creative commons
COMMONS DEED

저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.

변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer

dCollection

김 정 규 교수 지도

석사학위 청구논문

게슈탈트 관계성 향상 프로그램(GRIP)이 취업준비생의 취업스트레스, 우울에 미치는 효과와 변화기제 : 자아존중감과 자기격려의 매개역할

2016

성신여자대학교 대학원

심리학과

이 승 민

게슈탈트 관계성 향상 프로그램(GRIP)이 취업준비생의 취업스트레스, 우울에 미치는 효과와 변화기제 : 자아존중감과 자기격려의 매개역할

김 정 규 교수 지도

이 논문을 석사학위논문으로 제출함

2016년 5월

성신여자대학교 대학원

심리학과

이 승 민

인 준 서

이승민의 석사학위 논문으로 인준함

2016년 5월

심 사 위 원 장 (인)

심 사 위 원 (인)

심 사 위 원 (인)

성신여자대학교 대학원

논문개요

본 연구는 청년 취업준비생의 취업스트레스와 우울을 완화할 수 있는 게슈탈트 관계성 향상 프로그램(GRIP)을 개발하고, 그 효과 및 변화기제를 검증하는 데 목적이 있다. 선행연구들을 참조하여 이러한 변화기제로서 자아존중감과 자기격려를 잠정적인 매개변인으로 상정하였다. 본 프로그램에 참여를 희망하는 만 19~34세 청년 취업준비생 190명을 대상으로 취업스트레스 척도, 통합적 한국판 CES-D 척도를 실시한 뒤, 검사결과를 토대로 26명의 참여자들을 선정하였고, 그 중 게슈탈트 관계성 향상 프로그램(GRIP) 실시집단과 통제집단에 각각 13명을 할당하였다. 게슈탈트 관계성 향상 프로그램(GRIP)은 주 2회씩 5주간 총 10회기가 진행되었으며, 프로그램 시작 전, 프로그램 종료 직후, 프로그램 종료 2주 후에 각각 자기보고형 검사가 실시되었다. 프로그램 진행 도중, 각 집단에서 두 명씩 탈락하여 최종 22명의 설문자료를 분석하였다. 연구 결과, 게슈탈트 관계성 향상 프로그램(GRIP)에 참여한 집단이 통제집단보다 취업스트레스, 우울이 유의하게 감소했으며, 그 효과는 프로그램 종결 2주 후까지 유지되었다. 또한 게슈탈트 관계성 프로그램(GRIP)이 취업스트레스 및 우울 감소에 미치는 영향에서 자아존중감의 증가가 완전매개 역할을 한 반면, 자기격려의 증가는 간접효과를 나타내지 않았다. 이러한 결과들은 게슈탈트 관계성 향상 프로그램(GRIP)이 청년 취업준비생의 취업스트레스와 우울을 완화하는 데 실제적으로 도움을 주며, 청년 취업준비생을 대상으로 심리치료를 실시할 시 자아존중감 진작에 초점을 두어야 함을 매우 강력하게 시사한다. 본 논문의 마지막에는 연구의 의의, 한계 및 후속연구에 대한 제언이 논의되었다.

주요어 : 게슈탈트 관계성 향상 프로그램(GRIP), 취업스트레스, 우울, 자아존중감, 자기격려

목 차

Ⅰ. 서론

1. 연구의 필요성과 목적 ····· 1
2. 연구문제 및 가설 ····· 6

Ⅱ. 이론적 배경

1. 취업준비생의 취업스트레스 ····· 8
2. 취업스트레스에 따른 우울 ····· 10
3. 자아존중감의 매개효과 ····· 12
4. 자기격려의 매개효과 ····· 15

Ⅲ. 치료 프로그램의 개발

1. 치료 프로그램의 목적, 개발방향 ····· 18
2. 게슈탈트 치료 이론에서 바라 본 우울 ····· 19
3. 게슈탈트 관계성 향상 프로그램(GRIP)의 특징 ····· 22
4. 취업스트레스와 우울 감소를 위한 그립(GRIP)의 내용 ····· 24

Ⅳ. 연구 방법

1. 연구 참가자 ····· 35
2. 연구 설계 ····· 37
3. 연구 절차 ····· 37
4. 측정 도구 ····· 39

5, 자료 분석 ····· 42

Ⅴ. 연구 결과

1. 두 집단 간 사전 동질성 검정 ····· 46
2. 취업스트레스, 우울에 대한 그립(GRIP)의 효과 ····· 47
3. 잠정적 매개변인들 대한 그립(GRIP)의 효과 ····· 52
4. 취업스트레스, 우울 감소에 대한 그립(GRIP)의 효과에서 자아존중감과 자기격려의 매개효과 ····· 57
5. 프로그램 치료요인에 대한 평가 분석 ····· 62

Ⅵ. 논의 ····· 66

참고문헌

ABSTRACT

부록

표 목 차

표 1. 취업준비생의 취업스트레스 및 우울 감소를 위한 그립(GRIP)의 회기별 진행내용 ····· 28

표 2. 연구 참가자의 인구통계적 특성 ····· 36

표 3. 취업스트레스 척도 문항 구성 ····· 39

표 4. 통합적 한국판 CES-D 척도 문항 구성 ····· 40

표 5. 자아존중감 척도 문항 구성 ····· 41

표 6. 자기격려 척도 문항 구성 ····· 42

표 7. 그립(GRIP) 실시집단과 통제집단의 동질성 검증 ····· 46

표 8. 그립(GRIP) 실시집단과 통제집단의 평가시기에 따른 취업스트레스, 우울의 평균과 표준편차 ····· 47

표 9. 그립(GRIP) 실시집단과 통제집단(2)의 평가시기(2)에 따른 취업스트레스 점수에 대한 변량분석표 ····· 47

표 10. 그립(GRIP) 실시집단과 통제집단의 취업스트레스 사전-사후 차이검증 ····· 49

표 11. 그립(GRIP) 실시집단과 통제집단(2)의 평가시기(2)에 따른 우울 점수에 대한 변량분석표 ····· 49

표 12. 그립(GRIP) 실시집단과 통제집단의 우울 사전-사후 차이검증 ····· 51

표 13. 그립(GRIP) 실시집단의 취업스트레스, 우울 사전-추후 차이검증 ····· 52

표 14. 그립(GRIP) 실시집단과 통제집단(2)의 평가시기(2)에 따른 자아존중감 점수에 대한 변량분석표 ····· 52

표 15. 그립(GRIP) 실시집단과 통제집단의 자아존중감 사전-사후 차이검증 54

표 16. 그립(GRIP) 실시집단과 통제집단(2)의 평가시기(2)에 따른 자기격려 점수에 대한 변량분석표 ····· 54

표 17. 그립(GRIP) 실시집단과 통제집단의 자기격려 사전-사후 차이검증 ···· 56

표 18. 그립(GRIP) 실시집단의 자아존중감, 자기격려 사전-추후 차이검증 ··· 57

표 19. 처치조건과 취업스트레스 변화의 관계에서 자아존중감 및 자기격려 변화의 다중매개효과에 대한 Bootstrapping 검증 결과 ····· 59

표 20. 처치조건과 우울 변화의 관계에서 자아존중감 및 자기격려 변화의 다중매개효과에 대한 Bootstrapping 검증 결과 ····· 61

표 21. 프로그램 세션에 대한 의견 ····· 62

그 림 목 차

그림 1. 그립(GRIP) 실시집단과 통제집단의 평가시기에 따른 취업스트레스 점수 추이 ····· 48

그림 2. 그립(GRIP) 실시집단과 통제집단의 평가시기에 따른 우울 점수 추이 ·· ····· 50

그림 3. 그립(GRIP) 실시집단과 통제집단의 평가시기에 따른 자아존중감 점수 추이 ····· 53

그림 4. 그립(GRIP) 실시집단과 통제집단의 평가시기에 따른 자기격려 점수 추이 ····· 55

그림 5. 처치조건과 취업스트레스 변화의 관계에서 자아존중감 및 자기격려 변화의 다중 매개모형 ····· 58

그림 6. 처치조건과 우울 변화의 관계에서 자아존중감 및 자기격려 변화의 다중 매개모형 ····· 60

Ⅰ. 서론

1. 연구의 필요성과 목적

청년실업은 20 · 30대 청년들 대부분이 직면할 수밖에 없는 환경적 압력(stressor)으로서, 이 과정에서 청년 취업준비생들은 매우 심각한 수준의 취업스트레스, 우울, 불안 등을 겪는 것으로 알려져 왔다. 청년실업은 우리 사회의 경제, 정치적 지형과 복잡하게 얽혀있는 사회 문제이기도 하면서, 대부분의 20 · 30대 청년들이 직접적으로 경험하는 심리적 문제이기도 하다.

청년실업의 문제가 본격적인 사회병리현상으로 불거져 나온 것은 국내 외환위기 이후이지만, 근래 들어 이 문제는 '오륙도', '육이오'라는 신조어에서도 살펴볼 수 있듯이, 일자리를 두고 벌이는 세대 간의 경쟁과 갈등으로 비화됨으로써 여느 때보다도 심각한 사회문제로 주목받고 있다. 통계적 수치로도 근래의 청년실업 심각성이 두드러지게 입증되는 바, 통계청에서 발표한 고용동향 자료(2016)에 따르면, 2015년 청년 실업률(9.2%)은 전년보다 0.2% 상승한 수치로서, 같은 방법으로 통계를 산출한 2000년 이래로 가장 높은 수치를 기록했다. 취업준비생을 포함한 체감실업률인 '고용보조지표3'은 11.2%를 기록했다. 특히, 전체실업률 3.6%와 비교했을 때 청년 실업률은 두 배 이상 높은 것으로 나타나, 다른 연령대의 실업보다 청년실업의 문제가 더욱 심각한 문제로 부각되었다(국민일보, 2016. 1. 13.).

극심한 취업경쟁 속에서 일자리를 차지하지 못한 청년 취업준비생은, 성인으로서의 역할을 수행하는 데 제일 중요한 경제적 독립, 그리고 결혼, 출산 등의 발달 과업을 달성하지 못하는 위기에 봉착한다(Fryer, 1986). 이러한 추세를 반영하듯, 최근에는 실업 때문에 경제적 비용이 큰 연애, 결혼, 출산, 인간관계 등

을 포기한 청년 세대를 'N포 세대'라고 지칭하기도 한다.

청년 취업준비생들은 전술한 경제적 어려움과 더불어 심리적인 문제로 고통받고 있다. 취업포털사이트 잡코리아(2014)의 설문조사결과에 따르면, 취업준비생은 '신경과민(63.9%)', '우울증(53.8%)', '불면증(42.3%)', '대인기피증(31.4%)' 등 취업스트레스에 의한 증상으로 고통 받고 있는 것으로 나타났다(부산일보, 2014. 4. 12). 취업스트레스는 '취업준비과정에서 개인의 자원이나 능력을 초과하는 외부 혹은 내부 자극에 적절하게 대처하지 못해서 겪는 신체적, 심리적인 불편감'을 뜻한다. 박미진, 김진희, 정민선(2009)의 연구에 따르면, 취업준비를 하는 대학생들은 불안, 분노, 우울 등의 정서적 반응과 더불어 섭식장애, 수면장애, 순환계 장애와 같은 신체적 반응 등을 두루 경험하는 것으로 나타났다. 또한 실증 연구에서도 취업스트레스는 우울, 불안, 신체적 증상과 정적인 상관관계가 있으며(김혜정, 2004), 우울, 절망감을 유의하게 예측하는 것으로 밝혀졌다(서인균, 이연실, 2015). 인구통계학적 변인과 취업스트레스와의 관계를 분석한 연구에서는, 전공, 월소득, 학년, 연령 등에 따라 취업스트레스의 수준이 달라짐을 확인한 바 있다(박순길 외 2011; 조선희, 전경숙, 2015). 이를테면 인문사회분야 전공의 학생이 자연이공계열 전공의 학생보다, 월소득이 낮은 학생이 높은 학생보다, 고학년이 저학년보다 취업스트레스를 더 크게 경험하는 것으로 나타났다.

취업스트레스는 여러 가지 신체적, 심리적 증상을 예측하지만, 그 중에서도 우울과의 관계에 주목할 필요가 있다. 실제 대학교 고학년 학생이 겪는 우울감은 취업스트레스로 크게 설명이 가능할 정도로, 대학생의 우울은 취업스트레스에 의해 큰 영향을 받고 있다. 박경란(2006)의 연구에서 대학졸업반의 우울을 예측하는 주요 요인으로서 취업스트레스가 제시됐으며, 취업스트레스가 높을수록 우울이 높아지는 것으로 나타났다. 반복적인 취업실패는 취업준비생으로 하여금 자기 통제력에 대한 믿음을 잃게 하여 무기력, 우울에 이르게 하며, 더 나

아가 자기 가치감에 대한 회의를 안겨다줄 수 있다. 박미진 등(2009)은 대부분의 취업준비생들이 실제로 취업준비과정에서 무기력, 외로움, 고독감, 슬픔과 같은 우울감을 자주 느끼고 있으며, 자기 자신 혹은 막연한 대상에게 화를 내거나, 화를 참지 못해서 울음을 터뜨리는 등 분노감정 또한 크게 경험한다고 보고했다. 이처럼 취업스트레스는 우울과 큰 상관이 있다. 또한 취업스트레스에 따른 우울이 자살생각으로 이어진다는 연구결과가 있는데, 이는 취업스트레스에 따른 우울을 결코 가벼운 사안으로 취급해서는 안 되는 이유 중 하나이다(서인균, 김승희, 2012; 서인균, 이연실, 2014). 이러한 결과들은 취업스트레스 때문에 우울을 겪는 취업준비생들에게 치료적 개입이 필요함을 시사한다.

그러나 취업스트레스가 반드시 심리적인 부적응으로 이어지는 것은 아니다. 동일한 수준의 스트레스를 받더라도 개인의 대처능력, 자원 혹은 자아개념, 성격특성 등에 따라서 심리적 부적응의 수준은 달라질 수 있기 때문이다. 이처럼 스트레스와 심리적 부적응과의 관계에서 완충역할을 해주는 심리적 요인들을 분석함으로써 이를 치료적 개입에 적극적으로 활용할 수 있을 것이다. 취업스트레스와 심리적 부적응과의 관계에 대한 연구는 주로 국내에서 이루어졌다. 취업스트레스에서 심리적 부적응으로 이어지는 경로에서 자아탄력성(엄나연, 2015; 한금상, 서경현, 2014), 회복탄력성(강슬아, 2015), 자기격려(이현주, 2014), 사회적지지(서인균, 이연실, 2015; 엄나연, 2015), 자기효능감(김경욱, 조윤희, 2011), 인지적 정서조절전략(권미주, 2014; 심지은, 안하얀, 김지혜, 2011) 등의 요소가 매개 또는 조절효과를 나타내는 것으로 밝혀졌다.

본 연구에서는 스트레스와 심리적 부적응과의 관계에서 완충역할을 하는 요인 중 자아존중감과 자기격려에 주목하였다. 수많은 실증연구에 따르면, 자아존중감은 스트레스와 개인의 적응과의 관계에서 자기효능감, 대인관계의 질, 새로운 경험, 직업(학업) 성취도, 자아탄력성 등의 요인들과 함께 완충작용을 하는 변인으로 제시됐으며(Gore & Eckenrode, 1996), 청년기에서 노년기에 이르기

까지 스트레스 경험뿐만 아니라 특히 우울 증상과 부적 상관이 있는 것으로 밝혀졌다(Dixon & Kurpius, 2008; Orth, Robins, & Meier, 2009). 국내연구에서는 신권섭, 조인주(2013)가 취업스트레스 감소에 영향을 끼치는 주요한 요인으로서 자아존중감을 지적하면서, 취업스트레스를 경험하는 대학생의 경우 취업관련 정보나 기술과 관련된 개입보다 자아존중감을 향상시킬 수 있는 접근이 필요함을 역설한 바 있다. 본 연구결과들은 자아존중감이 취업스트레스에서 심리적 부적응으로 이어지는 경로에서 매개역할을 할 수 있음을 시사한다.

한편, 기채영(2009)과 박은영(2009)은 자기격려가 스트레스와 심리적 부적응과의 관계에서 매개효과를 나타낸다는 사실을 밝혔다. 이러한 연구결과는 스트레스가 심리적 부적응에 직접적으로 영향을 미치기도 하지만, 자기격려를 거쳐 간접적으로 심리적 부적응에 영향을 미칠 수 있음을 뜻한다. 이러한 맥락에서 노안영과 정민(2007)은 자기격려가 스스로에게 확신과 자신감을 강화시켜 스트레스를 완화시킬 거라고 보았으며, 박은경(2009), 임현주(2012)는 자기격려가 우울, 학교생활 부적응 등과 같은 심리적 부적응을 직접적으로 감소시키는 효과가 있음을 밝혔다. 이러한 연구결과들을 미루어 보았을 때, 자기격려 또한 자아존중감처럼 취업스트레스에서 심리적 부적응으로 이어지는 경로에서 매개역할을 할 수 있음을 시사한다.

결과적으로 자아존중감과 자기격려 수준을 진작시킴으로써 취업스트레스와 이에 따른 우울을 효과적으로 완화할 거라 예측할 수 있다. 따라서 우울로 고통 받는 취업준비생을 대상으로 상담 및 심리치료를 실시하는 경우, 자아존중감과 자기격려의 수준을 진작시키는 것에 초점을 둘 필요가 있겠다.

그러나 취업스트레스를 감소시키고자 개발된 기존의 치료 프로그램은 이러한 매개요인에 대한 고려 없이 치료적 검증이 이루어진 경우가 대부분이다. 오수진(2013)은 게슈탈트 관계성 향상 프로그램(Gestalt Relationship Improvement Program)을 실시하여 취업스트레스 감소 효과를 밝히는 데 성공했는데, 매개요

인을 고려하지 않고 프로그램을 설계하여 구체적인 치료요인을 분석할 수 없었다. 즉, 취업스트레스가 어떤 기제에 의해 감소하는지에 대해 충분한 이론적 검토 없이 프로그램을 계획했기 때문에, 치료효과의 원인에 대해 예측할 수 없었다. 프로그램이 단지 4회기로 구성되었다는 점도 치료효과를 신뢰하기 어렵게 만들었다.

심미정(2013)이 구상한 취업을 위한 집단치료 프로그램은 대체적으로 취업준비생의 취업역량을 향상시키거나 취업정보를 제공하는 방향으로 초점이 맞춰져 있는데, 이 때문에 실제적으로 취업스트레스의 감소 효과가 나타나지 않은 것으로 보인다. 이는 취업스트레스를 겪고 있는 대학생을 대상으로 진로 및 취업상담을 실시하는 경우, 구체적인 구직노력에 초점을 맞추기 보다는 저하된 자존감을 향상시키는 상담전략이 필요함을 역설한 박미진 등(2009)의 연구결과를 뒷받침한다.

최미숙(2010)은 청년실업여성을 대상으로 미술치료를 실시하여 우울감소와 자아존중감 향상에 효과가 있는지 연구했는데, 청년실업여성 1명을 대상으로 한 단일사례연구이기 때문에 통계적 수치에 근거하여 연구결과를 일반화하는데 큰 문제가 있다.

한편, 조은진(2015)은 대학생을 대상으로 인지행동 집단치료 프로그램을 실시하여 취업스트레스, 역기능적 태도, 우울의 감소 효과를 연구한 바 있다. Beck의 인지이론에 근거하여 역기능적 태도를 교정하는 데 초점을 두었으며, 연구자를 일정한 기준에 따라 선별하여 치료효과의 신뢰도와 타당도를 확보하고자 노력했다. 그런데 연구대상자를 대학생으로만 한정시켜, 대졸 취업준비생의 취업스트레스 감소 효과를 살펴보지 못한 한계를 낳았다. 취업준비생을 대상으로 진행한 설문조사(잡코리아, 2014)에서 취업스트레스의 발생 시기를 '대학 졸업 후(46.8%)'로 응답한 경우가 압도적으로 많았고, 이어서 4학년(23.4%), 3학년(13.2%), 2학년(7.7%), 1학년(6.5%) 순으로 나타나 대학을 졸업한 취업준비생

의 취업스트레스가 극심할 것으로 예측할 수 있다(부산일보, 2014. 4. 12). 따라서 취업스트레스 완화를 위한 치료 프로그램을 계획할 때 대졸 취업준비생을 연구대상으로 포함함으로써 연구타당도를 향상시킬 수 있을 것이다.

본 연구는 선행연구 결과와 기존 치료 프로그램의 한계를 수렴하여, 취업스트레스와 이에 따른 우울을 감소하는 데 초점을 둔 치료 프로그램을 개발하고, 그 치료효과를 검증하고자 한다. 또한 치료 프로그램의 치료효과가 자아존중감과 자기격려의 향상에서 비롯되었는지 검증하고자 한다.

이러한 연구의 목적을 달성하기 위해 치료 프로그램으로서 게슈탈트 관계성 향상 프로그램(Gestalt Relationship Improvement Program : 이하 'GRIP')을 선정하였다. 게슈탈트 치료 이론에 따르면, 모든 심리적 증상은 '관계성'의 결핍 혹은 손상에서 비롯한다. 취업준비생 대부분이 빈약한 사회적지지 체계에 노출돼 우울감에 취약하다는 사정을 고려한다면, 관계성 향상에 초점을 둔 그립(GRIP)이 우울로 고통 받는 취업준비생에게 큰 도움이 되리라 예측된다. 뿐만 아니라, 그립(GRIP)은 구조화 프로그램이지만 내담자의 특성이나 치료적 가설에 따라 창조적으로 변형하여 사용할 수 있으므로 사전연구에서 치료기제로서 언급한 자아존중감과 자기격려 향상에 초점을 맞춰 프로그램을 재구성하기 용이하다.

본 연구의 목적을 요약하면 다음과 같다. 첫째, 그립(GRIP)이 취업스트레스와 우울을 효과적으로 감소시키는지를 검토하는 것이다. 둘째, 그립(GRIP)의 치료기제를 규명하는 것이다. 두 번째 목적을 달성하기 위해 치료효과에 기여하는 매개변인으로서 자아존중감과 자기격려를 상정하였다.

2. 연구문제 및 가설

연구문제 1 : 그립(GRIP)에 참여한 집단이 통제집단에 비해 취업스트레스와 우울이 더 감소할 것인가?

가설 1-1 : 프로그램에 참여한 집단은 통제집단에 비해 취업스트레스가 유의하게 감소할 것이다.

가설 1-2 : 프로그램에 참여한 집단은 통제집단에 비해 우울이 유의하게 감소할 것이다.

연구문제 2 : 그립(GRIP)의 취업스트레스 감소 효과는 자아존중감과 자기격려의 향상에서 비롯되었나?

가설 2-1 : 그립(GRIP)이 자아존중감을 매개하여 취업스트레스 감소에 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2 : 그립(GRIP)이 자기격려를 매개하여 취업스트레스 감소에 영향을 미칠 것이다.

연구문제 3 : 그립(GRIP)의 우울 감소 효과는 자아존중감과 자기격려의 향상에서 비롯되었나?

가설 3-1 : 그립(GRIP)이 자아존중감을 매개하여 우울 감소에 영향을 미칠 것이다.

가설 3-2 : 그립(GRIP)이 자기격려를 매개하여 우울 감소에 영향을 미칠 것이다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 취업준비생의 취업스트레스

Erikson(1968)의 심리사회적 발달 이론에 비추어 보았을 때, 청년 취업준비생은 ‘청년기’에서 ‘성인기’로 접어드는 과도기에 놓여 있다고 볼 수 있다. 직업을 갖지 못한 취업준비생들은 자신의 사회적 정체성을 형성하는 데 어려움을 가질 수 있으며, 일과 친밀감의 균형을 맞춰 나가야 할 성인 초기의 발달단계를 성공적으로 완수하지 못할 위험에 노출돼 있다. 이러한 맥락에서 Fryer(1986)는 실업에 따른 심리적 불편감이 취업준비생의 안녕을 지속적으로 박탈시킬 수 있다고 보았다.

통계청이 발표한 2015년 고용동향에 따르면, 15세 이상 29세 이하의 청년실업률(9.2%)이 전체실업률(3.6%)에 비해 2배 이상 높으며, 특히 대학졸업자의 미취업률은 꾸준히 상승하여 대학졸업자 1/4 이상이 취업을 하지 못하는 상황에 처한 것으로 나타났다. 이처럼 취업준비생은 대학교 고학년뿐만 아니라 대학졸업자까지 고루 분포해 있어서 미취업문제가 청년 전반의 문제점임을 확인할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 취업준비생을 만 19세 이상, 34세 이하의 청년으로 정의를 내리고 논의를 진행하고자 한다. 청년고용촉진특별법 개정안에서 규정하는 청년의 나이는 만 15세 이상, 34세 이하이다. 다만, 만 15세 이상, 18세 이하 청년은 고등학교 의무교육을 받는 경우가 대부분이므로 이 연령대를 제외하여 취업준비생을 정의 내리려 한다.

취업스트레스는 취업준비생이 취업준비과정에서 겪는 주관적 불편감이라고 볼 수 있으나, 이는 이론적 모형에 근거한 정확한 정의는 아니다. 이에 따라 국내의 많은 연구자들이 취업스트레스에 대해 정의를 내리고자 했다. 황성원

(1988)은 취업스트레스를 “졸업후의 취업과 관련된 문제로 인하여 대학생활중에 신체적, 심리적 평형상태가 파괴되고 위기, 긴장감 또는 불안을 느끼는 상태”로 정의했다. 강경훈(2010)은 "대학에 재학 중이거나 졸업 예정인 사람이 최초의 취업 준비 과정에서 주관적으로 경험하는 스트레스"라고 정의했다. 이 정의들을 살펴보면, 스트레스가 개인의 능동적인 대처양식을 간과한 ‘자극원’ 혹은 ‘반응’의 관점으로만 기술된 한계가 있다.

Lazarus와 Folkman(1984)은 기존의 스트레스 연구 성과를 종합하면서, 스트레스를 세 가지의 이론적 관점에서 검토한 바 있다. 스트레스를 자극으로 바라보는 입장(stimulus-based model of stress)에서 스트레스는 ‘개인에게 좋지 않은 영향을 주는 모든 것’을 뜻한다. 이는 개인 외부의 생활사건(event)을 뜻하기도 하지만, 선행 스트레스 연구자 Selye(1956)가 언급한 스트레스원(stressor), 즉 성욕, 식욕과 같은 내부의 추동이나 자극을 뜻하기도 한다. 생활사건으로서의 스트레스는 크게 세 가지로 분류할 수 있다. 자연재해, 전쟁, 대량 감금, 강제 이주와 같이 어느 누구도 통제할 수 없으며 매우 광범위한 영향을 끼치는 자극이 있는 한편, 사랑하는 이의 죽음, 심각한 질병, 해고, 이혼, 출산과 같이 개인으로서 치명적일 수 있는 자극이 있다. 또한 매일의 사소한 생활사건들, 이를테면 개가 아프다든가 주변사람이 담배를 마구 피워댄다든가 하는 상황들은 전술한 두 생활사건에 비해서 강도는 약하지만, 지속적인 영향을 받을 시에 치명적일 수 있다.

스트레스를 반응으로서 바라보는 입장(response-based model of stress)은 스트레스에 대한 생리적 접근을 시도한 Selye(1956)와 Wolff(1950)로부터 비롯되었다. 반응으로서의 스트레스는 유기체의 ‘항상성’이 위협받을 때 나타나는 증상으로서 이는 외부의 유해한 자극에 대한 적응 반응이다. 그러나 이러한 설명에 따르면, ‘자극으로서의 스트레스’와 ‘반응으로서의 스트레스’의 구분이 매우 어려워진다. Selye(1976)가 일반 적응 증후군(General Adaptation Syndrome;

GAS)으로 언급한 '경고(alarm), 저항(resistance), 탈진(exhaustion)'은 개체 내부의 자극이기도 하지만, 외부의 열, 한냉, 독소와 같은 외부 자극에 대한 반응이기도 하다(이평숙, 1995).

Lazarus와 Folkman은 스트레스를 생물학적 모델에 근거해 바라보는 입장의 한계를 지적하며, '자극-반응' 모델을 제안한다. 이는 스트레스를 환경과 개인 성격특성의 '상호성'에서 바라보는 입장(transactional-based model of stress)으로서, 개인을 환경에 수동적으로 반응하는 존재로서 이해하는 입장을 거부하고 개인의 심리적 대처능력을 강조한 모델이라고 평가할 수 있다. 이 입장은 개인의 대처방식에 따라 스트레스에 대한 반응이 달라질 수 있음을 시사한다. 특히, 이 과정에서 스트레스에 대한 인지적 평가가 매우 중요하다. 즉, 정의하자면 스트레스는 "개인의 자원을 능가하고 안녕감을 위협한다고 평가할 수 있는 개인과 환경 간의 특수한 관계"를 뜻한다. 이 정의에는 환경과 개인의 역동적인 상호성이 잘 드러나 있다.

본 연구에서는 Lazarus와 Folkman의 스트레스 정의에 따라, 취업스트레스를 정의내리고자 한다. 취업스트레스는 '취업준비생이 취업준비과정에서 개인의 자원이나 능력을 초과하는 외부 혹은 내부 자극에 적절하게 대처하지 못해서 겪는 신체적, 심리적인 불편감'이다. 이는 이미경(2011)이 대학생의 취업스트레스 척도를 개발하면서 정의내린 취업스트레스의 의미와 유사하다. 이미경은 취업스트레스를 "취업과 관련하여 개인의 능력을 능가하는 내, 외적 요구에 대한 개인의 인지 및 그에 따른 적응정도 차이로 인해 발생하는 개인의 정서적, 행동적, 신체적 반응"으로 정의 내렸으며, 이 정의 또한 상호작용으로서의 스트레스를 강조한다고 볼 수 있다.

2. 취업스트레스에 따른 우울

취업준비생들이 겪는 취업스트레스는 각종 심리적 부적응을 야기한다. Hammarstrom과 Janlert(1997)는 천 명 이상의 대학생을 대상으로 5년 간 종단연구를 수행했는데, 실업이 우울증과 신경증을 비롯한 정신건강, 그리고 신체건강에 부정적인 영향을 끼침을 입증하였다. 6개월 이상의 긴 실업은 정신건강의 위험요소로 밝혀졌다. 특히, 국내에서는 외환위기 이후에 취업스트레스와 관련된 연구들이 활발하게 이루어졌다. 이훈구, 김인경, 박윤창(2000)의 연구에서 구직시도에서 실패한 집단은 성공한 집단에 비해 신체화 증상, 강박증, 대인예민성, 우울, 그리고 불안 경향성, 적대감 모두에서 취약한 정신건강상태를 보였다. 또한 취업스트레스는 우울, 불안, 신체적 증상과 정적인 상관관계가 있으며(김혜정, 2004), 우울, 절망감을 유의하게 예측하는 것으로 밝혀졌다(서인균, 이연실, 2015).

우울은 취업스트레스를 받는 취업준비생에게 두드러지게 나타나는 증상 중 하나이다. Beck(1967)은 우울증의 특징을 다음 다섯 가지로 요약한 바 있다. 첫째, 슬픔, 고독, 무관심 등 구체적인 기분변화가 나타난다. 둘째, 자기비난 혹은 자기자책과 관련된 부정적인 자기개념이 나타난다. 셋째, 퇴행적이고 자기처벌적인 생각이 지배적이다. 넷째, 식욕저하, 불면증, 리비도 상실과 같은 생리적 변화가 나타난다. 다섯째, 정신운동지연, 초조감과 같은 활동수준의 변화가 두드러진다. 이처럼 우울장애는 우울감, 슬픔, 좌절감, 죄책감, 고독감, 무가치감, 허무감, 절망감 등과 같은 고통스러운 정서상태와 더불어 자신이 무능하고 열등하며 무가치한 존재로 여겨지는 자기비하적 생각, 타인과 세상이 비정하고 적대적이며 냉혹하다는 믿음 등의 부정적이고 비관적인 생각을 주된 특징으로 한다. 또한 활력이 떨어지거나 식욕, 체중에 변화가 나타나거나 성적인 욕구 및 성에 대한 흥미가 감소하는 등 신체생리적인 변화가 나타난다(권석만, 2003).

취업준비생의 취업스트레스에 대해 질적 분석을 시도한 박미진 등(2009)은

취업준비 대학생들이 불안, 분노, 우울 등의 정서적 반응과 더불어 섭식장애, 수면장애, 순환계 장애와 같은 신체적 반응 등을 두루 경험한다고 보고한 바 있는데, 취업준비생들은 구직에 실패했을 때 좌절감, 무기력을 심하게 경험하며, 대인관계를 단절하여 외로움, 고독감, 우울, 슬픔 등으로 고통 받는다. 특히, 직접적인 우울감과 더불어 분노를 자주 경험하는 것으로 나타났는데, 이들은 자기 자신 혹은 막연한 대상에게 화를 내거나 화를 참지 못해서 울음을 터뜨리기도 했다. 또한 이들은 취업이 잘 안 되는 이유로 자기 자신을 탓했다. 이를테면 영어성적, 자격증, 학점 준비에 최선의 스스로 노력을 다하지 못해 취직에 실패했다고 자책했다. '자기에게로 향해진 분노'로서 우울을 설명하는 정신분석, 게슈탈트 심리치료 이론에 동의한다면, 취업준비생이 두드러지게 표현하는 분노나 짜증 또한 우울증상의 일종으로 보는 것이 타당하다.

실증 연구에서도 우울증상은 취업스트레스의 결과로서 자주 언급되었다. 다수의 선행연구에서 취업스트레스가 높을수록 우울 수준이 높음을 예측했으며, 취업스트레스에 따른 우울이 자살생각으로 이어짐을 입증했다(강석화, 나동석, 2013; 서인균, 김승희, 2012; 서인균, 이연실, 2014). 즉, 취업에 대한 심리적 압박이 우울감에 취약하게 만들고, 궁극적으로는 자살생각에 영향을 미칠 수 있다는 것이다. 이처럼 취업스트레스에 따른 우울은 자살이라는 치명적인 결과를 초래할 수 있으므로 반드시 치료적인 개입이 필요하다.

3. 자아존중감의 매개효과

높은 취업스트레스가 반드시 높은 우울증상을 예측하는 것은 아니다. 동일한 수준의 스트레스를 받더라도 개인의 성격특성, 자기개념, 대처능력, 자원 등에 따라 심리적 고통을 받는 수준은 달라질 수 있기 때문이다. 이처럼 외부의 자

극에 대해 감정적, 정보적 혹은 기술적인 자원을 활용하여 스트레스에 따른 증상을 완화할 수 있다고 보는 입장을 스트레스 완충 가설(Stress-Buffering Hypothesis)이라고 부른다. 이 가설은 내과의사 Cassel과 정신과 의사 Sidney Cobb이 1976년에 제시한 가설로서 사회적 지지가 스트레스 사건에 따른 증상을 완화시킨다는 점에 주목했다. 사회적 지지는 스트레스에 따른 심리적인 고통뿐만 아니라 신체적 고통까지 완화시키는 것으로 밝혀졌다(Cohen & Pressman, 2004).

이러한 맥락에서 스트레스에 따른 심리적, 신체적 고통으로부터 보호역할을 해주는 매개 혹은 조절변인을 찾는 시도들이 있어왔다. 그 중에서도 자아존중감, 자기효능감, 대인관계의 질, 새로운 경험, 직업(학업) 성취도, 자아탄력성 등의 요인들이 주요한 변인으로 제시된 바 있다(Gore & Eckenrode, 1994). 특히, 자아존중감은 청년기에서 노년기 동안 우울증을 완화하는 요인으로 알려져 왔다(Orth, Robins, & Meier, 2009). Orth, Robin 그리고 Meier(2009)에 따르면, 우울증의 취약성-스트레스 모델(Vulnerability-Stress Model)에 대한 매우 많은 연구들이 우울증의 발달을 예언하는 요인으로서 낮은 자존감을 지적했다. 스트레스를 유발하는 삶의 환경에 직면했을 때, 낮은 자존감을 가진 개인은 보다 적은 대처자원을 가졌을 거라 기대할 수 있어 우울증에 더 취약하다. 즉, 자아존중감은 스트레스 자극과 우울과의 관계에서 매개역할을 하는 요인임을 확인할 수 있다.

심리학에서 자아존중감은 James(1980)가 최초로 정의내린 바 있다. James는 자아존중감을 “스스로에 대한 만족 또는 불만족감”이라고 정의했고, 이는 삶의 중요 영역에서 발생한 성공과 실패의 비율을 계산함으로써 측정할 수 있다고 보았다. Janis와 Field(1959)는 자아존중감의 외연을 넓혀, 이를 “사회적 적합성에 대해 느끼는 개인의 감정”으로 정의하였다. 여기서 말하는 사회적 적합성은 대인관계에서 느끼는 불안이나 긴장감을 포괄하는 개념이다. 이 정의에 따르면,

자아존중감은 스스로가 사회적 상황을 얼마만큼 편하게 느끼는가와 밀접한 관련이 있다. Coopersmith(1967)는 “스스로에 대한 긍정적, 그리고 부정적인 감정”을 자아존중감이라고 정의했으며, 스스로 재능이 있거나 유능하거나 삶의 의미가 있다고 믿거나 가치가 있다고 믿는 정도를 측정함으로써 자아존중감을 추정할 수 있다고 보았다. 한편, Pope(1988)는 자아존중감을 구성하는 두 가지 차원으로서 ‘실제적 자기(actual self)’와 ‘이상적 자기(ideal self)’를 제안하였다. 실제적 자기는 객관적인 정보에 토대를 둔 자기 자신에 대한 지각이고, 이상적 자기는 개인이 바라는 유형의 이미지를 뜻한다. 자아존중감은 실제적 자기와 이상적 자기가 일치할 때 상승한다. Ziller(1973)는 사회적 관계와 본성에 토대를 둔 자아존중감의 개념을 제안했다. 이 정의에 따르면 자아존중감은 “타인과의 관계지향 속에서 발생하는 자기 가치에 대한 지각”이다. 선행 연구들을 종합했을 때, 자아존중감은 ‘스스로의 가치감에 대한 평가적 감정’이라고 요약할 수 있겠다.

국내 연구에서 자아존중감은 취업스트레스를 효과적으로 감소시키는 요인으로 연구돼 왔다. 신권섭, 조인주(2013)는 취업스트레스에 영향을 미치는 요인으로서 대상자의 구직기술, 자아존중감, 자기효능감을 검토한 결과, 취업스트레스에 가장 큰 영향력을 미치는 변인으로 자아존중감을 꼽았다. 자기 자신에 대해 만족하는 정도, 자기스스로를 가치 있는 사람으로 생각하는 정도, 자신이 쓸모있는 존재라고 생각하는 수준이 높을수록 취업스트레스를 덜 경험하는 것이다. 류진혜와 김태성(1998)도 자아존중감이 다른 외부 요인보다 취업관련 스트레스에 더 많은 영향을 끼친다고 보고한 바 있다. 간호대학생들을 대상으로 연구한 논문에서도 자아존중감은 취업스트레스를 유의하게 감소시켰다(박복순, 조하나, 박병준, 2015). 전술한 연구결과를 종합했을 때, 자아존중감은 취업스트레스와 우울과의 관계에서 매개역할을 할 거라 추측할 수 있다.

4. 자기격려의 매개효과

취업스트레스 때문에 우울을 겪는 대부분의 취업준비생들은 외로움, 고독감을 느낀다. 이들은 취업준비과정에서 타인과의 경쟁에 시달리고 대인관계로부터 고립되어 있는 경우가 많다. 박미진 등(2009)의 연구에서 우울증상을 겪고 있는 취업준비생들은 주로 혼자서 취업준비를 하며 이 과정에서 자기 자신을 '애물단지'로 느끼는 등 스스로에게 스트레스를 주는 것으로 나타났다. 이처럼 이들은 주변의 환경으로부터 격려와 지지를 받을 수 없는 처지에 있기 때문에 우울에 더욱 취약할 것으로 예측된다. 이들에게는 취업경쟁 속에서도 동료자로서 서로 지지와 격려를 나눌 수 있는 공동체를 구축하는 것이 도움이 되겠으나, 현실적인 여건 상 많은 어려움이 따르는 일이라고 볼 수 있다. 따라서 이들에게는 주변의 지지와 격려 없이도 스스로를 격려해줄 수 있는 대처능력이 필요한 것으로 보인다. 이러한 맥락에서 박은경(2009)은 스트레스 상황에서 잠재적으로 발휘할 수 있는 심리적인 자기치유능력인 자기격려에 주목한 바 있다.

격려는 그동안 우울을 비롯한 심리적 부적응을 감소시키는 역할을 하는 것으로 알려져 왔다(Karkhaneh et al., 2015). 아들러 학파에 따르면, 심리적 부적응은 격려가 부족한 데서 오는 것이며, 특히 어린아이의 문제행동은 대부분 낙담하는 데서 비롯한다. 격려는 개인적인 확신을 강화시킴으로써 성장과 발달에 기여한다. 구체적으로 보자면, 격려를 받은 개인은 정서적으로 행복해지고, 자신의 문제를 더욱 효율적으로 다룰 수 있는 여유가 생긴다. 그리고 사회의 안녕에 기여할 수 있는 의지를 북돋을 수 있다(Dreikurs & Soltz, 1964). 실제 성인을 대상으로 격려프로그램을 시행한 결과, 자기가치감, 주관적 안녕감, 문제대처능력, 효과적인 사회적 기술이 증가한 반면, 심리적 · 신체적 증상, 사회적 상황의 불편감이 감소했다(Bahlmann & Dinter, 2001). 이는 격려가 심리적

부적응을 효과적으로 감소시키는 변인임을 시사하는 대목이다.

격려는 Adler가 개인 심리치료를 언급하면서 강조한 개념이다. Adler(1928, 1929, 1936)에 따르면, 치료의 마땅한 목표는 내담자를 격려해주고 결코 낙담시키지 않는 것이다. 치료는 개인이 삶의 문제를 마주할 수 있도록 용기를 북돋아주는 것, 그 이상 그 이하도 아니다. 격려를 통해 개인은 용기와 자아존중감을 발달시킬 수 있으며, 사회에 기여할 수 있는 힘을 북돋는다(Overholser, 2010).

Bahlman과 Dinter(2001)는 Adler의 의견을 계승하여, 격려를 정의했다. 격려는 “개인의 긍정적이거나 부정적인 측면과 상관없이 삶의 변화를 시도하고자 하는 개인의 인식을 이해”하는 것이다. 즉, 격려는 삶의 부정적인 측면을 거부하거나 억압하는 것이 아니라, 변화를 시도하려는 개인의 용기 있는 태도 그 자체에 대하여 있는 그대로 인정하고 관심을 기울이는 태도라고 볼 수 있다.

노안영, 정민(2007)은 기존에 논의된 격려의 개념을 검토하면서, 격려를 스스로에게 해줄 수 있다는 사실에 주목한다. ‘자기격려’는 “스스로에게 격려하여 용기를 주는 것”이다. 자기격려는 스스로에게 확신과 자신감을 강화시켜 개인의 성장과 발달을 촉진시킨다. Schoenaker(1991, 재인용)가 구상한 격려훈련프로그램은 자기격려 프로그램으로 시작해 타인격려 프로그램으로 마무리 되는데, 이는 자기격려가 먼저 이루어져야 타인격려가 가능하다고 생각했기 때문이다.

이러한 맥락에서 자기격려가 스트레스와 심리적 부적응을 효과적으로 완충해주는 변인임이 최근 국내 조사연구를 통해 밝혀지고 있다. 기채영(2009)과 박은영(2009)은 등학생ㄹ 대상으로 한 연구에서 자기격려가 스트레스와 심리적 부적응과의 관계에서 매개효과를 나타낸다는 사실을 입증했다. 이러한 연구결과는 스트레스가 심리적 부적응에 직접적으로 영향을 미치기도 하지만, 자기격려를 거쳐 간접적으로 심리적 부적응에 영향을 미칠 수 있음을 뜻한다. 박은경

(2009)은 고등학생을 대상으로 한 연구에서 자기격려 수준이 높을수록 자아존중감 수준은 상승하나, 우울 수준은 감소함을 밝혔으며, 임현주(2011)는 아동의 자기격려 수준이 높을수록 스트레스 대처행동과 학교적응 수준이 상승함을 확인한 바 있다. 이러한 연구결과들은 자기격려가 취업스트레스에 따른 심리적 부적응을 효과적으로 완화시킬 수 있는 요인임을 시사한다.

특히, 자기격려와 자아존중감의 관계를 살펴본 연구에서, 자기격려는 자아존중감을 유의미하게 예측하는 것으로 나타났다. 즉, 자기격려 수준이 높을수록 자아존중감 수준도 높았다. 이는 자기격려 기제를 촉진시키면 자아존중감의 향상을 꾀할 수 있음을 시사한다(류창주, 2014; 박은경, 2009; 정영희, 2011). 요약하자면 자기격려와 자아존중감은 취업스트레스가 우울에 미치는 영향에서 매개역할을 하는 요소이므로, 치료적 개입 시 자기격려와 자아존중감의 향상을 모색할 필요성이 있다고 볼 수 있다.

Ⅲ. 치료 프로그램의 개발

A. 치료 프로그램의 목적, 개발 방향

본 연구에서 개발한 치료 프로그램은 청년 취업준비생의 취업스트레스와 이에 따른 우울감을 완화시키는 데 그 목적이 있다. 본 연구에서는 청년 취업준비생을 '만 19세 이상, 34세 이하의 연령대에 해당하고, 주 5일 이상 근무하지 않으면서 구직 활동 중에 있는 청년'으로 정의하며, 기초 연구 및 여러 실증연구들을 참고하여 치료 프로그램을 계획했다. 선행논문을 검토한 결과, 취업스트레스와 이에 따른 우울을 완충할 수 있는 개인의 심리적 특성으로서 자아존중감과 자기격려가 제시된 바 있다. 따라서 본 연구에서는 자아존중감과 자기격려를 향상시키는 데 초점을 두어 치료 프로그램을 계획했다.

치료 프로그램은 집단치료의 형식으로 진행했다. 집단치료는 개인상담 만큼 치료효과가 있을 뿐만 아니라(Chris & Gary M & Matthew J, 1998), 치료의 중요한 목표가 사회적 지지와 대인관계에 대한 학습인 경우는 개인상담보다 더 도움이 된다(Yalom & Leszcz, 2005). Yalom와 Leszcz(2005)는 집단치료가 서로 지지와 피드백을 나눌 수 있는 환경을 마련해주므로 대인관계능력을 증진시킬 뿐 아니라, 자신의 생각, 감정, 행동에 대한 통찰을 도움으로써 결과적으로 자신감, 자아상, 자아존중감을 증진시킬 수 있다고 보았다. 취업스트레스로 인해 우울한 취업준비생 대부분은 주변 환경으로부터 지지와 격려를 받고 있지 못해 우울감에 취약하므로, 집단치료를 통해 같은 처지에 있는 다른 집단원들로부터 지지와 격려를 받는다면 우울감을 효과적으로 완화시킬 수 있을 것으로 기대된다.

또한 이러한 목적을 수행하고자 집단치료의 한 형태인 게슈탈트 관계성 향상 프로그램(Gestalt Relationship Improvement Program : GRIP)을 선택했다. 그

립(GRIP)은 김정규(2010)가 게슈탈트 심리치료 이론에 근거하여 일반 아동, 청소년, 성인 및 각종 심리장애를 가진 집단들의 성장과 치유를 돕고자 제작한 구조화 프로그램이다. 본 프로그램은 각종 놀이 및 예술치료 기법들을 활용하여 개인의 '관계성'을 향상시키는 것을 목표로 삼는다. 관계성은 개인이 자기 자신의 신체, 정서, 욕구, 생각, 지각, 상상 등을 잘 알아차리고, 그것을 타인과의 '대화적 관계성(dialogical relationship)' 속에서 적절하게 표현하는 과정을 함축하는 개념이다(김정규, 2010). 전술한 것처럼 취업준비생들은 혼자서 공부하는 경우가 많아 우울감에 취약하므로 관계성 향상에 초점을 둔 본 프로그램이 취업준비생의 취업스트레스와 우울감소에 효과가 있을 거라 기대된다. 실제로 그립(GRIP)이 개인의 스트레스 및 우울감소에 효과적이었음을 밝힌 선행연구들이 있다(고일다, 2010; 김진주, 2009; 김효림, 2014; 석미란, 2010; 오수진, 2013; 오지혜, 2010; 이지현, 2009). 또한 본 프로그램은 내담자의 특성과 치료적 가설에 따라 상담자가 창의적 능력을 발휘하여 재구성하기 용이하다(김정규, 2010). 이에 따라 선행 연구와 그립(GRIP) 매뉴얼을 참조하여 본 프로그램을 구성했다.

2. 게슈탈트 치료이론에서 바라 본 우울

게슈탈트 치료이론에 따르면, 각종 심리적 증상은 '관계성'의 문제로 이해할 수 있다. 이는 인간을 유기체적 존재로서 이해하려는 입장과 맞닿아 있다. 게슈탈트 심리치료자들은 인간이 타인 혹은 환경과의 '관계성' 혹은 '연결성(connectedness)' 속에서만 온전히 성장하고 자기를 실현할 수 있다고 본다(Hycner, 1985; Polster, 2006; Yontef, 1993). 김정규(2010)는 관계성을 "개인이 자기 자신의 신체와 정서, 욕구, 생각, 지각, 상상을 억압하지 않고 잘 알아

차릴 뿐만 아니라, 그것들을 타인과의 '대화적 관계성(dialogical relationship)' 속에서 적절히 표현할 수 있으며, 또한 타인을 왜곡하지 않고 있는 그대로 잘 알아차리고 이해하며, 타인과 공감적으로 교류하며 소통할 수 있고, 나아가서 사회적, 문화적 및 자연적 환경과도 유기적이고 효율적인 접촉을 할 수 있는 것"으로 정의한 바 있다. 전술한 내용을 종합하자면, 관계성은 자기 자신과 타인, 그리고 환경과 맺는 의미 있는 접촉과정이라고 요약할 수 있겠다. 개체가 자기 자신, 타인, 환경과 의미 있는 접촉을 맺지 못할 때 심리적인 증상이 발생한다고 볼 수 있다. 이러한 맥락에서 심리적 증상은 실체적 개념이 아니라, 관계적 맥락에서 발생하는 '과정(process)'으로서 이해할 수 있다(Greenberg, Watson and Goldman, 1998; Zinker, 1978).

개인이 자기 자신, 타인, 그리고 환경과 의미 있는 관계를 맺지 못하는 이유는 '고정된 패턴(fixed patter)'에 따라 자신의 행동과 경험을 제한하기 때문이다(Yontef, 1993). 과거에 해소하지 못한 미해결과제(unfinished business)[1]는 지금-여기에서 완결하려는 경향성이 있어 반복적인 행동패턴을 유발하며, 이 때문에 개인은 지금-여기에 주어진 환경과 접촉하고 머무를 수 없게 된다. 미해결과제를 해결하기 위한 목적에서 반복적으로 추구되는 행동동기를 '반복회귀 게슈탈트(recurrent gestalt)'라고 부른다(Kim & Yontef, 2013; Polster & Polster, 1974).

이러한 맥락에서 우울증 또한 미해결과제를 적절하게 해소하지 못해 반복적인 행동패턴을 유지하며, 자기 자신, 타인, 환경과 의미 있는 접촉을 하지 못한 결과라고 볼 수 있다. 개체는 자신의 감정을 여러 가지 이유 때문에 적절하게 해소하지 못하고, 내사, 투사, 융합, 반전, 편향 등의 접촉경계혼란(contact boundary disturbance)[2] 행동을 통해 미해결과제로 남겨두는데, 특히 우울증

1) 완결되지 않은 게슈탈트. 미해결과제는 전경과 배경의 자연스러운 교체를 방해하여 개인의 적응에 장애가 된다(김정규, 2015). 자신의 욕구나 감정을 적절한 방식으로 접촉하여 해소하지 못할 때 미해결과제가 발생한다.

2) 접촉경계혼란은 개체와 환경과의 경계가 너무 단단하거나 불분명해질 때, 혹은 경계가 상실될 때 발생한다

은 분노라는 핵심감정을 '반전', '내사', '편향'의 접촉경계혼란 때문에 해소하지 못해 나타난 결과라고 볼 수 있다.

반전(retroflection)은 개체가 다른 사람이나 환경에게 하고 싶은 행동을 그 대상에게 직접 하지 못하고 자기 자신에게 돌려서 하거나 다른 사람이 자기에게 해주기를 바라는 행동을 뜻한다. 분노를 대상에게 정당하게 표현하지 못하고, 자신에게 반전시킨 결과가 죄책감과 우울감이다. 뿐만 아니라, 분노를 반전하는 경우 신체긴장이 심해지고, 두통, 위장장애, 근육경색, 가슴통증, 불면증 등으로 이어지기도 한다. 따라서 치료자는 내담자가 자신의 반전 행위를 알아차리고, 억압된 분노감정을 외부의 적합한 대상에게 적절하게 표현할 수 있도록 돕는 게 좋다(김정규, 1995; 김정규, 2015).

내사(introjection)는 개체가 무비판적으로 받아들인 타인의 행동방식, 가치관 등이 개체의 행동과 사고방식에 악영향을 끼치는 것을 뜻한다. 내사는 자기 비난, 자기 처벌적인 사고로 나타나, 개체가 자신의 감정, 욕구, 공격성 등을 알아차리고 접촉하는 것을 막는다. 흔히 내사된 행동방식이나 가치관은 내면의 분열 상태로 나타난다. 이를테면, 내사된 도덕적 명령(Top dog : 상전)들과 이에 반발하는 내면의 목소리(Under dog : 하인)가 서로 싸우는 '자기고문 게임'에 빠지는 것이 대표적이다. 치료자는 개체가 내사한 것들을 알아차리도록 돕는 한편, 내사된 말을 듣는 순간의 신체감각과 욕구를 자각시킨 뒤, 내사에 따른 행동 대신에 창의적인 대처행동을 선택할 수 있도록 격려할 수 있다(김정규, 1995; 김정규, 2015).

편향(deflection)은 개체가 자신의 감각을 둔화시켜 환경과의 접촉을 회피하는 행동을 뜻한다. 편향은 특히 불안을 방어하기 위해 쓰이는 경우가 많다. 편향을 사용해 흥분을 억제하거나 마비시켜 버리면 일시적으로 불안을 느끼지 않을 수 있다. 그러나 흥분 에너지가 억제, 마비될수록 긍정적 정서 또한 점점 느끼지

(김정규, 2015). 개체는 환경과 접촉함으로써 에너지를 얻는데, 여러 가지 이유로 자신의 에너지를 차단시킨다. 차단하는 행위를 접촉경계혼란 행동이라고 볼 수 있다.

못할 수도 있다. 이러한 관점에서 우울은 행복한 감정을 편향한 결과이기도 하다. 우울증 환자들은 평소에 긍정적인 감정을 잘 알아차리지 못하거나, 알아차리더라도 이를 축소시키려는 경향이 있다. 이처럼 행복한 감정을 편향시켜서 잘 알아차리지 못하는 행동이 누적되면, 평소에도 행복한 감정을 잘 느끼지 못하기 때문에 점점 더 우울해진다. 따라서 치료자는 내담자가 긍정적 감정에 주의를 기울일 수 있도록 돕는 것이 좋다(김정규, 1995; 김정규, 2010).

한편, 우울은 개체가 '내적인 힘'을 알아차리지 못하는 데서 발생하기도 한다. 내적인 힘은 어떤 일을 해결할 수 있는 능력, 어떤 상황을 견딜 수 있는 힘, 또는 자신이 처한 환경에 어떤 변화를 초래할 수 있는 능력을 뜻한다. 자신의 내적인 힘을 잘 알아차리지 못하면 어떤 행동을 실천하지 못하고 이에 따라 환경과의 접촉에 실패한다. 이러한 관점에서 우울은 스스로 분노를 적절하게 표현할 힘이 없다고 생각해 분노감정을 표현하지 못하거나, 긍정적 체험을 가져다줄 행동을 시도하지 않아 부정적인 감정 상태에 머물러 있는 상태이다. 따라서 치료자는 내담자가 스스로 내적인 힘을 알아차릴 수 있도록 돕는 것이 중요하다. 이러한 맥락에서 Pearls 등(1951)은 심리장애를 개체가 '스스로 자기를 지지하지(self support)' 못하고 환경적 지지에 매달리는 상태라고 보았다(김정규, 2015, 재인용).

3. 게슈탈트 관계성 향상 프로그램(GRIP)의 특징

게슈탈트 관계성 향상 프로그램(Gestalt Relationship Improvement Program)은 김정규(2010)가 "게슈탈트 치료 이론에 근거하여 일반 아동, 청소년, 성인 및 각종 심리장애를 가진 집단들의 성장과 치유를 돕기 위한 목적으로 제작"한 구조화 프로그램이다. 김정규(2010)에 따르면, 그립(GRIP)은 게슈탈트 치료 이

론의 근거가 되고 있는 '현상학(Phenomenology)', '대화적 관계(dialogical relationship)', '장 이론적 관점'(Yontef. 1993; 김정규, 1995; 김정규 외 공역, 2008)과 '실험적 방법론'(Kim & Daniels, 2008)'을 토대로 전문 상담자나 임상심리학자 또는 훈련을 받은 교사, 성직자, 청소년 지도자, 코우칭 지도자, 상담봉사자 등이 매뉴얼을 토대로 각종 집단상황에서 단계적으로 쉽게 실시할 수 있도록 제작된 프로그램이다.

그립(GRIP)의 전체구조는 '알아차림 연습', '각종 놀이 및 예술 매체를 활용하는 작업', '그립도구들을 활용하는 작업' 순으로 되어 있다. '알아차림 연습'은 '신체, 소리, 생각, 사물, 욕구 등의 현상 알아차림', '생각과 감정, 그리고 신체의 상호연결성에 대한 알아차림', '타인과의 관계성 속에서의 알아차림', '대화 속에서의 알아차림과 교류', '대화 과정 속에서의 공감적 교류', '미해결과제의 해결'을 연습한다. Pearls(1951)는 "알아차림 그 자체가 바로 치료적"이라고 말한 바 있으며, Simkin과 Yontef(1984) 또한 "알아차림이 게슈탈트 치료의 유일한 목표이며 필요한 모든 것"이라고 말할 정도로 알아차림의 치료적 효과를 강조했다(김정규, 2010, 재인용).

'각종 놀이 및 예술매체를 활용하는 작업'에서는 어린시절 집 그리기, 나무되어보기, 집 가구 되어보기, 가족 상징작업, 찰흙작업 등의 기법을 통해 집단원의 자기 개방, 자기 탐색, 집단 상호작용, 상호 피드백 등을 꾀할 수 있다.

'그립도구를 활용하는 작업'에서는 김정규가 그립(GRIP)을 개발하면서 새로 만든 도구인 '마음자세카드', '그림상황카드', '감정단어카드 및 감정단어장', '그립가족인형', '그립보드 게임'등을 활용한다. 각 도구마다 사용 목적이 다르기 때문에 집단치료의 목적과 내담자 성격특성에 따라 이를 융통성 있게 활용할 수 있다(김정규, 2010).

4. 취업스트레스와 우울 감소를 위한 그립(GRIP)의 내용

그립(GRIP)은 집단의 발달단계에 따라 놀이 및 예술매체의 활용순서 및 활용방법이 구조화 되어 있다. 특히, 프로그램 중 · 후반부는 심리적 부적응을 유발하는 접촉경계행동, 대인관계패턴, 미해결과제 등을 타인과의 관계성 속에서 탐색해 나가고, 새로운 행동을 실험해볼 수 있도록 프로그램 세션이 구성돼 있다. 이 과정에서 집단 리더는 인형 작업, 그림상황카드 및 감정단어카드 작업 등을 활용하여 집단원 스스로가 분노감정에 접촉하고, 반전, 내사, 편향 등의 접촉경계혼란 행동을 발견하며, 기저의 미해결과제를 해소하여 우울 완화를 꾀할 수 있도록 도움을 줄 수 있다.

한편, 그립(GRIP)의 구조화에서 비롯된 우울 완화의 효과와는 별도로, 내담자의 특성과 치료적 가설에 따라 예술 및 놀이도구를 새로운 방식으로 사용하여 치료 효과를 극대화할 수 있다. 선행연구 검토 결과, 자아존중감과 자기격려를 향상시킴으로써 취업스트레스와 이에 따른 우울을 완화할 수 있음을 확인한 바 있는데, 본 연구에서는 특별히 집단원의 자아존중감과 자기격려를 향상시킬 수 있도록 프로그램을 구성하였다. 이에 따라 본 연구에서는 집단 발달단계와 그립(GRIP) 매뉴얼을 참고하여 프로그램 세션을 꾸리되, 참여자의 자아존중감과 자기격려를 특별히 촉진하고자 일부 예술 및 놀이도구, 그립(GRIP) 도구들을 기존의 방식과는 달리 사용하였다. 다음은 집단 발달단계와 매뉴얼을 참고하여 계획한 그립(GRIP)의 구성 내용이다.

1) 집단 발달 단계 및 매뉴얼에 근거한 그립(GRIP)의 구성

① 초기 단계 : 1~3회기

Yalom과 Leszcz(2005)는 집단치료가 일반적으로 ‘형성’, ‘갈등 및 규범수립’,

‘수행’의 과정을 거쳐 ‘종결’에 이른다고 보았다. 이 과정에 따르면, 집단치료 초기에 집단원들은 집단응집력을 형상하는 데 애를 쓴다. 집단원 개인은 자신의 존재가 받아들여질지, 받아들여지지 않을지 불안을 느끼며 친밀감을 형성하고자 한다. 이 때 집단원이 나누는 이야기들은 대체로 피상적이지만, 친밀감을 형성해주는 역할을 한다. 초기 단계에 형성된 친밀감은 이후 깊은 자기탐색과 상호역동을 가능하게 해주는 기초로 작용한다.

이에 따라 프로그램 초기 단계인 1, 2, 3회기에는 집단응집력의 형성에 주력하여, 집단원이 프로그램 분위기를 가급적 편안하게 느낄 수 있도록 ‘마음자세 카드 작업’, ‘행복했던 어린시절 집 그리기’, ‘감정단어카드 작업’, ‘찰흙작업’을 프로그램 일정에 배치하였다.

1회기에는 집단원으로 하여금 본 치료 프로그램을 통해 얻고자 하는 마음자세카드를 선택하고, 그 이유에 대해 상세하게 말하도록 유도했다. 집단리더인 본 연구자는 각 집단원이 선택한 마음자세카드의 종류에 주목했다. 이러한 과정을 통해 집단원은 취업준비 과정에서 내면화 한 특유의 내사 및 접촉경계혼란을 알아차릴 수 있었다.

2회기에서 실시한 ‘ 행복했던 어린시절 집 그리기’는 기존의 ‘어린시절 집 그리기’ 매뉴얼 대본을 수정하여 ‘행복했던 어린시절’에 초점을 맞추어 그림을 그리도록 유도하였다.

3회기에서는 집단원으로 하여금 취업준비 과정에서 가장 빈번하게 혹은 강렬하게 느꼈던 감정을 보라색(슬픈 감정 계열), 붉은색(분노 감정 계열)의 감정단어카드 더미에서 선택하고, 이를 찰흙으로 자유롭게 표현하도록 유도하여 슬프고 화나는 감정에 접촉할 수 있는 환경을 마련했다.

2회기부터는 알아차림 훈련을 실시하여, 집단원들이 자신의 감정과 욕구를 생생하게 접촉하고 표현할 수 있도록 프로그램을 계획했다. 자신의 감정과 욕구를 알아차릴수록 자기 자신, 타인, 환경과 맺는 관계의 질이 향상되고, 미해

결과제를 해소할 수 있을 뿐만 아니라 자아존중감이 향상된다(김정규, 2010).

② 중기 단계 : 4~6회기

집단치료가 중반에 접어들면서, 집단원 간에는 서로 주도권과 권력을 행사하려는 미묘한 긴장감이 발생한다. 집단원들 간에 비난이 자주 발생하며, 치료자를 향해 적개심이 표출되기도 한다. 이는 넓게 봤을 때, 집단원 개인의 성격특성이 투사되는 과정으로서 보다 깊이 있는 자기탐색을 위한 치료적 자료로서 활용될 수 있다. 이 단계에서 집단원의 자기개방이 활성화되고 집단응집력이 향상된다(Yalom & Leszcz, 2005).

이에 따라 4, 5, 6, 7회기는 대인 상호작용을 촉진하고, 집단원 특유의 대인관계패턴과 접촉경계혼란 행동을 탐색할 수 있도록 프로그램을 계획하였다. 구체적으로 '감정빙고 게임', '그림상황카드 작업', '인형작업'을 배치하여 자기 자신을 자연스럽게 개방하고 접촉경계혼란, 더 나아가 미해결과제를 탐색할 수 있게 이끌었다.

구체적으로 살펴보자면, 4회기에서는 취업준비 과정 또는 최근 일주일 간 느꼈던 부정적인 감정을 감정단어카드 더미에서 선택하여, 이를 빙고 형식(3*3)에 채워 넣는 작업을 실시했다. 빙고 게임을 하면서 집단원은 취업준비 상황에서 느꼈던 감정과 이와 관련된 상황을 자연스럽게 개방할 수 있었다. 이 프로그램은 중반 회기 이후 심도 깊은 자기개방 작업을 촉진시키고자 계획되었다.

5, 6회기에서는 집단원에게 그림상황카드 다섯 개를 제시하고, 이 중 가장 불편한 감정이 들거나 제일 싫은 인물이 등장한 카드를 선택해 보도록 격려했다. 집단원들은 카드에 주어진 상황과 그 상황에서 느껴졌을 법한 감정을 자유롭게 이야기하면서 미해결과제에 접촉할 수 있는 기회를 가졌다. 특히 이 과정에서 강한 자기 비난, 처벌적 내사가 나타나는 경우에는 인형작업을 실시하여 접촉경계혼란에 대한 알아차림을 도왔다. 치료자와 다른 집단원들은 자기 비난과

처벌적인 내사에 대항하는, 스스로에게 격려가 될 수 있는 대안적인 생각을 피드백 해주었다.

③ 후기 단계 : 7~9회기

집단치료 후기단계에서는 지금까지 발생했던 집단의 변화에 대해 정리하면서 집단원 간의 신뢰와 지지가 더욱 깊어지는 단계이다. 즉, 집단원은 지금까지 집단을 통해 학습했던 내용을 실생활에서 연습해보며, 집단응집력을 진작시키는 단계다.

이에 따라 7~9회기는 집단원에게 내재한 내적인 힘(강점)과 대처자원을 탐색해보고, 더 나아가 스트레스 상황에서 스스로에게 격려나 위로를 하는 훈련을 실시했다. 그리고 이를 실제 취업스트레스 상황에서 어떻게 활용할 수 있는지 모색해보는 시간을 가졌다. 특히, 집단치료 후기와 종결 단계에서는 취업스트레스와 우울의 감소 효과의 잠정적인 매개변인으로 가정한 자아존중감과 자기격려의 수준을 진작시키고자 그립 도구를 새로운 방식으로 활용했으며, 본 연구자가 직접 개발한 도구를 도입했다. 이에 대한 내용은 '자아존중감과 자기격려 향상에 초점을 둔 프로그램 개입방향'에 자세히 후술되어 있다.

이러한 목적을 달성하고자 '자신의 역경 대처경험 이야기하기', '그림상황카드의 주인공 위로 및 격려하기', '강점 및 격려카드 작성하기' 등의 작업을 진행했다.

④ 종결 단계 : 10회기

종결 단계는 집단원이 종결에 대한 아쉬움을 충분히 표현하고 자신의 강점을 다른 집단원들로부터 피드백을 받을 수 있는 시간으로 꾸렸다. 이에 따라 '자기 자신에게 편지쓰기', '롤링페이퍼', '마음자세카드 작업'을 배치했다. 구체적인 프로그램 일정표는 다음과 같다.

⑤ 프로그램 회기별 진행내용

표 1. 취업준비생의 취업스트레스 및 우울 감소를 위한 그립(GRIP)의 회기별 진행내용

단계	회기	활동목표	활동내용
초기	1	· 흥미, 관심유발, 집단구조화 · 집단응집력 · 친밀감 형성 · 자존감 향상	· 프로그램 안내, 규칙 안내, 자기소개 · 마음자세카드로 개인 목표 설정하기
	2	· 현상, 관계성 알아차림 증진 · 감정자각, 집단응집력 형성 · 상호지지, 자존감 향상	· 알아차림 1단계 · 행복했던 어린시절 집그리기 · 마음자세카드 선물해주기
	3	· 현상, 관계성 알아차림 증진 · 내면탐색, 감정 접촉 · 상호지지, 자존감 향상	· 알아차림 1, 2단계 · 감정단어카드, 찰흙작업 (취업준비과정에서 느꼈던 슬픔, 분노) · 마음자세카드 선물해주기
중기	4	· 관계성 향상 · 자기수용, 자존감 향상 · 상호지지, 자존감 향상	· 알아차림 2, 3단계 · 감정단어빙고 (최근의 부정적 감정) · 마음자세카드 선물해주기
	5	· 관계성 향상 · 자기개방, 미해결과제 접촉 · 상호지지, 자존감 향상	· 알아차림 3, 4단계 · 그림상황카드, 감정단어카드 (집단개방) · 마음자세카드 선물해주기
	6	· 관계성, 공감능력 향상 · 사고·행동패턴, 접촉경계혼란 알아차림 · 자기격려 · 지지 향상 · 상호지지, 자존감 향상	· 알아차림 4, 5단계 · 마음자세카드 (취업 위해 필요한 자세) · 인형작업 (내사에 대응하는 자기격려) · 마음자세카드 선물해주기
후반	7	· 관계성, 공감능력 향상 · 자기지지·격려 향상	· 알아차림 5, 6단계 · 자신의 역경 대처, 성공 경험 이야기

		· 상호지지, 자존감 향상	· 마음자세카드 선물해주기
	8	· 관계성, 대화접촉능력 · 자기지지·격려 향상 · 내적인 힘, 대처자원 탐색 · 상호지지, 자존감 향상	· 알아차림 3, 4단계 · 그림상황카드 주인공 위로, 격려하기 · 마음자세카드 선물해주기 * 강점·격려카드 작성, VIA 강점 테스트
	9	· 관계성, 대화접촉능력 · 자기지지, 집단응집력 향상 · 상호지지, 자존감 향상	· 알아차림 3단계 · 강점 · 격려카드 경험 라운딩 · 마음자세카드 선물해주기
종결	10	· 관계성, 대화접촉능력 · 자기지지·격려 향상 · 상호지지, 자존감 향상 · 지지자원 만들기	· 알아차림 3단계 · 자기 자신에게 편지쓰기 · 마음자세카드 선물해주기 · 롤링페이퍼, 소감나누기

2) 자아존중감과 자기격려 향상에 초점을 둔 프로그램 개입방향

① 자기지지 · 격려의 촉진

게슈탈트 치료의 주요개념 중 하나인 자기지지(self support)는 “스스로를 믿고 존중”해주는 행위로서, 자아존중감의 향상을 촉진시킨다(김정규, 2010). 한편, Adler의 격려 개념에서 파생한 자기격려는 “스스로에게 격려하여 용기를 주는 것“으로서 스스로에 대한 확신을 강화시켜 자아존중감을 상승시킨다(노안영, 정민, 2007; Overholser, 2010). 결과적으로 자기지지와 자기격려는 그 의미가 유사하기 때문에, 게슈탈트 치료에서 자기지지를 촉진하고자 시도하는 방법들을 적극 활용하여 자기격려의 증진을 꾀할 수 있을 것이다.

자기지지 혹은 자기격려를 진작시킬 수 있는 그립(GRIP)의 접근 중 하나로 ‘인형작업’을 실시했다. 게슈탈트 치료이론에서는 개인의 내면에 ‘상전(Top dog)’, ‘하인(Under dog)’과 같은 양극적인 자기(self)의 모습이 존재한다고 본다. 특히, 낮은 자아존중감을 가진 개인은 상전, 즉 자기 자신을 비판하고 처벌

하는 목소리가 강하여 스스로에 대해 부정적으로 평가하는 경향이 강하다. 이러한 비판적인 시각에 대응하여 스스로를 격려하고 지지할 수 있는 내면의 또 다른 자기를 길러줄 필요가 있다. 그런데 자기를 격려하고 지지하는 목소리는 소외되거나 억압된 채로 남아있는 경우가 많아 개인 스스로 이를 잘 알아차리지 못하는 경우가 많다.

인형작업은 이러한 '상전의 목소리'와 함께 '소외된 자기들(selves)'을 가시화하는 데 큰 도움이 된다. 인형작업을 통해 소외된 자기들을 드러내기 전에, 내담자 특유의 내사된 목소리, 즉 상전의 목소리를 알아차리는 것이 필수적이다. 이를 위해 인형작업 사전에 집단원들에게 '취업을 위해 필요한 마음자세카드'가 무엇인지 선택해보도록 격려하고, 선택한 마음자세를 현실에서 잘 실천하고 있는지 물어본다. 내담자가 이 질문에 대한 대답을 하며 죄책감, 수치심을 드러낸다면 지나치게 강하게 형성된 내사를 의심해볼 수 있는데, 이를 인형작업으로 끌어들여와 작업할 수 있다. 즉, 내면의 상전과 하인 간의 갈등을 발견하고 둘 사이의 대화를 인형을 사용해 가시화하는 것이다. 이 내면의 갈등 작업이 진전되면, 대부분 상전과 하인이 화해를 하고 서로의 존재를 인정해주며, 상전이 하인에게 따뜻한 애정과 관심을 표현하게 된다(김정규, 2010).

화해의 효과를 더욱 증진시키기 위해서 '제3의 자기'를 가정하여 인형작업을 실시했다. 이 때 제3의 자기는 예수님, 부처님처럼 내담자의 모든 생각이나 행동에 대해서 평가하지 않은 채 자비롭고 너그럽게 감싸주는 존재이다. 제3의 자기는 위축된 하인을 격려하고 지지함으로써 상전과의 화해를 이끌어낼 수 있다. 이처럼 인형작업은 내담자의 자기격려 기제를 촉진시켜 결과적으로 자아존중감의 향상을 꾀할 것으로 보았다. 이를 위해 프로그램 6회기에 인형작업을 배치하였다.

또한 그립 도구 중 '그림상황카드'를 기존과 다른 방식으로 활용하여 내담자의 자기격려 수준의 향상을 꾀하고자 했다. 7회기에서 집단 리더는 집단원에게

사전에 미리 선별한 그림상황카드를 제시한 뒤, 그림의 등장인물에게 해줄 수 있는 격려의 말을 최대한 많이 떠올려 보고, 차례대로 번갈아가면서 등장인물에게 격려의 말을 할 수 있도록 안내했다. 특히, 격려의 말을 건네줄 때, 구체적이고 명료하게 격려, 위로해줄 수 있도록 안내했다.

본 연구자는 마지막 회기에 '자기에게 편지쓰기' 프로그램을 실시했다. 취업준비상황에서 가장 고통스러웠던 '과거의 나'에게 '현재의 나'가 최대한 친절하게 위로, 격려하는 시간을 마련했다.

이처럼 프로그램 중 · 후반부에 집중적으로 실시한 자기격려 촉진 작업을 실생활에서도 연습할 수 있도록 회기 종료 직후마다 '격려카드'를 지급하였다. 격려카드는 본 연구자가 치료 프로그램을 위해 직접 개발한 도구이다. 집단원 개인은 프로그램을 마친 뒤, 자신에게 가장 위로가 되었던 피드백을 격려카드에 기재한 뒤, 지갑에 넣고 다니며 스트레스 상황에서 틈틈이 살펴볼 수 있다. 이러한 후속 작업이 익숙해지면, 타인의 도움 없이 개인 스스로 격려와 위로의 멘트를 적어 넣을 수 있게 안내하였다.

② 강점의 명료화를 통한 자아존중감 향상

Seligman(2002)은 기존의 심리치료가 인간의 부정적인 측면을 교정하는 데 초점을 두었음을 비판하며, 앞으로의 정신건강 서비스가 개인의 강점, 자원 등 긍정적인 성격특성의 계발에 주의를 기울여야 함을 역설한 바 있다. 개인의 긍정적인 성격특성과 덕목(virtue)에 주목하는 것은 심리적 안녕감에 기여할 뿐만 아니라, '유덕한 개인'으로서 성장하는 토대로 작용한다(황경식, 2012; Stan, 2014).

특히, 실증연구에서 개인의 강점, 자원, 덕목, 가치관 등을 명료하게 인식하는 것은 우울, 불안 등의 심리적 부적응을 감소시키고, 자아존중감, 회복탄력성 등의 심리적 안녕감을 증진시키는 것으로 나타났다(김나미, 2014; 성미혜 외,

2012; 임영진, 2012; 최유연, 손정락, 2012). 본 연구에서는 이러한 연구결과를 수렴하여, 개인의 강점을 명료화함으로써 자아존중감을 향상시킬 수 있는 방법을 모색하였다.

이러한 치료적 목적을 수행할 수 있는 그립(GRIP)의 접근 중 하나로 '마음자세카드'를 계획했다. 마음자세카드는 개인으로 하여금 올바른 가치관을 확립하고, 일과 사랑, 그리고 대인관계에서 조화롭게 사는 데 필요한 다양한 마음가짐, 태도, 가치관, 행동 습관을 65개로 요약한 카드이다. 내담자에게 마음자세카드 몇 장을 나눠준 뒤, 그 중에서 자기가 이미 갖고 있는 마음자세 한 개를 골라보라고 말해보거나, 집단원 한 사람씩 돌아가면서 서로에게서 발견한 훌륭한 마음자세들을 찾아 선물해준다. 이 때 집단리더나 다른 집단원은 내담자가 갖고 있는 마음자세의 가치를 발견하고 인정해주며, 더 나아가 축하해주는 마음을 전달해야 한다. 이러한 피드백 과정을 통해 마음자세카드를 받은 자기 자신이 미처 발견하지 못한 강점을 타인으로부터 확인받음으로써 스스로를 존중해줄 수 있는 토대를 마련할 수 있다. 이러한 효과를 꾀하고자 본 연구자는 모든 프로그램 회기의 후반부에 마음자세카드 활동을 배치하였다.

뿐만 아니라, 본 연구자는 상시적으로 집단원들의 행동을 자세히 관찰한 다음, 적절한 시점에서 마음자세카드를 활용해 해당 집단원에게 피드백을 해줄 예정이다. 이를테면 집단분위기를 촉진시키거나 긍정적인 프로세스(process) 변화가 두드러지는 집단원에게 그 사람의 장점에 해당한다고 생각되는 마음자세카드를 선택해 소리 내 읽어주고 선물로 주는 것이다. 이처럼 장점을 찾아내 적절한 시점에 선물을 주는 행위는 자아존중감의 진작을 꾀할 뿐만 아니라 집단 분위기에 잘 적응하지 못하는 집단원에게는 행동 변화까지 유도할 수 있을 것으로 기대된다. 집단 분위기를 방해하는 집단원에게는 나무라거나 무시하기보다는 그 사람의 장점을 찾아내 이야기 해준 뒤, 고쳐야 할 점을 말해주는 것이 더 효과적이기 때문이다(김정규, 2010).

마음자세카드의 자아존중감 향상 효과를 극대화하고자, 7회기에서는 여태까지 다른 집단원에게 받은 마음자세카드 중 가장 마음에 와 닿는 마음자세 한 가지를 선택해, 그 마음자세를 통해 인생의 역경에 대처하거나 행복감을 느꼈던 경험을 이야기해보도록 격려했다. 집단원은 자신의 강점이 구체적으로 어떤 상황에서 발휘되는지 톺아보면서, 강점을 더욱 또렷하게 알아차릴 수 있었다.

전술한 작업의 연장선에서 격려카드의 뒷면을 '강점카드'로 꾸려, 집단원으로 하여금 1주일 동안 자신의 강점으로 문제해결을 하거나 행복했던 경험을 탐색하여 기재하게 했다. 강점카드 또한 격려카드와 마찬가지로 지갑에 소지하며 틈틈이 확인할 수 있도록 명함 사이즈에 맞춤하여 제작했다.

③ 긍정적 정서와의 접촉을 통한 자아존중감 향상

한편, 자아존중감은 '긍정적 정서'를 느끼는 것과 큰 연관이 있다(김정규, 2010). 행복한 감정을 잘 느낄수록 자아존중감이 향상될 뿐만 아니라, 스트레스와 우울 감소에도 큰 효과가 있는 것으로 나타났다(이태훈, 2005; Compton, 2005). 하지만 우울한 사람들은 행복한 감정을 잘 느끼지 못하거나 느끼더라도 특별히 주의를 기울이지 않고 흘려버리는 경우가 많다. 따라서 취업스트레스로 인해 우울증을 겪는 취업준비생은 긍정적 정서에 주의를 기울이는 연습을 통해 자아존중감의 향상을 꾀할 수 있다.

그립(GRIP) 도구 중 '감정단어카드'를 활용하여 이러한 작업을 시도했다. 감정단어카드는 감정을 표현하는 우리말들을 수집하여 이를 보기 쉽게 카드 형태로 제작한 것이다. 본 연구자는 프로그램 진행 도중 갑자기 집단원의 표정이 밝아지는 순간을 포착하여 현재 느껴지는 긍정적 정서의 알아차림을 촉진시켰고, 긍정적 정서계열인 노란색 카드 더미 중 현재의 감정에 해당하는 카드를 선택하도록 격려했다. 이러한 작업은 부정적 사고패턴 때문에 긍정적 정서를 편향하는 집단원에게 집중적으로 실시하였다.

이러한 작업의 연장선에서 7회기에서는 자신의 강점 덕분에 행복감을 느꼈던 경험을 이야기하도록 도운 뒤, 그 당시 느꼈던 긍정적 감정을 감정단어카드 더미에서 선택하도록 격려했다.

또한 1회기의 '행복했던 어린시절 집 그리기'를 실시할 때, 가급적 자신의 행복했던 어린시절을 상기할 수 있도록 매뉴얼 대본을 수정하여 낭독했다. 이러한 작업들을 통해 집단원은 행복한 감정에 생생하게 접촉할 수 있는 계기가 되었다.

Ⅳ. 연구 방법

1. 연구 참가자

본 연구에서는 만 19세 이상, 34세 이하 청년 취업준비생 190명을 잠재적 연구 참여자로 선정했다. 청년고용촉진특별법 개정안에서 규정하는 청년의 나이는 만 15세 이상 34세 이하이지만, 만 15세 이상 18세 이하 연령층 대다수가 고등학교 의무교육을 받고 있으므로, 본 연구에서 대상으로 삼는 청년 취업준비생의 연령대는 만 19세 이상, 34세 이하로 제한한다.

또한 본 연구에서 규정하는 취업자는 '수입을 목적으로 주 5일 이상 근무를 하는 사람'이다. 국제노동기구(International Labour Organization: ILO)는 수입을 목적으로 주 1시간 이상 일한 사람을 취업자로 분류하고 있으나, 이러한 기준을 적용하면 아르바이트를 하며 취업준비를 하는 청년 또한 취업자로 간주되는 한계가 있다. 한국의 현실 여건 상 ILO의 취업자 정의가 적합하지 않다고 판단이 되었기에 취업자를 새롭게 정의 내렸다. 이에 따라 본 연구에서는 청년 취업준비생을 '만 19세 이상 34세 이하의 연령대에 해당하고, 주 5일 이상 근무하지 않으면서 구직 활동 중에 있는 청년'으로 정의를 내렸다.

잠재적 연구 참여자 190명에게 취업스트레스 척도, 통합적 한국판 CES-D 척도 설문조사를 실시하여 취업스트레스 수준이 상위 20%에 해당하고, 우울척도 총점 16점 이상을 기록한 대상자 38명을 선별했다. 선별된 대상자 38명 중 사전면담을 통해 다른 정신과적 질병이 없고, 기타 약물 및 심리치료를 받지 않으며, 본 프로그램의 참여를 희망하는 대상자를 26명을 최종 연구 참여자로 선발했다. 이 중 프로그램의 일정과 장소 때문에 부득이하게 참석하지 못하는 13명을 통제집단으로 배정하고, 나머지 13명을 그립 실시집단에 배정하였다. 본 연구의 참가자 선정기준과 제외기준은 아래와 같다.

1) 선정기준

가. 만 19~34세 취업준비생으로서 취업스트레스 척도 점수가 상위 20% 이내에 해당하며, 통합적 한국판 CES-D 척도 총 점수가 16점 이상인 자

나. 본 연구의 동의서에 서명하고, 프로그램에 참여할 수 있는 자

2) 제외기준

가. 다른 정신과적 질병이 있는 자

나. 약물치료 혹은 심리치료를 받고 있는 자

다. 본 연구에 대한 참여중지를 요청한 자

프로그램 진행 도중 각 집단에서 취업 등의 이유로 2명씩 총 4명의 탈락자가 발생하여, 최종 연구 참여자 22명을 결정하였다. 최종 연구 참여자 22명의 인구통계적 특성을 요약한 결과는 표 2와 같다.

표 2. 연구 참가자의 인구통계적 특성

변인	구분	치료집단 ($n=11$)	통제집단 ($n=11$)	합계
성별	남	4	4	8
	여	7	7	14
연령	19~22세	2	1	3
	23~26세	5	6	11
	27~30세	4	4	8
	31~34세	0	0	0
전공	인문·사회	8	9	17
	자연·이공	3	2	5

신분	대학생	4	3	7
	대학원생	1	3	4
	기타	6	5	11

2. 연구 설계

O_1	G_1	O_2	X_1	O_3	O_4
	G_2	O_5		O_6	

O_1 : 선별 검사 (취업스트레스 척도, 통합적 한국판 CES-D 척도)

G_1 : 치료집단

G_2 : 통제집단

O_2, O_5 : 사전검사 (취업스트레스 척도, 통합적 한국판 CES-D 척도, 자아존중감 척도, 자기격려 척도)

X_1 : 실험 처치 (게슈탈트 관계성 향상 프로그램)

O_3, O_6 : 사후검사 (취업스트레스 척도, 통합적 한국판 CES-D 척도, 자아존중감 척도, 자기격려 척도)

O_4: 추후검사 (취업스트레스 척도, 통합적 한국판 CES-D 척도, 자아존중감 척도, 자기격려 척도)

3. 연구 절차

잠재적 연구 참여자를 모집하고자 서울권 대학교 네 군데, 지방 소재 대학교 두 군데 및 기숙사 게시판에 모집공고문을 게시하였다. 그리고 대학교 온라인

커뮤니티 게시판, 취업구직 카페 게시판, 20 · 30대가 주 방문층인 커뮤니티 게시판, 심리학 관련 블로그 및 카페 게시판 등에 모집공고문을 업로드했다. 모집공고문을 통해 프로그램 참여를 희망하는 취업준비생 남녀 190여명을 임의 표집했고, 이들에게 온라인으로 취업스트레스 척도, 통합적 한국판 CES-D 우울증 척도로 설문조사를 실시하였다.

잠재적 연구 참여자 190명 중 취업스트레스 척도 점수가 상위 20% 이내에 해당하고, 우울 척도 총점 16점 이상을 기록한 대상자 38명을 선별했고, 선별된 대상자 중 사전면담을 통해 다른 정신과적 질병이 없고, 기타 약물 및 심리치료를 받지 않으며, 본 프로그램의 참여를 희망하는 대상자 26명을 최종 연구 참여자로 선발했다. 이 중 프로그램의 일정과 장소 때문에 부득이하게 참석하지 못하는 13명을 통제집단으로 배정하고, 나머지 13명을 그립(GRIP) 실시집단에 배정하였다.

그립(GRIP) 실시집단은 성신여자대학교 집단실습실에서 매주 2회기씩 5주 동안, 총 10회기에 걸쳐서 그립(GRIP)에 참여하였다. 본 연구자가 프로그램의 리더로 참여했으며 프로그램의 원활한 진행을 돕고자 보조진행자 두 명을 두었다.

치료집단에서 프로그램이 진행되는 동안 통제집단에게 아무런 처치를 하지 않았으나, 프로그램 종료 후 통제집단에게 후속 그립(GRIP)의 참여를 권유했다. 프로그램 시작 전과 후에 치료집단과 통제집단에 각각 사전, 사후 설문조사를 실시했으며, 치료집단에 한하여 프로그램 종료 2주 후에 추후 설문조사를 추가적으로 실시했다.

그런데 프로그램 실시 도중, 취업을 하거나 개인 심리치료 등의 사정으로 치료집단과 통제집단에서 각각 두 명의 인원이 탈락하였다. 따라서 최종적으로 치료집단, 통제집단 각각 11명이 남아, 총 22명의 설문자료를 자료 분석에 사용할 수 있었다.

4. 측정도구

본 연구에서는 취업스트레스 척도, 통합적 한국판 CES-D 척도, 자아존중감 척도, 자기격려 척도, 기초 설문지를 사용했다.

1) 취업스트레스 척도

취업준비생의 취업스트레스를 측정하기 위해 황성원(1998)이 개발한 취업스트레스 설문지를 강유리(2006)가 적절하게 수정, 보완한 척도를 사용했다. 본 취업스트레스 척도 중 9번 문항 “취직자리를 놓칠까봐 많은 시간을 취업정보센터나 신문과 잡지의 구직난을 본다”는 인터넷 사용이 급증한 현실을 고려하여 “취직자리를 놓칠까봐 많은 시간을 취업포털사이트나 취업진로처 혹은 인터넷 카페의 구직난을 본다”로 수정하여 사용했다. 본 척도는 총 22개 문항이며, ‘성격의 스트레스 요인’ 6개 문항, ‘가족환경의 스트레스 요인’ 5개 문항, ‘학업 스트레스의 요인’ 4개 문항, ‘학교환경의 스트레스 요인’4개 문항, ‘취업불안의 스트레스 요인’ 3문항으로 구성돼 있다. Likert형 5점 척도에 자기보고식으로 응답하도록 되어 있다(1=매우 그렇지 않다, 2=그렇지 않다, 3=보통이다, 4=그렇다, 5=매우 그렇다). 점수 범위는 22점에서 110점이며 점수가 높을수록 취업스트레스가 높은 것을 의미한다. 강유리(2006)의 연구에서 요인별 Cronbach’s α는 .782에서 .876이었다.

표 3. 취업스트레스 척도 문항 구성

하위요인	문항수	문항
성격 스트레스	6	1, 2, 3, 4, 7, 8

가족환경 스트레스	5	10, 11, 12, 13, 14
학업 스트레스	4	19, 20, 21, 22
학교환경 스트레스	4	15, 16, 17, 18
취업불안 스트레스	3	5, 6, 9

2) 우울 척도

취업준비생의 우울을 측정하기 위해 Radloff(1977)의 ‘CES-D 척도(The Center for Epidemiologic Studies Depression Scale)’를 한국어로 번안, 수정한 ‘통합적 한국판 CES-D 척도’(전겸구, 최상진, 양병창, 2001)를 사용할 것이다. 본 척도는 총 20문항이며 4요인으로 구성돼 있다. 그런데 이미숙(2002), 배성우와 신원식(2005)의 연구에서 ‘통합적 한국판 CES-D’의 요인구조는 Radloff(1977)가 제시한 요인구조에 비해 상대적으로 적합도가 미흡한 것으로 나타나, Radloff의 척도의 요인구조를 따르기로 했다. 본 척도는 '우울 정서' 7문항, '긍정적 정서' 4문항, '신체적 저하' 2문항, '대인관계' 7문항으로 구성돼 있다. Likert형 4점 척도이며, 지난 1주일 간 우울의 빈도를 자기보고식으로 응답하도록 되어 있다(0=극히 드물게, 1=가끔, 2=자주, 3=거의 대부분). 긍정적 정서 총 4문항(4, 8, 12, 16)은 역으로 환산하여 처리한다. 가능한 총점은 0-60점으로 점수가 높을수록 우울의 정도가 높은 것을 의미한다. 조맹제와 김계희(1993)의 연구에 따르면, 16점은 '가능한' 우울증군('probable depressive symtoms)을, 25점은 DSM-Ⅲ-R 체계의 주요 우울증에 대응하는 '명확한' 우울증 증상을 가진 군('define' depressive symptoms)을 판별할 수 있는 최적 절단점이다. 전겸구, 최상진, 양병창(2001)의 연구에서 문항 전체에 대한 Cronbach’s α는 .91이었다.

표 4. 통합적 한국판 CES-D 척도 문항 구성

하위요인	문항수	문항
우울 정서	7	3, 6, 9, 10, 14, 17, 18
긍정적 정서	4	*4, *8, *12, *16
신체적 저하	2	15, 19
대인관계	7	1, 2, 5, 7, 11, 13, 20

* 역방향 채점

3) 자아존중감 척도

취업준비생의 자아존중감을 측정하기 위해 전병제(1974)가 번안한 Rosenberg 자아존중감 척도(1965)를 한유화(2007)가 수정한 척도를 사용했다. 본 척도는 총 10개 문항이며, '긍정적 자아존중감' 5문항, '부정적 자아존중감' 5문항으로 구성돼 있다. Likert형 4점 척도에 자기보고식으로 응답하도록 되어 있다(1=전혀 그렇지 않다, 2=그렇지 않다, 3=그렇다, 4=매우 그렇다). 부정적 자아존중감 총 5문항(3, 5, 8, 9, 10)은 역으로 환산하여 처리한다. 가능한 총점은 10～40점이며 점수가 높을수록 자아존중감이 높은 것을 의미한다. 한유화(2007)의 연구에서 문항 전체에 대한 Cronbach's α는 .85였다.

표 5. 자아존중감 척도 문항 구성

하위요인	문항수	문항
긍정적 자아존중감	5	1, 2, 4, 6, 7
부정적 자아존중감	5	*3, *5, *8, *9, *10

* 역방향 채점

4) 자기격려 척도

취업준비생의 자기격려를 측정하기 위해 노안영과 정민(2007)이 개발한 자기격려-낙담 척도(Self Encouragement-Discouragement Scale) 가운데 자기격려

척도만을 사용했다. 본 척도는 총 30개 문항이며, '인지 자기격려' 10문항, '행동 자기격려' 10문항, '정서 자기격려' 10문항으로 구성돼 있다. Likert형 5점 척도에 자기보고식으로 응답하도록 되어 있다(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다). 가능한 총점은 30~150점으로 점수가 높을수록 자기격려의 정도가 높은 것을 의미한다. 노안영과 정민(2007)의 연구에서 인지 자기격려, 행동 자기격려, 정서 행동격려의 Cronbach's α는 각각 .85, .87, 87이었다.

표 6. 자기격려 척도 문항 구성

하위요인	문항수	문항
인지 자기격려	10	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
행동 자기격려	10	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20
정서 자기격려	10	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30

5) 기초설문지

연구 참여자의 기본적인 인구통계적 특징을 측정하고자 사전검사에서 연령, 성별, (졸업)학교, 전공, 신분, 연락처를 조사하였다.

5. 자료 분석

본 연구에서 수집한 자료는 모두 SPSS for Windows 21.0을 이용하여 분석했으며, 분석방법은 아래와 같다.

첫째, 처치 전, 그립(GRIP) 실시집단과 통제집단의 취업스트레스, 우울, 자아존중감, 자기격려의 동질성 검증을 위해 독립표본 t 검정을 실시했다.

둘째, 그립(GRIP) 실시집단과 통제집단 간 평가시기에 따라 취업스트레스, 우울 점수 변화 추이에서 유의한 차이가 나타나는지 확인하고자 2(집단 : 치료집단, 통제집단)×2(측정시기 : 개입 전, 개입 후) 혼합설계 변량분석을 실시했다.

그립(GRIP)의 취업스트레스와 우울 완화 효과를 구체적으로 분석하고자 해당 변인의 프로그램 개입 전 측정치와 개입 후 측정치에 대해 대응표본 t 검정을 실시했다. 또한 그립(GRIP)의 효과가 지속적인지 검증하고자 프로그램 종결 2주 후 추후 설문을 추가적으로 실시해, 해당 변인의 사전 측정치와 추후 측정치에 대해 대응표본 t 검정을 실시했다.

셋째, 그립(GRIP) 실시집단과 통제집단 간 평가시기에 따라 자아존중감과 자기격려 점수 변화 추이에서 유의한 차이가 나타나는지 확인하고자 2(집단 : 치료집단, 통제집단)×2(측정시기 : 개입 전, 개입 후) 혼합설계 변량분석을 실시했다.

그립(GRIP)의 자아존중감과 자기격려 진작 효과를 구체적으로 분석하고자 해당 변인의 프로그램 개입 전 측정치와 개입 후 측정치에 대해 대응표본 t 검정을 실시했다. 또한 그립(GRIP)의 효과가 지속적인지 검증하고자 프로그램 종결 2주 후 추후 설문을 추가적으로 실시해, 해당 변인의 사전 측정치와 추후 측정치에 대해 대응표본 t 검정을 실시했다.

넷째, 그립(GRIP)이 취업스트레스 및 우울 감소에 미치는 효과에서 자아존중감과 자기격려가 매개역할을 하는지 검증하고자, 처치조건(GRIP 개입=1 vs 통제집단=0)을 독립변수로, 자아존중감과 자기격려 각각의 잔차변화 점수(residual change score)를 매개변수로, 취업스트레스와 우울 각각의 잔차변화 점수를 종속변수로 가정한 뒤 Preacher와 Hayes(2008)가 제안한 다중 매개효과 검증절차(multiple mediator models)를 실시했다.

한상미와 조용래(2015)는 특정변수에 대한 프로그램 효과를 가정하는 경우,

단순 차이점수보다 잔차변화 점수를 활용할 것을 권했다. 잔차변화 점수를 사용함으로써 해당 변수에 대한 사전(치료 전) 개인 차이를 통제할 수 있을 뿐만 아니라, 동일한 특정도구를 반복 사용하는 데서 발생할 수 있는 측정오차를 통제할 수 있기 때문이다. 본 연구모형에서는 해당 변인에 대한 프로그램 사전 측정치를 예측변인으로, 사후 측정치를 준거변인으로 두고, 단순회귀분석을 실시하여 잔차변화 점수를 산출하였다.

또한 본 연구에서는 비교적 적은 사례 수로 다중 매개모형을 검증하는 데 초점이 있기 때문에, 기존에 매개효과를 검증하는 방법으로서 주로 쓰인 Baron과 Kenny(1986), Sobel(1982, 1986)의 방법 대신 Preacher와 Hayes(2008)가 제안한 다중 매개효과 검증절차를 따르기로 했다. Preacher와 Hayes는 잠정적인 매개변인이 여럿인 경우, 단순 매개효과(simple mediation) 검증을 여러 번 실시하는 것보다, 한 모형 안에 여럿의 잠정적 매개변인을 포함한 다중 매개효과(multiple mediation) 검증을 실시할 것을 권장한 바 있다. 이 방법을 통해 매개효과 검증을 실시하는 경우, 변수의 측정오차를 최소화할 수 있는 가능성이 있으며, 개별 간접효과 간의 크기를 비교하는 기틀을 제공해주어 이점이 많다고 볼 수 있다.

또한 Preacher와 Hayes는 간접효과의 유의성을 검정하는 방법으로서 Shrout와 Bolger(2002)가 제시한 Bootstrapping을 권장하였다. Bootstrapping 검증방법은 사례 수가 적은 연구모형에 대해 정규성을 만족할 수 있는 기반을 제공해주기 때문에, 사례 수(N=22)가 적은 본 실험연구에 특히 적합할 것으로 판단되었다. 그런데 Preacher와 Hayes는 매개모형 내의 총 효과(total effect), 직접효과(direct effect), 총 간접효과(total indirect effect), 개별 간접효과(specific indirect effect) 점 추정치와 함께 그 통계적 유의성을 동시에 검증할 수 있는 컴퓨터용 매크로를 제공하였다. 이 매크로를 통해 다중 매개모형을 검증하는 경우, 각 경로에 대한 비표준화 계수와 Bootstrapping 방법에 근거한 간접효과

유의도, 그리고 각 개별 간접효과 간 크기 차이까지 검증할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 SPSS 매크로를 활용하여 다중 매개효과를 검증하였다. 이를 위해 Hayes의 홈페이지를 방문하여 SPSS 매크로를 프로그램에 설치한 뒤, 분석을 실시했다.[3)]

3) http://afhayes.com/spss-sas-and-mplus-macros-and-code.html

Ⅳ. 연구 결과

1. 두 집단 간 사전 동질성 검정

그립(GRIP)을 실시하기 전에, 그립(GRIP) 실시집단과 통제집단의 취업스트레스, 우울, 자아존중감, 자기격려의 점수가 동질적인지 검증하고자, 독립표본 t 검정을 실시하여 사전평가 점수를 비교하였다.

표 7에서 보는 바와 같이, 그립(GRIP) 실시 전, 치료집단과 통제집단 간에 취업스트레스, 우울, 자아존중감, 자기격려 점수는 유의한 차이가 나타나지 않았으므로 두 집단을 동질적인 집단으로 볼 수 있다. 따라서 본 연구에서 나타나는 두 집단 간 평가 결과의 차이는 해당 변인들의 개입 전 차이 때문이 아니라고 해석할 수 있다.

표 7. 그립(GRIP) 실시집단과 통제집단의 동질성 검증

	치료집단 ($n=11$)	통제집단 ($n=11$)	t
	$M(SD)$	$M(SD)$	
취업스트레스	65.45 (8.15)	71.27 (9.02)	-1.587
우울	34.27 (7.59)	32.00 (7.11)	.725
자아존중감	22.73 (4.32)	23.45 (4.66)	-.380
자기격려	91.36 (13.00)	88.82 (19.17	.365

2. 취업스트레스, 우울에 대한 그립(GRIP)의 효과

1) 집단과 평가시기에 따른 비교

표 8. 그립(GRIP) 실시집단과 통제집단의 평가시기에 따른 취업스트레스, 우울의 평균과 표준편차

	치료집단 ($n=11$)		통제집단 ($n=11$)	
	사전	사후	사전	사후
	M(*SD*)	*M*(*SD*)	*M*(*SD*)	*M*(*SD*)
취업스트레스	65.45 (8.15)	53.00 (9.32)	71.27 (9.02)	67.55 (7.22)
우울	34.27 (7.59)	22.55 (8.40)	32.00 (7.11)	30.09 (7.61)

그립(GRIP) 실시집단이 통제집단에 비해, 취업스트레스가 유의하게 감소됐는지 살펴보고자, 치료집단과 통제집단의 평가시기에 따른 취업스트레스 점수를 비교하였다. 결과는 표 8과 같다.

일단, 참여자들의 취업스트레스를 종속변인으로 두고, 집단 간 사전, 사후 평가시기에 따라 취업스트레스 변화 추이에 차이가 있는지 살펴보고자 2(치료집단, 통제집단) × 2(사전, 사후) 혼합 변량분석을 실시하였다. 결과는 표 9와 같다.

표 9. 그립(GRIP) 실시집단과 통제집단(2)의 평가시기(2)에 따른 취업스트레스 점수에 대한 변량분석표

분산원	Type Ⅲ *SS*	*df*	*MS*	*F*

피험자 간				
집단	1140.36	1	1140.36	11.541**
오차	1976.18	20	98.80	
피험자 내				
시기	720.09	1	720.09	16.155**
집단×시기	209.46	1	209.46	4.699*
오차(평가시기)	891.46	20	44.57	

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

표 9에서 보는 바와 같이, 취업스트레스 점수는 집단의 주효과가 유의하였고, $F(1, 20)=11.541$, $p<.01$, 평가시기의 주효과도 유의하였으며, $F(1, 20)=16.155$, $p<.01$, 집단과 평가시기 간 상호작용효과 또한 유의하였다, $F(1, 20)=4.699$, $p<.05$. 따라서 그립(GRIP) 실시집단과 통제집단에서 시기별 취업스트레스 수준 변화의 차이가 있음을 확인할 수 있다. 집단과 평가시기에 따른 취업스트레스 점수 추이는 그림 1과 같다.

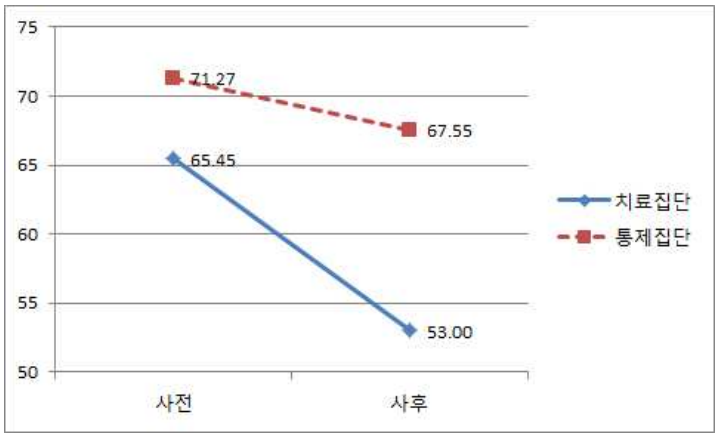


그림 1. 그립(GRIP) 실시집단과 통제집단의 평가시기에 따른 취업스트레스 점수 추이

상호작용효과를 구체적으로 살펴보고자, 집단별로 취업스트레스의 사전, 사후

측정치에 대한 대응표본 t 검정을 실시하였다. 그 결과, 그립(GRIP) 실시집단에서는 사전점수에 비해 사후점수가 유의하게 감소했지만(t=4.073, p<.01), 통제집단에서는 사전점수와 사후점수 간 유의한 차이가 없었다. 즉, 그립(GRIP) 실시집단이 프로그램 참여 이후 통제집단에 비해 취업스트레스 수준이 유의하게 감소되었다. 따라서 그립(GRIP)은 취업준비생의 취업스트레스 감소에 효과적이라고 볼 수 있다. 결과는 표 10과 같다.

표 10. 그립(GRIP) 실시집단과 통제집단의 취업스트레스 사전-사후 차이검증

	치료집단(n=11)			통제집단(n=11)		
	사전 *M*(*SD*)	사후 *M*(*SD*)	t	사전 *M*(*SD*)	사후 *M*(*SD*)	t
취업스트레스	65.45 (8.15)	53.00 (9.32)	4.073**	71.27 (9.02)	67.55 (7.22)	.185

**$p < .01$

그립(GRIP) 실시집단이 통제집단에 비해 우울이 유의하게 감소됐는지 살펴보고자, 그립(GRIP) 실시집단과 통제집단의 평가시기에 따른 우울 점수를 비교하였다. 결과는 표 8과 같다.

일단, 참여자들의 우울을 종속변인으로 두고, 집단 간 사전, 사후 평가시기에 따라 우울 변화 추이에 차이가 있는지 살펴보고자 2(치료집단, 통제집단) × 2(사전, 사후) 혼합 변량분석을 실시하였다. 결과는 표 11과 같다.

표 11. 그립(GRIP) 실시집단과 통제집단(2)의 평가시기(2)에 따른 우울 점수에 대한 변량분석표

분산원	Type Ⅲ *SS*	*df*	*MS*	*F*

피험자 간				
집단	76.46	1	76.46	.880
오차	1976.18	20	86.86	
피험자 내				
시기	511.36	1	511.36	16.271**
집단×시기	265.09	1	265.09	8.435**
오차(평가시기)	628.55	20	31.43	

**$p < .01$

표 10에서 보는 바와 같이, 우울 점수는 집단 주효과가 유의하지 않았다. 그러나 평가시기의 주효과는 유의하였으며, $F(1, 20)=16.271$, $p<.01$, 집단과 평가시기 간의 상호작용효과 또한 유의하였다, $F(1, 20)=8.435$, $p<.01$. 따라서 그립(GRIP) 실시집단과 통제집단에서 시기별 우울 수준 변화의 차이가 있음을 확인할 수 있다. 집단과 평가시기에 따른 우울 점수 추이는 그림 2와 같다.

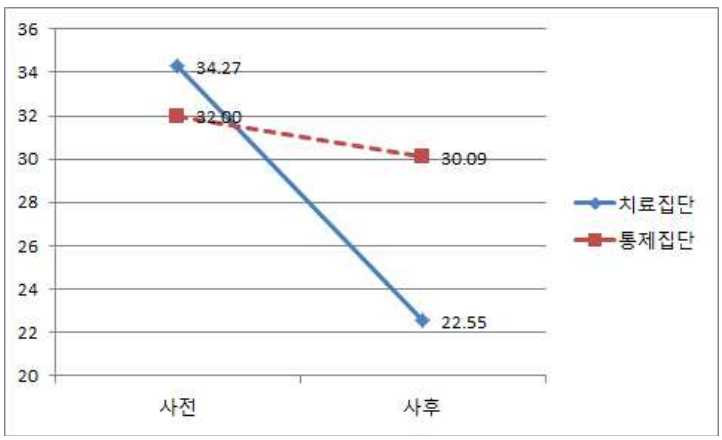


그림 2. 그립(GRIP) 실시집단과 통제집단의 평가시기에 따른 우울 점수 추이

상호작용효과를 구체적으로 살펴보고자, 집단별로 우울의 사전, 사후 측정치에 대한 대응표본 t 검정을 실시하였다. 그 결과, 그립(GRIP) 실시집단에서는

사후점수가 사전점수에 비해 유의하게 감소했지만(t=4.392, p<.01), 통제집단에서는 사전점수와 사후점수 간 유의한 차이가 없었다. 즉, 그립(GRIP) 실시집단이 프로그램 참여 이후에 통제집단에 비해 우울 수준이 유의하게 감소되었다. 따라서 그립(GRIP)이 취업준비생의 우울 감소에 효과적이라고 볼 수 있다. 결과는 표 12와 같다.

표 12. 그립(GRIP) 실시집단과 통제집단의 우울 사전-사후 차이검증

	치료집단(n = 11)			통제집단(n = 11)		
	사전 *M*(*SD*)	사후 *M*(*SD*)	t	사전 *M*(*SD*)	사후 *M*(*SD*)	t
우울	34.27 (7.59)	22.55 (8.40)	4.392**	32.00 (7.11)	30.09 (7.61)	.379

** $p < .01$

2) 그립(GRIP) 효과의 지속성

그립(GRIP)의 취업스트레스 감소 효과가 지속적인지 알아보고자, 그립(GRIP) 실시집단에게 프로그램 종결 2주 후 추후검사를 실시한 뒤, 실시집단의 사전, 추후 측정치에 대한 대응표본 t 검정을 수행한 결과, 사전점수와 추후점수 간 유의한 차이가 발견되었다(t=3.571, p<.01). 즉, 그립(GRIP) 실시집단이 프로그램 종결 2주 후에도 취업스트레스 수준이 유의하게 낮은 상태를 유지했으며, 이는 그립(GRIP)이 취업준비생의 취업스트레스 감소에 지속적으로 효과적임을 시사한다.

마찬가지로 그립(GRIP)의 우울 감소 효과가 지속적인지 알아보고자, 그립(GRIP) 실시집단에게 프로그램 종결 2주 후 추후검사를 실시한 뒤, 실시집단의 사전, 추후 측정치에 대한 대응표본 t 검정을 수행한 결과, 사전점수와 추후점

수 간 유의한 차이가 발견되었다(t=6.348, p<.001). 즉, 그립(GRIP) 실시집단이 프로그램 종결 2주 후에도 우울 수준이 유의하게 낮은 상태를 유지했으며, 이는 그립(GRIP)이 취업준비생의 우울 감소에 지속적으로 효과적임을 시사한다. 결과는 표 13과 같다.

표 13. 그립(GRIP) 실시집단의 취업스트레스, 우울 사전-추후 차이검증

	치료집단($n=11$)		
	사전 $M(SD)$	추후 $M(SD)$	t
취업스트레스	65.45 (8.15)	49.45 (14.41)	3.571**
우울	34.27 (7.59)	21.36 (8.99)	6.348***

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

3. 잠정적 매개변인들에 대한 그립(GRIP)의 효과

1) 집단과 평가시기에 따른 비교

잠정적 매개변인 중 하나인 자아존중감을 종속변인으로 두고, 집단 간 사전, 사후 평가시기에 따라 자아존중감 변화 추이에 차이가 있었는지 살펴보고자 2(치료집단, 통제집단) × 2(사전, 사후) 혼합 변량분석을 실시한 결과가 표 14와 같다.

표 14. 그립(GRIP) 실시집단과 통제집단(2)의 평가시기(2)에 따른 자아존중감 점수에

대한 변량분석표

분산원	Type Ⅲ *SS*	*df*	*MS*	*F*
피험자 간				
집단	34.57	1	34.57	.892
오차	775.18	20	38.76	
피험자 내				
시기	19.11	1	19.11	2.757
집단×시기	68.75	1	68.75	9.918**
오차(평가시기)	138.64	20	6.93	

** $p < .01$

표 14에서 보듯이 집단 주효과와 평가시기의 주효과는 유의하지 않았으나, 집단과 평가시기 간의 상호작용효과는 유의하였다, $F(1, 20)=9.918$, $p<.01$. 따라서 그립(GRIP) 실시집단과 통제집단에서 시기별 자아존중감 수준 변화의 차이가 있음을 확인할 수 있다. 집단과 평가시기에 따른 자아존중감 점수 추이는 그림 3와 같다.

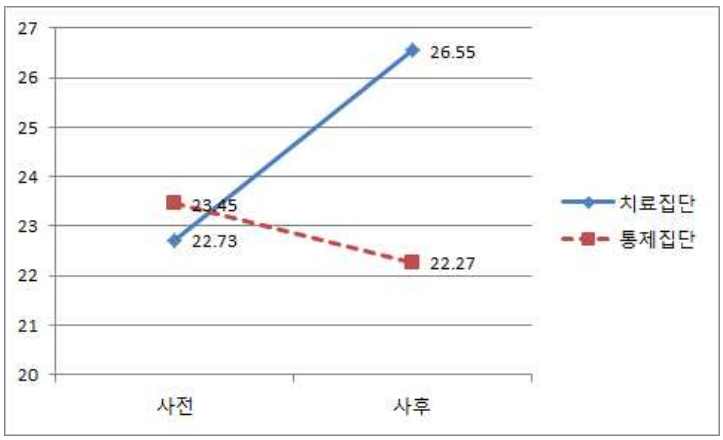


그림 3. 그립(GRIP) 실시집단과 통제집단의 평가시기에 따른 자아존중감 점수 추이

상호작용효과를 구체적으로 살펴보고자, 집단별로 자아존중감의 사전, 사후

측정치에 대한 대응표본 t 검정을 실시한 결과, 그립(GRIP) 실시집단에서는 사후점수가 사전점수에 비해 유의하게 높았으나(t=−2.753, p<.05), 통제집단에서는 사전점수와 사후점수 간 유의한 차이가 없었다. 즉, 그립(GRIP) 실시집단이 프로그램 참여 이후에 통제집단에 비해 자아존중감 수준이 유의하게 증가되었으며, 이는 그립(GRIP)이 참가자들의 자아존중감 수준을 진작시키는 데 효과적임을 나타낸다. 결과는 표 15와 같다.

표 15. 그립(GRIP) 실시집단과 통제집단의 자아존중감 사전-사후 차이검증

	치료집단(n=11)			통제집단(n=11)		
	사전 *M*(*SD*)	사후 *M*(*SD*)	t	사전 *M*(*SD*)	사후 *M*(*SD*)	t
자아존중감	22.73 (4.31)	16.55 (5.43)	−2.753*	23.45 (4.66)	22.27 (4.65)	.157

*$p < .05$

잠정적인 매개변인 중 하나인 자기격려를 종속변인으로 두고, 집단 간 사전, 사후 평가시기에 따라 자기격려 변화 추이에 차이가 있었는지 살펴보고자 2(치료집단, 통제집단) × 2(사전, 사후) 혼합 변량분석을 실시한 결과가 표 16과 같다.

표 16. 그립(GRIP) 실시집단과 통제집단(2)의 평가시기(2)에 따른 자기격려 점수에 대한 변량분석표

분산원	Type Ⅲ *SS*	*df*	*MS*	*F*
피험자 간				
집단	955.11	1	955.11	1.907

오차	10014.36	20	500.72	
피험자 내				
시기	864.21	1	864.21	13.474**
집단×시기	504.57	1	504.57	7.867*
오차(평가시기)	1282.73	20	64.14	

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

표 16에서 보듯이, 집단 간 주효과는 유의하지 않았다. 그러나 평가시기의 주효과가 유의하였으며, $F(1, 20)=13.474$, $p<.01$, 집단과 평가시기 간 상호작용 효과가 유의하였다, $F(1, 20)=7.867$, $p< .05$. 따라서 그립(GRIP) 실시집단과 통제집단에서 시기별 자기격려 수준 변화의 차이가 있음을 확인할 수 있다. 집단과 평가시기에 따른 자기격려 점수 추이는 그림 4와 같다.

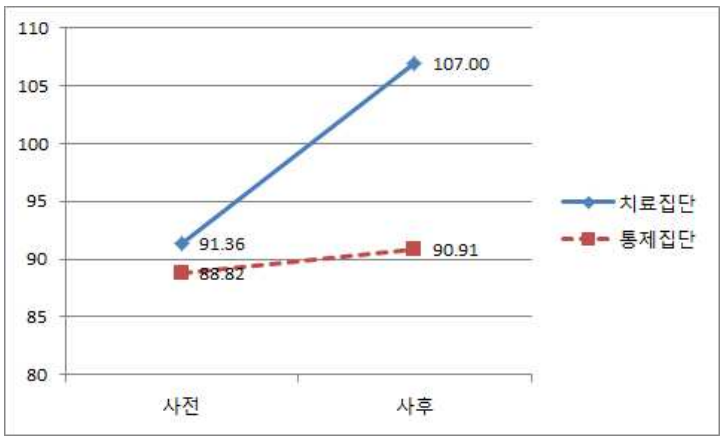


그림 4. 그립(GRIP) 실시집단과 통제집단의 평가시기에 따른 자기격려 점수 추이

상호작용효과를 구체적으로 살펴보고자, 집단별로 자기격려 사전, 사후 측정치에 대한 대응표본 t 검정을 실시한 결과, 그립(GRIP) 실시집단에서는 사후점수가 사전점수에 비해 유의하게 높았으나($t=-3.639$, $p<.01$), 통제집단에서는

사전점수와 사후점수 간 유의한 차이가 없었다. 즉, 그립(GRIP) 실시집단이 프로그램 참여 이후에 통제집단에 비해 자기격려 수준이 유의하게 증가되었으며, 그립(GRIP)이 참가자들의 자기격려 수준을 진작시키는 데 효과적임을 나타낸다. 결과는 표 17과 같다.

표 17. 그립(GRIP) 실시집단과 통제집단의 자기격려 사전-사후 차이검증

	치료집단($n=11$)			통제집단($n=11$)		
	사전 $M(SD)$	사후 $M(SD)$	t	사전 $M(SD)$	사후 $M(SD)$	t
자기격려	91.36 (13.00)	107.00 (15.45)	-3.639^{**}	88.82 (19.17)	90.91 (18.83)	$-.948$

$^{**}p < .01$

2) 그립(GRIP) 효과의 지속성

그립(GRIP)의 자아존중감 증가 효과가 지속적인지 알아보고자, 그립(GRIP) 실시집단에게 프로그램 종결 2주 후 추후검사를 실시한 뒤, 실시집단의 사전, 추후 측정치에 대한 대응표본 t 검정을 수행한 결과, 사전점수와 추후점수 간 유의한 차이가 발견됐다(t=−3.447, p<.01). 즉, 그립(GRIP) 실시집단이 프로그램 종결 2주 후에도 자아존중감 수준이 유의하게 높은 상태를 유지했으며, 이는 그립(GRIP)이 취업준비생의 자아존중감 증진에 지속적으로 효과적임을 시사한다.

마찬가지로 그립(GRIP)의 자기격려 증가 효과가 지속적인지 알아보고자, 그립(GRIP) 실시집단에게 프로그램 종결 2주 후 추후검사를 실시한 뒤, 실시집단의 사전, 추후 측정치에 대한 대응표본 t 검정을 수행한 결과, 사전점수와 추후점수 간 유의한 차이가 발견되지 않았다. 이는 그립(GRIP)의 자기격려 증진 효

과가 일시적임을 시사한다. 결과는 표 18과 같다.

표 18. 그립(GRIP) 실시집단의 자아존중감, 자기격려 사전-추후 차이검증

	치료집단($n=11$)		
	사전 $M(SD)$	추후 $M(SD)$	t
자아존중감	22.73 (4.32)	26.82 (5.04)	−3.447**
자기격려	91.36 (13.00)	101.09 (15.66)	−2.163

** $p < .01$

그립(GRIP)의 자기격려 효과가 지속적으로 유지되지 않았던 원인을 구체적으로 분석하고자, 자기격려 하위요인의 사전, 추후 측정치에 대한 대응표본 t 검정을 수행한 결과, '인지 격려' 요인의 추후점수가 사전점수에 비해 유의하게 높을 뿐(t=−2.922, p<.05), '행동 격려'와 '정서 격려' 요인 각각의 사전점수와 추후점수 간 차이는 유의하지 않은 것으로 나타났다.

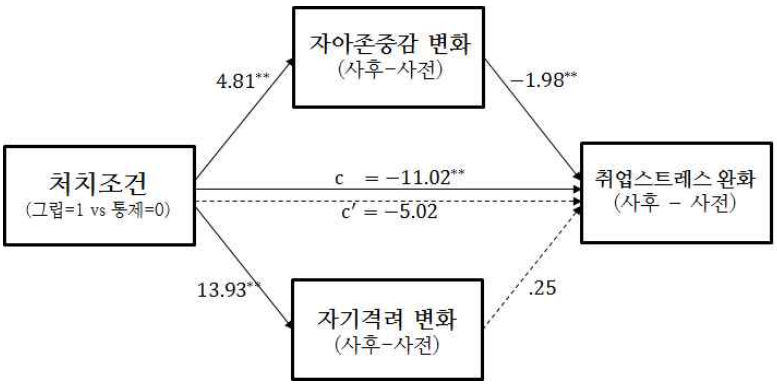
4. 취업스트레스, 우울 감소에 대한 그립(GRIP)의 효과에서 자아존중감과 자기격려의 매개효과

1) 취업스트레스 감소에 대한 그립(GRIP)의 효과에서 자아존중감과 자기격려의 매개효과

취업스트레스 감소에 대한 그립(GRIP)의 효과에서 자아존중감과 자기격려의

변화가 매개역할을 하는지 검증하고자, 처치조건(그립 실시집단=1 vs 통제집단=0)을 독립변수로, 취업스트레스의 잔차변화 점수(사후-사전)를 종속변수로, 자아존중감의 잔차변화 점수(사후－사전)와 자기격려의 잔차변화 점수(사후－사전)를 잠정적 매개변수로 두고, 다중 매개모형(multiple mediator model)에 따라 분석했다.

다중 매개효과 매크로(multiple mediation macro)에서 신뢰구간을 95%로 설정하고, Bootstrapping 방법에 따라 5,000회 재표본 작업을 수행하여 경로계수와 간접효과 유의도를 검증한 결과가 그림 5, 표 19와 같다.



** $p < .01$

그림 5. 처치조건과 취업스트레스 변화의 관계에서 자아존중감 및 자기격려 변화의 다중 매개모형

처치조건, 취업스트레스 변화, 자아존중감 변화, 자기격려 변화와의 관계에 대한 매개모델과 비표준화 계수 점 추정치를 그림 5에 제시하였다. 첫째, 처치조건은 자아존중감 변화(B=4.81, p<.01)와 자기격려 변화(B=13.93, p<.01)에 직접적으로 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 자아존중감 변화는 취업스트레스 변화(B=−1.98, p<.01)에 직접적으로 부적 영향을 미친 반면에, 자기격려 조기변화는 취업스트레스 단기변화(B=.25, p>.05)에 유의한 영향을 미치지 못했다. 셋째, 처치조건이 취업스트레스 변화에 미치는 총효과는 유의한

것으로 나타났다(B=-11.02, p<.01). 넷째, 처치조건이 취업스트레스 변화에 미치는 직접효과는 유의하지 않은 것으로 나타났다(B=-5.02, p>.05). 다섯째, 본 연구의 다중 매개모형에서 처치조건, 자아존중감 변화, 자기격려 변화는 취업스트레스 변화를 65% 설명하며, 전체 모형은 통계적으로 적합한 것으로 나타났다(R^2=.65, p<.001)

표 19. 처치조건과 취업스트레스 변화의 관계에서 자아존중감 및 자기격려 변화의 다중 매개효과에 대한 Bootstrapping 검증 결과

개별 간접효과 경로	매개효과		
	B	*SE*	95% CI
처치조건 → 자아존중감 변화 → 취업스트레스 변화	-9.94	3.50	-17.02~-3.37
처치조건 → 자기격려 변화 → 취업스트레스 변화	3.54	2.85	-1.03~10.09

각 매개변수에 대한 개별 간접효과(specific indirect effect)의 크기와 그 통계적 유의성을 검증한 결과가 표 20과 같다. 표 20의 첫 번째 줄에서 보듯, 처치조건과 취업스트레스 변화와의 관계에서 자아존중감 변화의 매개효과 -9.94는 95% 신뢰구간[-17.02~-3.37]에서 0을 포함하지 않아 유의한 것으로 밝혀졌다. 반면, 처치조건과 취업스트레스 변화와의 관계에서 자기격려 변화의 매개효과 3.54는 95% 신뢰구간[-1.03~10.09]에서 0을 포함하여 유의하지 않은 것으로 나타났다. 즉, 처치조건은 자아존중감 및 자기격려 변화 중 자아존중감 변화만을 매개하여 취업스트레스 감소에 영향을 주는 것으로 나타났다.

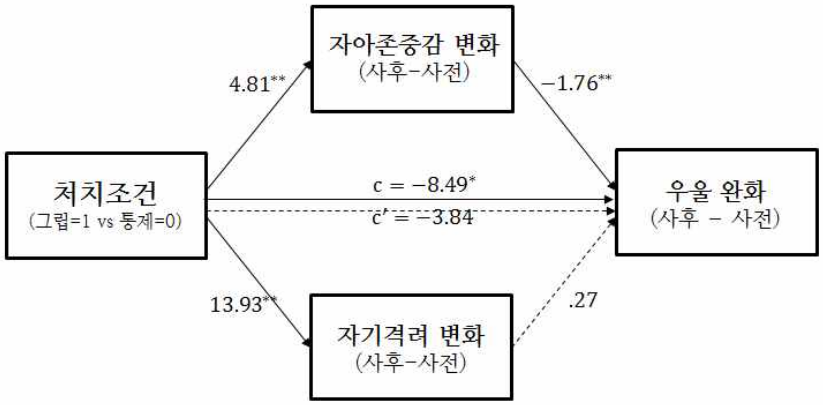
본 모형에서 처치조건이 취업스트레스 변화에 미치는 직접효과는 유의하지 않은 반면(B=-5.02, p>.05), 처치조건이 자아존중감 변화를 매개하여 취업스트레스 변화에 미치는 간접효과는 유의하기 때문에(B=-9.54, SE=3.50, 95% CI

[-17.02~-3.37]), 처치조건이 취업스트레스 변화에 미치는 경로에서 자아존중감의 변화는 완전매개하고 있다고 볼 수 있다.

2) 우울 감소에 대한 그립(GRIP)의 효과에서 자아존중감과 자기격려의 매개효과

우울 감소에 대한 그립(GRIP)의 효과에서 자아존중감과 자기격려의 변화가 매개역할을 하는지 검증하고자, 처치조건(그립 실시집단=1 vs 통제집단=0)을 독립변수로, 우울의 잔차변화 점수(사후-사전)를 종속변수로, 자아존중감의 잔차변화 점수(사후－사전)와 자기격려의 잔차변화 점수(사후－사전)를 잠정적 매개변수로 두고, 다중 매개모형(multiple mediator model)에 따라 분석했다.

다중 매개효과 매크로(multiple mediation macro)에서 신뢰구간을 95%로 설정하고, Bootstrapping 방법에 따라 5,000회 재표본 작업을 수행하여 경로계수와 간접효과 유의도를 검증한 결과가 그림 6, 표 20과 같다.



$^{*}p < .05$, $^{**}p < .01$

그림 6. 처치조건과 우울 변화의 관계에서 자아존중감 및 자기격려 변화의 다중 매개모형

처치조건, 우울 변화, 자아존중감 변화, 자기격려 변화와의 관계에 대한 매개모델과 비표준화 계수 점 추정치를 그림 6에 제시하였다. 첫째, 처치조건은 자아존중감 변화(B=4.81, p<.01)와 자기격려 변화(B=13.93, p<.01)에 직접적으로 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 자아존중감 변화는 우울 변화(B=−1.76, p<.01)에 직접적으로 부적 영향을 미친 반면에, 자기격려 변화는 우울 변화(B=.27, p>.05)에 유의한 영향을 미치지 못했다. 셋째, 처치조건이 우울 변화에 미치는 총효과는 유의한 것으로 나타났다(B=−8.49, p<.05). 넷째, 처치조건이 우울 변화에 미치는 직접효과는 유의하지 않은 것으로 나타났다(B=−3.84, p>.05). 다섯째, 본 연구의 다중 매개모형에서 처치조건, 자아존중감 변화, 자기격려 변화는 우울 변화를 59% 설명하며, 전체 모형은 통계적으로 적합한 것으로 나타났다(R^2=.59, p<.01)

표 20. 처치조건과 우울 변화의 관계에서 자아존중감 및 자기격려 변화의 다중 매개효과에 대한 Bootstrapping 검증 결과

개별 매개 경로	매개효과		
	B	*SE*	95% CI
처치조건 → 자아존중감 변화 → 우울 변화	−8.45	3.94	−16.61~−1.07
처치조건 → 자기격려 변화 → 우울 변화	3.80	3.18	−3.21~10.27

각 매개변수에 대한 개별 간접효과(specific indirect effect)의 크기와 그 통계적 유의성을 검증한 결과가 표 20과 같다. 표 20의 첫 번째 줄에서 보듯, 처치조건과 우울 변화와의 관계에서 자아존중감 변화의 매개효과 −8.45는 95% 신뢰구간[−16.61~−1.07]에서 0을 포함하지 않아 유의한 것으로 밝혀졌다. 반면, 처치조건과 우울 변화와의 관계에서 자기격려 변화의 매개효과 3.80은 95% 신뢰구간[−3.21~10.27]에서 0을 포함하여 유의하지 않은 것으로 나타났다. 즉,

처치조건은 자아존중감 및 자기격려 변화 중 자아존중감 변화만을 매개하여 우울 감소에 영향을 주는 것으로 나타났다.

본 모형에서 처치조건이 우울 변화에 미치는 직접효과는 유의하지 않은 반면에(B=-3.84, p>.05), 처치조건이 자아존중감 변화를 매개하여 우울 변화에 미치는 간접효과는 유의하기 때문에(B=-8.54, SE=3.94, 95% CI [-16.61~-1.07]), 처치조건이 우울 변화에 미치는 경로에서 자아존중감의 변화는 완전매개하고 있다고 볼 수 있다.

4. 프로그램 치료요인에 대한 평가 분석

자료 분석 결과, 그립(GRIP)의 취업스트레스, 우울 감소 효과에서 자아존중감의 증가가 완전매개 역할을 하는 것으로 나타났다. 이에 대한 구체적인 분석을 시도하고자, 프로그램 사후 평가 시 별도의 설문자료를 첨부하여 그립(GRIP) 실시집단 참여자에게 프로그램에 대한 의견을 수집하였다.

중복 응답을 허용하여 '도움을 받은 그립(GRIP) 세션'과 '아쉬움이 남는 그립(GRIP) 세션'에 대한 의견을 조사한 결과는 표 21과 같다. 참여자들은 도움을 받은 그립(GRIP) 세션으로 '마음자세카드 선물해주기'(n=8), '알아차림 명상'(n=5) 순으로 많이 선정했다. 또한 아쉬움이 남는 그립(GRIP) 세션으로 '그림상황카드 및 인형작업'(n=2)과 '그림상황카드 주인공 격려하기'(n=2) 등을 선정했다.

참여자들의 서면 보고를 토대로 취업스트레스 및 우울 감소효과의 치료요인을 분석하면 다음과 같다.

표 21. 프로그램 세션에 대한 의견 (n=11)

	도움을 받은 세션		아쉬움이 남는 세션	
	빈도	케이스 퍼센트	빈도	케이스 퍼센트
알아차림 명상	5	45.5	1	11.1
마음자세카드 선물	8	72.7	0	0.0
어린시절 집그리기	0	0.0	1	11.1
찰흙작업	1	9.1	1	11.1
감정단어 빙고게임	0	0.0	0	0.0
그림상황카드·인형작업	1	9.1	2	22.2
역경극복 스토리	0	0.0	0	0.0
카드 주인공 격려하기	0	0.0	2	22.2
강점·격려카드	1	9.1	0	0.0
자기에게 편지쓰기	2	18.2	0	0.0
기타	1	9.1	2	22.2
전체	18	172.7	9	100

1) 강점, 내적인 힘에 대한 알아차림

프로그램 참여자 대부분은 '마음자세카드 선물해주기' 작업을 통해 자신의 강점 및 내적인 힘을 재발견하고 알아차릴 수 있었다고 보고했다. 한 참여자는 "나도 모르는 내 모습을 알게 돼 기쁘고 위안이 되며 감동"을 받았으며, 또 다른 참여자는 "미처 생각지도 못한 나의 새로운 점을 발견"하였다고 보고했다.

이처럼 참여자들은 프로그램 회기 후반부 시간마다 서로에게서 발견한 훌륭한 마음자세에 대해 칭찬함으로써 큰 위안을 받았다. '마음자세카드 선물해주기'는 참여자들의 자아존중감을 진작시켜, 취업스트레스 및 우울 감소 효과를 유발했을 것으로 추측된다.

2) 긍정적 사고패턴에 대한 학습

'마음자세카드 선물해주기'에 대한 참여자들의 보고를 자세히 분석한 결과, 일부 참여자들은 "자책이 심했는데 자기에게도 장점이 있다"는 것을 알아차렸

으며, “단점이라고 생각했던 것들이 장점으로 재해석”되는 경험을 했다고 보고했다. 또한 한 참여자는 ‘소감 나누기(기타)’ 세션에서 사람마다 “다양한 시각과 생각”을 갖고 있음에 놀랐고, 그로 하여금 많은 것을 배웠다고 보고했다.

이러한 보고들을 미루어보았을 때, 집단상담 형식으로 진행된 그립(GRIP)을 통해, 참여자들은 자신의 부정적인 사고패턴을 알아차리고, 다른 참여자들이 지닌 긍정적인 사고패턴을 학습할 수 있었던 것으로 보인다. 구체적으로 보자면, 참여자들은 자기 자신을 부정적으로 지각했던 사고패턴을 알아차려 중단시켰으며, 더 나아가 자기 자신에 대해 긍정적으로 재인식할 수 있었다. 이러한 작업을 거친 참여자 또한 다른 이들에게서 나타나는 강점을 긍정적으로 재해석하여 반영(mirroring)해줌으로써 집단응집력 향상에 기여하였다.

이러한 과정들은 프로그램 참여자들의 자아존중감 수준을 진작시켜 취업스트레스 및 우울 감소 효과에 기여했을 것으로 추측된다.

3) 내적 프로세스(process)의 알아차림을 통한 자기 이해

프로그램 참여자들은 가장 큰 도움을 받은 세션 중 하나로 ‘알아차림 대화명상’을 선정했다. 참여자들은 “무심코” 지나치거나 “평소에 간과한” 감정이나 생각, 몸 상태 등을 알아차릴 수 있어서 뜻 깊은 시간이었다고 보고했다. 특히, 일부 참여자는 알아차림 대화명상을 진행할수록 “생각이 많고 예민한 자기자신”에 대해 깊이 있게 이해할 수 있었으며, 한 참여자는 “그동안 흘려보낸 감정”도 무척이나 소중함을 깨달았다고 보고했다.

뿐만 아니라 ‘찰흙작업’, ‘그림상황카드 및 인형작업’에서 큰 도움을 받았다고 보고한 한 참여자는, ‘알아차림 대화명상’에서 자신의 내면에서 일어나는 프로세스(process)를 표현하는 것이 매우 어려웠으나, 찰흙작업과 인형작업에서 “알아차림 대화명상으로 표현하기 어려웠던 것들을 보다 쉽게 표현”하여 자기 자

신에 대해 깊이 이해할 수 있어서 좋았다고 고백했다.

이러한 보고들을 종합한다면, 지금-여기에서 나타나는 자신의 신체감각, 감정, 욕구, 생각 등의 내적 프로세스를 알아차리는 것이 자기 자신에 대한 깊이 있는 이해를 도왔을 것이라 판단된다.

알아차림을 통한 자기 자신에 대한 이해는 결과적으로 자아존중감을 진작시켜, 취업스트레스 및 우울 완화에 기여했을 것이라고 추측된다.

Ⅴ. 논 의

본 연구는 청년 취업준비생의 취업스트레스와 우울 완화에 효과가 있는 치료 프로그램을 개발하고, 그 효과와 변화기제를 검증하고자 했다. 이를 위해 여러 이론연구와 실증연구를 참조하여 자아존중감과 자기격려 향상에 초점을 둔 그립(GRIP)을 개발하고, 본 프로그램의 취업스트레스와 우울 완화 효과와 더불어 잠정적 매개변인인 자아존중감과 자기격려의 간접효과를 검증하였다. 본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 그립(GRIP) 실시집단은 통제집단에 비해 시기를 거치며 취업스트레스와 우울 수준이 감소하는 양상을 보였다. 구체적으로 보자면, 통제집단은 사전, 사후 평가시기에 따라 취업스트레스와 우울 수준에 유의한 차이가 발생하지 않은 반면에, 그립(GRIP) 실시집단은 사전, 사후 평가시기를 걸치며 점차 취업스트레스와 우울 수준이 유의하게 감소된 것으로 나타났다. 그립(GRIP)의 취업스트레스, 우울 감소 효과는 프로그램 종결 2주 후까지 유지가 되는 것으로 나타났다. 이는 가설 1-1과 1-2를 지지하는 결과이다.

이러한 결과는 본 연구에서 취업준비생의 심리적 고통을 완화하기 위해 개발한 그립(GRIP)이 실제적으로 취업스트레스와 우울 완화에 효과가 있음을 시사한다. 기존의 국내 선행연구들은 그립(GRIP)이 개발된 2009년 이래로 그립(GRIP)의 스트레스 및 우울 완화 효과를 밝혀왔다. 설문 반응내용을 검토한 결과, 그립(GRIP)은 취업준비생, 성인여성, 군복무 병사의 스트레스 완화와 함께, 초등학생, 중학생, 가출청소년, 중년여성 등의 우울 감소에 효과적인 것으로 나타났다(고일다, 2009; 김진주, 2009; 김효림, 2014; 서명규, 2010; 오수진, 2013; 오지혜, 2010; 이지현, 2009; 전라래, 유재봉, 2015). 그러나 선행연구들은 그립(GRIP)이 스트레스, 우울을 비롯한 심리적 부적응을 감소시킨다는 가정을 검증했을 뿐, 그립(GRIP)의 구체적인 변화기제나 치료적 요인에 대한 실증

적 연구는 수행하지 못했다.

이에 따라 본 연구에서는 그립(GRIP)의 효과에 대한 치료적 요인을 자아존중감과 자기격려로 상정하고 이를 실증적으로 입증하고자 하였다. 즉, 그립(GRIP)의 취업스트레스와 우울 완화에 대한 효과에서 자아존중감과 자기격려가 매개역할을 하는지 검증하였다. 일단, 잠정적 매개변인 중 하나인 자아존중감에 대해 그립(GRIP)의 효과를 살펴본 결과, 그립(GRIP) 실시집단에서 자아존중감의 사후 측정치는 사전 측정치보다 유의하게 높은 것으로 나타났으며, 프로그램 종결 2주 후에 측정한 자아존중감 수준 또한 사전 측정치에 비해 유의하게 높아 자아존중감 진작 효과가 지속적으로 유지됨이 밝혀졌다. 이는 연구참가자들이 그립(GRIP)에 참여하면서 점차 자기 자신을 긍정적으로 평가하는 경향이 증가했으며, 이 효과가 프로그램 종결 후에도 감소되지 않았음을 시사한다. 이는 그립(GRIP) 또는 게슈탈트 집단치료 프로그램이 우울성향 초등학생의 자아존중감 향상에 기여함을 밝힌 전라래, 유재봉(2015)과 민현정(2003)의 연구결과와 유사하다.

매개변인 중 하나인 자기격려에 대해 그립(GRIP)의 효과를 살펴본 결과, 그립(GRIP) 실시집단에서 자기격려의 사후 측정치는 사전 측정치보다 유의하게 높은 것으로 나타났다. 그러나 프로그램 종결 2주 후에 측정한 자기격려 수준은 사전 측정치에 비해 유의하게 증가되지 않아, 자기격려 진작 효과가 프로그램 종결 후에는 지속적으로 유지되지 않음이 밝혀졌다. 이러한 연구결과는 그립(GRIP)이 자기격려 진작에 일시적으로 영향을 주었을 뿐, 자기격려 수준을 실질적으로 증가시키지 못했음을 시사한다.

둘째, 그립(GRIP)이 취업스트레스 및 우울 감소에 미치는 영향에서 자아존중감과 자기격려 증가가 다중매개효과를 나타내는지 검증한 결과, 자아존중감의 증가가 완전 매개함이 밝혀졌다. 구체적으로 살펴보자면, 그립(GRIP)의 취업스트레스 감소 효과는 온전히 자아존중감의 증가를 매개한 결과로서 설명할 수

있으며, 우울 감소 효과 또한 마찬가지로 설명할 수 있다. 이는 가설 2-1과 3-1을 지지하는 결과이다.

이러한 결과는 그립(GRIP)의 취업스트레스와 우울 감소 효과의 치료적 요인이 자아존중감 증가에 있으며, 프로그램 개입 시 자아존중감 진작에 초점을 두어야 함을 매우 강력하게 시사한다. 본 연구에서는 청년 취업준비생의 자아존중감을 진작시키고자, 다양한 실증연구를 참고하여 그립(GRIP) 도구 중 마음자세카드, 감정단어카드, 어린시절 집 그리기, 강점카드 등을 적극적으로 활용하였다. 특히, 설문자료의 반응내용을 연구결과와 연결시켜 해석하자면, 참여자들은 '마음자세카드 선물해주기'를 가장 도움이 되었던 프로그램 세션으로 기억했는데, 이 작업을 통해 자신의 강점을 명료화하고, 긍정적인 사고패턴을 학습하여 결과적으로는 자아존중감을 진작시키는 데 기여했을 거라고 판단된다. 참여자들은 다른 집단원에게 받은 마음자세카드를 통해 미처 자각하지 못했던 자기 자신의 강점에 대해 충분히 음미할 수 있었으며, 자기 자신의 긍정적인 측면에 주의를 기울이는 계기를 마련했다. 강점 인식에 초점을 둔 긍정심리치료 프로그램이 자아존중감 향상에 기여했음을 밝힌 여러 치료연구의 성과들(성미혜 외, 2012; 정지현, 2014)을 미루어 볼 때, 마음자세카드 활용을 통한 강점 인식이 자아존중감 향상에 기여했을 것으로 추측된다.

또한 본 연구에서 자아존중감 진작을 위해 특별히 계획한 접근은 아니지만, 참여자들은 '알아차림 대화 명상'을 도움이 되었던 프로그램 세션으로 보고했다. 그립(GRIP) 참여자들은 지금-여기에서 일어나는 신체 감각, 감정, 생각, 욕구 등의 내적 현상(process)을 점차 알아차려 나갈수록, 자기 자신이 반복적으로 유지하고 있는 사고 및 행동 패턴에 대해 쉽게 통찰할 수 있었다고 보고했다. 이처럼 알아차림을 통한 자기 자신의 이해는 자신의 행동에 대한 선택과 책임 자각을 증진시켜 결과적으로 자아존중감을 향상시켰을 거라 판단된다. 알아차림(awareness)이 자아존중감을 증진시킨다는 국내 실증연구가 부재한 실정

이어서, 이에 대한 후속연구를 제언하는 바이다.

셋째, 그립(GRIP)이 취업스트레스와 우울 감소에 미치는 영향에서 자기격려의 간접효과는 유의하지 않았다. 이에 대한 원인을 분석하고자 설문 반응내용을 검토한 결과, 그립(GRIP) 참여자들 대부분이 자기격려를 촉진하기 위해 계획한 일련의 프로그램 세션에서 많은 거부감을 느껴, 실제적으로 자기격려의 간접효과가 나타나지 않은 것으로 보인다. 이를테면 참여자들은 그림상황카드에 등장하는 인물에게 몰입하는 것이 “무척이나 큰 정신력”을 요구하는 것처럼 느껴졌으며, 인형에게 위로의 말을 건네는 것 또한 “어색”하고 “익숙지 않다”고 보고했다. 뿐만 아니라, 일부 참여자는 ‘자기에게 편지쓰기’, ‘그림상황카드 주인공 위로하기’ 세션이 “위로를 위한 위로”처럼 느껴져 “진정으로 위로”가 되지 않는다고 불만을 토로했다. 이는 프로그램 종결 2주 후 측정한 자기격려 추후 측정치가 사전 측정치에 비해 유의한 차이를 나타내지 않았던 사정과 밀접한 관련이 있다. 전술했다시피 그립(GRIP) 실시집단에서 평가시기에 따라 자기격려 수준을 측정한 결과, 사후 측정치는 사전 측정치에 비해 유의하게 증가한 반면, 추후 측정치는 사전 측정치와 유의한 차이를 나타내지 않았다. 구체적으로 자기격려의 하위요인에 대한 사전-사후 대응표본 t 검정을 실시한 결과, ‘인지 격려’를 제외한 ‘행동 격려’, ‘정서 격려’ 요인에서 유의한 차이가 나타나지 않았다. 이는 자기격려의 진작 효과가 집단원의 의식 수준에서 이루어졌을 뿐 실제적인 정서나 행동 변화를 이끌어내지 못했으며, 결과적으로 취업스트레스와 우울 감소에 영향을 미치지 못했음을 시사한다.

이처럼 그립(GRIP)이 취업스트레스와 우울 감소에 미치는 영향에서 자기격려의 간접효과가 유의하지 않았던 원인 중 하나로 프로그램 구성의 문제를 지적할 수 있겠다. 그립(GRIP)을 구성하는 프로그램 세션은 다른 집단원과의 상호작용을 토대로 진행되는 경우가 대부분이지만, 자기격려를 촉진하고자 계획된 프로그램 세션은 주로 집단원 개인의 단독작업으로 진행되었다. 이를테면 그림

상황카드와 인형작업을 통해 개인의 미해결과제를 탐색하고 이와 관련된 감정에 접촉하는 과정은, 주로 집단 리더와 해당 집단원 간의 일대일 형식으로 진행이 되어서, 다른 집단원의 참여를 이끌어내기 어려웠다. 이처럼 개인작업 위주로 진행된 프로그램 세션은 집단치료 프로그램이 지닌 특장점을 충분히 반영하지 못한 한계를 낳았다. Yalom과 Leszcz(2005)는 '지금-여기의 의미 있는 관계경험'이 치료적 요인의 핵심임을 지적한 바 있는데, 본 연구에서 구성한 자기격려 촉진 프로그램 세션은 이러한 관계적 상호성을 충분히 반영하지 못해 결과적으로 치료 효과에 영향을 끼치지 못한 것으로 추측된다. 또한 최종 연구 참여자 대부분이 심리치료 장면을 본 프로그램에서 처음 경험하여, 개인작업 위주로 진행이 되었던 프로그램 세션에 대해 부담을 느꼈을 가능성이 있다. 구조화 프로그램의 성격 상 개인의 발달단계를 충분히 존중해주지 못하는 한계가 있는데, 이 때문에 매뉴얼에 따라 일관적으로 진행된 프로그램이 일부 참여자에게 거부감으로 다가왔을 거라 추측된다.

본 연구의 의의를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 취업스트레스와 우울 감소 효과에 대한 그립(GRIP)의 치료적 요인을 실증적으로 입증했다는 데 의의가 있다. 취업스트레스와 우울을 완화하고자 개발된 기존의 치료 프로그램이나 게슈탈트 집단치료 프로그램에 대한 연구들은 치료 요인을 실증적으로 검증하지 못한 한계가 있었다. 본 연구에서는 그립(GRIP)의 취업스트레스와 우울 감소 효과에 영향을 미치는 매개변인으로서 자아존중감을 규명해 내는 성과를 냈다. 이는 추후에 취업준비생의 취업스트레스에 대한 심리 치료적 개입을 시도할 때, 자아존중감을 직접적으로 다루어주어야 함을 시사한다. 취업스트레스를 경험하는 대학생에게 취업관련 정보나 기술과 관련된 개입보다 자아존중감을 향상시킬 수 있는 접근이 필요하다고 언급한 신권섭, 조인주(2013)의 제언과 유사하다. 현재 대학교에서 제공하는 취업관련 상담은 면접 연습, 이력서 첨삭 등 취업역량을 강화하는 데 초점을 두어 진행되는 경우가 대부분인데, 취업

스트레스와 이에 따른 우울이 심각한 처지에 있는 취업준비생에게는 정서를 다루어주는 접근이 더 효과적일 것으로 보인다. 특히, 비슷한 처지에 처한 취업준비생들을 한 데 모아, 힘든 마음에 공감하고 격려와 지지를 편하게 나눌 수 있는 모임을 꾸리는 것이 취업준비생의 취업스트레스와 우울을 완화하는 데 큰 효과가 있을 것으로 기대된다.

둘째, 연구 참여자를 대졸 취업준비생까지 포함하여 연구의 타당도를 높였다. 취업스트레스 완화에 초점을 둔 기존의 치료 프로그램들은 연구 참여자를 대학생 취업준비생으로 한정하였지만, 본 연구에서는 한국의 현실적 사정을 고려하여 대졸 취업준비생까지 확대하였다. 한 설문조사(잡코리아, 2014)에 따르면 취업스트레스의 발생 시기를 '대학 졸업 후'로 응답한 경우가 1순위를 차지하여, 본 연구에서도 연구의 타당도를 위해 취업스트레스 수준이 높은 대졸 취업준비생을 모집하였다(부산일보, 2014. 4. 12). 대학생 취업준비생은 취업준비 뿐만 아니라 학교의 조별 및 개인 과제, 대외활동 등에 시간을 투자하고 있지만, 대졸 취업준비생은 취업준비에 투여하는 시간이 상대적으로 많기 때문에 순전히 취업준비에 따른 스트레스가 높을 것으로 추측할 수 있다. 실제로 본 연구에서 최종 참여자를 확정할 때 취업스트레스와 우울이 일정 수준으로 높은 인원을 대상으로 하였는데, 최종 참여자의 인구통계적 특성을 조사한 결과, 20대 중반(만 23~26세), 20대 후반(만 27~30세) 연령층에 해당하는 대졸 취업준비생이 과반수였다. 이는 대졸 취업준비생의 취업스트레스와 우울 수준이 상대적으로 높음을 의미한다. 실제 본 연구자가 그립(GRIP) 실시 과정에서 참여자를 관찰한 바에 따르면, 대학생 취업준비생은 취업과 관련한 진로 문제를 주로 호소했으나, 대학을 졸업한 취업준비생은 구직 실패와 취업 준비에 따른 우울, 불안 증상을 주로 호소하였다. 이러한 관찰 결과는 취업준비생의 연령과 신분에 따라 호소하는 문제가 다르며, 대학을 졸업한 취업준비생의 취업스트레스와 우울 수준이 대학생 취업준비생보다 높음을 시사한다. 이처럼 본 연구는 실제적으로

취업스트레스와 우울 수준이 높은 대졸 취업준비생을 연구 참여자로 선정했다는 점에서 의의가 있다.

셋째, 본 연구는 한국의 보편적 사회병리현상으로 주목받고 있는 '청년 실업'을 심리 치료적 관점으로 접근했다는 점에서 의의가 있다. 본 연구에서 주요 대상으로 삼는 취업스트레스와 우울은 외부의 경제 · 정치 · 사회 · 문화적 맥락과 매우 밀접한 관련이 있는 심리적 부적응이다. 청년 실업문제는 한국의 청년 대부분이 직면할 수밖에 없는 환경적 압력(stressor)이므로 이에 따른 취업스트레스와 우울 또한 보편적 현상이라고 볼 수 있다.

그러나 청년 취업준비생의 심리적 고통에 대한 논의는 학계에서 무척 빈약한 실정이다. 이는 취업스트레스와 우울이 외부의 맥락에 크게 의존하는 심리적 부적응이어서, 조사 혹은 실험연구에서 두 변수를 효과적으로 통제하기 힘들기 때문인 것으로 보인다. 본 연구에서는 취업스트레스의 변화량 65%와 우울의 변화량 59%를 자아존중감의 간접효과로 설명할 수 있었지만, 그 외 변화량을 설명할 수 있는 요인을 본 모형에서 발견하기 어려웠다. 본 연구의 모형으로 설명할 수 없는 취업스트레스, 우울의 변화량은 외부 취업시장 현황과 관련이 있는 것으로 추측된다. 그립(GRIP)을 실시한 2016년 3월 중순에서 4월 말까지의 시기는 기업의 공채 일정이 본격화되어 종료되는 기간이었다. 기업의 서류 및 면접 일정이 마무리 되면서, 취업준비생들은 취업준비의 압력으로부터 한결 자유로워졌을 것으로 보이며, 이에 따른 취업스트레스와 우울의 변화량이 사후, 추후 측정에 반영됐을 가능성이 크다.

이처럼 취업준비생의 취업스트레스 및 우울 감소는 프로그램 효과와 함께 외부 상황의 변화에 따른 결과로써 설명할 수 있다. 본 연구에서는 집단 치료 프로그램 형식으로 진행된 그립(GRIP)이 자아존중감을 진작시켜, 결과적으로 취업스트레스와 우울을 완화하는 데 효과가 있음을 밝혔다. 자아존중감을 향상시키고자 그립(GRIP)의 도구들을 다양한 방법으로 활용했지만, 이러한 과정들이

결국 집단원 간의 의미 있는 상호작용에 토대를 두고 있음에 주목할 필요가 있다. 취업준비 상황에 놓인 집단원 개인은 같은 처지의 다른 집단원의 심정에 공감하고, 그립(GRIP)의 도구들을 활용하여 서로 지지, 격려하는 데 힘을 썼다. 이처럼 자아존중감의 진작 효과는 지지와 격려를 서로 주고받을 수 있는 집단의 힘에서 비롯된 것으로 보인다. 이는 자기격려 수준을 촉진하고자 계획한 프로그램 세션이 개인작업 위주로 구성되어 간접효과가 유의하지 않았다고 밝힌 앞선 논의와도 밀접한 관련이 있다. 이러한 논의들을 종합했을 때, 취업준비생의 취업스트레스와 우울에 효과적으로 개입하기 위해서는 지지와 격려를 주고받을 수 있는 공동체의 조직이 필수적이라고 볼 수 있다. 치료라는 특수한 목적으로 모인 집단에서 참여자들은 자신의 고민을 허심탄회하게 털어놓고 공감, 지지, 격려 등의 피드백을 받으며 자아존중감의 진작을 꾀할 수 있지만, 본 모임을 벗어난 장소에서는 익명의 타인과 경쟁하며 극심한 스트레스를 겪을 수 있다. 이에 본 연구는 취업준비생의 심리적 고통을 경감할 수 있는 궁극적인 치료적 기반으로서 '지지와 격려에 토대를 둔 공동체'를 제안하는 바이다.

본 연구의 한계 및 제언은 다음과 같다. 첫째, 연구 설계의 문제이다. 앞서 논의했듯이, 본 연구에서는 취업스트레스와 우울에 직접적으로 영향을 미칠 수 있는 외부 일정을 통제할 수 없었다. 이 때문에 본 연구에서 가정한 모형은 취업스트레스(R^2=.65)와 우울의 변화량(R^2=.59)을 높은 비율로 설명하지 못했다.

뿐만 아니라, 본 연구에서는 자기보고식 측정을 실시했는데 이는 연구 참여자로 하여금 요구특성(demand characteristics)으로 작용했을 가능성이 있다. 특히, 그립(GRIP) 실시집단의 자기격려 사후 측정치는 사전 측정치에 비해 유의하게 높으나 추후 측정치는 사전 측정치와 유의한 차이를 나타내지 않았는데, 이는 자기격려를 측정하는 설문지가 요구특성으로 작용했을 가능성을 시사한다. 특히, 자기격려 문항들을 검토한 결과, 문항들이 응답자로 하여금 '격려'라는 내적 특징을 측정하고 있다는 인상을 주기에 충분한 것으로 보인다. 이는

자기격려에 대한 사후 측정치, 사전 측정치 간 유의한 차이가 해당문항의 안면 타당도의 문제에서 비롯했을 가능성을 시사한다.

또한 본 연구에서는 종속변수에 대한 매개변인의 '시간적 우선성(temporal precedence)'을 고려하지 않고 연구 설계를 하였다. 이 때문에 종속변인의 변화가 먼저 일어난 뒤 잠재적 매개변인의 변화가 나타났을 가능성을 제기할 수 있다(한상미, 조용래, 2012).

이 외에 연구 참여자들을 개인 사정에 따라 치료집단, 통제집단으로 할당했다는 점, 치료집단에게 실시한 추후 측정 시기가 프로그램 종결 2주 뒤여서 프로그램 효과의 지속성을 측정하기에 매우 이른 시기였다는 점, 통제집단에게 추후 측정을 실시하지 않았다는 점 또한 한계로 지적할 수 있겠다. 따라서 후속 연구에서는 이러한 한계를 수렴하여 보다 엄밀하게 연구 설계를 할 것을 제언한다.

둘째, 프로그램 설계의 문제이다. 참여자의 설문내용과 피드백을 종합했을 때, 프로그램 설계의 두 가지 문제점을 지적할 수 있겠다. 일단, 구조화 프로그램에서 비롯된 한계이다. 참여자들은 특히 후반부에 계획된 프로그램 세션에 대해 불만을 토로했다. 이들은 프로그램이 "과제"처럼 느껴졌고, "시간에 쫓기듯 따라가는" 느낌을 받았다고 설문지에 기재했다. 이러한 문제는 일정 부분 앞서 논의했다시피, 후반부 프로그램을 개인작업 위주로 구성한 한계에서 비롯했다고 볼 수 있다. 또한 프로그램이 후반부로 진행될수록, 참여자들은 프로그램 일정과 상관없이 자신의 이야기를 허심탄회하게 이야기하길 바랐는데, 구조화 프로그램의 특성 상 그러한 욕구를 반영할 수 없었다. 즉, 집단 응집력이 점차 향상되면서 참여자들은 자기 삶에서 있었던 일들이나 프로그램 전반에 대한 소감 등을 자유롭게 이야기하고 싶었지만, 프로그램의 빽빽한 일정을 수행하느라 자유롭게 이야기할 수 있는 기회가 없었다. 따라서 후속연구에서는 후반부 프로그램을 구성할 때, 참여자들이 비구조화 형식으로 자신의 이야기를 나눌

수 있는 세션을 특별히 편재할 것을 제안한다.

또한 본 연구에서는 취업준비생의 연령층에 따른 욕구를 다양하게 반영하지 않고, 프로그램을 설계한 한계가 있다. 20대 후반 연령층에 해당하는 연구참여자 일부는 집단 리더가 “구체적인 조언”이나 “방향성”을 제시해주길 바랐다. 특히, 이러한 요구를 하는 참여자들은 당시 취업준비에 매진하는 상황이었다. 그러나 본 연구에서 집단 리더와 보조 진행자는 참여자들의 이야기를 충분히 경청하고 반영하는 데 초점을 두어 프로그램을 진행했기 때문에, 실제적인 행동 방향을 제시해주길 바랐던 참여자에게는 아쉬움으로 남았을 가능성이 있다. 따라서 후속 연구에서는 연구 참여자의 취업스트레스와 우울 수준, 그리고 연령층을 고려하여 프로그램의 내용을 구성할 것을 제언한다. 특히, 그립(GRIP) 도구 중 ‘마음자세카드’는 내담자 스스로 문제 해결방안을 찾거나 행동 방향을 설정하는 데 도움을 줄 수 있다. 이를테면 면접을 하루 앞둔 상황 혹은 연이어 서류 전형에서 고배를 마시는 상황에서 제일 필요한 태도가 무엇인지 해당 집단원에게 질문하고, 마음자세카드 3~5장을 나눠준 뒤, 그 카드에서 필요한 마음자세를 선택하도록 유도하는 것이다. 현재 당면한 문제 상황에서 마음자세를 어떻게 적용할 수 있을지 탐색해봄으로써, 집단원 스스로 문제해결을 꾀할 수 있는 발판을 마련할 수 있다. 이처럼 구체적인 문제해결 개입이 필요한 경우, 회기 후반부에 자신에게 절실하게 필요한 마음자세를 탐색해보는 과정으로서 마음자세카드 세션을 배치할 것을 제안한다.

참고문헌

강경훈 (2009). **대학생의 자아분화, 자아존중감과 취업스트레스 간의 관계**. 인제대학교 대학원 석사학위논문.

강석화, 나동석 (2013). 대학생의 대학생활 스트레스와 자살생각의 관계에서 우울의 매개효과. **청소년학연구, 20(4)**, 49-71.

강슬아 (2014). **대학생의 취업스트레스와 완벽주의가 우울에 미치는 영향 : 회복탄력성의 조절효과를 중심으로**. 명지대학교 대학원 석사학위논문.

강유리 (2006). **무용전공대학생의 취업스트레스가 진로성숙도에 미치는 영향.** 단국대학교 대학원 석사학위논문.

고일다 (2011). **중년 여성의 우울 감소를 위한 게슈탈트 관계성 향상 프로그램의 개발 및 효과**. 성신여자대학교 대학원 석사학위논문.

권미주 (2014). **대학생의 취업스트레스가 정서적 안녕감에 미치는 영향에서 조망 확대와 긍정적 초점변경의 조절효과**. 대구대학교 대학원 석사학위논문.

권석만 (2003). **현대이상심리학**. 서울: 학지사, 243-250.

기채영 (2009). **아동의 스트레스와 심리적 부적응의 관계에서 자기 격려의 매개효과**. 전남대학교 대학원 박사학위논문.

김경애 (2012). **외상 후 스트레스가 자살사고에 미치는 영향 : 자기격려의 조절효과**. 아주대학교 대학원 석사학위논문.

김경욱, 조윤희 (2011). 대학신입생의 진로스트레스와 대학생활적응과의 관계에서 자기효능감의 매개 및 조절효과. **청소년학연구, 18(4)**, 197-218.

김나미 (2014). 대학생을 위한 멘탈 휘트니스 프로그램이 심리적 안녕감, 회복탄력성, 우울에 미치는 영향. **상담학연구, 15(1)**, 241-258.

김정규 (1995). **게슈탈트 심리치료**. 서울: 학지사.

김정규 (2010). **게슈탈트 관계성 향상 프로그램 매뉴얼**. 서울: 게슈탈트미디어.

김정규 (2015). **게슈탈트 심리치료 2판**. 서울: 학지사.

김진주 (2009). **심리적 수용촉진을 위한 게슈탈트 관계성 향상 프로그램의 개발 및 효과 : 성인여성의 스트레스 반응 감소를 중심으로.** 성신여자대학교 대학원 석사학위 논문.

김혜정 (2004). **대학생의 취업스트레스와 우울, 불안, 신체적 증상과의 관련성.** 경북대학교 대학원 석사학위논문.

김효림 (2014). **게슈탈트 관계성 향상 프로그램(GRIP)을 활용한 집단미술치료가 중학생의 우울, 대인관계에 미치는 효과**. 대구사이버대학교 대학원 석사학위논문.

노안영, 정민 (2007). 자기격려-낙담 척도 개발 및 타당화. **한국심리학회지:상담 및 심리치료, 19(3)**, 675-692.

류진혜, 김태성 (1998). 자아존중감과 사회적 지지가 취업스트레스 및 스트레스 대처 양식에 미치는 영향. **한양대학교 학생생활상담연구소, 16**, 211-232.

류창주 (2014). **격려집단상담 프로그램이 공업계 특성화고 남학생의 자아존중감과 스트레스에 미치는 효과**. 인제대학교 대학원 석사학위논문.

민현정 (2003). **우울 성향 아동에 대한 게슈탈트 집단 치료 프로그램 개발 및 효과.** 성신여자대학교 대학원 석사학위논문.

박경란 (2006). **대학 졸업반 학생의 취업스트레스와 우울**. 가톨릭대학교 대학원 석사학위논문.

박미진, 김진희, 정민선 (2009). 취업준비 대학생의 스트레스에 대한 질적 연구. **상담학연구, 10(1)**, 417-435.

박복순, 조하나, 박병준 (2015). 간호대학생의 비판적 사고성향과 자아존중감 및 취업스트레스의 연관성. **한국산학기술학회논문지, 16(2)**, 1109-

1117.

박순길, 김달리, 김리나, 한국왕 (2011). 대학생의 취업스트레스 특성 분석. **남부대학교 논문집, 11**, 61-66.

박은경 (2009). **고등학생의 자기격려 - 낙담과 자아존중감 및 우울과의 관계**. 전남대학교 대학원 석사학위논문.

박은영 (2009). **초등학생들의 스트레스가 우울 및 공격행동에 미치는 영향 : 자기격려-자기낙담의 매개효과**, 경남대학교 대학원 석사학위논문.

배성우, 신원식 (2005). CES-D 척도 (The Center for Epidemiologic Studies-Depression Scale) 의 요인구조 분석. **보건과 사회과학, 18**, 165-190.

서명규 (2010). **군복무 부적응 병사들에 대한 게슈탈트 관계성 향상 프로그램 (GRIP)의 효과.** 성신여자대학교 대학원 석사학위 논문.

서인균, 김승희 (2012). 대학생의 취업스트레스가 우울과 자살위험에 미치는 영향. **보건과 복지, 14**, 81-99

서인균, 이연실 (2014). 대학생의 취업스트레스와 자살생각의 관계에 대한 우울의 매개효과 검증 : 남·녀 대학생 비교연구. **청소년복지연구, 16(3)**, 25-53.

서인균, 이연실 (2015). 대학생의 취업스트레스가 우울 및 절망감에 미치는 영향 : 사회적 지지의 조절효과. **미래청소년학회지, 12(1)**, 117-147

석미란 (2010). **게슈탈트 관계성 향상 프로그램이 우울성향 독거노인의 우울과 자아통합감에 미치는 효과**. 성신여자대학교 대학원 석사학위논문.

성미혜, 천성문, 임옥경, 김은경 (2012). 긍정심리치료 프로그램이 우울성향 초등학생의 우울, 자아존중감 및 학교생활적응에 미치는 효과. **동서정신과학, 15(1)**, 43-58.

성태제, 시기자 (2014). **연구방법론 2판**. 서울:학지사.

신권섭, 조인주 (2013). 대학생의 구직기술, 자아존중감 및 자기효능감이 취업 스트레스에 미치는 영향 연구. **사회과학연구, 29(3)**, 143-160.

신현균, 장재윤 (2003). 대학 4학년생의 성격특성과 성별에 따른 취업스트레스 및 정신건강. **한국심리학회지: 임상**, 22(4), 815-827.

심미정 (2013). **대학 졸업예정자의 취업을 위한 집단상담 프로그램이 취업스트레스와 진로성숙에 미치는 효과**. 울산대학교 대학원 석사학위논문.

심지은, 안하얀, 김지혜 (2011). 대학생의 취업스트레스와 우울간의 관계: 적응적인 인지적 정서조절 전략의 매개효과 검증. **인간이해, 32(1)**, 103-118.

엄나연 (2015). **취업준비생의 취업스트레스와 우울, 심리적 안녕감 간의 관계 : 자아탄력성과 사회적 지지의 조절효과**. 건국대학교 대학원 석사학위논문.

오수진 (2013). **게슈탈트 관계성 향상프로그램(GRIP)이 취업스트레스에 미치는 영향**. 대전대학교 대학원 석사학위논문.

오지혜 (2010). **게슈탈트 관계성 향상 프로그램(GRIP)이 우울 성향 여자 중학생의 우울, 정서조절, 학교적응에 미치는 효과**. 성신여자대학교 대학원 석사학위논문.

유계숙, 신동우 (2013). 대학생의 학업 - 취업스트레스 대처방식과 학업 스트레스로 인한 소진 및 취업스트레스 간의 관련성에 관한 연구. **상담학연구, 14(6)**, 3849-3869.

윤명숙, 이효선 (2012). 대학생의 우울, 취업스트레스가 자살생각에 미치는 영향 : 문제음주의 조절효과. **청소년학연구, 19(3)**, 109-137.

윤성민 (2016. 1. 13). "[통계청 '2015 고용동향'] 청년 실업률 9.2% ... 역대 최고". **국민일보**, p4.

이미경 (2011). **대학생의 취업스트레스 척도 개발**. 경북대학교 대학원 석사학위

논문.

이미숙 (2002). 한국판 CES-D 척도 (The Center for Epidemiologic Studies-Depression Scale) 의 요인구조분석에 대한 재검토. **보건과 사회과학**, 12, 43-62.

이주환 (2014. 4. 12). "구직자가 가장 많이 겪는 스트레스 증상은 신경과민". **부산일보**, p11.

이지현 (2009). **게슈탈트 관계성 향상 프로그램(GRIP)이 우울 성향 여자 중학생의 우울, 자기개념, 대인관계에 미치는 효과**. 성신여자대학교 대학원 석사학위논문.

이태훈 (2005). **긍정적 정서함양이 자아존중감, 스트레스 및 우울에 미치는 효과**. 계명대학교 대학원 석사학위논문.

이평숙 (1995). 스트레스 관리의 이론적 근거. **대한스트레스학회, 3(2)**, 147-156.

이현주 (2014). 대학생의 취업스트레스 요인과 학교생활적응의 관계에서 자기격려의 조절효과. **교육문제연구, 27(4)**, 1-25.

이훈구, 김인경, 박윤창 (2000). 경제불황이 20대 미취업 실업자에 미치는 심리적 영향. **한국심리학회지: 문화 및 사회문제, 6(2)**, 87-101.

임병구 (2010). **대학생의 취업스트레스와 자기효능감이 자살생각에 미치는 영향**. 충북대학교 대학원 석사학위논문.

임영진 (2012). 주요우울장애 대학생을 대상으로 한 긍정심리치료의 효과. **한국심리학회지: 임상, 31(3)**, 679-692.

임현주 (2012). **아동의 자기격려가 스트레스 대처행동과 학교적응에 미치는 영향**. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.

전겸구, 이민규 (1992). 한국판 CES-D 개발 연구 1. **한국심리학회지: 임상, 11(1)**, 65-76.

전겸구, 최상진, 양병창 (2001). 통합적 한국판 CES - D 개발. **한국심리학회지: 건강, 6(1)**, 59 - 76.

전라래, 유재봉 (2015). 게슈탈트 관계성 향상 프로그램(GRIP)이 우울성향 초등학생의 자아존중감 및 학교적응에 미치는 효과. **한국게슈탈트상담연구, 5(2)**, 93-110.

전병제 (1974). 자아개념 측정 가능성에 관한 연구. **연세 논총, 11**, 107-130.

정영희 (2011). **자기격려프로그램이 아동의 자아존중감 및 학업성적에 미치는 영향**. 광주교육대학교 대학원 석사학위 논문.

정지현, 손정락 (2014). 긍정 심리치료가 학교부적응 청소년의 우울, 자아존중감 및 낙관성에 미치는 효과. **한국심리학회지: 건강, 19(1)**, 99-117.

조맹제, 김계희 (1993). 주요우울증 환자 예비평가에서 the Center for Epidemiologic Studies Depression Scale (CES-D) 의 진단적 타당성 연구. **신경정신의학, 32(3)**, 381-399.

조선희, 전경숙 (2015). 대학생 취업스트레스와 영향요인. **스트레스연구, 23(2)**, 79-89.

조용래 (2012). 마음챙김에 기반을 둔 정서조절개입이 심리적 건강의 개선에 미치는 효과와 그 변화기제 : 정서조절곤란과 마음챙김의 매개역할. **한국심리학회지: 임상, 31(3)**, 773-779

조은진 (2015). **인지행동 집단치료 프로그램이 대학생의 취업스트레스, 역기능적 태도 및 우울에 미치는 효과**. 전북대학교 대학원 석사학위논문.

최미숙 (2010). **청년실업여성의 우울감소와 자아존중감 향상을 위한 미술치료 사례연구**. 동아대학교 대학원 석사학위논문.

최유연, 손정락 (2012). 긍정 심리치료가 사회 공포증 경향이 있는 대학생의 사회 불안, 낙관성 및 주관적 안녕감에 미치는 영향. **한국심리학회지: 건강, 17(3)**, 573-588.

통계청 (2016). **2016년 고용동향 자료**.

한금상, 서경현 (2015). 대학생의 취업스트레스와 주관적 웰빙 간의 관계 : 자아탄력성의 역할을 중심으로. **한국심리학회지: 건강, 20(1)**, 235-251.

한상미, 조용래 (2015). 긍정심리개입이 심리적 건강에 미치는 단기 효과와 변화기제. **한국심리학회지: 임상, 34(4)**, 909-943.

한유화 (2007). **개인주의 - 집단주의 차원을 반영하는 자아존중감 척도의 제작**. 충북대학교 대학원 석사학위논문.

황경식. (2012). **덕 윤리의 현대적 의의: 의무 윤리와 결과 윤리가 상보하는 제 3 윤리의 모색**. 파주 : 아카넷.

황성원 (1998). **대학생의 취업스트레스에 관한 연구**. 동아대학교 대학원 석사학위논문.

Adler, A. (1928). The cause and prevention of neuroses. *Journal of Abnormal and Social Psychology, 23*, 4－11

Adler, A. (1929). *The science of living*. New York: Garden City Publishing.

Adler, A. (1930). Something about myself. *Childhood and Character, 7*, 6－8

Bahlmann, R., & Dinter, L. D. (2001). Encouraging Self-Encouragement: An Effect Study of the Encouraging-Training Schoenaker-Concept. *Journal of Individual Psychology*, *57*(3), 273-288.

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator－mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, *51*(6), 1173.

Beck, A. T. (1967). *Depression: Clinical, experimental, and theoretical*

aspects. University of Pennsylvania Press.

Cohen, S., & Pressman, S. (2004). Stress Buffering Hypothesis. *Encyclopedia of Health and Behavior 2*. Thousand Oaks : Sage.

Compton, W. C. (2005). *Introduction to Positive Psychology*. Thomson Wadsworth.

Coopersmith S: *The Antecedents of Self-esteem.* San Francisco: Freeman WH; 1967.

DeRubeis, R. J., Evans, M. D., Hollon, S. D., Garvey, M. J., Grove, W. M., &Tuason, V. B. (1990). How does cognitive therapy work? Cognitive change and symptom change in cognitive therapy and pharmacotherapy for depression. *Journal of consulting and clinical psychology*, *58*(6), 862.

Dixon, S. K., & Kurpius, S. E. R. (2008). Depression and college stress among university undergraduates: Do mattering and self-esteem make a difference. *Journal of College Student Development, 49,* 412 – 424.

Dreikurs, R., & Soltz, V. (1964). *Children: The challenge*. New York: Hawthorne Books.

Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis.* New York: W.W. Norton.

Fryer, D. (1986). Employment deprivation and personal agency during unemployment. *Journal of Social Behavior, 1*, 3-23.

Gore, S., & Eckenrode, J. (1996). Context and process in research on risk and resilience. *Stress, risk, and resilience in children and adolescents: Processes, mechanisms, and interventions*, 19-63.

Greenberg, L. S., Watson, J. C., & Goldman, R. (1998). Process-experiential therapy of depression. *Handbook of experiential psychotherapy: Foundations and Differential Treatment.* New York : Guilford.

Haggerty, R. J. (1996). *Stress, risk, and resilience in children and adolescents: Processes, mechanisms, and interventions*. Cambridge University Press.

Hammarstroem, A., & Janlert, U. (1997). Nervous and depressive symptoms in a longitudinal study of youth unemployment—selection or exposure?. *Journal of adolescence*, *20*(3), 293-305.

Hovland, C. I., Field, P. B., Linton, H., Graham, E., Cohen, A. R., Rife, D., ... & King, B. T. (1959). *Personality and persuasibility*. New Haven: Yale University Press.

Hycner, R. H. (1985). Dialogical Gestalt therapy: An initial proposal. *Gestalt Journal, 8(1)*, 23-49.

James, W. (1890). *The Principles of Psychology*. New York: Henry Holt and Company.

Karkhaneh, M., Movallali, G., Mehdi, Mohammadi, A., & Salehy, Z. (2015). Effectiveness of Encouragement Training in Alleviating Depression among Mothers of Children with Hearing Impairment. *Asian Journal of Social Sciences and Management Studies*, *2*(2), 2313 - 7401.

Kim, J. K., & Yontef, G. (2013). Personal communication via email.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.

McRoberts, C., Burlingame, G. M., & Hoag, M. J. (1998). Comparative efficacy of individual and group psychotherapy: A meta-analytic perspective. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, *2*(2), 101－117.

Moksnes, U. K., Bradley Eilertsen, M.-E., & Lazarewicz, M. (2016). The association between stress, self-esteem and depressive symptoms in adolescents. *Scandinavian Journal of Psychology*, *57*(1), 22－29.

Orth, U., Robins, R. W., & Meier, L. L. (2009). Disentangeling the effects of low self-esteem and stressful events on depression: Findings from three longitudinal studies. *Journal of Personality and Social Psychology, 97*, 307-321.

Orth, U., Robins, R. W., & Widaman, K. F. (2012). Life-span development of self-esteem and its effects on important life outcomes. *Journal of personality and social psychology, 102(6)*, 1271.

Overholser, J. C. (2010). Psychotherapy that strives to encourage social interest: A simulated interview with Alfred Adler. *Journal of Psychotherapy Integration*, *20*(4), 347－363.

Perls, F., Hefferline, G., & Goodman, P. (1951). *Gestalt therapy*. New York: Delta.

Polster, E. (2006). *Pathways to connectedness*. A Symposium on the Gestalt therapy in Seoul Korea. May 16-17, 2006.

Polster, E., & Polster, M. (1974). *Gestalt therapy integrated*. New York: Brunner.

Pope, A. W., McHale, S. M., & Craighead, W. E. (1988). *Self-esteem*

enhancement with children and adolescents. Ney York: Pergamon Press.

Preacher, K. J. & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior research methods*, *40*(3), 879-891.

Radloff, L. S. (1977). The CES-D scale a self-report depression scale for research in the general population. *Applied psychological measurement*, *1(3)*, 385-401.

Rosenberg, M. (1965). Society and the adolescent self-image.

Schoenaker, T. (1996). Mut tut gut. *Das Encouraging-Schoenaker-Training.* Stuttgart: Medias.

Selye, H. (1956). *The stress of life*. New York: McGrawHill.

Selye, H. (1976). The stress concept. *Canadian Medical Association Journal*, *115*(8), 718.

Seligman, M. E. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. *Handbook of positive psychology*, *2*, 3-12.

Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: new procedures and recommendations. *Psychological methods*, *7*(4), 422.

Simkin, J. S., & Yontef, G. M. (1984). Gestalt therapy. In: R. J. Corsini (Ed.), *Current psychotherapies.* Itasca: IL: F.E. Peacock.

Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological methodology*, *13*(1982), 290-312.

Sobel, M. E. (1986). Some new results on indirect effects and their

standard errors in covariance structure models. *Sociological methodology*, *16*, 159-186.

Van Hooft, S. (2014). *Understanding virtue ethics*. Routledge.

Wolff H. G., Wolf S. G. & Hare C. C. (eds.) (1950) *Life Stress and Bodily Disease*. Williams and Wilkins Company, Baltimore, MD.

Yalom, I. D., & Leszcz, M. (2005). *Theory and practice of group psychotherapy*. 최해림, 장성숙(역). 집단정신치료의 이론과 실제. 서울: 하나의학사.

Yontef, G. M. (1993). *Awareness, dialogue &process: essays on Gestalt therapy*. 김정규 외(역). 알아차림, 대화 그리고 과정. 서울: 학지사.

Ziller, R. C. (1973). *The social self: Schemas of the self and significant others*. New York: Pergamon.

Zinker, J. (1978). Creative Process In Gestalt. *Therapy.* New York: Vintage Books.

ABSTRACT

The effects and mechanism of Gestalt Relationship Improvement Program(GRIP) on the stress and depression of youths preparing for jobs : Mediating effects of self-esteem and self-encouragement

Lee, Seung-Min
Department of Psychology
Graduate School of
Sungshin University

This study aims to develop a Gestalt Relationship Improvement Program(GRIP) and investigate its effects and mechanism in relieving the stress and depression of unemployed youths applying for jobs. Referring to previous studies, self-esteem and self-encouragement were regarded as potential mediating variants. A total of 190 people preparing for jobs, aged from 19 to 34, volunteered to take part in the study. From the results of Job-seeking Stress Scale and the Center for Epidemiologic Studies-Depression Scale(CES-D), 26 participants were selected. Half of them were assigned to a test group of GRIP, and the other half to the control group. GRIP lasted for 5 weeks, twice each week, adding up to 10 sessions in all. Surveys were done three times: before starting, right after ending, and two weeks after ending the program. Throughout the program,

two participants dropped out from each group, eventually leaving 22 participants for analysis. The results showed that the GRIP group had considerately lower stress and depression when compared to the control group. This effect maintained even after two weeks from ending the program. Moreover, while the increase of self-esteem completely mediated the effects of GRIP on lowering stress and depression, the increase of self-encouragement showed no indirect effects. These results show that GRIP actually helps youths decrease their stress and depression when applying for jobs, and that self-esteem should indeed be focused on from the very beginning of psychotherapies. The final part includes implications and limitations of the current study, and directions for future research.

Keywords : Gestalt Relationship Improvement Program(GRIP), Unemployment stress, Depression, Self-esteem, Self-encouragement

부 록

부록 1. 기초 설문사항

부록 2. 취업스트레스 척도

부록 3. 우울 척도

부록 4. 자아존중감 척도

부록 5. 자기격려 척도

부록 6. 강점카드, 격려카드 서식

부록 1. 기초 설문사항

기본적인 정보를 묻는 질문입니다. 다음 사항에 기재해주세요.

1. **나이** : 만 _____ 세
2. **성별** : ① 남 ② 여 ③ 기타
3. **재학학교(졸업학교)** : ① 서울·수도권 4년제대학 ② 서울·수도권 전문대학 ③ 지방 4년제대학 ④ 지방 전문대학
4. **전공** : ① 인문 ② 사회 ③ 경상 ④ 법학 ⑤ 교육 ⑥ 자연 ⑦ 공학 ⑧ 의학보건 ⑨ 예체능 ⑩ 기타
5. **신분** : ① 대학생 ② 대학원생 ③ 기타

5-2. (현재직업에 '대학생' 표시한 경우) **현재 재학학년** : ① 1학년 ② 2학년 ③ 3학년 ④ 4학년

6. **연락처 (휴대전화 번호 또는 전자우편 주소)** _____

부록 2. 취업스트레스 척도

※ 각 문항을 읽어보고 자신에게 해당되는 칸에 표시를 해주십시오.

문항	매우 불일치	대체로 불일치	반반	대체로 일치	매우일치
1. 나는 요즘 취업문제 때문에 신경이 날카로워져 사소한 일에도 화를 내게 된다.	1	2	3	4	5
2. 취업에 대하여 걱정을 하다보면 가슴이 답답하고 구토가 나려한다.	1	2	3	4	5
3. 요즘 나는 꿈속에서도 취업걱정을 한다.	1	2	3	4	5
4. 취업에 실패하지는 않을지 항상 불안하고 초조하다.	1	2	3	4	5
5. 나는 요즘 취업걱정으로 술이나 담배, 약물(두통약 등) 등의 복용이 늘었다.	1	2	3	4	5
6. 나는 취업에 대한 걱정으로 입맛을 잃을 정도다.	1	2	3	4	5
7. 나는 취업에 실패한 적이 있어 또 다시 실패가 되풀이될까봐 두렵다.	1	2	3	4	5
8. 나는 어떤 일이 있어도 꼭 취업을 해야 하지만 자꾸만 자신감이 없어진다.	1	2	3	4	5

9. 취직자리를 놓칠까봐 많은 시간을 취업포털사이트나 학교 취업진로처 혹은 인터넷 카페의 구직난을 본다.	1	2	3	4	5
10. 나의 대학공부 때문에 부모님께서 경제적으로 어려워 내가 취업하여 해결해야 한다.	1	2	3	4	5
11. 나는 졸업 후 대학원에 진학하고 싶지만 집안 사정상 돈을 벌어야 한다.	1	2	3	4	5
12. 가족부양의 책임이 있어 취업을 해야 할 실정이다.	1	2	3	4	5
13. 나의 경제사정으로 졸업 후 취업해야 하지만 몹시 어렵다.	1	2	3	4	5
14. 가족과의 불화로 빨리 경제적인 독립을 하고 싶지만 취직이 너무 어려워 답답하다.	1	2	3	4	5
15. 우리학교는 수준이 낮기 때문에 취업에 어려움을 겪을 것 같다.	1	2	3	4	5
16. 나는 실력을 가졌지만 우리학교 수준이 낮아 서류전형에 불리할까봐 걱정이다.	1	2	3	4	5
17. 내 지도교수님은 나의 취업에 대한 지도와 관심을 보여주지 않아 섭섭하다.	1	2	3	4	5
18. 나는 지방대학 출신이기 때문에 졸업 후 취업조건에서 불리한 것 같다.	1	2	3	4	5
19. 나는 취업에 있어서 부족한 점을 알지만 노력해도 효과가 없을 것이라 생각된다.	1	2	3	4	5
20. 나는 취업공부로 학점이 좋지 않아 취업에 어려움을 겪을 것 같다.	1	2	3	4	5
21. 나는 실력이 부족하기 때문에 취업이 어려울 것 같다.	1	2	3	4	5
22. 내가 장차 종사하고 싶은 직업이 있지만 현재의 노력으로 성취가 쉽지 않은 것 같다.	1	2	3	4	5

부록 3. 우울 척도

※ 각 문항을 읽어보고 지난 1주 동안 귀하가 느끼고 행동한 것을 가장 잘 나타낸다고 생각되는 숫자를 하나만 골라 표시를 해주십시오.

문항	나는 지난 1주 동안 …			
	극히 드물게 (1일 이하)	가끔 (1~2일)	자주 (3~4일)	거의 대부분 (5~7일)
1. 평소에는 아무렇지도 않던 일들이 귀찮게 느껴졌다	0	1	2	3
2. 먹고 싶지 않았다; 입맛이 없었다	0	1	2	3
3. 가족이나 친구가 도와주더라도 울적한 기분을 떨쳐버릴 수가 없었다	0	1	2	3
4. 다른 사람들만큼 능력이 있다고 느꼈다	0	1	2	3
5. 무슨 일을 하든 정신을 집중하기가 힘들었다	0	1	2	3
6. 우울했다	0	1	2	3
7. 하는 일마다 힘들게 느껴졌다	0	1	2	3
8. 미래에 대해 희망적으로 느꼈다	0	1	2	3
9. 내 인생은 실패작이라는 생각이 들었다	0	1	2	3
10. 두려움을 느꼈다	0	1	2	3
11. 잠을 설쳤다; 잠을 잘 이루지 못했다	0	1	2	3
12. 행복했다	0	1	2	3
13. 평소보다 말을 적게 했다; 말수가 줄었다	0	1	2	3
14. 세상에 홀로 있는 듯한 외로움을 느꼈다	0	1	2	3
15. 사람들이 나에게 차갑게 대하는 것 같았다	0	1	2	3
16. 생활이 즐거웠다	0	1	2	3
17. 갑자기 울음이 나왔다	0	1	2	3
18. 슬픔을 느꼈다	0	1	2	3
19. 사람들이 나를 싫어하는 것 같았다	0	1	2	3
20. 도무지 무엇을 시작할 기운이 나지 않았다	0	1	2	3

부록 4. 자아존중감 척도

※ 각 문항을 읽어보고 자신에게 해당되는 칸에 표시를 해주십시오.

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
1. 나는 내가 남들 만큼은 가치있는 사람이라고 생각한다	1	2	3	4
2. 나는 자신이 장점이 많다고 느낀다	1	2	3	4
3. 나는 대체적으로 실패한 사람이라는 느낌이 든다	1	2	3	4
4. 나는 대부분의 다른 사람들만큼 일을 잘할 수 있다	1	2	3	4
5. 나는 자랑할 것이 별로 없다	1	2	3	4
6. 나는 내 자신에 대하여 긍정적인 태도를 가지고 있다	1	2	3	4
7. 나는 내 자신에 대하여 대체로 만족한다	1	2	3	4
8. 나는 내 자신을 좀 더 존경할 수 있으면 좋겠다	1	2	3	4
9. 나는 가끔 내 자신이 쓸모없는 사람이라는 느낌이 든다	1	2	3	4
10. 나는 때때로 잘난 것이 하나도 없다고 생각한다	1	2	3	4

부록 5. 자기격려 척도

※ 각 문항을 읽어보고 자신에게 해당되는 칸에 표시를 해주십시오.

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	반반	그렇다	매우 그렇다
1. 나는 성공할 수 있다고 생각한다	1	2	3	4	5
2. 일을 시작할 때 두렵기는 하지만 잘 해내리라고 생각한다	1	2	3	4	5
3. 실수했을 때, '나도 때때로 실수할 수 있어'라고 생각하며 실수를 인정한다	1	2	3	4	5
4. 나는 어떤 문제가 생기든지 적극적이고 긍정적으로 생각한다	1	2	3	4	5
5. 새로운 일을 시작할 때 '실패할 수도 있지만 도전하지 않은 것보다 나아'라고 격려한다	1	2	3	4	5
6. 나는 이 세상에서 없어서는 안 되는 꼭 필요한 존재라고 생각한다	1	2	3	4	5
7. 힘든 상황에 처했을 때 '해결책은 있어'라고 생각하며 포기하지 않는다	1	2	3	4	5
8. 일을 성공했을 때 '잘했어, 역시 해낼 줄 알았어'라고 생각한다	1	2	3	4	5
9. 일을 실패했을 때 '이 일은 실패했지만 다른 일은 성공할 수 있어'라고 스스로 위로한다	1	2	3	4	5
10. 나는 포기하고 싶을 때 '조금만 더 하면 잘할 수 있어'라고 생각하며 참는다	1	2	3	4	5
11. 다른 사람들과 함께해야 하는 일에 적극적으로 참여한다	1	2	3	4	5
12. 나는 모임에서 새로운 사람들과 어울리기 위해 먼저 다가선다	1	2	3	4	5
13. 나는 새로운 변화에 적응하기 위해 적극적으로 행동한다	1	2	3	4	5
14. 사람들 앞에서 나의 의견을 이야기하곤 한다	1	2	3	4	5
15. 나는 부당하다고 생각되는 일에 적절하게 대응한다	1	2	3	4	5
16. 나는 유머감각과 재치로 주위사람들을 웃게 하곤 한다	1	2	3	4	5
17. 나는 사람들 앞에서 당당하게 행동하려고 노력한다	1	2	3	4	5

18. 질문에 대해 맞는지 확신이 없더라도 대답을 하곤 한다	1	2	3	4	5
19. 나는 어려움이 있을 때 적극적으로 해결하고자 한다	1	2	3	4	5
20. 새로운 일에 도전하는 것이 주저되기는 하지만 그래도 도전한다	1	2	3	4	5
21. 힘들 때 나는 어떤 일이든 해낼 수 있다고 생각하며 자신감을 얻는다	1	2	3	4	5
22. 일을 실패했을 때 좌절되기도 하지만 기분을 전환하려고 노력한다	1	2	3	4	5
23. 일을 맡을 때 자신감을 가지고 일을 시작할 수 있다고 느낀다	1	2	3	4	5
24. 일을 실패했을 때 일은 실패했지만 그래도 나는 가치 있는 존재라고 느낀다	1	2	3	4	5
25. 실패에 대한 두려움이 느껴질 때 '한 발 한 발 천천히 나아가면 해낼 수 있어'라고 용기를 북돋운다	1	2	3	4	5
26. 오늘 하루가 엉망이 되어 마음이 심란할 때 '내일은 잘 될 거야'라며 위로한다	1	2	3	4	5
27. 힘들 때 나의 미래를 생각하며 행복감을 느끼곤 한다	1	2	3	4	5
28. 외로울 때 소중한 사람들을 생각하며 따뜻함을 느낀다	1	2	3	4	5
29. 나에게는 단점도 있지만 그런 내 자신도 소중하다고 느낀다	1	2	3	4	5
30. 잘하지 못할 때도 있지만 열심히 노력하고 있는 내 모습을 보며 뿌듯함을 느낀다	1	2	3	4	5

부록 6. 강점카드, 격려카드 서식

1) 강점카드 서식 (폭 : 86mm, 높이 : 54mm)

2) 격려카드 서식 (폭 : 86mm, 높이 : 54mm)