

진로코칭프로그램이 간호대학생의 진로결정 자기효능감, 셀프리더십 및 취업스트레스에 미치는 영향

서영숙, 정추영*
대구보건대학교 간호학과

Effect of Career Coaching Program for Career decision making self efficacy, Self-leadership, and Employment-stress of Nursing students'

Young-sook Seo, Chu-yeong Jeong*

Dept. of nursing, College of Daegu-Health

요약 본 연구는 진로코칭프로그램이 간호대학생의 진로결정 자기효능감, 셀프리더십 및 취업스트레스에 미치는 효과를 알아보고자 시도하였다. 연구방법은 비동등성 대조군 전후설계의 유사실험연구이며, 자료수집 기간은 2016년 6월 15일에서 7월 31일까지이다. 연구대상자는 B시 소재의 D대학 간호학과 재학생 4학년 중 연구 참여를 희망하고 동의한 실험군 32명과 대조군 34명으로 총 66명이다. 진로코칭프로그램은 총 10회기로 구성되어 개별 코칭, 소집단 코칭 및 집단 코칭방법이 병행되어 진행되었다. 자료분석 방법은 SPSS/WIN 21.0 program을 이용하여 기술통계, t-test, χ^2 test와 paired t-test로 분석하였다. 프로그램 적용 전후의 두 집단 간의 진로결정 자기효능감, 셀프리더십 및 취업스트레스를 비교하여 그 효과를 분석하였다. 연구결과는 진로코칭프로그램 적용 전후 두 집단 간 차이를 분석한 결과, 진로결정 자기효능감($t=4.99$, $p<.001$)은 통계적으로 유의한 차이가 있었으며, 셀프리더십($t=5.08$, $p<.001$)도 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 또한 취업스트레스($t=5.08$, $p<.001$)도 통계적으로 유의미한 차이가 보였다. 즉, 본 연구에서 적용한 진로코칭프로그램은 간호대학생의 진로결정 자기효능감, 셀프리더십을 증가하였고, 취업스트레스를 감소하는데 효과적임을 알 수 있다.

Abstract This study was conducted to examine the effects of a career coaching program on nursing students' career decision making self efficacy, self-leadership, and employment-stress. The study was designed using a nonequivalent control group pretest-posttest design, and data were collected between June 15 and July 31, 2016. The participants consisted of 62 4-year nursing students in D College of B City who were assigned to an experimental group ($n=32$) or a control group ($n=34$). The career coaching program consisted of 10 sessions of combined individual coaching, small group coaching and group coaching. The data were analyzed using descriptive analysis, a t-test, χ^2 test, and paired t-test with the SPSS/WIN 21.0 program. After receiving the career coaching program, a difference was observed in career decision making self efficacy ($t=4.99$, $p<.001$), self-leadership ($t=5.08$, $p<.001$), and employment-stress ($t=5.08$, $p<.001$) of the experimental group. The results of this study indicate that the career coaching program was effective at increasing career decision making self efficacy and self-leadership, as well as decreasing employment-stress in nursing students.

Keywords : Career coaching, Career, Employment stress, Nursing students, Self-efficacy, Self-leadership.

1. 서론

1.1 연구의 필요성

우리나라 통계청(2016)자료에 의하면 청년층의 실업률은 전체 실업률 4.8%에 비해 12.5%를 차지하며, 실제 청년들이 체감하는 실업률은 34.2%로 보고되어[1], 청

*Corresponding Author : Chu-yeong Jeong(College of Daegu-Health)

Tel: +82-10-2557-4168 email: socjcsjs@hanmail.net

Received August 17, 2016

Revised (1st September 19, 2016, 2nd November 2, 2016)

Accepted December 8, 2016

Published December 31, 2016

년 실업문제가 심각한 사회문제로 대두되었다[2]. 이에 각 대학의 학과단위에서는 대학생들의 취업지원을 위해 취업지원센터, 종합인력개발센터 등을 설립하여 취업관련 정보제공, 취업관련 특강, 구직기술 훈련 등의 다양한 프로그램을 제공하고 있고, 학과단위에서는 지도교수의 취업상담, 채용 정보제공, 이력서와 자기소개서 관리 등을 실시하고 있다[2]. 그러나 이들 대부분은 일방적인 전달방식이며, 단기간의 프로그램으로 개인의 특성과 상황을 충분히 고려하지 못하고 있는 상황이다[3]. 따라서 급변하는 고용환경에서 유연하게 대응하기 위해 역량강화에 필요한 차별화된 교육 방법이 요구된다[2,4,5].

대학생의 개인의 동기를 강화할 수 있는 진로 프로그램 방법이 요구되는데, 자기인식과 통합력 향상에 탁월한 코칭을 들 수 있다. 코칭은 코칭을 받는 자가 자신의 문제를 자각하고 자발적으로 노력하고 수행하는데 주도적인 교육방법이다[2]. 이에 우리나라는 2002년 이후 기업에서 생산성과 리더십 향상을 위해 도입되었으나 최근에는 라이프 코칭, 비즈니스 코칭, 커리어 코칭, 진로 코칭 등 다양한 영역에 적용되고 있다[4]. 특히 대학시기의 진로교육은 자신의 문제를 스스로 인식하고 해결하려는 자발적인 노력이 요구되는데, 진로교육에서 코칭은 내재적 동기강화에 무엇보다 중요하다고 보여진다.

한편, 간호 대학생들은 타 학과에 비해 취업이 용이하다고 인식하는 것으로 나타났다[6]. 이로 인해 재학기간 동안 진로에 대해 충분히 숙고하지 않으며 오히려 졸업 시점에 취업스트레스를 경험하고 있다[7]. 또 다른 선행연구[6,8]에서는 충분한 탐색과정이 이루어지지 못한 성급한 진로결정이 간호대학생들의 입사 후 현장적응의 문제와 이직 등과 관련됨을 제시하였다. 이에 간호교육현장에서는 학생들의 진로에 대한 구체적인 정보제공과 자신에게 적합한 분야를 선택하고 준비행동을 할 수 있도록 돕는 구체적이고 효율적인 지도가 요구된다.

대학생의 발달과업의 진로문제는 자신을 통제하고 조절할 수 있는 자율적인 힘이 요구되는데, 특히 자기효능감[2,4,9-11]과 셀프리더십[12,13]이 높을수록 자신이 당면한 진로문제를 합리적으로 인식하고 긍정적으로 진로 활동을 수행하는 것으로 보고되었다. 이처럼 자율적인 힘으로 작용하는 진로결정 자기효능감은 코치와 피코치의 지속적인 대화를 통해 자신의 목표를 찾아내고 그 목표를 달성하기 위해 스스로 계획하고 성취해나가면서 특정문제에 대한 자신감과 성취감이 함양되므로[2,9-11],

코칭은 진로결정 자기효능감의 영향요인[2,14,15]으로 볼 수 있다. 또한 셀프리더십은 진로문제와 같은 특정 과업 과정에서는 자신의 목표설정과 이를 달성하기 위해 스스로를 조절하고 통제하는 심리적 요인이 작용한다고 볼 수 있다.

지금까지 대학생을 대상으로 진로프로그램으로는 교과목으로서의 진로교육 프로그램[16], 진로탐색 프로그램[17], 진로능력 강화프로그램[18], 코칭을 활용한 대학생 진로지도 프로그램[2]등으로 일부대학생을 대상으로 진로탐색 및 진로능력 강화프로그램이 있었으나 간호대학생을 대상으로 한 연구는 부족한 실정이다.

이에 본 연구는 간호 대학생의 진로결정 자기효능감, 셀프리더십 및 취업스트레스 정도를 파악하고 진로코칭 프로그램 적용이 졸업을 앞둔 4학년 간호 대학생들의 진로결정 자기효능감과 셀프리더십을 증진시키고 취업스트레스가 완화되는지 사전 사후로 비교하여 그 효과를 검증하고자 한다. 또한 진로코칭프로그램을 적용하여 질적인 진로교육 및 지도를 제공하기 위한 기반을 마련하고자 한다.

1.2 연구목적

본 연구의 목적은 간호대학생을 대상으로 진로코칭프로그램을 적용하여 그 효과를 검증하기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 첫째, 진로코칭프로그램이 간호대학생의 진로결정 자기효능감에 미치는 효과를 확인한다.
- 둘째, 진로코칭프로그램이 간호대학생의 셀프리더십에 미치는 효과를 확인한다.
- 셋째, 진로코칭프로그램이 간호대학생의 취업스트레스에 미치는 효과를 확인한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 진로코칭프로그램이 간호대학생의 진로결정 자기효능감, 셀프리더십, 취업스트레스에 미치는 효과를 검증하기 위한 비동등성 대조군 전후설계의 유사실험연구이다.

2.2 연구대상 및 자료수집

본 연구 대상자는 B시에 소재한 2개 대학교 간호학과 4학년 재학생을 대상으로 연구목적에 이해하고 연구 참여에 동의한 학생들 중에서 편의 추출하였다. 실험효과 의 확산을 방지하기 위해 실험군과 대조군의 소속 대학을 달리하고 각 대학에 연구에 대한 설명과 동의를 구한 뒤 대상자에게 연구목적과 방법을 설명하였고, 연구 참여로 인한 수집된 자료는 연구목적으로만 사용할 것, 익명처리, 비밀보장을 설명하고 서면동의서를 받았다.

전체 연구기간은 2016년 6월 15일에서 7월 31일까지였고, 실험군에게는 7월 11일부터 22일까지 10회기 프로그램을 적용하였고 대조군에게는 프로그램을 적용하지 않았다. 실험군은 진로코칭프로그램 1회기에 사전조사를 실시하였고 10회기에 사후조사를 실시하였다. 대조군은 실험군과 동일한 시기에 설문조사하였다. 실험 종료 후 대조군에게는 진로코칭프로그램에 대한 교육자료를 제공하였다.

대상자 수는 G*Power 3.1.2 program을 이용하여 추정해보면, 유의수준(α) .05, 검정력($1-\beta$) .80, 효과크기(d) 0.8으로 설정한 결과 최소 표본수는 28명이므로, 탈락률을 고려하여 각 집단별 34명을 목표인원으로 하였다. 최종분석 대상자 수는 실험군 34명 중에서 2명이 2일차를 불참으로 제외하여 실험군 32명, 대조군 34명 총 66명이었다.

2.3 연구절차

2.3.1 진로코칭프로그램의 개발 및 실시

본 연구의 진로코칭프로그램은 대학생들을 대상으로 Joh[19]가 개발한 파워웰빙코칭프로그램(P-O-W-E-R Wellbeing Coaching)과 코칭 진로지도프로그램[2], Kim 등[6]의 진로능력강화프로그램을 기초하여 개발하였다. 또한 코칭집단프로그램이 대학생의 진로결정에 미치는 영향 연구[20], 전문대학생을 대상으로 한 일대일 대면 커리어코칭 프로그램에 관한 연구[21] 등 코칭과 진로, 커리어에 관한 선행연구를 고려하여 구성하였다.

Joh [19]가 개발한 파워웰빙코칭 프로그램은 목표지향 코칭으로 쌍방향 커뮤니케이션, 성장과 발전을 지향하는 과정과 역량개발 등을 주요 핵심가치로 기반하여 코칭 접근법과 코치와 피코치자 간의 일대일 대면 코칭을 실시하는 코칭 대화프로세스로 구성되어있다. Joh [19]가 제시한 코칭 진로지도프로그램은 전문코치가 일

대일 대면 코칭을 포함한 진로중요성, 자기이해, 자기관리, 직업이해, 대인관계이해, 격려와 지지 등으로 구성되어있다. Kim [18]의 진로능력강화 프로그램은 이미지관리, 의사소통기술, 입사서류 작성, 면접강화 트레이닝, 모의면접, 실무자면접 등으로 구성되어있다.

대학생을 대상으로 한 코칭프로그램[20]과 코칭을 활용한 진로지도 프로그램[2]에서 총 8-10회기, 회기 당 40-120분씩 진행되었다. 또한 간호대학생을 대상으로 한 진로능력강화프로그램에서는 총 2회기, 1회기 당 8시간의 교육과 30분간의 소집단별 면접 등으로 총 2일간 진행되었다.

이에 본 연구의 프로그램은 많은 선행연구를 토대로 코칭접근법과 코칭 대화프로세스로 자기이해와 취업환경 탐색, 문제 확인 및 목표 설정, 입사서류 작성, 의사소통 기술, 이미지 관리, 면접강화 훈련, 모의면접, 실무자면접 등의 내용을 포함하였으며, 또한 주제에 따라 일대일 대면 코칭과 소집단별 코칭을 병행하여 구성하였다.

본 연구의 프로그램 구성은 총 10회기로, 1단계 자기이해는 1회기 자기이해와 탐색 등, 2단계 취업환경 탐색은 2회기 목표 기관탐색, 3회기 목표설정 및 점검으로 구성하였다. 3단계 준비행동은 4회기 입사서류 작성, 5회기 1분 공개 스피치, 6회기 이미지 메이킹 등으로 구성하였다. 4단계 실천훈련은 7회기 인사담당자 모의면접, 8회기 간호부서장 모의면접, 9회기 전체모의면접, 10회기 질의응답 및 종결 등으로 구성하였다(Table 1).

본 연구의 진로코칭프로그램 구성과 내용의 적합성에 대한 검정을 위해 전문가집단인 코칭전문가 1인과 교육학 전공 교수 1인, 간호학교수 1인, 병원간호부서장 1인에게 자문을 받고 수정 및 보완하여 완성하였다.

2.3.2 진로코칭프로그램 실시

진로코칭프로그램 중재는 2주 동안 주 5일, 10회기로, 소속대학 강의실, 세미나실과 상담실 등에서 진행하였다. 프로그램 진행은 일관성을 유지하기 위해 진행자 1인과 연구진행 보조요원 3인으로 구성하였고, 진행자는 간호대학생을 교육하고 진로지도 경험이 있는 간호학박사학위자로, 코칭전문가 과정을 이수하였다. 연구 진행 보조요원은 간호학을 전공 중인 박사과정 재학생 2인과 교육학 전공 중인 석사과정 재학생 1인이었다. 진행자와 연구진행 보조요원은 프로그램의 원활한 진행을 위해 회기 별 프로그램 시작 전 사전회의를 통해 각 회기의 목

적과 내용, 절차와 방법에 대해 숙지하고 공유하였다.

진로코칭프로그램 중재과정은 다음과 같다. 1단계 자기이해와 탐색은 전체 참여자들을 대상으로 프로그램을 소개하고 성격 및 행동유형 검사를 실시한 후 개별 면담을 통해 강점 발견에 초점을 두었다. 2단계 취업환경 탐색은 5-6명으로 소집단을 구성하여 팀별 활동을 수행한 후 개별면담을 통해 자신의 목표를 점검하여 재설정하도록 하였다. 3단계 준비행동은 소집단 별로 입사서류 관련 사례 및 작성에 대한 강의와 지도를 실시하고 개별 코칭을 통해 수정·보완하도록 하였다. 1분 자기소개 발표는 소집단 별로 내용 구성과 발표 및 피드백을 통한 재발표가 이루어졌고, 이미지 메이킹은 소집단별 강의와 개별 코칭을 통한 보완 활동이 소집단 내에서 다시 공유되도록 하였다. 4단계 실전훈련은 대학병원 인사담당자 2명과 종합병원 인사담당자 1명으로 구성된 면접관과 소집단 단위로 면접을 실시하였고 진행자는 관찰자로 참

여하였다. 모의면접 후에는 면접관과 진행자가 참여하는 피드백을 실시한 후 진행자의 개별코칭이 실시되었다. 이후 대학병원의 간호부서장 3명과 종합병원 간호부서장 2명으로 구성된 면접관과의 모의면접이 상기 면접과 같은 방식으로 진행하였다. 다음 과정으로 인사담당자 2명과 간호부서장 3명으로 구성된 면접관과의 실전면접이 실시되었다. 이 단계에서는 실제 면접 평가표를 작성하여 평가하도록 하였다. 이후 전체 참여자들을 대상으로 각 면접관의 피드백이 실시되었다. 4단계 실전훈련은 3단계에서 작성된 입사서류를 사전에 면접관에게 제출하도록 하여 참여자들을 파악할 수 있도록 하였다. 또한 모의면접 전 구두시험, 태도 및 주의사항을 재점검하고 구체적으로 피드백 하였으며 소집단별 면접은 약 40분간 진행하였다. 추가적으로 각 개인별 면접관을 통한 정보를 참여자 모두가 정리하도록 하여 취합된 자료를 전체 참여자에게 제공하여 공유하도록 하였다.

Table 1. Learning Objectives and Lesson Contents of the Career Coaching Program

Phase	Session	Topic	Contents	Time (min.)	Method
Self-understanding	1	Self-understanding & searching	·Orientation of program objects and process ·Checking personality and behavior types ·Reviewing characteristics and career specifications	90	·Group coaching ·Individual coaching
Environment searching	2	Searching information of target organization	·Collecting employment informations ·Evaluating employment informations ·Review of past test questions ·Learning of Expected questions ·Search of issue information related to job	120	·Small group coaching ·Individual coaching
	3	Recheck goal setting	·Discussing actual conditions ·Identifying problems ·Re-setting goal	60	·Small group coaching
Preparation behavior	4	Management of writing personal statement	·Introducing good personal statements ·Writing personal statement ·Sharing personal statement ·Remaking personal statement	120	·Small group coaching ·Individual coaching
	5	Public speech	·Introducing good contents ·Doing self-introduction(1min.) ·Discussing communication skills	60	·Small group coaching
	6	Image making	·Introducing nurse image ·Checking self Image ·Sharing feedback ·Remaking self image	90	·Small group coaching ·Individual coaching
Actual training	7	Human resource managers interview	Interviewing organizational culture questions Checking communication skills Sharing feedback	90	·Small group coaching ·Individual coaching
	8	Department head interview	Interviewing major knowledges Checking communication skills Sharing feedback	90	·Small group coaching ·Individual coaching
	9	Re-interview	Understanding strength and improvements Sharing feedback Listing of checklist	90	·Group coaching ·Smallgroup coaching ·Individual coaching
	10	Termination	Checking program outcomes Evaluating the program	30	·Group coaching ·Individual coaching

2.4 연구도구

2.4.1 진로결정 자기효능감

자기효능감은 Sherer 등[22]이 개발한 자기효능감 도구를 Hong [23]이 번안하여 수정한 도구를 사용하였다. 이 도구는 일반적 자기효능감과 사회적 자기효능감 등 2개의 하위요인으로 구성된 5점 척도의 총 23문항의 도구로 각각의 항목은 ‘전혀 그렇지 않다’1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 진로결정 자기효능감이 높음을 의미한다. Hong [23]의 연구에서 Chronbach’s α .86이었고, 본 연구에서는 .85이었다.

2.4.2 셸프리더십

셸프리더십은 Manz [24]가 개발한 셸프리더십 도구를 Kim [25]이 번안하여 수정한 도구를 사용하였다. 이 도구는 자기기대, 리허설, 목표설정, 자기보상, 자기비판, 건설적사고 등 6개의 하위요인으로 5점 척도의 총18문항의 도구로 각각의 항목은 ‘전혀 그렇지 않다’1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 셸프리더십이 높음을 의미한다. Kim [25]의 연구에서 Cronbach’ α .87이었고, 본 연구에서는 .82이었다.

2.4.3 취업스트레스

취업스트레스는 코넬대학에서 개발된 Cornell

Medical Index (CMI) 도구를 Bae [26]가 번안하여 수정한 도구를 사용하였다. 이 도구는 성격, 가족, 학교, 학업스트레스 등 4개 하위요인으로 5점 척도의 총22문항의 도구로 각각의 항목은 ‘전혀 그렇지 않다’1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 취업스트레스가 높음을 의미한다. Bae [26]의 연구에서 Cronbach’ α .91이었고 본 연구에서는 .82이었다.

3. 자료분석 방법

수집된 자료는 SPSS/WIN 21.0 program을 이용하였다. 대상자의 일반적 특성과 종속변수는 기술통계로 산출하였고, 두 집단 간의 동질성 검증은 χ^2 -test, t-test를 이용하여 분석하였다. 진로코칭프로그램 실시 후 두 집단 간의 종속변수의 차이는 t-test를 실시하여 분석하였다.

4. 연구결과

4.1 대상자의 일반적 특성 및 종속변수의 동질성 검증

대상자의 일반적 특성 및 동질성을 분석한 결과, 연령은 실험군이 23세이며, 대조군은 25.3세이며, 성별은 실

Table 2. Homogeneity between the Experimental and Control Group (N=66)

Characteristics	Categories	Exp. (n=32)	Cont. (n=34)	χ^2 or t (p)
		n (%) or M±SD	n (%) or M±SD	
Age (year)		23.00±1.47	25.21±4.69	12.89 (.168)
Gender	Male	5 (15.6)	8 (23.5)	2.59 (.108)
	Female	27 (84.4)	26 (76.5)	
Academic achievements	High	10 (31.3)	8 (23.5)	0.31 (.855)
	Middle	17 (53.1)	19 (55.9)	
	Low	5 (15.6)	7 (20.6)	
Employment support program	Yes	18 (56.3)	18 (52.9)	0.59 (.444)
	No	14 (43.8)	16 (47.1)	
Application motivation	Employment guarantee	20 (59.5)	19 (55.9)	6.91 (.329)
	Recommendation of others	5 (15.6)	9 (26.5)	
	Aptitude	4 (12.5)	3 (8.8)	
	High school record	2 (6.2)	2 (5.9)	
	Nurse's good image	1 (3.1)	1 (2.9)	
Plans for after graduation	Hospital	28 (87.5)	29 (85.3)	0.85 (.520)
	School	1 (3.1)	2 (5.8)	
	Community	2 (6.2)	1 (2.9)	
	Others	1 (3.1)	2 (5.8)	
Career decision making self efficacy		2.76±7.44	2.90±5.91	0.33 (.065)
Self-readership		2.77±6.18	2.80±6.63	1.02 (.138)
Employment-stress		3.00±6.55	2.72±4.53	0.79 (.157)

Exp.=Experimental group; Cont.=Control group

Table 3. Comparison of Dependent Variables between Two Groups after Treatment (N=66)

Variables	Groups	Pre-test	Post-test	Difference	t ^b (p)
		M±SD	M±SD	M±SD	
Career decision making self efficacy	Exp. (n=32)	2.76±7.44	3.40±9.48	0.57±4.29	4.99 (.001)
	Cont. (n=34)	2.90±5.91	3.12±4.81	0.23±4.49	
Self-readership	Exp. (n=32)	2.77±6.18	3.26±6.46	0.56±4.29	3.62 (.001)
	Cont. (n=34)	2.80±6.63	2.96±4.67	0.16±4.34	
Employment-stress	Exp. (n=32)	3.00±6.55	2.54±6.31	-0.46±1.20	5.08 (.001)
	Cont. (n=34)	2.72±4.53	2.78±6.48	-0.05±2.54	

b=Between group; Exp.=Experimental group; Cont.=Control group.

협군에서 남학생이 15.6%, 여학생이 84.4%, 대조군은 남학생이 23.5%, 여학생이 76.5%이었다. 학업성취도는 ‘중’이, 취업캠프참여 여부는 ‘있다’가, 간호학과 지원 동기는 ‘취업이 잘되어서’가, 졸업 후 진로는 ‘병원 취업’이 거의 반수를 차지하였다.

대상자의 일반적 특성 및 종속변수의 동질성 검증을 분석한 결과 실험군과 대조군 간에 차이가 없어 두 군 간에 동질성이 확인되었다[Table 2].

4.2 대상자의 진로결정 자기효능감, 셀프리더십 및 취업스트레스의 차이 검증

진로코칭프로그램 전과 후에 따른 진로결정 자기효능감, 셀프리더십과 취업스트레스의 차이 검증한 결과, 진로결정 자기효능감의 점수는 실험군이 프로그램 실시 전 2.76점에서 프로그램 실시 후 3.40점이었고, 대조군이 2.90점에서 3.12점으로 나타났다. 두 집단 간의 진로결정 자기효능감은 통계적으로 유의한 차이가 있었다 ($t=4.99, p<.001$). 셀프리더십의 점수는 실험군이 프로그램 실시 전 2.77점에서 프로그램 실시 후 3.26점이었고, 대조군이 2.80점에서 2.96점으로 나타났다. 두 집단 간의 셀프리더십은 통계적으로 유의한 차이가 있었다 ($t=3.62, p<.001$). 취업스트레스의 점수는 실험군이 프로그램 실시 전 3.00점에서 프로그램 실시 후 2.54점이었고, 대조군이 2.72점에서 2.78점으로 나타났다. 두 집단 간의 취업스트레스는 통계적으로 유의한 차이가 있었다 ($t=5.08, p<.001$)[Table 3].

5. 고찰 및 제언

본 연구는 진로코칭프로그램이 간호대학생의 진로결정 자기효능감, 셀프리더십 및 취업스트레스에 미치는 효과를 검증하여, 간호대학생의 취업향상을 위한 기초자

료로 제시하고자 시도되었다. 본 연구의 주요결과를 중심으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 진로코칭프로그램 실시 후 실험군과 대조군의 진로결정 자기효능감은 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 진로코칭프로그램이 진로에 대한 문제를 스스로 해결할 수 있다는 신념에도 영향을 미치고 나아가 진로문제를 계획하고 판단하고 평가할 수 있는 능력에도 효과적임을 의미한다[13]. 이는 Joh [19]와 Park [2,13]이 대학생들을 대상으로 진로결정 자기효능감 향상을 위한 진로코칭프로그램을 실시한 결과, 진로결정 자기효능감이 향상된 결과와 일치하였다. 또한 진로능력 강화 프로그램을 간호대학생들을 대상으로 실시한 결과 진로결정 자기효능감에 효과적이었던 Kim [18]의 결과와 같은 맥락이다.

많은 선행연구[2,13,18]에서 자기이해와 자기관리, 자기평가 등을 통해 진로결정 자기효능감을 향상시켰듯이 본 연구에서 자기이해와 취업환경 탐색, 문제 확인 및 목표 설정, 입사서류 작성, 의사소통 기술, 이미지 관리, 면접강화 훈련, 모의면접, 실무자 면접 등에 초점을 둔 점이 진로결정 자기효능감에 영향을 준 것으로 보이며, 특히 진로지도자인 코치와 대학생인 피코치 간의 상호협력 파트너십을 활용한 것이 도움이 된 것으로 보인다. 또한 조성진의 연구는 10회기 프로그램으로 1회기 당 2시간의 강의와 1시간의 일대일의 코칭으로 구성된 반면 Park [13]의 연구는 6회기 프로그램으로 1회기 당 소그룹 코칭으로 구성되었으며, 본 연구에서는 일대일 코칭과 소그룹코칭, 집단코칭을 병행하여 보완한 차이점이 있다.

따라서 대학생들을 대상으로 진로를 코칭하는 프로그램은 대학생 스스로 진로문제를 인식하고 해결할 수 있다는 자신감을 함양할 수 있으므로, 학교와 학과 내에서는 일대일 또는 소그룹 대면코칭의 진로코칭프로그램을 활용하였으면 한다. 또한 피코치자의 진로결정 자기효능감의 정도와 일대일 또는 소그룹의 대면코칭의 선호가 다

를 수 있다. 이에 개인의 진로결정 자기효능감의 정도를 사정하고 중재방법을 보완한다면 그 효과가 달리 나타날 수 있으므로 일대일 방법과 소그룹별 방법, 혼용방법 등을 고려한 추가연구가 필요하다고 본다.

둘째, 진로코칭프로그램 실시 후 실험군과 대조군의 셀프리더십은 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 Lim [20]의 연구에서 진로코칭프로그램이 대상자가 자신의 진로문제를 해결하고자 주도적으로 역할을 수행하는데 효과적인 것으로 보고한 것과 일치한다. 이는 여대생을 대상으로 셀프리더십 향상을 위한 그룹코칭프로그램을 실시한 Park [13]의 연구에서 셀프리더십이 향상된 결과와 일치하였다. 또한 Park [13]의 연구는 졸업생과 재학생을 대상으로 소그룹 코칭으로 구성되었으며, 본 연구에서는 재학생을 대상으로 일대일 코칭과 소그룹코칭으로 구성하였다. 특히 진로에서 셀프리더십은 진로에 필요한 잠재된 능력 뿐 만 아니라 진로행동의 지속적인 실천이 강조됨에 따라 진로코칭프로그램이 졸업 후에도 셀프리더십이 확대되어질 수 있다고 사료된다. 따라서 진로코칭프로그램의 효과의 지속성에 대한 평가가 이루어지지 못한 점을 고려하여 추후 연구에서는 프로그램 효과의 지속성을 알아보는 연구가 필요하다고 본다.

셋째, 진로코칭프로그램 실시 후 실험군과 대조군의 취업스트레스는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 진로코칭프로그램이 대상자가 취업준비 과정에서 주관적으로 경험하는 스트레스 감소에 효과적임을 의미한다. 이는 간호대학생을 대상으로 진로능력강화프로그램을 실시한 Kim [18]의 연구에서 취업스트레스가 감소된 결과와 같은 맥락이다. 본 연구의 진로코칭 프로그램은 진로에 대한 자신감 회복, 리더십 역량 향상과 자기개발에 대한 동기부여 및 취업역량강화 등으로 [2] 피코치자의 부족한 부분을 보완할 수 있는 기회를 제공함으로써 취업스트레스에 효과가 있었다고 볼 수 있다. 또한 대학생들이 경험하는 취업스트레스 상황에서는 주변인들의 지지가 중요한 작용을 하는데 특히 진로코칭 프로그램은 연구대상자를 일대일 또는 소그룹별로 지지하고 격려 등 쌍방향의 의사소통을 통해 스트레스를 완충시키는 보호요인으로 작용하였다고 보여진다. 현재 대학생을 대상으로 다양한 진로프로그램이 제공되고 있지만 대학생의 사회적 지지 역할을 강조한 프로그램의 개발 및 적용은 부족한 실정이다. 이러한 시점에서 본 연구

는 대학생의 취업스트레스를 감소시키기 위한 진로코칭 프로그램으로 매우 의미가 있다고 사료된다.

본 연구는 간호대학생을 대상으로 진로코칭프로그램이 진로결정 자기효능감, 셀프리더십 및 취업스트레스에 미치는 효과가 확인하였다. 본 연구결과 간호대학생의 자기 주도적 취업 관련 행동을 위한 프로그램 효과로 입증되었기에, 이를 기초로 취업스트레스 감소, 취업역량 강화 및 취업률 향상을 위해 진로코칭프로그램을 적용해 볼 것을 제안한다. 그러나 본 연구는 일부 간호대학생을 대상으로 진행되었기 때문에 간호대학생 전체를 대상으로 일반화하는데 제한이 있다. 따라서 대상자를 확대하여, 추후연구의 효과를 검증할 필요가 있겠다.

References

- [1] "2015 unemploymentstatistics", Statistical Office, Korea, 2016. <http://kosis.kr/nsportalStats/nsportalStats>
- [2] S. J. Joh, "The Effect of college student's career guidance program by coaching: focusing on student in tourism major", *Journal of Vocational Education Research*, vol. 32, no. 5, pp. 27-46, 2013.
- [3] E. J. Jo, C. N. Son, "Effects of cognitive behavioral group therapy (CBT) on employment stress, dysfunctional attitude, and depression of college students", *The Korean Journal of Clinical Psychology*, vol. 35, no. 1, pp. 121-138, 2016.
- [4] H. S. Jo, S. M. Jung, H. J. Lee, "The Evaluation of a Health Coaching Program on Metabolic Syndrome Patients", *Korean Journal of Health Education And Promotion*, vol. 29, no. 1 pp. 97-108, 2012.
- [5] M. Baek, K. S. Jang, "Development and verification on the effectiveness of coaching program for nurses", *Journal of The Korea Society of Health Informatics and Statistics*, vol. 41, no. 1, pp. 57-66, 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.21032/jhis.2016.41.1.57>
- [6] Y. H. Kim, Y. Me. Lee, "Relationship of learning motivation, self-directed learning ability and problem solving process of nursing students after practice evaluation of fundamentals of nursing course using role play", *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, vol. 13, no. 1 pp. 147-155, 2012. DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2012.13.1.147>
- [7] J. A. Kim, "Affecting factors of career satisfaction perceived by senior nursing students", *The Journal of the Korea Contents Association*, vol. 13, no. 4, pp. 339-349, 2013. DOI: <http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2013.13.04.339>
- [8] W. Janice, S. Karen, N. Justine, G. Gianina, "Integrating a career planning and development program into the baccalaureate nursing curriculum: part iii. impact on faculty's career satisfaction and confidence in providing student career coaching", *International Journal of Nursing Education Scholarship*, vol. 12, no. 1, pp. 183 -

- 190, 2015.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1515/ijnes-2015-0070>
- [9] S. G. Lee, "The effects of group coaching on emotional intelligence and self-efficacy of the nurses", *Journal of Korean Coaching Research*, vol. 1, no. 1, pp. 65-85, 2008.
- [10] S. H. Park, "An examination of the impact of managerial coaching behaviors on employees' learning, organizational commitment, and turnover intentions", *Journal of Employment and Skills Development*, vol. 13, no. 3, pp. 75-99, 2010.
- [11] J. E. Kang, "The influence of career barrier, psychological separation and career decision-making self-efficacy on career decision level and career preparation behavior: Comparison between the 4-year female college students and the 2-year female college students", Sookmyung Women's University Graduate School, Master's Thesis, 2008.
- [12] H. J. Won, S. H. Cho, "A review of research on self-leadership in nurses". *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 19, no. 3, pp. 382-393, 2013.
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2013.19.3.382>
- [13] J. Y. Park, "The effects of self-leadership-based group coaching program on the self-leadership and career decision-making self-efficacy of women's college students(in Korea)", Kwangwoon University The Graduate School, Master's Thesis, 2015.
- [14] L. Armstrong, N. Waite, M. Rosenthal, "Supporting student development through a cooperative education coaching program", *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, vol. 16, no. 4, pp. 255-265, 2015.
- [15] K. Aboalshamat, X. Y. Hou, E. Strodl, "The impact of a self-development coaching programme on medical and dental students' psychological health and academic performance: a randomised controlled trial", *BioMed Central Medical Education*. vol. 15, pp. 134-147, 2015.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1186/s12909-015-0412-4>
- [16] H. S. Kim, "The effects of college students' career education program as curriculum on vocational identity, career decision levels & career preparation behavior", *Journal of Career Education Research*, vol. 20, no. 2, pp. 35-46, 2007.
- [17] H. S. Kim, K. M. Jang, N. Lee, "Effects of career group counseling program on college student's career identity, self identity, and career decision Level", *Korean Journal of Educational Psychology*, vol. 18, no. 1, pp. 261-278, 2004.
- [18] Y. H. Kim, "Effect of career empowerment program on career maturity, career decision-making self-efficacy, and employment stress of nursing college students", *Journal of the Korea Contents Association*, vol. 13, no. 12, pp. 817-828, 2013.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2013.13.12.817>
- [19] S. J. Joh, K. C. Song, "A field experiment on the effects of coaching on self-efficacy, organizational effectiveness, and family relations", *Korean Journal of Management*, vol. 19, no. 2, pp. 201-252, 2011.
- [20] E. S. Lim, "Effects of career coaching program on career decision level and career preparation behaviors of college students", Kwangwoon University The Graduate School, Master's Thesis, 2011.
- [21] C. K. Park, "The effects of career coaching program on job-seeking efficacy and career preparation behavior of junior college students", Kwangwoon University The Graduate School, Master's Thesis, 2011.
- [22] M. Sherer, J. E. Maddux, B. Mercandante, S. Prentice-Dunn, B. Jacobs, "The self-efficacy scale: Constrastion and validation", *Psychological Reports*, vol. 51, pp. 663-671, 1982.
DOI: <http://dx.doi.org/10.2466/pr0.1982.51.2.663>
- [23] H. Y. Hong, "The Relationships of perfectionism, self-efficacy and depression", Ewha Womans University The Graduate School, Master's Thesis, 1995.
- [24] C. C. Manz, "Self leadership: toward an expanded theory of self influence processes in organizations", *Academy of Management Review*, vol. 11 no. 3, pp. 585-600. 1986.
DOI: <http://dx.doi.org/10.2307/258312>
- [25] H. S. Kim, "The Relationships between the self-leadership and the job satisfactions of middle school teachers", Soongsil University The Graduate School, Master's Thesis, 2003.
- [26] J. Y. Bae, "The effect of university students' ego-resilience on employment stress and job-seeking efficacy", Yeungnam University The Graduate School, Master's Thesis, 2009.

서 영 숙(Seo, Young Sook)

[종신회원]



• 2011년 8월 : 대구가톨릭대학교 간호대학원간호학과 (간호학박사)

<관심분야>
간호관리, 만성질환

정 추 영(Jeong, Chu Young)

[종신회원]



• 2014년 8월 : 부산대학교 일반대학원 간호학과 (간호학박사)

<관심분야>
인간관계와 의사소통, 정신보건