “취업실적쌓기” 위주의 진로지도보다는 대학재학 시절부터 적성과 흥미, 개인의 가치관 및 성격을 고려할 수 있는 자기탐색과 자기에게 맞는 취업목표설정 및 자기주도적인 직업탐색을 할 수 있도록 지원하는 체계적인 진로지도 과정이 그 어느 때보다 필요한 실정이다.

이러한 요구에 발맞추어 대학생들의 진로성숙도를 향상시키고 진로에 대한 의식을 고취하기 위한 다양한 프로그램들이 개발되고 있고 그 효과성을 입증해 오고 있다. 진로지도 프로그램의 효과와 관련하여 Strong(1970)은 대학생들을 대상으로 직업선택 집단상담 프로그램을 실시한 후 약 70%의 긍정적인 효과가 있었다고 보고하였으며, Smith(1981)는 고도로 구조화된 프로그램이 덜 구조화된 프로그램이나

프로그램이 없는 것보다 진로성숙도의 향상에 더 효과가 있음을 확인하였다. 대학생을 대상으로 하여 이기학과 이학주(2000)는 진로 자기 효능감과 진로 태도 성숙이 높은 정적 상관임을 밝혔다. 양미란(2004)은 진로성숙도의 정의적, 인지적 영역에 대한 진로집단상담의 효과검증에서 사전-사후-추후검사를 통해 유의한 차이가 있음을 밝혔으며, 고윤숙(2005)은 자기이해 활동과 진로상담활동으로 이루어진 진로 집단상담 프로그램이 진로태도 성숙 및 진로결정 자기효능감에 유의한 효과가 있음을 보고하였다. 따라서 진로집단상담이 진로성숙도와 진로결정 자기효능감의 향상에 긍정적인 효과가 있음을 알 수 있다. 살펴본 바와 같이 기존의 진로 프로그램들이 대학생의 진로발달에 영향을 주어 그들의 진로선택과 진로결정, 더 나아가 취업 성공에 도움을 주고 있다는 것이 드러나고 있다. 이처럼 지금까지 수행된 진로 관련 연구들은 개인의 자기탐색 능력과 자기효능감 증진 및 왜곡된 진로사고의 재구조화에 초점이 맞춰져 있으며 진로탐색에 영향을 미치는 자기개념에 대한 규명이나 상담이나 치료프로그램의 참여를 통한 진로사고 개선 위주로 이루어져왔다.

그러나 최근에는 코칭을 활용하여 변화와 성장을 도모하는 움직임이 활발해지고 있다. 특히, 진로를 선택, 결정하고 실행할 수 있도록 더 효과적이고 목표지향적으로 돕는 도구로 코칭이 새롭게 부각되고 있다. 코칭이라는 단어는 사람들이 목적하는 곳으로 데려다 주는 안내의 역할을 나타내는 단어로 사용되어 왔다. 마차로부터 시작한 코치의 개념이 현대적 의미의 코칭으로 쓰인 것은 1980년대 후반 미국을 중심으로 기업들이 개인과 조직의 업무와 관련된 목적을 달성하도록 돕는 전문적

인 코칭을 도입하기 시작하면서 부터이다. 미국과 호주를 중심으로 개인의 업무수행이나 인생경험에 대한 통찰을 위하여 경영자 코치나 인생 코치를 활용하는 것에 대한 요구가 증가하였고, 이러한 흐름에 맞추어 코칭은 인간 삶의 여러 분야(라이프, 비즈니스, 커리어, 리더십, 학습, 부부)에 접목되어 사용되고 있다.

코칭에 대한 관심이 증가하는 것에 비하여 코칭에 대한 정의는 매우 다양하여 아직까지 하나의 단일한 정의를 이루지 못하고 있다. 한국코치협회(KCA: Korea Coach Association)에 따르면 “코칭은 개인과 조직이 잠재력을 극대화하여 최상의 가치를 실현할 수 있도록 돕는 수평적 파트너십이다” 라고 정의하고 있다. 코칭관련 기관뿐만 아니라 코칭의 효과에 대한 경험적 연구가 점차 증가하기 시작하면서, 코칭을 정의하려는 연구자들의 노력도 증가하고 있다. Whitmore(2002)는 “코칭은 받는 사람 자신의 성과를 극대화하도록 그의 잠재력을 발현시키는 것으로서, 가르치는 것이 아니라 스스로 학습하도록 도와주는 것”으로 정의하였고, 이선희(2009)는 리더십 코칭을 통해 “코칭이란 일대일 관계를 바탕으로 전문적인 코치가 다양한 전문적인 방법을 이용하여 조직 리더가 가지고 있는 잠재력을 보다 효과적으로 발휘하는 방법을 학습하여 직무수행을 향상시킬 수 있도록 도와주는 과정”으로 정의한 바 있다.

즉 코칭은 개인의 잠재력을 최대한 개발하여 개인이 기능할 수 있는 영역에서 자신의 최대 능력을 발휘하도록 돕는 심리적 조력 과정이라고 할 수 있다. 이러한 코칭의 효과는 기업 간부들을 중심으로 생산성과 리더십의 증진을 위해 기업을 중심으로 도입되었으나,

코칭의 효과가 입증되기 시작하면서 코칭은 삶의 다양한 영역으로 확장되어 가고 있다. 코칭효과에 관한 국내 선행연구들을 살펴보면, 아동의 자기효능감(장혜진, 2007; 최영례, 2007), 장애아동의 행동발달(김득남, 2002; 이미숙, 2002; 조준, 2007), 간호사의 감성지수(이순규, 2007), 교사역할(강경자, 2006; 김기덕, 2005; 정현희, 2006), 대학생 자아성장(황경수, 2006), 조직의 리더십(이화자, 2007; 장태관, 2005; 한허정, 2007), 상사의 코칭(김상범, 2009; 김정식, 2008; 홍의숙, 2009), 조직의 자아개념과 직무만족(최은정, 2005; 최치영, 2004), 집단응집력(김광석, 2000)에 긍정적인 효과를 주는 것으로 보고되고 있다. 즉 코칭은 삶의 어느 영역에 접목되느냐에 따라 구체화된 목적의식을 가진 심리적 조력체제로 기능할 수 있는 것이다.

코칭이 학습영역이나 진로영역과 접목되었을 때 코칭은 진로코칭 또는 학습코칭으로 명명되며 기능은 보다 구체화될 수 있다. Rogers(2008)는 학습코칭을 “고객이 목적이 있는 학습을 통해 삶과 커리어에서 빠르게 효과성을 높이고 그것이 지속될 수 있도록 코치가 함께하는 것”으로 코칭을 정의하였고, Parsloe(1999)는 “코칭은 학습과 성장을 가능하게 해서 성과를 개선하는 과정”이라고 정의하였으며, Edwards(2003)는 “가능성과 잠재능력에 초점을 맞추며 가르치는 것보다 학습을 촉진하고 코치이(coachee)가 그들의 성과를 최대화하고 잠재력을 발휘할 수 있도록 하는 것으로 코치이(coachee)에게 결과에 대한 주인의식과 완전한 책임감을 주는 것”으로 코칭을 정의하였다. 이와 유사하게 학습보다 개인의 진로개발에 초점을 맞추어진 코칭의 한 분야인 진로코칭(career coaching)은 “자신의 적성에 맞는 직업을

찾을 수 있도록 조언하고, 취업을 위해 준비해야 할 것이 무엇인지 함께 대화하며, 현재 직업을 가진 사람들에게는 자신의 경력개발을 어떻게 할 것인지 등에 대해 당사자가 스스로 문제를 해결할 수 있도록 지원하는 것”을 말한다. 또한 Hube(1996)는 진로코칭의 목적에 대해 커리어와 직업상황에서 고객들이 그들의 스킬을 보다 잘 인식하고, 더 나은 커리어 선택을 하게하며 더 생산적이고 가치 있는 직업인이 될 수 있도록 고객 개인의 발전을 돕는 것이라고 보았다. 다시 말하면 진로코칭(career coaching)은 삶의 다양한 영역 중 개인의 커리어에 초점이 맞춰져 있고 진로 선택을 위해 개인의 능력을 이끌어내기 위한 과정이라고 할 수 있다.

실제로 심리적 상담이나 치료 기법의 근간이 되는 심리학적 이론들은 경험적으로 그 효과를 지지받아 오고 있음에도 불구하고 코칭적 접근을 적용하고자 하는 이유는 무엇일까? 이론적 접근에 따라 목적과 치료과정이 다르다 할지라도 상담이나 치료적 접근은 주로 개인이 심리적 역기능에 내재된 역동이나 무의식 과정에 관심을 두고, 장기적으로 진행되며(단, 단기치료 존재), 개인의 역기능을 치료하는데 초점을 두게 된다. 즉 심리 상담이나 치료는 개인의 문제를 교정하기 위한 것이거나 개인의 기능장애를 치료하는 것에 관심을 기울인다. 그러나 코칭은 치료와 비교하여 코치와 코치이 사이의 권위적 관계 보다는 공동의 평등적인 관계를 형성하며, 문제를 분석하는 것이 아닌 문제해결을 구성하는 것에 대해 초점을 둔다. 또한 코치이가 역기능적이고 무능하지 않다고 가정하며 코치와 코치이가 공동의 목표를 설정하고 목표성취를 신속히 하기 위하여 체계적인 목표지향적인 과정이 되는데

초점을 두고, 변화를 계속해서 용이하게 하기 위하여 자발적인 학습과 개인적 성장을 향상 하도록 하는데 초점을 두고 있다는 점에서 상담 및 치료적 접근과는 차이가 있다.

상담과 코칭은 상담자와 내담자 사이에 커뮤니케이션 과정을 통해 문제를 이해하도록 촉진하고, 정서적 직면 하도록 하며, 내담자의 과거 행동을 변화시키기 위해 다양한 기법들을 사용한다는 점에서 코칭과 유사하지만(이희경, 2005), 상담자가 심리적으로 건강하지 못한 내담자들이 지내온 과거에서 문제의 원인을 찾고 그 해답을 제시하는 수직적 관계의 커뮤니케이션이라는 점에서 코칭과 큰 차이가 있다(조성진, 2008). Collins(2004)에 의하면, 코칭은 치유와 약점을 극복하는 상담이 아니라 성장과 기술 및 힘을 기르는데 초점을 맞춘다고 보고 있으며, 코치는 사람들이 비전을 세워서 미래를 향해 나아가도록 돕는 것이라고 말한다.

기존의 진로상담프로그램은 진로탐색의 필요성에 대한 인식에 관한 것들로, ‘자신의 이해’, ‘직업세계의 이해’, ‘진로의사 결정 증진’, ‘진로계획 세우기’ 등 주로 피상적이고 이론적인 정보전달 방식으로 이루어져 실행해 나가는데 있어 실질적인 도움이 되지 못하고 있는 것으로 연구되었다(김병숙, 전종남, 2002) 반면 코칭 프로그램은 긍정심리학의 관점에서 이해 될 수 있으며(Kauffman & Scoular, 2004; Linley, 2004) 자신의 잠재된 강점을 찾아 계획을 실행에 옮길 수 있도록 커뮤니케이션을 통해 변화와 성장을 지원해 주는 것이며, 특히, 코치가 스스로가 해답을 찾아내도록 하여 그 목표를 향해 실행에 옮겨 성과를 낸다는 것이 기존 상담 프로그램과 다르다고 할 수 있다.

본 연구에서 사용한 코칭프로그램은 조성진(2011)이 개발한 파워웰빙코칭(P·O·W·E·R Wellbeing Coaching)으로 Grant(2006)의 목표지향 접근법(Goal orientation)과 Cavanagh & Grant(2010)의 해법중심 접근법 이론에 근거하여 개발하였으며, 비지시적, 해결중심적, 자기규제를 통한 목표달성의 특성을 담고 있다.

Ellinger, Beattie, & Hamlin(2010)은 코칭의 이론적 배경을 해법중심코칭(solution-focused coaching), 행동주의 코칭(behavioral coaching), 인지적 코칭(cognitive coaching) 세 가지로 요약하며, Ives(2008)는 코칭의 이론적 접근들이 다양한 철학과 방법론에 근거하고 있지만, 상호배타적인 것은 아니며, 각각의 접근법이 가장 잘 적용되는 각각의 상황이 있다고 보고 있다. 본 프로그램의 이론적 배경인 해법중심 코칭의 핵심적인 특성은 자기조절 사이클(self-regulation cycle)에 근거한 자기주도적학습(self-directed learning)이다.

해법중심 코칭에서는 코치이를 기능장애적이고 부족하다고 보는 것이 아니라 전인적이고 자원이 풍부한 삶으로 가정하고 있으며, 코치이로 하여금 바람직한 미래 상태로서의 목표를 정의하고 그 목표를 달성하는 데 있어서의 생각과 행동을 구축하는 학습을 주도하도록 촉진시키는데 중점을 두고 있다. 그러므로 해결중심 접근법은 과거의 상처를 치유하고, 방어기제를 발견하고 감소시키며, 인지적 스키마를 재구축하고 성격변화를 시도하는 전통적인 문제중심코칭(solution-focused coaching)이나 상담(counseling) 또는 심리치료(therapy)와는 달리 오히려 코치이의 자원을 발견하고 이를 코치이의 목적달성에 활용토록 촉진시키는 과정이다(Cavanagh & Grant, 2010).

해법중심 코칭에서 코치가 코칭 고객의 자

기조절적 기능을 촉진시키기 위해서는 코칭고객의 두 가지 측면을 변화시키게 된다. 하나는 코칭 고객이 문제를 바라보는 방식을 변화시켜주는 것이고(changing the viewing), 둘째는 해법 획득을 위한 행동의 개발(changing the doing)이다(O'Hanlon & Beadle, 1996). 해법중심 접근법에서의 자기조절은 목표 설정, 실행계획 개발, 실행, 모니터링, 평가, 그리고 작동되지 않는 부분의 수정과 작동되는 부분의 강한 추진을 이루는 순환으로서의 자기주도적 학습(self-directed learning) 시스템이다. 구체적으로 해법중심 접근법에서의 코치의 역할은 코치이로 하여금 잘 짜여진 목표를 파악·수립하고, 효과적 활동 계획을 개발하도록 코칭 고객의 아이디어와 행동을 자극하여 목표가 코칭 고객의 주요 인생 가치관 및 관심과 일치하도록 확인시켜주는 일이다.

다시 말하면, 진로탐색과정은 자기에 대한 이해로부터 시작하여 자신에게 맞는 진로를 탐색하고 자기주도적인 진로준비활동을 통하여 최종적인 직업선택에 이르게 되는 자기주도적인 목표지향과정이다. 이 과정에서 대학생들은 실제로 비임상적 집단에 해당하기 때문에 코칭적 접근은 치료적 접근보다 더 용이하게 적용될 수 있다. 즉 상담자가 내담자의 미성숙한 자기이해나 수동적인 진로탐색 및 진로미결정 상태를 부적응이나 역기능으로 진단하고 이를 개선하는데 초점을 두기 보다는, 코치와 코치이가 평등하고 대등한 관계 내에서 공동의 진로탐색 목표를 설정하고 이를 달성해 나가기 위해 협력할 수 있다면 코칭적 접근은 개인의 진로결정에 단기간 내에 효과적인 성과를 보일 수 있는 접근일 것이다.

요약하면, 진로상담프로그램이 진로 전반에

긍정적인 효과가 있다는 연구는 다수 있지만 현재 국내에서는 코칭을 통한 진로효과 검증은 미비하다. 특히, 인생의 다른 영역에서의 코칭 효과연구는 다소 이루어지고 있으나, 진로코칭분야의 효과에 대한 연구는 거의 없다고 볼 수 있다. 이에, 새로운 방식인 코칭을 활용하여 진로에 어떤 도움을 주는지 알아보고자 하며, 진로코칭이 대학생들의 단기와 장기 커리어 목표에 초점을 두고 진로방향을 결정하고 계획수립을 통해 개인이 장·단기에 걸쳐 변화 할 수 있도록 도울 수 있다는(박윤희, 2009) 선행연구를 근거로 코칭의 효과가 진로에도 영향을 미칠 수 있는지를 검증하고자 한다.

따라서 본 연구에서는 경험적 연구가 거의 전무한 진로코칭의 효과성을 검증하기 위해 진로코칭프로그램이 대학생들의 역기능적진로사고, 진로성숙, 진로결정자기효능감에 어떤 영향을 미치는지를 검증하였다.

방 법

연구대상자

C대학의 게시판을 통하여 72명의 남녀(남: 44명, 여: 28명) 대학생들을 코칭 프로그램에 참여할 참가자로 모집하였다. 이들의 평균 연령은 남학생 21.15(SD=2.29)세, 여학생 20.39(SD=1.62)세였으며, 1학년 32명, 2학년 14명, 3학년 20명, 4학년 6명으로 구성되었다. 모집된 참가자들을 실험집단과 통제집단에 각각 36명(남학생 22명, 여학생 14명)씩 무선 적으로 할당하였다.

측정도구

역기능적 진로사고

한국가이던스에서 출판한 진로사고검사(Career Thoughts Inventory)를 사용하였다. 이 척도는 진로사고의 총점(48문항, 예: 직업을 결정하는 일도 어렵지만, 그것을 실행에 옮기는 일은 더 어려울 것이다)과 의사결정혼란(14문항, 예: 나는 지금 너무 혼란스러워서 전공이나 직업을 선택할 수가 없을 것이다), 수행불안(10문항, 예: 알아봐야할 직업은 많지만, 그 중 몇 가지를 추려내는 일은 나에게 너무 어렵다) 및 외적갈등(5문항, 예: 나는 나에게 중요한 사람들을 기쁘게 해 줄 수 있는 전공이나 직업을 선택할 필요가 있다)의 3개 하위 척도로 구성되어 있다. 이 척도는 전혀 그렇지 않다(1점)에서 매우 그렇다(4점)까지의 4점 리커트 척도로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 각 요인의 특성을 더 많이 지니고 있는 것으로 해석된다.

진로사고검사의 총점이 높을수록 진로선택에 더 많은 어려움을 경험하고 목표와 흥미 능력에 대한 자신의 견해가 덜 분명하다는 것을 의미한다. 의사결정에서 혼란에서 높은 점수는 진로결정에 대한 좌절감이나 난감함, 불안, 화, 우울함과 같은 부적감정과 진로선택을 해야 한다는 것은 알지만 가능한 선택 안에 대해 생각하고 결정하는 일이 어렵다는 것을 의미한다. 수행불안에서 높은 점수를 얻는 것은 완벽한 선택을 해야만 한다는 생각으로 결정을 못하거나 결정하는 것이 불안해서 닥칠 때까지 결정을 피하는 경향성이 높다는 것을 의미한다. 마지막으로 외적 갈등에서 높은 점수는 여러 사람에게 받는 피드백 때문에 자신의 선택에 확신이 서지 않거나 다른 사람에게

자신의 진로선택을 맡겨버리는 것을 말한다. 내적일관성 계수로 측정된 역기능적 진로사고 전체의 신뢰도는 .94(사후 .96, 추수 .95)로 나타났다으며, 의사결정 혼란은 .90(사후.92, 추수 .89), 수행불안은 .80(사후 .87, 추수, .87), 마지막으로 외적갈등은 .62(사후 .70, 추수 .70)로 나타났다.

진로성숙도

진로성숙도를 측정하기 위하여 Crites(1978)가 개발한 Career Maturity Inventory(CMI) 중 태도척도만을 번역한 김봉환(1997)의 척도를 사용하였다. 태도척도는 진로선택 과정에 대한 응답자의 태도와 진로결정에 영향을 미치는 반응경향성을 측정하는 것으로 전체 5개 요인으로 구성되어 있으며 47개 문항을 포함한다. 5개 하위요인 중 결정성(10문항, 예: 나에게 맞는 직업을 몇 가지로 추릴 수는 있지만, 그 중 한 가지를 선택하는 일은 어려울 것 같다)은 선호하는 진로에 대한 확신의 정도이며 참여성(10문항, 예: 상담자나 교사들이 나의 진로문제를 더욱 잘 해결할 것이라고 생각한다)은 진로선택 과정에서 능동적인 참여의 정도이다. 독립성(10문항, 예: 나에게 중요한 사람들의 의견이 나의 전공이나 직업선택을 더 어렵게 한다)은 진로선택을 독립적으로 할 수 있는 정도이며, 준비성(10문항, 예: 나는 내가 하고 싶은 일이 무엇인지 알지만, 그것을 실현시키기 위한 계획을 세울 수가 없다)은 진로결정에 필요한 사전 이해와 준비의 정도이다. 마지막으로 타협성(7문항, 예: 만일 전공이나 직업을 바꾸게 된다면 나는 실패자처럼 느껴질 것이다)은 진로선택 시에 자신의 욕구를 현실에 타협할 수 있는 정도이다. 이 척도는 전혀 그렇지 않다(1점)에서 매우 그렇다(5점)까

지의 5점 리커트 척도로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 각 요인의 특성을 더 많이 지니고 있는 것으로 해석된다. 이 연구에서는 진로성숙도 전체점수만을 사용하였으며, 내적 일관성 계수로 측정한 이 척도의 신뢰도는 .88(사후, .91, 추수, .91)로 확인되었다.

진로결정 자기효능감

진로결정 자기 효능감을 측정하기 위하여 Betz, Klein과 Taylor(1996)가 개발한 CDMSES-SF (Career Decision-Making Self-Efficacy Scale-Short Form)을 이기학과 이혁주(2000)가 타당화하고 이은경(2001)이 보완한 척도를 사용하였다.

이 척도는 효과적인 진로결정을 하기 위해서 필요한 과제들에 대해 이를 완수할 수 있다는 개인 자신에 대한 믿음의 정도를 측정한다. 이 척도는 직업정보(6문항, 예: 내가 선택한 전공을 성공적으로 완수하기 위해 필요한 방법들을 계획할 수 있다), 목표선택(11문항, 예: 나는 마음에 두고 있는 직업들 가운데 한 가지 직업을 선택할 수 있다), 미래계획(5문항, 예: 나의 진로목표에 대해서 향후 5년간 계획을 세울 수 있다) 및 문제해결(3문항, 예: 나는 처음에 선택한 전공이 만족스럽지 않다면 전공을 바꿀 수 있다)의 4개 하위요인으로 구성되어 있으며 전체 25개 문항을 포함한다. 이 척도는 전혀 그렇지 않다(1점)에서 매우 그렇다(5점)의 5점 리커트 척도로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 각 과제의 해결에 대한 자신감이 높은 것으로 해석된다. 이 연구에서

는 진로효능감 전체 점수를 사용하였으며 내적일관성 계수로 측정한 신뢰도는 .91(사후, .94, 추수, .93)로 확인되었다.

절차 및 진로코칭프로그램

실험진행절차

모집된 연구대상자들을 실험집단과 통제집단에 무선적으로 할당하였다. 그 후에 역기능적진로사고와 진로성숙도 및 자기결정 자기효능감을 측정한 후 파워 웰빙 코칭프로그램 교육을 24시간 실시한 후 8회기동안 학생 개인별 진로목표를 가지고 일대일 진로코칭을 실시하였다. 코칭은 한국코치협회 KPC(Korea Professional Coach)이상 자격을 갖춘 인증코치 6명이 진행하였으며, 프로그램을 종료한 후에 사전에 측정한 내용들을 다시 측정하여 실험집단과 통제집단의 사전-사후 검사점수를 비교하였다. 마지막으로 4주가 지난 후에 추수 검사를 실시하였다. 실험 설계 내용을 표 1에 제시하였다.

코칭 프로그램

본 연구에서는 조성진(2011)이 개발한 파워 웰빙코칭(P·O·W·E·R Wellbeing Coaching) 프로그램을 활용하였다. 이 프로그램은 Grant(2006)의 목표지향 접근법(Goal orientation)과 Cavanagh와 Grant(2010)의 해법중심 접근법 이론에 근거하여 개발되었으며, 비지시적, 해결중심적 및 자기규제를 통한 목표달성에 초점

표 1. 실험설계 내용

실험집단	O ₁	X	O ₂	O ₃
통제집단	O ₄		O ₅	O ₆

프로그램 효과: (O₂-O₁)-(O₅-O₄)

표 2. 파워웰빙코칭 교육 프로그램의 구성

모듈	주제 구분	교육 구성 내용 및 시간	진행방법				
			설명 시범	동영상	적어 보기	체험 하기	전체 공유
I	코칭 환경	환경변화와 패러다임의 전환	○	○	○		○
		리더십과 코칭	○	○	○		○
		목표달성과 코칭	○		○		○
II	코칭철학 및 핵심가치	코칭의 역사와 정의	○	○			
		코칭의 구성삼각형과 가치삼각형	○				
		코칭철학(P·O·W·E·R)	○	○			○
III	코칭 대화 프로세스 (iCAN)	정형화(Identify)	○			○	○
		상황파악(Circumstance)	○			○	○
		실행계획수립(Action Plan)	○			○	○
		양육지원(Nurturing)	○			○	○
IV	셀프코칭 스킬	경청하기(헌신적 경청)	○			○	○
		질문하기(개방/확대/미래/긍정질문)	○		○	○	○
		피드백해주기(지지적/발전적 피드백)	○		○	○	○
		직관	—				
		자기관리	—				
		코칭 Micro-training	○	○		○	○
V	코치/코칭 고객성격진단	성격유형 진단(사상체질/DISC 등)	○		○	○	○
		성격유형별 코칭스타일	○			○	○
VI	코칭 전문직	코칭의 전문분야	○		○		
		코칭 마케팅	○		○		
		마무리	○	○			○
합계		24H					

을 두고 있다. 이 코칭프로그램은 코칭교육과 1:1개별코칭으로 구성되어 있다. 코칭교육 부분인 ‘파워웰빙 코칭’ 24시간을 실시한 다음, 일대일 코칭을 ‘iCAN 전략적 모형’ 및 코칭대화 프로세스를 활용하여 실시하도록 되어 있다. 본 연구에서는 일대일 코칭 주제를 진로 영역에 초점을 맞추어 긍정심리학에 기반을

둔 강점발견을 중심으로 회당 평균 60분 내외로 주8회기 동안 진행하였다.

파워웰빙코칭(P·O·W·E·R Wellbeing Coaching) 프로그램은 사람은 누구나 무한한 가능성(possibility)을 갖고 있고, 목적이 이끄는(object-driven) 삶을 살기 원하며, 누구나 가치 있고(worthful), 코치는 고객의 실행(execution)을

효과적으로 돕고 존중한다는 코칭철학의 핵심 단어를 조합하여 개발되었다. 코칭교육 부분에서는 코칭접근법을 나타내는 코칭철학과 코칭의 핵심가치는 코칭이 왜, 어떻게 코칭고객의 성과향상과 목표달성을 이루고 지속적인 발전을 돕는가에 대한 이해를 제공하고 있으며, 코칭대화 프로세스는 ‘iCAN 전략적 모형’(조성진, 2008)을 가지고 코칭과 코치이는 진로라는 주제를 가지고 공식적인 코칭이 실시되었다.

코칭대화 프로세스에서 사용한 ‘iCAN 전략적 모형’의 단계를 살펴보면, 코칭에서 논의할 주제와 이슈, 코칭을 통해 도달하고자 하는 목표를 확실히 하는 정형화(identify)단계와 세운 목표와 현실, 그리고 그 차이가 생기는 환경을 구체적이고 객관적으로 점검하도록 도와주는 상황과약(Circumstance) 단계, 구체적인 대안을 찾고, 행동계획을 세우며 수립된 계획을 실행하기 위한 실천의지와 각오를 확인하는 실행계획 수립(Action Plan)단계, 마지막으로 코칭이 스스로 성장하고 지속적으로 발전할

수 있도록 지원하는 양육 지원(Nurturing) 과정을 말하고 있다.

결 과

집단의 동질성 검증 및 성별과 학년에 따른 역기능적 진로사고와 진로성숙도 및 진로결정 자기효능감에서의 차이

실험집단과 통제집단의 동질성을 검증하기 위하여 집단에 따른 *t*-검증을 실시하였다. 특히 진로 관련 변인들에서 성별과 학년의 효과가 영향을 미칠 수 있기 때문에, 동질성 검증에 덧붙여 성별과 학년에 따른 진로 관련 변인들에서의 차이를 확인하였다.

실험집단과 통제집단의 동질성 검증

실험집단과 통제집단에 따른 차이를 검증한 결과 표 3에 제시된 바와 같이, 역기능적 진

표 3. 실험집단과 통제집단의 역기능적 진로사고와 진로성숙도 및 진로결정 자기효능감에서의 차이

사전 점수	집단	N	M	SD	<i>t</i> -검증(df=70)	
역기능적 진로사고	전체	실험	36	2.26	0.43	.148
		통제	36	2.27	0.34	
	의사결정 혼란	실험	36	1.96	0.53	.510
		통제	36	2.01	0.42	
	외적갈등	실험	36	2.19	0.55	.176
		통제	36	2.17	0.43	
	수행불안	실험	36	2.66	0.48	.364
		통제	36	2.61	0.49	
진로성숙도	실험	36	3.31	0.35	.023	
	통제	36	3.31	0.35		
진로결정 자기효능감	실험	36	3.22	0.58	.646	
	통제	36	3.30	0.52		

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

로사고 전체점수와 3개 하위요인 모두에서는 물론 진로성숙도와 진로결정 자기효능감에서 집단에 따른 유의한 차이가 나타나지 않아 두 집단이 동질한 집단임을 확인하였다.

성별에 따른 차이

성별에 따른 차이를 검증한 결과 표 4에 제

시된 바와 같이, 실험집단과 통제집단 모두에서 역기능적 진로사고 전체점수는 물론 의사결정 혼란, 외적갈등 및 수행불안의 3개 하위요인에서 성별에 따른 유의한 차이가 나타나지 않았다. 또한 진로성숙도와 진로결정 자기효능감에서 역시 성별에 따른 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

표 4. 실험집단과 통제집단의 성별에 따른 역기능적 진로사고와 진로성숙도 및 진로결정 자기효능감에서의 차이

집단	사전 점수	성별	N	M	SD	t-검증(df=34)	
실험집단	전체	남학생	22	2.18	0.43	1.288	
		여학생	14	2.37	0.42		
	역기능적 진로사고	의사결정혼란	남학생	22	1.88	0.55	1.131
		여학생	14	2.08	0.50		
	외적갈등	남학생	22	2.14	0.52	.693	
		여학생	14	2.27	0.60		
	수행불안	남학생	22	2.57	0.47	1.390	
		여학생	14	2.79	0.48		
	진로성숙도	남학생	22	3.40	0.37	1.888	
		여학생	14	3.18	0.30		
진로결정 자기효능감	남학생	22	3.24	0.65	.309		
	여학생	14	3.18	0.46			
통제집단	전체	남학생	22	2.28	0.31	.204	
		여학생	14	2.26	0.40		
	역기능적 진로사고	의사결정혼란	남학생	22	2.06	0.37	.732
		여학생	14	1.95	0.50		
	외적갈등	남학생	22	2.13	0.37	.690	
		여학생	14	2.23	0.51		
	수행불안	남학생	22	2.58	0.44	.553	
		여학생	14	2.67	0.58		
	진로성숙도	남학생	22	3.29	0.30	.478	
		여학생	14	3.34	0.42		
진로결정 자기효능감	남학생	22	3.24	0.49	.883		
	여학생	14	3.39	0.56			

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

표 5. 실험집단과 통제집단의 학년에 따른 역기능적 진로사고와 진로성숙도 및 진로결정 자기효능감에서의 차이

집단	사전점수	학년	N	M	SD	F검증	
실험집단	전체	1	10	2.30	0.34	$F_{(3, 32)}=.185, MSE=.200$	
		2	7	2.15	0.60		
		3	13	2.28	0.36		
		4	6	2.24	0.58		
	역기능적 진로사고	의사결정 혼란	1	10	1.98	0.48	$F_{(3, 32)}=.010, MSE=.309$
			2	7	1.94	0.69	
			3	13	1.95	0.51	
			4	6	1.96	0.60	
	외적갈등	1	10	2.14	0.44	$F_{(3, 32)}=.836, MSE=.302$	
		2	7	2.11	0.59		
		3	13	2.36	0.50		
		4	6	1.97	0.75		
	수행불안	1	10	2.83	0.27	$F_{(3, 32)}=.611, MSE=.237$	
		2	7	2.59	0.77		
		3	13	2.61	0.39		
		4	6	2.55	0.57		
진로성숙도	1	10	3.27	0.40	$F_{(3, 32)}=.217, MSE=.133$		
	2	7	3.34	0.46			
	3	13	3.36	0.32			
	4	6	3.24	0.26			
진로결정 자기효능감	1	10	3.08	0.83	$F_{(3, 32)}=.450, MSE=.348$		
	2	7	3.36	0.67			
	3	13	3.18	0.39			
	4	6	3.36	0.29			
통제집단	전체	1	22	2.29	0.35	$F_{(2, 33)}=.359, MSE=.120$	
		2	7	2.32	0.24		
		3	7	2.17	0.43		
	역기능적 진로사고	의사결정 혼란	1	22	2.04	0.45	$F_{(2, 33)}=.256, MSE=.187$
			2	7	2.04	0.24	
			3	7	1.91	0.50	
		외적갈등	1	22	2.14	0.48	$F_{(2, 33)}=.204, MSE=.190$
			2	7	2.26	0.25	
			3	7	2.17	0.42	
	수행불안	1	22	2.61	0.50	$F_{(2, 33)}=.037, MSE=.258$	
		2	7	2.66	0.47		
		3	7	2.59	0.58		
진로성숙도	1	22	3.25	0.37	$F_{(2, 33)}=1.044, MSE=.122$		
	2	7	3.34	0.26			
	3	7	3.46	0.34			
진로결정 자기효능감	1	22	3.16	0.51	$F_{(2, 33)}=2.146, MSE=.249$		
	2	7	3.49	0.22			
	3	7	3.54	0.64			

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

학년에 따른 차이

학년에 따른 차이를 검증한 결과 표 5에 제시된 바와 같이, 실험집단과 통제집단 모두에서 역기능적 진로사고 전체점수와 3개 하위요인에서는 물론 진로성숙도와 진로결정 자기효능감에서 학년에 따른 유의한 차이가 나타나지 않았다.

실험집단과 통제집단의 측정시점에 따른 역기능적 진로사고에서의 차이

사전에 측정된 역기능적 진로사고와 진로성숙도 및 진로결정 자기효능감 모두에서 실험집단과 통제집단에 할당된 참가자들의 성별과 학년에 따른 차이는 물론, 두 집단의 사전점수에서 유의한 차이가 나타나지 않아 성별과 학년을 통합하여 분석하였다.

역기능적 진로사고 전체

실험집단과 통제집단에 따른 역기능적 진로사고에서의 차이를 확인하기 위하여 집단변인을 집단 간 변인으로 하고 측정시점을 집단 내 변인으로 하여 혼합변량분석을 실시하였다. 표 6은 실험집단과 통제집단의 역기능적 진로사고의 사전-사후-추수 시점의 평균과 표준편차를 제시한 결과이고, 표 7은 반복측정 변량분석 결과이다.

표 7에 제시된 바와 같이, 측정시점과 집단 간의 상호작용 효과가 유의한 것으로 나타났다($F(2, 140)=18.33, p<.001$). 상호작용효과를 구체적으로 확인하기 위하여 이를 그림 1에 나타내었다. 그림 1에 제시된 바와 같이, 역기능적 진로사고의 사전검사에서는 실험집단과 통제집단 간에 유의한 차이가 나타나지 않았으나, 역기능적 진로사고의 사후검사에서는 실험

표 6. 역기능적 진로사고의 사전-사후 평균과 표준편차

집단	N	사전		사후		추수	
		M	SD	M	SD	M	SD
실험집단	36	2.26	0.43	1.83	0.45	1.75	0.42
통제집단	36	2.27	0.34	2.26	0.32	2.25	0.37

표 7. 역기능적 진로사고에 대한 혼합변량분석 결과

변량원	자승합	df	평균자승	F값	Partial Eta Squared
<i>within-subject</i>					
측정시점	2.91	2	1.45	21.22***	.233
측정시점 * 집단	2.51	2	1.26	18.33***	.208
오차	9.59	140	0.07		
<i>between-subject</i>					
집단	5.40	1	5.40	16.94***	.195
오차	22.31	70	0.32		

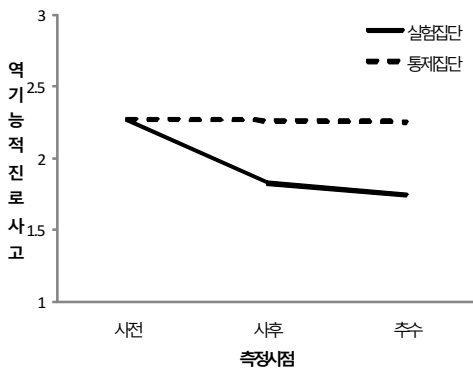


그림 1. 역기능적 진로사고에 대한 집단과 측정시점의 상호작용 효과

험집단 학생들이 통제집단 학생들보다 유의하게 더 적은 역기능적 진로사고 점수를 얻었고 추수검사에서 역시 실험집단 학생들이 통제집단 학생들 보다 더 낮은 역기능적 진로사고

점수를 얻은 것으로 나타나, 코칭프로그램의 효과가 유의하다고 해석해 볼 수 있었다.

의사결정 혼란

실험집단과 통제집단에 따른 역기능적 진로사고의 하위요인인 의사결정 혼란에서의 차이를 확인하기 위하여 집단변인을 집단 간 변인으로 하고 측정 시점을 집단 내 변인으로 하여 혼합변량분석을 실시하고 그 결과를 표 9에 나타내었다. 표 9에 제시된 바와 같이, 측정 시점과 집단 간의 상호작용 효과가 유의한 것으로 나타났다($F(2, 140)=14.08, p<.001$). 상호작용효과를 구체적으로 확인하기 위하여 이를 그림 2에 나타내었다. 그림 2에 제시된 바와 같이, 의사결정 혼란의 사전검사에서는 실험집단과 통제집단 간에 유의한 차이가 나타

표 8. 역기능적 진로사고_의사결정 혼란의 사전-사후 평균과 표준편차

집단	N	사전		사후		추수	
		M	SD	M	SD	M	SD
실험집단	36	1.96	0.53	1.59	0.47	1.47	0.42
통제집단	36	2.02	0.42	2.05	0.38	2.07	0.46

표 9. 역기능적 진로사고_의사결정 혼란에 대한 혼합변량분석 결과

변량원	자승합	df	평균자승	F값	Partial Eta Squared
within-subject					
측정 시점	1.80	2	.90	8.86***	.112
측정 시점 * 집단	2.85	2	1.43	14.08***	.167
오차	14.19	140	0.10		
between-subject					
집단	7.54	1	7.54	18.81***	.212
오차	28.08	70	0.40		

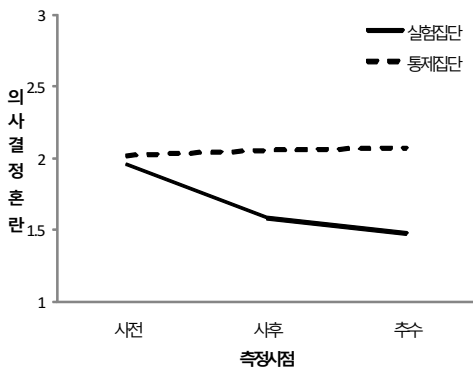


그림 2. 역기능적 진로사고_의사결정혼란에 대한 집단과 측정 시점의 상호작용 효과

나지 않았으나, 의사결정 혼란의 사후검사와 추수검사에서는 실험집단 학생들이 통제집단 학생들보다 유의하게 더 적은 의사결정 혼란을 보이는 것으로 나타나, 코칭프로그램의 효과가 유의하다고 해석해 볼 수 있었다.

외적갈등

실험집단과 통제집단에 따른 역기능적 진로사고의 하위요인인 외적갈등에서의 차이를 확인하기 위하여 집단변인을 집단 간 변인으로 하고 측정 시점을 집단 내 변인으로 하여 혼합변량분석을 실시하고 그 결과를 표 11에 나타내었다. 표 11에 제시된 바와 같이, 측정 시점과 집단 간의 상호작용 효과가 유의한 것으로 나타났다($F(2, 140)=8.65, p<.001$). 상호작용 효과를 구체적으로 확인하기 위하여 이를 그림 3에 나타내었다. 그림 3에 제시된 바와 같이, 외적갈등의 사전검사에서는 실험집단과 통제집단 간에 유의한 차이가 나타나지 않았으나, 외적갈등의 사후검사와 추수검사 모두에서 실험집단 학생들이 통제집단 학생들보다 유의하게 더 낮은 점수를 얻어, 코칭프로그램의 효과가 유의하다고 해석해 볼 수 있

표 10. 역기능적 진로사고_외적갈등의 사전-사후 평균과 표준편차

집단	N	사전		사후		추수	
		M	SD	M	SD	M	SD
실험집단	36	2.19	0.55	1.76	0.46	1.58	0.40
통제집단	36	2.16	0.42	2.24	0.79	2.14	0.48

표 11. 역기능적 진로사고_외적갈등에 대한 혼합변량분석 결과

변량원	자승합	df	평균자승	F값	Partial Eta Squared
<i>within-subject</i>					
측정 시점	3.06	2	1.80	8.43***	.107
측정 시점 * 집단	3.69	2	1.85	8.65***	.110
오차	29.90	140	0.21		
<i>between-subject</i>					
집단	6.51	1	6.51	14.87***	.175
오차	30.63	70	0.44		

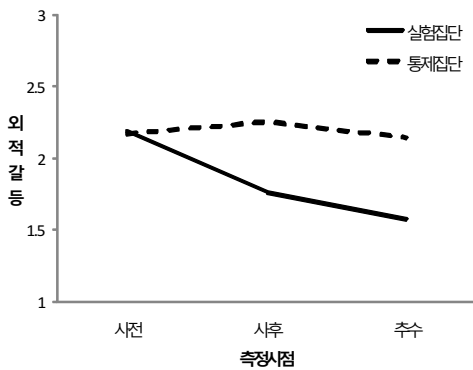


그림 3. 역기능적 진로사고_외적갈등에 대한 집단과 측정 시점의 상호작용 효과

었다.

수행불안

실험집단과 통제집단에 따른 역기능적 진로 사고의 하위요인인 수행불안에서의 차이를 확인하기 위하여 집단변인을 집단 간 변인으로

하고 측정 시점을 집단 내 변인으로 하여 혼합변량분석을 실시하고 그 결과를 표 13에 나타내었다. 표 13에 제시된 바와 같이, 측정 시점과 집단 간의 상호작용 효과가 유의한 것으로 나타났다($F(2, 140)=12.11, p<.001$). 상호작용효과를 구체적으로 확인하기 위하여 이를 그림 4에 나타내었다. 그림 4에 제시된 바와 같이, 수행불안의 사전검사에서는 실험집단과 통제집단 간에 유의한 차이가 나타나지 않았으나, 수행불안의 사후검사와 추수검사에서는 실험집단 학생들이 통제집단 학생들보다 유의하게 더 낮은 점수를 얻어, 코칭프로그램의 효과가 유의하다고 해석해 볼 수 있었다.

실험집단과 통제집단의 측정 시점에 따른 진로성숙도에서의 차이

실험집단과 통제집단에 따른 진로성숙도에

표 12. 역기능적 진로사고_수행불안의 사전-사후 평균과 표준편차

집단	N	사전		사후		추수	
		M	SD	M	SD	M	SD
실험집단	36	2.66	0.48	2.10	0.60	2.07	0.61
통제집단	36	2.61	0.49	2.54	0.41	2.47	0.40

표 13. 역기능적 진로사고_수행불안에 대한 혼합변량분석 결과

변량원	자승합	df	평균자승	F값	Partial Eta Squared
within-subject					
측정 시점	5.61	2	2.81	26.76***	.277
측정 시점 * 집단	2.54	2	1.27	12.11***	.147
오차	14.68	140	0.11		
between-subject					
집단	3.77	1	3.77	6.71*	.087
오차	39.32	70	0.56		

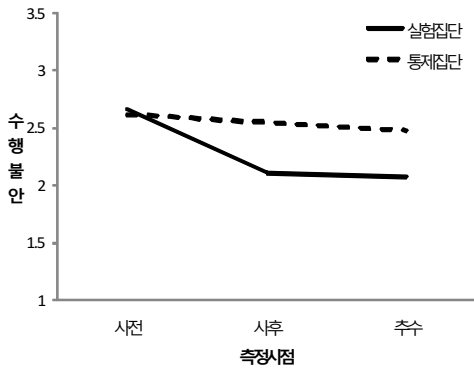


그림 4. 역기능적 진로사고에 수행불안에 대한 집단과 측정 시점의 상호작용 효과

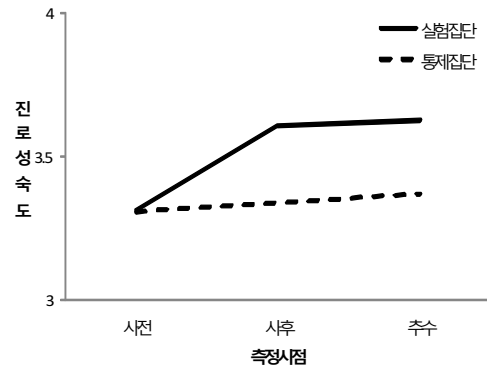


그림 5. 진로성숙도에 대한 집단과 측정 시점의 상호작용 효과

서의 차이를 확인하기 위하여 집단변인을 집단 간 변인으로 하고 측정 시점을 집단 내 변인으로 하여 혼합변량분석을 실시하고 그 결과를 표 15에 나타내었다. 표 15에 제시된 바와 같이, 측정 시점과 집단 간의 상호작용 효과가 유의한 것으로 나타났다($F(2, 140)=6.17$,

$p<.01$). 상호작용효과를 구체적으로 확인하기 위하여 이를 그림 5에 나타내었다. 그림 5에 제시된 바와 같이, 진로성숙도의 사전검사에서는 실험집단과 통제집단 간에 유의한 차이가 나타나지 않았으나, 진로성숙도의 사후검사와 추수검사에서는 실험집단 학생들이 통제

표 14. 진로성숙도의 사전-사후 평균과 표준편차

집단	N	사전		사후		추수	
		M	SD	M	SD	M	SD
실험집단	36	3.31	0.35	3.61	0.40	3.62	0.45
통제집단	36	3.30	0.35	3.34	0.35	3.37	0.39

표 15. 진로성숙도에 대한 혼합변량분석 결과

변량원	자승합	df	평균자승	F값	Partial Eta Squared
within-subject					
측정 시점	1.50	2	0.75	11.42***	.140
측정 시점 * 집단	0.81	2	0.41	6.17**	.081
오차	9.21	140	0.07		
between-subject					
집단	1.66	1	1.66	5.37*	.071
오차	21.56	70	0.31		

집단 학생들보다 유의하게 더 높은 점수를 얻어, 코칭프로그램의 효과가 유의하다고 해석해 볼 수 있었다.

실험집단과 통제집단의 측정 시점에 따른 진로결정 자기효능감에서의 차이

실험집단과 통제집단에 따른 진로결정 자기효능감에서의 차이를 확인하기 위하여 집단변인을 집단 간 변인으로 하고 측정 시점을 집단 내 변인으로 하여 혼합변량분석을 실시하고 그 결과를 표 17에 나타내었다. 표 17에 제시된 바와 같이, 측정 시점과 집단 간의 상호작용 효과가 유의한 것으로 나타났다($F(2, 140)=14.64, p<.001$). 상호작용효과를 구체적으로 확인하기 위하여 이를 그림 6에 나타내었

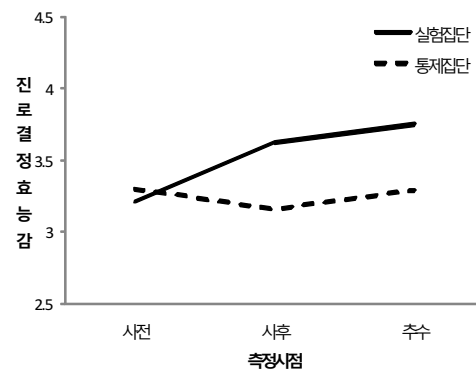


그림 6. 진로결정 자기효능감에 대한 집단과 측정 시점의 상호작용 효과

다. 그림 6에 제시된 바와 같이, 진로결정 자기효능감의 사전검사에서는 실험집단과 통제집단 간에 유의한 차이가 나타나지 않았으나, 진로결정 자기효능감의 사후검사와 추수검사

표 16. 진로결정 자기효능감의 사전-사후 평균과 표준편차

집단	N	사전		사후		추수	
		M	SD	M	SD	M	SD
실험집단	36	3.22	0.58	3.63	0.57	3.75	0.55
통제집단	36	3.27	0.53	3.14	0.56	3.29	0.03

표 17. 진로결정 자기효능감에 대한 혼합변량분석 결과

변량원	자승합	df	평균자승	F값	Partial Eta Squared
within-subject					
측정 시점	2.53	2	1.27	10.20***	.127
측정 시점 * 집단	3.64	2	1.82	14.64***	.173
오차	17.38	140	0.12		
between-subject					
집단	4.34	1	4.34	8.37**	.107
오차	36.34	70	0.52		

에서는 실험집단 학생들이 통제집단 학생들보다 유의하게 더 높은 점수를 얻어, 코칭프로그램의 효과가 유의하다고 해석해 볼 수 있었다.

논의 및 결론

본 연구에서는 조성진(2011)이 개발한 파워웹빙코칭프로그램을 활용하여 코칭프로그램이 역기능적 진로사고와 진로성숙도 및 진로결정자기효능감에 미치는 영향을 살펴보았다. 36명으로 구성된 실험집단에 포함된 참가자들의 역기능적 진로사고의 사후점수는 유의하게 낮아진 반면 진로성숙도와 진로결정 자기효능감 점수에서는 유의한 향상을 보였다. 또한, 추수 검사에서도 모두 그 효과가 유지되고 있는 것으로 나타나 코칭프로그램의 효과가 유의한 것으로 나타났다.

본 연구의 결과를 구체적으로 살펴보면, 첫째, 실험집단 대학생들이 통제집단 대학생들보다 역기능적진로사고 점수가 사전, 추수 검사에서 더 낮은 결과를 보였다. 하위요인별로도, 부정적인 감정으로 인해 진로에 대한 의사결정이 힘든 의사결정혼란 척도에서 진로코칭을 받은 대학생들이 사전검사에서보다 사후, 추수검사에서 점수가 더 낮게 나왔으며 통제집단 대학생들보다도 낮은 점수 보여 진로코칭프로그램이 진로결정에 대한 부정적인 감정을 감소시킴을 알 수가 있었다. 수행불안 즉, 결정하는 것이 불안해서 구체적인 선택의 어려움을 호소하는 경우, 다른 사람에게 진로를 맡겨 버린다는지 타인과의 의견조율이 안되는 등 외적갈등 면에서도 실험집단 대학생들이 역기능적 진로사고가 감소됨을 알 수가 있었

다. 이런 결과는 코칭교육이 대상자들의 의사결정 능력을 향상 시킬 수 있다는 연구결과(김봉호, 2008, 김진수, 2012)를 뒷받침해 줄 수 있다고 볼 수 있다. 따라서 진로코칭프로그램이 대학생들의 긍정적인 진로사고에 영향을 미치는 효과가 있음을 알 수 있다.

둘째, 코칭프로그램에 참여한 학생들의 진로성숙도가 사전에 비해 증가한 것으로 나타났다. 이는 진로성숙도가 높다는 것은 진로문제들에 대처할 수 있는 준비도로서 대학생들이 자기주도적으로 진로를 탐색하고 계획하는 일에 많은 시간을 할애하며 자신의 진로방향과 직업선택에 대한 확신을 갖는다고 볼 수 있다. 코칭이 코치가 스스로가 해답을 찾고 문제해결을 주도적으로 할 수 있다는 점에서 코칭에 참여한 대학생들은 자신의 가능성을 발견하고 진로확신에 대한 자신감을 갖는 등 긍정적인 변화를 가져올 수 있음을 알 수가 있다.

셋째, 진로결정자기효능감을 알아보는 척도에서 사전검사에서는 통제, 실험집단 간에 유의한 차이가 없었으나 프로그램 실시 후 사후, 추수결과에서는 실험집단 학생들이 통제집단 학생들보다 유의미한 높은 점수를 얻었다. 이는 프로그램을 통하여 진로발달이 이루어지고 있음을 알 수 있다. 코칭이 자기효능감을 증진 시키는 데 긍정적인 효과가 있다는 선행연구들(Srivastava 2006, 최영례, 2007, 이순규 2007, 김봉호 2008, 조성진 2009, 김진수 2012)과 마찬가지로 본 연구에서도 코칭이 자기효능감을 높여 준다는 사실이 입증되었다.

마지막으로, 이 연구에 참가한 참가자들의 성별 및 학년에 따라 역기능적 진로사고와 진로성숙도 및 진로결정 자기효능감 점수 모두에서 유의한 차이가 확인되지 않았다. 이는

조사연구를 통해 확인된 여학생들이 남학생들보다 더 낮은 진로결정 효능감을 지니고 있다는 연구나(김선남, 정현옥, 2005), 충남대학교 학생들의 진로결정 및 취업방해요인 실태조사(2011)서 확인된 바와 같이, 4학년 학생들이 1, 2학년 학생들보다 더 적은 역기능적 진로사고를 하고 더 높은 진로성숙도를 지닌다는 결과와 상이한 결과이다.

조사연구에서는 성별과 학년의 효과를 탐색하였으나, 진로상담프로그램의 효과를 검증한 선행연구들에서는 성별과 학년의 효과를 따로 비교하지 않고 사전검사에 대한 비교를 통해 집단의 동질성을 검증하는데 그치고 있다. 그러나 프로그램에 참여하는 참가자들의 성별과 학년에 따라 프로그램의 효과가 달라질 가능성이 있다. 즉 동일한 프로그램에 참가하였다 할지라도, 1학년들에게 미치는 효과와 4학년 학생들에게 미치는 효과가 달라질 수 있고 남학생들과 여학생들에 미치는 효과는 상이할 수 있다. 따라서 사전 점수에 대한 집단의 동질성검사로 성별과 학년을 통제하는 것을 넘어 성별과 학년의 매개효과를 검증할 수 있다면, 프로그램 진행에 대해 의미 있는 시사점을 발견할 수 있을 것으로 기대해 볼 수 있다.

이러한 결과를 바탕으로 대학생의 진로코칭 분야의 후속연구를 위한 논의를 제시하면 다음과 같다. 코칭프로그램의 실시 목적은 학생들이 현실적이고 달성 가능한 진로목표를 세워서 자기주도적으로 그 목표를 행동으로 실행화 하게 하는데 있다. 본 연구에 참여한 대학생들은 참여 전보다 참여 후에 역기능적 진로사고가 감소했으며, 진로성숙도와 진로자기효능감이 높아졌다. 코칭프로그램을 통하여 진로결정 자기효능감과 진로성숙이 높아지고 역기능적 진로사고가 낮아진 결과는 대학생들

이 진로와 관련된 준비를 자기주도적으로 해 나갈 수 있다고 볼 수 있다. 즉, 진로에 대하여 중요한 타인과 자신의 의견을 조율하여 진로관련 의사결정을 확고히 하고, 진로관련 탐색 활동을 통하여 진로 목표를 선택하고 자기 효능감을 높일수 있으며 진로관련 준비를 촉진시키고 더 나은 진로성숙이 이루어지게 한다고 할 수 있다. 역기능적 진로사고를 가진 대학생들이 노동시장의 일자리 경쟁이 치열하고 졸업자의 취업률이 낮다고 생각할 가능성이 높으며, 자신의 취업가능성까지 낮게 지각해 진로탐색행동을 미리 포기하는 경우가 많기 때문에(김세정, 2008) 이들의 역기능적진로사고를 긍정적이고 합리적인 사고로 변화를 가져옴으로써 높은 진로성숙, 진로효능감을 갖게 하는 것은 성공취업을 하는데 있어서 기본적인 요소라고 본다. 본 진로코칭프로그램 효과는 코칭역량 증진 프로그램이 기업관리자의 코칭스킬 능력을 증진시켰으며(김진수, 2012), 부사관을 대상으로 8주간 코칭프로그램을 시행하여 대인관계능력, 시간관리 능력, 자기개발, 의사소통능력, 의사결정 능력이 향상되었다고(김봉호, 2008) 보고한 선행연구들과 유사한 결과이다.

결론적으로 진로코칭은 개인의 진로발달을 촉진시키거나 진로계획, 진로·직업의 선택과 결정, 실천, 직업적응, 진로변경 등의 과정을 돕기 위한 활동으로 이를 통해 구체적 행동이나 습관이 현재 혹은 미래의 역할에 더 효과적으로 새로운 행동을 개발할 수 있다.

한편, 코칭이 심리학의 새로운 적용 분야로써 가치가 있다고 판단되며, 이를 위해 과학적인 검증연구가 필요하다고 본다. 그러나 코칭이 개인의 수행이나 성과향상에 긍정적인 영향을 미친다는 증거가 증가하고 있음에도

코칭효과를 타당화한 경험적 연구나 코칭에 대한 이론적 배경을 설명하는 연구는 거의 없는 실정이다. 이는 코칭이 접목된 유형에 상관없이 상담이나 치료와 구분되는 코칭의 일반적 특성을 측정할 수 있는 타당한 도구가 존재하지 않기 때문일 것이다. 이 연구에서 사용된 역기능적 진로사고나 진로성숙도 및 진로결정 자기효능감은 개인의 진로에 대한 인지적인 요인을 측정하는 척도이나 상담과 구별되는 코칭의 효과를 측정하기에는 한계가 있다. 따라서 현장중심인 코칭을 좀 더 학문적 영역으로 끌어 들여 이론적 틀의 발전에 도모하기 위한 심리학 이론에 근거한 진로코칭 프로그램 개발 및 코칭효과를 측정할 수 있는 객관적인 측정도구 개발이 요구된다.

참고문헌

- 강경자 (2006). 유아교육기관 미혼 원장의 '부모 교육하기'에 관한 내러티브 접근. 숙명여자대학교 박사학위논문.
- 김광석 (2000). 코치의 리더십 유형과 구성원 성숙도 및 만족도가 집단응집력에 미치는 영향. 경성대학교 박사학위논문.
- 김봉환 (1997). 대학생의 진로결정수준과 진로준비행동의 발달 및 이차원적 유형화. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 김선남, 정현욱 (2005). 남녀대학생의 진로 및 직업의식에 관한 연구. 정치·정보연구, 8(2), 267-284.
- 김세정 (2008). 대학생의 통재소재와 역기능적 진로사고에 따른 진로탐색행동. 진로교육연구, 21(2), pp.93-107
- 김정식 (2008). 리더십과 흡수역량 및 조직유효성 간의 관계. 성균관대 대학원 박사학위논문.
- 김상범 (2010). 판매관리자의 코칭이 판매원 성과에 미치는 영향. 서울과학종합대학원대 박사학위논문.
- 김진수 (2012). 긍정심리학에 근거한 기업관리자의 코칭역량 증진 프로그램의 개발과 효과. 경성대학교 대학원 박사학위논문.
- 이기학, 이학주 (2000). 대학생의 진로태도 성숙도에 대한 예언 변인으로서의 자기효능감 효과검증에 대한 연구. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 12(1), 127-136.
- 이미숙 (2002). 행동계약과 코칭을 통한 강화가 장애학생의 수업행동에 미치는 영향. 공주대학교 석사학위논문
- 이소희 (2008). 「멋진 응원 코칭」, 서울, 신정.
- 이순규 (2007). 그룹 코칭 프로그램이 간호사의 감성지능과 자기효능감에 미치는 효과. 연세대학교 박사학위논문.
- 이석만 (2011). 외식기업 관리자의 코칭리더십이 자아개념과 직무성과에 미치는 영향. 경기대학교 박사학위논문.
- 이선희 (2009). 리더십 코칭 연구의 현재와 향후 연구방향. 충남대학교 사회과학연구소, 사회과학연구, 20(1), 115-142.
- 이은경 (2001). 자기효능감이 진로발달에 미치는 영향. 이화여자대학교 대학원. 박사학위논문.
- 임정섭, 최영임 (2011). 충남대학교 학생들의 진로결정 및 취업준비 방해요인에 대한 실태조사 결과보고서. 충남대학교 인재개발원 연구과제 수행보고서.
- 조성진 (2009). 코칭이 자기효능감, 성과 및 가족관계에 미치는 영향과 이에 대한 감성지능의 조절효과. 충남대학교 박사학위논문.

- 조성진 (2011). 코칭이 자기효능감, 조절유효성 및 가족관계에 미치는 영향에 관한 현장 실험연구. *한국인사·조직학회*, 19(2), 201-252.
- 최영례 (2007). 위인동화를 활용한 Nlpia 코칭 프로그램이 아동의 자아효능감에 미치는 효과. 숙명여자대학교 박사학위논문
- 최치영 (2004). 상사의 코칭이 직원 및 고객만족에 미치는 영향에 관한 연구: 우리나라 대학 병원간호사를 중심으로. 수원대학교 박사학위논문.
- 통계청 (2008). 2008년 2월 고용동향. 대전: 통계청.
- 한허정 (2007). 조직 중간관리자의 코칭 역량에 관한 연구. 서울대학교 석사학위 논문.
- 홍희숙 (2009). 중소기업 리더의 코칭이 자기효능감을 매개로 직무관련 성과에 미치는 영향에 관한 연구. 숭실대학교 박사학위논문.
- Bench, M. (2003). *Career coaching*. Mountain View, CA: Davis Black Publishing.
- CCU(Corporate Coach University). What is Coaching. [http://www.coachinc.com/coachinc/this is my frist visit/what is coaching](http://www.coachinc.com/coachinc/this%20is%20my%20frist%20visit/what%20is%20coaching). (2009. 4. 17. 인용)
- Edwards, L. (2003). Coaching the lastest buzzword or a truly effective management tool? *Industrial and Commercial Training*, 35(7), 298-300.
- Ellinger, A. D., Beattie, R. S., & Hamlin, R. G. (2010). The 'Manager as coach.' In Cox, E., Bachkirova, T., & Clutterbuck, D., *The complete handbook of coaching*, 257-270. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Erickson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. New York: Norton.
- Ives, Y. (2008). What is 'coaching'? An exploration of conflicting paradigms, *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 6(2), 100-113.
- KCA. 코칭의 정의. <http://www.kcoach.or.kr/main.asp?subPage=411>(2008년 11월 9일 인용)
- O'Hanlon, B & Beadle, S. (1996). *A Field guide to possibility land: Possibility therapy methods*. London: BT Press.
- Redshaw, B. (2000). Do we really understand coaching? How can we make it work better?, *Industrial and Commercial Training*, 32(3), 106-108.
- Rogers, J. (2008). *Coaching skills: A handbook*. Glasgow: Bell and Bain Ltd.
- Steffy, B. D., Shaw, K. L., & Noe, A. W. (1989). Antecedent and consequences of job search behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 254-269. *Psychology*, 34, 1073-1084.
- Strong, E. K. Jr. (1970). *Vocational interest 18 years after college*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Srivastava, A., Bartol, K. M., & Locke, E. A. (2006). Empowering leadership in management teams: Effects on knowledge sharing, efficacy, and performance. *Academy of Management Journal*, 49(6), 1239-1251.
- Whitmore, J. (2002), *Coaching for Performance*, 3rd Edition, Nicholas Brealey Publishment, London.

1차원고접수 : 2012. 12. 30.

수정원고접수 : 2013. 03. 16.

최종게재결정 : 2013. 05. 29.

The Effect of Coaching on Dysfunctional Career Thoughts, Career Maturity and Career Decision-Making Self-Efficacy in College Students

JeongSeop Lim

YoungImm Choi

Kyoheon Kim

Department of Psychology, Chungnam National University

The purpose of this study is to examine the effect of career coaching on the concepts of career in college students. In each group, experiment and control group, 36 College students were tested by dysfunctional career thoughts, career maturity and career decision-making self-efficacy. The results of Mixed ANOVA were represented that students of experimental group were have more positive career relative concepts than those of control group in both post and follow test. This study was suggested that coaching program was able to affect Business effectiveness as well as career relative concepts.

Key words : Career Coaching, dysfunctional career thoughts, career maturity, career decision-making self-efficacy