

상담자 5요인 성격특성과 작업동맹과의 관계에서 상담자 발달수준의 조절효과*

조재현†

강동구 청소년상담복지센터

최한나

숙명여자대학교

본 연구는 상담자 5요인 성격특성과 작업동맹, 상담자 발달수준의 관계를 살펴보고, 상담자의 5요인 성격특성과 작업동맹 간의 관계에서 상담자 발달수준의 조절 효과를 확인하고자 하였다. 이를 위해 서울·경기 지역에 소재한 청소년 상담복지센터, 초·중·고·대학의 학생생활 상담센터와 건강가정지원센터 등의 공공기관과 사설상담센터 등 다양한 곳에서 상담을 진행하는 상담자 261명을 대상으로 5요인 성격특성과 작업동맹, 상담자 발달수준을 측정하였다. 자료 분석은 상관분석과 위계적 다중회귀분석으로 이루어졌으며 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 5요인 성격특성 중 외향성·개방성·친화성·성실성은 작업동맹과 유의한 정적상관을, 신경증은 작업동맹과 유의한 부적상관을 보였다. 둘째, 상담자의 5요인 성격특성 중 개방성·친화성과 작업동맹의 관계에서 상담자 발달수준은 조절변인으로 유의한 반면, 신경증·외향성·성실성과 작업동맹의 관계에서의 상담자 발달수준 조절 효과는 유의하지 않았다. 따라서 본 연구는 상담자의 성격특성 중 친화성·개방성이 작업동맹에 영향을 미치는데 있어 상담자 발달수준이 조절역할을 하는 것을 밝혔다는데 그 의의가 있으며, 끝으로 본 연구의 시사점 및 제한점을 논하였다.

주요어 : 5요인 성격특성, 작업동맹, 상담자 발달수준

* 본 연구는 조재현(2015)의 숙명여자대학교 석사학위논문 '상담자 성격5요인특성이 작업동맹에 미치는 영향: 상담자 발달수준의 조절효과'를 수정 및 보완한 것임.

† 교신저자 : 조재현, 서울 강동구 청소년상담복지센터, (05211) 서울시 강동구 아리수로93길 47

Tel : 02-6252-1384, E-mail : zeny68@hanmail.net

상담은 상담자와 내담자 사이의 관계를 기초로 하여 내담자의 바람직한 변화를 이끌어내는 과정이라 할 수 있다. 상담자와 내담자가 서로 협력, 협동하는 관계라는 의미의 작업동맹(working alliance)은 상담성과와 관련된 중요한 요인으로서 오랫동안 관심의 대상이 되어왔으며 이 때 작업동맹에 영향을 미치는 상담관계의 질은 성공적인 상담의 결정적 요인이 되어 상담의 성과를 좌우하는 중요한 요인으로 작용한다(노혜숙, 이춘재, 김미정, 2007; Highlen & Hill, 1984; Horvath & Greenberg, 1989; Strupp & Hadley, 1979).

Bordin(1979)은 상담자와 내담자가 현실적이고 의식적인 관계를 기본으로 하여, 공통된 목표를 향해 서로 협조해 가는 것이 작업동맹(working alliance)이라고 정의하였다. 이러한 작업동맹은 목표(goal), 과제(task), 유대(bond)로 구성되며, 이 요인들이 상담과정에서 어떻게 어우러지느냐에 따라 상담성과가 평가된다. Horvath와 Symonds(1991)는 치료유형, 치료기간이나 연구 참여자 수 등과 관계없이 긍정적인 작업동맹이 효과적인 상담성과를 예측하고 중재하는 강력한 변인이라고 하였으며, 국내에서 김지환과 장재홍(2013)도 상담성과가 작업동맹의 전체수준과 유의한 상관이 있다는 점을 보고하였다. 뿐만 아니라 최근 최한나, 권윤주와 강귀옥(2015)은 작업동맹과 상담성과의 관계에 대한 국내 연구들을 대상으로 한 메타분석(1990-2014)을 통하여 문화적 차이에도 불구하고 작업동맹은 상담성과와 일관되게 관련성을 갖는다는 점을 확인하였다. 이렇게 국내외 연구들을 통해 작업동맹 수준과 상담 성과와의 연관성이 입증되어왔으며(김지환, 장재홍, 2013; Flockiger, Del Re, Wampold, Symonds, & Horvath, 2012; Martin, Garske, & Davis, 2000;

Safran & Muran, 2000), 이러한 연구들의 결과는 작업동맹의 중요성을 뒷받침한다. 즉 작업동맹의 효과적인 형성은 상담의 성패를 결정짓는 중요한 과정이 된다. 이에 작업동맹 뿐 아니라 더 나아가 작업동맹에 영향을 미치는 예측요인(predictor)에 대해서도 보다 더 관심을 갖게 되었다(Mallinckrodt & Nelson, 1991).

지금까지 선행연구들에서 강조되어 온 작업동맹의 중요성은 다양한 관련연구들을 촉진시켜왔으며, 그중에서도 긍정적인 작업동맹 형성을 가능하게 하는 요인이 무엇인가에 대한 관심을 증가시켰다. Kivlighan(1990)은 상담자 특성, 내담자 특성과 상담자의 전문적 활동간의 조합이 작업동맹의 질을 결정한다고 하였다. 작업동맹에 관한 국내 연구동향을 분석한 연구에서도 내담자 변인, 상담자 변인과 상담자-내담자 상호작용 패턴 등의 요인들이 연구되어 왔으며 이러한 요인들이 작업동맹의 유용성에 영향을 미친다는 결과를 확인했다(김은하, 박승민, 2011). 그 중에서도 특히 작업동맹 향상에 미치는 상담자 역할에 대한 관심이 높아지고 있는 추세로, 이는 상담에 대한 요구가 증가하면서 긍정적인 상담관계를 위한 상담자 요인의 중요도가 점점 커지고 있다는 의미이기도 하다(노지애, 조현주, 2015). 물론 작업동맹 형성은 상담자와 내담자의 양자관계에 기초하지만, 상담자는 상담 작업동맹 형성을 위한 중요한 주체가 된다(Skovholt, 2001). 따라서 작업동맹과 관련되는 주요 요인들의 관계를 밝히는 것은 상담자 교육 및 훈련을 위한 시사점을 직접적으로 제공할 수 있을 것이다.

상담성과와 과정에 영향을 미치는 상담자 요인에 대한 중요성은 상담자 요인과 관련된 다양한 연구들에 의해 강조되어 왔다.

Wampold(2001)는 심리치료의 효과를 가져 오는데 있어 상담자가 핵심적이고 결정적인 역할을 한다고 하였고, 윤호균(1983)은 상담에서 기대할 수 있는 긍정적인 효과는 상담자 자신의 인간적인 한계를 벗어날 수 없다고 주장하였다. 즉, 내담자에 대한 상담의 효과는 상담자의 인간적인 한계 안에서 기대할 수 있다는 것이다. 또 Strong과 Matross(1973)는 내담자의 변화를 끌어낼 수 있는 힘의 근본이 내담자가 지각하는 상담자의 특성과 자질이라고 하는 등 상담 효과에 기여하는 공통 요인 중에서도 주목해야 할 점은 바로 상담자 요인이라 할 수 있다(김창대, 권경인, 한영주, 손난희, 2009; Kim, Wampold, & Bolt, 2006; Wampold & Brown, 2005). 왜냐하면 내담자 요인이 상담의 긍정적인 결과를 가장 잘 설명하는 요인으로 발견되었지만, 내담자 요인을 선택하거나 그 요인을 변화시키기 어렵다는 점에서 상담 실제에서 내담자 요인은 제한될 수 있기 때문이다. 또한 긍정적인 상담자 요인을 통해 내담자의 기대나 상담 관계 등의 요인에 직접적인 영향을 줄 수 있기 때문에 상담자 요인에 대한 관심이 늘고 있으며 그 중 상담자의 어떤 특성이 상담에 영향을 미치는지 설명해야 한다는 필요성 또한 강하게 제기되고 있다(김창대 등, 2009; Kim et al., 2006; Wampold & Brown, 2005). 그러나 그동안의 연구에서는 상담자 요인을 고려하지 않거나 관심을 덜 두었다는 연구결과들이 있었으며(Beutler, 1997; Beutler et al., 2003; Garfield, 1997; Okiishi, Lambert, Nielsen, & Ogles, 2003; Wampold, 2001) 심리치료의 유형이나 형태에 비해, 상담의 과정에 영향을 미치는 상담자의 중요성은 무시되었음에 주목하였다(Garfield, 1997; Okiishi et al., 2003). 이런 맥락에서, 상담 치료에 효과를

보이는 요인에 대해 상담자들마다 차이가 있음을 인정하고, 상담성가에 이바지하는 상담자의 효과를 검증하는 연구결과들이 계속해서 보고되어 왔다(임전옥, 2014; Blatt, Sanislow, Zuroff, & Pilkonis, 1996; Crits-Christoph & Mintz, 1991; Kim et al., 2006; Lutz, Leon, Martinovich, Lyons, & Stiles, 2007; Okiishi et al., 2003; Wampold et al., 2005). 즉, 상담의 긍정적 효과에 대한 상담자 특성의 중요도가 점점 더 부각되고 있는 것이다.

본 연구는 이러한 상담자가 가진 특성 중 상담자의 성격적 특성에 주목하고자 한다. 일찍이 Bergin(1963), Truax(1963)는 상담자의 어떤 이론적 배경보다도 상담자의 성격 특성에 의해 상담결과가 좌우된다고 하였다. 즉, 내담자에 대한 상담자의 태도는 이론이나 기법보다 상담관계에 미치는 영향이 더 크다고 할 수 있고, 상담자의 성격특성은 상담자 자신의 기법이나 이론에도 영향을 미친다. 뿐만 아니라 상담자의 전문적 능력 못지않게 상담자의 인간적인 특성에 따라 똑같은 이론이나 기법이라 할지라도 내담자에게 미치는 영향은 전혀 다르게 나타날 수 있다(배연옥, 조성호, 2009; 이한녕, 2005; 조도현, 윤호균, 1998). Jennings, Goh, Skovholt, Hansen 및 Banerjee-Stevens(2003)도 상담과정 및 성과와 관련된 핵심적인 요인들 중 하나로 상담자의 성격특성을 들었는데 이는 상담자의 성격적 특성이 내담자와의 관계 질을 결정하고 다시 상담성가로 이어진다고 하는 결과들과 맥을 같이 하고 있다(김지연, 한나리, 이동귀, 2009; Luborsky, McLellan, Woody, O'Brien, & Auerbach, 1985).

특히 상담성가에 영향을 미치는 중요한 변인으로 주목받아온 작업동맹과 상담자 특성에 관한 선행연구에서, Ackerman과 Hilsenroth(2001,

2003)는 상담자의 성격특성이 심리치료적인 작업동맹과 의미 있게 관련되어 있다고 제안하였다(Chapman, Talbot, Tatman, & Britton, 2009). 이에 본 연구는 개인의 성격특성을 광범위하게 설명해 주는 성격 5요인 이론을 바탕으로 한 성격특성을 구체적으로 활용하고자 하였다. 5요인 성격이론은 성격구조를 이해하고 성격특성에 대한 개인차를 설명해주는 포괄적이며 안정적인 구조로 알려져 있으며, 한 개인의 성격특성을 신경증, 외향성, 개방성, 친화성, 성실성의 5개 요인으로 설명하고, 이러한 5가지 요인이 모든 개인에게 공통적으로 존재하여 개인 간의 차이뿐 아니라 행동양상의 차이까지도 설명해 준다고(Buss, 1989) 하였다.

지금까지 상담자의 성격특성을 5요인 성격 척도로 활용한 연구들이 몇몇 있었다. 윤정설(2002)은 상담자의 성격특성이 역전이 행동에 미치는 영향을 연구하여 개방적이고 정서적으로 안정되어 있고 친화성이 높을수록 역전이를 덜 일으킨다는 결과를 확인하였다. 조영란(2006)은 5요인 성격특성 중 외향성, 개방성, 친화성, 성실성은 긍정적 대인관계성향과 정적상관을 나타내고 신경증은 부정적 성향과 정적상관이 있다는 것을 밝혔으며, 윤성민과 신희천(2013)은 내담자의 행복증진을 위한 개입활동 효과에 영향을 미치는 역할에서 신경증과 외향성이 변인임을 탐색하였다. 이렇듯 여러 선행 연구에서 신경증은 대인관계에 부정적인 영향을 미치며 개방성과 친화성은 긍정적인 영향을 미치는 것으로 알려져 있다. 하지만 이러한 일반적인 가설과 달리 Chapman 등(2009)은 5요인 성격특성이 작업동맹에 미치는 영향을 경험적으로 확인하면서 신경증이 높은 상담자는 상담자 자신이 지각한 작업동

맹에 좋지 않은 영향을 미치지만 내담자가 지각한 작업동맹에는 긍정적 영향을 주는 것을 밝혔다. 이들의 연구결과는 일반적으로 신경증적 특성이 대인관계에서 어떠한 영향을 미치는지를 넘어서서 상담관계에서 상담자의 신경증적 특성이 내담자에게 미치는 영향을 구별하였을 뿐 아니라 신경증에 부정적 성향만 있는 것이 아님을 확인하였다. 또한 그들의 연구에서 높은 개방성을 가진 상담자는 내담자가 작업동맹을 낮게 지각하는 것으로, 높은 친화성을 가진 상담자는 상담자가 낮게 작업동맹을 지각하는 것과 연관이 있으며 낮은 수준의 신경증과 높은 수준의 개방성보다 각각 평균 수준의 특성을 가진 상담자가 더 긍정적인 작업동맹을 형성한다는 결과를 추출하였다. 5요인 성격특성 중 외향성과 성실성은 뚜렷하게 나타난 결과가 없는데 이는 신경증, 개방성 및 친화성보다 작업동맹과의 관련이 적은 것으로 추측된다고 하였다(Chapman et al., 2009). 반면, Duberstein, Meldrum, Fiscella, Shields와 Epstein(2007)의 연구에서는 의사의 매우 높은 성실성이 환자와의 관계에서 도리어 부작용을 낳아 환자의 만족도를 떨어뜨리는 것으로 나타났다고 하였다. 이렇듯 지금까지 진행되어온 5요인 성격특성과 관련된 선행연구 결과들은 각 요인들마다 일관되지 않은 결과를 보이고 있다. 그럼에도 불구하고 선행연구들을 살펴볼 때, 상담자의 성격적 특성이 작업동맹에 긍정적이든 부정적이든 영향을 미치는 것은 분명한 것으로 보여진다. 따라서 본 연구는 상담자의 성격특성과 작업동맹과의 관련성을 경험적으로 다시 한 번 확인하고자 하였다.

그리고 그에 덧붙여, 상담자의 성격적 특성과 작업동맹의 관계에서 이를 조절하는 변인

이 무엇인가에 주목하고자 하였다. 만일, 상담자의 성격적 특성만이 작업동맹에 영향을 미치는 단일요인으로 작용한다면, 이는 작업동맹을 잘 맺는 상담자, 더 나아가 성과를 가져오는 상담이 가능한 상담자는 그들의 성격에 의해 결정된다는 가설을 가능하게 만든다. 그러나 지금까지 이루어져온 상담자 발달 혹은 수퍼비전 이론 및 연구들을 살펴볼 때, 분명 상담자의 전문성은 단순히 개인적으로 가지고 있는 그들의 성격적 특성에 의해서만 좌우되는 것은 아니다. 즉, 이러한 상담과정에는 성격특성 같은 상담자의 개인적 특성뿐 아니라 상담자의 전문적인 특성이 개입된다. 상담자 특성, 내담자 특성과 상담자의 전문적 활동간의 조합이 작업동맹의 유용성을 결정한다고 하였듯이(Kivlighan, 1990), 보다 효과적인 작업동맹을 유지하기 위해서는 상담자의 인간적 자질 뿐 아니라 전문적 자질이 요구된다(신숙재, 이영미, 한정원, 2000). 특히 이러한 상담자의 전문적 특성과 관련된 요인으로는 상담자 발달수준을 고려해볼 수 있겠다.

지금까지 많은 선행연구들에서 상담자 발달수준은 작업동맹에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다(구정은, 1999; 김원영, 1999; 김현주, 이영애, 2007; 정희선, 김지현, 2013). 뿐만 아니라 상담자 발달수준은 상담자의 개인적 특성이 작업동맹에 미치는 영향을 조절하는 역할을 할 수 있다는 점이 확인되었다. 정희선과 김지현(2013)의 연구에서 상담자의 발달수준은 상담자의 회피애착 특성과 상담자가 지각한 작업동맹의 관계에서 조절변인으로 작용하는 것으로 나타났다. 이러한 연구들을 토대로 볼 때, 상담자의 발달수준은 작업동맹에 긍정적인 영향을 미칠 뿐만 아니라, 상담자가 가진 개인적 특성과 전문적 특성과의 관

계를 조절하는 변인이 될 수 있음을 가정할 수 있겠다.

지금까지의 논의에 기초하여 본 연구문제를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 상담자의 5요인 성격특성인 신경증, 외향성, 개방성, 친화성 및 성실성은 작업동맹에 어떠한 영향을 미치는가? 둘째, 상담자의 5요인 성격특성과 작업동맹의 관계에서 상담자 발달수준의 조절효과는 어떠한가?

방 법

연구대상

본 연구는 서울, 경기지역에 위치한 청소년상담복지센터와 건강가정지원센터, wee센터를 포함한 초·중·고·대학의 학생생활상담소, 시설상담기관 및 복지관과 군대 등에서 활동하고 있는 상담자들 총 261명이 참여하였다.

대상 상담자의 연령 분포는 23~58세, 성별 분포는 남자 35명, 여자 226명이었으며 연령은 20대(22.6%), 30대(36.8%), 40대(32.9%), 50대(7.7%)의 분포를 보였다. 상담자의 경력 기간은 1개월에서 348개월까지, 상담자의 학력은 대졸부터 박사학위 소지자에 이르기까지 다양하였으며 석사과정/수료(39.8%)와 석사학위(38.3%)가 가장 높은 비율을 차지했다. 상담 관련 자격은 자격 미취득자(20.2%)부터 상담심리사 1급(6.8%)·2급(25.0%), 전문상담사 1급(0.6%)·2급(8.2%), 임상심리사 2급(6.5%) 및 임상심리전문가(1.7%), 청소년상담사 1급(0.9%)·2급(8.2%)·3급(17.6%), 가족상담사 1급(0.3%)·2급(0.6%), 전문상담교사(5.4%)까지 다양하였다. 초심상담자와 숙련상담자의 기준은

선행연구들(권혜경, 이희경, 2013; 이수립, 조성호, 2009; 심홍섭, 1998)을 참조로 하여 초심상담자(42.1%)는 24개월(2년) 이하로, 60개월(5년) 이상의 상담 경력과 1급 자격수준에 해당하는 자격증(상담심리사1급, 전문상담사1급, 청소년상담사1급, 임상심리전문가)을 가진 상담자는 숙련 상담자(11.5%)로, 나머지의 경력을 가진 상담자를 중급 상담자(46.4%)로 구분하였다. 초심상담자의 평균 상담기간은 14.9개월이며 중급상담자는 49.8개월, 숙련상담자는 136.6개월이었다. 상담 사례 수는 상대적으로 10~50사례 미만(33.0%)과 100사례 이상(31.8%)이 많았다.

측정도구

5요인 성격특성검사

본 연구에서는 5요인 성격특성을 측정하기 위해 Goldberg(1999)가 제작한 5요인 성격척도 IPIP(International Personality Item Pool)를 유태용, 이기범 및 Ashton(2004)이 번안한 것을 사용하였다. IPIP는 개인의 성격에 대해 5가지 하위요소, 즉 신경증(예: 쉽게 불안해진다), 외향성(예: 나는 모임에서 분위기를 주도하는 인물이다), 개방성(예: 이해가 빠른 편이다), 친화성(예: 다른 사람들에게 관심이 많다), 성실성(예: 항상 무엇이든 할 준비가 되어있다)의 요인으로 측정하여, 각 요인 당 10개의 문항으로써 총 50개의 문항으로 되어 있으며 5점 Likert 척도로 제작되었다. 윤성민과 신희천의 연구(2013)에서 내적 일치도(Cronbach's α)는 신경증 .87, 외향성 .84, 개방성 .85, 친화성 .77, 성실성 .79이었고 전체 내적 일치도는 .86으로 나타났다. 본 연구의 전체 내적 일치도는 .81이었으며 각 영역의 내적 일치도는 신경증

.80, 외향성 .74, 개방성 .71, 친화성 .71, 성실성 .70으로 나타났다.

작업동맹 척도

Horvath와 Greenberg(1989)가 Bordin(1979)의 작업동맹 개념을 바탕으로 개발한 총 36문항의 자기보고식 설문지로 7점 Likert 척도이며 강혜영(1995)이 번안한 질문지 중 상담자용을 산정하여 사용하였으며 내적 합치도 계수는 .92로 보고되었다. 하위척도는 정서적 유대 12문항(예: 나는 내담자를 진정으로 이해한다), 과제동의 12문항(예: 나는 상담에서 무엇을 어떻게 해야 하는지 내담자에게 분명히 밝히고 있다), 목표합의 12문항(예: 내담자와 나는 일치된 상담목표를 가지고 있다)으로 구성되어 있다. 정희선과 김지현의 연구(2013)에서 상담자 지각 작업동맹의 내적 일치도(Cronbach's α)는 .91으로 나타났다. 본 연구의 내적 일치도(Cronbach's α)는 .92이었다.

상담자 발달수준 척도

상담자 발달수준을 측정하기 위해 심홍섭(1998)이 개발한 상담자 발달수준 척도(Korean Counselor Level Questionnaire: KCLQ)를 사용하였다. 이 척도는 상담대화기술 10개 문항(예: 내담자 말의 내용을 정확히 반영한다), 사례이해 11개 문항(예: 내담자의 대인관계 양상을 이해한다), 알아차리기 9개 문항(예: 내담자가 표현하는 말의 의도를 안다), 상담계획 11개 문항(예: 내담자 행동변화를 위하여 특정한 계획을 세운다), 인간적·윤리적 태도 9개 문항(예: 내담자가 상담자에게 주는 피드백을 자연스럽게 받아들인다) 등 총 50문항으로 되어 있으며 4점 Likert 척도로 점수가 높을수록 상담자 발달 수준이 높은 것을 의미한다. 심홍섭(1998)

의 연구에서 발달수준 총점 신뢰도 계수는 .92 이고, 각 영역의 신뢰도 계수는 상담대화기술 .83, 사례이해 .84, 알아차리기 .86, 상담계획 .85, 인간적·윤리적 태도 .78로 나타났다. 본 연구의 전체 내적 일치도(Cronbach's α)는 .96 이었으며 각 영역의 내적 일치도(Cronbach's α)는 상담대화기술 .85, 사례이해 .88, 알아차리기 .85, 상담계획 .88, 인간적·윤리적 태도 .81 로 나타났다.

자료분석

수집된 자료는 SPSS 20.0 window용 프로그램을 이용하여 분석하였다.

먼저 측정된 변인들의 평균 및 표준편차를 산출하였다. 그리고 검사에서 사용된 각 질문지에 대한 신뢰도를 검증하기 위해 Cronbach's α 값을 산출한 후 변인들 간의 관계를 살펴 보기 위하여 Pearson의 적률상관분석을 실시하였다. 다음 상담자 발달수준의 조절변인 효과를 확인하기 위해 5요인 성격특성과 상담자 발달수준과의 각 상호작용 항을 만들어 위계적 다중회귀분석을 실시하고, 조절변인의 검

증을 위해 F검증을 병행하였다. 이때 다중공선성 발생을 피하기 위해 평균중심화한 독립변인과 조절변인을 사용하였고, 상호작용 효과가 유의한 변인을 대상으로 단순회귀 기술킴증을 통해 상호작용효과를 살펴보았다.

결 과

상담자의 5요인 성격특성, 작업동맹 및 상담자 발달수준의 상관관계

본 연구의 주요 변수인 상담자 5요인 성격특성, 작업동맹 및 상담자 발달수준의 상관관계 분석 결과는 표 1과 같다.

5요인 성격특성 중 신경증은 작업동맹($r=-.432, p<.01$), 상담자 발달수준($r=-.227, p<.01$)과 유의한 부적상관이 있었다. 외향성은 작업동맹($r=.242, p<.01$), 상담자 발달수준($r=.189, p<.01$)과 유의한 정적상관이 있었고 개방성은 작업동맹($r=.130, p<.05$), 상담자 발달수준($r=.173, p<.01$)과 유의한 정적상관이 있었으며 친화성은 작업동맹($r=.179, p<.01$),

표 1. 상담자의 5요인 성격특성, 작업동맹 및 상담자 발달수준의 상관관계 분석 결과

	5요인 성격특성					작업동맹
	신경증	외향성	개방성	친화성	성실성	
5요인 성격특성	외향성	-.240**				
	개방성	-.033	.288**			
	친화성	-.070	.394**	.491**		
	성실성	-.143*	.314**	.177*	.358**	
작업동맹	-.432**	.242**	.130*	.179**	.255**	
상담자 발달 수준	-.227**	.189**	.173**	.210**	.217**	.495**

$p<.05^*$, $p<.01^{**}$, $p<.001^{***}$

상담자 발달수준($r=.210, p<.01$)과 유의한 정적 상관이 있었다. 또한 성실성도 작업동맹($r=.255, p<.01$), 상담자 발달수준($r=.217, p<.01$)과 유의한 정적상관이 있었다.

상담자 발달수준은 모든 5요인 성격특성 뿐 아니라 작업동맹과 유의한 상관($p<.01$)이 있는 것으로 나타났다.

5요인 성격특성이 작업동맹에 미치는 영향에서 상담자 발달수준의 조절효과

상담자 5요인 성격특성과 작업동맹 간의 관계에서 상담자 발달수준의 조절효과를 살펴보기 위해 위계적 회귀분석을 실시한 결과는 표 2에 제시한 바와 같다.

먼저, 5요인 성격특성과 상담자 발달수준이 상호작용하여 작업동맹에 미치는 영향을 알아보기 위해 위계적 다중회귀분석을 실시하였다. 위계적 다중회귀분석 실시 시, 모형1에서는 5요인 성격특성의 하위 변인인 신경증, 외향성, 개방성, 친화성, 성실성을 각각 투입하였고 모형2에서는 신경증, 외향성, 개방성, 친화성, 성실성과 상담자 발달수준의 변인을 투입하였으며, 모형3에서는 신경증, 외향성, 개방성, 친화성, 성실성과 상담자 발달수준, 그리고 신경증, 외향성, 개방성, 친화성, 성실성과 상담자 발달수준의 상호작용 항을 각각 만들어 투입하였다. 그 결과, 5요인 성격특성 중 개방성과 상담자 발달수준의 상호작용항($\beta=.137, p<.05$) 및 친화성과 상담자 발달수준의 상호작용항($\beta=.150, p<.01$)이 유의하여 상담자 발달수준의 조절효과는 개방성 및 친화성이 작업동맹에 미치는 영향에서 유의한 것으로 나타났다. 신경증, 외향성 및 성실성과 상담자 발달수준과의 상호작용항은 유의하지 않은 것으로 나

타났다.

이러한 결과를 토대로 개방성 및 친화성과 상담자 발달수준의 상호작용 효과를 해석하기 위해서 상담자 발달수준이 높은 상위 30%의 집단과 낮은 하위 30%의 집단을 대표집단으로 선정하여, 조영일, 김지현, 한우리와 조유정(2015)이 제안한 방식에 따라 단순회귀 기울기 검증을 통해 상호작용 효과를 살펴보았다. 그림 1에 작업동맹에 대한 개방성과 상담자 발달 수준 간의 상호작용 효과가 제시되어 있다. 그림 1에서 보듯이, 상담자 발달수준이 높은 집단의 경우 개방성이 작업동맹에 정적인 영향을 주지만($\beta = .157, p < .05$), 상담자 발달수준이 낮은 집단의 경우 개방성과 작업동맹의 관계는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다($\beta = -.110, p > .05$). 즉, 상담자 발달 수준이 높은 집단의 작업동맹은 개방성이 높을수록 높아지는 반면, 상담자 발달 수준이 낮은 집단의 작업동맹은 개방성과 관련이 없다는 것을 알 수 있다.

그림 2에 작업동맹에 대한 친화성과 상담자 발달 수준 간의 상호작용 효과가 제시되어 있다. 그림 2에서 보듯이, 상담자 발달수준이 높은 집단의 경우 친화성이 작업동맹에 정적인 영향을 주지만($\beta = .221, p < .01$), 상담자 발달수준이 낮은 집단의 경우 친화성과 작업동맹의 관계는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다($\beta = -.093, p > .05$). 즉, 상담자 발달 수준이 높은 집단의 작업동맹은 친화성이 높을수록 높아지는 반면, 상담자 발달 수준이 낮은 집단의 작업동맹은 친화성과 관련이 없다는 것을 알 수 있다.

표 2. 5요인 성격특성이 작업동맹에 미치는 영향에서 상담자 발달수준의 조절효과

단계	예측변인	작업동맹				R ² (ΔR ²)	ΔF
		B	SE	β	t		
	신경증(A)	-.385	.050	-.432	-7.700***	.186(.186)	59.295***
	상담자 발달수준(B)	-.301	.046	-.337	-6.544***	.353(.166)	66.236***
	신경증(A)	.565	.069	.419	8.139***		
	상담자 발달수준(B)	-.296	.046	-.332	-6.423***	.355(.003)	1.016
	(A) × (B)	.571	.070	.423	8.195***		
	외향성(C)	.131	.130	.051	1.008	.059(.059)	16.138***
	외향성(C)	.227	.056	.242	4.017***	.268(.209)	73.760***
	상담자 발달수준(B)	.144	.051	.154	2.840**		
	외향성(C)	.629	.073	.466	8.588***	.268(.000)	.154
	상담자 발달수준(B)	.146	.051	.156	2.860**		
	외향성(C)	.629	.073	.466	8.574***		
	(C) × (B)	.051	.131	.021	.392		
	개방성(D)	.125	.059	.130	2.117*	.017(.017)	4.480*
	개방성(D)	.044	.053	.046	.841	.247(.230)	78.859***
	상담자 발달수준(B)	.657	.074	.487	8.880***		
	개방성(D)	.022	.053	.023	.409	.265(.018)	6.309*
	상담자 발달수준(B)	.650	.073	.481	8.857***		
	(D) × (B)	.361	.144	.137	2.512*		
	친화성(E)	.184	.063	.179	2.934**	.032(.032)	8.606**
	친화성(E)	.081	.057	.079	1.432	.251(.219)	75.386***
	상담자 발달수준(B)	.646	.074	.478	8.683***		
	친화성(E)	.063	.056	.061	1.114	.273(.022)	7.891**
	상담자 발달수준(B)	.645	.073	.478	8.792***		
	(E) × (B)	.419	.149	.150	2.809**		
	성실성(F)	.239	.063	.255	3.779***	.065(.065)	14.283***
	성실성(F)	.111	.050	.118	2.215*	.445(.380)	139.705***
	상담자 발달수준(B)	.860	.073	.631	11.820***		
	성실성(F)	.114	.050	.122	2.269	.447(.002)	.582
	상담자 발달수준(B)	.861	.073	.632	11.818***		
	(F) × (B)	-.099	.130	-.040	-.763		

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

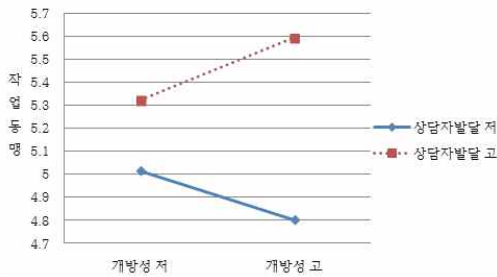


그림 1. 작업동맹에 대한 개방성과 상담자 발달수준의 상호작용 효과

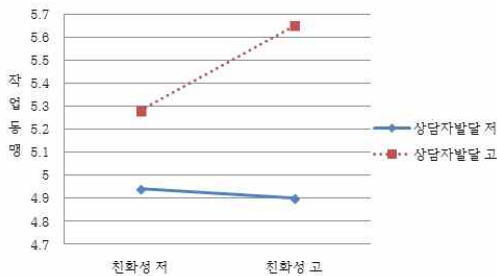


그림 2. 작업동맹에 대한 친화성과 상담자 발달수준의 상호작용 효과

논 의

본 연구는 현재 상담을 진행하고 있는 상담자를 대상으로, 상담자의 5요인 성격특성이 작업동맹에 미치는 영향에서 상담자 발달수준의 조절효과를 살펴보았다. 이를 통하여 상담자 발달수준에 따라 작업동맹에 영향을 미치는 성격특성이 무엇인지를 밝히고자 하였다. 이를 위해 5요인 성격특성과 작업동맹, 상담자 발달수준과의 상관관계를 확인한 후 상담자 발달수준이 5요인 성격특성과 상호작용하여 작업동맹에 조절효과를 가져오는지 검증하고, 각 변인 간의 영향관계를 선행연구와 관련하여 살펴보았다.

첫째, 작업동맹은 5요인 성격특성 중 신경증과 부적상관이 있었으며 외향성, 개방성, 친화성, 성실성 및 상담자 발달수준과 정적상관이 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 작업동맹을 대인 관계적 측면에서 볼 때, 대인관계 유능성이 높은 집단은 외향성, 성실성에서 유의미한 상관이 있다는 선행연구와(남지현, 2014) 부분적으로 일치한다. 또한 대인관계성향의 관계에서 신경증이 부정적 성향과 정적상관을 나타내며 외향성, 개방성, 친화성, 성실성은 긍정적인 대인관계성향과 정적상관을 나타낸다는 조영란(2006)의 연구 결과와 일치하며 신경증이 상담자가 지각한 작업동맹과 부적인 관계를 갖는다는 Chapman 등(2009)의 연구와도 일치한다. 특히 신경증에 대해 Chapman 등은(2009) 상담자의 높은 신경증은 자책하며 스스로를 비판하는 경향으로 인해 내담자와의 관계를 부정적으로 인지하여 낮은 작업동맹으로 인식하게 된다고 설명하였다. 외향성, 개방성, 친화성, 성실성의 성격특성은 높게 나타날수록 작업동맹에 긍정적인 영향을 끼쳐 더욱더 강한 작업동맹을 형성할 수 있음을 의미하는데 특히 친화성은 내담자로 하여금 상담에 대한 기대를 갖게 하여 상담성과에 이바지한다는 결과와 일치한다(유성경, 손난희, 2010). 이렇듯 상담자 발달수준은 5요인 성격 중 신경증과 부적상관이 있고 외향성, 개방성, 친화성, 성실성과는 유의미한 정적상관관계가 있는 것으로 확인되었다. 이는 상담자 발달수준이 높을수록 신경증적 특성이 낮은 반면, 외향성, 개방성, 친화성, 성실성은 높은 것으로 해석된다. 이러한 결과를 종합하면, 5요인 성격특성 중에서 신경증적 특성은 작업동맹 및 상담자 발달수준과 부적인 관계가 있는 반면, 외향성, 개방성, 친화성, 성실성은 정적인

관계가 있었다. 따라서 상담자를 교육하고 훈련하는 교수자 및 슈퍼바이저들은 상담자의 신경증적 특성에 주목할 필요가 있으며, 상담 관계에서 이러한 특성이 부정적 영향을 미치지 않도록 하기 위한 적극적인 교육 및 개입의 방안을 개발할 필요가 있을 것이다.

둘째, 상담자 발달수준은 5요인 성격특성 중 개방성·친화성과 작업동맹의 관계에서 조절 효과를 보이는 것으로 확인되었다. 본 연구에서 상담자 발달수준의 조절효과가 있었던 개방성과 친화성은 일반적으로 대인관계에 긍정적인 영향을 미치는 변인으로 확인되어 왔다. 개방성은 지적인 부분에 대한 것으로 상상력과 호기심이 많고, 새로운 정보를 잘 받아들이며 변화에 대한 수용도가 높은 것과 관련이 있는 특성으로, 대인관계에 긍정적 영향을 미치는 요인으로 선행연구에서(남지현, 2014; 조영란, 2006) 확인되었다. 친화성은 대인관계와 관련된 특성으로 정중하고, 협조적이며, 관대하고, 양보심·인내심이 많은 특징을 갖는데 이는 세심한 배려를 해주고 부드러운 마음을 갖는 이타적인 특성으로서, 대인관계에 긍정적인 영향을 끼치는 요인으로 확인되었다(김한신, 2003; 민병모, 2001; Chapman et al. 2009; Deary, Watson, & Hogston, 2003). 그런데 본 연구에서 확인된바, 상담자의 개방성과 친화성은 상담자의 발달수준이 높은 경우에만 작업동맹에 유의한 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 작업동맹은 일반적인 대인관계의 측면과는 차별화된 특성으로, 한 개인의 이러한 긍정적 성격 특성이 상담의 장면에서 긍정적 자질로 발달하기 위해서는 상담자로서의 발달이 이루어져야 한다고 볼 수 있다. 손유미와 정남운(2005)의 연구에 따르면 초심 상담자는 상담 중 탐색적인 질문을 통해 지나

치게 주도하며 행동하는 적극성으로 인해 오히려 내담자로 하여금 부정적인 감정을 느끼게 할 수 있다고 하였다. 즉, 개방성과 친화성에서 표출될 수 있는 특성으로 지나친 호기심이나 과도한 친밀감은 내담자에게 부담스러운 마음을 들게 하여 작업동맹 형성을 어렵게 할 수 있음을 보여준다. 초심상담자는 자신의 특성을 파악하는 자기 통찰능력이 숙련상담자보다 부족하여(Van Wagoner, Gelso, Hayes, & Diemer, 1991) 긍정적인 특성이라 할지라도 적절한 조절능력 부족으로 작업동맹 형성에 긍정적인 영향을 미치기 어려울 수도 있을 것이다. 즉, 상담관계 형성에 있어서 중요한 것은 그들이 가지고 있는 성격적 특성 그 자체가 아니라, 그러한 성격적 특성이 상담자 발달을 통해 어떻게 긍정적으로 발휘될 수 있을지가 중요할 수 있겠다. 이러한 연구의 결과는 상담자의 전문적 성장 및 발달이 얼마나 중요한지를 매우 분명하게 보여준다. 슈퍼바이저들은 개방성과 친화성의 성격특성을 가진 슈퍼바이저들이 자신의 긍정적인 성격특성을 보다 전문적인 역량으로 발전시킬 수 있도록 조력하는 것이 필요할 것이다. 특히 상담자 교육 및 훈련에서 그들의 부족한 점을 보완할 수 있도록 조력하는 것뿐 아니라, 상담자들이 가진 고유한 강점을 찾아주고 이를 발달시키는 방안에 보다 적극적인 관심을 가져야 함을 시사한다.

셋째, 5요인 성격특성 중 신경증·외향성·성실성은 상담자 발달수준과의 상호 작용항의 통계적 유의성이 검증되지 못하여 상담자 발달수준 조절효과는 확인되지 않았다. 즉, 신경증·외향성·성실성은 작업동맹에 미치는 영향력이 상담자 발달수준에 따라 차이가 나지 않음을 의미한다. 신경증은 정서적으로 안정되어

있지 못하며 불안, 두려움, 우울, 죄책감 등의 부정적인 정서를 빈번히 경험하는 성격적 특성을 말하는데(Watson & Clark, 1984) 그동안 상담자의 특성과 관련된 선행연구들에서 신경증적 특성은 상담자 정서조절의 어려움으로 내담자와의 정서적 교류가 되지 않고, 작업동맹에 부정적 영향을 미친다는 점이 확인되어 왔다(임전옥, 2014). 그런데 본 연구결과에서 신경증의 부정적 영향력은 상담자의 발달수준에 의해 완충되지 않는다는 것으로 확인되었다. 즉, 상담경력이 쌓이고 슈퍼비전을 받아 상담자 발달수준이 높아진다고 하더라도 상담자의 개인적 특성인 신경증을 조절하기에는 한계가 있음을 보여준다. 발달수준이 높아진다고 신경증적 특성이 높은 상담자는 내담자와의 작업동맹에 어려움을 느끼는 것이다. 하지만 본 연구에서의 작업동맹은 상담자가 지각한 작업동맹이라는 점에 주목해야 하며 이러한 결과는 Chapman 등(2009)의 연구와 부분적으로 일치한다. 즉, Chapman 등(2009)의 연구에서 신경증적 특성은, 상담자가 지각한 작업동맹에 부정적 영향을 미치지만 내담자가 지각한 작업동맹에는 긍정적 영향을 미치는 결과를 보여 상담자와 내담자에게 각각 다른 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 본 연구에서는 신경증적 특성이 내담자가 지각한 작업동맹에 미치는 영향은 측정하지 않았으며, 상담자에게 영향을 미쳐서 지각한 작업동맹만을 확인하였고 이때 상담자 발달수준은 조절효과가 없었다. 따라서 이러한 선행연구와의 차이를 규명하기 위해서 향후연구에서는 상담자 뿐 아니라 내담자가 지각한 작업동맹도 함께 측정하여 비교할 필요가 있을 것이다. 상담자의 신경증적 특성에 대해서 본 연구의 결과를 기초로 할 때 상담자 교육 및 자격증 과정에

서 합의하는 바가 크다. 즉, 전문상담자를 교육하고 훈련하는 기관, 학교, 그리고 더 나아가서 그들에게 상담자로서의 자격증을 부여하는 과정에서 상담자의 신경증적 특성의 영향력이 발달수준에 따라 달라지지 않을 수 있다는 점을 염두에 둔다면, 교육 및 선별의 과정에서 신중함이 매우 필요할 것이다. 슈퍼바이저의 역할은 상담자를 교육하고 성장시키는 역할 뿐만 아니라, 내담자의 복지를 고려하는 역할도 포함한다. 특히 이를 위해 상담자의 상담과정을 모니터링함은 물론 상담전문가로서의 교육 및 훈련 과정에서 문지기(gate-keeper)의 역할도 담당해야 한다. 따라서 성숙한 상담자로 성장하기 위해서는 신경증에 의한 부정적인 특성의 영향력을 줄이기 위한 보다 적극적이고 실천적인 노력이 필요하며, 그 일환으로 슈퍼비전 같은 교육 뿐 아니라 상담자 자신의 개인분석을 통해 자신의 성격적 특성을 이해하고 보완하는 것이 중요할 것이다. 또한 외향성과 성실성은 Chapman 등(2009)의 연구에서 작업동맹에 미치는 영향이 뚜렷하지 않아 신경증, 개방성 및 친화성보다 작업동맹과의 관련이 적다는 결과를 도출하였는데 본 연구 결과에서도 외향성, 성실성은 상담자 발달수준의 조절효과가 확인되지 않았다. 즉, 신경증 뿐 아니라 외향성, 성실성도 상담자의 발달수준에 따라 달라지지 않는 성격적 특성으로 확인되었는데, 이러한 결과는 성실성과 외향성의 성격적 특성은 상담자로서의 자질로 크게 강조되지 않는 개인적 특성이기 때문인 것으로 보인다. 심홍섭(1998)에 따르면 상담자 발달수준은 크게 두개의 영역으로 구분된다고 하였다. 그 중 하나의 개념은 인간적·윤리적 태도의 영역이고 나머지 개념인 상담대화기술, 사례이해, 알아차리기 및 상

담계획은 상담 기술적 측면과 관련된 영역으로 구분된다. 이때 인간적·윤리적 태도의 영역이 사람을 대하는 긍정적 태도, 수용성, 솔직성과 내담자에 대한 인내심 등을 포함하여 성격특성과 관련된 내용이다. 그 중 수용성은 내담자의 피드백을 자연스럽게 받아들이는 것으로(심홍섭, 1998) 마음이나 태도가 열려있는 상태를 뜻하는 개방성의 특성과 유사하며, 사람을 대하는 긍정적 태도는 내담자를 긍정적으로 바라보며 사람에 대한 애정이 많은 것으로(심홍섭, 1998) 성격특성 중 친화성에 해당하는 바, 인간적·윤리적 태도의 영역은 5요인 성격특성 중 대부분 개방성과 친화성에 해당하는 특성들과 관련이 많음을 확인할 수 있다. 이에 본 연구의 결과는 상담자를 교육하고 이들을 수퍼비전 할 때, 수퍼바이저가 상담자의 어떠한 성격적 특성에 주목하여 강점으로 발달을 촉진시킬지, 혹은 개인적 특성으로 고려하여 차이를 인정할지에 대한 시사점을 제시해준다.

본 연구의 한계점은 다음과 같다. 첫째, 설문을 통해 모은 모든 자료는 자기보고식 방법을 통해 측정되었다. 따라서 자기보고식 측정방법이 갖고 있는 여러 가지 문제점과 오류를 배제할 수 없다. 자기보고식 측정도구는 설문에 참여한 상담자가 주관적으로 보고하여 사회적 바람직성에 의한 방어가 개입했을 가능성이 있으며 상담자의 성향에 따라 지각하고 있는 상황을 과소평가하거나 또는 과대평가할 수 있다.

둘째, 본 연구의 대상은 86.6%가 여성 상담자였으며, 상담 경력 5년 이상의 1급 자격증 소지자는 전체의 11.5%였다. 추후 연구에서는 보다 정확한 연구결과를 위해 균형적인 성별 구성 및 다양한 발달수준의 상담자들을 대상

으로 그들의 성격특성과 상담자 발달수준, 작업동맹 간의 관계에 대해 살펴보는 것이 필요할 것이다. 즉, 상담자 발달수준이 낮은 상담자들이 각기 다른 경력사항, 즉 수퍼비전, 교육분석 뿐 아니라 어떠한 대상을 주로 상담하였는지의 경력에 따라 다른 발달을 보일 수 있으므로 상담경력이 증가하면서 어떠한 발달적 차이를 통해 숙련된 전문상담자로 성장해나갈지 변화를 살펴볼 수 있는 종단적인 연구를 제안한다. 특히 본 연구에서 상담자의 신경증적 특성이 상담자 발달수준이 높아지더라도 변화하기 어려운 부분이라는 결과가 나왔지만 이는 연구 대상자 표본 중 초심상담자의 비율이 높아 나타난 결과일 가능성을 배제할 수 없다. 따라서 아주 오랜 수련과 훈련을 한다면 변화 가능한 측면이 있는 지에 대해서는 아직 확인된 바가 없으므로 이에 대한 추가 연구가 필요할 것이다.

셋째, 본 연구에서는 상담자 성격특성이 작업동맹에 미치는 영향에서 상담자 발달수준의 조절효과를 살펴보았다. 하지만 상담은 상담자와 내담자의 상호관계에서 이루어지는 과정이므로, 후속 연구에서는 상담자 이외 내담자의 성격특성이 작업동맹에 미치는 영향과 함께 상담자 발달수준의 조절효과에 의해 내담자가 지각한 작업동맹은 어떠한지를 측정하여 비교, 확인해 볼 필요가 있겠다. 또한 성격특성은 내담자와 상담자에게 각기 다른 방법으로, 다른 영향을 미친다고(Chapman et al., 2009) 하였듯이 상담자와 내담자의 성격특성이 어떻게 상호작용하여 작업동맹에 영향을 미치는지에 대한 관련성을 살펴보는 것이 필요할 것으로 사료된다.

참고문헌

- 강혜영 (1995). 상담경력에 따른 상담협력관계의 차이 분석. 서울대학교 석사학위논문.
- 구정은 (1999). 내담자의 애착 유형과 상담자의 발달 수준이 작업동맹에 미치는 영향. 가톨릭대학교 석사학위논문.
- 권혜경, 이희경 (2013). 초심상담자와 숙련상담자가 지각하는 내담자 강점과 활용방안에 대한 개념도 연구. 한국 심리학회지: 상담 및 심리치료, 25(3), 397-424.
- 김원영 (1999). 상담자의 귀인편향과 발달수준에 따른 상담자와 내담자의 작업동맹 지각차이. 카톨릭대학교 석사학위 논문.
- 김은하, 박승민 (2011), 작업동맹에 관한 국내 연구의 동향, 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 23(1), 1-25.
- 김지연, 한나리, 이동귀,(2009). 초심상담자와 상담전문가가 겪는 어려움과 극복방안에 대한 개념도 연구. 상담학연구, 10(2), 769-792.
- 김지환, 장재홍 (2013). 청소년상담에서 작업동맹의 변화 형태와 수준에 따른 상담성과, 상담학 연구, 14(6), 3575-3594.
- 김창대, 권경인, 한영주, 손난희 (2009). 상담전공 내담자가 지각한 효과적인 상담자 요인. 상담학연구, 10(1), 83-107.
- 김한신 (2003). 호텔종사원의 성격특성이 고객 지향성에 미치는 영향에 관한 연구 - 성격 5요인을 중심으로. 경기대학교 석사학위 논문.
- 김현주, 이영애 (2007). 놀이치료자의 성인애착 및 상담자 발달수준과 치료적 동맹의 관계. 한국놀이치료학회지, 10(4), 27-38.
- 남지현 (2014). 대학생의 5요인 성격특성 및 초 기부적응 도식과 대인관계 유능성의 관계. 대구대학교 석사학위 논문.
- 노지애, 조현주 (2015). 상담자의 자기자비, 마음챙김, 긍정적 사고가 작업동맹에 미치는 영향. 한국청소년학회: 청소년학연구 22(4), 49-72.
- 노혜숙, 이춘재, 김미정 (2007). 아동, 청소년상담: 상담초기 아동의 치료적 관계에 영향을 주는 상담자 특성: 전문적 경험과 역전이 관리능력을 중심으로. 상담학연구, 8(4), 1557-1571.
- 민병모 (2001). 성격 5요인 모형에서 개인-조직 일치도와 수행의 관계. 고려대학교 박사학위 논문.
- 배연옥, 조성호 (2009). 상담자 발달 과정에 대한 연구: 자기성찰 및 수퍼비전을 중심으로, 학생생활상담 27, 19-42.
- 손유미, 정남운 (2005). 초심상담자와 내담자의 조기종결 경험에 관한 질적 분석. 한국 심리학회지: 상담 및 심리치료, 17(3), 523-545.
- 신숙재, 이영미, 한경원 (2000). 아동중심 놀이 치료: 아동상담. 서울: 동서문화원.
- 심홍섭 (1998). 상담자 발달수준 척도개발연구, 숙명여자대학교 박사학위논문.
- 유성경, 손난희 (2010). 내담자의 상담 기대와 실제 상담 성과와의 관계에서 치료동맹의 매개효과. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 22(4), 931-947.
- 유태용, 이기범, Ashton, M. C. (2004). 한국판 HEXACO성격검사의 구성타당화 연구. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 18(3), 61-75.
- 윤성민, 신희천 (2013). 행복증진을 위한 개입 활동들의 효과에 영향을 미치는 성격 5요인의 역할 탐색. 한국심리학회지: 상담 및

- 심리 치료, 25(2), 275-308.
- 윤정설 (2002). 상담자의 성격특성 및 경력이 역전이 행동에 미치는 영향. 연세대학교 석사학위 논문.
- 윤호균 (1983). 삶 상담 상담자. 서울: 문지사.
- 이수림, 조성호 (2009) 상담자발달과 지혜에 관한 연구: 상담자 발달수준에 따른 상담자의 지혜 비교. 한국 심리학회지: 상담 및 심리치료, 21(1), 69-91.
- 이한녕 (2005). 상담자 성숙도 검사 개발 및 타당화 연구. 가톨릭대학교 석사학위논문.
- 임전옥 (2014). 상담자의 정서지능과 상담관계 및 성과에 관한 연구. 가톨릭 대학교 박사학위논문.
- 정희선, 김지현 (2013). 상담자 애착회피와 작업동맹 간의 관계에서 상담자 발달수준의 조절효과. 인간이해, 34(2), 81-94.
- 조도현, 윤호균 (1998). 상담지속에 영향을 미치는 상담자 특징들. 사회과학연구 14(1).
- 조영란 (2006). 5요인 성격특성과 대인관계성향 및 학교적응과의 관계. 숙명여자대학교 석사학위논문.
- 조영일, 김지현, 한우리, 조유정 (2015). 임상 연구에서 조절효과 및 매개효과의 비교 및 통합. 한국 심리학회지: 임상, 34(4), 1113-1131.
- 최한나, 권윤주, 강귀옥 (2015). 작업동맹과 상담성과의 관계에 대한 메타분석(1990-2014). 상담학연구, 16(3), 85-99.
- Ackerman, S. J., & Hilsenroth M. J. (2001). A review of trainee characteristics and techniques negatively impacting the therapeutic alliance. *Psychotherapy*, 38(2), 171-184.
- Ackerman, S. J., & Hilsenroth, M. J. (2003). A review of therapist characteristics and techniques positively impacting the therapeutic alliance. *Clinical Psychology Review*, 23(1), 1-33.
- Bergin, A. E. (1963). The effects of psychotherapy: Negative results revisited, *Journal of Counseling Psychology*, 10(3), 244-250.
- Beutler, L. E. (1997). The psychotherapist as a neglected variable in psychotherapy: An illustration by reference to the role of therapist experience and training. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 4(1), 44-52.
- Beutler, L. E., Malik, M., Alimohamed, S., Harwood, T. M., Talebi, H., Noble, S., & Wong, E. (2003). Therapist variables. In M. J. Lambert(Ed.), *Handbook of psychotherapy and behavior change(5th ed.)*. 227-306. New York: John Wiley& Sons.
- Blatt, S. J., Sanislow, C. A., Zuroff, D., & Pilkonis, P. (1996). Characteristics of the effective therapist: Further analysis of the data from the national institute of mental health treatment of depression collaborative research program. *Journal of Consulting Clinical Psychology*, 64(6), 1276-1284.
- Bordin, E. S. (1979). The generalizability of the psychoanalytic concept of the working alliance. *Psychotherapy*, 16(3), 252-260.
- Buss, A. H. (1989). Personality traits as traits. *American Psychologist*, 44(11), 1378-1388.
- Chapman, B. P., Talbot, N., Tatman, A. W., & Brition P. C. (2009). Personality traits and the working alliance in psychotherapy trainees: An organizing role for the five factor model?. *Journal of social and clinical psychology*, 28(5), 577-597.
- Crits-Christoph, P., & Mintz, J. (1991).

- Implications of therapist effects for the design and analysis of comparative studies of psychotherapies. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 59(1), 20-26.
- Deary, I. J., Watson, R., & Hogston, R. (2003). A longitudinal cohort study of burnout and attrition in nursing students. *Journal of Advanced Nursing*, 43(1), 71-81.
- Duberstein, P., Meldrum, S., Fiscella, K., Shields, C. G., & Epstein, R. M. (2007). Influences on patients' ratings of physicians: Physicians demographics and personality. *Patient education and counseling* 65(2). 270-274.
- Flockiger, C., Del Re, A. C., Wampold, B. E., Symonds, D., & Horvath, A. O. (2012). How central is the alliance in psychotherapy? A multilevel longitudinal meta-analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 59(1), 10-17.
- Garfield, S. L. (1997). The therapist as a neglected variable in psychotherapy research. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 4(1), 40-43.
- Goldberg, L. R. (1999). A broad-bandwidth, public domain, personality traits inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models. *Personality Traits Psychology in Europe*, 7(1), 7-28.
- Highlen, P. S., & Hill, C. E., (1984). Factors affecting client change in individual counseling: Current status and theoretical speculations. In S. W. Brown & R. W. Lent (Eds.) *Handbook of Counseling Psychology*. (pp. 334-396). New York: Wiley.
- Horvath, A. O., & Greenberg, L. S. (1989). The development and validation of the working alliance inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 36(2), 223-233.
- Horvath, A. O., & Symonds, B. D. (1991). Relation between working alliance and outcome in psychotherapy: A meta-analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 38(2), 139-149.
- Jennings, L., Goh, M., Skovholt, T. M., Hanson, M., & Banerjee-Stevens, D. (2003). Multiple factors in the development of the expert counselor therapist. *Journal of Career Development*, 30(1), 59-72.
- Kim, D. M., Wampold, B. E., & Bolt, D. M. (2006). Therapist effects in psychotherapy: A random effects modeling of NIMH TDCRP data. *Psychotherapy Research*, 16(2), 161-172.
- Kivlighan, D. M. Jr. (1990). Relations between counselor's use of intention and client's perception of working alliance. *Journal of Counseling Psychology*, 37(1), 27-32.
- Luborsky, L., McLellan, T. A., Woody, G. E., O'Brien, C. P., & Auerbach, A. (1985). Therapist success and its determinants. *Archive of General Psychiatry*, 42(6), 602-611.
- Lutz, W., Leon, S. C., Martinovich, Z., Lyons, J. S., & Stiles, W. B. (2007). Therapist effects in outpatient psychotherapy: A three-level growth curve approach. *Journal of Counseling Psychology*, 54(1), 32-39.
- Mallinckrodt, B., & Nelson, M. L. (1991). Counselor training Level and the formation of the psychotherapeutic working alliance. *Journal of Counseling Psychology*, 38(2), 133-138.
- Martin, D. J., Garske, J. P., & Davis, M. K. (2000). Relation of the therapeutic alliance with outcome and other variables: A meta-analytic review. *Journal of Consulting and*

- Clinical Psychology*, 68(3), 438-450.
- Okiishi, J., Lambert, M. J., Nielsen, S. L., & Ogles, B. M. (2003). Waiting for super shrink: An empirical analysis of therapist effects. *Clinical Psychology and Psychotherapy*, 10(6), 361-373.
- Safran, J. D., & Muran, J. C. (2000). Negotiating the therapeutic alliance: *A relational treatment guide*. New York: The Guilford Press.
- Skovholt, T. M. (2001). The resilient practitioner: *Burnout prevention and self-care strategies for counselors, therapists, teachers, and health professionals*. Boston: Allyn & Bacon.
- Strong S. R., & Matross, R. P. (1973) Change process in Counseling: *Journal of Counseling Psychology*, 20(1), 251-37.
- Strupp H. H., & Hadley, S. W. (1979). Specific versus nonspecific in psychotherapy: A controlled study of outcome. *Archives of General Psychiatry*, 36(10), 1125-1136
- Truax, C. B. (1963). Effective ingredients in psychotherapy: An approach to unrevealing the patient-therapist interaction, *Journal of Counseling Psychology*, 10(3), 256-263.
- Van Wagoner, S. L., Gelso, C. J., Hayes, J. A., & Diemer, R. A. (1991). Countertransference and the reputedly excellent therapist. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 28(3), 411-421.
- Wampold, B. E. (2001). *The great psychotherapy debate: Models, Methods, and Findings*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum, Publishers.
- Wampold, B. E., & Brown, G. S. (2005). Estimating variability in outcomes attributable to therapists: A naturalistic study of outcomes in managed care. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 73(5), 914-923.
- Watson, D., & Clark, L. A. (1984). Negative affectivity: The disposition to experience aversive emotional states. *Psychological Bulletin*, 96(3), 475-490.

원 고 접 수 일 : 2016. 08. 18

수정원고접수일 : 2016. 11. 15

게재결정일 : 2017. 03. 31

Moderating Effect of Counselor Development Levels: Big Five Personality Traits and Working Alliance

Jae-Hyun Cho

Gangdong-gu Counseling &
Welfare Center for Youth

Han-Na Choi

Sookmyung Woman's University

This study aimed to identify the moderating effect of counselor development levels on the relationship between the Big Five Personality Traits and the working alliance. Survey data was collected from 261 counselors working in both public and private sectors. Participants were asked to complete the International Personality Item Pool, Working Alliance Inventory, and the Korean Counselor Level Questionnaire. Results are as follows: First, counselor Extraversion, Openness to Experience, Agreeableness and Conscientiousness were all shown to have a positive relationship with the working alliance while counselor Neuroticism showed a meaningful negative relationship with the working alliance. Second, the moderating effect of counselor development levels were found in the relationships between counselor Openness and Agreeableness. Finally, counselor development levels were not found to have a moderating effect on the relationship between counselor Neuroticism, Extractive, Conscientiousness and the working alliance.

Key words : Big five personality traits, Working alliance, Counselor's development levels