

한국상담심리학회 현황 및 발전방안에 대한 학회원들의 인식 II: 포커스그룹 인터뷰 및 SWOT 분석 결과*

안 하 안	이 소 연	서 영 석*	안 수 정
용문상담심리대학원대학교 교수	연세대학교 대학원생	연세대학교 교수	연세대학교 대학원생

본 연구는 2019년도 한국상담심리학회 중장기발전TFT(Task Force Team)의 지원으로 수행된 ‘한국상담심리학회 현황 및 발전방안에 대한 학회원들의 인식’ 연구의 일부 내용을 담고 있다. 본 연구에서는 상담심리사 1급과 2급 자격증을 소지한 학회원들을 대상으로 포커스그룹 인터뷰를 실시하였고, SWOT 분석을 통해 학회가 가지고 있는 내부 강점(Strengths)과 약점(Weaknesses), 그리고 학회 발전에 잠재적으로 영향을 미치는 외부 기회(Opportunities)와 위협(Threats)을 파악한 후 학회의 중장기 발전방안을 제안하였다. 연구결과, 학회 내부 강점으로 6개 범주, 약점으로 10개 범주가 도출되었고, 학회 외부 기회로 5개 범주, 위협으로 5개 범주가 도출되었다. 변화하는 내적·외적 환경에 대응하기 위한 학회의 향후 발전방안을 마련하고자, SWOT 4요소를 토대로 SO전략(강점-기회 전략), ST전략(강점-위협 전략), WO전략(약점-기회 전략), WT전략(약점-위협 전략)을 수립하였으며, 수립한 총 16개의 전략들을 향후 학회가 단계적으로 실천할 전략들로 재구성하였다. 이를 토대로 학회에 대한 시사점과 후속연구에 대한 방향을 논하였다.

주요어 : 한국상담심리학회, 현황, 발전방안, 포커스그룹 인터뷰, SWOT 분석

* 본 연구는 2019년도 한국상담심리학회 중장기발전TFT의 지원을 받아 작성된 원고임.

† 교신저자 : 서영석, 연세대학교 교육학부, 서울특별시 서대문구 연세로 50

Tel : 02-2123-6171, E-mail : seox0004@yonsei.ac.kr

최근 정신건강에 대한 우려가 높아지면서 심리상담에 대한 인식과 관심이 크게 증대되었다. 이러한 추세 속에 수많은 대학들에서는 크고 작은 상담 전공 프로그램을 만들어 무수한 졸업생들을 배출하였고, 더욱이 신고만 하면 등록이나 운영이 가능하기 때문에 상담 관련 민간자격증이나 사설 상담기관 역시 난립하고 있다. 또한 상담사나 상담기관의 비전문적·비윤리적 상담으로 인해 피해를 입는 사례들도 심심찮게 보도되고 있는 실정이다. 이처럼 국가 차원의 체계적 관리가 부재한 어려운 상황 속에서도 한국상담심리학회는 지난 50여 년 동안 한국 상담의 정체성을 확립하고 상담자의 전문성을 증진시키기 위해 부단히 노력해 왔다. 오늘날 3만여 명이 넘는 회원을 보유하고 있고 엄격한 자격검정을 거친 6,000여 명의 상담심리사를 배출하여(2018년 9월 1일 기준), 명실상부 우리나라 최대 최고의 상담 관련 학회로 자리매김해 왔다. 이처럼 학회는 양적으로나 질적으로 급속한 성장을 이루어왔으나, 상담 분야의 내적·외적 환경 역시 급격히 변화함에 따라 향후 학회가 나아가야 할 방향과 비전에 대해 고심하고 새로운 도약을 위해 준비해야 할 시기를 맞이하였다. 국민들의 정신건강 증진을 위해 심리상담의 전문성을 한층 더 높이고, 우리 사회의 다양한 요구에 부합하는 전문가적 역할과 기능을 수행하기 위해서는 앞으로의 5-10년을 내다보며 중장기적인 발전방안을 모색해야 할 필요가 있다. 학회가 가진 강점은 최대한 활용하고 약점은 보완하는 노력과 함께 외부 환경의 위협을 기회로 살릴 수 있는 방안을 적극 검토하는 노력이 요구되는 시점이다. 본 연구에서는 포커스그룹 인터뷰를 통해 학회원들의 생생한 목소리를 듣고, SWOT 분석을 실

시하여 학회가 가지고 있는 내부 요소인 강점(Strengths)과 약점(Weaknesses), 그리고 학회 발전에 잠재적으로 영향을 미치는 외부 요소인 기회(Opportunities)와 위협(Threats)을 파악한 후 학회의 중장기 발전방안을 제안하고자 하였다.

SWOT 분석은 조직이 가지고 있는 내부의 긍정적 자산과 방해요소를 진단하고 외부의 긍정적 기회와 위협요소를 파악하여 조직의 역량과 환경을 평가하는 체계적인 방법으로 알려져 있다. 특히, SWOT 분석은 조직의 현재 문제를 해결하기 위해 새로운 방법을 찾을 때, 특정 사업을 추진하는 데 장애물이 있을 때, 조직을 효율적으로 운영할 수 있는 방법을 마련할 때, 새로운 프로젝트를 기획할 때 합리적인 의사결정을 내릴 수 있도록 개발된 기법이다(조일형, 2019). 조직의 현황을 파악하는 데 효과적일 뿐만 아니라 분석 절차가 비교적 쉽고 간명하기 때문에 주로 기업에서 경영 전략을 수립할 때 많이 쓰이지만, 최근 상담 분야에서도 전문 기관이나 조직의 성장을 위해 발전방안을 모색하고자 SWOT 분석이 활용되고 있다.

국내 몇몇 연구들은 SWOT 분석을 활용하여 한국 상담의 현황을 분석하고 앞으로의 전망을 논하였다. 서영석, 김동민, 김동일(2007)은 상담학계에 있는 연구자이자 교육자의 관점으로 연구, 임상훈련, 일자리 부문에서 국내 상담심리의 강점, 약점, 기회 및 위협을 분석하였다. 우선, 연구 부문에서 한국상담심리학회에서 발간하는 ‘한국심리학회지: 상담 및 심리치료’를 중심으로 상담이론과 실제에 적용 가능한 연구가 활발히 진행되고 있는 것은 강점이지만, 성격 및 적응과 같은 한정된 주제에 몰려있고 대학생 이외에 다양한 대상의 연

구가 부족하다는 점은 약점으로 지적하였다. 임상훈련 부문에서는 한국상담심리학회의 경우 자격검정 기준이 높고 엄격한 절차를 갖추고 있다는 점은 강점이지만, 합의된 상담자 교육모델이 부재하다는 점과 대학원의 정규 교육과정에서 실습을 할 수 있는 기회가 부족하고 전문가로서 당면할 수 있는 윤리적 이슈에 대해 충분히 논의하거나 배우지 못한다는 점은 한계점으로 지적하였다. 이에 따라 학회로부터 자격을 부여받은 사람들 중에서도 지식, 태도, 역량의 측면에서 격차가 존재할 수밖에 없다는 점을 강조하였다. 일자리 부문에서는 상담자가 전문가로서 입지를 구축해 나가고 있고 다양한 상담 서비스 환경에서 경력 창출을 해 나가고 있다는 점은 내부의 강점으로 파악하였다. 또한 사설 상담소, 종교기관이나 정부 지원의 공공사업이 증가함에 따라 사회에 공헌할 수 있는 기회가 확대됨으로써 상담이 전문 서비스 영역으로서 대중들에게 알려질 수 있는 계기가 될 수 있다는 점은 외부의 기회 요소로 분석하였다. 특히, 연구자들은 인터넷 중독이나 탈북자, 외국인 노동자의 심리적 어려움과 같은 중요한 사회적 이슈로 인해 상담심리학 분야에 대한 한국 사회의 수요가 높아질 것으로 전망하였다. 한편, 법적 보장을 받는 사회복지 분야, 상담과 경계가 모호한 임상심리 분야 등 유사 분야와의 경쟁이 치열해짐에 따라 상담사들이 일자리를 얻는데 한계가 있다는 점과 사회 환경이 급변함에 따라 상담자의 정체성을 벗어나는 확장된 역할이 요구되고 있다는 점은 외부의 위협 요소가 될 수 있다고 보았다.

이와 유사하게 국내 학교상담 분야에서도 전문상담교사와 학교상담 프로젝트가 직면한 강점, 약점, 기회 및 위협을 평가하였다. 김희

대(2013)는 SWOT 분석을 통해 전문상담교사와 진로진학상담교사를 비교하면서 각각의 효율적 활용 방안을 제시하였다. 특히, 전문상담교사의 경우 학력수준이 높을 뿐 아니라 전문성에 대한 열정이 높다는 점 등은 강점인 반면, 역할과 직무가 불분명하여 정체성의 혼란이 있고 전문상담교사의 직무만족도가 낮다는 점 등은 약점이라고 지적하였다. 또한 상담의 필요성과 전문성에 대한 사회 전반의 인식이 증대되었다는 점 등은 기회로, 전문상담교사직에 대한 외부(예: 사회복지사, 청소년상담사, 민간상담자격자)의 개방 압력이 강해지고 있다는 점 등은 위협으로 분석하였다. 이를 통해 연구자는 전문상담교사와 진로진학상담교사가 어떻게 양성되고, 배치되어 학교에서 어떤 역할을 발휘하며, 이들을 어떻게 조직하고 운영해야 하는지, 학교 내외의 여러 조건들을 어떻게 효율적으로 활용하여 성과를 높일 것인지에 대한 방안을 구체적으로 제안하였다. 또한 유금란, 서수현, 이상민(2014)은 학교상담 사업의 목표를 명시하고, 학교상담 프로젝트의 전문가들과의 인터뷰 및 문헌 검토를 통해 목표 달성에 유리하고 불리한 대내외적 요인을 파악하고자 SWOT 분석을 실시하였다. 학교상담사나 프로젝트의 대표적인 강점으로는 직업적 안정성이 보장되고 프로젝트가 법적 테두리 안에 있다는 점을, 약점으로는 학교행정가나 교사들과의 협력이 어렵고 갈등을 많이 겪는다는 점을 꼽았다. 기회로는 새로운 법안과 정책 마련으로 학교상담사가 일할 수 있는 안정된 일자리가 많다는 점을 들었고, 위협으로는 진로진학상담교사나 학교 사회복지사와 중복되는 직무로 인해 결국 일자리 경쟁이 있을 수밖에 없다는 점을 지적하면서 학교상담 프로젝트가 내부의 자원을 외부 환경

표 1. 상담제도 관련 국내 SWOT 분석결과

강점		약점	
<ul style="list-style-type: none"> ◦ 상담이론과 실제에 기여하는 연구 활발 ◦ (한국상담심리학회) 엄격한 자격검정 시스템 ◦ 상담전문가로서의 입지 구축 ◦ 다양한 상담서비스 영역에서 경력 창출 	한국 상담심리 전반 ¹⁾	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 한정된 주제와 대상에 관한 연구에 편중 ◦ 체계적인 상담자 훈련 시스템 미흡 	
<ul style="list-style-type: none"> • 높은 학력 수준 • 전문성에 대한 열정 • 직업적 안정성 • 법적 보호 	한국 학교상담 분야 ²⁾	<ul style="list-style-type: none"> • 역할 및 직무 모호성으로 인한 정체성 혼란 • 낮은 직무 만족도 • 학교 내 다른 구성원들과의 갈등 	
기회		위협	
<ul style="list-style-type: none"> ◦ 상담 관련 기관 및 정부 지원 공공사업의 증가 ◦ 전문상담에 대한 필요성과 수요 증대 	한국 상담심리 전반 ¹⁾	<ul style="list-style-type: none"> ◦ (법적 보장을 받는, 경계가 모호한) 유사 분야와의 일자리 경쟁 ◦ 사회 환경의 변화로 인해 확장된 상담사 역할 요구 	
<ul style="list-style-type: none"> • 상담의 필요성과 전문성에 대한 인식 증대 • 새로운 법안과 정책 마련으로 안정된 일자리 증가 	한국 학교상담 분야 ²⁾	<ul style="list-style-type: none"> • 전문상담교사직에 대한 외부 타 자격소지자의 개방 압력 • (직무가 중복되는) 유사 분야와의 일자리 경쟁 	

주. 1) 한국 상담심리 전반: 서영석 등(2007)의 주요 연구결과를 토대로 재구성하였음.

2) 한국 학교상담 분야: 김희대(2013)와 유금란 등(2014)의 주요 연구결과를 토대로 재구성하였음.

의 기회와 어떻게 조화시켜 위협에 대응해 나갈 것인지 논하였다.

그밖에 SWOT 분석을 활용하여 청소년상담 복지센터 중장기 발전방안 수립을 위해 대내외 환경을 분석하고 발전과제를 도출한 연구(황순길, 손재환, 김다희, 김화연, 2016)나 군병사를 위한 진로상담 발전방안을 모색한 연구(정경조, 유현실, 2015)도 있다. 이들 연구는 설문을 통해 자료를 수집하여 양적 분석을 실시했다는 점이 특징적이다. 먼저, 황순길 등(2016)의 연구에서는 센터장 인터뷰 및 전문가 협의회 내용을 토대로 센터발전방안에 대한 문항을 도출한 후 구성한 설문지를 센터 직원

들에게 실시하였다. 이후, ‘센터 간 기능 차별화 및 연계 활성화, 센터의 경영관리 개선, 지자체의 역할 및 지원 강화, 전국 센터 운영체계 표준화, 센터의 정체성 확립’ 각 요인별 과제의 중요도와 현실가능성을 수치로 분석하여, 단기·중기·장기 추진과제로 분류하였다. 정경조와 유현실(2015)의 연구에서는 내부 역량(인적자원, 물적자원, 예산확보 및 관리, 진로교육 자료 프로그램)과 외부 환경(국방부 지원, 사회적 환경, 잠재적 환경) 영역으로 구분된 설문지를 병영생활전문상담관들을 대상으로 실시하여, 평균과 표준편차 점수로 기준점을 만들고 이를 토대로 내부 역량에 대한 강

점과 약점, 외부 환경에 대한 기회와 위협 요소를 분석하였다. 또한 연구자들은 SWOT 매트릭스를 활용하여 SO전략(강점-기회 전략), ST전략(강점-위협 전략), WO전략(약점-기회 전략), WT전략(약점-위협 전략)을 도출하고, 구체적인 근·진로상담 발전방안을 수립하였다.

앞서 살펴본 국내 상담 분야의 선행연구들은 SWOT이라는 체계적인 분석의 틀을 활용하여 한국의 상담심리, 학교상담 및 프로젝트, 그 밖의 상담 관련 조직이 처한 현재 상황을 분석하고 이를 토대로 대응전략을 수립하여 앞으로 나아가야 할 방향을 제시하였다는 점에서는 의의가 있지만, 다음과 같은 몇 가지 한계점이 있다. 첫째, 선행연구들은 기존 발전방안 연구들을 분석하거나 운영진 위치에 있는 사람들의 관점을 주로 반영하였기 때문에, 상담 현장에 종사하고 있는 실무자들의 경험과 생각은 반영되지 못한 한계가 있다. 한 조직이 지금보다 더 나은 상태로 나아가거나 당면한 어려움을 해결해 나갈 방법을 모색해야 할 때, 조직을 이끌어 나가는 운영진의 거시적이고 현실적인 안목은 반드시 필요하다. 그러나 이와 함께 현장에서는 구체적으로 어떠한 어려움을 겪고 있으며 무엇이 해결되기를 원하는지 등 실무자들의 생생한 목소리를 고려하는 것은, 실무자가 다수로 구성되어 있는 조직에서 특히 더 중요할 것이다. 둘째, 실무자의 의견을 설문조사를 통해 수집하고 또한 이를 수량화하여 강점·약점, 기회·위협 요소로 나누는 것은 이들의 인식을 정확하게 반영하기 어려운 방법일 수 있다. 즉, 어떠한 영역의 문항 평균점수가 기준점 이상이면 강점 또는 기회로, 기준점 이하이면 약점 또는 위협으로 보기는 어렵다는 것이다. 측정하는 영역에 있어 구성원들이 그것을 강점이나 기회, 약점이

나 위협으로 인식하는지 직접 물어보고 정확히 파악할 필요가 있다. 셋째, 국내 상담심리 분야를 SWOT 분석한 것은 2007년 연구였기에(예, 서영석 등, 2007), 10여 년이 지난 지금의 현황은 어떠한지 살펴보고 그간 보완된 부분들과 아직도 노력해야 할 부분들에 대한 논의가 필요하다고 판단된다. 넷째, 선행연구에서는 몇 가지 영역에 한정하여(예, 연구, 임상훈련, 일자리) 그 주제에 관한 SWOT 요소들만을 탐색하였기 때문에 상담심리 분야의 폭넓은 주제들을 다루지 못한 한계가 있다. 특정 영역에 초점을 두지 않고 개방적으로 탐색한다면, 구성원들이 보다 더 중요하게 인식하는 부문은 어떤 것인지를 파악하는 데도 도움이 될 것으로 생각된다. 다섯째, 국내 타 분야에서는 학회의 현황이나 문제점을 자체적으로 분석하여 앞으로 나아가야 할 방향을 설정하기 위해 SWOT 분석을 활용한 사례가 있었으나(예, 이정재, 2015), 상담심리 분야에서는 특정 ‘학회’에 초점을 두고 SWOT 분석을 실시한 연구는 찾아보기 어려웠다. 학회원들을 위한 실질적인 지원책을 마련하기 위해서는 ‘한국 상담심리 전반’ 또는 ‘한국 상담계’ 등 광범위한 대상을 분석하기보다는 학회라는 조직에 초점을 둘 필요가 있을 것이다.

본 연구는 2019년도 한국상담심리학회 중장기발전TFT의 지원을 받아 진행되었고, 본 원고는 전체 연구 내용의 일부를 포함하고 있다. 연구자들은 빠르게 변화하는 사회 상황에 대응하기 위해 학회가 가진 자원을 파악하여 앞으로 나아가고자 하는 방향과 범위를 정하는 것이 중요하다고 판단하고, 학회가 현재 처한 환경과 이에 대처하기 위한 내부 역량의 핵심 사항들을 체계적으로 이해할 수 있는 SWOT 분석을 연구에 활용하였다. 현장 실무자들의

생생한 경험을 듣기 위해 1급과 2급 회원들을 대상으로 포커스그룹 인터뷰를 실시하였으며, 인터뷰 진행시 보다 폭넓은 의견을 듣고자 특정 영역에만 국한하지 않도록 노력하였다. 학회원들의 의견을 충실히 듣고 내부·외부 관점에서 강점, 약점, 기회 및 위협을 분석하여 학회의 중장기적 발전방안을 모색하고, 그에 따른 실행 계획을 수립함으로써 학회의 위상을 제고해 나가는 데 보탬이 되고자 한다. 본 연구에서의 연구문제는 다음과 같다. 첫째, 학회원들이 인식하는 한국상담심리학회의 내부 강점과 약점은 무엇인가? 둘째, 한국상담심리학회 발전에 영향을 미치는 외부의 기회와 위협 요소는 무엇인가? 셋째, SWOT 4요소 분석 결과는 1급과 2급 회원 간 차이가 있는가? 넷째, SWOT 4요소 분석결과를 토대로 한 중장기적 학회 발전방안은 무엇인가?

방 법

연구참여자 및 모집절차

본 연구에서는 학회가 가진 내부의 강점과 약점, 학회발전에 영향을 미치는 외부의 기회와 위협에 대해 현장 실무자의 관점으로 보다 생생하고 풍성한 정보를 제공해 줄 수 있는 참여자를 모집하고자 하였다. 이를 위해, 한국상담심리학회 상담심리사 1급 또는 2급을 취득한 후 2019년 현재 그 자격을 유지하고 있으며, 상담 현장에서 일하고 있는 실무자를 연구참여자로 선정하였다. 상담심리사 1급 또는 2급 회원의 경우, 준회원 또는 정회원에 비해 상담 현장에서 수련자, 실무자, 전문가로서 활동한 경험이 상대적으로 많을 뿐 아니라

수련 및 교육, 자격검정 및 관리, 학술 및 연구, 조직 및 예산 운용 등 학회의 주요 활동 영역에 대해 최소 1년 이상의 경험을 가지고 있기 때문에 본 연구의 참여자로 보다 적합하다고 판단하였다. 또한 보유한 자격증의 종류에 따라 상이한 경험과 의견이 존재할 가능성이 있다고 판단하여 포커스그룹 인터뷰 시 상담심리사 1급 집단과 상담심리사 2급 집단으로 구분하여 진행하였다. 포커스그룹 집단을 최소 4인 이상 10인 이하로 구성할 것을 권장한 Krueger와 Casey(2014)의 제안에 따라, 참여자들의 경험이 충분히 도출될 수 있도록 각 집단을 5명씩으로 구성하였다.

연구참여자를 모집하기 위하여 연구자들은 학회 홈페이지 게시판, 이메일, 문자를 통해 연구의 목적과 취지 등이 담긴 안내문을 전달하였고, 참여를 원할 경우 자발적으로 온라인 지원서를 제출하도록 요청하였다. 지원서에는 간단한 인구통계학적 특성과 참여 가능한 시간 등을 적도록 하였으며, 지원서를 제출한 상담실무자들은 총 39명이었다. 연구자들은 참여자의 성별, 연령, 상담 경력, 근무 기관, 근무 지역 등이 편중되지 않고 최대한 다양하게 분포될 수 있도록 고려하여 최종적으로 10명(상담심리사 1급 5명, 상담심리사 2급 5명)의 상담실무자를 선정하였다. 참여자들의 평균 연령은 45.3세(1급 $M=47.80$ 세, 2급 $M=42.80$ 세)였고, 평균 상담 경력은 10년 9개월(1급 $M=12$ 년 9개월, 2급 $M=8$ 년 9개월)이었으며, 10명 중 8명은 여성이고 2명은 남성이었다. 이들의 근무 지역은 서울 8명, 경기도 1명, 경상도 1명이었으며(연구참여 신청자 39명 중 서울지역 근무자가 24명으로 다수를 차지함), 정부/지방자치단체 공공기관, 대학부설 상담센터, 사회복지시설 상담센터, 군대 상담기

표 2. 연구참여자의 인구통계학적 특성

유형	성별	연령	상담 경력	대표 근무기관	근무 지역
상담심리사 1급	남	60대	15년 7개월	군상담기관	서울
	여	40대	14년	대학부설상담센터	서울
	여	40대	13년 5개월	사회복지시설상담센터	경기도
	여	50대	12년 4개월	정부/지방자치단체 공공기관 상담센터	서울
	여	30대	8년 5개월	대학부설상담센터	경상도
상담심리사 2급	여	50대	11년 4개월	개인운영상담센터	서울
	여	30대	10년 11개월	개인운영상담센터	서울
	여	40대	9년 7개월	개인운영상담센터	서울
	여	50대	8년 9개월	대학부설상담센터	서울
	남	30대	3년 4개월	초중고교 상담실	서울

관, 개인운영 상담센터, 초중고교 상담실 등 다양한 기관에서 근무하거나 근무한 경험이 있었다. 연구참여자의 인구통계학적 특성을 표 2에 제시하였다.

인터뷰 질문지

상담심리사 1급과 2급 회원들을 대상으로 포커스그룹 인터뷰를 실시하여 상담 현장에 종사하는 실무자로서 학회가 지닌 내부 요소 중 강점과 약점은 무엇이라고 판단하는지, 외부 환경적 요소 중 기회와 위협은 무엇이라고 생각하는지 탐색하고자 하였다. 이를 위해 SWOT 분석 모형을 토대로 인터뷰 질문지를 제작하였으며, 제작 과정은 다음과 같다. 먼저, SWOT 분석과 관련된 문헌 연구를 실시하여 SWOT의 각 요소에 대한 정의와 질문의 예시를 살펴보았다. 이를 토대로 상담전공 박사과 정생 2인이 인터뷰 질문을 작성하였고, 상담전공 박사 1인은 작성한 인터뷰 질문이 본 연

구의 목적과 부합하는지 검토하고 수정하였다. 이후, 상담전공 교수 1인에게 감수 받았으며 감수 받은 내용을 반영하여 인터뷰 질문지를 완성하였다. 인터뷰 질문지는 강점, 약점, 기회, 위협 요소의 정의를 간단히 설명하고(예, “강점이란 학회가 지닌 유무형 자원으로, 성과를 만드는 데 긍정적인 역할을 하는 요소를 말합니다”), 구체적인 예나 예시질문을 함께 제시하여 수월하게 떠올릴 수 있도록 구성하였다(예, “학회는 어떤 종류의 자원을 얼마나 가지고 있습니까?”, “학회 구성원의 경험, 역량, 기술, 교육, 자격 등은 어떻습니까?”). SWOT 분석 모형을 바탕으로 구성한 주요 인터뷰 질문은 표 3과 같다.

연구절차

인터뷰 질문에 대한 참여자의 이해를 돕고 충분히 숙고할 시간을 제공하기 위하여 인터뷰를 실시하기 일주일 전 참여자들에게 인터

표 3. 포커스그룹 인터뷰 질문

영역	정의 및 질문
강점	<p>‘강점’이란 학회가 지닌 유무형 자원으로 성과를 만드는 데 긍정적인 역할을 하는 내부 요소를 말합니다.</p> <p>- 학회가 지닌 강점은 무엇입니까?</p>
약점	<p>‘약점’이란 강점과 반대로 학회의 성과 창출에 부정적으로 작용하는 내부 요소를 말합니다.</p> <p>- 학회가 지닌 약점은 무엇입니까?</p>
기회	<p>‘기회’란 학회의 발전을 위해 이용할 수 있는 외부 요소를 말합니다. 기회 요소는 정부정책, 경제, 사회 및 인구구조, 기술, 법률, 환경 등의 변화로 인해 생겨납니다.</p> <p>- 위 외부 요소들 중 학회에 긍정적인 영향을 줄 것으로 예상되는 것이 있습니까? 구체적으로 어떻게 긍정적인 영향을 미친다고 생각됩니까? 이외에 외부의 기회 요소에는 어떤 것들이 있습니까?</p>
위협	<p>‘위협’이란 기회 요소와 반대로 학회의 발전을 위협하는 외부 요소를 말합니다. 위협 요소 역시 정부정책, 경제, 사회 및 인구구조, 기술, 법률, 환경 등의 변화로 인해 생겨납니다.</p> <p>- 위 외부 요소들 중 학회 발전에 위협을 줄 것으로 예상되는 것이 있습니까? 구체적으로 어떻게 부정적인 영향을 미칠 것으로 생각됩니까? 이외에 외부의 위협 요소에는 어떤 것들이 있습니까?</p>

뷰 질문지를 이메일로 먼저 발송하였고, 인터뷰 전달까지 작성한 내용을 연구자에게 보내도록 요청하였다. 인터뷰는 서울 소재 대학의 세미나룸에서 진행되었고 상담전공 박사 1인이 주 진행자로, 박사과정생 2인이 보조 진행자로 참여하였다. 진행자는 참여자들에게 연구의 목적, 인터뷰 절차 및 유의사항, 비밀보장, 연구참여자의 권리 등을 설명한 후, 연구동의서에 서명을 받고 포커스그룹 인터뷰를 시작하였다. 연구참여자들은 상담 현장에서의 경험, 학회 활동을 하며 생각하고 느낀 점, 학회의 발전방안에 대한 의견 등을 최대한 자유롭게 이야기하였고, 진행자는 참여자들의 발화 시간이 최대한 고르게 배정되도록 하였다. 인터뷰 진행 시 특정 영역에만 국한하지 않고 폭넓은 의견을 듣고자 하였으며, 편승효과나 후광효과 등이 최소화되도록 노력하였다. 인

터뷰는 1급과 2급 각 집단별로 2시간 30분에서 3시간가량 소요되었으며, 인터뷰 내용은 참여자의 동의하에 녹음되었다. 인터뷰를 마치고 전 인터뷰 내용의 비밀보장에 대해 다시 한 번 약속하였으며, 필요할 경우 유선상이나 서면으로 추가 인터뷰를 요청할 수 있음을 설명하였다. 추후, 참여자에게 소정의 사례비를 제공하였다. 인터뷰 내용은 녹취록으로 전사되었으며, 참여자들의 개인정보를 보호를 위해 기호 또는 숫자로 대체하였다.

자료 분석

SWOT 분석은 조직 관리 영역에서 가장 널리 활용되는 분석 방법 중 하나로, 조직의 문제점을 도출하는 데 특히 효과적이며(박권, 2007) 조직의 강점, 약점, 기회, 위협 요소들을

토대로 특별히 복잡한 계량화 작업 없이도 전략 수립이 수월하다는 실용성을 갖는다(이정희, 2008). 연구자들은 체계적인 SWOT 분석을 위해 다음과 같은 단계별 절차로 진행하였다. 먼저, 연구자 3인(상담전공 박사 1인, 박사과정생 2인)은 학회원으로서 활동하며 느끼고 생각한 점들에 대해 이야기 나누는 시간을 갖고, 각자의 경험이 자료를 분석하는 데 미칠 수 있는 영향에 대해 논의하였다. 더불어 상담 분야의 현황 및 발전방안에 관한 선행연구들을 읽고 이론적 민감성을 높이기 위해 노력하였다. 또한 연구자들은 SWOT 분석을 실시하는 목적이 학회의 현황을 파악하고 앞으로의 발전방안을 도출하기 위함이라는 것을 다시 한 번 명확하게 되짚었다. 다음으로, SWOT의 네 가지 요소(강점, 약점, 기회, 위협)를 중심으로 영역화하였고, 인터뷰 원자료를 함께 검토하면서 각 영역에 속할 의미 있는 내용들을 분류하였다. 이후, 연구자들은 개별적으로 원자료를 재검토하는 과정에서 원자료를 작은 의미 단위로 분석하여 핵심 내용을 명명하였고, 도출된 핵심 내용들은 다시 유사한 내용끼리 함께 묶는 범주화 작업을 진행하였다. 핵심 내용 명명하기와 범주화하기 작업을 개별적으로 마친 이후, 각자 수행한 분석 작업을 교차검토하였다. 이후, 연구자들은 함께 모여 서로 일치/불일치하는 부분을 확인하고 연구자 전원의 의견이 합의될 때까지 동등한 입장에서 논의하였다. 일례로, 학회의 약점과 관련하여 상담심리사 처우 개선이나 현장 실무에 필요한 지원 부족 등의 핵심 내용들을 몇 개의 범주로 나눌 것인가에 대한 견해 차이가 있었다. 연구자들은 회의를 통해, 참여자들이 상담심리사의 권한을 대표해주는 학회의 역할을 특별히 강조했던 점을 상기하며, '상담

심리사 역할 및 처우 개선을 위한 학회의 목소리 부족'과 '상담실무자를 위한 실질적 지원 부족'으로 구분하여 범주화하는 것이 참여자들의 요구를 보다 선명히 드러낼 수 있다는 데 합의하였다. 각 분석 단계를 거칠 때마다 상담전공 교수 1인이 감수자로 참여하여 도출한 핵심 내용이 원자료의 본질을 정확히 담아내고 있는지, 핵심 내용이 적절한 범주 및 영역으로 분류되었는지, 모든 중요한 자료가 추출되었는지 검토하였다. 감수자의 피드백을 바탕으로 연구자들은 재논의를 거쳐 분석 결과를 수정 및 보완하였다. 이후, 다시 원자료로 돌아가 자료를 정밀하게 분석하는 동시에 새롭게 나타나는 자료가 있는지 확인하였고, 큰 변화가 없음을 확인하여 연구 결과가 안정적인 것으로 간주하였다. 끝으로, 참여자들에게 최종 분석 결과를 이메일로 발송하여 참여자들의 의견이 정확하게 반영되었는지를 확인하였다.

이상의 과정을 거쳐 강점과 약점, 기회와 위협 요소들을 파악한 후, 이를 토대로 2x2 형태의 SWOT 매트릭스 표를 작성하여 전략을 수립하는 작업을 수행하였다. 요소별로 조사한 내용을 매트릭스 표 해당 영역에 기록하고, 이를 바탕으로 강점과 약점, 기회와 위협 요소를 서로 연결하여 SO전략(강점-기회 전략), ST전략(강점-위협 전략), WO전략(약점-기회 전략), WT전략(약점-위협 전략)의 네 가지 유형의 전략을 도출하였다. 전략을 도출하는 과정 역시 연구자들이 개별적으로 분석한 이후 함께 모여 합의하고 더 나은 전략은 없는지, 실현 가능한 전략인지 등을 감수 받는 과정을 거쳤다.

결 과

본 연구에서는 포커스그룹 인터뷰를 통해 수집한 자료를 SWOT 기법으로 분석하였다. SWOT의 4요소에 해당하는 ‘강점’, ‘약점’, ‘기회’, ‘위협’, 총 4개의 영역으로 수집한 자료는 26개의 범주와 85개의 핵심 내용으로 세분화되었다. 핵심 내용에는 1급·2급 참여자들이 공통적으로 보고한 내용과 급별로 달리 보고한 내용이 포함되었다. 영역별로 결과를 제시하였으며, 1급 참여자와 2급 참여자가 보고한

핵심 내용을 비교하기 위해 급별로 구분하여 제시하였다(영역별 표 참조).

영역 1: 학회의 강점

이 영역은 학회가 현재 보유하고 있는 유무형의 내부 자원을 나타내는데, ‘최대 규모’, ‘공신력’, ‘뚜렷한 정체성’, ‘상담의 전문성’, ‘학회원들의 높은 자부심’, ‘상담심리사 지원을 위해 노력하는 자세’ 6개의 범주로 분류하였다. 표 4에 그 결과를 제시하였고, 범주별로

표 4. ‘학회의 강점’ 영역의 범주 및 핵심 내용

범주	핵심 내용	1급	2급
최대 규모	3만 명이 넘는 학회원을 보유함	○	○
	회원 수가 꾸준히 증가함		○
공신력	높은 공신력을 확보함	○	○
	저명한 교수와 수련감독자들이 다수 소속됨		○
	학회 자격증 취득 시 취업에 유리함		○
뚜렷한 정체성	상담 관련 학회로서 오랜 역사와 전통을 지님	○	○
	한국심리학회를 모회로 다양한 분야의 연구 및 상담 활동이 가능함	○	
상담의 전문성	수련기준과 자격관리가 합리적이고 엄격함	○	○
	상담사 수련과정에 대한 로드맵을 제공함	○	
	상담 윤리규정을 제공함	○	
	전문성 있는 상담인력을 배출함		○
학회원들의 높은 자부심	학회원들이 학회 및 자격증에 대해 자부심을 지님		○
상담심리사 지원을 위해 노력하는 자세	학회원들과의 소통을 위해 노력함(예, 소통게시판 개설 등)	○	○
	상담사 보호를 위한 기구가 마련됨(예, 상담심리사지원TFT 등)	○	○
	학회 홍보를 위해 노력함(예, 라디오홍보, UCC공모전 등)	○	○
	최신기술을 활용해 학회원들에게 편의를 제공함(예, 웹비너 등)	○	
	안정적인 상담고용 기회 마련을 위해 노력함(예, 타 기관과의 MOU 체결 등)		○

결과를 기술하면 다음과 같다.

1급·2급 참여자들은 한국상담심리학회와 ‘최대 규모’의 학회원을 보유하고 높은 ‘공신력’을 확보하고 있으며, 상담심리학 분야에서 ‘뚜렷한 정체성’을 가진 점을 강점으로 인식하였다. 특히 ‘공신력’과 관련해서, 2급 참여자의 경우 저명한 교수와 수련감독자들이 학회에 다수 소속되어 있다는 점과 학회가 발급하는 상담심리사 자격증 취득 시 취업에 유리한 점을 언급하였다. ‘뚜렷한 정체성’과 관련해서는, 1급 참여자의 경우 한국심리학회를 모회로 하여 다양한 심리학 분야에서 활발한 연구와 상담 활동이 가능하다는 점을 학회가 가진 강점으로 인식하였다. 또한 1급·2급 참여자들은 학회가 수련기준과 자격관리를 합리적이고 엄격하게 적용함으로써 ‘상담의 전문성’을 확보하고 있으며, 학회 홈페이지에 학회원 간 의사소통 및 의견교환을 위한 게시판을 신설하는 등 학회원들과의 소통을 위해 노력하고 상담심리사지원TFT를 신설해서 상담심리사의 권익을 보호하기 위해 노력하는 등 ‘상담심리사 지원을 위해 노력하는 자세’를 강점으로 인식하였다. 이외에도 2급 참여자들은 학회와 자격증에 대한 ‘학회원들의 높은 자부심’을 강점으로 꼽았다. 학회의 강점 중 ‘공신력’과 ‘상담의 전문성’이 포함된 예는 다음과 같다.

자격증 제도 자체가 잘 구성되어 있는 것 같아요. (……) 주수퍼바이저가 지정되고 그분으로부터 서명을 받아야 되는 점들은 수련 받는 입장에서는 좀 번거롭거나 힘들 수 있겠지만 수퍼바이저가 수련 받는 사람에 대한 책임감을 가지고 이 사람이 자격을 취득할 수 있겠다는 것을 여러 번 검증할 수 있는 시스템이라고

생각되기 때문에 다른 자격증들에 비해서 훨씬 공신력이 있다는 생각이 들었습니다. (2급 참여자)

전문성 있는 상담자로서 수련과정에 대한 로드맵을 제공하고 있고, 그래서 상담의 질을 제고하고 있는 역할을 하고 있는 것 같고요. (……) 좀 더 까다롭다는 인식이 있기 때문에 보다 합리적이고 엄격한 기준이라는 생각이 들어요. 수련하는 과정에서도 그런 것들이 전문성이나 공신력을 얻는 데 이바지한 것 같고요. (1급 참여자)

영역 2: 학회의 약점

이 영역은 학회 발전에 부정적으로 작용하는 내부 요소를 나타낸다. 연구자들은 ‘자격검정 문제’, ‘수련감독자에 대한 철저한 관리 부족’, ‘학회운영의 전문성 부족’, ‘학회운영의 투명성 부족’, ‘학회 내 소통 부족’, ‘학회 활동의 형평성 부족’, ‘상담심리사 역할 및 처우 개선을 위한 학회의 목소리 부족’, ‘사회적 책무 수행 부족’, ‘상담 실무자를 위한 실질적 지원 부족’, ‘적극적이고 다양한 홍보 부족’ 10개의 범주로 분류하였다. 표 5에 그 결과를 제시하였고, 범주별로 결과를 기술하면 다음과 같다.

1급·2급 참여자들은 학회의 ‘자격검정 문제’와 ‘수련감독자에 대한 철저한 관리 부족’을 약점으로 인식하였다. 특히 ‘자격검정 문제’가 다수 보고되었는데, 그중 학회에 수련기관 인증제도가 부재하여 수련기관을 관리할 수 없다는 점과 수련생의 문제를 다루는 제도적인 장치가 부재하여 문제가 있는 수련생을

표 5. '학회의 약점' 영역의 범주 및 핵심 내용

범주	핵심 내용	1급	2급
자격검정 문제	수련기관 인증제도가 부재함	○	○
	문제 있는 수련생을 거를 수 있는 제도적 장치가 부재함	○	○
	상담현장을 고려하지 못한 수련요건(예, 과도한 접수면접 요건, 그룹수퍼비전참관/화상수퍼비전/온라인상담/다문화상담 등 불인정)	○	○
	상담자 성장에 필수적인 요건이 빠짐(예, 수련생의 개인분석)	○	
	수련요건의 잦은 변동으로 인해 혼란스러움		○
	자격검정을 위한 수련수첩과 서류작성이 까다롭고 복잡함		○
	불필요한 이중검검(예, 자격검정 시 축어록과 녹음파일 제출, 채용시 시 수련수첩 재검토)		○
	수련기관을 확대하려는 적극적인 노력이 부족함		○
	자격심사의 비표준화 및 전문성 부족(예, 면접심사 시 인격모독적 발언, 전문성 검증에 불필요한 사적인 질문 등)		○
	수련감독자에 대한 철저한 관리 부족	수퍼바이저의 윤리적 수행에 대한 엄격한 관리가 부족함	○
수퍼바이저 평가 장치 및 재교육 과정이 미흡함(예, 2019년부터 시행되는 수퍼비전 교육의 경우 소급적용 필요)		○	○
수퍼바이저 검직 기준 및 관리가 부재함(예, 현직 전임교수의 사설센터 운영)		○	
수퍼비전 비용에 대한 기준과 제한이 없음(예, 지나치게 높은 수퍼비전 비용)		○	
학회운영의 전문성 부족	조직운영에 실무진 참여가 부족함	○	○
	학회 내 상근 전문인력이 부족함(예, 정책, 홍보, 연구, 발전기획 등 담당인력)	○	○
	운영진의 짧은 임기로 인해 일관성 있는 정책 수행이 어려움	○	
	학회원들의 의견을 수렴하고 집행하는 조직적인 구조가 없음		○
학회운영의 투명성 부족	운영진 선출에 학회원들의 충분한 의견이 반영되지 않음		○
	자격시험, 면접시험의 내용 및 과정에 대한 투명성이 부족함	○	○
	학술발표 및 교육 행사의 강사 선발에 대한 투명성이 부족함	○	
	학자상 선정 과정에 대한 투명성이 부족함	○	
	예결산 처리와 관련된 상세한 보고가 부족함	○	

표 5. '학회의 약점' 영역의 범주 및 핵심 내용 (계속)

범주	핵심 내용	1급	2급
학회 내 소통 부족	학회원들의 공개적인 토론의 장이 부족함	○	○
	학회원들의 질문과 요구에 전문성/대표성이 있는 답변이 부족함(예, 게시판, 문의글 등)	○	○
	학회 주요 사안에 대한 일방향적인 의사결정과 통보(예, 정신건강증진상담사 자격증 관련 사안 등)	○	○
	학회원들 간 연대감을 높일 수 있는 교류의 장이 부족함		○
학회 활동의 형평성 부족	신임 수퍼바이저들의 활동 기회가 부족함	○	○
	서울·경기 지역에 활동이 편중됨(예, 전국 네트워크가 구축되지 않음, 지방에서 수련 및 교육에 대한 기회가 부족함)	○	○
	학회의 방향과 결정에 2급 및 기타 회원들의 의견이 반영되기 어려움		○
상담심리사 역할 및 처우 개선을 위한 학회의 목소리 부족	학회 차원의 급여 권장 기준이 부재함	○	○
	상담심리사 경력산정 시 학회의 협조가 부족함	○	○
	상담심리사 역할 및 직무 범위(한계)에 대한 학회의 뚜렷한 기준이 부재함		○
	학회원들의 의견을 반영하여 대변해주는 대표성이 부족함		○
사회적 책무 수행 부족	사회적 이슈에 대한 발 빠른 대응이 부족함	○	○
	상담심리사 자격관리에만 집중함	○	
	사회공동체에 기여하는 역할을 다하지 못함		○
상담실무자를 위한 실질적 지원 부족	전문적이고 구체적인 현장 매뉴얼이 부재함	○	
	세부 분야별 전문가 양성 프로그램이 부족함	○	
적극적이고 다양한 홍보 부족	공격적인 홍보 전략이 부족함	○	○
	일반 대중들에 대한 학회 홍보가 부족함(예, 일반인을 위한 홈페이지 부실)		○
	다양한 매체와 IT기술을 충분히 활용한 홍보가 부족함		○

거를 수 없다는 점, 소규모 수련기관에서는 접수면접을 실시하기가 어려움에도 불구하고 접수면접을 20회 이상 요구하는 것은 지나치다는 등 상담현장을 충분히 고려하지 못한 수련요건에 대해 1급·2급 참여자들이 공통적으

로 보고하였다. 이외에도 1급 참여자의 경우, 개인분석 등 상담자 성장에 필수적인 조건이 수련요건에 포함되지 않은 점을 약점으로 인식하였다. 2급 참여자들은 1급 참여자들에 비해 자격검정 문제를 상당수 보고하였는데, 수

련요건이 자주 변동되어 혼란을 야기한다는 점과 자격검정을 위해 제출하는 수련수첩과 서류 작성이 지나치게 까다롭고 복잡한 점, 개인상담 사례를 제공하는 수련기관이 부족함에도 불구하고 전문적인 수련기관을 확대하려는 노력이 부족한 점, 면접심사에서 심사위원이 응시자의 전문성을 검증하는 데 불필요한 사적인 질문을 하는 등 자격심사의 전문성 부족 등을 약점으로 인식하였다. ‘수련감독자에 대한 철저한 관리 부족’과 관련해서는, 수퍼바이저들이 수퍼비전을 제공하거나 수련기관을 운영하는 데 있어 비윤리적 수행이 발생하고 있음에도 불구하고 이를 학회 차원에서 엄격하게 관리하지 못하는 점과 수퍼바이저들을 평가하거나 재교육할 수 있는 제도적 장치가 미흡한 점을 1급·2급 참여자들이 공통적으로 보고하였다. 1급 참여자들은 2급 참여자들에 비해 수련감독자에 대한 관리 문제를 다수 보고하였는데, 예를 들어, 현직 전임교수임에도 시설 상담기관을 운영하며 수련프로그램을 진행하는 등 유료 수퍼비전을 과도하게 실시하는 것은 문제라고 인식하였다. 학회의 약점 중 ‘자격검정 문제’와 ‘수련감독자에 대한 철저한 관리 부족’이 포함된 예는 다음과 같다.

(수련요건을 다 채우고) 좀 설렁설렁 했더니 1년 동안 뭐하고 왔냐, 객관적인 요건은 벌써 다 충족했다고 생각했는데 이걸로 태클을 거는 부분이나 (……) 모욕적인 발언이 있어서 작년에는 그런 게 많이 줄었고 공통 질문이 많이 늘었다고 하더라고요. 그럼에도 불구하고 압박 질문하면서 틀리기를 기다렸다는 듯이... 이분은 (심사위원이 자신을) 자르고 싶다는 강한 메시지를 받았다고 얘기하더라

고요. 그러니까 나는 떨어질 사람으로 벌써 되어있나? (2급 참여자)

(수퍼비전 비용에서) 혼란이 오는데 어떻게 책정을 해야 될까. 이게 이제 개인적인 윤리 기준밖에 없는 거예요. (……) 그리고 대학 교수님들 중에서 전임임에도 불구하고 사설센터를 내요. 그래서 이 사설기관에 엄청난 수련생들이 모이고 한 학기의 수련비를 내겠죠. (1급 참여자)

다음으로, 참여자들은 학회운영과 관련해서 ‘학회운영의 전문성 부족’과 ‘학회운영의 투명성 부족’, ‘학회 내 소통 부족’, ‘학회 활동의 형평성 부족’을 약점으로 인식하였다. ‘학회운영의 전문성 부족’과 관련해서, 1급·2급 참여자들은 학회 조직운영에 상담실무자들의 참여가 부족하고 학회 내 정책, 홍보, 연구, 발전 기획 등을 담당하는 상근인력이 부족하다는 점을 공통적으로 꼽았다. 또한 ‘학회 내 소통 부족’과 관련해서, 학회원들이 공개적으로 토론할 만한 장이 부족하고 홈페이지 게시판 등을 통한 학회원들의 문의와 요청에 대해 학회를 대표한 전문적인 답변이 부족한 점, 한국정신건강상담사협의회 탈퇴와 같은 주요 사안을 결정할 때 학회가 사전에 학회원들과 충분히 소통하지 않은 점을 1급·2급 참여자들이 공통적으로 언급하였다. ‘학회 활동의 형평성 부족’과 관련해서는 신진 수퍼바이저들이 수퍼바이저 자격을 취득하고도 상담심리사 수련회 강사진이나 자격검정 심사위원으로서 활동할 기회가 부족한 점과 서울·경기 지역을 중심으로 학회 활동이 편중된 점을 1급·2급 참여자들이 공통적으로 언급하였다. 학회의 약점 중 ‘학회 내 소통 부족’이 포함된 예는 다

음과 같다.

저는 학회원으로서 그런 생각이 들더라고요. 여기에 주권자가 누구지? 교수님들이신가, 아니면 학회에서 선출되신 분들인가 싶은데... (.....) 저는 학회에 늘 참여를 했지만 교육을 듣는 입장이었지 어디서든 제가 겪고 있는 어려움이나 상담사로서의 어려움을 이야기할 수 있는 창구가 없었어요. (2급 참여자)

한편, 참여자들은 ‘상담심리사 역할 및 처우 개선을 위한 학회의 목소리 부족’, ‘사회적 책무 수행 부족’, ‘상담실무자를 위한 실질적 지원 부족’, ‘적극적이고 다양한 홍보 부족’을 약점으로 인식하였다. ‘상담심리사 역할 및 처우 개선을 위한 학회의 목소리 부족’과 관련해서, 1급·2급 참여자들은 현재 상담심리사들의 열악한 처우를 개선하기 위한 학회 차원의 상담심리사 급여 권장기준이 부재하고 상담심리사가 이직 등으로 경력산정이 필요한 경우 학회 차원의 협조가 부족한 점 등을 공통적으로 보고하였다. 이외에도 1급·2급 참여자들이 공통적으로 인식하는 약점으로는, 사회적 이슈에 대해 학회 차원의 발 빠른 대응이 부족한 점과 학회와 상담심리사를 알리는 데 있어서 적극적인 홍보 전략이 부족한 점으로 보고되었다. 학회의 약점 중 ‘적극적이고 다양한 홍보 부족’이 포함된 예는 다음과 같다.

요즘에는 인터넷으로 6개월이나 속성으로 취득하는 상담사 자격이 있는데 (상담심리사와) 구분이 안 되는 거예요. 상담심리사에 대한 대국민 인식개선이 필

요하기 때문에 학회에서 조직적으로 홍보를, 라디오 홍보뿐만 아니라 기사나 인터뷰도 전략적으로 가야 한다고 생각해요. 반짝이 아니라 체계적으로 전략적이고 집요하게 기사나 인터뷰를 낼 수 있어야 한다는 생각이 들어요. (1급 참여자)

영역 3: 학회의 기회

이 영역은 학회의 발전을 위해 활용할 수 있는 외부의 자원들을 의미한다. 연구자들은 참여자들이 ‘정책’, ‘법률’, ‘경제’, ‘사회’, ‘기술’ 차원에서 학회에 기회로 작용한다고 인식하는 것들을 각각 ‘정신건강정책 및 정부지원 사업 확대’, ‘유사법 제정’, ‘경제수준 향상’, ‘사회문제에 대한 심리지원 요구 증가’, ‘기술의 발달’의 5개 범주로 분류하였다. 표 6에 그 결과를 제시하였고, 범주별로 결과를 기술하면 다음과 같다.

우선, 정책적인 차원에서는 1급·2급 참여자들이 공통적으로 정신건강 관련 정책의 중요성이 대두되고 있고, 통일부, 보건복지부, 국방부 등 정부기관에서 다양한 상담 관련 국가지원사업들이 진행되고 있다는 점을 학회가 활용할 수 있는 기회로 인식하였다. 정책 차원으로 ‘정신건강정책 및 정부지원사업 확대’가 포함된 예는 다음과 같다.

정신건강에 대한 관심이 대두된 데 관심이 있는데요. 좀 더 디테일하게 들어가 보면 2006년부터 2015년까지 저출산예산이 59조 4천억. 고령화예산이 2006년부터 2015년까지 43조 1천억 원. (.....) 저출산에는 여러 가지가 있지만 난임시술 지원에 엄청 많은 돈이 들어갔어요. 여기에도

표 6. '학회의 기회' 영역의 범주 및 핵심 내용

범주	핵심 내용	1급	2급
정신건강정책 및 정부지원사업 확대	정신건강정책의 중요성이 대두되고 있음(예, 바우처 제도의 활성화, 재난피해자 심리지원정책 등)	○	○
	정부기관에서 상담 관련 다양한 사업들이 진행되고 있음(예, 통일부: 남북하나재단 북한이탈주민 심리안정센터 운영, 보건복지부: 정신건강, 임상심리, 사회복지 관련 높은 예산 편성, 국방부: 병영생활전문상담관 파견)	○	○
유사법 제정	상담사 처우 개선에 유사법 적용 가능성이 있음(예, 강사법, 감정노동자 보호법 등)		○
경제수준 향상	청소년상담복지개발원이 NCS기관에 포함되어 처우가 높아짐	○	
	최저임금이 상승함		○
사회문제에 대한 심리지원 요구 증가	고소득층의 증가로 고비용 상담에 대한 수요가 증가함		○
	사회적 재난 발생 시 심리지원의 필요성이 대두됨	○	○
	민감한 사회적 이슈 발생 시 전문적 견해를 요구함	○	○
	힘든 사회적 상황으로 인해 심리적 어려움을 겪는 사람이 증가함		○
기술의 발달	상담에 대한 부정적 편견이 많이 감소됨		○
	학회를 홍보할 수 있는 다양한 매체가 발달함(예, 유튜브, SNS, 앱 등)	○	○
	상담 및 슈퍼비전을 용이하게 할 수 있는 IT기술이 발달함(예, 화상 상담/슈퍼비전 등)	○	○

심리지원이 디테일하게 들어갈 수 있다고 보거든요. 그러니까 이렇게 틈새에 들어가야 된다고 봐요. 정책에 있어서. (1급 참여자)

법률 차원으로, 2급 참여자들은 상담법제화가 쉽지 않은 현실에서 상담사가 대학 및 대학상담기관에서 근무하는 경우 강사 또는 강사에 준하는 직급에 포함된다면 최근 시행되고 있는 강사법을 적용해서 상담사의 처우를 개선할 가능성에 대해 언급하였다. 또 다른

유사법으로, 응급실 간호사, 콜센터 상담원, 사회복지사 등 대인서비스 종사자들의 감정노동에 대한 관심이 지속되면서(김경희, 2006; 백종태, 이후연, 2018; 이선우, 박수경, 2019; 장은화, 심문숙, 2018) 2018년 10월부터 감정노동자 보호 조항이 포함된 산업안전보건법 개정안이 시행되고 있다. 감정노동은 직무를 수행할 때 자신의 실제 감정과 조직이 기대하는 감정이 다를 경우 자신의 감정을 억압하거나 조직에서 요구되는 감정을 표현하는 방식으로 감정을 관리하는 노동을 의미한다(김경희,

2006; 장은화, 심문숙, 2018; Hochschild, 1983). 따라서 상담사도 내담자를 대면해서 상담서비스를 제공하는 일종의 감정노동자라고 본다면, 상담사의 처우를 개선하는 데 감정노동자 보호법을 적용할 가능성이 있다는 점을 언급하였다. 학회의 기회 중 법률 차원으로 ‘유사법 제정’이 포함된 예는 다음과 같다.

올해 8월부터 대학교에서 강사법 적용을 받잖아요. 강사법이 바뀌게 되면서 강사들이 받게 되는 시간당 페이가 9만원 이렇게 되는데요. 센터에서 일하는 사람들이 (……) 강사법 적용을 받을 수가 없나 혹은 우리가 받을 수 있는 그에 준하는 혜택이 없을까? 기존에 있는 법들에 우리가 약간 편승하는 것도 방법이라고 생각하거든요. 그것들을 법률적인 검토를 받아서 우리가 뚫고 들어가는 방법도 마련했으면 좋겠다는 생각이 들어요. (2급 참여자)

경제적인 차원으로, 1급 참여자들은 상담이 NCS에 포함되고 청소년상담복지개발원이 NCS 기관에 포함되면서 상담사에 대한 처우가 점차 높아지고 있다는 점을, 2급 참여자들은 최저임금이 상승하면서 최저임금 수준에 머물렀던 상담사의 임금이 동반 상승할 수 있다는 점, 고소득층이 증가하면서 고비용 상담에 대한 수요도 증가하고 있다는 점을 기회로 인식하였다. 학회의 기회 중 경제적인 차원으로 ‘경제수준 향상’이 포함된 예는 다음과 같다.

다행히 NCS에 상담으로 들어갔어요. 그래서 상담인적자원개발위원회가 생겼고 산업인력현황을 조사분석 해놨더라고

요. 직업상담사랑 청소년지도사랑 상담사, 세 가지를 비교했는데 (상담사가) 가장 열악한 상황인 거예요. 그래도 이제 이렇게 움직임이 있다는 건데…. 경제적인 측면에서도 기회가 (상담이) NCS기관으로 들어갔기 때문에 청소년상담복지센터같은 경우에는 NCS기관, 그러니까 국가기관이나 공공기관은 NCS기관으로 이제 다 들어가서 경제적인 측면에서도 공공기관 공무원 채용을 보면 사실 임금 적용기준이 조금 높더라고요. (1급 참여자)

사회 차원에서는, 1급·2급 참여자들이 공통적으로 국가적 재난 및 사회적 재난이 발생하는 경우 심리지원의 필요성이 적극적으로 대두되고 있을 뿐 아니라 사회적으로 민감한 이슈가 발생하는 경우 전문가의 견해를 요구하게 되면서 상담사의 역할 및 수요가 증가하고 있다는 점 등을 기회로 인식하였다. 학회의 기회 중 사회적인 차원으로 ‘사회문제에 대한 심리지원 요구 증가’가 포함된 예는 다음과 같다.

사회상황 자체도 상담계에 사실은 안타까운 일이지만 정신병리가 요즘 만연해 있다고 생각해요. 요즘 특하면 진짜 말도 안 되는 사고 같은 것도 일어나는데 제가 생각했을 땐 그게 대부분 정신병리와 연관되어 있다고 생각하고요. 이거 자체가 거의 개인한테 맡겨져 있다 보니까 사람들이 그 지경에 이르기까지 도움 청할 데가 없이 가다가 이렇게 됐기 때문에 구조적으로 이런 것 자체를 도와줄 수 있는 시스템이 되면 상담이 필요한 곳이 너무나도 많다. (2급 참여자)

기술적인 차원에서는 유튜브, SNS, 앱 등 학회 및 상담심리사를 홍보할 수 있는 다양한 매체가 발달하고 상담 및 수퍼비전을 용이하게 할 수 있는 첨단 IT기술이 발달하고 있는 점을 1급·2급 참여자들 모두 기회로 인식하였다. 학회의 기회 중 기술 차원에 해당하는 ‘기술의 발달’이 포함된 예는 다음과 같다.

기술적으로도 기회가 꽤 있다고 생각하거든요. 제가 가끔씩 유튜브로 상담사를 찾아보는데 상담사 치면 나오는 유튜브가 거의 없어요. 상담사 치면 대부분

이런 거예요. 상담사 어떻게 되나요? 대학원 어디 가고. (……) 그런데 저는 그런 기술 자체 사용을 전문가로서 나름 책임이라고도 생각을 하는데 저는 지금 단기 목표 중 하나가 유튜브 방송하는 거거든요. 상담 관련해서. (2급 참여자)

영역 4: 학회의 위협

이 영역은 기회와는 반대로 학회의 발전을 위협하는 외부 요소를 나타낸다. 연구자들은 ‘정책’, ‘법률’, ‘경제’, ‘사회’, ‘기술’ 차원에서

표 7. ‘학회의 위협’ 영역의 범주 및 핵심 내용

범주	핵심 내용	1급	2급
상담사를 대표하는 정책 전문가 부재 및 예산 부족	심리상담 분야는 상대적으로 예산이 적게 배정됨		○
	국회에 상담사를 대표하는 전문가가 부재함		○
상담심리(사) 관련법 부재	신고제로 인한 무분별한 상담소 개소	○	○
	상담심리사 자격증이 법제화되지 않음	○	○
	상담심리(사) 관련 법령이 부재함		○
경제적 불평등에 따른 상담서비스의 양극화	정신보건법의 정신건강전문요원에 상담사가 포함되지 않음		○
	소득격차가 심해지면서 상담기회를 갖지 못하는 계층이 증가함		○
무분별한 상담사 배출	상담비용의 격차(양극화)가 심해짐		○
	상담에 대한 대중들의 부정적인 인식이 남아 있음	○	○
	고용구조가 불안정하고 취약함(예, 단기/간접고용 구조)	○	○
	상담인력 공급이 과잉됨(예, 단기숙성의 유사 자격증 증가)	○	○
	유사·인접 분야(사회복지, 임상심리, 정신의학)와의 경쟁이 과열됨(예, 상담복지센터 운영을 사회복지사가 담당함)	○	○
	유사학회 및 자격증 등이 난무함		○
AI기술 발전으로 상담사의 일자리 축소	유사학회의 성장		○
	AI기술 발전으로 상담 관련 일자리가 상실됨(예, 챗봇 도입)	○	

참여자들이 인식하는 학회의 위협 요소를 각각 ‘상담사를 대표하는 정책 전문가 부재 및 예산 부족’, ‘상담심리(사) 관련법 부재’, ‘경제적 불평등에 따른 상담서비스의 양극화’, ‘무분별한 상담사 배출’, ‘AI기술 발전으로 상담사의 일자리 축소’ 5개의 범주로 분류하였다. 표 7에 그 결과를 제시하였고, 범주별로 결과를 기술하면 다음과 같다.

우선, 정책적인 차원에서는 2급 참여자들이 바우처사업의 경우에도 심리상담 관련 분야에 상대적으로 예산이 적게 배정되고 있으며, 국회에 입법이나 정책결정에 영향을 미치는 상담전문가가 부재한 점을 위협으로 인식하였다. 학회의 위협 중 정책 차원으로 ‘상담사를 대표하는 정책 전문가 부재 및 예산 부족’이 포함된 예는 다음과 같다.

조금 혜택을 받고 있는 게 바우처 서비스 같은데. (……) 위협이 되는 게 놀이나 언어, 발달재활 관련된 바우처는 굉장히 활성화되어 있고 많이 줄었다고 해도 예산이 굉장히 많은 편인데, 심리상담 바우처는 보니까 종류는 많은데 예산이 너무 적어요. 서울시에서 하는 바우처도 예산이 너무 적더라고요. 그래서 조기에 소진되거나 그런 바우처가 있는지조차도 모르거나…. (2급 참여자)

법률 차원에서는, 1급·2급 참여자 모두 상담기관이 신고제로 인해 무분별하게 개소되고 상담심리사 자격증이 아직 법제화되지 않은 점을 위협으로 인식하였다. 학회의 위협 중 법률 차원으로 ‘상담심리(사) 관련법 부재’가 포함된 예는 다음과 같다.

법이 있는 직종들은 다 수당이 나오는데 (……) 상담 관련법도 아예 없고. 그러니까 상담사도 분명히 자격이 있는데 전혀 수당 혜택을 받지 못하는 거예요. 근거가 없어서 줄 수 없다는 거예요. 그래서 그나마도 열악한 처우가 더 열악한 거고. 바우처도 법이 근거가 되어야 더 확실하게 예산 배정이 되는데 상담 관련법이 너무 없다 보니까 발달재활이나 이런 쪽보다는 훨씬 떨어질 수밖에 없어서……. (2급 참여자)

경제 차원에서는, 2급 참여자들이 소득격차가 심해지면서 유료상담과 무료상담 간 양극화가 심해지고, 비용에 대한 부담으로 인해 국가사업이나 위기지원 외에 상담서비스를 접하지 못하는 계층이 증가하고 있는 점을 위협으로 인식하였다. 학회의 위협 중 경제적인 차원으로 ‘경제적 불평등에 따른 상담서비스의 양극화’가 포함된 예는 다음과 같다.

고소득층이 폭발적으로 늘고 있다 보니까 (……) 강남이나 이런 데서 상담하시는 분들은 내담자들이 너무 많아요. 다 감당 못할 정도로 많은데 (……) 반대로 격차가 심해지다 보니까 아예 상담을 접하지 못하는 계층도… 이걸 경제적인 위협인데 기관이나 학교에서 가장자리 상담이나 위기상담만 접할 수 있는 사람들이 동시에 늘어난다는 거예요. (2급 참여자)

사회 차원에서는, 1급·2급 참여자들 모두 상담에 대한 일반인들의 부정적인 인식이 남아 있고, 단기고용, 간접고용 등 사회 전반에

결쳐 고용구조가 불안정하고 취약한 점을 위협으로 인식하였다. 뿐만 아니라 단기속성과 정으로 취득할 수 있는 유사 자격증이 증가하면서 상담인력 공급이 과잉되고, 사회복지, 임상심리, 정신의학 등 유사·인접 분야와의 경쟁이 과열되고 있는 점 등을 위협으로 인식하였다. 학회의 위협 중 사회적인 차원으로 '무분별한 상담사 배출'이 포함된 예는 다음과 같다.

성희롱이나 성폭력 (예방)교육은 우리가 가서 파이를 가져올 수 있는 거죠. 이런 부분이 너무 적다고 안 하다 보면 우리의 어떤 역할이 점점 줄어들고 상담심리사가 임상심리사나 사회복지사나 다른 전문가들에 비해서 파이가 점점 줄어드는 거죠. 우리가 고유하게 잘할 수 있는 것을 저는 많이 해야 된다고 생각하는 데... (1급 참여자)

기술적인 차원에서는, 1급 참여자들이 AI기술 발전으로 인해 상담현장에 챗봇이 도입되는 등 상담 관련 일자리가 상실되고 있는 점을 위협으로 인식하였다. 'AI기술 발전으로 상담사의 일자리 축소'가 포함된 예는 다음과 같다.

(챗봇이 상담심리사한테는 직접 들어가지 않지만 직업상담사한테는 직접 들어가거든요. 그러면 직업상담사들의 수가 줄어들 수밖에 없고 거기는 정부기관이기 때문에 (직업상담사를) 함부로 해고시킬 수 없잖아요. 그러니까 남아 있는 인력을 심층상담으로 돌리겠다고 하는데 그분들이 심리상담을 전혀 배우지 않은

상태에서 심층상담 하기가 어려워요. 그러면 이분들의 미래는 또 어떻게 될 거냐. 그리고 심리상담에서도 초기상담 같은 건 챗봇으로 가능한 부분이 있겠죠. (1급 참여자)

SWOT 매트릭스를 활용한 학회 발전방안 모색

다음으로 1급·2급 상담심리사들을 대상으로 진행한 포커스그룹 인터뷰를 통해 파악한 학회 내부의 강점(S)과 약점(W), 학회 외부의 기회(O)와 위협(T) 요소를 SWOT 매트릭스로 나타내었다. 표 8에 제시한 SWOT 매트릭스 표에는 SWOT 4요소 분석결과와 이를 토대로 연구자들이 도출한 대응전략인 SO전략, ST전략, WO전략, WT전략이 포함되었다. 여기서 SO전략, 즉 강점-기회 전략은 강점을 발휘해서 기회를 활용하는 전략을, ST전략, 즉 강점-위협 전략은 당면한 위협을 피하거나 최소화하면서 강점을 이용하는 전략을 나타낸다. 또한 WO전략, 즉 약점-기회 전략은 약점을 보완하거나 극복하면서 기회를 활용하는 전략을, WT전략, 즉 약점-위협 전략은 약점을 최소화하면서 위협을 피하거나 극복하는 전략을 말한다(정경조, 유현실, 2015).

SWOT 4요소 분석결과를 토대로 세운 SO전략, 즉 학회 발전을 위해 학회가 지닌 강점을 발휘해서 주어진 기회를 적극적으로 활용하는 강점-기회 전략은 다음과 같다. 첫째 **정신건강 정책 및 정부지원사업 참여 전략**으로, 대표적인 상담 전문인력 양성기관이라는 사회적 인식과 높은 공신력을 바탕으로 점차 활성화되고 있는 정신건강정책 및 정부지원사업에 참여하기 위한 전략을 구체적으로 수립해야 한

표 8. SWOT 매트릭스를 활용한 전략 도출

		강점(S)	약점(W)
SWOT		<ul style="list-style-type: none"> ◦ 최대 규모 ◦ 공신력 ◦ 뚜렷한 정체성 ◦ 상담의 전문성 ◦ 학회원들의 높은 자부심 ◦ 상담심리사 지원을 위해 노력하는 자세 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 자격검정 문제 ◦ 수련감독자에 대한 철저한 관리 부족 ◦ 학회운영의 전문성 부족 ◦ 학회운영의 투명성 부족 ◦ 학회 내 소통 부족 ◦ 학회 활동의 형평성 부족 ◦ 상담심리사 역할 및 처우 개선을 위한 학회의 목소리 부족 ◦ 사회적 책무 수행 부족 ◦ 상담실무자를 위한 실질적 지원 부족 ◦ 적극적이고 다양한 홍보 부족
기회 (O)	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 정신건강정책 및 정부지원 사업 확대 ◦ 유사법 제정 ◦ 경제수준 향상 ◦ 사회문제에 대한 심리지원 요구 증가 ◦ 기술의 발달 	SO전략	WO전략
		<ul style="list-style-type: none"> • 정신건강정책 및 정부지원사업 참여 • 상담심리사 처우 및 임금체계 개선 • 사회적 위기지원 강화 • 학회 및 상담 홍보 강화 	<ul style="list-style-type: none"> • 학회 상근인력 편성 및 학회운영 역량 강화 • 상담심리사 직무 표준화 • 대국민 심리지원을 통한 사회적 책무 수행 • 학회-회원 간 소통 및 교류 지원 확대
위협 (T)	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 상담사를 대표하는 정책 전문가 부재 및 예산 부족 ◦ 상담심리(사) 관련법 부재 ◦ 경제적 불평등에 따른 상담서비스의 양극화 ◦ 무분별한 상담사 배출 ◦ AI기술 발전으로 상담사의 일자리 축소 	ST전략	WT전략
		<ul style="list-style-type: none"> • 상담심리(사) 관련 입법 • 상담비용 현실화 및 권장기준 마련 • 상담심리사 홍보 강화 • 상담 관련 일자리 개발 	<ul style="list-style-type: none"> • 상담 관련 예산 편성과 입법을 위한 학회운영 개편 • 자격관리 강화를 통한 상담심리사 법제화 • 사회적 역할 강화를 통한 고용구조 개선 • 상담실무자 지원 강화를 통한 국가자격화

다. 오랜 역사와 전통을 가진 학회로서 축적된 학술연구 및 상담활동 성과를 바탕으로 사회적 요구에 부응하는 정책 및 사업을 제안할 뿐만 아니라 해당 정책 및 사업에 상담심

리사 및 학회원들을 참여시킴으로써 고용기회를 확대할 수 있는 전략을 마련해야 한다. 둘째, **상담심리사 처우 및 임금체계 개선 전략**으로, 상담사의 안정적인 고용기회를 마련하기 위해 관련기관과의 MOU 체결 등 학회가 주도적으로 시도했던 다양한 노력들을 확대하여 상담심리사의 처우 개선 및 임금체계 개편을 위한 전략을 수립하기 위해 애쓸 필요가 있다. 상담에 대한 요구 증가와 최저임금 상승 등으로 상담심리사의 임금 상승 역시 기대되고, 고소득층 증가로 고비용 상담에 대한 수요가 증가하는 현 상황은 상담고용을 촉진하는 데 기회가 될 수 있다. 한편, 상담심리사의 고용촉진과 더불어 학회 차원에서 상담심리사의 급여기준안을 제안하고 급여를 현실화하려는 적극적인 노력을 통해 상담심리사의 열악한 처우를 개선하기 위한 전략적 노력이 필요하다. 셋째, **사회적 위기지원 강화 전략**으로, 국가적·사회적 재난뿐만 아니라 다양한 사회문제가 발생하는 경우 심리지원 서비스나 전문적인 견해를 기대하게 되면서 학회 차원에서 사회적 요구에 부응하기 위한 사회적 위기지원 서비스를 강화하기 위한 전략을 수립해야 한다. 학회는 세월호 참사 당시 피해자 상담 및 심리지원을 제공한 이후로 국가적·사회적 위기개입을 위한 전문적인 대처 및 지원 활동을 지속해 왔다. 학회가 지닌 재난 및 위기상황에 대한 전문적 심리지원 및 개입 경험을 바탕으로, 사회 현안에 더욱 적극적으로 대응하고 사회적 위기지원 및 위기개입을 위한 현장 기반의 전략을 수립해야 한다. 넷째, **학회 및 상담 홍보 강화 전략**으로, 라디오나 홈페이지를 통한 기존의 홍보 방식뿐만 아니라 유튜브, SNS, 앱 등 다양한 매체들을 활용해서 학회 및 상담사의 역할과 활동을 알리기

위한 전략을 수립해야 한다. 예를 들어, 학회는 현재 웹비너를 통해 동영상 강의를 제공하여 학술대회나 학술 및 사례 심포지엄에 참석하기 어려운 학회원들에게 편의를 제공하는 등 학회원들을 위해 최신 기술을 도입하고자 노력하고 있다. 이처럼 학회는 현재 학회원들을 지원하기 위한 다양한 매체와 기술을 적극적으로 활용하려는 노력을 확대하여 학회 및 상담사를 홍보하기 위해 힘써야 할 것이다.

다음으로, 학회발전을 위한 ST전략, 즉 강점-위협 전략은 다음과 같다. 첫째, **상담심리사) 관련 입법 전략**으로, 상담심리학 분야를 대표하는 학회로서 전문성과 공신력을 활용하여 상담 및 상담사 관련 입법을 위한 전략을 수립할 필요가 있다. 특히 단기고용, 간접고용 등 상담심리사의 불완전고용은 상담 관련법의 부재에서 기인하는 바가 크기 때문에 상담사 처우 개선을 위해 법 제정이 가장 시급한 문제로 대두되고 있다. 둘째, **상담비용 현실화 및 권장기준 마련 전략**으로, 소득격차가 심화되면서 내담자들이 이용할 수 있는 상담서비스도 고비용 상담과 무료상담으로 양극화되고 있는 상황에서 전문성과 공신력을 가진 학회가 1급·2급 상담심리사 및 상담기관의 상담비용에 대한 권장기준을 제안함으로써 상담비용을 현실화하는 전략이 필요하다. 특히, 비용 부담으로 유료 상담서비스를 이용하지 못하는 저소득층을 대상으로 사회사업 및 위기지원 활동 등을 통해 심리지원을 제공함으로써 상담서비스에 있어서 경제적 불평등을 완화시키는 데 기여할 수 있을 것이다. 셋째, **상담심리사 홍보 강화 전략**으로, 학회에서 발급하는 상담심리사 자격에 대한 홍보를 강화할 필요가 있다. 일반 대중들은 전문적인 수련과정을 밟고 엄격한 자격심사를 거친 사람들에게 받

급하는 상담심리사 자격증과 온라인 강의 등 단기 속성과정을 이수한 사람들이 취득하는 유사 자격증이 어떤 차이가 있는지를 인지하지 못한다. 상담에 대한 수요가 증가하면서 오히려 검증되지 않은 유사 자격증이나 사설 상담기관이 난무하여 상담서비스의 질이 보장되지 못한다면, 일반 대중들의 상담사에 대한 불신과 불만은 점점 더 커질 것이다. 따라서 상담서비스의 질을 향상시키고 상담 및 상담심리사에 대한 인식을 보다 더 긍정적으로 개선하기 위해서는, 상담 및 상담심리사의 활동 전반에 대한 홍보뿐 아니라 유사 자격증과 차별화되는 상담심리사의 전문적인 자격에 대해 적극적으로 홍보할 필요가 있다. 넷째, **상담 관련 일자리 개발 전략**으로, AI기술 발전으로 챗봇 등이 도입되면서 상담사 고유의 전문적인 일자리를 개발하고 확대하기 위한 전략을 수립해야 한다. 정보 제공 위주의 진로상담이나 직업상담에서는 챗봇이 상담사를 대체할 가능성이 있기 때문에, 전문 영역으로서의 심리상담에 대한 뚜렷한 정체성을 공고히 다져온 본 학회는 상담사 고유의 역할과 역량을 개발하고 이를 강화하기 위한 노력을 계속해 나가야 한다. 예를 들어, 사회정의 상담에서는 20대 미취업청년 내담자가 호소하는 취업스트레스를 개인의 문제만이 아니라 경제불황, 고용불안 등 사회적 모순을 반영한 문제로 이해한다. 이때 상담사는 내담자의 취업스트레스를 다루기 위해 전통적인 상담인 개인 내적 접근뿐 아니라 지역사회, 관련제도 등 다양한 맥락을 고려해서 내담자에게 개입하게 된다(이소연, 서영석, 김재훈, 2018; Beer, Spanierman, Greene, & Todd, 2012). 이처럼 사회정의 상담에 기초한 상담사는 챗봇 등이 대신할 수 없는 복합적인 역할을 담당하게 되면서

상담사 고유의 영역을 확보할 수 있으며, 학회는 사회정의 상담 등 상담의 다양한 접근을 활용해서 상담사 고유의 역량을 발휘할 만한 일자리 확대 전략이 필요하다.

연구자들이 수립한 학회발전을 위한 WO전략, 즉 약점-기회 전략은 다음과 같다. 첫째, **학회 상근인력 편성 및 학회운영 역량 강화 전략**으로, 학회 내부에 조직운동을 담당하는 전문인력이 부족한 현 상황에서는 정신건강 관련 국가정책이나 사회사업이 확대되더라도 학회 차원에서 적극적으로 참여하기 어려울 수 있다. 따라서 점차 활성화되고 있는 정신건강 관련 공공정책 및 국가지원사업을 제안하고 참여하기 위해 학회 내부에 정책, 홍보, 연구, 발전기획 등 부서별 전문인력을 배치하고 학회운영 역량을 강화하기 위한 전략이 마련되어야 한다. 둘째, **상담심리사 직무 표준화 전략**으로, 상담심리사의 역할 및 직무를 표준화하고 이를 기초로 체계적인 훈련기준을 마련할 필요가 있다. 예를 들어, 국가직무능력표준인 NCS를 기반으로 상담심리사의 직무를 정의하고 훈련기준 등 관련 정보를 체계화함으로써 상담심리사의 역량을 개발하고 강화할 수 있을 뿐만 아니라 상담심리사에 대한 사회적 인식을 개선할 수 있을 것이다. NCS는 교육·훈련과정과 산업현장 직무의 불일치를 해소하기 위해 산업현장에서 직무를 수행하는데 요구되는 지식, 기술, 소양 등을 국가적 차원에서 표준화한 것을 의미한다(김인규, 최현아, 2017; 조덕근, 2016). 권수영, 이신형, 황진태, 손재구(2016)는 상담이 NCS에 포함되었다는 것이 국가자격화를 위한 필수적인 법적·제도적 근거가 마련되었다는 것을 의미한다고 보았다. 하지만 현재 부동산분야 NCS의 경우 NCS 분류체계상 문제 등이 제기되고 있으며

(조덕근, 2016), 상담분야 NCS에서도 대분류인 ‘사회복지·종교’ 분야에 중분류인 ‘상담’이 포함되어 있는 점이나 중분류인 ‘상담’을 소분류인 ‘직업상담서비스’와 ‘청소년지도’, ‘심리상담’으로 세분화하는 방식도 다소 논의의 여지가 있다. 따라서 상담심리사에 대한 사회적 인식을 제고하기에 앞서 상담사의 역할과 직무를 체계화하고 표준화하는 기준에 대한 논의가 선행되어야 할 것이다(최윤미, 2003). 셋째, **대국민 심리지원을 통한 사회적 책무 수행 전략**으로, 학회가 상담심리학 분야를 대표하는 전문가 집단임에도 사회적 사안에 대한 입장 표명이나 적극적 대응 등 사회적 책무 수행이 부족하다는 인식을 극복하기 위한 전략이다. 학회는 전문가 집단으로서 내담자를 조력할 뿐 아니라 다양한 대국민 심리지원 및 상담서비스를 개발하고 제공함으로써 사회적 요구에 부응하고 사회공동체에 기여하는 사회적 책무를 수행할 필요가 있다. 넷째, **학회-회원 간 소통 및 교류 지원 확대** 전략으로, 기존의 홈페이지뿐만 아니라 SNS, 앱 등 다양한 매체를 활용해서 학회와 회원 간의 소통 그리고 회원들 간 교류가 활발하게 이루어질 수 있도록 학회 차원의 지원을 확대하는 전략을 수립해야 한다. 특히 학회-회원 간 소통의 부재로, 학회 내 주요 사안이나 활동에 대해 학회원들이 일방적인 통보를 받거나 그러한 통보조차 받지 못하는 경우가 있었다. 이러한 소통의 부재가 지속되면 학회에 대한 불신이 커지고 학회운영에 있어서도 문제가 될 수 있기 때문에 학회-회원 간 소통이 원활하게 이루어지기 위한 전략이 필요하다. 또한 회원 간 활발한 의견교환 및 상호교류를 지원함으로써 학회원들의 연대감과 자부심을 높이기 위한 전략을 마련해야 한다.

마지막으로, WT전략, 즉 약점-위협 전략은 다음과 같다. 첫째, **상담 관련 예산 편성과 입법을 위한 학회운영 개편 전략**으로, 학회운영이 상담 관련 국가예산을 확보하고 상담 관련 법을 마련하는 데 집중하기 위한 전략을 마련해야 한다. 현재 정부기관에서 다양한 상담 관련 사업들이 진행되고 있음에도 불구하고 심리상담 관련 예산 비중이 적은 편으로, 학회에서는 국가사업 등을 제안하고 실행할 수 있는 전문부서를 마련하고 전문인력을 확충해야 한다. 둘째, **자격관리 강화를 통한 상담심리사 법제화 전략**으로, 상담심리사 자격발급 및 자격발급 이후에도 엄격한 자격관리를 통해 상담서비스의 질을 보장하고 상담서비스에 대한 신뢰를 높여 상담심리사 법제화 추진에 기여하기 위한 전략을 마련해야 한다. 특히, 비전문적인 유사 자격증을 소지한 상담인력의 증가로 인해 상담서비스의 질이 위협받는 상황에서, 학회는 상담심리사의 정체성과 전문적인 역량을 강화함으로써 잠재적인 내담자를 보호하기 위한 장치를 마련해야 한다. 셋째, **사회적 역할 강화를 통한 고용구조 개선 전략**으로, 학회에 상담사의 처우를 대변해주는 대표성 있는 목소리가 부족하다는 비판에 학회가 단기고용, 간접고용 등 상담현장의 불합리한 고용구조를 개선하고 상담 관련 양질의 일자리를 늘려나가기 위한 사회적 활동을 독려하는 전략을 마련해야 한다. 상담심리사들의 실질적 권익 보호를 위해 상담현장에 있는 실무자들이 중심이 되어, 불합리한 상담사 고용구조 및 근로조건에 대해 비판적인 목소리를 내는 등 사회적 역할을 담당할 수 있도록 학회가 촉진함으로써 상담 관련 일자리의 질을 높여나가기 위해 노력할 수 있을 것이다. 넷째, **상담실무자 지원 강화를 통한 국가자격**

화 전략으로, 상담실무자들에 대한 구체적이고 체계적인 지원을 강화함으로써 상담심리사의 전문성을 높이고 현재 민간자격인 상담심리사를 국가자격화하기 위한 전략을 마련해야 한다. 현재 상담 관련 민간자격이 3천 개 이상으로 난립하고 있는 상황에서 국가자격화를 위해서는 법적·제도적 근거가 마련되어 있어야 한다(권수영 등, 2016). 상담법제화가 순탄하지 않은 상황에서 학회가 분야별 현장 매뉴얼을 제공하는 등 상담현장에서 활동하는 상담실무자들의 다양한 요구에 응함으로써 차별적인 양질의 대국민 상담서비스를 제공할 수 있다면(김영근 등, 2012), 상담심리사에 대한 사회적 인식을 개선하고 상담심리사의 국가자격화를 앞당기는 최선의 전략이 될 수 있을 것이다.

논 의

한국상담심리학회는 국내 상담심리학계를 대표하는 학회로서, 1964년 한국심리학회 산하 임상심리 분과회로 발족한 후 1986년 상담심리분과와 임상분과로 분리되고 이후 변화를 거듭하면서 양적·질적으로 비약적인 성장을 이루어왔다. 한편, 학회는 급속한 성장과 동시에 국내외 상담분야의 내적·외적 환경의 변화를 경험함에 따라 향후 지속적인 성장을 위해 당면한 과제들을 살피고 중장기 발전방안을 수립해야 하는 시기를 맞게 되었다. 따라서 학회는 현재 보유하고 있는 내부의 강점을 발휘하고 약점을 보완할 뿐만 아니라 외부의 기회를 활용하고 위협을 극복해 나갈 방안을 적극 검토하는 노력이 요구된다. 이에 본 연구에서는 1급·2급 상담심리사 자격을 소지한

학회원들을 대상으로 포커스그룹 인터뷰를 실시하여 SWOT 4요소에 해당하는 학회 내부의 강점(S)과 약점(W), 학회 외부의 기회(O)와 위협(T)에 대한 의견을 수렴하였다. 또한 변화하는 환경에 대응하면서 학회의 향후 발전방안을 마련하고자, SWOT 4요소 분석결과를 토대로 SO전략(강점-기회 전략), ST전략(강점-위협 전략), WO전략(약점-기회 전략), WT전략(약점-위협 전략)을 수립하였다. 아래에서는 주요 연구결과를 중심으로 시사점을 논하면서, 향후 학회가 단계적으로 실천해 나갈 발전방안에 대해 살펴보고자 한다.

첫째, 연구참여자들이 인식하는 학회 내부의 강점으로는 ‘최대 규모’와 ‘공신력’과 같은 양적·외적 강점뿐만 아니라 ‘뚜렷한 정체성’, ‘상담의 전문성’, ‘학회원들의 높은 자부심’, ‘상담심리사 지원을 위해 노력하는 자세’와 같은 질적·내적 강점이 도출되었다. 학회는 50여 년의 역사를 통해 학회원의 증가와 같은 외형적인 성장뿐만 아니라 상담의 전문성을 강화하고 역량 있는 전문 상담인력을 배출하는 등 내실 있는 질적 성장을 이루어왔다. 이러한 성장에는 학회 및 학회에서 발급하는 상담심리사 자격에 대한 학회원들의 신뢰와 자부심을 비롯하여 홍보, 상담심리사지원TFT 등을 통한 학회원 및 상담심리사의 활동을 지원하는 학회의 지속적인 노력이 있어 왔다. 반면, 참여자들이 인식하는 학회 내부의 약점으로는 ‘자격검정 문제’, ‘수련감독자에 대한 철저한 관리 부족’과 같은 상담심리사 자격증과 관련된 문제와 ‘학회운영의 전문성 부족’, ‘학회운영의 투명성 부족’, ‘학회 내 소통 부족’, ‘학회 활동의 형평성 부족’, ‘상담심리사 역할 및 처우 개선을 위한 학회의 목소리 부족’, ‘사회적 책무 수행 부족’, ‘상담실무자를 위한

실질적 지원 부족', '적극적이고 다양한 홍보 부족'과 같은 학회운영 및 학회 활동과 관련된 문제들이 도출되었다.

자격검정을 포함한 상담심리사 수련과정과 관련해서, 1급 참여자들은 수련기관을 운영하거나 수련생들을 교육하는 과정에서 겪는 고충을 호소하였으며, 2급 참여자들은 수련요건을 충족시키고 자격심사를 치르는 과정에서 경험하는 어려움을 주로 호소하였다. 2급 참여자들의 경우 자격검정 문제를 상당수 보고하였는데, 이들은 2급 자격을 취득한 상담사이면서 동시에 1급 자격취득을 준비하는 수련생으로서 경험하는 어려움을 토로하였다. 예를 들어, 상담경력 등 수련요건을 충족시킬 수 있는 수련과정이 학위과정이나 상담현장에 충분히 마련되어 있지 않은 상황에서, 2급 참여자들은 상담사례를 제공받기 위해 사회복지기관 등에서 무료상담을 자처하게 된다. 이처럼 이들은 자격 취득자임에도 불구하고 상담사로서 정당한 보수를 받지 못하는 등 전문인력으로 인정받지 못하는 어려움을 호소하였다. 이처럼 정신건강 전문인력 자격을 취득하려는 수련생들이 근로자이자 수련생이라는 모호한 위치에서 무료상담, 저임금 등 부당한 대우를 받는 현실은 최근 국내 다른 연구에서도 비판적으로 다루어졌다(예, 원성두, 최선, 배금예, 배대석, 이준석, 2018). 따라서 학회는 수련생들이 전문적인 수련과정을 안정적으로 제공받고 수련내용을 인정받을 수 있도록 수련기관 인증제도를 도입하는 등 개선방안을 마련하는데 힘써야 할 것이다. 나아가 수련생들이 근로자로서 근무하는 경우, 정당한 대우를 받을 수 있도록 수련생 또는 실습생의 처우 개선을 위한 사회적 논의를 제안할 필요가 있다.

수퍼바이저 활동 및 수행과 관련하여, 1

급·2급 참여자들은 공통적으로 수퍼바이저들에게 과도한 권한이 주어진다고 인식하였다. 예를 들어, 전임교수이면서 외부에서 사설 수련기관을 운영하는 등 수퍼바이저들의 비윤리적인 활동에도 불구하고 이를 학회 차원에서 엄격하게 관리하거나 제재하지 못하는 점이나 수퍼바이저 자격을 취득한 후에는 평가나 교육을 받지 않는 등 수퍼바이저들을 재교육할 수 있는 제도적 장치가 부족한 점을 보고하였다. 국내 선행연구들에서는 수퍼비전에 대한 체계적인 교육이나 훈련을 받지 못한 채 활동하고 있는 수퍼바이저들에 대한 비판이 지속적으로 제기되어 왔으나(김명화, 홍혜영, 2017; 방기연, 2012; 손진희, 2004; 안하얀, 서영석, 박성화, 이정운, 최유리, 2017; 오효정, 최한나, 2015; 장세미, 장성숙, 2016), 국내 대학원 학위과정을 비롯한 수련과정에서 수퍼비전 및 수퍼바이저에 대한 체계적인 훈련이나 윤리적 수행에 대한 교육은 여전히 부족한 실정이다(안하얀 등, 2017). 학회에서 수퍼바이저 자격요건에 대해서는 명시하고 있지만, 최근까지도 수퍼바이저에 대한 평가기준이나 재교육과정을 공식적으로 제공하지는 않았다(장세미, 장성숙, 2016; 주은선, 이경은, 2018). 이러한 비판을 일부 수용하여, 상담심리사 1급을 취득한 이후 5년이 경과되지만 하면 부여되던 주수퍼바이저 자격요건에 2019년부터는 필수 교육 이수 요건이 추가되었다. 하지만 이 요건도 2019년도 상담심리사 1급 취득자부터 적용되어, 2019년 이전에 자격을 취득한 수퍼바이저들은 여전히 수퍼비전 관련 교육을 이수해야 하는 의무가 없는 실정이다. 본 연구에 참여한 1급·2급 상담심리사들뿐만 아니라 주은선과 이경은(2018)의 연구에 참여한 역대 한국상담심리학회장들도 학회 차원에서 기존의

수퍼바이저들에 대한 재교육이 미흡한 점을 비판하면서 수퍼바이저의 지속적인 발달과 성장을 위한 제도적 장치가 마련될 필요가 있음을 언급하였다. 따라서 수퍼바이저의 윤리적 수행과 지속적 발달을 위해 재교육 대상을 수퍼바이저 전체로 확대하는 방안을 고려할 필요가 있다. 또한 학회는 수퍼바이저들이 자발적으로 수퍼비전 연구회 등을 발족해서 활동하도록 격려할 수 있을 것이다. 연구회를 중심으로 수퍼바이저들의 다양한 배움의 욕구를 충족할 수 있는 학습의 장과 수퍼바이저들 간 교류의 장이 활성화된다면, 수퍼바이저의 전문성과 윤리성을 제고하는 데 큰 기여를 할 수 있을 것으로 판단된다.

한편, 학회 운영 및 학회 활동과 관련된 다수의 약점들은 현재 상담실무자로 종사하고 있는 연구참여자들이 상담현장에서 경험하는 열악한 현실을 반영한다고 볼 수 있다. 예를 들어, 1급·2급 참여자들은 어렵게 상담심리사 자격을 취득하고도 다른 전문직들과 달리 처우가 나아지지 않는데, 수퍼바이저가 되어도 활동할 기회를 얻기 어렵다거나 2급 자격이 있음에도 구직에 상당한 어려움을 겪고 있었다. 이처럼 참여자들은 학회가 자격을 발급하고도 활동할 기회를 충분히 제공하지 못하고 적절한 급여 기준이나 직무 범위를 제시하지 못하기 때문에 상담심리사들의 처우를 개선하는 데 도움을 주지 못한다고 인식하였다. 또한 1급·2급 참여자들은 학회를 통해 상담심리사들의 현실을 개선하고 권익을 보호받자 하지만, 상담실무자들이 조직운영에 직접 참여하기가 어렵고 학회 내 소통할 만한 창구가 부족하기 때문에 학회원들의 의견이 반영된 실질적인 지원을 받지 못한다고 인식하였다. 상담사의 역할과 직무에 대한 정의가 모

호한 채로 상담사의 전문직화(professionalization) 또는 국가자격화에 관한 논의가 여전히 계속되고 있는 만큼(권수영 등, 2016; 최윤경, 2003; 최윤미, 2003), 상담 현장에서 활동하는 상담실무자들의 생생한 목소리가 반영된다면 더욱 실효성 있는 논의가 될 수 있을 것이다. 따라서 학회는 상담실무자로 종사하고 있는 학회원들과 소통하고, 이들의 의견을 적극적으로 반영하여 상담사의 전문직화와 실질적 처우 개선에 힘써야 할 필요가 있다.

둘째, 학회의 발전에 영향을 미치는 외부의 기회는 정책, 법률, 경제, 사회, 기술 차원에 따라 ‘정신건강정책 및 정부지원사업 확대’, ‘유사법 제정’, ‘경제수준 향상’, ‘사회문제에 대한 심리지원 요구 증가’, ‘기술의 발달’로 나타났다. 그중 ‘정신건강정책 및 정부지원사업 확대’와 ‘사회문제에 대한 심리지원 요구 증가’는 SWOT 분석을 통해 국내 상담현황을 분석하고 전망을 제시한 선행연구 결과와 유사하다(서영석 등, 2007). 서영석 등(2007)은 상담사 일자리와 관련해서 정부지원 공공사업이 증가하고 상담사가 사회공헌활동에 참여할 기회가 확대되면서 상담이 일반 대중들에게 알려질 수 있는 계기가 될 수 있으며, 인터넷 중독 등 국내의 사회적 이슈와 관련해서 상담 수요가 증가하게 될 것이라고 전망하였다. 이러한 기회에 따른 상담사의 일자리 수요에 대한 긍정적인 전망은 10여 년이 지난 현재에도 유사하게 나타남에도 불구하고, 여전히 일자리를 비롯한 상담사에 대한 열악한 처우는 심각한 문제로 여겨지고 있다.

한편, 외부의 환경은 기회이자 동시에 위협으로 작용하기도 한다. 예를 들어, 국가적·사회적 심리지원의 필요성이 증가하면서 상담에 대한 수요가 증가함에도 불구하고, 사회복지,

임상심리, 정신의학 등 유사·인접 분야와의 경쟁이 심화됨에 따라 상담사의 일자리가 축소되기도 한다(서영석 등, 2007). 또한 최신 기술의 발달로 등장한 SNS, 앱 등 다양한 매체를 활용해서 학회를 홍보하고 상담에 대한 인식을 개선할 수 있음에도 불구하고, 챗봇의 등장으로 상담사의 일자리가 상실되기도 한다. 학회가 당면한 외부의 위협은 챗봇과 같은 'AI기술 발전으로 상담사의 일자리 축소' 외에도 '상담사를 대표하는 정책 전문가 부재 및 예산 부족', '상담심리(사) 관련법 부재', '경제적 불평등에 따른 상담서비스의 양극화', '무분별한 상담사 배출'로 나타났다. 특히 상담법, 상담사법과 같은 상담 관련법 부재로 인한 문제와 법제화의 필요성은 선행연구들에서 지속적으로 제기되어 왔다(김영근 등, 2012; 김인규, 최현아, 2017; 주은선, 이경은, 2018, 최윤미, 2003). 본 연구에서도 1급·2급 참여자들 모두 상담 관련법의 부재를 위협으로 보고했으며, 상담 법제화를 가장 시급한 과제로 인식하였다. 또한 참여자들은 법제화와 정책화를 위해서는 상담전문가가 국회에서 정부정책 전문가로 활동하면서 입법이나 정책 결정에 참여할 필요성에 대해서도 제안하였다.

셋째, SWOT 분석과 이를 통한 16개의 전략 도출과정을 통해, 연구자들은 2019년 한국상담심리학회 소속 상담심리사들이 학회가 상담심리사의 역할과 전문성을 알리고 처우를 개선하는 역할을 최우선적으로 수행할 것을 요구한다고 해석하였다. 이러한 학회원들의 요구와 목소리를 반영하기 위해, 학회는 본 연구를 통해 도출된 16개의 발전전략을 시간의 흐름에 따라 단계적으로 이행할 필요가 있다고 판단된다. 우선, 학회는 시급하게 요구되고 비

교적 단기적으로 실현할 수 있는 전략들에 대해서는 '단기 실천 전략'으로 수행할 필요가 있다. 이러한 단기 실천 전략에는 '상담 관련 일자리 개발 전략', '학회 상근인력 편성 및 학회운영 역량 강화 전략', '학회-회원 간 소통 및 교류 지원 확대 전략', '상담심리사 처우 및 임금체계 개선 전략', '상담비용 현실화 및 권장기준 마련 전략', '학회 및 상담 홍보 강화 전략', '상담심리사 홍보 강화 전략', '사회적 위기지원 강화 전략', '정신건강정책 및 정부지원사업 참여 전략', '대국민 심리지원을 통한 사회적 책무 수행 전략'이 포함될 수 있다. 즉, 학회는 학회 내 소통을 향상시키고 내부조직을 효율적으로 개편하는 등 학회운영 역량을 강화하고, 상담사의 역할과 직무를 재확인함으로써 상담사 고유의 전문적인 일자리를 개발할 필요가 있다. 대외적으로는, 상담에 대한 사회적 요구가 증가하면서 비전문적인 유사 자격증이 급증하는 상황에서 상담심리사의 역할과 전문성을 홍보함과 동시에 일반 대중들의 상담에 대한 오해와 불신을 해소하고 상담서비스의 질을 향상시키기 위해 노력할 필요가 있다. 또한 상담비용에 대한 권장기준을 제공함으로써 상담을 필요로 하는 대중들에게 고른 혜택이 갈 수 있도록 노력할 뿐 아니라, 상담심리사의 급여 역시 현실적인 기준을 마련하는 등 처우 개선을 위한 대외적인 노력도 요구된다. 더불어 학회는 재난심리지원이나 정신건강지원 등 사회적 위기지원 서비스와 대국민 심리지원 서비스를 제공할 뿐만 아니라 정신건강과 관련된 사회 긴급 현안을 적극적으로 반영하여 정책화 및 입법화하려는 노력을 통해 전문가 집단으로서 사회적 책무를 이행할 필요가 있다.

상담 법제화나 국가자격화와 같이 학회의

주요 과제임에도 불구하고 현실적인 여건상 비교적 장기적인 목표로 실행해야 하는 전략들에 대해서는 ‘중장기 실천 전략’으로 고려할 수 있을 것이다. 이러한 중장기 실천 전략에는 ‘상담 관련 예산 편성과 입법을 위한 학회 운영 개편 전략’, ‘자격관리 강화를 통한 상담심리사 법제화 전략’, ‘상담실무자 지원 강화를 통한 국가자격화 전략’, ‘상담심리(사) 관련 입법 전략’, ‘상담심리사 직무 표준화’, ‘사회적 역할 강화를 통한 고용구조 개선 전략’이 포함될 수 있다. 즉, 내부적으로 학회는 상담법제화와 국가자격화를 장기적인 목표로 설정하여 이를 위한 전문부서와 인력을 확충하는 등 학회운영을 점차 개편하고, 학회원들의 자격관리 역시 더욱 강화해나갈 필요가 있다. 대외적으로는, 상담법제화의 경우 정책참여 등 학회의 활발한 대정부활동이 요구되며, 국가자격화에 있어서도 변화하는 시대적 요구에 부응하는 상담심리사의 정체성 및 전문성에 대해 지속적으로 논의하는 가운데 직무 표준화와 그에 따른 상담사 옹호 활동이 수반되어야 할 것이다. 특히, 상담심리사의 고용문제는 학회의 사회참여 등 지속적인 상담사 권익 보호 활동을 통해 해결해나가야 할 필요가 있다. 학회는 장기적인 안목을 가지고 상담현장의 불합리한 고용구조 개선과 양질의 일자리 마련을 위한 사회적 활동에 적극 나서야 할 것이다. 이를 위해 상담사 옹호 및 학회원들의 권익 보호를 보다 적극적으로 실현할 수 있는 협회 창립의 가능성에 대해서도 논의해 나갈 필요가 있다.

선행연구들의 한계점을 보완하려는 연구자들의 노력에도 불구하고, 본 연구는 다음과 같은 제한점을 가지고 있다. 첫째, 본 연구는 SWOT 분석을 통해 학회 내부의 역량과 외부

의 환경을 평가하고 이를 바탕으로 학회 발전을 위한 중장기적 방안을 모색하고자 하였다. SWOT 매트릭스를 작성하여 구체적 전략들을 도출하였고, 최종적으로 수립한 총 16개의 전략들을 향후 학회가 단계적으로 실천할 전략들로 재구성하여 제시하였다. 연구자들은 전략 도출 과정에서 연구의 타당성을 높이고자 연구자들의 합의 등 내부 감수 과정을 거쳤음에도 불구하고, 전략의 실천 가능성을 확보하고 확인하는 데는 한계가 있었다. 특히, 1급·2급 참여자들이 학회에 기대하는 것 중에는 학회원들의 실질적 권익을 대변할 수 있는 협회가 담당해야 할 역할에 대한 요구도 함께 있는 것으로 확인되었다. 따라서 도출된 실천 전략들을 토대로 향후 학회 운영진과 실무자들의 추가적인 자문을 거쳐 전략의 실천 가능성을 높이고, 학회 발전을 위한 구체적 활용 방안을 모색하는 일과 더불어 상담심리학회의 정체성에 대한 재정의, 학회와 협회의 역할 구분, 그리고 협회 창립의 가능성에 대한 검토도 함께 이루어질 필요가 있다. 둘째, 본 연구는 포커스그룹 인터뷰를 통해 상담심리사 1급, 2급 자격을 취득한 학회원들의 의견을 반영하였다. 인터뷰 진행 시 SWOT의 4요소인 학회의 강점과 약점, 기회와 위협에 대해 특정 영역에 국한하지 않고 폭넓은 의견을 듣고자 노력하였으나 참여자들의 관심과 참여자들이 생각하는 중요도에 따라 특정 영역에 의견이 더욱 집중되었을 수 있다. 또한 참여자 선정 시 참여자들의 인구통계학적 특성이 최대한 다양하게 분포될 수 있도록 고려하였으나, 지원자들의 성별과 근무지역이 각각 여성과 서울에 편중되어 학회원들의 보다 다양한 의견을 수렴하고 반영하는 데 한계가 있었다. 후속연구에서는 성별과 근무지역 등 학회원들

의 다양한 인구통계학적 특성을 반영할 뿐 아니라 상담심리사 자격을 취득하지 않은 준회원 및 정회원들을 연구참여자 대상에 포함하는 등 다양한 학회원들의 목소리를 반영할 필요가 있다.

본 연구는 학회의 발전방안을 모색하기 위한 일환으로 2019년도 한국상담심리학회 중장기발전TFT의 지원을 받아 수행되었다. 미국의 경우, 상담 관련 학회의 현황과 발전방안에 대한 논의들이 보다 일찍부터 시작되었다. 예를 들어, 미국상담협회(American Counseling Association; ACA)의 전신이었던 미국상담및발달협회(American Association for Counseling and Development; AACD)에서는 1988년부터 이사회 의 요청으로 협회를 위한 전략기획을 시작하였다. AACD는 회원들과 환경의 요구를 반영해서 협회의 목표를 설정하고 이를 실현하기 위한 전략을 수립하였는데, 회원 대상 SWOT 분석과 설문조사 등을 거쳐 협회의 사명과 정체성, 목적에 대한 합의를 이끌어 내고 이를 실현하려는 노력을 기울여 왔고, 이러한 전략 기획 과정은 일회성이 아닌 연속적인 과정으로 매년 업데이트되고 있다(Nejedlo, Hansen, & Myers, 1994). 미국심리학회(APA) 역시 유사한 방식으로 정책 및 전략 관련 보고와 전망을 학회원들에게 연차보고 등의 형태로 정기적, 공식적으로 제공하고 있다(American Psychological Association, 2016). 따라서 학회의 중장기 발전방안 연구의 일환으로 시작한 본 연구도 일회적인 기획으로 그치는 것이 아니라 연속적인 기획으로 시행되어야 학회의 지속적인 발전을 꾀할 수 있을 것이다.

참고문헌

- 권수영, 이신형, 황진태, 손재구 (2016). 전문상담사의 국가자격화 논의를 위한 연구: 국가자격무능력표준(NCS)을 중심으로. *한국기독교상담학회지*, 27(4), 9-29.
- 김경희 (2006). 대인 서비스 노동의 특징에 관한 연구. *경제와사회*, 72, 206-229.
- 김명화, 홍혜영 (2017). 초심 슈퍼바이저의 슈퍼비전 교육 필요성에 대한 합의적 질적 연구. *한국콘텐츠학회논문지*, 17(2), 573-594.
- 김영근, 김현령, 이정인, 신재훈, 신동미, 이상민 (2012). 한국 상담사법 제정에 관한 예비연구. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 24(3), 641-670.
- 김인규, 최현아 (2017). 한국형 상담교육인증체제 구축방안 연구. *상담학연구*, 18(3), 43-57.
- 김희대 (2013). 전문상담교사와 진로진학상담교사의 활용 실태 및 효율적 활용 방안 (현안보고 CP 2013-02-6). 서울: 한국교육개발원.
- 박권 (2007). SWOT 분석에 따른 대한올림픽위원회의 현황진단과 발전방안. 연세대학교 박사학위논문.
- 방기연 (2012). 상담 슈퍼비전에서 제기되는 윤리적 문제들. *가족과 상담*, 2(1), 1-16.
- 백중태, 이후연 (2018). 콜센터 상담원의 감정노동, 직무스트레스와 우울과의 관계에서 자기효능감, 조직몰입의 매개효과. *한국산학기술학회 논문지*, 19(10), 290-299.
- 손진희 (2004). 슈퍼바이저 행동 분석을 통한 효과적인 슈퍼비전 요소 연구. *상담학연구*, 5(2), 243-261.

- 안하얀, 서영석, 박성화, 이정윤, 최유리 (2017). 슈퍼바이저가 지각한 상담 슈퍼바이저의 윤리지침 이행. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 29(4), 915-952.
- 오효정, 최한나 (2015). 초보 슈퍼바이저가 겪는 어려움과 대처방법. *상담학연구*, 16(5), 75-94.
- 원성두, 최 선, 배금예, 배대석, 이준석 (2018). 정신건강전문요원로서의 임상심리학자의 현재와 미래. *Korean Journal of Clinical Psychology*, 37(1), 13-23.
- 이선우, 박수경 (2019). 사회복지사의 감정노동, 소진, 직무만족과의 관계: 표면행위와 내면행위를 중심으로. *한국지역사회복지학*, 69, 73-102.
- 이소연, 서영석, 김재훈 (2018). 사회정의에 기초한 진로상담 및 직업상담. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 30(3), 515-540.
- 이정재 (2015). 학회 중장기 발전 계획 수립 연구. *대한토목학회지*, 63(4), 8-26.
- 이정희 (2008). SWOT/AHP 분석기법을 이용한 부산항만공사의 발전방안 수립에 관한 연구. *한국해양대학교 박사학위논문*.
- 장세미, 장성숙 (2016). 상담 슈퍼바이저 교육과 훈련 요소 연구: 슈퍼바이저 발달 요인과 슈퍼바이저 역량 요인 중심으로. *한국콘텐츠학회논문지*, 16(4), 488-502.
- 장은화, 심문숙 (2018). 응급실 간호사의 감정노동, 건강증진행위 및 직무만족도 영향요인. *한국보건간호학회지*, 32(2), 249-262.
- 정경조, 유현실 (2015). SWOT 분석을 활용한 군 진로상담 발전 방안. *진로교육연구*, 28(1), 117-136.
- 조덕근 (2016). 부동산분야 국가직무능력표준(NCS)에 관한 고찰. *감정평가학 논집*, 15(2), 49-64.
- 조일형 (2019). SWOT 분석. *경주: Modibooks*.
- 주은선, 이경은 (2018). 한국 상담심리의 발전과정과 향후과제: 역대 한국 상담심리학회장들의 포커스 그룹인터뷰를 중심으로. *교육문화연구*, 24(4), 195-218.
- 최윤경 (2003). 한국상담자의 전문직 정체성과 전문업무에 관한 연구. *연세대학교 박사학위논문*.
- 최윤미 (2003). 한국 상담전문가의 역할과 직무분석. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 15(2), 179-200.
- 황순길, 손재환, 김다희, 김화연 (2016). 청소년상담복지센터 중장기 발전방안 수립을 위한 대내외 환경 및 발전과제 분석. *청소년상담연구*, 24(1), 197-219.
- American Psychological Association (2016). Responding to change in a challenging climate: 2015 five-year report of the Policy and Planning Board. *American Psychologist*, 71(5), 415-426.
- Beer, A. M., Spanierman, L. B., Greene, J. C., & Todd, N. R. (2012). Counseling psychology trainees' perceptions of training and commitments to social justice. *Journal of Counseling Psychology*, 59(1), 120-133.
- Hochschild, A. R. (1983). *The managed heart*. Berkeley: University of California Press.
- Krueger, R. A., & Casey, M. A. (2014). *Focus groups: A practical guide for applied research (5th.)*. Thousand Oaks (CA): Sage.
- Nejedlo, R. J., Hansen, L. S., & Myers, J. E. (1994). A strategic plan for AACD's future: The precursors of ACA. *Journal of Counseling and Development*, 72(3), 276-281.

- Seo, Y. S., Kim, D. M., & Kim, D. I. (2007). Current status and prospects of Korean counseling psychology: Research, clinical training, and job placement. *Applied Psychology: An International Review*, 56(1), 107-118.
- Yu, K., Suh, S., & Lee, S. M. (2014). Strengths, weakness, opportunities, and threats (SWOT) analysis of school counseling in Korea. *Journal of Asia Pacific Counseling*, 4(2), 247-256.

원 고 접 수 일 : 2019. 10. 01

수정원고접수일 : 2019. 11. 12

게 재 결 정 일 : 2019. 11. 20

**Members' Perceptions of the
Korean Counseling Psychological Association's
Current Status and Development Plan II:
Results of Focus Group Interviews and SWOT Analysis**

Ha Yan An¹⁾ So Yeon Rhie²⁾ Young Seok Seo³⁾ Soo Jung An²⁾

¹⁾Yongmoon Graduate School of Counseling Psychology, Professor

²⁾Yonsei University, Graduate student

³⁾Yonsei University, Professor

This is part of the study entitled "Members' perceptions of the Korean Counseling Psychological Association's current status and development plan," which was conducted with the support of the 2019 KCPA Mid/Long-term Development Task Force Team. The researchers conducted focus group interviews with first- and second-degree certificated counseling psychologists. Through SWOT analysis we identified internal strengths and weaknesses, as well as external opportunities and threats potentially affecting the development of the association, and proposed mid/long-term development plans of the society. The results showed that 6 categories of internal strengths, 10 categories of weaknesses, 5 categories of external opportunities, and 5 categories of threats were derived. To prepare future development measures for the society to cope with changing internal and external environments, we developed SO (strengths-opportunities), ST (strengths-threats), WO (weaknesses-opportunities), and WT (weaknesses-threats) strategies, then reorganized the 16 strategies into implementation stages. Implications for the society and future research directions were discussed.

Key words : *Korean Counseling Psychological Association, current status, development plan, focus group interviews, SWOT analysis*