

# 전환기 대처 방법

변화. 이 단어를 듣기만 해도 불안해지고 일상의 편안함 속에 내재된 두려움이 자극을 받는다고 느끼는 사람들이 많습니다. 변화는 사람들을 환경에 적응하게 하고, 자신, 직장, 사회, 인간관계, 인생의 의미 등에 대한 고정 관념을 버리도록 강요합니다.



## 변화

변화는 우리가 통제할 수도, 통제하지 못할 수도 있습니다. 일상의 변화에는 다음과 같은 것이 있습니다.

- 자연 재해
- 실직
- 회사 합병
- 새로운 직장
- 다른 사람들이 정한 목표
- 가까운 사람과의 사별
- 자녀의 출생
- 배우자의 외도
- 장애 발생
- 이사

변화의 이유나 원인과 관계 없이 변화는 우리의 일상을 방해하고, 일상 생활이 바뀌게 하고, 새로운 아이디어를 탐구하고, 새로운 기술을 익히며, 다르게 생각하게 만듭니다. 기억해야 할 중요한 사실은 우리 생활에서 발생하는 변화를 통제하지 못하는 경우가 있지만 주변에서 일어나는 사건들에 대처하는 방법은 통제할 수는 있다는 것입니다.

모든 변화는 전환기를 거치게 됩니다. 전환기는 외부적 변화로 인한 개인의 경험과 반응을 감정적으로 처리하는 과정입니다. 전환기는 무엇인가 끝난다는 것을 우리가 인식할 때 시작됩니다. 변화를 기꺼이 받아들인다고 해도 인정해야 할 상실과 예전의 방식에 대해 공통적으로 느끼는 슬픔이 있습니다.

이러한 전환기에는 3가지 주요 단계가 있습니다.

- 종료
- 중간 구역
- 시작

우리는 전환 과정을 통해 예전의 가정을 버리고 새로운 대처 능력을 기를 수 있습니다. 쉽지 않을 것 같으신가요? 두려워할 필요가 없습니다. Helen Keller는 “두려움을 극복하는 최선의 방법은 두려움에 직면하는 것”이라고 했습니다. 과정 또는 전환기를 회피하기 위해 노력할수록 스트레스가 증가하고 정서적으로 취약해집니다.

## 종료

무엇인가 끝날 때 상실이 따릅니다. 변화를 관리하려면 우선 상실을 인식하고 그 다음 상실된 상태를 슬퍼할 수 있어야 합니다. 사람들이 슬퍼할 때 느끼는 공통적인 감정은 충격, 부정, 분노, 우울감, 이해 등이며 마지막으로 수용하게 됩니다. 우리는 평생 다음과 같은 다양한 상실을 경험하게 됩니다.

- 소속감 상실. “직장에 낫선 사람들이 너무 많아서 여기에 내가 어울리지 않는 것 같아요.”
- 영역의 상실. “내가 한 일은 전혀 중요하지 않았던 것처럼 8개월 동안 참여했던 프로젝트에서 제외당했어요.”
- 미래의 상실. “여기에서 15년 동안 일했고, 열심히 일하면 언젠가는 승진한다고 생각했어요.”
- 조직의 상실. “누가 책임자인지, 가장 우선적인 일을 어떻게 결정하는지 모르겠어요.”
- 의미의 상실. “나에게 왜 이런 일이 생기는지 모르겠어요. 더 이상 어떤 것도 중요하지 않은데 왜 노력해야 하죠?”
- 통제력의 상실. “나에게 일을 맡기면서 목표를 너무 높게 정해서 진행이 되지 않아요. 나는 이제 어떻게 되는 것일까요?”

## 중간 구역

전환기의 두 번째 단계는 중간 구역이라고도 합니다. 이 시기에는 이전의 것과 새로운 것 사이에 거리가 존재합니다. 공통적으로 하루종일 또는 한 시간 동안 공허함을 느끼며 시간을 보내기도 합니다. 앞으로의 계획을 묻는 질문에 “모르겠다”고 대답합니다. 이 시기에는 개인적으로 중요하게 생각하는 것과 삶의 의미에 대해 의문을 가지기 시작하고 처음으로 자신의 가치를 의심하는 것을 경험하기도 합니다. 이 때 상사, 엄마, 배우자, 관리자, 운전자 등과 같이 특정 능력이나 직위를 바탕으로 형성된 정체성의 범위를 벗어나 세상을 바라보게 됩니다. 이 시기는 과거의 일상을 내려놓는 시기입니다.

## 시작

새로운 시작은 변화를 이해하고 수용하는 순간부터 시작됩니다. 자신이 삶의 주인공이라고 느끼기 시작합니다. 그러한 변화를 새로운 시작이라고 생각하면 희망, 설레임, 자극, 개인적 성장, 새로운 방향을 얻을 수 있고, 결국 새로운 안도감, 익숙한 일상, 본인이 선택한 곳에서의 소속감 등을 얻게 됩니다.

이러한 전환 과정 중에 본인의 감정이 자신에게 유리하게 작용하도록 만들어집니다. 상실에 대해 슬퍼함으로써 아픔을 씻고 자신의 가치관을 재검토하며 새로운 시작에 도움을 줄 몇 가지 절차는 다음과 같습니다.

- 현재 상황을 반영하고 있지 않은 이전의 규칙을 버립니다.
- 의견과 사실을 구분합니다.
- 판단을 미룹니다.
- ‘도움을 청하는 것은 나약함과 통제력 상실의 신호이다’라는 식으로 두려움을 증가시키는 불합리한 가정을 찾아냅니다.
- ‘누구에게나 한계가 있다. 도움을 요청하고 수락하는 것은 새로운 과제에서 내가 원하는 것을 얻고 배울 수 있는 가장 효과적인 방법이다’라는 식으로 자신의 신념을 흔들 수 있는 합리적인 주장을 떠올립니다.
- 두려움과 맞섭니다. Susan Jeffers 박사는 *Feel the Fear and Do It Anyway*라는 책에서 변화의 시기에 사람들은 “낯선 상황에서 두려움을 느끼지만 다른 사람들도 마찬가지”이며 “두려움에 맞서는 것은 무기력감을 느끼며 두려움 속에서 살아가는 것보다 무섭지 않다”라고 제안하고 있습니다.
- 자신의 감정을 정확하게 파악하는 능력을 기릅니다. 슬프거나 무서워도 화를 내지 마세요. 상처를 인정하세요.

- ‘나는 할 수 없어’라는 말과 ‘꼭 해야 해’라는 말을 ‘하고 싶어’, ‘할거야’, ‘나는 할 수 있어’로 바꾸십시오.
- 다른 사람들이 어떻게 생각할지 걱정하지 마십시오. 자신에게 무엇이 중요한지 재검토해야 합니다. 주어진 상황에서 부정적인 것만 찾아내는 사람을 피하십시오.
- 3-6개월이 지난 후에도 가정과 직장에서 갈등을 유발하는 자기 패배적인 행동을 하고 있다면 전문가의 도움을 받으십시오.

## 적응

크고 작은 변화에 적응하는 핵심은 자신이 모든 감정을 경험하고 종료, 중간 구역, 시작의 과정을 경험하도록 두는 것입니다. 본인은 인생에서 일어나는 일을 단순히 받아들이는 것이 아니라 시작점이 될 수 있다는 것을 명심하십시오. 자신에게 다음의 3가지 질문을 하면서 시작하십시오.

- “나는 어디로 가는가?”
- “나에게 어떤 옵션이 있나?”
- “어떻게 그곳에 도달할 것인가?”

목표까지 도달할 작은 행동 단계를 만들고, 자신을 돌보기 위한 개인적 계획을 수립하고, 현실적인 과정을 설정하고, 변화에 적응하면서 정신적, 신체적, 정서적 과정을 겪을 때 본인에게 보상하도록 하십시오.



### 필요한 순간의 위기 지원

[optumwellbeing.com/criticalsupportcenter](https://optumwellbeing.com/criticalsupportcenter)에 방문하여 추가의 위기 지원 리소스와 정보를 알아보세요.



본 프로그램은 응급 상황이나 긴급 진료 요구를 위해 사용해서는 안 됩니다. 응급 상황이 발생하면 지역 응급 서비스 센터 전화 번호로 전화하거나 가장 가까운 사고 및 응급 부서로 이동하십시오. 이 프로그램은 의사의 진료나 전문가의 보살핌을 대신하지 않습니다. 이 프로그램과 그 구성 요소는 일부 지역에서 제공되지 않을 수 있으며, 보장 제외 및 제한 사항이 적용될 수 있습니다.