

대학-직장 이행을 위한 대처자원 향상 집단상담 프로그램 개발 및 효과성 검증*

김 지 근 이 진 구 이 기 학[†]

연세대학교 심리학과

본 연구의 목적은 대학-직장 이행과정에서 심리사회적 어려움에 개입할 수 있는 집단상담 프로그램을 개발하고 그 효과를 검증하는데 있다. 이를 위해 Schlossberg(1995)의 이행 모형을 기반으로 대학-직장 이행과정에서 요구되는 대처자원인 4S(상황지각, 자기지각, 지지자원, 전략)에 개입하기 위한 프로그램을 개발하고, 대학교 4학년 이상의 취업준비생 10명을 대상으로 프로그램을 실시하였다. 또한 프로그램 효과성 검증을 위해 이행대처자원, 대학-직장 이행의 심리사회적 어려움, 취업소진, 진로적응성의 수준을 프로그램 전, 후, 그리고 종결 1개월 후 시점에 수집하여, 취업준비행동 프로그램을 실시한 비교집단 10명, 무처치 통제 집단 11명과 그 수준을 비교하였다. 연구 결과, ‘대학-직장 이행을 위한 대처자원 향상 프로그램’에 참여한 실험집단은 이행대처자원과 대학-직장 이행의 심리사회적 어려움의 수준이 프로그램 전후로 유의미하게 변화하였으며, 이러한 변화는 종결 1개월 후 시점까지 유지되는 것으로 확인되어 프로그램의 효과성이 경험적으로 입증되었다. 반면, 취업소진과 진로적응성에서는 실험, 비교, 통제집단 모두에서 통계적으로 유의미한 변화가 나타나지 않았다. 이러한 결과를 바탕으로 본 연구에서 개발된 ‘대학-직장 이행을 위한 대처자원 향상 프로그램’이 지니는 의미를 논의하였으며, 연구가 지니는 제한점과 더불어 추후 연구를 위한 제언을 제시하였다.

주요어 : 취업준비생, 대학-직장 이행, Schlossberg의 4S, 대처자원, 집단상담 프로그램

* 본 논문은 2016년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임
(NRF-2016S1A5A2A01025544).

† 교신저자(Corresponding Author) : 이기학, 연세대학교 심리학과, 서울시 서대문구 연세 50로
E-mail: khlee2445@yonsei.ac.kr

대학생들은 학업을 마치고 일자리에 안착하여 경제적으로 독립할 수 있을 때 안정적으로 성인기에 진입할 수 있다(Arnett, 2007). 그러나 지속되는 경기침체 속에서 대학-직장 이행을 통해 '취업과 경제적 안정'이라는 과업을 수행하는 것이 매우 힘들어지고 있다(김은정, 2014). 청년 취업난에 대학생들은 취업을 위한 스펙 쌓기에 더욱 몰두하고 있지만, 대학졸업자의 구직기간은 점차 늘어나고 있으며 학점, 자격증, 아르바이트, 어학연수 등의 스펙 또한 취업에 그다지 유효한 성과를 미치지 못하는 것으로 나타나고 있다(고혜원, 2013; Koen, Klehe, & Van Vianen, 2012). 더 이상 사회가 직업 안정성을 보장해주기만을 기대할 수 없는 것이 현실이다. 대학생들은 끊임없이 변화하는 직업 세계의 난관에 스스로 대처하기 위한 자원과 지원을 마련하는 것이 필요하다(Wendlandt & Rochlen, 2008). 이러한 노력은 환경과 개인 특성 간의 매칭 적합성을 찾아보려는 시도를 넘어서, 대학-직장 이행과정에서 경험하는 예측 불가능한 위기와 도전들을 건강하게 풀어낼 수 있는 대처능력을 기르는 것을 의미한다(유현실, 2013; Hettich, 2010). 이에 본 연구에서는 대학-직장 이행에 요구되는 대처능력을 Schlossberg(1995)의 전환이론을 기반으로 살펴보고, 이를 바탕으로 대학-직장 이행을 위한 대처자원 향상 프로그램(이하 '이행대처자원 향상 프로그램')을 개발하여 그 효과성을 검증하고자 한다.

대학생들은 직장으로서의 이행을 준비하며 다양한 심리사회적 어려움을 경험하는 것으로 보고되고 있다. 특히 취업을 하지 못하는 상태가 지속됨에 따라 우울, 신체화, 낮은 자존감, 불안 등의 심리적·신체적 어려움 경험하게 되며(김병숙, 김수정, 안윤정, 2009), 대학-

직장 이행 기간의 장기화는 비합리적 신념을 강화시키는 요인이 되는 것으로 나타났다(오현경, 2009). 또한 반복되는 구직실패는 주변 사람들과의 관계와 경제적인 부분에서 어려움을 유발하며(김지근, 허경민, 허다연, 이기학, 2018), 자신이 가지고 있는 자원이나 능력을 이해하기 힘들게 만들고, 적극적으로 노력해볼 의지마저 상실하게 만든다(김효정, 김봉환, 2011). 이러한 취업스트레스를 극복하지 못할 경우 자살사고와 충동적인 자살 시도 등 심각한 상황을 초래할 수 있는 것으로 나타났다(김재원, 권순만, 2014; 김종운, 지연옥, 2016; Ludermir & Lewis, 2003). 이처럼 대학-직장 이행의 실패가 가져올 수 있는 문제의 심각성은 대학-직장 이행과정에서 경험하는 심리사회적 어려움에 개입하고 적응적인 전환을 도울 수 있는 프로그램의 개발과 보급의 필요성을 보여준다.

대학-직장 이행의 어려움과 심각성이 사회적 현상으로 부각됨에 따라 이에 개입하기 위한 집단상담 프로그램들 또한 개발되어 그 효과가 검증되고 있다. 집단상담 프로그램은 대학-직장 이행기에 경험할 수 있는 문제에 효과적으로 조력할 수 있는 방법으로 오랫동안 널리 사용되고 있는 개입방법이다(Barker, 1981; Ducat, 1980). 특히 삶의 전환기에 필요한 정보와 지지자원은 집단상담 프로그램을 통해 가장 효과적으로 제공될 수 있다(Brammer, 1991). 기존의 대학-직장 이행을 돕는 집단상담 프로그램들을 살펴보면 취업을 위한 진로결정 프로그램, 이력서 작성 및 면접기술 연습 등으로 구성된 취업준비행동 프로그램, 자기 이해 및 직업 세계 이해에 기반을 둔 진로준비행동 프로그램 등(김은석, 2012; 김훈숙, 김형균, 2018; 범하나, 2018; 송

지은, 2013) 취업을 위한 역량 강화에 초점을 맞춘 프로그램들이 대부분이다. 이렇듯 취업 준비역량 강화를 위한 프로그램들은 활발히 개발되고 있는 반면, 대학-직장 이행과정에서 경험하는 심리사회적 어려움에 개입하기 위한 프로그램은 상대적으로 그 수와 종류가 부족하다.

한편, 최근에는 취업스트레스에 초점을 맞춘 집단상담 프로그램의 효과성 검증 연구들이 점차 활기를 띄고 있다(윤상숙, 2017; 이성수, 2015; 이지혜, 2017). 이는 ‘구직자의 취업 상태’에만 초점을 맞춘 전략과 개입 보다 ‘변화하는 직업 세계의 요구에 적응할 수 있는 개인의 심리사회적 구인’을 강조하는 방향으로 관심의 초점이 변화하고 있음을 보여준다(장계영, 2009). 취업스트레스에 개입하는 집단상담 프로그램들의 내용을 살펴보면, 취업스트레스를 완화하기 위한 전략으로 명상 훈련이나 숲치유, 취업역량강화 활동들을 제시하고 있다(윤상숙, 2017; 이성수, 2015; 이지혜, 남기범, 천성문, 2017). 그러나 관련 연구들은 이러한 활동들이 취업스트레스 감소에 도움이 된다는 결과를 제시할 뿐, 해당 프로그램이 참여자의 어떠한 심리사회적 자원을 개발 또는 강화시키는지에 대한 명확한 이론적 근거는 제시되지 않고 있다. 즉, 개인이 대학-직장 이행과정에서 경험할 수 있는 다양한 어려움을 이겨내고 적응할 수 있도록 하는 변인에 대한 보다 구체적이고 명확한 정립이 프로그램 개발 과정에서 선행되어야 할 필요가 있겠다. 이러한 노력을 통해 개발된 프로그램은 대학-직장 이행과정에서 경험하는 어려움을 완화시키는 개입으로 활용될 수 있을 뿐만 아니라, 적응적인 대학-직장 이행을 준비하기 위한 예방적인 프로그램으로도 적용될 수 있을

것이다. 이에 본 연구에서는 대학-직장 이행 과정에서 경험할 수 있는 다양한 도전과 위기에 적응하는데 요구되는 대처자원을 이론적 근거를 바탕으로 제시하고, 이를 향상시킬 수 있는 구체적인 개입 프로그램을 구성하고자 한다.

최근 진로이론들에서는 예측 불가능하며 급변하는 진로 환경을 기반으로 하여 개인의 이행 경로와 발달 단계에 따른 심리사회적 대처자원을 설명하고자 하는 시도가 활발히 이루어지고 있다(Côté, 1997; Mitchell, Levin, & Krumboltz, 1999; Savickas, 2013; Anderson, Goodman, & Schlossberg, 2011). 특히 Schlossberg(1981)는 대학-직장 이행과 같은 삶의 이행 사건에 요구되는 대처자원에 대해 처음으로 이행적 관점의 체계적 이론을 제시하였다. Schlossberg(1995)는 이행 모형(Transition Model)을 제시하며 개인이 생애 주기에 경험하는 되는 이행 과제를 성공적으로 수행할 수 있도록 돕기 위해서 그들이 지니고 있는 자원을 상황지각(Situation), 자기지각(Self), 지지(Support), 그리고 대처전략(Strategies) 요인에서 확인해야 한다고 하였다. 이러한 4S는 이행이 일어났을 때 대처하게 되는 방안이면서 동시에 이행에 영향을 주는 요소들로서, 개인은 이행 과정에서 이 4S에 따라 각기 다른 능력을 발휘하게 된다. 상황지각(Situation) 요인은 이행 상황에 대한 개인의 통제감, 사건이 일어난 시기 혹은 이행 상황 자체에 대한 개인의 지각을 의미하며, 이는 이행 상황을 합리적으로 평가해야 함을 의미한다. 자기지각(Self) 요인은 개인이 가진 심리적 특징으로 이행에 대처하기 위한 개인 내적 힘을 의미함과 동시에, 개인이 자신에 대해 어떻게 지각하는지와 같은 개인의 내적세계에 대한 정보를 의미한다. 지지자원

(Support) 요인은 전환 과정에서 개인의 안녕감에 매우 중요한 요소로, 이행 과정에서 도움을 제공 받을 수 있는 요소이며, 가족이나 동료를 비롯하여 사회적으로 충분한 지원을 받고 있다고 지각하는 이해수준을 의미한다. 전략(Strategy) 요인은 상황을 변화시키고, 재구성하고, 스트레스를 감소시키기 위해 취할 수 있는 대처 반응을 의미하며, 개인이 이행 중에 사용할 수 있는 다양한 대처기술들을 의미한다.

또한 Brammer(1991)는 Schlossberg(1981)가 개입영역으로 제시한 4S에 실제 개입할 수 있는 보다 구체적인 전략을 제시하며 실제 상담 장면에서 활용할 수 있도록 하였다. 세부적인 내용을 살펴보면, Brammer(1991)는 4S 중 상황 지각(situation)과 관련하여 이행 상황에 대한 인식과 반응을 확인하는 것을 강조하며, ‘인생곡선(Life-line) 그리기’를 제안한다. ‘인생곡선 그리기’를 통해 개인은 자신의 이행 경험이 특별한 것이 아닌 일반적이라는 것을 깨달으며 이행 과정에서 경험하는 어려움을 타당화시킬 수 있으며, 이를 통해 현재 이행 과정에 보다 집중해서 작업할 수 있게 된다. 두 번째로, Brammer(1991)는 자가지각(self)와 관련하여 비합리적 신념을 파악하고 변화시키는 연습이 필요하다고 강조한다. 따라서 비합리적 ‘자기대화(Self-talk)’를 적절한 자기 대화로 대체하고, 강점과 자원의 목록을 통해 이행 과정에 대해서 보다 긍정적으로 느끼는 것을 도울 것을 제안한다. 다음으로, Brammer(1991)는 지지자원(support)과 관련하여 자신이 갖고 있는 지지 네트워크를 ‘사회적 관계망(Sociogram) 그리기’를 통해서 표현해보는 것을 제안한다. 이를 통해 자신의 지지 자원에 대해 평가해 보고 향후 어떤 관계가 필요한지 판단할 수 있도록

함으로써 새롭게 지지 체계를 인식하고 구축할 수 있게 된다. 마지막으로, Brammer(1991)는 대처전략(strategy) 중 정서 및 스트레스와 관련한 대처 전략의 중요성을 강조한다. 작은 스트레스도 쌓이게 되면 치명적인 영향을 미칠 수 있기 때문에 스트레스 상황에서 자신의 취약한 반응을 이해하고, 호흡과 이완, 명상 등을 통해 부정적인 스트레스를 최소화할 수 있도록 도울 것을 제안한다. Brammer(1992)는 이러한 개입전략들이 학생, 직장인, 은퇴자 등 다양한 진로발달단계에서 경험하는 졸업, 실업, 이직, 승진 등 다양한 진로 이행 과정에 적용될 있다고 하였다. 이에 본 연구에서는 Brammer의 대처기술 개입전략을 대학-직장 이행 상황에 적용할 수 있도록 세부적인 내용을 수정·보완하여 프로그램을 구성하고자 한다.

‘이행대처자원 향상 프로그램’을 통한 4S에 대한 개입은 대학생들이 직업세계로의 이행과정에서 경험하는 심리사회적 어려움을 극복하는 것에 다음과 같이 도움을 줄 수 있다. 우선, 본 프로그램은 4S 각 영역에서 이행대처자원을 향상시켜줄 것으로 기대된다. 보다 구체적으로 살펴보면, 취업준비생들은 취업 시도에 반복적으로 실패할 경우 상황에 대한 통제감을 상실하고, 상황을 객관적으로 이해하기 보다 미취업 중인 현재의 상황만을 중시하게 되어, 무작위 지원 행동 등을 통해 현 상황에서 벗어나는 것에만 몰두하게 될 수 있다(공수연, 양성은, 2012). 이러한 경우, 개인이 처한 환경에 대한 인식과 더불어 변화 불가능한 상황에 대한 의미 재구성을 도움으로써, 상황적 맥락(situation)에 대한 인식 발달에 개입할 수 있다(Anderson et al., 2011). 다음으로, 대학-직장 이행과정에서의 실패는 자신의 능력에 대한 평가에도 부정적인 영향을 미치게 되

는데, 이로 인해 자존감이 낮아지며 부정적인 정체성을 형성하게 된다(김지근 등, 2018; Banks & Ullah, 1988). 이러한 어려움에 있어 자기지각(self)에의 개입은 대학-직장 이행과정에서 경험하는 개인 내적 세계의 혼란을 정상화해줌으로써 정서적 안정성을 찾게 해주며, 자신의 강점과 자원을 재인식하게 함으로써 효능감을 회복할 수 있도록 도와줄 수 있다.(Anderson et al., 2011). 대학-직장 이행과정에서의 또 다른 핵심적인 어려움은 취업과정에서 타인과 비교 경쟁으로 인한 스트레스, 주위의 높은 기대에 대한 부담감 등 대인관계에 있어 갈등이다(김효정, 김봉환, 2011; 남미자, 2013). 이러한 어려움에 대해서 지지자원(support) 차원의 개입은 자신이 갖고 있는 지지자원을 재평가하고, 새로운 요구에 맞는 지지를 늘려 적응적인 이행을 도울 수 있다(Hackney & Cormier, 2005; Anderson et al., 2011). 마지막으로, 취업준비생들은 반복되는 실패 속에서 우울, 불안, 좌절, 무가치함, 걱정, 두려움 등 수많은 부정적 정서와 그로 인한 신체화를 경험하고 위기에 취약해진다(김지근 등, 2018). 따라서 이러한 어려움에 대처할 수 있는 새로운 전략(strategy)을 습득할 필요가 있는데, 그 중 정서 조절 전략은 스트레스 상황에 대한 몸의 반응을 이해하게 돕고 긴장과 불안을 관리할 수 있도록 함으로써 다시 과업으로 돌아와 집중할 수 있도록 도울 수 있다(Brammer, 1991).

이와 같은 이행대처자원의 향상은 스트레스 대처 시 사용할 수 있는 개인의 내부 혹은 외부 세계에 존재하는 강점이 된다(Lawron, Moss, Kleban, Glicksman, & Rovine, 1991). 또한 대처자원은 스트레스 상황에 대한 개인의 주관적 평가에 영향을 줌으로써 위기 상황에 직면했

을 때 적응 양상을 달라지게 한다(Lazarus & Cohen, 1977). 즉, 대학-직장 이행 과정에서 스트레스 사건을 경험하게 되더라도, 이를 대비할 수 있는 충분한 내·외적 대처자원을 준비하고 있으면, 스트레스 상황이나 여건을 향상시키고 향후 더 많은 스트레스 경험을 막아줄 수 있는 개인의 능력으로 통합될 수 있는 것이다(Hobfoll, 2001). 이러한 관점에서 ‘이행대처자원 향상 프로그램’을 통해 획득되는 대처자원은 개인이 경험하는 다양한 심리사회적 어려움에 대처하기 위한 목표를 세울 수 있도록 도울 수 있으며, 인지적·행동적 전략을 실제에 적용하도록 도움으로써 개인이 경험하고 있는 어려움을 극복할 수 있도록 도와줄 것이다. 나아가 대처자원이 취업에 대한 스트레스와 불안감이 심화되는 것을 막아줌으로써, 지속적인 스트레스가 유발하는 정서적, 신체적, 정신적 소진에 이르지 않도록 보호해줄 것이다.

또한 성인으로서 중요한 첫 전환기인 대학-직장 이행과정에서 개발된 대처자원은 이후 직장환경에서의 적응, 전문가가 되기 위한 성장 과정 등에서 경험하게 될 문제들을 해결하는데 필요한 능력의 기반이 된다(Hettich, 2010). 따라서 ‘이행대처자원 향상 프로그램’을 통해 개발된 이행대처자원은 대학-직장 이행 과업뿐만 아니라, 전 생애 걸쳐서 마주하게 될 진로 과업들에 대처하기 위한 진로적응성의 기반이 될 것이라고 가정된다. 진로적응성은 낮설고 복잡하고 잘 적응되지 않은 환경에 적응하기 위해 필요한 자원으로, 관심(concern), 통제력(control), 호기심(curiosity), 확신(confidence)의 네 가지 자기조절 전략으로 구성되어 있다(Savickas, 2013). 이를 대학생에게 적용해보면, 미래 진로에 대해 관심을 갖고, 이를 달성하

기 위해 자신을 통제할 줄 알며, 자신과 직업 환경을 호기심을 가지고 탐색하며, 진로에 대한 자신의 능력에 믿음을 가지고 노력하는 것이 직업 환경에의 적응에 중요한 자원임을 의미한다. 실제 선행 연구들에 의해서 진로적응성이 높은 청소년은 직업 전환을 수행하는데 더 성공적인 것으로 확인되었다(Creed, Muller, & Patton, 2003; Germeijs & Verschueren, 2007; Neuenschwander & Garrett, 2008). 즉, 본 연구에서 이행대처자원의 향상은 대학-직장 이행 과업에 요구되는 자원으로써 뿐만 아니라 미래의 직업 적응을 예측할 수 있는 개념인 진로적응성의 향상과 관계가 있을 것으로 기대된다.

본 연구에서는 앞서 살펴본 ‘이행대처자원 향상 프로그램’의 기대효과를, 대학교 4학년 이상의 취업준비생을 대상으로 ‘이행대처자원’, ‘대학-직장 이행의 심리사회적 어려움’, ‘취업소진’, ‘진로적응성’의 수준 변화를 통해 프로그램 효과를 검증하고자 한다. 프로그램 효과 연구는 엄밀한 연구 설계를 기초로 이루어져야 상담 실무자들에게 효과적인 개입에 대한 정보를 제공할 수 있다(Kendall, Holmbeck, & Verduin, 2004). 그러나 많은 국내 집단상담 프로그램 효과성 검증 연구들은 비교집단 없이 실험집단과 통제집단 간 비교설계를 하거나 사전, 사후 실험설계를 사용하여 프로그램 효과의 지속성 여부를 검증하지 못한다는 한계를 보여주고 있다(김보미, 2018; 최윤정, 이지은, 2014). 따라서 본 연구에서는 이러한 한계를 보완한 실험설계를 통해 프로그램의 효과성을 검증하고자 한다. 우선, 본 연구에서 개발된 프로그램 효과에 대한 비교 검증을 위해 무처치 통제집단과 더불어 대학생을 위한 진로 집단상담 프로그램으로 개발되어 그 효

과성이 검증된 진로준비행동 프로그램(최윤정, 2014)을 대학-직장 이행 상황에 맞추어 수정·보완하여 비교집단으로 운영하고자 한다. 또한 프로그램 전과 후에 자료를 수집하여 프로그램으로 인한 변화 차이를 분석하고, 프로그램 종료 1달 후 시점에 효과를 재평가함으로써 프로그램 효과의 지속여부를 입증하고자 한다.

본 연구의 연구가설은 다음과 같다. 첫째, ‘이행대처자원 향상 프로그램’ 참여자들의 이행대처자원 수준은 프로그램 참여 후와 프로그램 종료 1달 후 시점에서 비교집단 및 통제집단에 비해 유의하게 증가할 것이다. 둘째, ‘이행대처자원 향상 프로그램’ 참여집단에서, 대학-직장 이행의 심리사회적 어려움의 수준과 취업 소진은 프로그램 참여 후 비교집단 및 통제집단에 비해 유의하게 감소할 것이며, 그 효과는 프로그램 종료 1개월 후에도 지속될 것이다. 셋째, ‘이행대처자원 향상 프로그램’ 참여자들의 진로적응성 수준은 프로그램 참여 후 통제집단 및 비교집단에 비해 유의하게 증가할 것이며, 그 수준은 프로그램 종료 1개월 후에도 유지될 것이다.

방 법

연구대상

본 연구는 생명윤리심의위원회(Institutional Review Board)의 승인을 받은 후 진행되었다. 본 연구를 통해 개발된 프로그램은 대학에서 직장으로서의 이행에 중점을 두고 있기 때문에 참여자 선정 기준을 대학교 4학년 이상의 취업준비생으로 한정하였다. 연구 참여자는 두

가지 방법으로 모집되었다. 첫째, 국내 대학교의 온라인 커뮤니티(예: 에브리타임 등)에 프로그램 참여자 모집 공고를 게시하였다. 둘째, 취업을 주제로 하는 포털 사이트 온라인 카페(예: 스펙업 등)에 프로그램 참여자 모집 공고를 게시하였다. 모집 공고문에는 집단상담 프로그램의 주제, 대상, 일정, 모집인원 등에 대한 설명과 더불어 연구 참여 시 실험집단, 비교집단, 통제집단으로 무선 할당을 통해 참여 방법이 결정됨을 명시하였다. 모집 공고문을 읽고 프로그램에 참여를 희망하는 학생들은 모집 공고문에 제시된 연구 참여 신청 온라인 링크에 접속하여 집단상담 프로그램 일정 중 참여 가능한 일정을 모두 선택하게 한 후, 연락 가능한 개인 연락처를 기재하도록 하였다. 이와 같은 방법으로 모집된 참여 신청자는 4주간의 집단상담 프로그램 참여자(실험집단 및 비교집단)와 세 차례의 설문 참여자(통제집단)으로 무선할당 되었으며, 프로그램 참여자로 배정된 학생들은 참여 가능한 일정을 고려하여 2개의 실험집단과 2개의 비교집단으로 구분하여 배정되었다. 이후 참여 신청자에게 개인적으로 연락하여 프로그램의 주제, 대상, 일정 및 참여 방법 등을 다시 한 번 설명한 후 최종 참여 의사를 묻고 연구 참여 동의를 구하였다. 2개의 실험집단은 각 6명, 4명, 2개의 비교집단은 각 5명, 5명, 통제집단은 11명으로 구성되었다. 프로그램 진행과정에서 각 실험집단과 비교집단의 구성원이 1명씩 중도 탈락하였으며, 통제집단에서는 연구 기간 중 취업을 한 1명의 자료를 최종 분석 대상에서 제외하였다. 이에 따라, 최종 분석에서는 실험집단 10명(남 3명, 여 7명), 비교집단 10명(남 4명, 여 6명), 통제집단 11명(남 5명, 여 6명), 총 31명의 자료가 사용되었다. 연구대상의 평

균 연령은 실험집단 만 24.5세, 비교집단 만 23.4세, 통제집단 만 24.1세였다.

대학-직장 이행을 위한 대처자원 향상 집단상담 프로그램

프로그램 개발 과정 및 실시

대학-직장 이행을 위한 대처자원 향상 프로그램(이하 ‘이행대처자원 향상 프로그램’) 개발 및 실시는 총 4단계를 통해 이루어졌다. 우선 1단계로 연구자가 전국 대학교 4학년 이상 재학생 및 휴학생 15명을 대상으로 대학-직장 이행과정의 경험에 대해 실시한 현상학 연구 결과를 바탕으로(김지근 등, 2018), 집단상담 프로그램을 통해 개입이 요구되는 대학-직장 이행과정에서의 심리사회적 어려움을 파악하였다. 대학생들은 대학-직장 이행 과정에서 타인과 비교로 인한 위축과 불안, 기대에 대한 부담, 불확실한 상황에 인한 스트레스뿐만 아니라 취업을 위해 자신을 포장해야 하는 현실 속에서 느끼는 내적 갈등과 홀로 견디는 과정에서 경험하는 외로움 등 부정적 정서를 다양하게 경험하고 있는 것으로 나타났다. 또한 이행 과정에서 예기치 않게 발생하는 경제적, 관계적, 건강상의 여러 상황적 어려움이 있음이 발견되었으며, 대학-직장 이행 과정에서 경험하는 심리적 문제의 기저에 사회구조적 문제와 미진한 사회적 관심과 지원에 대한 인식이 확인되었다. 이렇게 확인된 대학-직장 이행 과정에서 경험하는 다양한 심리사회적 어려움의 구체적인 내용들은 취업스트레스에 초점을 맞춘 기존의 집단상담 프로그램의 개입이 보다 다각적인 측면으로 확장될 필요성이 있음을 시사한다. 이를 반영하기 위해 대학-직장 이행에 대한 상황지각, 자기지각, 지지자원,

전략의 영역에서 개입의 필요성과 개입 전략을 제시하고 있는 Schlossberg(1995)의 진로전환 이론과 Brammer(1991)의 삶의 전환에 대한 대처기술을 프로그램의 이론적 근거로 결정하였다. 2단계에서는 1단계에서 수집한 자료 분석 결과를 바탕으로 총 8회기로 구성된 ‘이행대처자원 향상 프로그램’을 개발하였다. 구조화된 집단상담 프로그램 개발을 위하여 지도자용 지침서와 집단원 활동지를 각각 제작하였다. 이후 3단계에서는 상담심리전문가이자 진로상담 분야의 박사학위자 3명에게 자문을 구하여 프로그램의 내용타당도와 안면타당도를 검토하였다. 구체적으로는 프로그램의 회기수, 배정된 시간, 리더 매뉴얼과 집단원 활동지 구성의 적절성, 프로그램의 기대 효과 등에 대한 자문을 구하였으며, 이를 통해 수정·보완된 내용은 다음과 같다. 자문 이전 프로그램에서는 2회기에 대학-직장 이행과정 그래프 그리기와 구직 환경 평정하기를 통해 상황지각을 평가할 예정이었다. 그러나 개인 작업, 발표, 피드백을 진행하기에 배정된 시간이 부족할 수 있다는 의견을 반영하여, 두 활동을 그래프 그리기로 통합하여 구직 환경 평정하기에 포함된 내용은 피드백 활동을 통해 촉진하는 방향으로 수정하였다. 다음으로, 4회기에는 대표강점을 일상생활에서 활용하기 위한 방안을 탐색함으로써 내적자원을 향상시키는 개입을 진행할 예정이었다. 이에 대해 대표강점 활용 방안을 구직 활동이나 상황에 보다 초점화해서 탐색해볼 수 있도록 하는 것이 프로그램의 목적과 더욱 부합한다는 의견을 반영하여 해당 내용을 수정하였다. 또한 마지막 회기에서 집단원 간 피드백과 소감 나누기 활동에서 앞선 회기에서 배운 전략들을 한 번 더 요약하는 활동과 이를 실질적으로 행동화

할 수 있는 프로그램을 추가하는 것에 대한 제안을 반영하여, 프로그램의 주요 내용을 되짚어보며 함께 기억하기 활동과 긍정적인 자기 대화(self-talk) 기억하기 활동을 추가하였다. 이 외에도 리더 매뉴얼에서 Schlossberg의 진로전환 이론과 4S에 대한 안내를 보다 분명하게 추가하는 것과 집단원의 활동지에 예시를 제시함으로써 이해도를 높이고, 글씨체와 크기 조정을 통한 가독성을 높이는 방안 등이 반영되었다. 마지막 4단계에서는 연구 참여자를 집단상담 프로그램에 참여하는 실험집단 및 비교집단, 무처치 통제집단으로 무선할당 하여 프로그램 실시 및 효과성 비교 검증을 위한 설문을 실시하였다. 실험집단은 총 2개의 집단을 대상으로 본 연구를 통해 개발한 ‘이행대처자원 향상 프로그램’을 실시하였으며, 비교집단은 총 2개의 집단을 대상으로 취업준비역량 강화를 위한 ‘취업준비행동 프로그램’을 실시하였다. 실험집단과 비교집단 프로그램은 2019년 1월~2월의 기간에 서울 지역에 소재한 사설 회의실을 장기 대여하여 진행되었으며, 주 1회 모여 2회기(회기당 2시간)씩 총 4주간 실시하였다. 집단상담 프로그램을 운영한 지도자는 주저자를 포함하여 한국상담심리학회 상담심리사 자격증을 보유한 4명이었다. 이들은 모두 대학 내 학생상담센터에서 근무경험이 있으며, 2명은 상담심리사 1급 자격과 약 5~6년의 상담경력을, 2명은 상담심리사 2급 자격과 약 4~6년의 상담경력을 가지고 있다. 집단상담 프로그램은 지도자의 역량이 프로그램의 효과성에 영향을 미칠 수 있기 때문에(강재연, 장재홍, 2017), 집단상담 프로그램의 운영 경험을 고려하여 상담심리사 1급 자격자 2명이 각각 실험집단 1개와 비교집단 1개의 운영을 맡았으며, 상담심리사 2급 자격

자 2명이 각각 실험집단 1개와 비교집단 1개의 운영을 맡았다. 또한 연구자는 구조화된 지침서를 기반으로 집단 지도자에 대한 교육을 실시하여 각 집단상담 프로그램의 취지와 목표, 프로그램 운영 방법 및 활동에 대한 이해를 공유하였다. 마지막으로 프로그램 효과성 검증을 위한 사전검사는 프로그램 시작 직전에 실시하였으며, 사후검사는 8회기의 프로그램이 종료된 직후 실시하였고, 추후 검사는 프로그램이 종료된 시점으로부터 1달 후에 온라인 설문으로 실시하였다. 무처치 통제집단은 한 달 간격으로 총 3회 온라인 설문을 실시하였으며, 수집된 자료를 바탕으로 효과성 검증을 위한 분석을 수행하였다.

프로그램의 구성과 주요내용

‘이행대처자원 향상 프로그램’의 목적은 대학-직장 이행 과정에서 대학생이 경험하는 다양한 심리사회적 어려움을 낮추고, 적응적인 기능을 증진시켜 건강한 전환을 할 수 있도록 돕는 것이다. 구체적인 프로그램 목표는 다음과 같다. 첫째, 대학-직장 이행의 상황적 맥락에 대한 인식을 발달시키며, 자신의 상황에 대한 의미를 재구성하도록 한다. 둘째, 자기에 대한 평가의 합리성을 검토하고 인지적 재구성을 통해 적절한 자기 대화를 구성하며, 강점 초점화를 통해 내적 자원을 향상한다. 셋째, 사회적 지지자원에 대한 평가를 통해 대학-직장 이행과정에서의 지지자원의 중요성을 느끼며, 새로운 지지자원 확대를 위한 정보 및 기술을 향상한다. 넷째, 이전 경험 탐색을 통해 자신이 보유한 전략을 평가하고, 정서조절을 위한 새로운 전략을 습득한다. 프로그램은 총 8회기로 구성되었으며 1회기 “프로그램 안내 및 자기소개”, 2회기 ‘상황지각(Situation)

평가 및 대처전략 세우기’, 3~4회기 ‘자기지각(Self) 평가 및 대처전략 세우기’ 5~6회기 ‘지지자원(Support) 평가 및 대처전략 세우기’, 7회기 ‘스트레스 조절 전략(Strategies) 세우기’, 8회기 ‘마무리’로 구성하였다. 프로그램 구성은 표 1과 같다.

먼저, 1회기에는 프로그램의 의미와 목적, 진행방법에 대해 설명하고 프로그램 참여 동기를 나눔으로써 집단원 간의 라포 형성과 동기 증진에 중점을 둔다. 특히 집단원들은 대학-직장 이행과정에서 경험하고 있는 심리사회적 어려움을 나눔으로써 서로 유사한 경험을 하고 있음을 확인할 수 있도록 하고, 이를 통해 집단원 간 친밀함과 응집력이 향상될 수 있도록 한다. 2회기는 상황지각(situation)에 초점을 두어 대학-직장 이행과정 그래프 그리기와 구직 상황에 대한 의미 재구성하기 등의 활동이 진행된다. 집단원들은 대학-직장 이행과정 그래프 그리기를 통해 이행과정에서 경험하는 부정적인 정서를 타당화 받고, 자신의 대처자원을 인식하게 되며, 나아가 구직 과정에서의 어려움, 위기, 시련이 배움과 성장의 의미를 지니고 있음을 인식하게 된다. 또한 최악과 최상의 시나리오를 구성해봄으로써 통제 가능한 영역과 통제 불가능한 영역에 대한 이해하게 되고, 현재 상황에서 준비할 수 있는 부분을 계획할 수 있게 되며, 앞으로 일어날 상황에 대한 기대감을 가지게 된다. 3회기와 4회기는 자기지각(self)에 초점을 두어 구성하였다. 3회기는 대학-직장 이행과 관련된 역기능적 신념을 탐색하고, 역기능적 자기대화는 적절한 자기대화로 대체하는 활동을 한다. 특히 역기능적 신념을 탐색하며 이를 지지하는 근거를 평가하도록 함으로써 변화의 필요성을 인식하게 하고, 역기능적 자기대화를 무

표 1. 대학에서 직장 이행을 위한 심리·사회적 대처기능 향상 상담프로그램 구성요소

회기	회기제목	회기목표	활동내용
1	프로그램 안내 및 자기소개	<ul style="list-style-type: none"> · 프로그램과 집단 구성원 이해 · 대학-직장 이행과정의 심리사회적 어려움에 대한 이해 	<ul style="list-style-type: none"> · 서약서 작성 · 별칭 짓기 및 집단구성원의 자기소개, 참여 동기 발표 · 대학-직장 이행과정에서 경험하는 심리사회적 어려움 나눔을 통한 관계 형성 및 타당화 경험
2	상황지각 평가 및 대처전략 세우기	<ul style="list-style-type: none"> · 상황적 맥락에 대한 인식 발달 · 상황지각에 대한 의미 재구성 	<ul style="list-style-type: none"> · 대학-직장 이행과정 그래프 그리기를 통해 구직 상황에 대한 인식 이해하기 · 최악과 최상의 시나리오 구상을 통한 상황에 대한 의미 재구성 및 변화를 위한 구체적인 목표 설정하기
3	자기지각 평가 및 대처전략 세우기	<ul style="list-style-type: none"> · 자기에 대한 평가의 합리성 검토 	<ul style="list-style-type: none"> · 대학-직장 이행과 관련하여 형성된 자신에 대한 역기능적 신념 탐색하기 · 자기에 대한 역기능적 신념 평가하기 · 역기능적 자기대화(self-talk)를 적절한 자기대화 대체하기
4		<ul style="list-style-type: none"> · 강점 초점화를 통한 내적 자원 향상 	<ul style="list-style-type: none"> · 자신의 성격 강점 이해하기 · 자신의 능력 강점 이해하기 · 강점 강화를 통해 내적자원 향상시키기
5	지지자원 평가 및 대처전략 세우기	<ul style="list-style-type: none"> · 사회적 지지자원에 대한 평가 	<ul style="list-style-type: none"> · 나의 사회적 관계망 그리기를 통한 지지자원 평가 · 사회적 지지원과 지지 유형에 대한 만족도 평가하기
6		<ul style="list-style-type: none"> · 사회적 지지자원 확보를 위한 계획 세우기 	<ul style="list-style-type: none"> · 현재 나에게 필요한 사회적 지지 확인하기 · 사회적 관계망을 기반으로 지지에 대한 욕구 충족 평가해보기 · 사회적 지지자원 확보를 위한 계획 세우기
7	스트레스 조절 전략 세우기	<ul style="list-style-type: none"> · 스트레스에 대해 인식하기 · 스트레스 대처 전략 습득하기 	<ul style="list-style-type: none"> · 스트레스에 대한 반응 인식하기 (생각, 감정, 행동) · 스트레스에 대한 반응 인식하기 (몸) · 호흡과 이완을 통한 스트레스 대처 방법 습득하기
8	마무리	<ul style="list-style-type: none"> · 변화를 다짐하고 피드백하기 · 프로그램 평가하기 	<ul style="list-style-type: none"> · 프로그램의 주요 내용을 되짚어보며 함께 기억하기 · 집단원 간 피드백 나누기 · 긍정적인 자기대화(self-talk) 기억하기 · 프로그램 경험 나누기

조건 긍정적인 생각으로 바꾸는 것이 아니라 부족한 부분은 인정하되 현실적인 지각을 바탕으로 유연한 사고를 가질 수 있도록 하는 것이 핵심이다. 4회기에서는 성격 및 능력 강점을 이해함으로써 내적 자원을 향상시키는 활동을 한다. 집단원 간에 강점에 대해 피드백을 주고받음으로써 자신의 강점을 수용하고 세상에 들어내는 경험을 하도록 하며, 강점 활용을 위한 계획을 수립하며 부정적인 감정, 사고, 행동을 감소시키는 것에 집중하기보다는 긍정적인 것을 향상시키는 것에 더욱 집중할 수 있도록 한다. 5, 6회기에는 지지자원(support)에 초점을 두어 구성하였다. 5회기는 사회적 지지의 중요성에 대해 인식하고, 각자의 사회적 지지자원을 평가하기 위해 ‘사회적 관계망 그리기’ 활동이 진행된다. 이를 통해 개인은 자신의 사회적 지지원과 사회적 지지 유형을 평가하게 되며, 다른 집단원의 사회적 관계망을 보며 새로운 관계 욕구를 인식하게 된다. 6회기에서는 현재 나에게 필요한 사회적 지지를 확인하고, 이를 확보하기 위한 계획을 세우는 활동을 한다. 대학-직장 이행과정에서 사회적 지지는 매우 유용할 자원일 뿐만 아니라 이에 대한 욕구는 나약한 태도가 아님을 인식하도록 돕고, 현재 자신에게 필요한 사회적 지지를 확보하는데 필요한 기술과 정보를 획득하며, 이를 위한 실천 계획을 수립한다. 7회기는 대학-직장 이행과정에서 경험하는 정서적·신체적 스트레스를 조절하는 전략(Strategy)에 초점을 두어 구성하였다. 이를 위해 스트레스를 유발하는 구체적인 상황과 스트레스에 취약한 몸의 반응을 인식하는 활동을 하며, ‘천천히 호흡하기’, ‘몸의 긴장 이완하기’, ‘편안한 장소 상상하기’를 연습하여 스트레스를 조절할 수 있는 전략을 학습한다.

마지막 8회기는 프로그램의 핵심적인 내용들을 ‘함께 기억하기’ 목록으로 작성하여 그동안의 활동을 기억해 보는 시간을 가지게 되며, 서로에게 해주고 싶은 말과 자신이 간직하고 싶은 ‘자기대화(self-talk)’를 작성하는 활동을 통해 집단상담 프로그램을 통해 새롭게 알게 되고 느낀 점을 되새길 수 있도록 한다. 마지막으로 프로그램에 대한 전반적인 소감을 나누며 마무리한다.

비교집단 프로그램 구성

프로그램 효과성 검증을 위한 비교집단은 대학생을 위한 진로 집단상담 프로그램으로 개발되어 그 효과성이 검증된 진로준비행동 프로그램(최윤경, 2014)을 취업준비역량 강화에 초점을 두어 총 8회기 프로그램으로 수정하여 구성하였다. 본 프로그램의 목표는 대학생들로 하여금 자기이해, 직업세계탐색, 직업능력향상을 통해 취업준비역량을 강화하는 것이다. 구체적인 프로그램 구성은 다음과 같다. 1회기는 프로그램의 의미와 목적, 진행방법에 대해 설명하고 자기소개 및 참여 동기를 나눔으로써 집단원 간의 라포를 형성하고 참여 동기를 증진시킨다. 또한 현재 나의 진로준비행동의 수준을 평가해보고, 프로그램을 통해 변화되기를 바라는 목표를 설정하는 활동을 한다. 2회기에서는 진로흥미의 중요성을 설명하고, 자신의 진로 흥미 중 변화하지 않는 것을 탐색하는 활동을 하며, Holland 흥미 검사를 통해 흥미유형을 이해하도록 한다. 특히 자신의 흥미유형과 취업하고자 하는 희망 직업이 불일치할 경우 예상되는 어려움과 해결방안에 대해서 탐색할 수 있도록 돕는다. 3회기에서는 적성 검사를 통해 자신의 능력과 기술을 인식하도록 하고, 자신이 원하는 직업을 갖기

위해 어떤 능력과 기술들을 보완 또는 개발해야 하는지 탐색할 수 있도록 한다. 4회기는 가치관 경매 활동을 통해 자신에게 중요한 가치관을 찾고, 취업을 희망하는 직업과 자신이 중요하게 여기는 직업 가치관이 일치하는지를 탐색할 수 있도록 한다. 나아가 진로 흥미, 진로 적성, 직업 가치관 활동을 통해 새롭게 형성한 자기 이해를 통합할 수 있도록 돕는다. 5회기는 직업세계의 전반적인 흐름에 대해서 설명하고, 이러한 직업세계의 변화가 자신이 취업하기 원하는 직업군에 미칠 영향을 탐색해본다. 또한 직업 가계도 그리기 활동을 통해 자신과 가까운 사람들로 부터 얻을 수 있는 직업 세계에 대한 정보(전망, 직업특성, 일의 내용, 요구되는 역량 등)를 인식할 수 있도록 돕는다. 6회기에는 취업하고자 하는 직업 또는 직종의 후보를 탐색하는 활동을 하고, 관심 직업 또는 직종에 대한 정보 탐색의 수준을 평가해본다. 나아가 직업 및 직종과 관련된 다양한 정보를 얻을 수 있는 아이디어와 정보원을 소개해준다. 7회기는 커리어 포트폴리오 만들기 활동을 통해 자신의 커리어를 정리하고 단·장기 목표를 설계하여 취업 목표를 공고히 할 수 있도록 한다. 8회기에는 1회기에 세웠던 목표를 떠올려보고, 프로그램을 통해 달성한 부분과 남아있는 목표를 나누는 활동을 한다. 또한 마지막으로 집단원 간 긍정적인 피드백을 나누는 활동을 하여, 타인을 통해 자신의 긍정적인 모습을 한 번 더 발견할 수 있도록 한다. 마지막으로 프로그램에 대한 전반적인 소감을 나누며 마무리한다.

측정도구

진로전환검사

이행대처자원 수준을 측정하기 위해 Schlossberg와 Kay(2003)의 진로전환검사(TGQ; Transition Guide Questionare)를 장계영, 김봉환(2009)이 변안한 척도를 사용하였다. 이 검사는 Schlossberg(1984)가 진로전환 상황에 처한 내담자들의 적응성인 개인차를 이해하기 위한 틀로 제시한 4S(상황지각, 자기지각, 지지자원, 전략)를 평가하기 위한 검사로, 4S는 이행 과정에서 개인이 대처하는 능력에 영향을 미치는 대처자원을 의미한다(장계영, 김봉환, 2009). 따라서 척도는 4S 각각에 대해서 측정하는 4개의 하위요인으로 구성되어 있으며, 상황지각(Situation) 9문항, 자기지각(Self) 10문항, 지지자원(Support) 8문항, 전략(Strategy) 18문항, 총 45문항으로 구성되어 있다. 일부 척도 문항은 대학-직장 이행 상황에 맞도록 수정하였는데, ‘퇴직, 실직, 전환’ 등의 단어는 ‘취업’으로 변경하였으며, ‘새 직장을 구하는 동안’은 ‘취업을 하는 동안’으로 변경하였다. 또한 나는 퇴직하기 전에도 다니던 그 직장을 그만두고 싶었다.” 문항은 대학-직장 이행과정에 적용하기에 적절하지 않은 문장으로 판단되어 삭제되었다. 각 문항은 5점 리커트 척도로 되어 있으며, 점수가 높을수록 이행에 요구되는 대처자원 수준이 높음을 의미한다. 장계영과 김봉환(2009)의 연구에서 문항 전체의 내적합치도(Cronbach's α)는 .89이었고, 본 연구에서 내적합치도(Cronbach's α)는 .90이었다

대학-직장 이행의 심리사회적 어려움

대학-직장 이행의 심리사회적 어려움 척도는 본 연구의 연구자인 김지근과 이기학에 의해 개발 및 타당화 되어 출판 준비 중인 척도로, 대학생들이 졸업을 앞두고 취업을 준비하

면서 경험하는 다양한 심리사회적 어려움을 내·외적 영역에서 측정하는 문항으로 구성되어 있다. 본 척도는 정서문제와 신체화(8문항), 자신감 저하(7문항), 가족기대에 대한 심적부담(5문항), 가족과 의견불일치(3문항), 지지 관계 부족(6문항), 경제적 어려움(3문항), 채용 차별(3문항) 등 7개의 하위요인, 총 35문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 6점 Likert 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 대학-직장 이행의 심리사회적 어려움 수준이 높음을 의미한다. 원척도의 문항전체의 내적합치도(Cronbach's α)는 .96이었고, 본 연구에서 내적합치도(Cronbach's α)는 .94로 나타났다.

취업소진

취업소진을 측정하기 위해 송윤희와 송원영(2017)이 개발한 취업준비 중 겪게 되는 취업소진을 측정하는 척도를 사용하였다. 취업소진 척도는 탈진, 반감, 무능감, 부정적 신념, 비인간화 등 5개 하위요인으로 구성되어 있으며, 총 17문항 5점 Likert 척도로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 취업 스트레스로 인해 정서 및 신체적 힘이 고갈되어 탈진한 상태를 의미한다. 송윤희와 송원영(2017)의 연구에서 내적합치도(Cronbach's α)는 .82~.91이었으며, 본 연구에서 문항전체의 내적합치도(Cronbach's α)는 .93이었다.

진로적응성

진로적응성을 측정하기 위해 Savickas와 Porfeli(2012)가 개발한 진로적응성 척도(Career Adapt-Abilities Scale: CAAS)를 Tak(2012)이 번안 타당화한 한국판 척도를 사용하였다. 이 척도는 대학에서 직업 세계로의 이행뿐만 아니라 직업 세계에서의 적응을 모두 포함하여 예측

불가능한 상황에서도 대처할 수 있는 준비 자원을 측정하는 문항으로 구성되어 있다. CAAS는 관심(Concern), 통제(Control), 호기심(Curiosity), 확신(Confidence)의 4가지 하위척도로 구성되어 있으며, 각 하위척도에 대해 6문항씩 총 24문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 되어 있으며, 점수가 높을수록 진로적응 자원이 많음을 의미한다. Tak(2012)의 연구의 내적합치도(Cronbach's α)는 .93이었고, 본 연구에서는 내적합치도(Cronbach's α)는 .88이었다.

상담회기 영향

각 회기마다 집단상담 프로그램의 치료적 영향력을 측정하기 위해 상담회기 영향 척도(K-SIS)를 사용하였다(이상희, 1993). K-SIS는 과제영향(5문항), 관계영향(5문항), 방해영향(6문항)의 3가지 하위척도, 총 16문항으로 구성되어 있다. 본 척도는 상담의 즉시적 성과로서 내담자가 상담회기 중에 경험한 상담회기의 영향을 확인할 수 있어 상담자가 다음 회기를 준비하거나 상담의 전체적인 회기 진행 계획을 세우는데 도움이 될 수 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 측정되며, 이상희(1993)의 연구에서 내적합치도(Cronbach's α)는 .76~.93이었으며, 본 연구에서는 내적합치도(Cronbach's α)는 .84~.92로 나타났다.

자료 분석

수집된 자료는 SPSS 25.0 통계 프로그램을 사용하여 분석하였다. 분석에 사용된 사례수가 모수적 통계방법을 사용하기에는 충분치 않아, 비모수 검정 방법으로 자료를 분석하였다(노경섭, 2014). 자료 분석 절차는 첫째, 사

전검사에서 측정된 종속변인들의 수준이 실험 집단, 비교집단, 통제집단 간에 동질적인지 확인하기 위해 Kruskal-Wallis H 검정을 실시하였다. 둘째, 각 집단 내에서 측정 시기에 따른 종속변수 점수에 변화가 있는지 검증하기 위해 Friedman 검정을 실시하였다. 다음으로 측정 시기에 따른 종속변수 점수에 유의미한 변화가 나타난 경우, 효과의 구체적인 소재를 확인하기 위해 각 시기별(사전-사후, 사후-추후, 사전-추후) Wilcoxon Signed-Rank Test를 실시하였다.

결 과

집단 간 사전 동질성 검정

프로그램 효과성 검증을 실시하기 전에 실험집단, 비교집단, 통제집단 간의 사전 동질성 검정을 실시하였다. 세 집단 간 이행대처자원, 대학-직장 이행의 심리사회적 어려움, 취업소진, 진로적응성 점수에 대한 Kruskal-Wallis H 검정을 실시한 결과, 집단 간에 모든 종속변인의 사전 측정 점수에 있어 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다(표 2). 따라서 이행대처자원, 대학-직장 이행의 심리사회적

어려움, 취업소진, 진로적응성에 대한 실험집단, 비교집단, 통제집단 간의 사전 동질성이 확보됨을 확인하였다.

대학-직장 이행을 위한 대처자원 향상 프로그램의 효과

대학-직장 이행을 위한 대처자원 향상 프로그램(이하 ‘이행대처자원 향상 프로그램’)을 실시한 실험집단과 취업준비행동 프로그램을 실시한 비교집단, 무처치 통제집단 간에 측정 시기에 따른 각 종속변인과 종속변인의 하위요인에 유의미한 점수 변화가 나타나는지 확인하기 위해 Friedman 검정을 실시하였다. 또한 프로그램의 효과를 구체적으로 살펴보기 위해 각 시기별(사전-사후, 사후-추후, 사전-추후) Wilcoxon Signed-Rank Test를 실시하였다. 각 집단별, 측정 시기별 종속변인의 평균 및 표준편차는 표 3과 같다.

이행대처자원

이행대처자원에 대한 Friedman 검정 결과, ‘이행대처자원 향상 프로그램’을 실시한 실험집단은 이행대처자원 전체 수준($\chi^2(2, 10)=9.80, p<.01$) 및 이행대처자원 모든 하위요인의 수준(각각, $\chi^2(2, 10)=8.36, p<.05, \chi^2(2, 10)=8.49,$

표 2. 집단별 각 종속변인에 대한 사전 동질성 검정

변인	실험집단	비교집단	통제집단	χ^2	df	p
	평균순위	평균순위	평균순위			
이행대처자원	15.50	15.20	17.08	.29	2	.86
심리사회적어려움	15.55	16.30	16.14	.04	2	.98
취업소진	14.85	15.35	17.64	.57	2	.75
진로적응성	17.30	17.75	13.23	1.61	2	.45

표 3. 집단별, 측정 시기별 평균 및 표준편차

종속변인	집단	사전 M(SD)	사후 M(SD)	추후 M(SD)
이행대처자원	실험	135.60(28.96)	156.70(26.84)	160.50(25.97)
	비교	137.40(20.03)	142.60(16.72)	142.20(21.51)
	통제	142.27(16.35)	142.00(17.01)	145.27(20.44)
심리사회적 어려움	실험	104.10(36.74)	82.00(32.65)	84.20(32.30)
	비교	104.30(35.39)	103.10(12.78)	111.50(21.37)
	통제	103.27(24.10)	110.45(29.50)	112.00(35.70)
취업소진	실험	45.90(19.68)	38.20(19.27)	40.20(17.73)
	비교	44.50(11.99)	43.80(6.76)	45.80(11.99)
	통제	47.36(9.49)	45.45(12.72)	49.91(14.52)
진로적응성	실험	78.50(17.24)	86.70(19.69)	90.00(18.33)
	비교	80.50(12.66)	84.80(19.29)	85.50(16.75)
	통제	74.91(9.33)	74.82(10.50)	77.27(17.73)

표 4. 이행대처자원의 집단별, 측정 시기별 점수 비교

종속변인	집단	사전 평균순위	사후 평균순위	추후 평균순위	χ^2	
이행 대처 자원	전체	실험	1.20	2.30	2.50	9.80**
		비교	1.95	2.05	2.00	.051
		통제	1.86	2.05	2.09	.326
	상황	실험	1.30	2.15	2.55	8.36*
		비교	2.25	2.05	1.70	1.72
		통제	2.32	1.77	1.91	2.00
	자기	실험	1.35	2.60	2.05	8.49*
		비교	1.70	2.45	1.85	3.23
		통제	1.68	2.32	2.00	2.51
지지	실험	1.25	2.25	2.50	9.46**	
	비교	1.85	2.00	2.15	.50	
	통제	1.95	2.00	2.05	.05	
전략	실험	1.20	2.35	2.45	9.90**	
	비교	1.50	2.00	2.50	5.00	
	통제	1.77	2.00	2.23	1.19	

주. * $p < .05$, ** $p < .01$

$p < .05$, $\chi^2(2, 10) = 9.46$, $p < .01$, $\chi^2(2, 10) = 9.90$, $p < .01$)에서 측정 시기에 따른 유의미한 변화가 있는 것으로 나타났다(표 4). 반면, 취업준비행동 프로그램을 실시한 비교집단과 무처치 통제집단에서는 이행대처자원 전체 수준 및 하위요인 모두에서 유의한 변화가 나타나지 않았다.

다음으로, ‘이행대처자원 향상 프로그램’을 실시한 실험집단에서 나타난 효과가 어떠한 측정 시기에서 나타났는지를 구체적으로 확인하기 위해 집단 내에서 측정 시기별로(사전-사후, 사후-추후, 사전-추후) Wilcoxon Signed-Rank Test를 실시한 결과, 이행대처자원 전체 수준 ($Z = -2.70$, $p < .01$)과 각 하위요인 모두(각각,

$Z = -2.51$, $p < .05$, $Z = -2.50$, $p < .05$, $Z = -2.38$, $p < .05$, $Z = -2.66$, $p < .01$)에서 사전-사후 기간에 통계적으로 유의미한 증가가 확인되었다(표 5). 또한 이행대처자원 전체 수준($Z = -2.60$, $p < .01$)과 하위요인 중 자기지각을 제외한 상황지각, 지지자원, 전략(각각, $Z = -2.71$, $p < .01$, $Z = -2.40$, $p < .05$, $Z = -2.50$, $p < .05$)에서 사전-추후 구간에서 유의한 증가가 나타났다.

이러한 결과는 ‘이행대처자원 향상 프로그램’에 참여한 실험집단의 경우, 프로그램 참여 직전에 측정한 이행대처자원의 수준과 비교했을 때 프로그램 종결 직후 이행대처자원의 수준이 유의미하게 향상되었으며, 이는 프로그램 종료 후 1개월 시점에서도 지속되었음을

표 5. 실험집단에서 이행대처자원의 각 측정 시기별 점수 변화 비교

종속변인	측정시기	음의순위			양의순위			동률 사례수	Z
		N	평균순위	순위합	N	평균순위	순위합		
전체	사전-사후	1	1.00	1.00	9	6.00	54.00	0	-2.70**
	사후-추후	4	5.00	20.00	6	5.83	35.00	0	-.77
	사전-추후	1	2.00	2.00	9	5.89	53.00	0	-2.60**
상황	사전-사후	2	1.50	3.00	8	6.50	52.00	0	-2.51*
	사후-추후	3	3.67	11.00	6	5.67	34.00	0	-1.37
	사전-추후	1	1.00	1.00	9	6.00	54.00	0	-2.71**
이행 대처 자원	사전-사후	1	3.00	3.00	9	5.78	52.00	0	-2.50*
	사후-추후	6	4.08	8.00	7	5.29	37.00	0	-.91
	사전-추후	2	4.00	8.00	7	5.29	37.00	0	-1.74
지지	사전-사후	0	.00	.00	7	4.00	28.00	3	-2.38*
	사후-추후	4	5.13	20.50	6	5.75	34.50	0	-7.16
	사전-추후	1	4.00	4.00	9	5.67	51.00	0	-2.40*
전략	사전-사후	1	1.50	1.50	9	5.94	53.50	0	-2.66**
	사후-추후	4	4.88	19.50	5	5.10	25.50	1	-.36
	사전-추후	1	3.00	3.00	9	5.78	52.00	0	-2.50*

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

의미한다. 이러한 효과는 이행대처자원의 하
 위요인인 상황지각, 지지자원, 전략에서 모두
 동일하게 나타났으며, 자기지각의 경우에만
 프로그램 참여를 통해 이행대처자원의 수준은
 유의미하게 증가하였지만 프로그램 종료 1개
 월 후 시점에서는 효과의 지속성이 통계적으

로 유의한 수준에는 이르지 못하였다.

대학-직장 이行的 심리사회적 어려움

대학-직장 이行的 심리사회적 어려움에 대
 한 Friedman 검정 결과, ‘이행대처자원 향상 프
 로그램’을 실시한 실험집단은 심리사회적 어

표 6. 대학-직장 이行的 심리사회적 어려움의 집단별, 측정 시기별 점수 비교

종속변인	집단	사전 평균순위	사후 평균순위	추후 평균순위	χ^2	
심리 사회적 어려움	전체	실험	2.70	1.55	1.75	7.74*
		비교	1.75	1.90	2.35	2.05
		통제	1.73	2.23	2.05	1.44
	정서문제와 신체화	실험	2.80	1.45	1.75	10.87**
		비교	1.85	2.05	2.10	.39
		통제	1.59	2.45	1.95	4.33
	자신감 저하	실험	2.10	2.00	1.90	.211
		비교	1.85	1.80	2.35	1.90
		통제	1.95	2.14	1.91	.33
	가족기대에 대한 심적부담	실험	2.60	1.70	1.70	6.00
		비교	1.90	1.85	2.25	1.06
		통제	2.14	2.00	1.86	.43
	가족과 의견불일치	실험	2.15	1.70	2.15	1.80
		비교	2.15	1.85	2.00	.51
		통제	1.68	2.05	2.27	2.97
	지지 관계 부족	실험	2.95	1.35	1.70	15.72***
		비교	1.90	2.00	2.10	.21
		통제	1.91	2.00	2.09	.21
	경제적 어려움	실험	2.35	1.80	1.85	2.18
		비교	1.75	2.10	2.15	1.31
		통제	1.59	2.00	2.41	4.15
채용 차별	실험	2.20	1.55	2.25	3.30	
	비교	1.90	1.55	2.55	5.42	
	통제	1.90	1.82	2.27	1.47	

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

려움 전체 수준($\chi^2(2, 10)=7.74, p<.05$) 및 하위 요인 중 정서문제와 신체화, 지지 관계 부족(각각, $\chi^2(2, 10)=10.87, p<.01, \chi^2(2, 10)=15.72, p<.001$)에서 측정 시기에 따른 유의미한 변화가 있는 것으로 나타났다(표 6). 반면, 취업준비행동 프로그램을 실시한 비교집단과 무처치 통제집단에서는 심리사회적 어려움 전체 수준 및 하위요인 모두에서 유의한 변화가 나타나지 않았다.

다음으로, ‘이행대처자원 향상 프로그램’을 실시한 실험집단에서 나타난 효과가 어떠한 측정 시기에서 나타났는지를 구체적으로 확인하기 위해 집단 내에서 측정 시기별(사전-사후, 사후-추후, 사전-추후) Wilcoxon Signed-Rank Test를 실시하였다. 그 결과, 사전-사후 및 사전-추후 기간에 심리사회적 어려움 전체 수준(각각, $Z=-2.65, p<.01, Z=-2.09, p<.05$)과 하위요인 중 정서문제와 신체화(각각, $Z=-2.81, p<.01, Z=-2.24, p<.05$), 지지 관계 부족(각각, $Z=-2.81, p<.01, Z=-2.67, p<.05$)에서 통계적으로 유의미한 감소가 확인되었다(표 7).

이는 ‘이행대처자원 향상 프로그램’에 참여한 실험집단에서 대학-직장 이행의 심리사회적 어려움의 수준이 프로그램 참여 직후와 비교했을 때 프로그램 종결 직후와 프로그램 종료 후 1개월 시점에서 유의미하게 감소하였음을 의미한다. 심리사회적 어려움의 하위요인 별로 살펴보면, 정서문제 및 신체화와 지지 관계 부족의 어려움이 프로그램 참여 직후와 비교했을 때 프로그램 종료 직후와 종료 후 1개월 시점에서 유의미하게 감소하였다.

취업소진

취업소진에 대한 Friedman 검정 결과, 실험집단($\chi^2(2, 10)=3.80, p>.05$), 비교집단($\chi^2(2, 10)=.20, p>.05$), 통제집단($\chi^2(2, 11)=3.12, p>.05$) 모두에서 측정 시기에 따른 취업소진의 변화가 통계적으로 유의하지 않았다. 또한 실험, 비교, 통제집단 모두에서 취업소진의 하위요인인 탈진(각각, $\chi^2(2, 10)=2.72, p>.05, \chi^2(2, 10)=1.06, p>.05, \chi^2(2, 11)=3.71, p>.05$), 반감(각각, $\chi^2(2, 10)=4.39, p>.05, \chi^2(2, 10)=.93, p>.05, \chi^2(2,$

표 7. 실험집단에서 대학-직장 이행의 심리사회적 어려움의 각 측정 시기별 점수 변화 비교

종속변인	측정시기	음의순위			양의순위			동률 사례수	Z	
		N	평균순위	순위합	N	평균순위	순위합			
전체	사전-사후	9	5.94	53.50	1	1.50	1.50	0	-2.65**	
	사후-추후	4	4.88	19.50	5	5.10	25.50	1	-.36	
	사전-추후	8	6.00	48.00	2	3.50	7.00	0	-2.09*	
심리 사회적 어려움	정서문제와 신체화	사전-사후	10	5.50	55.00	0	.00	.00	0	-2.81**
	사후-추후	3	2.00	6.00	4	5.50	22.00	3	-1.36	
	사전-추후	8	6.19	49.50	2	2.75	5.50	0	-2.24*	
지지 관계 부족	사전-사후	10	5.50	55.00	0	.00	.00	0	-2.81**	
	사후-추후	2	5.50	11.00	5	3.40	17.00	3	-.52	
	사전-추후	9	5.00	45.00	0	.00	.00	1	-2.67**	

주. * $p<.05$, ** $p<.01$

11)=2.23, $p>.05$), 무능감(각각, $\chi^2(2, 10)=2.52$, $p>.05$, $\chi^2(2, 10)=2.52$, $p>.05$), $\chi^2(2, 11)=1.23$, $p>.05$), 부정적 신념(각각, $\chi^2(2, 10)=1.87$, $p>.05$, $\chi^2(2, 10)=2.29$, $p>.05$), $\chi^2(2, 11)=.65$, $p>.05$), 비인간화(각각, $\chi^2(2, 10)=.52$, $p>.05$, $\chi^2(2, 10)=.05$, $p>.05$), $\chi^2(2, 11)=2.97$, $p>.05$)가 유의한 수준의 변화를 보이지 않았다. 이러한 결과는 ‘이행대처자원 향상 프로그램’이 취업 소진의 감소에 유의미한 효과가 있지 않다는 것을 의미한다.

진로적응성

진로적응성에 대한 Friedman 검정 결과, 실험집단($\chi^2(2, 10)=2.51$, $p>.05$), 비교집단($\chi^2(2, 10)=1.89$, $p>.05$), 통제집단($\chi^2(2, 11)=1.27$, $p>.05$) 모두에서 측정 시기에 따른 진로적응성의 변화가 통계적으로 유의하지 않았다. 또한 실험, 비교, 통제집단 모두에서 진로적응성의 하위요인인 관심(각각, $\chi^2(2, 10)=5.52$, $p>.05$, $\chi^2(2, 10)=.06$, $p>.05$), $\chi^2(2, 11)=.63$, $p>.05$), 통제(각각, $\chi^2(2, 10)=2.60$, $p>.05$, $\chi^2(2, 10)=3.62$, $p>.05$), $\chi^2(2, 11)=.93$, $p>.05$), 호기심(각각, $\chi^2(2, 10)=6.69$, $p>.05$, $\chi^2(2, 10)=.97$, $p>.05$), $\chi^2(2, 11)=.33$, $p>.05$), 확신(각각, $\chi^2(2, 10)=2.65$, $p>.05$, $\chi^2(2, 10)=3.41$, $p>.05$), $\chi^2(2, 11)=.67$, $p>.05$)이 유의한 수준의 변화를 보이지 않았다. 이러한 결과는 ‘이행대처자원 향상 프로그램’이 진로적응성의 전반적인 향상에는 유의미한 효과를 발휘하지 않음을 의미한다.

대학-직장 이행을 위한 대처자원 향상 프로그램에 대한 평가

‘이행대처자원 향상 프로그램’의 참여자들이 각 회기별 작성한 상담회기평가와 프로그

램 종료 후 작성한 소감문을 분석한 결과는 다음과 같다. 참여자들은 회기를 마칠 때마다 각 회기의 치료적 영향력에 대해 과제영향, 관계영향, 방해영향 등 세 가지 영역에 대해서 평가하였다. 과제영향으로는 참여자들이 회기를 통해 새롭게 느끼고 깨달은 경험을 하였는지와 자신이 지닌 문제에 진전을 경험했는지 등을 평가하였다. 관계영향으로는 집단 안에서 긍정적인 관계 경험을 하였는지와 집단 활동에 편안하게 몰입할 수 있었는지 등을 평가하였다. 마지막으로 방해영향으로는 내담자의 부정적인 경험과 프로그램의 유용성에 대한 회의감 등을 평가하였다. 실험집단에 참여한 10명의 참가자들이 평가한 상담회기평가 점수의 변화 양상은 그림 1과 같다. 과제영향과 관계영향은 총 25점 만점 중 각각 평균 20.34점과 21.71점의 높은 점수를 나타냈으며, 방해영향은 총 30점 만점 중 평균 7.16점의 낮은 점수를 나타냈다. 또한 회기가 진행될수록 긍정적인 치료적 영향력은 점차 증가하고 부정적인 영향력은 점차 감소하는 경향성을 보였다.

프로그램 마지막 회기 때 작성한 소감문의 내용을 분석해보았을 때, 프로그램 활동 중 가장 기억에 남는 활동이 무엇인가, 라는 질문에 가장 많이 언급된 활동은 ‘강점 찾기’로 나타났고, 이외에도 ‘사회적 관계망 그리기’, ‘역기능적 신념’, ‘호흡과 이완 명상’, ‘이행과정 그래프 그리기’가 가장 기억에 남는 활동으로 언급되었다. 이는 회기별 치료적 영향력 평가에서 자신의 성격 및 능력 강점 이해하기와 내적 자원 적극적으로 활용하기로 구성된 4회기에 대한 긍정적인 평가와도 일치하는 결과이다. 각각의 활동을 가장 기억에 남는 활동으로 꼽은 이유에 대해서는 “항상 내가 잘

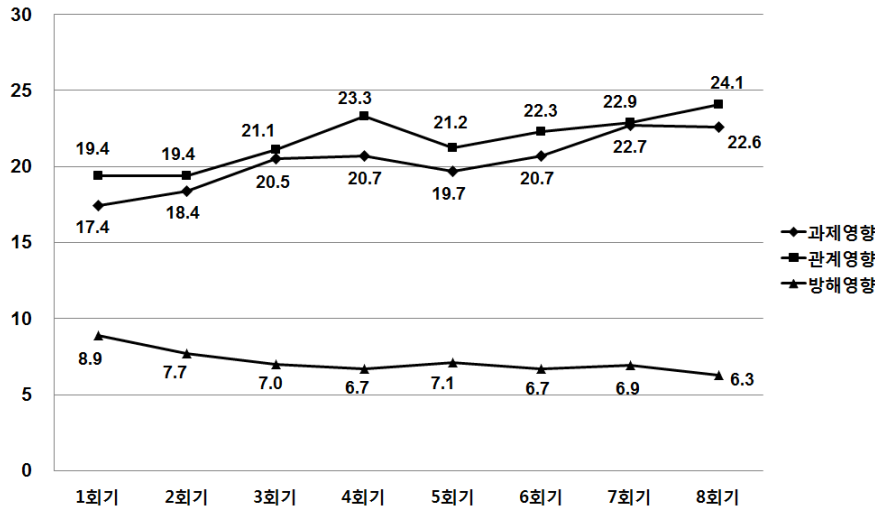


그림 1. 대학-직장 이행을 위한 심리사회적 대처기능 향상 프로그램의 회기별 치료적 영향력

하는 능력이 없다고 생각했다. 강점 찾기 하면서 처음에는 거의 다 X 표를 했었는데, 이야기를 나누면서 나의 강점을 다시 성찰해볼 수 있었다.(강점 찾기), “집단 활동 덕분에 내가 가진 사회적 지지가 많다는 걸 깨달았다. 내 주변 사람들의 소중함을 느낄 수 있다.(사회적 관계망 그리기)”, “내가 가진 생각을 지지하는 근거를 적는게 힘들었다. 내 생각이 사실이 아니고 모든 건 내 안에서 일어나고 있구나, 하는 걸 알게 됐다.(역기능적 신념)”, “명상을 하면서 내 안에 끊임없는 잡생각이 많다는 걸 알게 되었다. 그 동안 잘 집중할 수 없었던 이유를 알게 된 것 같다.(호흡과 이완 명상)”, “각자의 그래프에 대해서 이야기하면서 나와 같은 고민을 하는 사람들과 만난다는 것만으로도 위로가 되었다. 좀 더 낙관적으로 생각하게 된 것 같다.(이행과정 그래프 그리기)” 등의 내용이 언급되었다.

프로그램에 대한 전반적인 소감으로는 “비슷한 고민을 나누면서 위로가 많이 되었고, 요즘은 힘들 때 심적 동요가 적어져서 내적으

로 성장한 느낌이 든다.”, “내 이야기를 하면서 위로, 공감을 얻었다. 자신감을 갖고 도전하면 원하는 것을 이룰 수 있겠다는 생각이 들고 취업 준비하면서 떨어졌던 자존감이 회복된 것 같다.”, “집단원들에게 공감을 많이 받은 것 같고 나를 생각해주는 애정을 많이 느꼈다. 내 자신을 좀 더 믿게 된 느낌이다.”, “취업이 속도보다는 방향이 중요하다는 생각을 하게 되었다. 그리고 무엇보다도 내가 제일 중요한 것 같다.” 등의 내용이 보고되었다. 특히 참여자들은 집단 구성원들 간의 상호작용을 통한 위로와 공감을 경험하였다는 보고가 많았는데, 이는 회기별 치료적 영향력 평가에서 과제영향보다 관계영향이 더 높게 평가된 것과는 일치하는 결과이다.

논 의

본 연구의 목적은 대학-직장 이행과정에 효과적으로 개입할 수 있는 이론적 모델인

Schlossberg(1995)의 전환이론을 기반으로 하여 대학-직장 이행을 위한 대처자원 향상 프로그램(이하 ‘이행대처자원 향상 프로그램’)을 개발하고, 취업준비생을 대상으로 프로그램을 실시하여 이행대처자원, 대학-직장 이행의 심리사회적 어려움, 취업소진, 진로적응성에서의 효과성을 검증하는데 있다. 수집된 자료를 바탕으로 프로그램의 효과성을 분석한 결과, ‘이행대처자원 향상 프로그램’에 참여한 실험집단은 ‘이행대처자원’과 ‘대학-직장 이행의 심리사회적 어려움’의 수준이 프로그램 참여 전후로 유의미하게 변화하였으며, 이러한 변화는 프로그램 종결 1개월 후 시점에도 유지되는 것으로 나타났다. 반면, ‘취업준비행동 프로그램’에 참여한 비교집단과 무처리 통제 집단에서는 유의미한 변화가 확인되지 않았다. 이러한 결과를 토대로 논의를 하면 다음과 같다.

첫째, ‘이행대처자원 향상 프로그램’ 참여자는 프로그램 참여 전과 비교하여 프로그램 종료 직후와 종료 후 1개월 시점에서 이행대처자원의 유의미한 향상을 나타냈다. 또한 이행대처자원의 하위요인인 상황지각, 자기지각, 지지자원, 전략 모두에서 프로그램 참여 전후로 유의미한 변화가 확인되었으며, 이 중 상황지각, 지지자원, 전략은 프로그램 종료 후 1개월 시점에서도 효과가 유지되는 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 본 연구에서 개발된 ‘이행대처자원 향상 프로그램’이 Schlossberg의 전환이론에서 강조하고 있는 4S(상황지각, 자기지각, 지지자원, 전략)에 대한 개입을 타당하게 반영하고 있음을 보여준다고 할 수 있겠다.

‘이행대처자원 향상 프로그램’의 효과를 이행대처자원의 각 하위요인별로 살펴보면, 우

선 상황지각은 대학-직장 이행과정 그래프 그리기를 통해 개인이 경험하고 있는 대학-직장 이행과정에 대해서 정확히 묘사해보고, 개인이 통제력을 발휘할 수 있는 부분을 지각하도록 돕는 개입을 하였다. 이러한 활동은 통해 참여자들은 이 시기에 경험하는 다양한 어려움이 보편적인 현상임을 인식하고 과거 긍정적인 경험을 재확인함으로써 부정적이고 무기력하게 평가하고 있던 상황에 대해 통제감을 느낄 수 있었을 것으로 추측해볼 수 있다. 이와 같은 스트레스 상황에 대한 개인의 평가와 해석은 이후 스트레스 상황에 대한 대처 능력에도 영향을 미치게 된다(Lazarus & Folkman, 1984). 즉, 개인이 스트레스 상황을 부정적으로 인식할수록 자신이 가진 자원에 대해서도 부정적인 평가를 내릴 가능성이 커지며 이에 따라 스트레스 상황에 대한 대처 반응도 달라지는 것이다. 대학-직장 이행에 대한 상황지각 또한 위협 또는 위기로 받아들이는 개인과 도전 또는 기회로 받아들이는 개인이 나타나는데(Monteiro, Santos, & Gonçalves, 2015), 전자일 경우 상황에 대해 수동적으로 대처할 가능성이 크며 후자일수록 상황에 적극적, 능동적으로 대처할 가능성이 크다 (Anderson et al., 2012). 따라서 ‘이행대처자원 향상 프로그램’을 통해 향상된 상황지각은 이후 대학-직장 이행과정에서 경험하는 다양한 어려움에 대한 대처기능에도 긍정적인 영향을 미칠 것이라고 기대할 수 있을 것이다. 다음으로 자기지각은 부정적인 자기묘사를 긍정적으로 바꾸고 자신이 가진 강점을 파악함으로써 긍정적인 자존감을 기를 수 있도록 함으로써, 이행과정에서의 자기패배적인 생각을 통제하게 함과 동시에 성장할 수 있는 내적 힘을 발견할 수 있도록 개입하였다. 특히, ‘이행대처자원 향상 프

로그램' 참여자들의 회기별 치료적 효과 분석 결과, 4회기의 '성격 및 능력 강점 이해하기와 내적 자원 적극적으로 활용하기'에서 가장 긍정적인 영향을 받은 것으로 나타났다. 이는 자기지각에 대한 개입에서 부정적인 것을 감소시키는 것에 집중하는 활동보다는 긍정적인 사고, 정서, 행동을 향상시키는 것에 중점을 두는 활동을 통해 보다 개입의 효과를 경험하는 것으로 추측해볼 수 있겠다. 세 번째로, 취업준비생들의 사회적 지지와 관련하여 기존의 선행 연구들은 대학생들이 취업이라는 장애물을 누군가의 도움 없이 스스로 넘어야 한다고 생각하는 경우가 많고, 취업 과정에서 친구를 경쟁자이며 비교의 대상으로 느끼는 경우가 많이 나타나는 등 이행과정에서 외적 지지 체계의 부재가 심화됨이 확인되어 왔다(남미자, 2013; 최태룡, 2014). 따라서 '이행대처자원 향상 프로그램'에서는 사회적 관계망을 평가하고 이행과정에서 요구되는 사회적 지지를 개발하고 활용할 수 있도록 개입하였는데, 이는 참여자들에게 지지자원의 중요성을 인식하도록 돕고, 지지자원을 강화하는 행동을 하도록 촉진했음을 추측해볼 수 있겠다. 마지막으로 전략은 대학-직장 이행과정에서 요구되는 정서조절에 초점을 맞추었다. 그러나 이행대처자원의 전략 점수에서 유의미한 증가는 '이행대처자원 향상 프로그램'을 통해 향상되는 대처 전략이 비단 정서조절과 관련된 회기에서 뿐만 아니라, 전반적인 회기에서 고루 향상되었다고 추측해볼 수 있다. 즉, '이행대처자원 향상 프로그램' 참여자들은 상황지각 회기를 통해서서는 이행과업에 대한 기대감과 통제감을 획득하고, 자기지각 회기를 통해서서는 내적 자원을 평가하고 개발하며, 지지자원 회기를 통해서서는 외부 지지 시스템을 평가하고 개발하

는 활동을 통해 대학-직장 이행과정에서 요구되는 다양한 문제해결 전략을 획득할 수 있었던 것으로 보인다.

둘째, '이행대처자원 향상 프로그램' 참여자는 프로그램 참여 전과 비교하여 프로그램 종료 직후와 종료 후 1개월 시점에서 대학-직장 이행의 심리사회적 어려움이 유의미하게 감소하였다. 특히 정서문제 및 신체화와 지지 관계 부족의 어려움이 프로그램 참여를 통해 유의미하게 감소하였으며, 그 효과는 프로그램 종료 후 1개월 시점에도 지속되는 것으로 나타났다.

정서 문제와 지지 관계 부족의 감소 효과는 '이행대처자원 향상 프로그램'의 개입과 더불어 참여자들 간의 상호작용 경험이 영향을 미친 것으로 보인다. 우선 '이행대처자원 향상 프로그램'에서는 정서조절전략 향상을 위해 대학-직장 이행과정에서 경험하는 스트레스 원과 스트레스 상황에서의 반응을 평가하고, 호흡과 이완 등 명상을 통해 정서적 괴로움을 컨트롤 할 수 있는 기술을 습득할 수 있도록 도왔는데, 이러한 개입이 대학-직장 이행과정에서의 정서적 문제 및 신체화에 도움이 되었음을 추측해볼 수 있다. 또한 지지자원의 평가와 획득에 초점을 맞춘 개입이 구성되어 있어, 취업 준비 과정에서 경험하는 관계에서의 어려움을 확인하고 변화를 위한 계획을 세울 수 있도록 하였으며, 기존에 확립되어 있는 긍정적인 지지 체계를 사용하여 이행기에 요구되는 정서적 지지를 획득할 수 있도록 하였는데, 이러한 개입이 대학-직장 이행과정에서 경험하는 관계의 어려움을 해소하는데 도움이 되었음을 추측해볼 수 있겠다. 나아가 '이행대처자원 향상 프로그램'에 대한 전반적인 소감문에서 참여자들은 집단 구성원 간 위로와 공감

을 통해 정서적 지지를 받은 경험을 긍정적으로 평가하는 것으로 나타났다. 즉, 참여자들은 프로그램에 참여하며 자신과 비슷한 대상을 만나 취업준비 과정에서 내적으로 고민하고 있었던 어려움을 공감 받고, 자신의 생각, 정서, 행동을 타당화 받음으로써 혼란감과 부적절감이 감소되고, 새로운 지지 관계를 통해 긍정적인 관계 네트워크가 확장되는 경험을 한 것으로 보인다.

반면, ‘취업준비행동 프로그램’에 참여한 비교집단에서는 이행대처자원과 대학-직장 이행의 심리사회적 어려움에서 유의미한 변화가 확인되지 않았다. 이행대처자원과 관련하여 비교집단에서 유의미한 효과가 나타나지 않은 이유는 집단 프로그램 목표의 차이로 생각해 볼 수 있겠다. ‘취업준비행동 프로그램’은 자기이해와 직업세계이해를 기반으로 한 취업능력향상이 주요한 목표이며, 대학생들이 직장으로서의 이행을 준비하며 경험하는 사고, 정서, 관계 등의 문제를 직접적으로 다루는 것이 주요한 목표가 아니다. 즉, 대학-직장 이행과정에서 경험하는 어려움에 대해 표현하고 구성원들 간 정서적 지지를 바탕으로 문제해결을 위한 방법을 개발하고 실행함으로써 대처기능을 향상시키는 ‘이행대처자원 향상 프로그램’과는 이루고자 하는 목표에서 차이가 있는 것이다. 따라서 이러한 목표의 달성 정도를 측정하는 이행대처자원 검사에서 비교집단은 유의미한 변화가 나타나지 않았다고 볼 수 있겠다. 집단 프로그램의 목표 외에도 프로그램 운영 요소에서도 실험집단과 비교집단 간 차이가 있다. 대부분의 취업준비역량 향상을 위한 ‘취업준비행동 프로그램’에서는 자기노출이나 감정정화와 같은 정서적인 부분보다 진로이해 및 활동을 위한 조언이나 정보제공 등 교육적

인 지도가 더 중요한 요소로 구성된다(천미숙, 이윤주, 2011). 즉, ‘이행대처자원 향상 프로그램’ 집단에서는 대학-직장 이행과정에서 경험하는 심리적 어려움에 대한 표현과 이에 대한 구성원 간 위로와 공감 등의 상호작용이 더욱 촉진되었지만, ‘취업준비행동 프로그램’ 집단에서는 심리적 어려움에 대한 표현과 해소가 주요 요소로 촉진되지 않는 것이다. 이러한 특성 때문에 대학-직장 이행과정에서 경험하는 심리사회적 어려움의 수준에 있어서는 비교집단에서 유의미한 변화가 나타나지 않은 것으로 보인다. 이러한 경향성은 취업준비역량 향상을 위한 집단상담 프로그램의 효과성을 검증하는 선행 연구들에서 취업스트레스, 우울 및 불안과 같은 정서적 어려움에는 상대적으로 작거나 유의미한 효과가 없는 것으로 나타난 결과와도 맥락을 같이 한다(장경연, 2013; 허남정, 2011).

셋째, 취업소진과 관련해서는 실험집단, 비교집단, 통제집단 모두 사전, 사후, 추후 검사에서 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 이러한 결과는 본 연구 참여자들의 표본 특성과 취업소진의 조작적 정의를 바탕으로 설명해 볼 수 있겠다. 우선 본 연구의 참여자는 현재 대학 재학생으로 구직기간이 긴 편에 속하는 참여자가 아니었다. 또한 구직활동을 본격적으로 시작한 참여자의 비율이 실험집단 70%, 비교집단 60%, 통제집단 63.6%이었으며, 취업을 위한 지원 횟수를 살펴보면 대부분의 참여자가 10회 미만으로 나타났고, 지원횟수가 다소 많은 참여자로는 30회 1명, 60회 1명이 있었다. 취업소진이 취업스트레스로 인한 장기적인 반응으로 정서 및 신체적 힘이 고갈되어 탈진한 상태로 정의됨(송윤희, 송원영, 2017)을 고려하였을 때, 본 연구 참여자들 중에 취업

스트레스를 장기적으로 경험하여 취업소진을 경험하고 있는 참여자는 많지 않을 것임을 짐작해볼 수 있다. 또한 일부 참여자가 취업소진을 경험하고 있다고 가정하더라도, 8회기라는 단기간의 프로그램이 취업소진에 뚜렷하게 유의미한 변화를 가져오기는 힘들었을 것으로 추측된다.

넷째, 진로적응성 또한 실험집단, 비교집단, 통제집단 모두 사전, 사후, 추후 검사에서 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 진로적응성은 자신의 미래 진로에 대한 관심(concern), 통제감(control), 호기심(curiosity), 확신(confidence)으로 구성된 자원을 의미하는데, 이는 다양한 경험을 통해 지속적으로 자신과 직업 환경에 대한 이해를 획득하면서 점차 향상될 수 있다(Savickas, 2013). 따라서 대학생의 진로적응성은 학년이 올라갈수록 점차 높아지는 특성을 보이기도 한다(문승태, 박미하, 양복만, 2012). 즉, 본 연구 참여자가 대학교 4학년 이상임을 고려할 때 진로적응성 수준이 높은 편에 속하는 대학생들이 표집 되었을 가능성이 있으며, 진로적응성의 특성상 단기 프로그램으로 유의한 변화를 확인하기 어려울 수도 있겠다.

본 연구의 의의는 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 대학생이 경험할 수 있는 다양한 진로문제 중 대학-직장 이행과정에서 경험하는 심리사회적 어려움에 초점을 두어 집단상담 프로그램을 개발하고 그 효과성을 검증하였다. 진로 문제는 전 생애에 걸쳐 발생하는 복합적인 문제들을 포함하고 있고, 심리 및 정서적 문제와 중첩되는 경우가 대부분이기 때문에 진로 개입 성과를 측정하기 위해서는 특정 진로 문제에 대한 명료한 개념화가 우선적으로 이루어져야 한다(Brown & Rector, 2008). 이에 대학-직장 이행과정에서 경험할 수 있는 다양한

진로문제를 Schlossberg(1995)의 전환이론을 기반으로 하여 4S(상황지각, 자기지각, 지지자원, 전략) 차원에서 명료화하고, 각각의 영역에 대해 개입할 수 있는 전략을 Brammer(1981)의 전환 대처 기술을 기반으로 구성하였다. 프로그램의 효과성 검증 결과 대학-직장 이행과정에서 경험하는 다양한 심리사회적 어려움이 감소되었을 뿐만 아니라 이러한 진로문제에 요구되는 대처자원들이 향상됨이 확인되어, 대학생이 직장으로서의 이행과정에서 경험하는 심리사회적 어려움에 도움이 되는 프로그램이 개발되었다고 할 수 있겠다.

둘째, 본 연구는 이론적 근거를 바탕으로 프로그램을 개발하고, 프로그램 실시 방법에 대한 지침을 매뉴얼로 제작하였다. 실제로 집단상담 프로그램 개발 과정에서 이론적 근거가 제시되지 않는 경우나, 프로그램 실시 방법에 대한 명확한 매뉴얼이 없이 지도자의 집단 경험에 의존하여 프로그램이 실시되는 것은 집단상담 프로그램 개발 및 효과성 검증 연구의 문제점으로 제기되어 왔다(김보미, 2018; 김희은, 이미현, 김인규, 2014; 이숙영, 2003). 이러한 측면에서 본 연구는 집단상담 프로그램을 통해 개입하고자 하는 영역을 이론적 근거를 기반으로 구체화함으로써 프로그램 실시자와 참여자가 프로그램을 통해 달성하고자 하는 목표를 명확히 이해할 수 있도록 하였으며, 이에 대한 개입방법 또한 구체적인 매뉴얼로 구성하여 취업준비생의 대처기능 향상에 개입이 필요한 장면에서 언제든지 활용 가능할 수 있게 하였다는 점에서 그 의의가 있겠다.

마지막으로 본 연구는 프로그램의 효과성 검증 절차에 있어 실험집단, 비교집단, 통제집단을 구성하고 사전-사후-추후검사를 통해 효

과성을 검증하는 실험설계를 함으로써 보다 과학적으로 개입의 성과를 입증하였다. 상담 및 심리치료의 성과 연구는 특정한 문제에 대해 명확한 매뉴얼을 적용한 특정한 개입이 어떤 효과를 이끌어내는지를 엄밀한 연구 설계를 기초로 이루어져야 상담 실무자들에게 효과적인 개입에 대한 정보를 제공할 수 있다 (Kendall et al., 2004). 그러나 국내의 많은 집단상담 프로그램 효과성 연구가 실험집단과 통제집단 간 비교설계와 사전-사후 실험설계를 사용하는 것으로 나타나 프로그램 효과의 일반화에 문제가 제기되고 있다(김보미, 2018; 최윤정, 이지은, 2014). 이에 본 연구에서는 참여자들을 실험집단, 비교집단, 통제집단으로 무선할당을 통해 배정함으로써 프로그램 효과에 영향을 미칠 수 있는 외부 요인을 통제하고자 노력하였다. 또한 회기별 치료적 효과를 측정하고, 프로그램 종료 후 1개월 시점에도 설문을 실시하여 프로그램 효과의 지속성을 확인할 수 있도록 하는 등 프로그램의 효과성 검증을 좀 더 엄밀하게 진행하였다는 점에서 연구 결과가 더욱 의미를 가질 수 있다고 생각된다.

본 연구의 제한점과 추후 연구를 위한 제안은 다음과 같다. 우선, 본 연구는 엄밀한 실험설계를 통해 프로그램의 효과성을 검증하고자 노력하였지만, 충분한 연구 대상자의 수를 확보하지 못했다는 점에서 연구 결과를 일반화하는데 한계를 지닌다. 따라서 추후 연구에서는 다수의 취업준비생을 대상으로 한 프로그램의 효과성 연구가 이루어져, 프로그램 효과의 안정성과 지속성이 추가적으로 확인될 필요성이 있겠다. 둘째, 프로그램 개입의 성과가 자기보고식 설문을 통해서만 진행되었다는 점도 본 연구의 제한점이 될 수 있다. 프로그램

효과에 대한 보다 타당한 측정을 위해서는 상담자의 성과 측정, 집단 참여자의 주변 사람들에 의한 성과 측정, 실제 대학-직장 이행에서의 성과 측정 등 보다 다양한 측정방법을 통한 교차 검증이 필요할 것이다. 셋째, 본 연구는 총 8회로 구성된 프로그램을 주 1회, 2회씩 진행하여, 총 4주간 프로그램을 진행하였다. 이는 다양한 참여자들이 특정 시간과 장소에 꾸준히 모일 수 있도록 하기 위해 현실적 여건을 고려하여 선택한 진행 방법이었다. 그러나 대학생 대상 집단프로그램 효과에 대한 메타분석에 따르면 집단상담 프로그램은 회기가 길어질수록 효과크기가 증가한다는 연구 결과가 있다(김희은, 이미현, 김인규, 2014). 같은 맥락에서 본 연구에서 개입하고자 한 이행대처전략의 4가지 요소(상황지각, 자기지각, 지지자원, 전략)를 8회기 안에 다루는 것이 충분한지, 각 회기를 2시간으로 구성하는 것이 적절한지, 각 회기를 주 2회 4주간 또는 주 1회 8주간 진행하는 것이 더욱 효과적인지 등 효과적인 회기 횟수나 회기 시간, 진행 방식에 대한 심층적인 연구가 추가로 필요할 것으로 보인다. 마지막으로 대학-직장 이행과정에서 경험하고 있는 심리사회적 어려움의 수준에 따라 본 연구에서 개발된 프로그램의 효과에 차이가 있는지 확인하는 연구를 통해 프로그램의 활용 범위를 예방적·치료적 차원에서 규명하는 추후 연구 또한 필요할 것으로 보인다.

최근 예측 불가능한 직업 환경의 변화에 따라 진로개입의 패러다임 또한 정서 중심적 대처, 인지적 재구성, 상황에 대한 수용 등이 강조되는 방향으로 변화되고 있다(Lent, 2004). 특히 대학-직장 이행과정에서의 중요한 요소로 사회적 지지 체계를 구축하고, 구직 과정에서

긍정적인 생각을 유지하며, 정서를 조절하는 것의 필요성은 지속적으로 주장되어 왔다 (Murphy, Blustein, Bohlig, Platt, 2010; Thompson et al., 2017). 이에 초점을 두고 개발된 본 집단상담 프로그램은 대학-직장 이행과정에서의 경험에 대한 긍정적인 지각과 해석, 긍정적인 자기 인식 및 자기 비판적 사고의 감소, 외부 지지자원의 확보 및 관계 문제의 감소, 정서 조절능력 향상 및 정서적 어려움의 감소 등에 효과가 나타났다. 대학-직장 이행을 취업 성공이라는 하나의 진로과업을 넘어 한 개인의 성장으로 본다면, 본 프로그램을 통해 개발된 이러한 대처기술들은 전생애적 진로발달 차원에서 매우 가치 있는 학습이 될 수 있을 것이라고 생각한다. 본 연구가 기반이 되어 대학-직장 이행과정의 심리사회적 어려움에 개입할 수 있는 다양한 프로그램이 추후 지속적인 연구들을 통해 개발될 필요가 있을 것이다.

참고문헌

- 강경연 (2013). K-MBSR(한국형 마음챙김 명상)과 CAP+(청년층 직업지도 프로그램) 결합 효과. 경북대학교 대학원 석사학위 논문.
- 고혜원 (2013). 대졸 청년층의 취업실태: 전공-직종을 중심으로. 한국정책학회 하계학술발표논문집, 2013(1), 641-650.
- 공수연, 양성은 (2012). 청년구직자의 취업준비 과정에 대한 탐색적 분석. 한국가정관리학회지, 30(2), 47-64.
- 김병숙, 김수정, 안윤정 (2009). 실업자의 심리적, 신체적 반응 단계별 주요 증후군 분석. 진로교육연구, 22(1), 93-112.
- 김보미 (2018). 진로집단상담 프로그램에 대한 국내 실험연구 분석. 특수·영재교육저널, 5(1), 31-50.
- 김은석 (2012). 청년직장체험프로그램 실태 및 만족도 분석. 진로교육연구, 25(4), 39-55.
- 김은정 (2014). 20대 청년층의 새로운 생애발달 단계로서 “성인모색기”(Emerging Adulthood)에 관한 탐색 연구. 담론 201, 17(3), 83-129.
- 김재원, 권순만 (2014). 지역별 고용불안정이 청년 자살률에 미치는 영향. 사회보장연구, 30(2), 117-141.
- 김중운, 지연옥 (2016). 대학생의 취업스트레스와 우울, 자살사고의 관계에서 사회적 지지의 매개효과. 학습자중심교과교육연구, 16(12), 1313-1334.
- 김지근, 허경민, 허다연, 이기학 (2018). 성인도래기의 대학-직장 이행과정에서의 경험에 대한 현상학적 분석. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 30(1), 217-248.
- 김효정, 김봉환 (2011). 청년구직자들이 진로결정과정에서 겪는 경험에 대한 근거이론적 사례분석. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 23(3), 785-810.
- 김훈숙, 김형균 (2018). 취업중심 진로집단상담 프로그램이 대학생의 진로태도성숙에 미치는 효과. 교육논총, 55(3), 1-20.
- 김희은, 이미현, 김인규 (2014). 국내 대학생 집단상담 프로그램의 효과에 대한 메타분석 및 연구동향. 상담학연구, 15(4), 1441-1456.
- 남미자 (2013). 초원을 달릴 수 없는 경주마; 대학생들의 취업에 관한 내러티브. 교육인류학연구, 16(2), 155-192.
- 노경섭 (2014). 제대로 알고 쓰는 논문 통계분

- 석. 서울: 한빛아카데미.
- 문승태, 박미하, 양복만 (2012). 대학생의 인간 관계와 학습의 자기주도성 및 진로적응성의 관계. *진로교육연구*, 25(3), 39-60.
- 박미진, 김진희, 정민선 (2009). 취업준비 대학생의 스트레스에 대한 질적 연구. *상담학연구*, 10(1), 417-435.
- 범하나 (2018). 취업지원프로그램이 여대의 진로 결정자기효능감, 구직효능감, 취업준비행동에 미치는 영향. *이화여자대학교 대학원 석사학위논문*.
- 송윤희, 송원영 (2017). 대학생 취업 소진 척도의 개발과 타당화. *한국심리학회지: 건강*, 22(3), 551-564.
- 송지은 (2013). 대학생 취업지도 프로그램의 진로결정 자기효능감 및 진로태도성숙도 효과 분석. *경기대학교 대학원 석사학위논문*.
- 오현경 (2009). 실업자의 우울성향에 영향을 미치는 요인. *서울시립대학교 대학원 석사학위논문*.
- 유현실 (2013). 진로탄력성 개념에 대한 이론적 검토와 성인 진로상담에 대한 시사점. *상담학연구*, 14(1), 423-439.
- 윤상숙 (2017). 마음챙김 명상에 기반한 인지치료 프로그램이 대학생의 취업스트레스에 미치는 효과. *경북대학교 대학원 석사학위논문*.
- 이상희 (1993). 상담회기 평가질문지(Session Evaluation Questionnaire)의 타당화 연구. *서울대학교 대학원 석사학위논문*.
- 이성수 (2015). 학교숲을 이용한 숲치유 프로그램이 대학생의 취업스트레스와 불안감에 미치는 영향. *충북대학교 대학원 석사학위논문*.
- 이숙영 (2003). 국내 집단상담 프로그램 개발의 현황 및 효과적인 프로그램 개발 관련 요인. *상담학연구*, 4(1), 53-67.
- 이지혜 (2017). 청년취업역량프로그램이 청년구직자의 취업스트레스와 구직효능감에 미치는 효과. *경성대학교 대학원 석사학위논문*.
- 이지혜, 남기범, 천성문 (2017). 역량프로그램이 청년구직자의 취업스트레스와 구직효능감에 미치는 효과. *교육치료연구*, 9(3), 531-552.
- 장계영, 김봉환 (2009). 진로전환검사 타당화 연구. *상담학연구*, 10(1), 399-415.
- 천미숙, 이윤주 (2011). 대학생 진로집단상담의 효과요인 분석. *상담학연구*, 12(4), 1151-1171.
- 최윤경 (2014). 대학생 진로준비행동 프로그램 개발. *경북대학교 대학원 박사학위논문*.
- 최윤정, 이지은 (2014). 진로 개입 성과 연구의 동향과 향후 과제. *상담학연구*, 15(1), 321-341.
- 최태룡 (2014). 대학-직장 이행과정에 대한 계층효과: 한 지방국립대 졸업자들의 사례. *지역사회학*, 15(2), 155-189.
- 허남정 (2011). 청년층취업지도프로그램이 청년구직자의 취업스트레스와 진로자기효능감에 미치는 효과. *경성대학교 대학원 석사학위논문*.
- Anderson, M. L., Goodman, J., & Schlossberg, N. K. (2011). *Counseling Adults in Transition: Linking Schlossberg's Theory with Practice in a Diverse World*. (4th ed.). NY: Springer Publishing Company.
- Arnett, J. J. (2007). Emerging adulthood: What is it, and what is it good for? *Child Development Perspectives*, 1(2), 68-73. doi:10.1111/j.1750-

8606.2007.00016.x

- Banks, M. H., & Ullah, P. (1988). *Youth unemployment in the 1980s: Its psychological effects*. London: Routledge.
- Barker, S. B. (1981). An Evaluation of the Effectiveness of a College Career Guidance Course. *Journal of College Student Personnel*, 22(4), 354-358.
- Brammer, L. M. (1991). *How to cope with life transitions: The challenge of personal change*. NY: Hemisphere Publishing Corporation.
- Brammer, L. M. (1992). Coping with life transition. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 15, 239-253. doi:10.1007/BF02449903
- Brammer, L. M., & Abrego, P. J. (1981). Intervention strategies for coping with transitions. *The Counseling Psychologist*, 9(2), 19-36. doi:10.1177/001100008100900203
- Brown, S. D., & Rector, C. C. (2008). *Conceptualizing and diagnosing problems in vocational decision making*. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (4th ed., Vol. 4, pp. 392-407). New York: Wiley.
- Côté, J. E. (1997). An empirical test of the identity capital model. *Journal of Adolescence*, 20(5), 577-597. doi:10.1006/jado.1997.0111
- Creed, P. A., Muller, J., & Patton, W. (2003). Leaving high school: The influence and consequences for psychological well-being and career-related confidence. *Journal of Adolescence*, 26(3), 295-311. doi:10.1016/S0140-1971(03)00015-0
- Ducat, D. E. (1980). Cooperative education, career exploration, and occupational concepts for community college students. *Journal of Vocational Behavior*, 17(2), 195-203. doi:10.1016/0001-8791(80)90004-4
- Germeijs, V., & Verschuere, K. (2007). High school students' career decision-making process: Consequences for choice implementation in higher education. *Journal of Vocational Behavior*, 70(2), 223-241. doi:10.1016/j.jvb.2006.10.004
- Hackney, H., Cormier, L. S., & Cormier, S. N. (2005). *The professional counselor: A process guide to helping*. Boston, MA: Pearson.
- Hettich, P. I. (2010). *College-to-Workplace Transitions: Becoming a Freshman Again*. In T. W. Miller (Ed.), *Handbook of stressful transitions across the lifespan* (pp. 87-109). NY: Springer.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested self in the stress process: advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337-421. doi:10.1111/1464-0597.00062
- Kendall, P. C., Holmbeck, G., & Verduin, T. (2004). *Methodology, design, and evaluation in psychotherapy research*. In M. J. Lambert (Ed.), *Bergin and Garfield's handbook of psychotherapy and behavior change* (5th ed., pp. 16-43). New York: John Wiley & Son.
- Koen, J., Klehe, U.-C., & Van Vianen, A. E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395-408. doi:10.1016/j.jvb.2012.10.003
- Lawton, M. P., Moss, M., Kleban, M. H., Glicksman, A., & Rovine, M. (1991). A two-factor model of caregiving appraisal and

- psychological well-being. *Journal of Gerontology*, 46(4), P181-P189. doi:10.1093/geronj/46.4.P181
- Lazarus, R. S., & Cohen, J. B. (1977). *Environmental stress*. In A. Irwin & F. W. Joachim (Eds.), *Human behavior and environment* (pp. 89-127). NY: Springer.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. NY: Springer publishing company.
- Lent, R. W. (2004). Toward a unifying theoretical and practical perspective on well-being and psychosocial adjustment. *Journal of Counseling Psychology*, 51(4), 482-509. doi:10.1037/0022-0167.51.4.482
- Ludermir, A. B., & Lewis, G. (2003). Informal work and common mental disorders. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*, 38(9), 485-489. doi:10.1007/s00127-003-0658-8
- Mitchell, K. E., Levin, S., & Krumboltz, J. D. (1999). Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counseling & Development*, 77(2), 115-124. doi:10.1002/j.1556-6676.1999.tb02431.x
- Monteiro, A. M., Santos, P. J., & Gonçalves, C. M. (2015). Building a scale of the meanings of transition from higher education to work. *Journal of Career Assessment*, 23(3), 481-492. doi:10.1177/1069072714547614
- Murphy, K. A., Blustein, D. L., Bohlig, A. J., & Platt, M. G. (2010). The College-to-Career Transition: An Exploration of Emerging Adulthood. *Journal of Counseling and Development*, 88(2), 174-181.
- Neuenschwander, M. P., & Garrett, J. L. (2008). Causes and consequences of unexpected educational transitions in Switzerland. *Journal of Social Issues*, 64(1), 41-58. doi:10.1111/j.1540-4560.2008.00547.x
- Savickas, M. L. (2013). *Career construction theory and practice*. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147-183). NJ: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.011
- Schlossberg, N., & Kay, S. (2003). *The transition guide and questionnaire*. Adelphi, MD: Transition Works.
- Schlossberg, N. K. (1981). A Model for Analyzing Human Adaptation to Transition. *The Counseling Psychologist*, 9(2), 2-18. doi:10.1177/001100008100900202
- Schlossberg, N. K. (1995). *Counseling adults in transition: Linking practice with theory* (1st ed.). NY: Springer Publishing Company.
- Tak, J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale - Korea Form: Psychometric properties and construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 712-715. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.008
- Thompson, M. N., Dahling, J. J., Chin, M. Y., & Melloy, R. C. (2017). Integrating job loss, unemployment, and reemployment with Social Cognitive Career Theory. *Journal of Career Assessment*, 25(1), 40-57. doi:10.1177/1069072716657534
- Wendlandt, N. M., & Rochlen, A. B. (2008).

한국심리학회지: 학교

Addressing the College-to-Work Transition
Implications for University Career Counselors.
Journal of Career Development, 35(2), 151-165.
doi:10.1177/0894845308325646

원 고 접 수 일 : 2019. 06. 22.

수정원고접수일 : 2019. 10. 15.

최종게재결정일 : 2019. 12. 20.

The Development and Effects of a Group Counseling Program for Adaptive College to Work Transition through Enhancing Coping Resources

Kim, Ji Geun

Lee, JinKoo

Ki-Hak Lee

Department of psychology, Yonsei university

The purpose of this study was to develop and examine the effectiveness of ‘Coping Resources Improvement Program’ designed for emerging adults experiencing psychosocial difficulties during college to work transition. Based on transition model of Schollossberg(1995), the program was developed to intervene in 4S (Situation, Self, Support, Strategy) required in the transition. Participants included 31 job applicants who are senior or above and were assigned to the experimental group (N=10), comparison group (N=10), and control group (N=11). Data to verify effectiveness were collected pre-, mid-, and post treatment. Results indicated that the level of coping resources and psychosocial difficulties in the transition changed significantly after the program and those changes were still maintained after a month in the experimental group. However, there were no statistically significant changes on job-search burnout and career-adaptability in all groups. The implication and limitation of the study and the suggestions for the future studies were discussed.

Key words : job applicants, college to work transition, schollossberg’s 4S, coping resources, group counseling program