

## 성소수자 대상 사회정의옹호 진로집단상담 프로그램 개발: 진로적응모형과 일의 심리학 관점의 통합\*

김 지 선<sup>1)</sup> 윤 효 정<sup>1)</sup> 신 윤 정<sup>2)†</sup>

<sup>1)</sup>서울대학교 교육학과 / 박사    <sup>2)</sup>서울대학교 교육학과 / 교수

본 연구는 성소수자를 대상으로 한 사회정의 옹호 진로 집단상담 프로그램을 개발하고 그 효과를 평가하기 위해 실시되었다. 이를 위해 프로그램 개발 모형의 절차에 따라서 기획, 설계, 내용 선정과 조직, 실시 및 평가 네 단계를 거쳤다. 프로그램은 진로 구성주의 이론을 바탕으로 성소수자의 긍정적 성소수자 정체성, 비판적 의식, 일 자유의지에 해당되는 진로적응준비와 진로적응성인 진로적응자원을 높이는 것을 목표로 삼았다. 프로그램 평가는 진로적응모형에 근거하여 사후가 사전에 비해 적응준비 및 적응자원이 향상되었는지 확인할 뿐만 아니라, 종단적으로 향상된 진로 자원이 1개월 후의 진로 반응 및 3개월 후의 적응결과로 이어지는지를 확인했다. 그 결과, 프로그램 사전 사후 변화에서 참여자들은 비판적 의식 외에 적응준비와 자원 변인이 모두 향상되었다. 또한, 사후에 향상된 진로적응자원은 1개월 후의 적응반응과 3개월 후의 적응결과로도 이어졌다. 본 연구는 성소수자 진로상담에 사회정의 옹호적 관점을 적용한 최초의 시도로, 진로 구성주의 이론을 확장하고, 성소수자 진로 발달에 중요한 영향을 미치는 사회적 맥락을 고려한 프로그램을 개발한 의의가 있다.

주요어 : 사회정의 옹호 진로상담, 성소수자, 사회정의 옹호 상담, 진로적응모형, 프로그램 개발 및 효과성 연구

\* 본 연구는 2021년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 인문사회분야 중견연구자지원사업의 지원에 의해 수행되었음(NRF-2021S1A5A2A01063079).

† 교신저자 : 신윤정, 서울대학교 교육학과, 서울시 관악구 관악로 1 서울대학교 11- 406

Tel : 02-880-7640, E-mail: [yj.shin@snu.ac.kr](mailto:yj.shin@snu.ac.kr)

 Copyright ©2025, The Korean Counseling Psychological Association  
This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

사회정의의 추구는 모든 사람이 동등한 권리와 기회를 보장받을 수 있도록 불평등한 사회적, 정치적, 경제적 구조를 재편하는 것을 목표로 한다(Ratts et al., 2016). 이를 실천하기 위해서는 인권을 저해하고 자원과 기회의 공정한 배분을 방해하는 구조적 제도와 시스템을 개선하려는 적극적인 노력이 필요하다(Beer et al., 2012; Chung & Bemak, 2011). 상담 영역에서 사회정의 실천의 중요성이 점차 강조되는 이유는 내담자 개인의 변화에만 초점을 두기에는 내담자를 둘러싼 환경과 구조에서 비롯된 억압과 차별이 미치는 영향이 막대하여 거시적인 관점이 필요하기 때문이다(Toporek & McNally, 2006). 이러한 맥락에서 사회정의옹호상담은 정신분석, 행동주의, 인본주의, 다문화주의 상담의 흐름에 이어 제5의 세력으로 출현하였다(Ratts, 2009).

이러한 흐름은 진로상담 분야에도 영향을 미쳤으며, 기존의 진로상담 이론이 다수 집단의 경험을 바탕으로 개발되어 사회적 소수자들의 진로 발달과 직업 경험을 충분히 반영하지 못한다는 문제를 제기했다(Sue & Sue, 2015). Ginzberg의 진로발달이론이나 Holland의 성격이론처럼(Holland, 1997), 전통적인 진로 이론들은 주로 개인의 내적 요인에 초점을 맞추고 있으며, 사회문화적 맥락과 사회구조적 차별의 영향을 간과하는 한계가 있다(Blustein et al., 2005; Duffy, Blustein et al., 2016; Ginzberg et al., 1950; Savickas, 2005). 이는 성소수자와 같은 소수자 집단의 진로 발달을 충분히 설명하지 못하는 문제를 야기한다.

사회정의옹호 진로상담은 이러한 전통적 접근의 한계를 보완하며, 내담자 개인의 진로 발달 과정에 영향을 미치는 사회적, 경제적, 문화적 요인들을 인식하고 이를 변화시키는

데 중점을 둔다(Ratts et al., 2016). 상담사는 내담자의 진로 문제를 해결하는 것에 그치지 않고, 내담자가 경험하는 불평등의 맥락을 이해하며 이를 개선하기 위한 지원과 옹호 활동에 적극적으로 참여한다(신윤정 외, 2021). 이 접근은 단순히 소수자의 진로 문제를 해결하는 도구가 아니라, 사회 전반의 공정성을 증진시키고 불평등 구조를 변화시키는 거시적인 방법이다(Prilleltensky, 2013).

이러한 사회정의옹호 진로상담의 필요성은 성소수자(LGBTQ+)와 같은 소외된 집단에게 특히 중요하다. 성소수자들은 직업 탐색과 선택에서 사회적 낙인, 차별, 그리고 제도적 억압을 경험하며 많은 제약을 받는다(김지선 외, 2022). 북미 성소수자 청소년들을 대상으로 진행한 종단연구 결과에서, 청소년 시기에 학교 환경에서 겪는 부정적 경험들은 향후 진로 계획 및 직업 만족도에 영향을 미쳤다는 것이 밝혀졌다(Ueno et al., 2023). 성소수자들은 직장 내에서도 괴롭힘, 이성애 및 시스젠더 정상주의로 인한 미묘한 차별(microaggression)을 경험하며, 이러한 어려움은 진로 목표 설정과 직업만족도에 큰 영향을 미친다(Maji et al., 2024).

이와 같은 문제들은 진로 전환 시기에 있는 성소수자들에게 특히 심각하게 나타난다(Allan et al., 2019). 진로 전환기는 직업 선택과 진로 설정에 있어서 중요한 전환점이며, 이 시기에 개인은 자신의 가치, 정체성, 사회적 환경을 통합하여 진로 목표를 재정립한다(Savickas, 2005). 그러나 성소수자들은 이 과정에서 이중적 도전을 직면하게 되는데, 첫째, 성소수자 정체성이 직장 내 차별이나 배제의 가능성과 연결되어 자신이 진정으로 원하는 진로를 자유롭게 선택하거나 표현하기 어렵다(윤효정

외, 2023; Sears & Mallory, 2011). 둘째, 주변의 지지의 부족 혹은 사회적 낙인이 진로 결정 자기효능감을 저하시키거나 직업 정체성의 통합을 방해할 수 있다(Beck et al., 2016). 따라서 진로 전환기에 있는 성소수자들이 직면한 제약을 극복하고 자신의 정체성을 긍정적으로 인식하는 과정은 단순한 진로 선택을 넘어 삶의 방향성과 존재의 의미를 재구성하는 중요한 발달 과업이라 할 수 있다.

이에 본 연구는 사회정의옹호 진로상담을 철학적 기초로 하여 성소수자의 진로 발달을 지원하는 프로그램을 개발하고자 하였다. 이를 위해 본 연구는 진로 구성주의 이론의 진로적응모형(Savickas & Porfeli, 2012)을 중심으로 하되 일의 심리학 이론(Duffy et al., 2016)을 통합하여 성소수자 대상 사회정의옹호 진로 집단상담 프로그램을 개발하였다. 특히, 집단상담은 성소수자들이 직면한 공통된 어려움을 공유하면서도 각자의 경험을 개방적으로 나누고, 지원받을 수 있는 안전한 공간을 제공할 수 있기 때문에(Lytle et al., 2014) 집단 내에서 성소수자들이 서로의 경험을 공유하고 상호지지적 관계를 형성할 수 있는 집단상담 프로그램의 형식으로 프로그램을 개발했다. 아울러, 본 연구는 진로적응모형의 이론적 틀에 기반하여 프로그램의 효과성을 종단적으로 분석하고자 하였다.

### 프로그램의 이론적 배경

본 프로그램의 핵심 이론은 진로 구성주의 이론을 기반으로 한다. 이 이론은 사회 구성주의의 관점에서 내담자가 변화하는 사회, 환경, 맥락 안에서 적응하며 스스로 진로를 개발해 갈 수 있도록 돋는 데 초점을 맞추고

있다. 즉, 개인이 경험하는 환경의 영향을 고려하여 주어진 환경 안에서 새로운 삶과 일의 의미를 주체적으로 찾는 것을 강조한다(McMahon et al., 2015). 본 이론은 성소수자가 차별과 제약 속에서 자신의 경험에 의미를 부여하고, 자신의 정체성과 진로에 대한 새로운 이해를 토대로 앞으로 겪게 될 직업적 전환 혹은 차별로 인한 제약 상황에서 적절하게 대응하여 적응할 수 있도록 돋는 데 적합하다.

진로 구성주의 이론에서는 진로 발달과정에서 직면하는 직업적 전환 및 외상 사건에 적응하는 능력을 진로적응성이라 정의하며, 이는 적응준비, 적응자원, 적응반응, 적응결과 네 단계로 구성된 진로적응모형을 통해 구조화 된다(Savickas & Porfeli, 2012). 먼저, 적응준비는 직업적 전환이나 외상 사건을 마주했을 때 적절하게 반응할 수 있는 심리적 특질이 해당하며(Rudolph et al., 2017), 이러한 심리적 특질은 자기를 조절할 수 있는 자원인 적응자원이 있을 때 효과적으로 작용한다. 이로 인해 진로 관련 상황들에 더 잘 대처할 수 있는 적응적인 행동 수행인 적응반응이 유도되고, 이는 성공, 만족, 성장과 같은 적응결과로 이어진다. 이 중 진로적응성은 개인의 직업적 행동을 조절하는 중요한 조절 전략으로(Rottinghaus et al., 2005; Savickas, 2005), 교육과 경험을 통해 축적되어 변화가 용이한 역량이다. 본 연구에서는 진로적응성 향상을 목표로 설정하였다.

하지만 진로적응모형은 대상자의 고유한 정체성과 사회적 맥락을 직접적으로 반영하지 못한다는 한계가 지적되어 왔다(Rudolph et al., 2018). 특히, 진로적응모형에서 진로적응성의 발달에 있어 적응준비의 중요성을 강조하고 있으나, 적응준비로 연구된 변인들은 주로 인

지적 능력, 주도적 성격 등과 같은 개인의 심리적 특성에 집중하며, 대상자의 정체성이나 고유한 삶의 맥락을 반영하지 못하는 한계가 있다(Rudolph et al., 2017). 성소수자의 진로 발달에서 적응준비란 단순히 일반적인 준비 상태를 넘어, 성소수자로서의 고유성과 사회적 맥락(차별, 억압적 환경 등)에 대한 충분한 이해와 수용을 포함해야 의미 있는 개념이 될 수 있다. 따라서 본 연구는 진로적응모형을 이론적 기반으로 삼되, 성소수자의 진로 발달에 영향을 미치는 고유한 정체성과 사회적 환경에 대한 인식의 변화를 포함하여, 적응준비를 우선적으로 향상시키는 것을 목표로 하였다. 이를 위해 성소수자의 진로적응을 촉진하는 주요 준비 변인으로 궁정적 성소수자 정체성, 비판적 의식, 일 자유의지를 설정하였다. 이는 이후 진로적응성, 진로결정 자기효능감, 고용희망으로 이어지는 진로적응 과정 전반에 궁정적인 영향을 미칠 것으로 기대하였다. 이러한 변인들을 중심으로 구성된 본 연구의 프로그램 이론 모형은 그림 1과 같다. 이어지는 내용에서는 적응준비 변인과 더불어, 적응자원, 적응 반응 및 결과에 대한 이론적 근거를 순차적으로 제시한다.

본 연구에서 첫 번째 적응준비 변인으로 궁정적 성소수자 정체성을 설정한 이유는 진로구성주의가 개인의 정체성에 새로운 의미를 부여하는 과정을 강조하기 때문이다. 그러나 성소수자의 경우, 성소수자 정체성이라는 사회적 정체성을 성찰하고, 사회적 낙인과 소외에 맞서 궁정적인 정체성을 발달할 수 있도록 지원하는 별도의 개입이 필요하다(Meyer, 2003; Morris & Lent, 2023). 실제로 성소수자 정체성으로 인한 차별과 낙인과 같은 외부적인 스트레스 요인은 내재화되어 자기혐오, 무력감과 같은 내부적인 스트레스로 이어져(Meyer, 2003) 진로 발달에 부정적 영향을 미친다(Winderman et al., 2018). 한편, 성소수자 외부적인 차별과 낙인을 경험하더라도 스스로 성소수자 정체성에 대해서 통합되고 궁정적인 인식을 지니고 있는 경우, 이는 진로 결정에 대한 자기효능감이 향상시키는 보호요인이 된다(Jang et al., 2020). 이에 본 연구에서는 성소수자 참여자들이 자신의 성소수자 정체성을 궁정적으로 수용하고, 이를 바탕으로 진로적응을 촉진할 수 있도록 돋는 개입을 설계했다.

두 번째, 본 프로그램의 대상자인 성소수자 진로 발달에서 환경적 맥락에 능동적으로 대

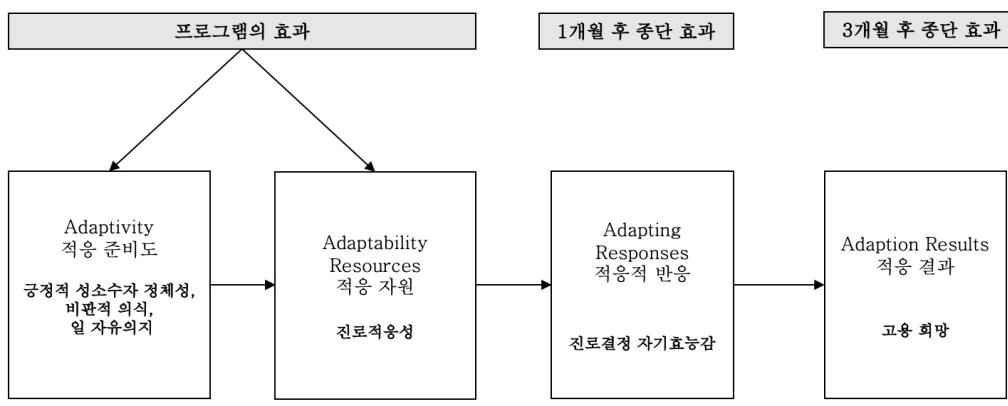


그림 1. 프로그램 이론 모형

처하기 위해 필요한 역량인 비판적 의식을 적응준비 변인으로 함께 설정하였다. 일의 심리학 이론(Duffy, Blustein et al., 2016)은 개인의 진로발달을 구조적 장벽과 같은 거시적 요인과 개인의 미시적 요인 간의 상호작용으로 설명하며, 이러한 관점에서 비판적 의식(Diemer et al., 2017)을 핵심변인으로 보았다. 비판적 의식은 개인이 사회적 불평등과 구조적 차별을 비판적으로 인식하고, 이를 변화시키고자 하는 태도를 포함하는 중요한 역량이다 (McWhirter & McWhirter, 2016). 성소수자가 차별적인 일 환경에 직면하였을 때 비판적 의식을 함양하는 것은 이들이 사회적 낙인에 굴복하지 않고 자신이 겪는 어려움의 원인이 차별적 환경과 밀접히 연계되어 있음을 인식하게 돋는다(Autin et al., 2022). 이러한 인식을 바탕으로 성소수자는 자신의 정체성을 수용하고 자신감을 회복하며, 일 환경 내 불평등에 맞서 자신을 옹호하고 긍정적 변화를 촉진할 수 있게 된다. 이처럼 비판적 의식이 성소수자를 포함한 소외 집단의 진로적응을 향상하는데 중요한 심리적 자원임은 여러 선행연구에서도 실증적으로 확인된 바 있다(Cadenas & McWhirter, 2022; Kim & Allan, 2021). 따라서 본 연구에서는 성소수자 참여자들이 차별적 환경에 대한 비판적 의식을 함양할 수 있도록 돕고자 프로그램을 설계하고, 이를 두 번째 적응 준비 변인으로 설정하였다.

셋째로, 마지막 적응준비 변인으로 설정한 일 자유의지(Duffy et al., 2012) 또한 일의 심리학 이론에 기반한 개념으로 이는 외부의 제약이나 사회적 장벽이 존재하더라도, 개인이 자신의 진로 결정을 자유롭게 할 수 있는 능력을 의미한다(Duffy et al., 2012). 성소수자들은 사회적 낙인과 차별을 경험할 때 종종 자신의

결정을 제한당하거나 자기효능감을 상실할 수 있다. 하지만 비판적 의식을 통해 환경적 요인을 명료히 인식한 후, 일 자유의지가 향상되면 성소수자는 억압적 환경에서도 통제력을 회복하고 자신의 진로 목표를 보다 적극적으로 설정하고 추구할 수 있게 된다(Duffy et al., 2018). 이에 본 연구는 성소수자 참여자들이 환경적 제약에 저항하며 진로에 대한 자율성과 주도권을 가질 수 있도록 돋기 위해 일 자유의지를 세 번째 적응 준비 변인으로 설정하고, 이를 증진하는 개입을 구성하였다.

이어서 진로적응모형의 핵심 요소인 진로적응자원은 자기조절적이며 심리사회적인 자원으로, 진로발달이나 전환, 일과 관련된 복잡한 문제 상황에 효과적으로 대응할 수 있는 능력을 의미한다(Savickas, 2005). 본 연구는 성소수자의 적응자원을 향상시키기 위한 프로그램을 개발하였으며, 개입의 효과를 평가하기 위해 진로적응척도(Savickas, 2005)를 활용하였다. 해당 척도는 관심, 통제, 호기심, 자신감의 네 가지 차원으로 구성되며, 각 요소는 변화에 대응하기 위한 자기조절 전략으로 작용한다. 구체적으로, 관심(Concern)은 미래를 준비하고 진로 변화를 예상하려는 경향을, 통제(Control)는 진로 결정에 대해 주도적으로 책임을 지려는 태도를, 호기심(Curiosity)은 다양한 직업 세계를 탐색하려는 열린 자세를, 자신감(Confidence)은 문제 해결과 장애물 극복에 대한 자기효능감을 반영한다.

적응준비와 적응자원은 적응반응 및 적응결과로 이어지게 된다. 본 연구에서는 진로적응모형에 기반하여 프로그램 종료 후의 종단적 효과를 검증하고자 적응준비와 적응자원의 향상이 실제로 적응반응 및 적응결과로 이어지는지도 확인하고자 했다. 적응반응이란 개인

이 변화하는 환경에 맞춰서 진로 목표를 설정하고 실제로 이를 추구하는 수행 행동을 의미한다(Savickas & Porfeli, 2012). 본 연구에서는 진로 결정과 관련된 과업을 성공적으로 수행 할 수 있다는 자신의 능력에 대한 신념인 진로결정 자기효능감(Betz et al., 1996; Hackett & Betz, 1981)을 적응반응 변인으로 설정하였다. 실제 진로목표를 추구하는 수행행동을 하는 적응반응은 도전적 상황에서의 목표를 달성함으로써 내적인 성취감, 만족감, 성장을 경험하게 되는 적응결과로 이어지게 된다(Savickas & Porfeli, 2012). 본 연구에서는 진로 전환 상황에서의 적응결과를 측정하기 위해서는 고용이라는 목적 성취를 위한 과정을 알고 있으며 목 적을 성취하기 위한 동기부여가 되어 있는지에 대한 고용희망(최상미, 2017; Hong & Choi, 2013)을 활용했다.

### 연구 목적 및 연구 가설

진로구성주의 이론과 진로적응모형은 성소수자의 진로 발달을 이해하고 지원하는 데 유용한 틀을 제공하지만 지금까지의 진로상담 프로그램들은 성소수자 고유의 정체성과 구조적 억압을 함께 고려한 개입 연구는 제한적이었다. 이에 본 연구는 일의 심리학 이론의 개념을 통합하여 성소수자의 진로적응을 보다 장기적, 통합적으로 지원할 수 있는 프로그램을 개발하고, 그 효과를 진로적응모형 기반의 이론적 틀을 토대로 검증하고자 한다. 특히, 준비 및 자원 - 반응 - 결과로 이어지는 종단적 구조를 설정함으로써, 단계별 변화 과정을 살펴보고자 하였다. 이에 본 연구는 성소수자의 진로적응을 향상시키기 위한 프로그램을 개발하고 그 효과를 확인하고자 다음과 같은 연구

가설을 설정하였다.

**가설 1.** 성소수자 참여자의 적응준비(긍정적 성소수자 정체성, 비판적 의식, 일 자유의지)는 진로집단 프로그램 참여 전과 비교하여 참여 직후 유의미하게 높을 것이다.

**가설 2.** 성소수자 참여자의 적응자원(진로적응성)은 진로적응모형 기반 진로집단 프로그램 참여 전과 비교하여, 참여 직후 유의미하게 높을 것이다.

**가설 3.** 성소수자 참여자의 프로그램 참여 직후 적응자원(진로적응성)은 프로그램 종료 1개월 후의 적응반응(진로결정 자기효능감)을 유의미하게 예측할 것이다.

**가설 4.** 성소수자 참여자의 프로그램 종료 1개월 후 적응반응(진로결정 자기효능감)은 프로그램 종료 3개월 후의 적응결과(고용희망)을 유의미하게 예측할 것이다.

## 방 법

### 연구 대상

#### 요구조사 인터뷰 패널

요구조사를 실시하기 위해서 만 19세 이상 성소수자 정체성을 지닌 성인으로, 한국어로 의사소통이 가능한 자 중 자발적인 참여 의사 를 밝힌 자를 선정했다. 조각보, 여행자, 아이샵, 언니네트워크, 비온뒤 무지개 재단, 한국 성적소수자문화인권센터와 같은 LGBTQ+ 인권 옹호 관련 단체의 담당자에게 협력을 구하여 단체에서 운영하는 SNS 계정 및 홈페이지에 생명윤리위원회 심의에 제출한 모집문건 게시를 요청했다. 이를 통해 연구 참여자가

참여를 원할 경우, 연구자에게 직접 연락할 수 있도록 하였다. 다양한 성적지향 및 성별 정체성을 지닌 2-30대의 성소수자 당사자 총 13명을 선정하여 자료를 수집했다. 면담 전, 연구 계획에 따른 IRB 심의를 연구자가 소속된 기관인 서울대학교 생명윤리위원회로부터 받았고, 이를 통해 연구 참여자를 보호하고 연구자의 연구 윤리를 실천하였다. 참여자들은 20-30대였으며 성별정체성은 논바이너리 7명, 시스젠더 3명, 트랜스젠더 2명, 그 외 성별정체성에 해당되는 사람이 1명이었고, 성적지향은 무성애자 5명, 범성애자 5명, 양성애자 2명, 그 외 성적지향에 해당되는 사람이 1명이었다. 참여자의 직업은 대학생 8명, 대학원생 2명, IT 기술자 1명, 산업체 종사자 1명, 운송업 종사자 1명, 의료계 연구원 1명으로 나타났다. 학력은 대학 재학이 8명으로 가장 많았고 이후 대학 졸업 2명, 대학 중퇴 1명, 대학 휴학 1명, 대학원 재학이 1명 순으로 많았다.

### 포커스 그룹 인터뷰 패널

새로운 프로그램의 내용 개발을 위하여서 성소수자 상담 혹은 진로상담 경험이 있는 전문가 8인을 대상으로 토론 상황에서 이루어지는 포커스 그룹 인터뷰(Focus Group Interview [FGI])를 진행했다. 교수이자 상담심리사의 직위를 가진 참여자는 5인이고, 상담심리사의 직위를 가진 사람은 3인이었다. 참여자 8인의 총 상담 경력은 7~20년 사이였으며 성소수자 혹은 진로상담 경력은 1~15년 사이였다.

### 델파이 조사 패널

개발한 프로그램 안에 대해서 평가를 받기 위해서 서면 응답을 통해 전문가들의 견해를

종합적으로 정리하는 방법 중 하나인 델파이 조사(유정이 외, 2014)를 실시했고, 이를 위해 성소수자 혹은 진로상담 전문가 12인을 모집했다. 참여자들의 직위는 교수, 상담센터 소장 및 대표, 상담심리사였으며 총 상담 경력은 5~17년 사이였으며, 성소수자 혹은 진로상담 경력은 1~15년 사이였다.

### 본 연구 참여자

프로그램 최종안을 도출한 후 프로그램의 효과를 평가하기 위해서 진로 전환기에 있는 성인 성소수자 참여자 26명을 모집하였고, 그 중 1명의 중도 탈락자가 있었다. 끝까지 참여를 완료한 참여자의 나이는 20~32세였으며 ( $M=25.60$ ,  $SD=3.18$ )였으며, 성별정체성은 시스젠더 14명, 트랜스젠더 5명, 논바이너리 4명, 논바이너리 젠더리스 2명 순으로 많았고, 성적지향은 무성애자, 범성애자, 양성애자가 각 6명, 동성애자 5명, 이성애자 2명 순이었다. 학력은 대학 졸업이 10명으로 가장 많았고 그 다음이 대학 재학 7명, 대학원 재학 3명, 대학원 졸업 1명, 대학원 휴학 1명, 대학 휴학 1명이었다. 22명은 미취업 상태로 학교에서 직장으로 진로 전환을 준비하고 있었고, 3명은 취업을 한 상태였으나 새로운 진로 전환을 계획 중이었다.

### 연구 절차

본 연구에서는 성소수자 진로적응성 향상 프로그램 개발을 위해 김창대 외(2022)가 제시한 프로그램 개발 모형을 바탕으로 두었다(표 1 참고). 1단계인 프로그램 기획 단계에서는 잠재적 대상자인 성소수자의 일 경험 및 진로 발달 경험에 대해서 기존 자료분석을 실시했

표 1. 성소수자 진로적응성 향상 프로그램 개발 모형

단계	프로그램 개발	주요 내용
1 기획 프로그램	기존 자료 분석을 통한 잠재적 대상자 분석	<ul style="list-style-type: none"> <li>성소수자의 진로발달 및 일 경험에 관한 실태조사 및 문헌 검토</li> </ul>
	인터뷰를 통한 잠재적 대상자의 요구 분석	<ul style="list-style-type: none"> <li>성소수자 13명 대상 1:1 인터뷰를 통하여 서 프로그램에 필요한 내용 요구 분석</li> </ul>
2 프로그램 설계	문헌조사를 통한 이론적 기초 및 프로그램 목표 확립	<ul style="list-style-type: none"> <li>진로 구성주의 이론을 토대로 한 프로그램 의 이론적 기초 및 프로그램 목표 설정</li> </ul>
	기존 프로그램 내용 추출 및 분석	<ul style="list-style-type: none"> <li>기존 진로 구성주의 이론, 일의 심리학 이 론 기반 프로그램 선행 연구 검토를 통한 내용 추출</li> </ul>
3 프로그램 최종 내용 선정 및 조직	전문가 FGI 실시를 통한 새로운 프로그램 내용 개발	<ul style="list-style-type: none"> <li>한국 사회에 맞는 새로운 프로그램 내용 개발을 위한 성소수자 상담 및 진로상담 전문가 8인 대상 FGI 진행</li> </ul>
	예비 프로그램 내용 선정 및 조직	<ul style="list-style-type: none"> <li>박사과정 3인 및 교수 1인이 기존 프로그 램 및 전문가 FGI 결과를 토대로 예비 프 로그램 안 구성</li> </ul>
4 프로그램 실시 및 평가	전문가 멤버십을 통한 프로그램 내용 조직 평가 및 수정	<ul style="list-style-type: none"> <li>전문가 12인으로부터 2차에 걸친 멤버십 조사를 통해서 프로그램 내용 조직 평가 및 수정 보완</li> <li>프로그램 최종안 도출</li> </ul>
	최종 프로그램 실행 프로그램 평가	<ul style="list-style-type: none"> <li>프로그램 지침서 제작</li> <li>참여자 모집 및 선발</li> <li>프로그램 효과에 대한 집단 내 비교 평가</li> </ul>

고, 프로그램의 잠재적 대상자인 성소수자 성인 13명과 실제로 인터뷰를 진행하여 진로상담 프로그램에 대한 요구 분석을 실시하였다. 2단계인 프로그램 설계 단계에서는 먼저 일의 심리학 이론, 진로 구성주의의 이론을 토대로 한 프로그램의 이론적 가설을 세우고 이에 기반한 프로그램 목표를 설정하였다. 이후, 기존의 진로 구성주의의 이론, 일의 심리학 이론을 기반으로 한 집단상담 프로그램을 분석하여 추출할 수 있는 프로그램 내용을 분석했다.

이와 함께 한국 사회에 맞는 새로운 프로그램 내용 구성과 프로그램 운영에 필요한 리더의 태도 등을 확인하기 위하여서 진로상담 혹은 성소수자 상담 전문가 8인과 함께 전문가 초점 인터뷰를 진행했다. 3단계인 프로그램 최종 내용 선정 및 조직에서는 먼저 박사과정 3인과 교수 1인이 기존 프로그램 검토 및 전문가 FGI 결과 내용을 토대로 프로그램 내용을 선정하고 조직하여 1차 안을 제작하였으며, 이에 대하여 진로상담 및 성소수자 상담 전문

가 12인으로부터 두 차례에 걸쳐서 네파이 조사를 실시해 프로그램 내용 조직에 대한 평가를 받았고, 이를 기반으로 프로그램 내용 조직을 수정 보완하여 최종안을 도출하였다. 4 단계에서는 최종 프로그램 안을 바탕으로 실제 회기 진행을 위한 프로그램 지침서를 제작하였고, 홍보를 통해 진로 전환을 앞둔 성소수자 25명을 모집하여 프로그램을 실시했다. 프로그램 평가 방식은 집단 내 평가 방식을 선택하였고, 진로적응모형에 기반하여서 종단적인 효과도 검증하였다.

## 연구 도구

### 성소수자 긍정적 정체성

본 연구에서는 첫 번째 적응준비 변인으로 성소수자가 자신의 정체성에 대한 긍정적 인식을 측정하기 위하여 Riggle와 동료들(2014)이 성소수자(LGB)의 긍정적 정체성을 다차원적으로 측정하기 위해 개발한 동성애자/양성애자 긍정적 정체성 척도(lesbian, Gay, Bisexual-Positive Identity Measure [LGB-PIM])를 장지윤과 안현의(2018)가 한국어로 번안하고 타당화한 한국판 동성애자/양성애자 긍정적 정체성 척도를 사용하였다. LGB-PIM은 자각, 진실성, 소속감, 친밀감, 사회정의라는 다섯 가지 차원으로 구성되며, 총 24개의 항목으로 이루어져 있다. 각 항목은 7점 리커트 척도로 평가되며, 높은 점수는 동성애자 또는 양성애자로서 더 긍정적인 정체성을 형성하고 있음을 의미한다. 본 척도의 신뢰도는 Riggle 등(2014)의 연구에서 .85에서 .95, 장지윤과 안현의(2018)의 연구에서 .77에서 .89, 본 연구에서 .82에서 .91로 나타났다. 본 연구에서는 동성애자/양성애자 외에도 트랜스젠더, 논바이너리 참여자도 있

었기 때문에 ‘동성애자/양성애자’를 ‘성소수자’라는 단어로 수정하여 사용했다.

### 비판적 의식

두 번째 적응준비 변인으로 참여자들의 비판적 의식 수준을 측정하기 위하여 Diemer와 동료들(2017)이 개발한 비판적 의식 척도(Critical Consciousness Scale [CCS])를 안선미와 현영권(2023)이 한국어로 번안 및 타당화 한 척도를 사용했다. 억압받거나 소외된 사람들이 자신의 사회 정치적 조건을 비판적으로 인식하고 사회적 평등을 지지하며 인지된 불평등을 변화시키는 행동으로 정의되는 비판적 의식은 불평등 의식(perceived inequality)과 평등주의(egalitarianism)으로 이루어진 비판적 반영(critical reflection)과 사회 정치적 참여(sociopolitical participation)을 의미하는 비판적 행동(critical action) 하위요인으로 이루어져 있다. 14문항 5점 리커트 척도로 이루어진 본 척도는 높을수록 비판적 의식이 높다는 것을 의미한다. Diemer와 동료들(2017)의 연구에서 신뢰도는 .85~.90, 안선미와 현영권(2023)의 연구에서는 .78~.93으로 나타났으며, 본 연구에서는 .55~.91로 나타났다.

### 일 자유의지

마지막 적응준비 변인으로 제약 상황에도 불구하고 스스로 직업과 관련된 결정을 내릴 수 있는 심리적 의지를 측정하기 위해서 Duffy 등(2012)이 개발하고 김나래와 이기학(2014)이 번안 및 타당화한 한국판 일 자유의지 척도-대학생용(Work Volition Scale - Student Version [WVS-SV])을 사용했다. 본 척도는 가족 및 구조적으로 자신의 자율적인 결정을 방해하는 요건을 측정하는 외부제약 요인과 스스로 통

제감을 가지고 진로선택을 할 수 있다는 능력을 측정하는 자유의지 요인 2요인 15문항으로 이루어져 있다. 7점 리커트 척도로 구성된 본 척도는 높을수록 제약 상황에도 불구하고 직업적 결정을 자유롭게 내릴 수 있다는 능력이 크다는 것을 의미한다. Duffy 등(2012)의 연구에서 신뢰도는 .78~.89이였고, 김나래와 이기학(2014)의 연구에서는 .82~.83이였으며, 본 연구에서는 .71~.83이었다.

### 진로적응성

본 연구에서 진로적응자원인 진로적응성을 측정하기 위해서 Savickas와 Porfeli(2012)가 개발한 진로적응성척도(Career Adapt-Inventory [CAAS])를 Tak(2012)이 번안한 후, 정지은(2013)의 연구에서 수정하여 사용한 한국판 CAAS 척도를 사용하였다. 진로적응성은 관심, 통제, 호기심, 자신감 4가지 하위요인, 총 24문항으로 구성되어있으며 각 문항은 5점 리커트 척도로 점수가 높을수록 진로적응성이 높은 것으로 해석할 수 있다. Savickas와 Porfeli(2012)의 연구에서는 13개국 나라마다 다른 신뢰도를 보여주었지만 수용 가능한 수준이었으며, 정지은(2013)의 연구에서 신뢰도는 .71~.90으로 나타났으며, 본 연구에서는 .71~.89였다.

### 진로결정 자기효능감

본 연구에서 진로적응반응으로 자신의 진로와 관련된 의사결정에 대해 준비가 되어있고 의사결정에 필요한 과업을 성공적으로 수행할 수 있을 것이라는 믿음을 의미하는 진로결정 자기효능감을 측정하기 위해서 Taylor와 Betz(1983)가 개발하고 Betz 외(1996)가 단축화한 진로결정 자기효능감(Career Decision-Making Self-efficacy Scale-Short Form [CDMSE-SF]) 이기학

과 이학주(2000)가 번안 및 타당화한 것을 사용했다. CDMSE-SF은 자기평가, 직업정보, 목표선택, 미래계획, 문제해결 5개의 하위요인 25문항으로 구성되어있으며, Betz 외(1996)의 연구에서의 신뢰도는 .73~.83이였으며, 이기학과 이학주(2000)의 연구에서는 .68~.79, 본 연구에서는 .38~.83으로 나타났다.

### 고용희망

본 연구에서 진로적응결과로 정서적으로 역량 강화되어가는 과정이자 재정적 목표를 세우고 성취해가는 과정인 정서적 자활 지표인 고용희망(Hong & Choi, 2013)을 측정하기 위해서 Hong과 Choi(2013)가 개발 및 타당화한 것을 참고하여 한국에서 최상미(2017)이 번안 및 타당화한 한국형 고용희망척도(Korean Employment Hope Scale [K-EHS])를 사용했다. 스스로의 가치와 역량에 대한 인지, 미래 나의 모습에 대한 동기부여, 목적지향, 기술과 자원 사용의 네 가지 요인이자 17문항으로 이루어진 본 척도는 높을수록 정서적 측면에서 역량이 강화되었고 현실적이고 구체적인 목표를 설정해서 나아가고 있음을 의미한다. Hong과 Choi(2013)의 연구에서는 신뢰도가 .63~.93이였고, 최상미(2017)의 연구에서는 신뢰도가 .87~.89였으며, 본 연구에서는 .81~.91로 나타났다.

### 자료처리

### 양적자료

양적자료는 SPSS 23.0과 Excel을 사용하였다. 먼저 Excel을 사용하여서 델파이 조사의 내용타당도를 검증하기 위한 CVR(Content Validity Ratio)을 분석했다. 델파이 조사에서 CVR은

+1.00에서부터 -1.00까지 범위로 표시되고, 전문가 집단이 8명인 경우 .75 이상이면 적합한 내용타당도로 본다(Lawshe, 1975). CVR을 계산하는 방법은 다음과 같다. 각 항목을 5점 Likert식 척도(1점, 전혀 적합하지 않다 ~ 5점, 매우 적합하다)로 전문가에게 평정하게 하고, 4점(적합하다) 이상 응답한 전문가의 비율을 계산한다. 수리적 공식은 다음과 같다.

$$CVR = \frac{N_e - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

N : 전체 평정자 수,  
 $N_e$  : 4점이상 응답한 평정자 수

그림 2. CVR의 수리적 공식

이후, SPSS 23.0을 활용하여 참여자들의 기술통계, 사전사후의 적응준비와 적응자원의 변화를 확인하기 위한 대응표본  $t$ -test 분석을 실시했다. 또한, 진로적응모형에 따라서 적응자원의 향상이 1개월 후의 적응반응 및 3개월 후의 적응결과로 이어지는지 확인하기 위해서 회귀분석을 실시했다.

### 질적자료

요구조사 및 FGI 내용을 분석하기 위해 질적 내용분석(Qualitative Content Analysis [QCA]) 방법을 사용하였다. QCA는 체계적인 코딩 과정을 통해 연구주제를 압축하고 요약하여, 연구자가 현상을 탐구하는데 유용하다(민예슬 외, 2022; 홍서영, 서태열, 2014). 분석 절차는 Elo와 Kyngäs(2008)의 절차에 따라 귀납적 접근을 사용하여 개방코딩, 범주형성, 추상화의 세 단계를 거쳐 진행되었으며, 연구진 두 명은 반복 검토와 그룹화를 통해 주요 내용을

추출하고 범주화했다. 분석의 타당성을 확보하기 위해 상담 전공 교수의 감수를 받았고, 최종 결론은 연구진 간 논의를 통해 확정되었다.

## 결과

### 1단계 프로그램 기획

프로그램 개발의 기본 방향을 수립하는 기획 단계는 크게 기존 자료 분석을 통한 잠재적 대상자 분석과 프로그램 잠재적 대상자와 요구조사로 나누어서 진행되었다. 효과적인 프로그램 기획을 위해서는 프로그램의 잠재적 대상자가 누구인지를 파악하고 특성을 명확하게 분석하는 것이 필요하다. 이에 프로그램의 표적 대상이 되는 진로 전환을 준비하는 성소수자 성인에 대하여 분석하기 위해서 성소수자의 일 경험에 관한 문헌을 확인했다. 또한, 잠재적 대상자인 성소수자 성인의 요구와 실제 현재 제공되고 있는 서비스의 차이를 확인하고, 차이를 줄이기 위한 프로그램이 무엇인지 확인하고자 했다.

#### 기존 자료 분석을 통한 잠재적 대상자 분석

본 논문은 성소수자의 일 경험에 관한 문헌을 분석하기 위해 PsycINFO, Web of Science, EBSCO Business Source Complete에서 성소수자 관련 용어(Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender 등)와 직업/진로 관련 용어(work, career, employment 등)를 설정하여 검색하였고, 중복 및 관련 없는 논문을 제외하고 양적연구로 진행된 64편을 최종 분석 대상으로 선정하여 분석했다. 이후, 종속변인별로 범주화를 하여 각각의 종

속변인 범주별로 독립변인과 조절/매개변인에 대해서 일반적 직업 관련 스트레스 요인, 소수자 스트레스 요인, 환경요인, 개인적 및 관계적 보호요인으로 나누어서 분류하였다. 기관과 같은 환경적 보호요인 혹은 동료 및 상사와의 관계와 같은 관계적 보호요인에 대한 연구는 39편으로 많았지만 개인의 자원 및 보호요인에 대해 탐색한 연구는 16편으로 상대적으로 다양하지는 않았다. 성소수가 보다 긍정적인 직장 경험을 하고 원활한 진로 발달을 하기 위해서는 포용적인 지역 및 국가 정책과 조직적 지원이 필수적이지만, 이러한 환경적인 변화가 아직 이루어지지 않은 상황에서는 개인의 보호 요인과 자원을 개발하는 것도 중요한데, 아직까지 이와 관련된 자원 및 보호요인, 혹은 개입에 관한 연구는 충분히 이루어지지 않았다. 소수의 연구를 통해서만 긍정적 성소수자 정체성(Jang et al., 2020), 자기 수용을 통한 유연한 사고(Jiang et al., 2019), 정체성 관리 자기효능감 및 결과기대(Tatum et al., 2017) 등의 개인적인 보호요인은 직업 및 삶의 만족도와 심리적 건강을 높이는데 도움이 된다는 확인할 수 있었다. 본 보호요인들은 프로그램의 잠재적 대상자에게 강화될 필요가 있는 심리적 역량이 무엇인지 파악하는데 중요한 시사점을 제공하였다.

### 잠재적 대상자의 요구조사 결과

프로그램의 잠재적 대상자인 20-30대 성인 성소수자 13인을 대상으로 요구조사를 실시한 결과, 현재 제공되고 있는 진로 지원 프로그램과 요구 사이에 차이가 있음을 확인할 수 있었다(표 2 참조). 먼저 프로그램의 필요성과 관련된 주제로 13명 중 7명은 자신의 성소수자 정체성을 안전하게 드러내고 진로 발달 과

정에서 정체성과 관련된 고민을 다를 수 있는 프로그램이 없음에 대한 아쉬움을 표현했다. 따라서 성소수자들이 정체성을 드러내도 안전한 분위기에서 이루어질 수 있는 동질 구성원의 집단 프로그램의 필요성이 제기되었다. 참여자들은 같은 고민을 공유하며 직장 내 또는 취업 과정이나 직장 내에서의 소수자 스트레스 경험에 대한 대처전략과 정보에 대한 상호 공유를 원하는 것으로 나타났다. 참여자 A는 “나와 같이 정체성에 대해서 고민을 하는 사람들이 직장에 대해서, 직업에 대해서 접근하는 방식이 궁금해요. 나와 똑같은 고민을 하고 있을까, 아니면 나랑 다른 고민을 하고 있을까, 아니면 이미 찾아낸 방법이 있나.”라고 언급했다. 이는 성소수자들이 공통의 어려움을 인식하고 경험을 나누며 문제 해결을 위해 필요한 자원을 찾을 수 있는 집단상담 형식(Corey, 2020)의 프로그램이 필요함을 시사한다.

두 번째로, 프로그램의 내용과 관련된 주제로 먼저 9명의 참여자들은 진로를 결정하기 위해서 실제적인 도움이 되는 정보와 지원의 필요성을 강조했다. 현직자를 초대하여 직무 및 근무 환경에 대해서 설명을 듣거나, 이력서 작성 요령, 자기소개서 작성 등 실질적인 취업 준비 지원을 필요로 했고, 검사 결과 해석을 바탕으로 개개인에게 맞춤화된 서비스가 제공되기를 기대했다. 또한, 일부 진로지원 서비스에서는 특정 직종에만 국한되어 있었는데, 예술 분야를 포함한 다양한 직종에 대한 정보가 제공되기를 기대했다.

세 번째로, 프로그램의 내용과 관련된 두 번째 주제로 4명의 참여자들은 성소수자 정체성과 진로발달의 관계를 탐색하며 자신의 정체성과 진로에 대해서 새로운 인식의 전환을 할 수 있기를 원한다고 표현했다. 즉, 그들의

표 2. 잠재적 대상자 요구조사 결과 요약

상위 범주	범주	범주 설명	언급빈도
프로그램의 필요성	가. 성소수자 동질 집단 상담 프로그램의 필요성	안전한 분위기에서 자신의 정체성과 진로에 대한 고민을 공유하고, 취업 시 겪을 수 있는 스트레스를 대처할 전략과, 직장 내에서 아웃팅이나 정체성 문제로 발생할 수 있는 문제에 대응하는 방법을 배우는 동질 구성원의 집단 상담 프로그램 필요.	7/13
프로그램 내용	나. 다양한 직종에 대한 탐색과 실질적 진로지원	현직자를 초대하여 직무 및 근무 환경에 대한 설명을 듣거나, 이력서 작성 팁과 진로 검사 결과 해석을 통해 실질적인 진로 결정을 내릴 수 있는 정보와 지원이 필요. 특정 직종에 국한되지 않고, 다양한 직종에 대한 논의와 탐색이 이루어질 수 있어야 함.	9/13
프로그램 운영 및 구조	다. 성소수자 정체성과 진로 통합 내용의 필요성	성소수자들은 자신의 성소수자 정체성이 결함이나 결핍이 아닌 강점과 자원으로 인식되도록 돋는 프로그램 필요. 진로 탐색 및 결정 과정에서 성소수자 정체성과 삶의 연속성을 통합하여 미래를 선택할 수 있도록 돋는 프로그램 필요.	4/13
	라. 안전한 집단 구조화의 필요성	집단 내에서는 혐오와 차별 발언을 방지하기 위한 명확한 규정을 마련해야 함. 집단 리더는 성소수자에 대한 감수성과 공감을 바탕으로 참여자의 정체성을 존중하고 아웃팅하지 않는 열린 자세를 가져야 함. 한편, 성소수자 집단 내에도 다양성이 있음을 인식해야 함.	11/13

성소수자 정체성이 결함이나 결핍으로 인식되는 것이 아니라 강점과 자원으로 볼 수 있게 되거나, 자신이 원하는 다양한 삶의 형태를 탐색해보며 넓은 시야를 갖게 되는 등의 시각의 변화가 필요하다는 것이다. 구체적으로, 참여자 C는 “성소수자로서 정체화를 하고 살면서 결함이나 결핍을 느끼고 내가 잘못됐다고 느끼는 부분들이 사고의 전환을 통해서 자원이자 강점일 수 있다는 것을 알려주는 프로그램이 있으면 좋겠다고 생각을 했어요.”라고 언

급했으며, 이어서 “진로를 탐색하고 결정을 할 때 그게 성소수자라는 점을 포함해서 나의 배경과 삶의 연속선상에 있는 선택이라고 생각할 수 있으면 훨씬 진로에 대한 생각이 구체화되면서도 동시에 가능성이 늘어나지 않을까 생각이 들어요.”라는 의견을 제시했다. 이는 진로 구성주의의 생애주제를 찾는 과정 (Savickas, 2005)과 유사하지만, 그 과정에서 자신의 사회적 정체성을 배제하지 않고, 이를 긍정적 자원으로 전환할 것을 강조한다는 점

에서 차이가 있다.

마지막으로는 프로그램의 운영 및 구조와 관련된 주제로는 가장 많은 빈도를 보인 13명 중 11명의 참여자가 성소수자인 집단인 만큼 안전한 집단 구조화의 필요성을 강조했다. 집단 내에서는 혐오와 차별을 지양하고, 만약 이를 발생시킬 경우 참여에 제한을 두는 명확한 규정을 마련해야 한다고 강조했다. 정체성과 지향성도 본인이 원하는 만큼 개방할 자율성이 보장되기를 요구했다. 따라서 집단 리더는 성소수자에 대한 감수성과 공감을 바탕으로 참여자의 정체성을 존중하고 열린 자세를 취하며, 성소수자 집단 내의 다양성도 인식할 수 있는 접근이 필요하다고 강조했다.

## 2단계 프로그램 설계

김창대 외(2022)에 따르면 경험적으로 검증된 프로그램 개발을 위해서는 이론적 기초를 확립하는 것이 필요하다. 확립된 이론을 기초로 하여 프로그램의 변화 모형이 제공될 수 있으며 프로그램의 목적과 목표가 구체적으로 기술될 수 있기 때문이다. 이에 프로그램 설계 단계에서는 먼저 선행 이론 검토를 토대로 본 프로그램의 이론적 모형을 설정하고, 이에 맞는 목적과 목표를 설정하였다. 이후, 프로그램의 목표에 맞는 구성 요소들을 설계하기 위해서 기존 프로그램의 내용을 추출하였고, 내용 분석을 통해서 해당 프로그램에 포함시킬 수 있는 요소를 확인했다. 이후, 한국 성소수자 대상자들에게 필요한 새로운 프로그램 내용의 개발을 위하여 성소수자 상담 및 진로상담 전문가 8인을 모시고 FGI를 진행하여 브레인스토밍 단계를 거쳤다.

## 문헌조사를 통한 이론적 기초 및 프로그램

### 목표 확립

먼저 프로그램의 이론적 모형을 설정하고자 관련된 선행 이론에 대한 문헌 고찰을 통해서 본 프로그램의 개념 틀을 잡고 변인 간의 관계에 대한 가설을 세웠다. 앞선 이론적 배경에서 설명되었듯이 자신의 생애 이야기의 능동적인 주체로 스스로를 간주함으로써 당면한 진로 발달 과업을 처리할 수 있는 적응력을 향상시키기 위해 진로 구성주의 이론을 핵심 이론으로 선정했다. 한편, 성소수자 정체성의 특성을 고려한 진로 준비도의 향상 개입과 관련된 연구가 부족하기 때문에(Rudolph et al., 2017, 2018) 일의 심리학 이론을 비롯한 추가적인 문헌조사를 실시하여 성소수자 정체성에 대한 긍정적인 인식의 향상, 비판적 의식의 향상, 일 자유의지의 증진이라는 진로적응준비의 향상을 통해 적응자원인 진로적응성이 향상되는 것을 목표로 설정했다. 마지막으로, 진로적응모형(Rudolph et al., 2017)을 바탕으로 프로그램 종료 후 향상된 진로적응자원이 1개월 및 3개월 후에 진로적응반응과 결과로 이어질 것이라고 예상하여 이를 목표로 설정했다.

### 기존 프로그램 내용 추출 및 분석

프로그램의 내용 구성을 위하여서 위에 세운 이론적 기초 및 프로그램 목표에 기반하여 기존 프로그램에서 활용할 수 있는 내용들을 추출 및 분석했다. 먼저 진로 구성주의 이론에서 사용되는 기법 중 하나인 생애선 그리기 내용을 참조했다. 생애선 그리기란 자서전적인 검토를 하기 위해서 자신의 인생에서 발생했던 중요한 사건들에 주의를 기울이면서 개인의 인생 역사를 탐색할 수 있도록 하는 것

으로(Fritz & Beekman, 2011), 그 과정을 통해서 내담자가 자신의 삶의 이야기를 구성하는 데 있어서 적극적인 주도자가 될 수 있도록 권한을 부여할 수 있게 된다(Fritz & Van Zyl, 2015; Maree et al., 2001). 뿐만 아니라, 생애선을 통해서 발견한 생애주제를 활용하여 내담자는 미래의 진로 결정의 방향성을 설정할 수 있게 되고 이를 통해 미래의 진로 포부도 향상시킬 수 있다(Fritz & Van Zy, 2015).

둘째로 참조했던 프로그램은 WIN(Work Intervention Network) 개입으로(Blustein et al., 2024) 불완전 고용 혹은 실직자 등 불안정한 일자리 환경으로 인해서 심리적, 경제적, 사회적 어려움을 경험하고, 현재 직업을 대체하거나 새로운 일자리를 찾고자 하는 구직자를 대상으로 만든 프로그램이다. 본 프로그램에서는 특히 환경이 끼치는 영향에 대한 인식 향상을 통하여 자기 비난 및 수치심을 완화시키는 것에 초점을 둔 ‘사회적 인식 함양 및 자책 감소’ 모듈이 포함되어있는데, 본 모듈을 통해서 구직자가 당면했던 실업이나 불완전한 고용이 사회문화적 환경으로 인한 요인이 있음을 인식할 수 있도록 하여서 낙인을 내면화하지 않고 수치심을 완화시키는 것을 목표로 하고 있다.

### 전문가 FGI 실시를 통한 새로운 프로그램 내용 개발

기존 연구 및 프로그램 내용에는 한국 사회의 성소수자 집단을 대상으로 진로적응성 향상을 목적으로 한 내용이 부족했기 때문에, 본 연구진은 이를 보완할 수 있는 새로운 내용 및 방법을 개발하고자 했다. 또한, 프로그램 운영 시 고려해야 할 실천적 유의사항 역시 함께 모색했다. 이에 성소수자 상담 혹은

진로상담 경험이 있는 전문가 8인을 대상으로 FGI를 진행했다. 과거의 성소수자 대상 진로 상담 경험을 탐색하여 전문가들이 실전 경험을 통해 얻은 지식이나 기술에 대해 파악하고, 프로그램 방향성 및 운영 방안, 의미있고 효과적인 프로그램 개발을 위해 필요한 요인들에 대하여서 질문을 구성하여 인터뷰를 진행한 후 자료 분석했다. 그 결과, 크게 프로그램 대상, 프로그램 구조, 프로그램 주제, 프로그램 운영 방식, 필요한 리더의 태도 및 역량이라는 5가지 영역과 13개의 세부 범주로 도출되었다(표 3 참조).

먼저 프로그램 대상자와 관련하여 1) 진로 발달 단계와 2) 성적지향 및 성별정체성 기준에 따라 구분할 필요성이 제기되었다. 이는 각 발달단계에서 참가자들이 경험하는 진로 고민과 주제가 상이할 수 있으며, 성적 지향 및 성별 정체성에 따라 겪는 경험과 스트레스 또한 다를 수 있기 때문이라는 의견에서 비롯되었다. 그러나 한편으로는 정체성을 기준으로 집단을 구분하는 것은 현실적으로 어려운 점이 있으며, 집단 내에서 서로 다른 정체성을 가진 사람들과의 대화가 교정적 경험으로 작용할 수 있다는 점도 언급되었다.

두 번째로 프로그램 구조와 관련해서는 먼저 성소수자들이 자신의 정체성을 안전하게 개방할 수 있는 환경을 마련해야 한다는 의견이 많았고, 이를 위해 3) 사전 면담을 통해 정체성 개방에 대한 동의를 얻는 것의 필요성이 제기되었다. 또한, 4) 프로그램의 체계적인 구조화가 필요하다는 내용도 제기되었는데, 구체적으로 회기별 주제가 순차적인 구성으로 효율적으로 이루어져야 한다는 점과 집단 운영의 안전성을 확보하기 위하여 협오 표현 방지 등의 규칙을 프로그램 초반에 정하는 것이

표 3. 전문가 포커스 그룹 인터뷰 결과 요약

영역	세부 범주
가. 프로그램 대상	1. 진로발달단계에 따른 구분 필요성 2. 성적지향 및 성별정체성 기준 소수자에 따른 구분 필요성
나. 프로그램 구조	3. 정체성 개방 전제의 필요성 4. 체계적인 구조화
다. 프로그램 주제	5. 현실적 제약보다는 대처/해결 방법에 초점 6. 자기이해 강화 7. 비판적 의식 고취를 통한 내면화된 혐오 인식 및 자궁심 강화 8. 회복탄력성 강화 9. 진로 구성주의의 한계를 타 이론을 통해 보완
라. 프로그램 운영	10. 안정성, 성소수자 친화적 분위기 중요 11. 진로집단 겸 자조집단 가능 필요
마. 필요한 리더의 태도 및 역량	12. 비판단 및 평가적 태도 13. 성소수자에 대한 지식 및 모르는 것에 대해서 열려있는 태도

강조되었다.

세 번째로 프로그램의 주제로는 5) 현실적인 제약보다는 참가자들의 강점을 대처 방안을 찾는 데 초점을 맞추어야 하며, 6) 성소수자로서 원하는 직종과 조직문화를 인식하고 논의하여 자기 이해를 확대하는 주제를 포함해야 한다는 점을 제안했다. 또한, 7) 내면화된 혐오 인식과 자궁심 강화를 위한 비판적 의식을 고취하는 주제를 제안했다. 구체적으로 사회 내에 존재하는 현실적인 제약에 대해서 인식하되 그동안 현실적인 한계 속에서 자신이 했던 대처 방식에 대해 죄책감을 느끼지 않도록 해야 하며, 내면화된 혐오로 이어지는 사고 패턴에 대해서 인식할 수 있도록 도와서 자궁심을 느끼도록 도울 필요가 있음을 강조했다. 구체적으로, 전문가 F는 “어떤 대처를 하든지 간에, 그 대처가 어떤 한계를 가지고

있든지 간에, 대처가 잘못됐다고 자책하게 되는 경우가 사실은 너무나 많거든요. 어떻게 보면 사회적인 억압을 자기가 막아낼 수 있는 개인적인 책임을 가져서 ‘내가 잘못했다.’라는 인식을 다시 갖게 되는 이런 부분이 되지 않게 되면 제일 좋겠다는 생각을 했어요.”라고 응답했다.

이와 더불어, 8) 성소수자로서의 회복탄력성을 강화하는 내용도 중요한 요소로 다뤄져야 한다고 보고했다. 성소수자는 한계와 제약 속에서 정체성을 밀폐하거나 타협해야 하는 상황에 직면할 수 있으므로, 이러한 한계를 유연하게 대처할 수 있도록 도와야 한다고 했다. 예를 들어, 전문가 C는 “어떤 부분은 타협할 수 있고 어떤 부분은 타협할 수 없다, 이 부분을 되게 잘해야지 통합이 될 것 같고. 그래서 오히려 저는 진로 장벽이 없는 곳으로 가

야 돼, 무균실을 찾아야 돼, 이런 게 아니고. 조금 넘어지더라도 우리가 할 수 있고 그리고 함께 이렇게 할 수 있는 사람들이 있어, 라는 자기신뢰로 넘어오면 좋겠어요.”라고 언급했다. 9) 마지막으로, 진로 구성주의 이론의 한 계를 보완하기 위해 사회인지이론과 같은 다른 이론을 통해 보완하여 실제 진로 계획과 실행을 위한 구체적인 안내가 포함될 필요가 있다는 점도 지적했다. 구체적으로 전문가 A는 “키워드 발견했는데 이제는 그래서 내일부터 지금 당장부터 뭐 해야 되지? 라는 부분들이 사실 구성주의의 과제인 것 같아요.”라고 언급하며 실제적인 간접 경험, 혹은 성공 경험을 할 수 있는 내용이 추가되어야 함을 강조했다.

프로그램 운영과 관련하여서 10) 안전하고 성소수자 친화적인 분위기 형성이 가장 중요한 요소로 강조되었다. 또한, 참가자들이 차별과 편견의 스트레스를 경험하는 만큼, 11) 집단 내에서는 연결감과 지지체계를 형성하여 진로 관련 행동으로 이어질 수 있는 기반을 마련해야 한다는 것도 제안하였고, 집단상담 종료 후에도 지속적인 지원을 제공할 필요성이 제기되었다. 예를 들어, 전문가 D는 “직업적인 혹은 전반적인 삶에 대한 웰빙에 기여하는 요소로 연결감이랑 소속감, 연결감 이런 부분들이 강조가 되는데 사실 성소수자 집단과 같은 소수 집단들한테는 중요하게 저희가 고려해야 되는 특성이라는 생각이 들어요.”라고 언급했다. 마지막으로 프로그램 리더는 12) 비판단적 태도를 가져야 하며, 자신의 가치관이 집단상담에 미치는 영향을 검토해야 한다는 점을 강조했다. 또한, 13) 성소수자에 대한 정확한 이해를 바탕으로 진로 발달에서 겪는 다양한 문제를 인식하고 해결하는 능력을 갖

추어야 하며 자신이 모르는 부분에 대해서는 적극적으로 배우려는 태도를 지녀야 함이 언급되었다.

### 3단계 프로그램 내용의 선정과 조직

2단계를 통해서 이론적 모형을 확립하고 관련된 기존 자료 및 새로운 내용에 대한 수집 및 분석을 마친 후, 본 프로그램의 목표 달성을 도움을 줄 수 있는 프로그램 내용 요소를 선정하여 조직했다. 본 단계에서는 먼저 연구진들이 프로그램의 내용 선정 기준에 따라서 1차로 프로그램 내용을 선정하고 조직하였고, 이후 전문가들로부터 델파이 기법을 활용하여서 2차에 걸쳐서 성소수자 및 진로상담 전문가 12인으로부터 해당 프로그램 내용 구성에 관한 의견을 수립하여 평가를 실시했고 이를 토대로 내용을 수정 및 보완하여 최종 프로그램 안을 도출했다.

#### 예비 프로그램 내용 선정 및 조직

먼저 상담 경력 5년 이상인 박사과정 3인이 프로그램의 이론적 모형 및 기존 프로그램의 내용과 FGI를 통해서 제안된 내용을 토대로 하여서 프로그램의 내용을 선정하고 조직하였다. 각각의 회기별로 목표로 하는 진로적응성의 구성요소를 설정하였고, 자기 이해부터 시작하여 사회적 정체성으로 인한 진로 장벽의 이해와 효능감 강화, 목표 달성 방법의 구체화로 회기가 순차적으로 진행될 수 있도록 프로그램의 내용을 선정하고 조직했다.

#### 전문가 델파이를 통한 프로그램 내용 조직 평가 및 수정

전문가들의 견해를 종합하여 집단적 판단으

로 정리하는 방법 중 하나인 텔파이 방법은 (유정이 외, 2014) 토론상황에서 이루어지는 전문가 초점 집단 연구와는 각자 서면으로 응답을 하게 되며, 집단 반응이 통계적으로 처리가 되어 전달된다는 차이가 있다. 본 연구에서는 성소수자 상담 혹은 진로상담 전문가들 12인의 의견을 수렴하여서 예비 프로그램의 내용 타당도를 검증받았다. 텔파이 조사는 내용타당도, 신뢰도, 타당도, 안정도 계수를 통해 전체적인 내용타당도를 검증하는데, 총 패널 수에 따라 문항에 대한 내용타당도를 가르는 CVR값의 최소값이 제안된다. 이에 본 연구에서는 CVR값이 .42 이상이면 내용타당도가 있다고 판단하였다. 1차 텔파이 조사 결과, 다수의 영역과 문항의 CVR값이 .42를 상회하는 결과가 나오면서 전체적인 프로그램의 타당도는 상당 정도 확보되었음을 확인할 수 있었다. 다만, 3회기의 경우 CVR값이 .42 이하로 도출되었다(CVR=.33).

이에 1차 텔파이를 통한 주요 수정 내용은 다음과 같다. 1회기에서는 생애선 그리기 활동이 미해결된 과제가 있는 내담자의 경우 압도되는 경우가 있을 것 같기 위해 안전을 위해 진로에 관련된 주제로 한정시키는 것이 좋을 것 같다는 의견과 1회기 때 ‘정체성 바퀴 활동’을 통해서 내가 지난 다양한 정체성이 어떻게 상호교차하면서 나에게 영향을 미치고 있는지 재고해보는 활동이 포함되면 좋겠다는 제안을 반영하여 수정했다. 또한, 기존의 3회기 내용이 일반적인 자기효능감을 향상시키기 위한 내용으로만 구성되어 있어서 차별 경험에 대한 대처에 초점을 맞추어서 수정되면 좋을 것 같다는 의견이 제시되어 이를 수렴하여 수정했다. 마지막으로 4회기에서는 대상자가 사회초년생임을 고려했을 때 사회 변화를 만

들어내는 것에 대한 부담감을 제공할 수 있기 때문에 자기 옹호를 할 수 있는 방식을 탐색하는 것이 더 좋을 것 같다는 의견을 주어 반영했다.

수정하여 다시 2차 텔파이 조사를 실시한 결과, 모든 영역과 문항의 CVR값이 .42를 상회하는 결과가 나오면서 전체적인 프로그램의 타당도가 향상되고 적절 수준으로 확보되었음을 확인할 수 있었다. 2차에서 제안되어 반영한 주요 수정 내용은 3회기에서 구체적인 실천으로 이어지기 위한 생애 설계 계획이 포함되면 좋겠다는 의견과, 미래에 대한 생애 설계를 계획할 때 내가 이루고 싶은 것과 타협할 수 있는 것, 통제할 수 있는 것과 없는 것 등으로 구분하여서 정리하는 것도 필요할 것 같다는 것이었다. 또한, 4회기 때는 사회가 긍정적으로 변화되고 있는 지점에 대해서도 제시가 되어 긍정적인 변화를 기대할 수 있도록 돋는 것이었다. 이와 같이 연구진은 1, 2차 결과에서 도출된 타당한 수정 제안 의견도 해당 의견을 적극적으로 수렴하여 최종 프로그램안을 만들었다.

앞 단계를 거쳐 최종적으로 도출된 프로그램은 2시간 30분씩 4회기인 총 10시간 분량의 진로 집단상담 프로그램이다. 이는 선행연구들에서 제안하는 회기 수나 총 상담 시간(예, 총 6회기 이상, 또는 회기당 90분 이상)이 아니기 때문에, 본 프로그램은 최적의 조건은 아닐 수 있다(정지은, 2024). 그러나 본 연구에서는 참여자의 지역 분포 및 예산의 제약, 그리고 현실적인 참여 가능성을 고려하여 4회기 구성으로 조정하였다. 최종 프로그램 안 요약은 표 4에 제시되어있다.

전체적으로 본 프로그램은 성소수자 참여자들이 자신의 정체성을 긍정적으로 수용하고,

표 4. 최종 프로그램 안 요약

전체 프로그램 목표 :	본 프로그램은 성소수자 참여자들이 자신의 정체성을 긍정적으로 수용하고 차별적 환경에 대해 비판적 으로 인식함으로써, 진로 전환 시 직면하는 제약을 극복하고 진로 목표를 설정하며 실제적인 준비 행동 을 시작할 수 있도록 돕는 것을 목표로 한다.		
	회기	목표	활동
1회기 (2시간 30분)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 1차시 목표:           <ul style="list-style-type: none"> <li>• 안전한 분위기 형성</li> <li>• 성소수자 정체성에 대한 비판적 의식 및 긍정적 인식 향상,</li> <li>• 생애선 활동을 통해 자신의 생애 이야기를 구성하고 진로 통제감을 향상함.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 프로그램 소개 및 라포 형성: 참가자들의 신뢰를 쌓고 프로그램에 대한 참여 동기 향상</li> <li>■ 진로 전환시점에서의 정체성 바퀴 활동: 자신의 다양한 사회적 정체성이 현재 진로 전환과정에 끼친 영향 탐색. 내면화된 혐오에 대한 비판적 의식을 형성하며 성소수자 정체성에 대해 긍정적 수용을 이루도록 도움.</li> <li>■ 진로 생애선 활동: 진로 발달과 관련된 결정적 사건을 구조화하고, 사회문화적 환경을 성찰함. 이를 바탕으로 삶의 이야기를 능동적으로 구성하는 주체가 되도록 하여 진로 통제감을 향상시킴.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 요구조사 상에서 안전한 분위기 형성의 필요성 반영</li> <li>■ 전문가 멘파이 조사 결과에서 제시된 '정체성 바퀴 활동'</li> <li>■ 진로 구성주의 이론의 생애선 구성 적용</li> <li>■ 일의 심리학 이론: 사회적 제약에 대한 비판적 인식</li> </ul>
2회기 (2시간 30분)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 2차시 목표:           <ul style="list-style-type: none"> <li>• 차별에 대한 자기옹호 능력 향상</li> <li>• 진로 제약에 대한 진로 자신감 향상</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 정체성으로 인한 차별과 대응 방식 나누기: 참가자들이 경험했던 차별 상황과 그에 대한 대응 방식을 나누면서, 차별에 대한 자신감을 높이고, 이를 극복한 경험을 공유함. 이를 통해 차별 상황에서 자기 옹호 능력을 향상시키고, 차별 대응에 대한 긍정적인 태도를 개발함.</li> <li>■ 차별 상황 예상 및 심리적 반응 분석: 진로 영역에서 마주할 수 있는 차별 상황을 예상하고, 각 상황에서의 감정, 인지, 행동, 충동, 신체적 반응을 분석. 진로 제약에 대한 자신감을 높이고, 차별적 상황에서 자기 옹호와 대처 방법을 구체화함.</li> <li>■ 차별 대응 방안 마련: 차별 상황에 대한 자기 옹호대처 방법을 개인적으로 구체화한 후, 집단 안에서 브레인스토밍을 통해 다양한 대처 방법을 나누고 공감하며, 실제적인 대처 전략 마련.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ WIN(Work Intervention Network) 개입: 진로 환경에서의 차별 인식 향상 및 사회적 제약을 극복할 수 있는 전략 개발.</li> <li>■ 요구조사 상에서 직면하는 차별 대처방법 공유필요성 반영</li> <li>■ 전문가 멘파이 조사에서 제시된 차별상황에서의 자기 옹호 능력 향상 필요성 반영</li> </ul>

## 한국심리학회지: 상담 및 심리치료

표 4. 최종 프로그램 안 요약

(계속)

회기	목표	활동	문헌조사, 요구조사 및 FGI 결과 반영내용
3회기 (2시간 30분)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 3차시 목표:           <ul style="list-style-type: none"> <li>• 생애 주제에 기반한 일 가치관 구체화하여 진로 관심 향상</li> <li>• 다양한 계획을 세우고, 예상되는 제약 상황에 대한 대안 및 행동 과제를 설정하여 진로 자신감과 호기심 향상</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 일 가치관 정립: 참가자들이 자신에게 중요한 일이 무엇인지를 탐색하고, 이를 통해 개인의 진로 가치관을 정립함. 1회기의 진로 생애선 활동을 통해 발견한 생애주제와 연결하여 진로에 대한 관심과 주제적 가치관을 형성할 수 있도록 도움.</li> <li>■ 생애 설계 계획 세우기 활동 (오디세이 계획 적용): 세 가지 계획을 설정함:           <ul style="list-style-type: none"> <li>• 현실적인 계획: 실제적인 제약을 반영한 진로 계획.</li> <li>• 대안 계획: 제약이 생길 경우 대처할 수 있는 대안 계획.</li> <li>• 이상적인 계획: 제약이 없을 때의 이상적인 계획.</li> </ul> </li> <li>■ 진로 준비행동 실천 과제: 참가자들이 생애 설계 계획을 기반으로, 진로 준비를 위한 행동 과제를 설정함. 이를 통해 진로에 대한 호기심을 자극하고, 실질적인 진로 준비행동을 시작할 수 있도록 유도함.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 진로 구성주의 생애 설계 계획 반영</li> <li>■ FGI에서 실질적인 성공 경험 유도의 필요성 반영</li> <li>■ Designing your life의 오디세이 계획 반영</li> </ul>
4회기 (2시간 30분)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 4차시 목표:           <ul style="list-style-type: none"> <li>• 미래 진로 목표 구체화하며 진로 관심, 자신감 향상</li> <li>• 공동체 의식 강화</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 미래 심상화 작업: 참가자들은 미래의 자신을 구체적으로 상상하며 그 상황에서의 자신의 감정과 행동을 미리 경험하여 진로에 대한 관심과 자신감 향상</li> <li>■ 미래 진로 자서전 작성: 인생에서 있고 싶은 곳과 5년 후 직업적으로 하고 싶은 것에 대해 작성하며 미래의 자신이 경험한 진로의 여정을 되돌아보고 현재의 자신에게 중요한 조언을 제공. 진로 목표에 대한 구체적인 의도를 명확히 하고 진로 자신감 향상.</li> <li>■ 성소수자 친화적 사회의 변화를 위한 연대 방법 논의 및 실천 계획 수립: 성소수자 친화적 사회로 변화 예시 제공, 자신이 할 수 있는 실천적 행동을 계획함. 이를 통해 사회적 연대의 중요성 인식하고, 진로 목표와 관련된 자신감 향상.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 진로 구성주의의 미래 진로 자서전</li> <li>■ 전문가 멘토링 조사에서 긍정적 변화에 대한 기대 향상 필요성 반영</li> </ul>

차별적 환경에 대해 비판적으로 인식함으로써, 진로 전환 시 직면하는 제약을 극복하고, 진로 목표를 설정하며 실제적인 준비 행동을 시작할 수 있도록 돋는 것을 목표로 하고 있다. 이를 위해 1회기에는 먼저 프로그램 소개 및 구조화를 진행하고, 집단 내 라포 형성을 위해 집단 참여 동기를 나누며 프로그램 참여 고취를 향상시켰다. 이후 요구조사에서 안전한 분위기 형성의 중요성을 강조한 내용을 반영하여 집단 참여와 관련한 염려되는 지점을 나누고, 집단 내 규칙을 설정하여 안전한 분위기를 형성했다. 그다음, 멜파이 결과에서 제시된 의견을 토대로 진로 전환 시점에서의 정체성 바퀴 활동을 진행했다. 이 활동은 현재의 나를 구성하는 다양한 사회적 정체성에 대해 탐색하고, 진로 전환 시점에서 각 사회적 정체성이 주는 득과 실을 나누며, 진로 발달 과정에서 성소수자 정체성과 관련된 사회의 메시지를 수용하고 내면화된 혐오를 확인하도록 했다. 이를 통해 성소수자 정체성에 대해 긍정적 수용을 이루고, 자신을 통합적으로 수용하는 데 도움을 주었다. 그다음으로 진로 구성주의의 기법인 진로 생애선 그리기 활동 (Fritz & Beekman, 2011)을 통해 참여자들이 진로 선택과 발달에 영향을 끼친 결정적 사건들을 시각화하고 구조화했다. 이 과정에서, 일의 심리학 이론(Autin et al., 2022)을 바탕으로 결정적 사건과 관련된 사회적 제약을 비판적으로 인식하고, 진로 선택에 대한 통제감을 높일 수 있도록 유도했다. 또한, 과거와 현재를 관통하는 생애주제를 발견하게 하여, 제약 속에서도 진로 이야기를 주도하는 주체가 될 수 있도록 도왔다.

2회기에서는 WIN 프로그램(Blustein et al., 2024)의 사회적 환경 인식 향상과 자기 옹호

강화 모듈을 참고하여, 차별 상황에 대한 자기 인식과 비판적 의식을 높이고, 차별적 상황에서의 대처 방법을 구체화하여 진로 자신감을 향상시키는 데 중점을 두었다. 전문가 멜파이 조사에서 제시된 차별 상황에서 자기 옹호 전략 개발의 필요성을 반영하여, 지금까지의 대처 방식을 나누며, 긍정적 경험을 상기시키고, 앞으로의 차별 상황을 예상하여 감정, 인지, 행동적 반응을 구체화하도록 했다. 또한, 집단 내에서 이러한 반응을 공감하고 타당화하며, 차별에 대처할 수 있는 다양한 방안을 브레인스토밍을 통해 도출하고, 이를 시연할 수 있는 기회를 제공했다. 이를 통해 전문가 FGI에서 제시된 바와 같이, 참가자들이 차별 상황에서 자신이 했던 대처 방식에 대해 죄책감을 느끼지 않도록 돋고, 내면화된 혐오로 이어지는 사고 패턴을 인식하게 하여 자긍심을 느끼고 긍정적인 태도를 유지할 수 있도록 지원했다.

3회기에서는 진로 구성주의 이론에 기반하여(Savickas, 2012), 참가자들이 자신의 개인적 이야기 속에서 일의 의미가 무엇인지를 서술하여 구체화하도록 했다. 이후, FGI에서 구성주의 기법이 생애주제를 어떻게 실현시키는지에 대한 개입 내용이 부족하다는 한계를 지적해준 것을 반영하여 실질적인 성공 경험 유도를 할 수 있도록 생애 계획을 세우는 과정에서는 Designing Your Life의 오디세이 계획 (Burnett & Evans, 2016)을 참고하여, 현실적인 계획, 대안 계획, 이상적인 계획을 세우도록 했다. 이 계획을 통해 참가자들은 제약 상황을 보다 현실적으로 바라보고, 제약이 생길 때 이를 대처할 수 있는 방법을 마련할 수 있게 되었다. 또한, 이를 바탕으로 진로 준비를 위해서 실제적으로 바로 해볼 수 있는 행동

과제를 설정하여 진로에 대한 호기심과 적응력을 향상시키는 것을 목표로 했다.

4회기에서는 진로와 삶의 내러티브를 중심으로 미래에 대한 구체적인 비전을 상상하고, 진로 목표에 대한 자신감을 유지하도록 도왔다. 이를 위해 미래 심상화 작업과 함께 진로 구성주의의 질적 평가 도구인 미래 진로 자서 전(Rehfuss & Di Fabio, 2012)을 활용했다. 마지막으로, 전문가 델파이 조사에서 제시된 성소수자 친화적인 사회 변화에 대한 예시를 제공하여 이에 대한 기대를 향상시킬 필요가 있다는 내용을 참고하여, 자기 옹호 및 긍정적 변화에 대한 예시 사례를 제공하였고, 긍정적 변화를 위해 참가자들이 실천할 수 있는 행동을 계획하는 활동을 진행했다. 이를 통해 성소수자 내 공동체 의식을 촉진시키고, 사회 변화에 대한 참여 의식을 높이며, 진로 목표에 대한 자신감을 강화했다.

#### 4단계 프로그램 실시 및 평가

4단계는 앞서 설계된 프로그램을 시험적으로 실시하고 프로그램이 의도하는 성과를 도출하고 있는지 점검하는 단계이다. 이에 본 단계에서는 먼저 프로그램의 실시 타당도를 향상시키기 위해서 프로그램 지침서를 작성하였으며, 이후 성소수자 참여자 25명을 모집 및 선발하여 실제 프로그램을 실행했다. 그다음 집단 내 비교 평가를 통해서 프로그램이 이론적 모형에 맞게 의도하는 성과를 도출하고 있는지 평가하였다.

##### 최종 프로그램 실행

각각의 프로그램의 목표 및 세부 활동 내용은 표 3과 같다. 프로그램의 실시 타당도를

높이기 위해서 각 회기별로 프로그램 지침서와 활동지를 제작했으며, 각 리더 및 코리더들에게 사전 교육을 통해서 프로그램 지침서에 대한 내용을 숙지할 수 있도록 했다. 집단은 구성원 최소 3명에서 6명 사이로 5개의 집단으로 나뉘어져서 실시되었고, 각 집단별로 리더와 코리더가 들어가 진행했다. 리더는 상담전문가 1급 자격증을 소지한 자로 진로상담을 비롯하여 개인상담과 집단상담 경험이 8년 이상이며, 근로자 지원 프로그램(Employee Assistant Program [EAP])상담을 50회기 이상 제공한 경력이 있으며, 코리더는 상담전문가 2급 자격증을 소지한 자로 다수의 개인상담 및 집단상담 경험이 있는 자였다.

##### 프로그램 평가

프로그램의 평가는 진로적응모형에 근거하여 프로그램 목표에 맞게 프로그램을 통해서 사전 사후 사이에 진로적응준비도 및 적응자원의 변화가 나타나는지를 대응표본  $t$ -test를 통해 검증했고, 종단적으로 적응자원의 변화가 적응반응 및 결과로 이어지는지를 회귀분석을 통해 검증했다.  $t$ -test 분석 결과 앞서 세운 이론적 모형에 따라서 프로그램을 통해서 적응준비 변인인 비판적 의식, 일 자유의지 및 성소수자 긍정적 정체성과 적응자원인 진로적응성이 향상되는지 확인한 결과, 비판적 의식 척도를 제외하고 긍정적 성소수자 정체성, 일 자유의지, 진로적응성이 모두 유의하게 향상되어 가설 1은 부분성립, 가설 2는 모두 성립한다는 것을 확인했다(표 5 참조). 즉, 비판적 의식 척도가 향상되지는 않았지만, 프로그램을 통해서 성소수자들이 자신의 사회적 정체성에 대해서 성찰하고 이에 새롭게 의미부여를 하게 되며 자신의 정체성에 대해서 더

표 5. 사전 사후 T-test 결과

변수	사전 값		사후 값		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
비판적 의식	4.12	0.59	4.22	0.54	-1.741	0.095
긍정적 성소수자 정체성	5.087	0.217	5.672	0.164	-3.738***	0.001
일 자유의지	3.853	0.106	4.096	0.100	-2.969**	0.007
진로적응성	3.690	0.129	4.078	0.089	-4.447***	<0.001
진로 관심	3.733	0.180	4.200	0.108	-3.412**	0.002
진로 통제	3.653	0.174	4.047	0.110	-2.849**	0.009
진로 호기심	3.780	0.139	4.127	0.113	-3.003**	0.006
진로 자신감	3.593	0.139	3.593	0.122	-4.108***	<0.001

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

긍정적인 인식을 지닐 수 있게 되고, 이와 함께 일 자유의지와 진로적응성이 향상될 수 있을 것이라는 가설이 부분적으로 성립되었음을 확인할 수 있었다. 특히 프로그램을 통해서 현재 당면한 진로 문제를 해결하기 위해 필요 한 역량인 진로적응성의 하위요인인 진로 관심, 통제감, 호기심, 확신이 모두 유의하게 향상된 것을 확인했다.

두 번째로, 진로적응 모형에 근거하여서 사후에 향상된 적응자원인 진로적응성이 추수 조사 1차에서의 적응적 반응인 진로결정 자기 효능감을 예측하는지, 또한, 추수 조사 1차에

서의 적응적 반응인 진로결정 자기효능감은 추수 조사 2차에서의 적응결과인 고용희망을 종단적으로 예측하는지 확인했다. 그 결과, 사후에 프로그램을 통해서 향상된 적응자원인 진로적응성은 1개월 후에 측정한 적응반응인 진로결정 자기효능감을 유의하게 예측( $\beta=.555$ ,  $p=.005$ )하였으며, 1개월 후의 진로결정 자기효능감은 3개월 후에 측정한 적응결과인 고용희망을 유의하게 예측( $\beta=.610$   $p=.002$ )하였다(표 6 참조). 본 결과는 개입을 통해서 변화가 된 진로적응성이 실제 수행 행동과 관련된 진로 결정 자기효능감 향상을 예측하며 또한, 향상

표 6. 진로적응모형에 근거한 회귀분석 결과

종속변인	독립변인	<i>B</i>	<i>SD</i>	$\beta$	<i>t</i>
추수 1차(1개월 후)	사후 진로적응성	0.533	0.170	0.555	3.131
진로결정 자기효능감	<i>R</i> <sup>2</sup>			0.308**	
추수 2차(3개월 후)	추수 1차 진로결정 자기효능감	0.732	0.207	0.610	3.530
고용희망	<i>R</i> <sup>2</sup>			0.372**	

주. \*\*  $p<.01$  \*  $p<.05$

된 진로결정 자기효능감이 적응의 성공적인 결과로서 고용희망을 예측한다는 진로적응모형에 기반한 종단적인 프로그램 평가 모형의 가설이 성립한다는 것을 보여준다.

## 논 의

사회정의 옹호 상담이 제4의 흐름으로 대두되는 과정에서 진로상담 분야에서도 그 흐름과 같이하며 맥락적인 접근에서 개인이 사회와의 상호작용 속에서 어떻게 자신의 진로를 개발해가고 적응할 것인지에 초점을 두며 내담자들이 처해있는 환경과 맥락을 고려하여 진로 개발을 지원하는 것을 강조하고 있다 (Duffy, Blustein et al., 2016; Savickas, 2020). 하지만 아직까지 실제로 사회정의 옹호적 관점에서 진로상담을 어떻게 진행해야 하는지에 대한 논의와 연구는 부족한 상황이다(한지영, 이제경, 2024). 본 연구는 한국 사회 내에서의 소수자인 성소수자를 대상으로 적응준비와 적응자원을 향상시키는 사회정의 옹호 진로상담 프로그램을 개발하고 그 효과를 탐색하고자 실시되었다. 본 연구를 통해서 개발된 프로그램의 내용과 효과는 다음과 같다.

본 연구는 김창대 외(2002)의 프로그램 개발 모형에 근거하여 프로그램을 기획, 설계, 내용 선정 및 조직과 실시, 평가 단계를 거쳤다. 기획 단계에서는 먼저 기존 성소수자들의 일 경험에 관한 문헌을 분석한 결과, 개인적인 심리적 역량과 관련된 연구가 부족하다는 점을 확인할 수 있었다. 이후, 20-30대 성인 성소수자 13인을 대상으로 요구조사도 실시한 결과 자신의 성소수자 정체성을 안전하게 드러내면서 진로 발달 과정에서 성소수자 정체성과 관

련된 고민을 다를 수 있는 프로그램의 요구를 확인할 수 있었다. 프로그램 설계 단계에서는 진로 구성주의 이론을 바탕으로 성소수자가 자신의 정체성과 진로에 대해 새로운 의미를 부여하고, 성소수자 정체성으로 인해 예상하고 있거나 실제로 경험한 다양한 환경적 제약에 대처하기 위한 진로적응자원을 향상시키는 것을 목표로 설정하여 프로그램을 설계했다. 더불어, 성소수자 정체성의 특징을 고려하여 긍정적 성소수자 정체성, 비판적 의식 및 일자유의지를 향상시킴으로써 변화에 대해서 능동적인 노력을 끌어내는 의지에 해당되는 진로적응준비도를 향상시키는 것을 목표로 설정했다. 마지막으로 진로적응모형(Rudolph et al., 2017)에 근거하여 프로그램 사후에 향상된 진로적응준비도를 향상시키는 것을 목표로 설정했다. 성소수자 25명을 대상으로 4주간 실시된 프로그램 효과 평가를 위하여, 먼저 사전 사후를 비교하여 분석한 결과, 프로그램 사전에 비해 사후에서는 실제로 진로적응준비도와 적응자원이 향상되는지를 확인했다. 또한, 사후 시점에 향상된 적응자원은 1개월 후의 적응적 반응인 진로 결정 자기효능감을, 1개월 후의 적응적 반응은 3개월 후의 적응결과인 고용희망으로 이어지는지 확인했다.

그 결과, 참여자들은 프로그램 참여 전에 비해 참여 후에 비판적 의식을 제외한 적응준비도와 진로적응성 변인들이 모두 향상되었다. 구체적으로, 자신의 성소수자 정체성에 대한 긍정적 인식과 환경적 제약에도 불구하고 일에 대해서 자유롭게 선택할 수 있다는 일 자유의지가 향상되어 앞으로 다가올 진로 과업 및 어려움에 대해서 적절하게 준비할 수 있는

주도성인 적응준비도가 향상되었다. 또한, 자신을 조절하여 문제 상황에 대처할 수 있는 적응자원으로서 진로적응성도 향상되었다. 이는 진로적응성이 Savickas(2005)와 Savickas와 Porfeli(2012)가 이론화한 바와 같이 변형 가능하고 학습 가능한 구성 개념임을 지지하는 결과이다. 하지만 한편으로는, 대부분의 진로적응모형에 근거한 기존 개입 연구는 진로적응자원의 강화에 초점을 두어 이루어져 온 반면 (da Silva et al., 2022; Eryilmaz & Kara, 2020; Koen et al., 2012), 본 연구는 진로적응모형의 구성개념들 중 중 첫 번째 요인인 적응준비도와 두 번째 요인인 진로적응성이 모두 상담적 개입을 통해 향상됨을 경험적으로 지지하는 결과이다. 이와 같이 적응준비도와 진로적응성이 개입을 통해 모두 향상된다는 결과는 Green 등(2020)의 결과와도 일치한다. Green과 그의 동료들(2020)은 파키스탄의 대학 4학년이 상 졸업반 학생들을 대상으로 7회기 진로적응모형 기반 진로적응준비도와 진로적응성 향상 프로그램을 개발하여 그 효과성을 살펴보았는데, 적응준비도로서 자기주도성과 적응자원으로서 진로적응성이 프로그램 참여 전보다 참여 후 더 증가하였음을 보고하였다.

한편, Green과 동료들(2020)의 연구에서는 적응준비 변인으로 일반적인 성격 특성에 해당되는 주도성으로 정의하여 이와 관련된 개입을 했으나, 본 연구는 소수자 정체성을 가진 내담자의 특성을 고려하여 적응준비도로서 자신의 사회적 정체성에 대한 자긍심(Jang et al., 2020; Tatum et al., 2017)과 여러 제약 상황에도 불구하고 자신이 직업에 대한 결정을 내릴 수 있다는 심리적 의지인 일 자유의지(Allan et al., 2019; Smith et al., 2020)를 진로적응준비 변인으로 설정하였고, 프로그램 참여 후 이

변인들이 유의미하게 향상되었음을 확인했다. 이러한 결과는 진로적응자원 변인뿐만 아니라 진로적응준비 변인이 개입을 통해 향상될 수 있음과 함께 각 내담자의 특성을 반영한 개입이 유의하다는 점을 시사한다.

또한, 진로적응모형에 근거해 세운 종단적인 효과의 가설도 지지되었는데, 프로그램 참여 직후의 진로적응성은 1개월 후의 진로결정 자기효능감을, 1개월 후의 진로결정 자기효능감은 3개월 후의 고용희망을 유의하게 예측했다. 이는 프로그램 참여를 통해 성소수자 진로전환기 성인들이 자신의 진로 관련 예측 가능한 혹은 예측 불가능한 다양한 장애물들에 대해 대처하는 자기조절 역량을 배우고 집단 내에서 연습을 통해 성취하며, 타인의 경험도 간접적으로 관찰하고, 집단 내에서 언어 및 정서적 지지를 경험한 것이 Bandura(2012)가 제안한 자기효능감의 네 가지 선행 요인으로 작용했음을 시사한다. 이를 통해 진로결정 자기효능감 향상과 같은 적응반응으로 이어졌음을 보여준다(Green et al., 2020; Klehe et al., 2011). 즉, 본 연구 결과는 진로적응성에 내재된 자기조절적 적응 경험(Koen et al., 2012)이 진로전환 과정 내에서 자신에게 닥치는 과제들을 성공적으로 수행할 수 있다는 자신감을 갖게 해주고, 이러한 진로특정적 자기효능감은 이후 고용에 대한 긍정적인 기대 혹은 희망 형성에 기여함을 보여준다. 비록 횡단적 연구들에 기반한 결과들이나, 본 연구 결과에서의 진로적응성과 진로결정 자기효능감 간의 유의미한 관계는 Stead 등(2022)의 18편의 선행 연구들을 대상으로 한 메타분석 연구에서 보고된 진로적응성과 진로결정 자기효능감 총점 간의 상당히 높은 상관관계 결과( $r=.53$ )와도 일치한다. 또한, 진로자기효능감과 고용 희망

간의 관계 또한, 자기효능감이 낙관주의를 결정하는데 도움이 된다는 점을 밝힌 다수의 경험적 선행 연구 결과들과도 맥을 같이 한다 (Garcia, 2015; Rottinghuas et al., 2005; Urbig & Monsen, 2012). 일례로, Garcia(2015)이 필리핀 대학생 235명을 대상으로 개입 없이 종단연구를 실시한 결과를 살펴보면 대학생들의 1년 전의 자기효능감이 1년 후 진로 낙관주의와 유의미한 상관( $r=.44$ )이 있음을 밝힌 바 있다.

한편, 참여자들의 변화를 촉진하기 위해서 중요한 변인으로 설정했던 비판적 의식의 경우 유의한 변화가 나타나지 않았는데 비판적 의식의 하위요인인 비판적 반영 및 비판적 행동 요인으로 나누어서 그 이유를 생각해볼 수 있다. 먼저, 비판적 의식 척도의 하위요인 중 지각된 불평등을 변화시키기 위한 행동을 측정하는 비판적 행동의 경우 선행연구에서도 실제 삶에 적용한 이후인 추수 평가에서 효과가 더 잘 나타난다는 점이 밝혀진 바 있는데 (Lopez-Humphreys & Dawson, 2014), 본 프로그램의 4회기에 사회 변화를 위해 연대할 수 있는 방식에 대해 함께 논의하기는 했지만, 프로그램 직후에 측정한 결과에서는 실제적인 행동의 변화로 바로 이어지기에는 한계가 있을 것으로 사료된다. 이러한 결과를 바탕으로, 향후 연구에서는 이러한 결과를 바탕으로, 향후 연구에서는 프로그램의 효과가 즉각적인 행동 변화보다는 시간 경과 후 나타날 수 있음을 고려하여 추수 평가를 실시하거나, 비판적 행동의 변화를 민감하게 포착할 수 있는 측정도구를 활용하는 것이 필요할 것이다.

본 연구는 아래와 같은 의의를 가지고 있다. 먼저 본 연구는 기존의 진로상담이 인종, 민족, 국적, 사회계층, 성별과 무관하게 개인의 진로에 대한 이론과 실제가 보편적으로 적

용가능하다는 기존 진로 이론 및 연구(Gysbers et al., 2017)의 한계를 극복하고 자신의 역량과 능력과 무관하게 사회의 억압 및 차별적 구조로 인해서 원하는 일의 경험을 하기 어려운 성소수자를 대상으로 그들의 환경적 맥락과 사회적 정체성이 진로 발달에 끼치는 영향을 충분히 고려하고 다루면서 진로적응성을 향상 시킬 수 있는 프로그램을 개발했다는 점에서 의의가 있다. 이는 모든 구성원이 사회적 배경 및 소속된 집단의 특징으로 인해서 소외되지 않고 동등하게 직업 기회에 접근할 수 있도록 하는 사회정의 옹호 상담에 기반한 진로 상담의 예시를 제공한 것이다. 아직까지 상담 현장에서 사회정의 옹호상담을 실천하기 위해서 진로 및 직업상담 분야에서 이를 적용한 연구는 부족한 실정이었고(한지영, 이제경, 2024), Blustein과 동료들(2005)도 현재 연구와 실제 상담이 모든 집단의 실제 경험을 반영하지 못하고 있으며, 앞으로도 진로 및 직업 심리학 분야에서 사회적 옹호 활동을 연구 및 실제에 실천되어야 한다고 권고한 바 있다. 본 프로그램이 사회정의 옹호 진로 집단상담으로 규정될 수 있는 요소는 성소수자라는 소수자 집단 대상자의 특성을 고려하여 진로 발달에 중요한 맥락적 요소를 반영하고, 성소수자 정체성에 관한 사회적 제약을 명확히 다루었다는 점이다. 또한, 내담자가 자신을 문제의 원천으로 보는 것이 아니라 환경적 맥락의 원인을 이해하도록 돕는 비판적 의식과 자기 옹호를 지원했다는 점에서 사회정의 옹호 진로 집단상담으로 정의할 수 있다. 이와 같이 본 프로그램은 기존의 이론을 단순히 적용하기보다 다양한 소수자의 맥락을 반영하며 이를 구체화하여 다룰 수 있는 개입을 만들어 사회정의 옹호 진로상담의 실제를 구체화한 점에서

의의가 있다.

둘째로 본 연구는 개발 과정에서 김창대 외 (2022)의 프로그램 개발 모형의 절차에 따라서 크게 기획, 설계, 프로그램 내용 선정과 조직, 프로그램 실시 및 평가 네 단계를 거쳐서 체계적으로 프로그램을 개발하였다는 것에서 의의가 있다. 국내에서 집단 프로그램 개발 연구에 대해서 고찰한 이숙영(2003)은 국내 집단 프로그램이 프로그램 개발 과정이 아예 생략되어있기도 하고 혹은 제시되어있어도 개발 과정에서 충분한 기초연구가 부족하거나 프로그램의 목적이 불분명하고 내용 선정이 비합리적인 경우가 있음을 지적한 바 있다. 이에 프로그램 개발을 위해서 충분한 기초조사를 실시하고 명확한 목적과 목표를 설정하며 내용 선정 과정에서 이론적 근거를 명확히 설명 할 수 있으며 조직이 체계적으로 이루어져야 한다고 했다. 본 연구는 문헌조사와 실제 요구조사를 바탕으로 기획을 시작했고, 설계 단계에서도 진로 구성주의 이론과 일의 심리학 이론을 근거로 한 이론적 모형을 설정했고 이에 맞게 프로그램의 목적과 목표를 명료화할 수 있었다. 또한, 기존 프로그램 내용을 충분히 검토하고 전문가들과의 초점 인터뷰를 통해서 필요한 내용들을 추출하여 프로그램을 선정 및 조직하였고 이에 대해서도 텔파이 조사를 통하여 전문가들의 자문을 거쳐 타당성을 확보했다. 마지막으로 프로그램을 실시 한 후 이론적 모형에 근거하여 평가하는 과정 까지 거쳤으며 이후 평가 과정에서 이론적 모형과 다르게 나온 결과를 검토하며 앞으로 개선할 수 있는 방향에 대해서도 제시하였다. 이는 체계적이고 타당도 있게 진로 집단 프로그램을 개발하고 효과성을 평가하는 과정을 단계적으로 보여주는 연구물이 되었다는 점에

서 의의가 있다.

셋째, 본 연구는 사회정의 옹호 진로상담의 틀을 마련하기 위하여 진로 구성주의에 기반한 프로그램을 개발하고 그 효과까지도 평가했는데, 이를 통해 진로 구성주의 이론의 연구를 확장 및 발전했다는 의의가 있다. 먼저 본 연구에서는 기존의 진로 구성주의 이론에 기반한 진로적응성을 향상시키는 개입에 더하여 성소수자의 정체성을 고려하여 성소수자의 진로 준비도를 향상시킬 수 있는 개입을 추가했다. Rudolph와 동료들(2018)에 의하면 진로 구성주의 상담이 사회 구성주의적 관점에서 외부 환경 및 맥락과의 상호작용 속에서 진로 적응성의 발달을 강조하는 이론인 것에 반하여 진로 구성주의 상담을 기반으로 한 경험적 연구들을 검토했을 때 환경 및 맥락적 요인이 진로적응성의 발달 과정에 미치는 영향을 연구한 사례는 부족했다. 이런 한계를 극복하여 본 연구에서는 프로그램 개발 과정에서 성소수자의 정체성을 고려하여 성소수자의 진로적응성 향상 외에도 성소수자에게 차별 및 편견이 내재된 사회 구조에 대해 비판적 의식을 고양함으로써 자신이 마주한 환경적 제약에도 불구하고 자유롭게 일을 선택할 수 있는 의지를 향상시키는 것과 자신의 정체성을 긍정적으로 인식함으로서 진로적응준비도를 향상시키는 것을 목표로 삼았고 이를 위한 개입을 추가하여 프로그램을 설계했다. 일 자유의지 및 비판적 의식의 경우 진로 구성주의 이론에 비하여 성소수자를 비롯한 다양한 소외 집단을 대상으로 차별 및 소외 경험이 진로 발달 과정에 미치는 영향에 대해서 연구해온 일의 심리학 (Allan et al., 2019; Autin et al., 2018, Kossen & McIlveen, 2018)에서 강조되는 변인이다.

또한, 각각의 이론의 강점들을 통합하여 해결하고자 하는 문제에 적용하여서 개개인을 더 맥락에 맞게 적절하게 도울 수 있는 진로 상담의 통합적 관점의 필요성이 제기되는 현 시점에(Yates, 2021) 본 프로그램은 그 필요성에 대한 응답으로 진로 구성주의 이론의 한계점을 일의 심리학 이론에서 강조되는 변인들을 추가함으로써 사회정의 옹호의 성격을 지닌 진로상담 프로그램을 개발하였고, 그 효과성을 평가함으로써 향후 진로상담의 이론적 및 실천적 발전에 기여할 수 있는 기반을 마련하였다는 의의가 있다. 더 나아가, 본 연구에서는 프로그램의 효과성을 검증하는 과정에서 진로적응모형에 근거하여 사후가 사전에 비해 적응준비 및 적응지원이 향상되었는지 확인할 뿐만 아니라, 종단적으로 진로 지원이 1개월 후의 진로 반응 및 3개월 후의 적응결과로 이어지는지를 확인했다. 이는 기존 연구들에서 진로적응성을 단일 변인에만 초점을 둔 한계를 넘어서(박현미, 유나현, 2023) 진로 적응모형에 근거하여 진로 구성 및 진로적응 과정의 장기적인 변화를 측정하여 검증했다는 의의가 있다.

마지막으로, 본 연구는 상담자들이 사회정의 옹호 철학에 기반한 상담을 실천하거나 프로그램을 개발할 때 실제적으로 참고할 수 있는 구체적인 방향을 제시한다는 점에서 실무적 함의를 지닌다. 본 프로그램은 성소수자 내담자를 상담함에 있어, 차별적이고 억압적인 환경 속에서도 진로적응성을 향상시키기 위한 전략을 구체적으로 제시하고 있다. 특히, 본 프로그램은 성소수자 옹호 인권단체나 성소수자 상담 전문가 집단과 같은 성소수자 친화적 단체에서 우선적으로 적용되는 것이 바람직하다. 한국 사회의 현실상 대학 상담기관

등은 익명성 확보의 어려움이나 아웃팅에 대한 우려로 인해 실제 적용에 한계가 따르기 때문이다. 또한, 프로그램을 실제 상담 현장에 적용하기 위해서는 사전 개별면담 등 참여자 선별과 기대 조율 과정이 필요하며, 집단 리더의 감수성과 안전한 집단 구조 마련, 익명성 보장 및 자기개방에 대한 자율성 존중 등의 요소가 충분히 선행되어야 한다. 본 연구에서 실시한 요구조사, 전문가 인터뷰 및 멜파이 조사는 이러한 실무 운영 조건을 구체적으로 제시하고 있으며, 이는 성소수자 대상 프로그램뿐만 아니라 사회적 억압이나 차별을 경험하는 다양한 내담자에게 적용할 수 있는 실질적 지침으로도 활용될 수 있다.

한편, 본 연구의 제한점은 다음과 같다. 첫째, 프로그램의 효과성을 평가하는 과정에서 통제집단을 모집하지 못했다는 한계가 있다. 프로그램을 통한 효과성을 평가하기 위해서는 통제집단과 실험집단으로 나누어서 무선 할당을 하는 것이 프로그램이 참여자의 변화에 미치는 인과적인 관계를 규명하기 위해서는 필요하지만(김창대 외, 2022), 충분한 수의 성소수자 참여자를 모집하는 것에 한계가 있어서 통제집단을 형성하기 어려웠다. 이에 집단 내 비교 평가의 양식으로 사전 사후의 변화 및 프로그램 종료 이후의 변화까지 시간 축을 따라 반복측정을 하기는 하였지만, 추후 연구에서는 통제집단도 함께 모집하여서 참여자들의 변화가 프로그램을 통한 변화인지에 대한 인과적인 검증을 더 명확하게 할 필요가 있을 것이다.

둘째, 본 연구는 성소수자 참여자 모집의 어려움으로 인해 예비 연구 단계에서 초기 참여자를 대상으로 한 프로그램의 타당성 검증이 충분히 이루어지지 못했다. 비록, 본 프로

그램이 개발 이후 실행 단계 중심으로 진행된 검증을 통해 효과성이 확인되었으나, 과일럿 연구를 통해 프로그램이 참여자들의 실제 요구와 특성에 충분히 부합하는지, 운영상의 잠재적 어려움은 없는지 등 초기 검증 단계에서 미리 탐지할 수 있는 문제점을 파악하지 못한 한계가 존재한다. 따라서 향후 연구에서는 성소수자 참여자 모집이 보다 용이한 조건에서 예비 연구를 수행하여, 프로그램의 적합성과 현장 적용 가능성을 보다 염밀하게 검토할 필요가 있다.

셋째, 본 프로그램을 통한 변화를 검증할 때 사전 사후 검증만 실시하여 프로그램을 모듈 성분 단위로 효과를 분석하기는 어려웠다. 최근 큰 치료 매뉴얼을 분석 단위로 하기보다는 모듈 성분 단위로 각 개입을 정의하고 그 효과를 분석하는 것에 대한 필요성이 제기되고 있는데(Chorpita & Daleiden, 2009), 본 연구에서는 참여자들의 응답의 피로도를 최소화하기 위해서 사전, 사후에만 측정을 하여 모듈 단위의 변화를 확인하기 어려웠다는 한계가 있다. 향후 연구에서는 회기별 개입 목표에 맞추어서 비판적 의식, 일 자유의지, 긍정적 성소수자 정체성 등이 각각 어떻게 매개하여 진로적응성의 하위 요인들의 향상을 예측하게 되었는지를 확인하는 연구가 진행될 필요가 있다. 또한, 본 연구는 프로그램의 효과를 통계적 수치를 중심으로 평가하여 참여자의 주관적 경험이나 만족도를 반영하지 못한 제한점이 있다. 향후 연구에서는 참여자의 주관적 평가를 포함하여 보다 다양한 측면에서 프로그램 효과성을 확인할 필요가 있을 것이다.

넷째, 본 연구는 사용된 측정도구의 일부 하위요인의 신뢰도가 낮게 나타난 제한점을

가진다. 구체적으로 비판적 의식 척도의 비판적 행동 하위요인( $\alpha=.55$ )과 진로결정 자기효능감 척도의 미래 계획 하위요인( $\alpha=.38$ )의 신뢰도가 낮게 나타난 이유는 문항 수가 적고, 일부 문항이 성소수자라는 특정 연구 대상의 경험을 충분히 반영하지 못했을 가능성이 있다. 또한 소수의 응답자를 대상으로 진행된 연구 특성상 개인 응답의 편차가 크게 나타나 신뢰도가 저하되었을 수 있다. 이와 더불어, 향후 연구에서는 문항의 명확성을 개선하고 충분한 응답자 수를 확보하여 측정도구의 신뢰도를 높일 필요가 있다.

뿐만 아니라, 향후에는 본 프로그램의 효과를 평가하는 변인으로 추가적인 변인들의 효과가 나타나는지 탐색하는 것이 필요하다. 예를 들어, 유의한 효과가 나타나지 않은 비판적 의식 척도의 경우 일반적인 비판적 의식의 향상을 탐색하는 것 외에도 성소수자 정체성과 관련된 문제에 대한 의식이 향상되고 이를 변화시키기 위한 행동에 대한 의지가 향상되었는지를 탐색해볼 필요가 있다. 또 다른 예로는, 성소수자 정체성에 대한 긍정적 인식이 향상되었는지 외에도 자신의 정체성을 효과적으로 관리할 수 있는지와 관련된 성소수자 정체성 관리 자기효능감(Tatum et al., 2017) 척도나 대처 자기효능감(Chesney et al., 2006) 척도를 활용해서 관련된 변화가 나타났는지 더 구체적으로 탐색할 것을 제안한다.

## 참고문헌

- 김나래, 이기학 (2014). 대학생의 일 자유의지: Work Volition Scale (WVS)의 타당화 연구. *직업교육연구*, 33(2), 41-58.

- 김지선, 윤효정, 신윤정 (2022). 성소수자의 직업 경험에 관한 주제 문헌 분석 연구 (Scoping Review): 2017년도 이후 국외 문헌을 중심으로. *진로교육연구*, 35(3), 29-65.
- 김창대, 김은하, 김형수, 신을진, 이상희, 최한나 (2022). *상담 및 심리교육 프로그램(제2판)*. 학지사.
- 민예슬, 김창대, 임정은, 박준영 (2022). 수퍼바이저와 수퍼바이저가 지각하는 수퍼비전에서의 학습경험: IPR 내용 분석을 활용하여. *상담학연구*, 23(2), 183-213.
- 박현미, 유나현 (2023). 진로구성이론 적용모형 검증: 직장인을 대상으로. *직업교육연구*, 42(4), 95-116.
- 신윤정, 지은, 윤효정, 이희재, 강유진, 전주람 (2021). 북한배경 청소년들의 사회·문화 자본 관련국내 진로상담연구 동향 및 사회정의옹호상담 적용방안. *상담학연구*, 22(6), 413-456.
- 안선미, 현영권 (2023). 대학생을 대상으로 한 비판적 의식 척도 타당화. *한국심리학회지: 문화 및 사회문제*, 29(4), 595-616.
- 유정이, 두경희, 이아라 (2014). 상담기록의 필수 목록 개발을 위한 상담전문가의 인식에 대한 텔파이 연구. *상담학연구*, 15(5), 1695-1715.
- 윤효정, 김지선, 이가희, 신윤정 (2023). 트랜스젠더 및 젠더 논바이너리(TGNB)의 차별 경험에 관한 합의적 질적 연구. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 35(1), 251-291.
- 이기학, 이학주 (2000). 대학생의 진로태도 성숙정도에 대한 예언 변인으로서의 자기효능감 효과검증에 대한 연구. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 12(1), 127-136.
- 이숙영 (2003). 국내 집단상담 프로그램 개발의 현황 및 효과적인 프로그램 개발 관련 요인. *상담학연구*, 4(1), 53-67.
- 장지윤, 안현의 (2018). 한국판 동성애자/양성애자 긍정적 정체성 척도 타당화. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 30(2), 273-295.
- 정지은 (2013). 대학생의 진로적응성과 사회적 지지, 자아존중감 및 자기주도학습의 인과적 관계. 서울대학교 박사학위논문.
- 정지은 (2024). 청년구직자의 진로·취업스트레스 감소를 위한 집단 프로그램 효과 메타분석. *청소년학연구*, 31(10), 205-234.
- 최상미 (2017). 정서적 자활 성과 지표 도입 연구: 한국형 고용 희망 척도(Korean employment hope scale: K-EHS) 개발과 타당도 검증. *사회복지연구*, 48(2), 97-119.
- 한지영, 이제경 (2024). 진로 및 직업상담에서의 사회정의 옹호상담의 필요성과 실천과제. *상담학연구*, 25(1), 145-162.
- 홍서영, 서태열 (2014). QCA를 통해 분석한 초등학교 학생들의 사회과 수업에 대한 인식. *사회과교육*, 53(3), 153-166.
- Allan, B. A., Tebbe, E. A., Bouchard, L. M., & Duffy, R. D. (2019). Access to decent and meaningful work in a sexual minority population. *Journal of Career Assessment*, 27(3), 408-421.
- Autin, K. L., Duffy, R. D., Jacobson, C. J., Dosani, K. M., Barker, D., & Bott, E. M. (2018). Career development among undocumented immigrant young adults: A psychology of working perspective. *Journal of Counseling Psychology*, 65(5), 605-617.
- Autin, K. L., Williams, T. R., Allan, B. A., &

- Herdt, M. E. (2022). Decent work among people of color: The moderating role of critical consciousness. *Journal of Career Assessment*, 30(3), 455-473.
- Bandura, A. (2012). Cultivate Self-Efficacy for Personal and Organizational Effectiveness. In E. A. Locke (Eds.), *Handbook of Principles of Organizational Behavior: Indispensable Knowledge for Evidence-Based Management* (pp. 179-200). John Wiley & Sons.
- Beck, M. J., Rausch, M. A., Lane, E. M. D., & Wood, S. M. (2016). College, career, and lifestyle development with students who are LGBQQ: Strategies for school counselors. *Journal of LGBT Issues in Counseling*, 10(4), 197-210.
- Beer, A. M., Spanierman, L. B., Greene, J. C., & Todd, N. R. (2012). Counseling psychology trainees' perceptions of training and commitment to social justice. *Journal of Counseling Psychology*, 59(1), 120-133.
- Betz, N. E., Klein, K. I., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4(1), 47-57.
- Blustein, D. L., Allan, B., Mazur, A., Sharone, O., Autin, K., Cinamon, R. G., Ferreira, J. A., Kozan, S., Smith, C., Stevenson, B., & Thompson, M. (2024). An evaluation of an integrative intervention for work and mental health: The WIN program. *Journal of Career Assessment*, 32(2), 343-362.
- Blustein, D. L., McWhirter, E. H., & Perry, J. (2005). An emancipatory communitarian approach to vocational development theory, research, and practice. *The Counseling Psychologist*, 33(2), 141-179.
- Burnett, B., & Evans, D. (2016). Designing your life: How to build a well-lived, joyful life. Knopf.
- Cadenas, G. A., & McWhirter, E. H. (2022). Critical consciousness in vocational psychology: A vision for the next decade and beyond. *Journal of Career Assessment*, 30(3), 411-435.
- Chesney, M. A., Neilands, T. B., Chambers, D. B., Taylor, J. M., & Folkman, S. (2006). A validity and reliability study of the copingself-efficacy scale. *British Journal of Health Psychology*, 11(3), 421-437.
- Chorpita, B. F., & Daleiden, E. L. (2009). Mapping evidence-based treatments for children and adolescents: application of the distillation and matching model to 615 treatments from 322 randomized trials. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 77(3), 566-579.
- Chung, R. C. Y., & Bemak, F. P. (2011). *Social justice counseling: The next steps beyond multiculturalism*. Sage Publications.
- Corey, G. (2020). *집단상담의 이론과 실제* (김명권, 김창대, 방기연 외 역). 학지사. (원본 출판 2012년).
- da Silva, R. M., Luna, I. N., Cardoso, P. M. da S., & Janeiro, I. N. (2022). Effectiveness of career construction counselling in fostering career adaptation strategies. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 23(3), 1-13.
- Diemer, M. A., Rapa, L. J., Park, C. J., & Perry, J. C. (2017). Development and validation of

- the critical consciousness scale. *Youth & Society*, 49(4), 461-483.
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127-148.
- Duffy, R. D., Diemer, M. A., & Jadidian, A. (2012). The development and initial validation of the work volition scale - student version. *The Counseling Psychologist*, 40(2), 291-319.
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., Gensmer, N. P., England, J. W., Kim, H. J., & Buyukgoze-Kavas, A. (2016). Work volition and job satisfaction: Examining the role of work meaning and person - environment fit. *The Career Development Quarterly*, 64(2), 126-140.
- Duffy, R. D., Velez, B. L., England, J. W., Autin, K. L., Douglass, R. P., Allan, B. A., & Blustein, D. L. (2018). An examination of the psychology of working theory with racially and ethnically diverse employed adults. *Journal of Counseling Psychology*, 65(3), 280-293.
- Elo, S., & Kyng äs, H. (2008). The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing*, 62(1), 107-115.
- Eryilmaz, A., & Kara, A. (2020). Investigation of the effectiveness of a career adaptability program for prospective counsellors. *Current Psychology*, 39, 1260-1268.
- Fritz, E., & Beekman, L. (2011). Engaging clients actively in telling stories and actualising dreams. In K. Maree (Eds.), *Shaping the story: A guide to facilitating narrative counselling* (pp. 163-175). Brill.
- Fritz, E., & Van Zyl, G. (2015). Lifelines. In M. McMahon & M. Watson (Eds.), *Career Assessment. Career Development Series, Qualitative Approaches* (pp. 89-96). SensePublishers.
- Garcia, G. (2015). *The relationship between self-efficacy and employee commitment among perfusionists* [Doctoral dissertation, Walden University].
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., & Herma, J. L. (1950). The problem of occupational choice. *American Journal of Orthopsychiatry*, 20(1), 166-201.
- Green, Z. A., Noor, U., & Hashemi, M. N. (2020). Furthering proactivity and career adaptability among university students: Test of intervention. *Journal of Career Assessment*, 28(3), 402-424.
- Gysbers, N. C., Heppner, M. J., & Johnston, J. A. (2017). *진로상담의 실제(김봉환 역)*. 학지사. (원본 출판 2014년).
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18(3), 326-339.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Psychological Assessment Resources.
- Hong, P. Y., & Choi, S. (2013). The employment hope scale: Measuring an empowerment pathway to employment success. *International Journal of Psychology Research*, 8(3), 173-189.
- Jang, H., Woo, H., & Lee, I. (2020). Effects of self-Compassion and social support on Lesbian, Gay, and Bisexual college students' positive identity and career decision-making. *Journal of*

- Counseling and Development*, 98(4), 402-411.
- Jiang, Z., Wang, Y., Hu, X. W., & Wang, Z. M. (2019). Open workplace climate and LGB employees' psychological experiences: The roles of self-concealment and self-acceptance. *Journal of Employment Counseling*, 56(1), 2-19.
- Kim, T., & Allan, B. A. (2021). Examining classism and critical consciousness within psychology of working theory. *Journal of Career Assessment*, 29(4), 644-660.
- Klehe, U. C., Zikic, J., Van Vianen, A. E., & De Pater, I. E. (2011). Career adaptability, turnover and loyalty during organizational downsizing. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 217-229.
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395-408.
- Kossen, C., & McIlveen, P. (2018). Unemployment from the perspective of the psychology of working. *Journal of Career Development*, 45(5), 474-488.
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28(4), 563-575.
- Lopez-Humphreys, M., & Dawson, B. A. (2014). From education to action: The immediate and long-term results of intergroup dialogue on BSW students' social justice activity. *The Journal of Baccalaureate Social Work*, 19(1), 31-43.
- Lytle, M. C., Vaughan, M. D., Rodriguez, E. M., & Shmerler, D. L. (2014). Working with LGBT individuals: Incorporating positive psychology into training and practice. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 1(4), 335-347.
- Maji, S., Yadav, N., & Gupta, P. (2024). LGBTQ+ in workplace: a systematic review and reconsideration. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 43(2), 313-360.
- Maree, J. G., Bester, S. E., Lubbe, C., & Beck, G. (2001). Post-modern career counselling to a gifted black youth: A case study. *Gifted Education International*, 15(3), 325-339.
- McMahon, M., Patton, W., & Watson, M. (2015). My system of career influences. In M. McMahon & M. Watson (Eds.), *Career Assessment. Career Development Series, Qualitative Approaches* (pp. 169-177). SensePublishers.
- McWhirter, E. H., & McWhirter, B. T. (2016). Critical consciousness and vocational development among Latina/o high school youth: Initial development and testing of a measure. *Journal of Career Assessment*, 24(3), 543-558.
- Meyer, I. H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: conceptual issues and research evidence. *Psychological Bulletin*, 129(5), 674-697.
- Morris, T. R., & Lent, R. W. (2023). Revisiting the bottleneck hypothesis: The role of sexual identity development in the career exploration and decision-making of sexual minority college students. *Journal of Vocational Behavior*, 141, 1-14.
- Prilleltensky, I. (2013). Wellness without fairness: The missing link in psychology. *South African*

- Journal of Psychology*, 43(2), 147-155.
- Ratts, M. J. (2009). Social justice counseling: Toward the development of a fifth force among counseling paradigms. *The Journal of Humanistic Counseling, Education and Development*, 48(2), 160-172.
- Ratts, M. J., Singh, A. A., Nassar McMillan, S., Butler, S. K., & McCullough, J. R. (2016). Multicultural and social justice counseling competencies: Guidelines for the counseling profession. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 44(1), 28-48.
- Rehfuss, M. C., & Di Fabio, A. (2012). Validating the future career autobiography as a measure of narrative change. *Journal of Career Assessment*, 20(4), 452-462.
- Riggle, E. D., Mohr, J. J., Rostosky, S. S., Fingerhut, A. W., & Balsam, K. F. (2014). A multifactor lesbian, gay, and bisexual positive identity measure (LGB-PIM). *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 1(4), 398-441.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34.
- Rudolph, C. W., Zacher, H., & Hirschi, A. (2018). Empirical developments in career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 1-6.
- Savickas, M. L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). John Wiley & Sons, Inc.
- Savickas, M. L. (2020). Career construction theory and counseling model. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 165-199). Wiley.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adaptabilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673.
- Sears, B., & Mallory, C. (2011). Documented evidence of employment discrimination & its effects on LGBT people. The Williams Institute. <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Effects-LGBT-Employ-Discrim-Jul-2011.pdf>
- Smith, R. W., Barank, L. E., & Duffy, R. D. (2020). Psychological ownership within psychology of working theory: A three wave study of gender and sexual minority employees. *Journal of Vocational Behavior*, 118, Article 103374.
- Stead, G. B., LaVeck, L. M., & Rúa, S. M. H. (2022). Career adaptability and career decision self-efficacy; Meta-analysis. *Journal of Career Assessment*, 49(4), 951-964.
- Sue, D. W., & Sue, D. (2015). *Counseling the culturally diverse: theory and practice*. (7th ed.)

- John Wiley & Sons, Inc.
- Tak, J. (2012). Career adapt-abilities scale—Korea form: Psychometric properties and construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 712-715.
- Taylor, K., & Betz, N. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 63-81.
- Tatum, A. K., Formica, L. J., & Brown, S. D. (2017). Testing a social cognitive model of workplace sexual identity management. *Journal of Career Assessment*, 25(1), 107-120.
- Toporek, R. L., & McNally, C. J. (2006). Social justice training in counseling psychology: Needs and innovations. In R. L. Toporek, L. H. Gerstein, N. A. Fouad, G. Roysircar, & T. Israel (Eds.), *Handbook for social justice in counseling psychology: Leadership, vision, and action* (pp. 37-43). Sage Publications, Inc.
- Ueno, K., Dominguez, R., Bastow, S., & D'Amours, J. V. (2023). LGBTQ identities and career plan changes in young adulthood: Implications for occupational segregation and disparities. *Socius*, 9, 1-13.
- Urbig, D., & Monsen, E. (2012). The structure of optimism: "Controllability affects the extent to which efficacy beliefs shape outcome expectancies". *Journal of Economic Psychology*, 33(4), 854-867.
- Winderman, K., Martin, C. E., & Smith, N. G. (2018). Career indecision among LGB college students: The role of minority stress, perceived social support, and community affiliation. *Journal of Career Development*, 45(6), 536-550.
- Yates, J. (2021). Career development theory: An integrated analysis. In P. J. Robertson, T. Hooley, & P. McCash (Eds.), *The Oxford handbook of career development* (pp. 131-142). Oxford University Press.

원고 접수일 : 2024. 12. 23

수정원고접수일 : 2025. 03. 27

게재 결정일 : 2025. 05. 12

**Development of a Social Justice Advocacy Career Group  
Counseling Program for Sexual and Gender Minorities (SGM):  
Integrating the Career Construction Model of Adaptation  
and the Psychology of Working Perspective**

Jesun Kim<sup>1)</sup>      Hyo-Jung Yoon<sup>1)</sup>      Yun-Jeong Shin<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Seoul National University, Department of Education / PhD

<sup>2)</sup>Seoul National University, Department of Education / Professor

This study developed and evaluated a social justice advocacy career group counseling program for sexual and gender minorities (SGM). The program followed a structured model with four stages: planning, design, content organization, and implementation with evaluation. Based on career constructivist theory, the program aimed to enhance participants' positive SGM identity, critical consciousness, work volition (as readiness factors), and career adaptability resources. Effectiveness was assessed using the Career Construction Model of Adaptation by examining pre- to post-test changes and whether increased adaptability resources predicted adapting responses after one month and adaptation outcomes after three months. Results showed significant improvements in readiness and resources, except for critical consciousness. Moreover, gains in adaptability resources at post-test predicted positive adapting responses and adaptation outcomes at follow-ups. This study is the first to apply a social justice lens in SGM career counseling, extending constructivist career theory and addressing social contexts affecting SGM career development.

*Key words : social justice advocacy career counseling, sexual and gender minorities, social justice advocacy counseling, career construction model of adaptation, program development and effectiveness research*