

## 한국상담심리학회 현황 및 발전방안에 대한 학회원들의 인식 I : 학회 제반 활동에 대한 학회원들의 만족도 및 요구\*

서영석 <sup>†</sup>	안수정	안하얀	이소연
연세대학교 교수	연세대학교 대학원생	용문상담심리대학원대학교 교수	연세대학교 대학원생

한국상담심리학회는 지난 반세기의 역사를 통해 상담의 학문적 발전과 학회원들의 전문성 증진을 위해 노력해왔다. 본 연구는 한국상담심리학회가 사회환경 변화 속에서 효율적으로 조직을 운영하고 보다 건강하게 성장하기 위해 미래 발전방향을 모색하는 데 그 목적이 있다. 이를 위해 국내외 유사 학회들과 다른 학문 분야의 학회에서 실시한 학회 현황 및 발전방안 연구와 한국상담심리학회의 주요 활동 내용을 참고해서 총 9개 영역에 걸친 설문 문항을 제작하였다. 자료 수집을 위해 한국상담심리학회 상담전문가 자격증(상담심리사 1급, 2급)을 보유한 학회원들을 대상으로 설문을 실시하였고, 자격 소지자 5,779명 중 15.82%에 해당하는 926명으로부터 자료를 수집하였다. 자료를 분석한 결과를 과학자-실무자-옹호자 모델을 토대로 세 개의 범주(‘과학을 지향하는 전문 학회로서의 학술 활동’, ‘상담 전문인력 양성을 위한 교육 및 수련 활동’, ‘사회적 책무 수행을 위한 사회정의/옹호 활동’)로 구분하고 ‘학회 조직 운영’을 추가하여 총 네 개의 범주로 기술하였다. 설문조사를 통해 드러난 학회원들의 문제 의식을 토대로 학회의 단기 및 중장기 발전방안을 논하였다.

주요어 : 한국상담심리학회, 현황, 발전방안, 만족도, 요구

\* 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

한국상담심리학회는 상담과 관련된 환경 변화에 효과적으로 대응하면서 그 변화를 주도하는 핵심적인 역할을 수행하고 있는가? 이때 학회가 당면한 문제점은 무엇이고 향후 발전 방안과 전략 및 과제는 무엇인가? 본 연구는 이러한 질문에서 시작되었다. 1964년 한국심리학회 산하 임상심리 분과로 출발해서 1987년 ‘상담심리 및 심리치료학회’로 발족한 이래, 한국상담심리학회는 우리나라 상담계의 대표적인 학회로서 뿐만 아니라, 모학회인 한국심리학회에서 가장 규모가 큰 분과학회로 성장하였다. 이 과정에서 한국상담심리학회는 전문 학술단체로서 학문적인 발전과 학회원들의 상담 전문성 증진뿐 아니라 사회 구성원들의 정신건강 및 복지 향상을 위해 각고의 노력을 기울여 왔다. 그러나 최근 들어 한국상담심리학회는 지금까지 경험하지 못한 복잡한 난제들을 목도하고 있다. 학회원의 수가 급증하면서 구성원들의 목소리가 다양해지고, 학회원의 권익 신장과 처우 개선을 위해 학회가 더 적극적인 노력을 기울여야 한다는 요구가 커지고 있다. 더욱이, 민간자격증이 난립하는 가운데 상담 관련 서비스의 질적 하락에 대한 국민들의 우려가 증폭되고 있고, 상담 및 상담자와 관련된 윤리적인 문제들이 빈번하게 발생하는 등 대내외적으로 심각한 도전에 직면해 있다. 변화를 주도해야 할 상담심리학회가 오히려 그 변화와 혁신의 대상이 되고 있는지 자문해 보아야 할 시점인 것이다. 본 연구는 학회의 현황 및 문제점, 미래 발전방향에 대한 학회원들의 인식을 조사하고, 이를 학회원들과 공유하는 데 목적을 두고 있다.

학회가 올바른 방향으로 발전하기 위해서는 체계적이고 포괄적인 현황 분석과 이에 기초한 발전방안을 모색하고 실천하는 노력이 요

구된다. 학회 등 전문 학술기관에서 자체적으로 문제점과 현황을 파악하고 이를 통해 중장기 발전방안을 모색하는 일은 상담 관련 학회 뿐 아니라 다른 학문 분야에서도 쉽게 찾아볼 수 있다. 예를 들어, 국내에서는 대한토목학회(2015), 한국회계학회(2014), 내과 의학회(1997)에서 관련 위원회를 구성하거나 특정 회원에게 발주한 연구 프로젝트의 형태로 학회의 현황과 발전방안을 연구한 바 있다. 본 연구 또한 한국상담심리학회 중장기발전TFT의 발주로 진행되었고, 본 원고는 6개월에 걸쳐 진행된 연구 중 일부 내용을 포함하고 있다. 한국상담심리학회의 현황 및 미래 발전방안을 모색하는 일은 학회 내부적으로만 의미를 갖는 것이 아니라 한국 상담 전반의 발달을 위한 자극제가 될 것으로 사료된다.

본 연구는 학회원을 대상으로 이들의 인식과 요구를 묻는 설문조사의 형태로 진행되었다. 학회의 발전 방향을 전략적으로 기획하기 위해서는 학회가 무엇을 갖추고 있고 또 무엇이 부족한지에 대한 학회원들의 인식과 요구를 파악하는 것이 중요하다(Nejedlo, Hansen, & Myers, 1994). 학회가 존재하는 근본적인 목적과 이유는 ‘학회원들에게 봉사하는 것이다’(Center for Association Leadership, 2006). 따라서 학회의 현황을 파악하고 중장기 발전계획을 세우는 일 또한 학회원들이 필요로 하고 원하는 서비스와 혜택을 제공하기 위한 노력의 일환으로 이해할 수 있다. 외국의 대표적인 상담 관련 학회에서는 이미 오래전부터 회원들의 요구와 목소리를 파악해서 이를 조직 운영에 반영하려는 노력을 지속적으로 기울이고 있다. 예를 들어, 미국심리학회(기획 및 정책 위원회)에서는 학회원, 운영위원, 분과 회장 등 다양한 구성원을 대상으로 해마다 학회의

구조와 기능을 검토해서 학회가 효과적으로 기능하는지를 보고하고 있다. 뿐만 아니라 5년마다 학회의 업적과 당면 과제들을 살펴보고, 향후 5년간 학회 변화를 위한 정책과 우선순위를 제안하며, 이를 학회의 공식적인 학술지에 출간하는 것을 학회 정관에 명시하고 있다(American Psychological Association, 2011, 2016). 흥미로운 점은, 학회의 현황을 분석하고 발전 방향을 모색하기 위해 다양한 구성원들로부터 자료를 수집하는 과정에서, 학회의 중장기적인 발전방안을 도출하는 작업이 이를 진행하는 위원회뿐만 아니라 학회원들에게도 더욱 가치 있는 일로 인식된다는 것이다(American Psychological Association, 2011). 그만큼 학회의 현황과 회원들의 요구를 조사하는 일은 학회의 비전과 목표를 명료하게 하고, 학회 운영의 방향성을 설정하는 길잡이 역할을 한다는 것을 의미한다.

학회의 현황을 살펴보고 미래 발전방안을 모색함에 있어서 학회원들의 의견을 직접 구하는 것은 최근의 사회적 현상과도 맞물려 있다. 지난 수년간 우리 사회는 시민의식의 성장으로 인해 사회 여러 분야에 걸쳐 국민들이 의사결정에 직접 참여하는 경향이 커지고 있다. 형평성, 분배와 복지 및 인권에 대한 관심과 권리의식이 증가하고, 정책과 의사결정에 일반 시민들의 의사와 선택이 중요한 판단 기준이 될 가능성 또한 커졌다. 이러한 현상은 한국상담심리학회 회원들에게도 예외가 아니다. 수적인 팽창과 함께 회원들의 권익과 복지 및 일자리 창출, 학회 운영방식에 대한 회원들의 목소리가 커지고 이를 반영해 줄 수 있는 제도적 장치 마련에 관한 요구도 매우 구체적으로 제시되고 있다. SNS상에서 회원들이 자체적으로 대화방을 만들어 다양한 현안

들에 대해 회원 간 의사소통과 조력이 실시간으로 이루어지고 있고, 사안별로 학회 발전방안을 마련해서 학회 운영진에게 전달하는 회원들 또한 증가하고 있다. 이처럼 직접적이고 ‘열린’ 의사소통 방식을 선호하는 학회원들을 두고 소수의 운영진이 학회의 문제점을 진단하고 미래 발전방안을 수립하는 일은 효과적이지도 적절하지도 않다. 학회 운영 전반의 모습과 향후 과제에 대해 회원들의 목소리를 직접 듣는 접근 방식을 통해 학회의 현황 및 발전방안에 대한 타당하고 현실적인 모습을 구상할 수 있을 것이다.

한편, 전문 학회의 현황과 문제점, 미래 발전방안을 논하는 것은, 학회 및 학회원뿐 아니라 상담서비스의 고객인 국민들의 복지에도 영향을 미치는 중요한 일이다. 따라서 연구를 발주하는 학회와 연구자뿐 아니라 회원들의 책임 또한 막중할 수밖에 없다. 상담의 역사를 살펴보면, 상담사들이 고정된 역할과 정체성을 고수하기보다는 사회경제적 사건 등 시대의 흐름에 맞춰 자신의 역할을 조정해 온 것을 알 수 있다(Minkoff & Terres, 1985). ‘상담은 무엇인가?’ ‘상담사는 무엇을 하는 직업인인가?’ ‘학회는 무엇을 하는 기관인가?’ 이러한 질문에 어떻게 답하느냐에 따라 상담의 정체성과 상담사의 역할, 그리고 학회의 활동 방향이 정해질 것이기 때문에, 이 과정에 참여하는 사람들의 목소리가 소중할 뿐 아니라 책임 또한 무거운 수밖에 없다.

본 연구에서는 한국상담심리학회의 전반적인 활동과 역할에 대한 회원들의 인식과 만족도를 확인하고, 문제점 해결과 학회 발전을 위해 무엇이 필요하다고 생각하는지를 조사하였다. 이를 바탕으로 연구자들은 학회 발전을 위한 단기 및 중장기 발전방안과 과제를 제시

하였다. 본 설문조사를 통해 드러난 회원들의 인식은 학회 활동의 효과를 점검하고 학회의 미래를 준비하는 청사진의 역할을 할 것이며, 이를 통해 학회의 향후 비전과 핵심 가치, 추구해야 할 학회의 주요 목표들에 대한 시사점을 제공할 것이다. 학회 현황 및 발전 방향에 대한 회원들의 인식과 요구를 확인하는 작업을 통해, 학회원들의 다양한 특성과 요구를 학회의 정책과 의사결정 과정에 반영하고, 학회가 ‘폐쇄적인 조직’이 아니라 학회원들의 목소리가 향후 정책과 목표 설정에 나침반의 역할을 하는 ‘열린 유기체’라는 인식을 증폭시키는 계기가 될 것으로 기대한다.

구체적으로, 본 연구에서는 학회가 주관하는 활동에 수년간 참여해온 상담심리사(1급, 2급) 자격증 소지자 중 조사 시점에서 회원 상태를 유지하고 있는 회원들을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 본 연구를 위한 연구문제는 다음과 같다. 상담심리학회 1급, 2급 자격증 소지자들은 학회 활동(예, 자격검정 및 관리, 교육 및 학술 활동, 학회 조직 운영)에 대해 어느 정도 만족하고 있는가? 연구 참여자들은 학회가 당면한 문제를 해결하고 향후 발전을 도모하기 위해 학회가 어떤 노력을 기울여야 한다고 생각하는가? 학회 발전을 위한 단기 및 중장기적인 전략과 과제는 무엇인가?

## 방 법

### 자료 수집 및 연구 참여자

본 연구에서는 한국상담심리학회 상담전문가 자격증(상담심리사 1급, 상담심리사 2급)을 취득한 후 2019년 현재 그 자격을 유지하고

있는 학회원을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 연구자들은 자격증을 보유한 회원들이 학회의 활동 및 운영에 대해 최소 1년 이상 경험했을 뿐 아니라 상담 실무 현장에서 수련자 또는 전문가로서 활동한 경험을 가지고 있기 때문에, 학회 및 학회원들의 현황을 검토하고 실질적인 개선점을 도출하기 위한 본 설문조사의 참여자로 적합할 것이라 판단하였다.

최종적으로 2019년 현재 상담심리사 1급과 2급 자격 소지자 5,779명 중에서 15.82%에 해당하는 926명(온라인 참여 870명, 오프라인 참여 56명)이 설문에 응답하였다. 이중 1급 상담심리사는 1,446명 중 19.02%인 275명, 2급 상담심리사는 4,333명 중 14.72%인 638명이 참여하였다. 참여자들의 평균 연령은 42.65세(범위 = 25-74세)였고, 평균 상담경력은 100.23개월(범위 = 6-568개월)이었으며, 여성은 798명, 남성은 116명이었다. 참여자 중에서 상담 관련 석사학위 소지자는 559명(61.09%)으로 가장 많았고, 박사 과정 중인 응답자가 170명(18.58%), 박사학위 소지자 166명(18.14%), 석사 과정 중인 응답자는 17명(1.86%)이었으며, 나머지 3명은 학사학위 소지자(0.33%)였다. 이들의 고용형태는 비정규직(462명)이 50.66%로 가장 많았으며, 189명(26.14%)이 정규직, 131명(14.36%)이 무기계약직이었고, 근무형태는 전일제가 512명(56.08%), 시간제가 225명(24.64%), 요일제가 120명(13.14%)이었다.

연구 참여자 중 418명(45.83%)은 서울 지역에서 근무하였고, 경기도 243명(26.64%), 경상도 106명(11.62%), 충청도 54명(5.92%), 전라도 32명(3.51%), 강원도 31명(3.40%), 제주도 1명(0.11%), 기타 27명(2.96%)이었다. 근무기관은 대학부설 상담센터가 232명(27.10%)으로 가장 많았고, 정부/지방자치단체 공공기관 상담센

표 1. 연구 참여자의 인구통계학적 특성

구분		빈도(명)	비율(%)	구분	빈도(명)	비율(%)		
성별	여성	798	87.31	대표 근무 기관	정부/지방자치단체 공공기관 상담센터	231	26.99	
	남성	116	12.69		초중고교 상담실 (예, Wee클래스)	42	4.91	
연령	20대	50	5.51		대학부설 상담센터 (학생상담센터 등)	232	27.10	
	30대	337	37.11		사회복지시설 (쉼터, 복지관 등)	16	1.87	
	40대	300	33.04		시민/종교단체 상담센터	11	1.29	
	50대	170	18.72		기업 내 상담센터	33	3.89	
	60대 이상	51	5.62		병원	32	3.74	
학력	학사 졸업	3	0.33		대학	54	6.31	
	석사 과정	17	1.86		개인운영 상담센터	145	16.94	
	석사 졸업	559	61.09		기업형 프랜차이즈 상담센터	17	1.99	
	박사 과정	170	18.58		군대 상담기관	30	3.50	
	박사 졸업	166	18.14		온라인 상담기관	3	0.35	
보유 자격증	1급	275	30.12		기타	4	0.47	
	2급	638	69.88		해당 없음	6	0.70	
상담 경력	5년 미만	312	34.10		근무 지역	서울	418	45.83
	10년 미만	292	31.91			경기도	243	26.64
	15년 미만	179	19.56			강원도	31	3.40
	20년 미만	75	8.20	충청도		54	5.92	
	25년 미만	32	3.50	경상도		106	11.62	
	30년 미만	12	1.31	전라도		32	3.51	
	30년 이상	13	1.42	제주도		1	0.11	
근무 형태	전일제	512	56.08	기타		19	2.08	
	요일제	120	13.14	해당 없음		8	0.88	
	시간제	225	24.64	총 응답자 수		914	100	
	해당 없음	56	6.13					
	정규직	189	26.14					
고용 형태	무기계약직	131	14.36					
	비정규직	462	50.66					
	해당 없음	130	14.25					

터 231명(26.99%), 개인운영 상담센터 145명(16.94%)이 그 뒤를 이었으며, 초중고교 상담실 42명(4.91%), 기업 내 상담센터 33명(3.89%), 병원 32명(3.74%), 군대 30명(3.50%), 사회복지시설 16명(1.87%), 기업형 프랜차이즈 17명(1.99%), 시민/종교단체 11명(1.29%), 온라인 상담기관 3명(0.35%) 순으로 다양하게 나타났다.

## 질문지

### 개인정보 질문지

본 설문에 응답하기 전에 연구 참여자들은 보유 자격증, 성별, 연령, 학력, 상담경력, 고용형태, 근무형태, 대표 근무기관, 근무지역 등이 포함된 개인정보 질문지를 작성하였다.

### 만족도 및 요구조사 설문지

본 연구자들은 다음과 같은 절차로 설문지를 제작하였다. 우선, 미국심리학회(American Psychological Association; APA), 미국상담학회(American Counseling Association; ACA), 미국재활상담학회(American Rehabilitation Counseling Association; ARCA) 등의 국내외 상담 관련 학회뿐 아니라 다른 학문 분야의 전문 학회(한국회계학회, 한국토목학회, 내과학 및 내과학회 등)에서 실시한 학회 진단 및 발전 과제 관련 선행연구들을 참고하여 설문지 형식과 내용을 구상하였다. 선행연구들의 설문 내용을 고찰한 결과, 학문 분야의 특성이나 주요 활동에 따라 구체적인 설문 문항은 달랐지만, 대부분의 연구에서 설문 내용은 학회가 진행하고 있는 활동이나 서비스에 대한 만족도, 앞으로 개선되어야 할 사항, 그리고 학회로부터 제공받고 싶은 서비스 등에 대한 질문으로 구성되어 있었다. 이를 바탕으로 연구자들은

학회 활동에 대한 학회원들의 만족도, 개선 및 요구사항 관련 문항으로 설문지의 내용을 구성하였다. 또한 본 연구에서는 학회원들이 경험하는 현장의 어려움을 이해하기 위해서 학회원들의 갈등과 상황을 묻는 문항들을 추가로 포함시켰다(예, ‘현장에서 상담심리사로서 경험하는 고충 중에서 가장 힘들다고 느껴지는 항목 세 가지를 선택해 주시기 바랍니다’).

설문의 내용과 형식을 구상함에 있어서 연구자들은 한국상담심리학회가 1985년부터 진행한 학회 활동 연혁표, 학회가 주관했던 기존 설문조사, 총회 결과 보고서, 홈페이지 게시글, 현재 진행하고 있는 주요 활동과 관련된 각종 통계자료를 검토하였다. 이를 통해 학회의 주요 활동을 총 9개 영역으로 구분하고, 개별문항의 내용을 결정하여 질문지를 제작하였다. 한편, 선행연구에서 실시한 설문의 형식을 살펴본 결과, 대다수의 설문은 객관식으로 구성되어 있었으나 주관식과 혼합되어 있거나 주관식으로만 구성된 설문도 있었다. 따라서 본 연구에서는 객관식(단수 또는 복수 응답) 이외에도 응답자들이 보다 다양하고 심도 있는 의견을 제시할 수 있도록 주관식(단답형 또는 서술형 응답)을 추가하였다. 객관식 문항의 경우 중간값에 응답이 몰리지 않고 반응 간 변별력을 높이기 위해 대부분의 문항을 ‘매우 불만족’(1점), ‘다소 불만족’(2점), ‘대체로 만족’(3점), ‘매우 만족’(4점)으로 구성된 4점 Likert 척도로 제작하였다.

문항의 형식과 내용을 결정한 후 다년간 학회 운영에 직접 참여한 6인의 상담심리학회 전문가와 상담 실무 현장에서 상담심리사로서의 어려움과 문제점을 직접적으로 경험하고 있는 상담 실무자 3인으로부터 2회에 걸쳐 설

문 문항의 적절성에 대해 자문을 구하였다. 구체적으로, 설문문의 내용 및 구성이 적절한지, 질문이 연구 목적에 부합하는지, 중요한 내용이 빠져있지 않는지 등에 대해 피드백을 받은 후 이를 토대로 설문지의 형식과 내용을 수정하였다.

최종적으로, 설문지는 9개 영역, 97개 문항(객관식 50문항, 주관식 47문항)으로 구성되었다. 설문지에 주관식 문항이 많아 참여자의 응답 피로도가 높아질 가능성이 크다고 판단하여, 연구자들은 전체 설문지를 두 개 하위 유형(A형/B형)으로 제작하여 연구 참여자들에게 제시하였다. 즉, 각 설문지 유형은 4개 영역과 공통 영역(종합적인 만족도 및 개선점)으로 구성하였고, 연구 참여자는 한 개 유형의 설문지에 응답하였다. A형 설문지는 5개 영역(자격검정 및 관리, 학술 및 연구, 대외협력 및 홍보, 전문상담윤리, 종합적인 만족도 및 개선점) 54개 문항으로 구성되었고, B형 설문지는 5개 영역(수련 및 교육, 상담심리사 지원, 사회적 책임수행, 조직 및 예산 운용, 종합적인 만족도 및 개선점) 51개 문항으로 구성되었으며, 주요 질문 내용을 표 2에 제시하였다.

### 자료 수집

2019년 6월 26일부터 7월 31일까지 학회 홈페이지 공지사항 게시판과 팝업창에 설문조사가 실시된다는 내용이 고지되었다. 연구자들 또한 자격 소지자들로 구성된 SNS 단체대화방에 설문을 독려하는 안내글을 게시하였다. 온라인 설문지는 구글드라이브를 통해 A형과 B형으로 제작하였고(A형: <https://forms.gle/gwwizGuYBZ4paz3XA>, B형: <https://forms.gle/k1vQB4VBt1kx4Ujc6>), 학회 사무국에서 한국상담심리학회 자격증 소지자들에게 온라인 설문링크가 포함

된 단체 메일과 문자를 주 2회 발송하였다. 연구 참여자는 설문에 응답하기 전에 설문지의 목적 및 내용, 학회의 8가지 활동 영역에 대한 설명을 읽은 후, 각각의 설문지가 어떤 활동 영역으로 구성되었는지는 모르는 상태에서 A형/B형 설문지 중 원하는 유형을 자유롭게 선택하여 응답하도록 안내받았다. 원하는 설문 유형의 링크를 누르면 구글 설문사이트로 연결되었고, 응답 내용의 비밀보장 등을 기술한 진술문을 읽고 참여 동의서에 서명하면 설문 시작되었다. 설문을 완성하는데 약 20분에서 30분 정도 소요되었다.

대부분의 자료가 온라인으로 수집되었지만, 연구자들은 학회 교육연수회에서 주관하는 하계교육연수에 참여한 자격 소지자들을 대상으로 오프라인 설문을 추가로 실시하였다. 교육연수 진행자가 연수에 참여한 전체 인원을 대상으로 설문에 대해 안내하였고, 연구자들은 출석을 확인하기 위하여 모든 연수참여자들러야 하는 안내소에서 설문에 대한 추가 설명과 함께 설문지를 배포하였다. 온라인 설문과 동일하게 참여자들은 각각의 설문지가 어떤 활동 영역으로 구성되었는지 모르는 상태에서 A형과 B형 설문지 중 하나를 자유롭게 선택하였고, 각자의 자리로 돌아가 설문에 응답한 후 안내소의 연구자들에게 제출하였다.

설문에 응답한 참여자 중 100명을 무선으로 선정하여 소정의 선물을 지급하였다. 설문에 참여한 학회원 926명(A형 설문 응답자 471명, B형 설문 응답자 455명) 중 응답률이 80%에 미치지 못하는 12명의 자료를 제외하고 914명의 설문지를 자료 분석에 사용하였다.

### 자료 분석

수집된 자료 중 객관식 문항에 대한 응답을

표 2. 설문지 유형 및 내용

설문지 유형	학회의 활동 영역	설문 문항 내용	총 문항 수 (주관식 수)
A형	자격검정 및 자격관리	수련요건 및 자격검정 평가, 수련내용의 도움 정도, 자격증에 대한 자부심과 공신력 평가, 자격유지 기준 및 주수퍼바이저 자격 기준에 대한 적절성 평가, 개선점	16문항 (8문항)
	학술 및 연구	학술행사에 대한 만족도 및 개선점, 학술지에 대한 만족도 및 개선점, 국제교류 활동에 대한 만족도와 개선점	15문항 (4문항)
	사회적 책임 수행	사회적 역할과 책무를 다하기 위한 학회 활동에 대한 만족도, 사회적 책무를 수행하기 위한 학회의 세부 활동의 적절성, 노력을 기울여야 하는 점	3문항 (1문항)
	전문상담윤리	학회에서 제공하는 윤리규정 및 지침, 교육이 전문적 활동에 도움이 되는 정도 및 개선점, 최근 상담 및 수퍼비전 장면에서 경험한 윤리적 갈등, 학회의 제소처리 및 징계절차에 대한 인식	12문항 (5문항)
B형	수련 및 교육	수련 및 교육행사 참여 경험 및 만족도, 온라인 연수시스템 이용 경험 및 만족도, 교육지원 활동 관련 개선점, 신설되어야 할 주제	10문항 (3문항)
	상담심리사 지원	상담현장에서 경험하는 고충, 학회의 상담심리사 지원 활동에 대한 만족도, 학회원들의 권익 보호를 위해 학회가 해야 할 시행과제	3문항
	대외협력 및 홍보	학회의 타학회 및 사회단체와의 교류에 대한 만족도, 학회와 정부 및 민간기관 간 업무협력에 대한 만족도, 학회의 정부, 국회와의 협력 활동에 대한 만족도, 그 외 학회가 추진해야 할 대외협력 과제, 학회의 홍보 활동에 대한 만족도	9문항 (4문항)
	조직 및 예산운용	운영진, 임원진, 이사회 선출방식/ 현재 학회 운영 방식에 대한 만족도, 학회 운영진이 학회원들의 의견을 수렴/반영하는지에 대한 만족도, 학회원들 간 소통 및 교류에 대한 평가, 학회 홈페이지에 대한 평가, 학회의 예산 운용에 대한 만족도, 학회 연회비에 대한 인식	21문항 (7문항)
A/B형	종합적인 만족도 및 제언	만족도가 가장 높은/낮은 학회 활동, 학회의 제반 활동에 대한 만족도, 상담사로서의 정체성, 향후 10년 동안 학회가 중점적으로 해야 할 일과 역할, 학회의 발전과 성장을 위한 제언 및 요구	8문항 (5문항)



분석하기 위해, 문항별 응답자의 빈도( $f$ ), 백분율(%), 평균( $M$ ) 및 표준편차( $SD$ ) 등을 산출하였다. 또한 보유 자격증(1급/2급), 연령, 상담경력, 근무형태, 고용형태 등 집단 특성에 따라 응답에 차이가 있는지를 확인하기  $t$  검정,  $F$  검정,  $\chi^2$  검정을 실시하였다. 주관식 문항에 대한 응답을 분석하기 위해 연구자들은 원자료를 작은 의미 단위로 분석하여 핵심 개념을 도출하였고, 유사한 내용을 묶어 범주화하였으며, 각 범주의 빈도를 계산하였다. 자료 분석 결과에 대해서는 연구자들이 교차 검토하였고, 이 과정에서 상담전공 교수인 연구자 1인이 수시로 감수하였다.

## 결 과

연구자들은 분석한 결과를 네 개의 영역, 즉 ‘과학을 지향하는 전문 학회로서의 학술 활동 영역’, ‘상담 전문인력 양성을 위한 교육 및 수련 활동 영역’, ‘사회적 책무 수행을 위한 사회정의/옹호 활동 영역’, 그리고 ‘학회 조직 운영 영역’으로 구분하여 기술하였다. 최근 들어, 미시적 수준의 개입을 넘어 사회정의를 옹호하고 사회변화를 추구하는 거시적 수준의 개입으로 상담사의 역할을 확장해야 한다는 주장이 대두되면서, 상담심리학회에서 ‘과학자-실무자-옹호자 모델’이 주목받고 있다(이소연, 서영석, 김재훈, 2018; Mallinckrodt, Miles, & Levy, 2014). 2009년 미국심리학회에서도 기존의 과학자-실무자 모델에 조직 및 시스템의 변화를 도모하고 내담자를 옹호하기 위해 정책입안자와 상호작용할 것을 강조하였다(최가희, 2018; Mallinckrodt et al., 2014). 이에 본 연구에서는 과학자-실무자-옹호자 모델을 토대

로, 학회의 주요 활동을 세 개 영역(‘과학을 지향하는 전문 학회로서의 학술 활동 영역’, ‘상담 전문인력 양성을 위한 교육 및 수련 활동 영역’, ‘사회적 책무 수행을 위한 사회정의/옹호 활동 영역’)으로 구분하였고, 운영진을 구성하고 학회원을 지원하는 등 조직으로서의 활동을 의미하는 ‘학회 조직 운영 영역’을 추가하여 자료 분석 결과를 기술하였다.

### 과학을 지향하는 전문 학회로서의 학술 활동 영역

한국상담심리학회는 전문 학술단체로서 기존 지식을 검증하고 새로운 지식을 창출하는 등 과학을 지향하는 학문적 정체성을 가지고 있다. 따라서 학술 및 연구 활동은 한국상담심리학회의 주요 활동 중 하나라 할 수 있다. 본 연구에서는 학회의 학술 활동을 학술행사 주관, 학술지 발간, 국제교류 활동으로 구분하고, 세 가지 범주에 대한 학회원들의 만족도와 요구사항을 확인하였다. 각각의 범주에 대한 회원들의 만족도를 그림 1에 제시하였다. 학회의 학술 활동에 대해 학회원들은 대체로 긍정적인 평가를 하였으며, 세 가지 범주 중에서는 학술지에 대한 만족도가 가장 높은 것으로 나타났다. 구체적인 결과는 다음과 같다.

#### 학술대회 및 심포지엄 등 학술행사

학회에서는 매년 학술대회, 심포지엄, 워크숍 등의 학술행사를 개최하고 있다. 이에 대한 학회원들의 전반적인 만족도는 4점 만점에 2.60점( $SD = 0.73$ )으로 ‘대체로 만족’에 가까운 것으로 나타났다. 표 3에서 볼 수 있듯이, 세부 프로그램 및 행사 중에서는 학술대회 회원 참여 프로그램에 대한 만족도가 가장 높은 반

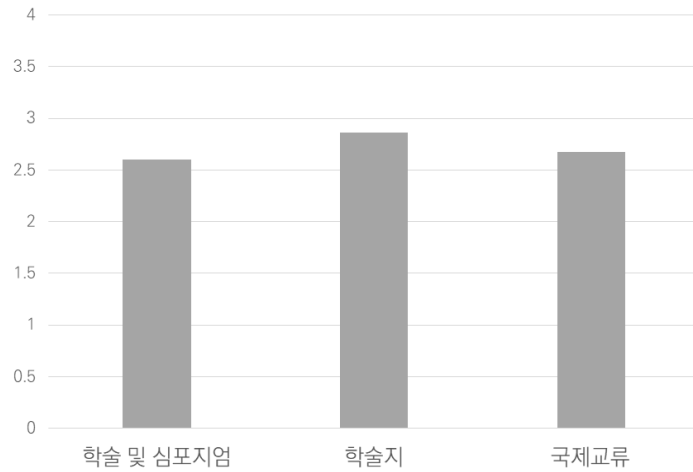


그림 1. 학회의 학술 활동에 대한 만족도

표 3. 학회가 주관하는 학술행사에 대한 만족도

응답자	전체 (N = 461)		1급 (n = 138)		2급 (n = 322)		t	학력 F
	M	SD	M	SD	M	SD		
만족도 항목								
학술 및 심포지엄	2.60	0.73	2.75	0.61	2.54	0.77	3.208***	2.347
학술대회_공동특별세션	2.46	0.99	2.61	0.83	2.40	1.05	2.336***	1.193
학술대회_논문포스터 발표	2.34	1.07	2.61	0.87	2.23	1.13	3.900***	2.827*
회원참여 프로그램	2.52	0.93	2.67	0.78	2.46	0.98	2.481*	1.688
학술상, 차세대 연구지원	2.22	1.19	2.50	1.01	2.10	1.24	3.611***	3.368**
연구회 활동	2.42	0.68	2.42	0.75	2.40	0.66	0.112	1.074

주. 학력은 총 네 개의 범주(석사 재학, 석사 졸업, 박사 재학, 박사 졸업)로 구분함.

면, 학술상, 차세대 연구지원에 대한 만족도는 가장 낮았다. 학술상, 차세대 연구지원에 대해서는 학회원들이 선정 기준에 대한 모호성과 기회의 형평성에 대해 의문을 갖고 있는 것으로 나타났다. 연구회 활동을 제외한 각 학술 행사에 대한 만족도는 상담심리사 1급을 보유한 응답자가 2급 응답자에 비해 유의하게 높았으며, 학술대회 논문/포스터 발표와 학술상,

차세대 연구지원 분야에 대한 만족도는 박사 학위를 소지한 응답자가 석사 재학 중인 응답자에 비해 유의하게 높은 것으로 나타났다.

한편, 연구회 활동에 대한 문항에 응답한 461명 중 95.01%인 438명은 연구회 참여 경험이 없다고 응답했는데, 연구회에서 언제 어떤 활동을 하는지 어떻게 참여할 수 있는지 알지 못한다는 반응이 226명으로 응답자의 과반수

를 상회하였다. 연구회에 대해 알고 있다고 응답한 경우에도 연구회 활동의 비활성화, 전문 분야로 세분화되지 않음, 다양성의 부족, 수련 및 자격요건으로 인정되지 않음 등의 순서로 참여하지 않는 이유를 보고하였다. 연구회 활동에 대한 참여율은 보유 자격증에 따라 유의한 차이를 나타냈는데, 1급 보유자가 2급 보유자에 비해 높은 참여율을 보였다( $\chi^2 = 12.048, p < .01$ ).

### 전문 학술지

한국상담심리학회는 1989년부터 전문 학술지인 ‘한국심리학회지: 상담 및 심리치료’를 발간하고 있다. 2002년 이후부터는 연 4회로 증간하였으며, 한국연구재단에 등재되었고, 학술지 인용 색인 영향력 지수(KCI Impact Factor)가 최근 2년 기준 2.13, 최근 3년 기준 중심성 지수가 3.905로 2,380개의 등재 학술지 중 19번째로 높고(상위 1%), 23개의 심리과학

분야 학술지 중 2위에 해당한다. 이를 반영하듯, 표 4에 제시된 것처럼 학술지에 대한 회원들의 전반적인 만족도는 4점 만점에 2.86점이었으며, 학술지에 게재되는 논문의 질적 수준에 대해서는 2.99점으로 긍정적으로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 구체적인 투고 및 심사과정에 대한 만족도를 살펴보면, ‘심사 절차’, ‘내용’, ‘기간’, ‘심사료’, ‘연간 간행 수’, ‘심사과정 안내’ 등에 대해서 2.55점부터 2.88점까지 ‘대체로 만족’에 가까운 점수를 보고하였다. 그중에서 ‘심사료’에 대한 만족도가 가장 낮았고, ‘연간 간행 수’에 대한 만족도가 가장 높았다. 집단별 차이를 분석한 결과, 상담심리사 1급 자격증을 보유한 응답자들은 ‘심사 절차’, ‘심사료’, ‘심사과정 안내’에 대해 2급 보유자보다 높은 만족도를 보고하였고, 근무형태에 따라 요일제 근무를 하는 응답자의 경우 시간제나 전일제 근무자들에 비해 ‘심사 절차’와 ‘심사 기간’에 대한 만족도가

표 4. 학술지에 대한 만족도

응답자	전체 (N = 460)		1급 (n = 138)		2급 (n = 321)		t	근무 형태
	M	SD	M	SD	M	SD		
학술지에 대한 전반적 만족도	2.86	0.50	2.86	0.56	2.86	0.47	0.111	1.380
게재논문의 질적수준	2.99	0.40	3.01	0.42	2.97	0.39	0.977	0.182
심사 절차	2.70	0.60	2.83	0.57	2.54	0.61	2.753**	3.722*
심사 내용	2.62	0.66	2.63	0.70	2.59	0.63	0.310	2.609
심사 기간	2.60	0.64	2.66	0.65	2.53	0.63	1.094	3.029*
심사료	2.55	0.70	2.75	0.59	2.30	0.74	3.623***	0.902
연간 간행 수	2.88	0.49	2.91	0.53	2.85	0.45	0.597	1.276
심사과정 안내	2.83	0.60	2.98	0.61	2.65	0.55	3.099**	2.318

주. 근무형태는 세 가지 범주(전일제, 요일제, 시간제)로 구분함.

유의하게 높았다.

학술지를 얼마나 자주 읽는지 확인한 결과, 4점 만점에 2.71점( $SD = 0.74$ )으로 ‘가끔 읽는다’에 가까운 점수를 평정한 것으로 나타났다. 학술지를 읽는 정도는 보유 자격증( $t = 5.739, p < .001$ ), 상담경력( $F = 2.957, p < .01$ ), 근무기관( $F = 3.022, p < .001$ )에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 1급 자격증을 소지하고 있으면서 상담경력이 많은 응답자들이 학술지를 더 자주 읽는다고 보고하였다. 근무기관에 따라서는 대학( $M = 3.33, SD = 0.64$ ), 개인운영 상담센터( $M = 2.81, SD = 0.64$ ), 대학부설 상담센터( $M = 2.79, SD = 0.78$ )에 근무하는 응답자 순으로 학술지를 자주 읽는 것으로 나타났다.

학술지를 자주 읽지 못하는 이유로 학회원들은 ‘상담 실무에 도움이 되지 않아서’(30.8%), ‘관심 분야의 논문이 실리지 않아서’(28.0%), ‘내용이 너무 학술적이어서’(24%) 순으로 응답하였다. 한편, 응답자들은 주요 개선 사항으로 편중된 주제 및 연구방법, 공정한 심사 기준 마련, 심사 기간의 단축과 명확한 안내, 게재료 인하 등을 언급하였다.

### 국제교류

한국상담심리학회는 해외 학자들을 학술대회에 초청하거나 학회원들이 해외 학술대회에 참석하는 것을 지원하는 등의 국제교류 활동을 수행하고 있다. 이에 대한 학회원들의 만족도는 4점 만점에 2.67점( $SD = 0.62$ )으로, ‘대체로 만족’에 가까운 점수를 보고한 것으로 나타났다. 학회의 국제교류 활동에 대한 만족도는 보유 자격증, 상담경력, 학력, 근무기관 등에 따라 유의한 차이가 나타나지 않았다.

국제교류의 활성화를 위해 학회가 시행해야

할 과제가 무엇인지에 대해, 학회원들은 ‘해외석학 초청세미나 확대’(27.2%), ‘정기적인 국제세미나 개최’(19.7%), ‘국제 학술대회 참가 지원(경비 등)’(18.4%), ‘해외 학회와의 교류 활성화’(17.3%), ‘국제 학술대회의 주도적 유치’(15.3%) 순으로 응답하였다. 기타 의견(2%)으로는 학회의 국제교류 활동에 대해 전혀 알지 못했으며, 그 결과가 공유되기를 원하고, 국내 상담현장에 맞는 국제 활동이 필요하다는 의견 등이 제시되었다.

### 상담 전문인력 양성을 위한 교육 및 수련 활동 영역

한국상담심리학회는 지식창출을 위한 학술적인 기능뿐 아니라 전문적인 상담 역량을 갖춘 전문가를 양성하고 관리하는 실무적 기능 또한 담당하고 있다. 본 연구에서는 상담 전문인력 양성을 위한 학회의 활동을 1)자격검정 및 관리, 2)수련 및 교육, 3)상담윤리 등 세 가지로 분류하고 그에 따라 설문조사 결과를 제시하였다.

### 자격검정 및 관리

학회에서는 국내 최고의 상담 인력을 양성하기 위해 엄격한 자격검정 및 자격유지 관련 규정을 마련하고 이를 시행해 오고 있다. 이에 대한 학회원들의 인식을 크게 세 영역(상담심리사 자격증 자체에 대한 인식, 수련요건 및 자격검정, 자격/유지 조건)으로 분류하여 설문조사 결과를 분석하였다.

첫째, 상담심리사 자격증에 대한 학회원들의 자부심은 4점 만점에 2.95점( $SD = 0.74$ )으로 높은 편이었으며, 자격증의 공신력에 대해서는 2.51점( $SD = 0.80$ )으로 보통 수준으로 인

식하고 있었다. 보유 자격증(1급, 2급)에 따라 자격증에 대한 자부심( $t = 7.818, p < .001$ , 1급  $M = 3.33, SD = 0.66$ ; 2급  $M = 2.78, SD = 0.72$ )과 자격에 대한 공신력( $t = 4.289, p < .001$ , 1급  $M = 2.75, SD = 0.84$ ; 2급  $M = 2.40, SD = 0.77$ )에 대해 유의한 차이가 나타났는데, 상담심리사 1급을 보유한 응답자가 2급 보유자에 비해 더 높은 만족도를 보고하였다. 공신력에 대해서는 고용형태에 따라 정규직이 비정규직에 비해 더 높게 평가하는 것으로 나타났다( $F = 2.859, p < .05$ ). 학회원들의 자부심을 이루는 근간은 ‘자격증에 대한 사회적 인지

도’, ‘체계적이고 엄격한 수련 과정’, ‘어려운 과정을 통과하기 위해 열정을 다한 스스로에게 뿌듯함’ 순으로 나타났고, 반대로 ‘국가자격증이 아님’, ‘열악한 처우’, ‘채용기관 및 일반인들에게 유사 자격증과의 변별이 이루어지지 않음’ 등으로 인해 자부심을 잃게 되는 것으로 나타났다.

둘째, 수련요건 및 자격검정에 대한 학회원들의 만족도와 집단별 차이를 표 5에 제시하였다. 설문에 참여한 학회원들은 1급 수련과정과 2급 수련과정에 대한 만족도를 모두 평가하였는데, 그 결과 1급과 2급 각각의 ‘수련

표 5. 수련요건 및 자격검정에 대한 학회원들의 만족도와 집단별 평균 차이

응답자	전체 (N = 459)		1급 (n = 138)		2급 (n = 321)		t	상담 경력 F	연령 F	대표 근무기관 F	
	M	SD	M	SD	M	SD					
1급	수련기간	2.95	0.53	3.12	0.56	2.86	0.50	4.976***	2.817*	0.111	1.914*
	수련요건	2.81	0.66	3.09	0.59	2.70	0.66	6.583***	5.942***	1.669	1.951*
	필기시험	2.68	0.74	2.99	0.67	2.55	0.72	6.405***	2.073	0.659	1.667
	면접심사	2.56	0.74	2.76	0.77	2.48	0.71	3.903***	1.732	2.228*	0.810
	응시료	2.39	0.79	2.80	0.67	2.20	0.77	8.406***	7.662***	6.840***	3.328***
	자격조건안내	2.79	0.69	3.08	0.60	2.65	0.68	6.748***	4.193***	1.951	1.638
2급	수련기간	2.93	0.53	3.00	0.58	2.90	0.50	1.473	0.746	0.558	1.630
	수련요건	2.86	0.60	2.93	0.62	2.82	0.60	1.678	0.985	0.541	0.794
	필기시험	2.78	0.66	2.93	0.67	2.70	0.65	3.404**	1.327	1.969	1.723
	면접심사	2.73	0.66	2.84	0.70	2.70	0.64	2.325*	0.981	1.968	0.664
	응시료	2.48	0.76	2.90	0.64	2.30	0.74	8.368***	6.912***	7.370***	2.672**
	자격조건안내	2.83	0.65	3.03	0.61	2.74	0.65	4.548***	2.632*	1.657	1.735

주. 상담경력은 7개의 범주(5년 미만, 10년 미만, 15년 미만, 20년 미만, 25년 미만, 30년 미만, 30년 이상)로 구분하였고, 학력은 4개의 범주(석사 재학, 석사 졸업, 박사 재학, 박사 졸업), 대표 근무기관은 12개의 범주(정부지방자치단체 공공기관 상담센터, 초중고교 상담실, 대학부설 상담센터, 사회복지시설, 시민/종교단체 상담센터, 기업 내 상담센터, 병원, 대학, 개인운영 상담센터, 기업형 프랜차이즈 상담센터, 군대 상담기관, 온라인 상담기관)로 구분함.

기간’, ‘수련요건’, ‘필기심사’, ‘면접심사’, ‘자격조건 안내’에 대해서 평균 2.56점(‘1급 면접심사’)에서 2.95점(‘1급 수련기간’)으로 4점 척도의 중간인 2.5점보다 높은 수준의 만족감을 나타냈다. 표 5를 살펴보면, 2급 ‘수련기간’과 ‘수련요건’을 제외한 모든 항목에서 일관되게 1급 자격 보유자가 2급 자격 보유자에 비해 높은 만족도를 보고하였다. 그러나 ‘응시료’에 대해서는 1급 자격검정 응시료는 2.39점, 2급 자격검정 응시료는 2.48점으로 다소 낮은 만족도를 보고하였는데, 특히 2급 자격 보유자의 경우 1급과 2급 응시료 각각에 대해 더욱 부정적인 평가를 한 것으로 나타났다. 또한 ‘응시료’에 대해 15년 미만의 경력을 지닌 응답자, 3, 40대 응답자, 정부/지방자치단체 공공기관 상담센터, 초중고교 상담실, 대학부설 상담센터에 근무하는 응답자들이 유의하게 낮은 만족감을 보고하였다. 반면, 대학에 근무하거나 개인운영 상담센터, 기업 내 상담센터에 근무하는 응답자들의 만족도는 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

수련요건과 자격검정 전반에 걸쳐 부적절하다고 평가한 경우 그 이유를 자유롭게 기술하도록 요청했을 때, 참여자들은 ‘필기시험 기출문제의 미공개’, ‘면접관에 따른 난이도 편차’, ‘면접관의 자질’ 등에 대한 불만이 다수 제기

되었으며, ‘수련 기간이 길고’, ‘비용이 많이 든다’는 부담을 지적하면서도 전문성을 키우기 위해서는 ‘수련요건이 보다 강화’되어야 한다는 의견이 많았다. 또한 수련의 양적인 측면도 중요하지만 ‘수련의 질과 상담심리사로서의 자질’을 객관적이고 체계적으로 철저하게 평가할 수 있는 개선안이 마련될 필요가 있다는 의견이 제기되었다.

다음으로, 수련 과정과 자격증 취득이 학회원들에게 얼마나 도움이 되었다고 인식하는지를 묻는 문항들에 대한 분석 결과를 표 6에 제시하였다. 우선, 수련 과정 및 내용이 상담심리사로서의 전문적 수행에 도움이 된다고 느끼는지에 대해서는 4점 만점에 3.13점으로 매우 긍정적으로 인식하고 있었다. 한편, 1급과 2급 자격증이 실제 취업 및 진로에 도움이 된다고 또는 도움이 될 것이라고 느끼는지에 대해서는 본인이 보유한 자격 외에도 다른 급수 자격증의 도움 정도를 예상해보도록 하였는데, 그 결과 각각 2.59점, 2.75점으로 나타났다. 1급 자격증을 보유한 응답자들은 상담심리사 2급 응답자들에 비해 자격증을 취득하기 위한 수련 과정을 통해 상담심리사로서의 전문적 역량이 향상되었고, 1급 자격증을 취득함으로써 취업 및 진로에 도움이 되었다고 평가하였다. 반면, 2급 자격증이 취업 및 진로에

표 6. 수련과정과 자격증 취득이 실제 도움이 되었는지에 대한 인식

평가항목	응답자		전체		1급		2급		t
			(N = 460)		(n = 138)		(n = 322)		
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
수련 과정이 전문적 수행에 도움이 되는 정도	3.13	0.54	3.36	0.55	3.04	0.50	5.813***		
1급 자격증이 취업 및 진로에 도움이 되는 정도	2.59	1.15	3.15	0.84	2.35	1.19	8.159***		
2급 자격증이 취업 및 진로에 도움이 되는 정도	2.75	0.88	2.84	0.79	2.71	0.92	1.508		

도움이 되는지에 대해서는 1급과 2급 보유자 모두 1급 자격증에 비해 낮은 평가를 했고, 이에 대한 급수별 차이는 유의하지 않은 것으로 나타났다.

수련내용이 전문적 수행에 도움이 된다고 평가한 이유로는, ‘수퍼비전을 통해 상담역량이 향상됨’, ‘상담심리사로서 갖춰야 할 최소한의 요건을 갖추게 됨’, ‘지속적으로 노력하는 태도를 갖게 됨’, ‘자기 이해를 통한 성장을 경험함’ 순으로 응답하였으며, ‘상담심리사라는 진로에 대해 고민할 수 있는 기회를 제공’한다는 의견도 있었다. 반면, 부정적으로 평가한 이유로는 ‘높은 금전적 비용을 개인이 부담해야 함’, ‘학회 차원에서의 수련 지원이나 인증 관리가 없음’, ‘일부 수퍼바이저의 비윤리적 행위에 대한 제재가 없으며 개인차가 큼’ 순으로 응답하였다.

1급/2급 자격증이 취업 및 진로에 도움이 된다고 평가한 이유에 대해서는, ‘취업 요건으로 본 학회의 자격증이 요구되는 경우가 많아짐’, ‘자격증에 대한 사회적 인지도가 높음’, ‘자격증이 상담심리사로서 전문성과 기본적 자질을 인정받는 지표가 됨’ 순으로 응답하였으며, 전문성을 갖췄다는 자부심과 상담심리사로서의 책임감을 갖게 되었다는 의견도 있

었다. 1급 보유자들의 경우 자격증 취득으로 인해 상대적으로 더 나은 처우를 기대할 수 있게 되었거나 자격증이 비교적 희소성이 있기 때문이라는 응답도 있었다. 반면 부정적인 평가를 한 경우도 많았는데, 1급 자격증 소지자들은 ‘투자/전문성 대비 처우가 지나치게 낮음’, ‘적절한 취업의 기회 부족’, ‘고용기관 담당자와 일반인들에게 인지도가 낮음’, ‘민간자격증이라는 한계’, ‘1급 취득 후 2급과의 처우와 역할 등의 측면에서 차이를 느끼지 못함’, ‘계약조건에 대한 부담으로 1급 소지자들을 오히려 덜 채용함’ 등의 의견을 제기하였다. 2급 자격증 보유자들은 ‘채용기관에서 2급 자격 소지자를 전문가로 인식하기보다 수련생으로서 인식함’, ‘1급 소지자들만 우선 채용함’ 등의 의견을 제기하였다.

셋째, 자격 유지기준과 주수퍼바이저 자격기준의 적절성에 대한 분석 결과를 표 7에 제시하였다. 참여자들은 자격 유지기준에 대해서는 4점 만점에 2.70점, 주수퍼바이저 자격기준에 대해서는 2.50점으로 평가하였다. 보유 자격증에 따라 자격 유지 및 주수퍼바이저 자격 기준에 대한 적절성을 다르게 인식하고 있는 것으로 나타났는데, 1급 보유자가 2급 보유자보다 기준이 더 적절하다고 평가하였다.

표 7. 자격 유지기준과 주수퍼바이저 자격기준에 대한 적절성

	전체 (N = 461)		1급 (n = 138)		2급 (n = 322)		t	상담 경력 F	학력 F	연령 F
	M	SD	M	SD	M	SD				
	자격 유지기준	2.70	0.81	2.88	0.73	2.62				
주수퍼바이저 자격기준	2.50	1.12	2.81	1.01	2.36	1.14	4.204***	2.509*	5.337***	0.579

주. 연령은 5개의 범주(20대, 30대, 40대, 50대, 60대 이상)로 구분함. 상담경력과 학력은 이전 표의 범주와 동일함.

주수퍼바이저 자격 기준에 대해서는 상담경력 이 많을수록, 학력이 높을수록 더 적절하다고 평가한 것으로 나타났다.

현재의 필수 자격유지 기준을 긍정적으로 평가한 이유에 대해, 참여자들은 ‘윤리교육의 중요성’, ‘상담심리사로서 지속적인 자기개발의 필요성’, ‘현재의 기준은 전문가로서 필요한 최소한의 의무라고 생각함’ 순으로 응답하였으며, 현재의 기준이 적절하지만 ‘보다 강화될 필요성이 있음’, ‘교육의 질이 제고되어야 함’, ‘질적 수준을 유지하기 위한 학회 차원의 장치가 필요함’ 등 개선을 요구하는 사항들이 제기되었다. 반면, 현재의 자격유지 기준에 대해서는 그 진행 방법과 절차에 대한 의견이 다수 제기되었는데, ‘교육 참여 기회를 높이기 위해 방법적 개선이 필요함(예, 지역 불균형 개척, 선착순 마감, 직장인 참여가 어려운 일정, 공문 미비)’, ‘형식적인 교육’, ‘비용과 횡수에 대한 부담’, ‘철저한 참여자 관리 부족’ 등이 제기되었다.

주수퍼바이저 자격기준에 대해서도 다양한 의견이 제기되었는데, 그중에서도 수퍼바이저의 전문적 역량 제고와 질적 수준 유지를 위해 수퍼비전 교육이 매우 필요하다는 의견이 지배적이었다. 또한 수퍼바이저로서 최소한의 수련 기간이 필요하며, 기간뿐 아니라 실제 수퍼비전 경험(횟수 등)이 자격 기준에 포함되어야 한다는 의견이 그 뒤를 이었다. 또한 전문적 역량이 부족하거나 비윤리적 태도를 보이는 수퍼바이저에 대한 관리와 2019년 이전 취득자들에 대한 소급적용 등이 필요하다는 의견이 다수의 참여자들로부터 제기되었다. 1급 상담심리사와 수퍼바이저의 역할과 역량이 다름에도 불구하고, 1급 자격검정에 수퍼바이저로서의 수련이 포함되어 있지 않기 때문에

수퍼바이저를 위한 별도의 교육과정이 필요하다는 주장 또한 제시되었다. 그러나 수련 기간이 지나치게 길어지고 또 다른 비용이 발생한다는 것에 대한 부담과 또 다른 위계를 만들게 되는 것은 아닌지에 대한 우려의 목소리도 있었다.

마지막으로, 상담심리사 자격제도의 발전을 위해 개선되어야 할 점을 자유롭게 기술하도록 요청했을 때, 참여자들은 ‘상담심리사 자격의 법제화’, ‘채용기관 및 일반인들에 대한 대외적 홍보’, ‘전문가로서 적절한 처우 개선을 위한 노력’에 대한 요구가 가장 높은 것으로 나타났다. 그 뒤를 이어 ‘수련요건 강화’, ‘수련(기관) 및 교육에 대한 질 제고’, ‘수퍼비전 교육의 활성화’ 등과 관련해서 다양한 의견이 제기되었고, ‘수련의 고비용 문제’, ‘일부 상담심리사의 비윤리적 행위 관리’ 등에 대한 개선 필요성 역시 재차 강조되었다. 그 외에는 ‘자격 소지자들의 의견 청취’, ‘집단 연대 활동 증가’, ‘전문직으로서의 직렬/직군 마련’ 등에 대한 개선이 절실하다는 의견이 있었다.

### 수련 및 교육

학회에서는 회원들의 상담 전문 역량 강화를 위해 매년 상담심리사 수련회, 지역순회 수퍼비전, 기업상담 연수 등 특정 주제와 관련된 교육연수 세미나, 분회 사례토론포럼, 온라인 연수시스템 개발 등을 지원하고 있다. 이에 대한 학회원들의 만족도 및 개선사항과 관련된 자료 분석 결과는 다음과 같다.

우선 응답자의 72%(328명; 1급 102명, 2급 226명)가 학회가 주관하는 수련 및 교육행사에 참여한 경험이 있다고 보고했으며, 60대 이상의 참여율이 현저히 높은 것으로 나타났다( $\chi^2 = 13.866, p < .01$ ). 참여 경험이 있는 경



우, 상담심리사 수련회(동계)에 대한 만족도는 4점 만점에 2.97점, 교육연수 세미나(동계/하계)에 대한 만족도는 2.86점, 지역순회 수퍼비전에 대한 만족도는 2.79점, 분회 사례토론편모임에 대한 만족도는 2.97점으로 평균적으로 높은 만족도를 보고한 것으로 나타났다(표 8 참조). 지역순회 수퍼비전에 대한 만족도의 경우 상담경력에 따라 유의한 차이가 있었는데, 30년 이상의 경력자인 경우 만족도가 특히 높았다( $M = 3.67, SD = 0.36$ ).

수련 및 교육행사에 대해 (불)만족하는 이유를 자유롭게 기술하게 한 결과, ‘우수한 강사진과 수퍼바이저’, ‘다양한 분야와 사례에 대한 교육 경험 제공’ 등으로 인해 만족한다는 응답이 가장 많았으며, 반대로 불만족스러웠다는 응답으로는 ‘일부 강사 및 수퍼바이저의 비윤리적 태도(예, 지각, 심각하게 낮은 준비도, 모욕적이거나 권위적인 언행, 소수자 혐오 발언 등)’, ‘편중된 강사 선정’, ‘수용 인원의 제한’, ‘서울에 편중된 교육 기회’ 등의 이유가 가장 많이 제기되었다. 한편, 수련 및 교육행사에 참여하지 않은 이유로는 ‘개최 일정

및 장소가 맞지 않아서’(43.6%), ‘참가 비용이 부담스러워서’(30.4%), ‘참여해서 도움받는 것이 별로 없어서’(10.8%), ‘행사 관련 정보를 알지 못해서’(6.9%), ‘주제가 적합하지 않아서’(5.9%) 순으로 응답하였다.

온라인 연수시스템에 대한 경험과 만족도를 확인한 결과, 웹비너를 이용해 본 경험이 있는 응답자가 75%(343명; 1급 108명, 2급 235명)를 차지하였다. 연령별로 참여 경험에 유의한 차이가 있었는데( $\chi^2 = 11.145, p < .05$ ) 5-60대 이상의 응답자들이 상대적으로 이용 경험이 적었다. 온라인 연수시스템에 대한 만족도는 4점 만점에 2.77점으로 ‘대체로 만족’에 가까웠으며, 보유 자격증, 상담경력, 근무지역에 따라 유의한 차이가 나타났다. 즉, 1급 보유자, 20년 이상 25년 미만 경력자, 경상도와 전라도에 근무하는 응답자들이 특히 높은 만족도를 보고하였다. 한편, 온라인 연수시스템을 이용하지 않은 응답자들은 ‘관련 정보를 알지 못해서’(35.3%), ‘비용이 부담스러워서’(29.4%) ‘별로 도움이 되지 않을 것 같아서’(23.5%) 이용하지 않았다고 응답하였으며, 오프라인 교

표 8. 수련 및 교육, 온라인 연수시스템에 대한 만족도

	전체 (N = 461)		보유 자격증 (1급/2급)	상담경력	근무지역
	M	SD	t	F	F
상담심리사 수련회(동계)	2.97	0.65	0.410	0.880	0.666
교육연수 세미나(동계/하계)	2.86	0.61	1.354	0.866	0.727
지역순회 수퍼비전	2.79	0.63	1.524	2.645*	0.786
분회 사례토론편모임	2.97	0.60	0.372	0.739	0.607
온라인 연수시스템	2.77	0.60	2.373*	2.233*	2.307*

주. 보유 자격증은 1급과 2급으로 구분하였고, 근무지역은 7개 범주(서울, 경기도, 강원도, 충청도, 경상도, 전라도, 제주도)로 구분함. 상담 경력은 이전 표의 범주와 동일함.

육을 그대로 녹화하기보다는 온라인 교육을 목적으로 한 강의를 새롭게 개설할 필요가 있다는 의견이 제시되었다.

셋째, 학회에서 학회원들을 위해 제공하는 교육과 관련해서 개선이 필요한 점이 무엇인지 중복 선택하도록 한 질문에 대해 학회원들은 ‘수준별/단계별 교육 개설’(24.9%), ‘교육 주제의 다양화’(22.3%), ‘교육시간 및 기회의 확대’(19.5%), ‘참가 비용의 인하’(16.7%), ‘강의의 질 제고’(13.3%), ‘교육 관련 홍보 강화’(3.3%) 순서로 응답하였고, 기타 의견으로는 ‘지역 불균형 해소’, ‘상담행정 관련 교육의 필요성’ 등이 제기되었다. 어떤 주제나 내용으로 교육이 새롭게 신설/확대되어야 한다고 생각하는지 자유롭게 기술하도록 한 문항에 대해서는 상담실습, 사례개념화, 시연 등 구체적인 상담 사례 관련 교육, 상담 이론 및 기법 관련 교육, 상담종류나 기관 및 대상 등 수준별 심화 교육, 수퍼비전 교육, 상담자 보호 및 자기돌봄 관련 교육, 위기사례 관리 교육, 다문화 및 인권 교육 등의 순서로 응답하였다.

### 상담윤리

한국상담심리학회에서는 학회원들의 전문적 상담 수행을 지원하기 위해 윤리강령을 마련하고, 사안에 따라 학회원들의 제반 윤리 문제들을 검토하여 그에 대한 조치를 취하고 있다. 이에 대한 학회원들의 인식을 분석하면 다음과 같다.

우선, 학회에서 제공하는 윤리규정 및 지침과 윤리 관련 교육이 학회원들의 전문적 활동에 도움이 된다고 생각하는지 확인한 결과, 윤리규정 및 지침은 4점 만점에 2.89점( $SD = 0.56$ ), 윤리 관련 교육은 2.83점( $SD = 0.59$ )으로 대체로 도움이 된다고 평가했다. 보유 자

격증, 상담경력, 학력, 근무형태로 인한 집단별 차이는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 앞으로 개선되어야 할 점에 대해 자유롭게 기술하도록 요청했을 때, 참여자들은 실무에 적용할 수 있도록 세밀하고 다양한 세부지침과 매뉴얼이 필요하며, 공공기관 및 대학 상담센터에 윤리규정 관련 공문을 보내거나 위반사례에 대한 제재 강화 등이 필요하다는 의견을 제시하였다. 또한 윤리 문제와 관련해 법률 자문을 구하거나 질의응답 할 수 있는 창구가 마련되어야 하고, 신속한 피드백, 주제별·상황별 윤리강령 세분화, 구체적인 사례회의 및 교육에 대한 요구가 높은 것으로 나타났다.

한편 학회원들은 상담현장에서 다양한 윤리적 갈등을 경험하는 것으로 나타났다. 즉, 참여자들이 경험한 윤리적 갈등에는 ‘상담심리사의 전문적 역량의 범위 및 한계’(25.5%), ‘비밀보장’(24.3%), ‘이중/다중관계’(15.3%), ‘사전동의’(7.6%), ‘상담사-내담자 간 가치갈등’(6.8%), ‘심리평가 관련 윤리’(5.9%), ‘상담연구 윤리’(5.0%), ‘성 관련 문제’(2.4%) 등이 포함되어 있었으며, 2급 자격증을 보유한 응답자들이 보다 많은 윤리적 갈등을 경험한다고 보고하였다( $\chi^2 = 50.173, p < .001$ ). 특히, ‘사전동의’의 경우 1급 자격증 보유자들은 자주 경험하지 않는 갈등이지만, 2급 자격증 보유자들은 세 번째로 많이 경험하는 갈등인 것으로 나타났다. 또한 상담경력이 짧을수록( $\chi^2 = 109.725, p < .001$ ), 전일제로 근무할수록( $\chi^2 = 69.005, p < .001$ ) 경험하는 윤리적 갈등은 현저히 많아졌는데, 특히 15년 미만의 경력을 가진 상담심리사들은 15년 이상의 경력을 지닌 상담심리사들에 비해 윤리적 갈등을 더 많이 경험하는 것으로 나타났다. 학력에 따라 경험하는 윤리적 갈등 또한 유의한 차이를 나타냈는데

( $\chi^2 = 72.479, p < .01$ ), 석사 재학 중인 상담심리사들이 가장 많은 갈등을 경험하였다고 보고하였고, '상담연구 윤리' 갈등은 석사 졸업, 박사 재학, 박사 졸업 응답자들이 유사한 빈도로 경험하는 것으로 나타났다.

수퍼비전과 관련된 윤리적 갈등을 묻는 질문에 대해서는 윤리적 갈등을 경험한 적이 '없다'고 응답한 빈도가 가장 높았고(36.8%), '수퍼바이저의 전문성 및 유능성 관련 문제'(32.2%), '수퍼바이저 및 내담자의 권리 존중 관련 문제'(20.6%), '수퍼바이저-수퍼바이저 관계에서의 경계 관련 문제'(19.5%), '수퍼비전에서의 구조화 관련 문제'(19.1%) 순으로 경험한다고 보고하였으며, 기타 의견으로는 '수퍼바이저의 비윤리적 태도'(2.6%) 문제가 제기되었다. 수퍼비전에서의 윤리적 갈등 역시 보유 자격증에 따라 유의미한 차이가 나타났는데( $\chi^2 = 20.957, p < .01$ ), 2급 자격증 보유자가 1급 자격증 보유자보다 수퍼비전에서 윤리적 갈등을 더 많이 경험한다고 보고하였다. 한편 윤리적 갈등을 경험한 적이 없다고 응답한 비율 또한 2급 자격증 보유자들이 1급 보유자들에 비해 현저히 높았다. 또한 고용형태에 따라 비정규직일수록 더 많은 갈등을 경험한 것으로 나타났다( $\chi^2 = 34.442, p < .05$ ).

수퍼비전에서 윤리적 갈등을 경험하거나 모호한 상황에 놓여있을 때 학회의 윤리규정 및 지침이 도움이 되고 있는지 확인한 결과, 평균 2.56점( $SD = 0.64$ )으로 4점 척도의 중간 정도에서 크게 벗어나지 않았다. 현재의 윤리규정 및 지침을 구체적인 상황에 적용하기 어렵기 때문에 상황에 따라 구체적이고 실질적이며 빠르고 정확한 자문을 받을 수 있는질의 응답 게시판이 필요하다는 의견이 제시되었다. 또한 수퍼바이저가 부당한 상황에 놓이더라도

상대적으로 더 많은 권위를 가진 수퍼바이저에게 적절한 대응을 하는 것이 매우 불안하고 어렵다는 의견이 다수였다. 따라서 수련기관 및 감독자에 대한 지속적인 모니터링과 검증 시스템이 필요하다는 의견이 다수 제기되었고, 수퍼비전의 고비용 문제 해결, 수퍼비전 교육 역시 필요하다는 의견이 제기되었다.

학회의 제소처리 및 징계절차에 대해 알고 있는지 확인한 결과, 응답자의 76%가 '알고 있다'고 답변하였고, 1급 자격증 보유자일수록( $\chi^2 = 9.615, p < .01$ ), 상담경력이 많을수록( $\chi^2 = 15.632, p < .05$ ), 학력이 높을수록( $\chi^2 = 18.190, p < .001$ ) 제소처리 및 징계절차에 대해 알고 있었다. 특히, 상담경력이 20년 이상 되는 학회원의 경우 한 명을 제외한 모든 응답자들이 제소 및 징계절차를 알고 있다고 응답하였다. 제소처리 및 징계절차에 대한 적절성은 4점 만점에 2.74점( $SD = 0.57$ )으로 대체로 긍정적으로 인식하는 것으로 나타났고, 집단별 차이는 유의하지 않았다. 적절성 평가 이유를 자유롭게 기술하라는 문항에 대해, 대다수의 참여자들은 비윤리적인 상황을 만든 학회원에 대한 제소처리 및 징계절차가 실제 피해 상황을 예방/해결할 수 있을 뿐 아니라, 학회의 공신력과 전문성에 직결되기 때문에 매우 중요한 사안이라는 의견을 공유하고 있었다. 이때 많은 응답자들이 징계 결과뿐 아니라 징계절차의 과정, 제소할 수 있는 방법 등을 상세히 공유하는 것이 매우 중요함을 강조하였다. 학회로부터 징계 처분을 받았으나 그것이 법적 강제력을 지니지 못해 사회에서 활동하고 있는 상담심리사를 목격했다는 응답과 함께, 그에 대한 대안 마련과 홍보를 통한 문제 예방 등을 촉구하는 의견도 제기되었다.

사회적 책무 수행을 위한 사회정의/옹호 활동 영역

사회구조적 문제와 그로 인한 부적응 사례가 많아지고 있는 가운데, 한국상담심리학회는 사회적 역할과 책무를 다하기 위해 사회적 현안에 대한 대처 및 대정부 활동을 진행하고 있다. 학회의 사회정의 및 옹호 활동에 대한 학회원들의 인식을 확인한 결과를 표 9에 제시하였다.

우선, 사회적 역할과 책무 관련 학회의 활동에 대한 만족도는 4점 만점에 2.21점( $SD = 0.75$ )으로 상대적으로 낮게 나타났다. 만족도 수준은 보유 자격증( $t = 2.24, p < .05$ )과 근무지역( $F = 2.19, p < .05$ )에 따라 유의한 차이가 있었는데, 2급 자격 보유자가 더 낮은 만족감을 보고하였다. 또한 서울, 경기, 강원 지역에서 근무하고 있는 응답자들이 충청, 경상, 전라 지역에서 근무하는 응답자들에 비해 만족도가 낮은 것으로 나타났다.

사회적 역할 수행을 위한 학회의 세부 활동

에 대한 만족도를 확인한 결과, ‘전문성 있는 상담심리사 양성’ 활동에 대한 만족도는 4점 만점에 2.91점( $SD = 0.66$ )으로 비교적 긍정적으로 인식되고 있었다. 반면, ‘사회적 재난 및 위기에 대한 대응’, ‘국민의 정신건강 증진’, ‘취약계층을 위한 상담 지원’, ‘시민 단체와의 연대 및 대정부 활동’, ‘상담관련 공공정책 참여’ 등의 활동에 대한 만족도는 4점 척도의 중간인 2.5점보다 낮게 나타나 상대적으로 덜 긍정적인 평가를 한 것으로 나타났다.

설문지에 명시적으로 기술된 활동 이외에 학회가 사회정의 실현을 위해 해야 할 과제를 자유롭게 기술하게 했을 때, 응답자들은 ‘상담 피해자에 대한 구체적인 지원 방안 마련과 자문 활동’, ‘사회정의 상담교육 실시 및 활성화’, ‘공공정책 입안 활성화’, ‘상담심리사의 정체성과 사회적 역할에 대한 뚜렷한 의식 공유’ 등을 의견으로 제시하였고, 사회적인 현안에 대해 학회가 보다 적극적으로 입장을 표명해야 한다는 요구가 무엇보다 높게 나타났다.

표 9. 사회적 책무 수행을 위한 사회정의/옹호 활동에 대한 만족도

응답자	전체 (N = 459)		1급 (n = 138)		2급 (n = 321)		t	학력 F	근무 지역 F
	M	SD	M	SD	M	SD			
항목에 대한 만족도									
사회적 책임수행 활동(전반적)	2.21	0.75	2.33	.74	2.16	0.76	2.237*	2.218	2.187*
국민의 정신건강 증진	2.43	0.69	2.53	0.65	2.38	0.71	2.092*	2.836*	1.374
전문성 있는 상담심리사 양성	2.91	0.66	3.08	0.55	2.84	0.68	3.979***	0.079	1.640
시민 단체와의 연대 및 대정부 활동	1.95	0.72	2.07	0.70	1.89	0.72	2.498*	3.498**	2.034*
취약계층을 위한 상담 지원	2.08	0.71	2.20	0.70	2.02	0.71	2.424*	1.525	2.605*
상담관련 공공정책에 대한 적극적 참여	1.88	0.78	2.01	0.78	1.82	0.78	2.454*	3.732**	2.156*
사회적 재난 및 위기에 대한 발빠른 대응	2.46	0.81	2.57	0.77	2.42	0.82	1.796	1.012	0.725

주. 학력과 근무지역의 범주는 이전 표와 동일함.

**학회 조직 운영 영역**

한국상담심리학회는 연구-실무-사회정의 기능 외에도 학회라는 조직 자체를 운영하고 학회원들을 지원하는 역할을 담당하고 있다. 연구자들은 ‘학회 조직 운영’ 범주를 세 개의 하위범주(상담심리사 지원, 대외협력 및 홍보, 운영과 소통)으로 세분하여 그 결과를 제시하였다.

**상담심리사 지원**

본 연구에서는 학회원들이 상담현장에서 어떤 종류의 고충을 경험하고 있는지, 상담심리사에 대한 학회의 지원 활동에 대해 학회원들은 어느 정도 만족하는지, 그리고 학회원들의 권익 보호를 위해 학회가 시행해야 할 과제가 무엇이라고 생각하는지를 질문하였다. 분석 결과를 제시하면 다음과 같다.

우선, 연구에 참여한 상담심리사들은 상담현장에서 ‘낮은 임금 수준’(22.9%), ‘불안정한 고용형태(예, 비정규직)’(16.0%), ‘수련, 연수 등 교육 관련 고비용’(12.7%), ‘상담 전문성에 대한 인식 부족’(10.7%), ‘고용기회의 부족’(10.5%), ‘고충을 의논할 창구 부족’(7.0%), ‘상담 이외의 과도한 행정 업무’(6.8%), ‘낮은 복지(예, 추가근무, 휴가 제약 등)’(6.4%), ‘위기관

리 및 대응체계 부족’(6.3%) 순으로 다양한 고충을 경험하고 있었다. 기타 의견으로는 상담심리사의 안녕과 복지 증진, 소진이나 법적 피해 방지를 위한 제도적 보호장치가 부족하다는 것 또한 고충으로 보고하였다. 상담심리사들이 고충을 경험하는 정도는 보유 자격증에 따라 차이가 있었는데( $\chi^2 = 80.593$ ,  $p < .001$ ), 특히 2급 보유자들이 1급 보유자들에 비해 ‘교육 관련 고비용’에 대한 어려움을 더 많이 호소하는 것으로 나타났다. 학력에 따라 고충 사항에도 차이가 있었는데( $\chi^2 = 87.514$ ,  $p < .001$ ), 석사 학위를 지닌 응답자는 ‘교육 관련 고비용’과 ‘고용기회의 부족’으로 인한 어려움을 많이 호소한 반면, 박사 재학 중이거나 졸업한 응답자들은 ‘상담 전문성에 대한 인식 부족’으로 인한 어려움을 상대적으로 더 많이 호소하였다.

이렇듯 상담현장에서 다양한 어려움을 경험하고 있는 학회원들은 학회의 지원 활동에 대해 대체로 만족하지 않은 것으로 나타났다(표 10 참조). 즉, 이 항목에 대한 응답자들의 평균점수는 4점 만점에 1.71점으로 나타났고, 이는 설문조사에 포함된 전체 문항 중 매우 낮은 점수에 해당한다. 특히, 이 문항에 대해 ‘매우 만족’으로 평가한 응답자는 단 한 명도 없는 것으로 나타났다. 보유 자격증, 학력, 상

표 10. 상담심리사 지원활동에 대한 만족도

	전체 (N = 454)		1급 (n = 137)		2급 (n = 317)		t	학력 F	상담경력 F	대표 근무기관 F
	M	SD	M	SD	M	SD				
	상담심리사 지원활동에 대한 만족도	1.71	0.68	1.89	0.71	1.63				

주. 학력, 상담경력, 대표 근무기관의 범주는 이전 표와 동일함.

담경력, 근무기관에 따라 만족도에 유의한 차이가 있었는데, 2급 보유자이면서, 학력이 낮을수록, 상담경력이 많을수록 상대적으로 더 낮은 만족도를 보고하였다. 또한, 병원, 대학, 사회복지시설, 초중고교 상담실, 개인운영 상담센터, 군대 상담센터 순으로 상대적으로 높은 만족도를 보고하였다.

상담심리사 권익보호를 위해 학회가 해야 할 과제가 무엇인지를 묻는 질문에 대해, 응답자의 21%가 ‘법제화(국가자격증 체제로의 전환)’를 꼽았다. 그 뒤로 ‘급여기준안 마련’(19.8%), ‘전문성 홍보 등 사회적 인식 제고’(14.0%), ‘학회원의 권익보호단체 신설(노조, 협회 등)’(12.1%), ‘상담심리사 법적 권리/의무에 대한 교육’(11.7%), ‘현장 대응 매뉴얼 및 자문 제공’(6.5%), ‘고충 상담 및 접수창구 마련’(5.8%), ‘법률적 상담’(4.8%), ‘상담심리사 근로실태 등의 정기적 전수조사’(3.6%) 순으로 응답이 이어졌다. 시행과제에 대한 인식은 보유 자격증( $\chi^2 = 54.348, p < .001$ ), 학력( $\chi^2 = 84.849, p < .001$ ), 상담경력( $\chi^2 = 127.267, p < .001$ ), 근무기관( $\chi^2 = 196.058, p < .001$ )에 따라 유의한 차이가 나타났는데, 집단에 따라 우선순위로 여기는 과제가 다른 것으로 나타

났다. 예를 들어, 공공기관, 초중고교 상담실, 대학 부설 상담센터에서 근무하는 응답자일수록 상담심리사 권익 보호를 위한 학회의 활동을 보다 더 많이 요구하는 것으로 나타났다.

### 대외협력 및 홍보

학회에서는 상담심리사들의 활동 영역을 확장하고, 상담 및 상담사 법제화 실현을 위해 타학회/시민단체와의 연대, 정부 및 민간기관과의 MOU 체결, 정책포럼 등의 활동을 전개하고 있다. 또한 학회의 공신력을 확보하기 위한 노력의 일환으로 대국민 홍보 활동을 진행하고 있다. 이러한 활동에 대한 학회원들의 인식을 확인하고, 학회가 어떤 과제를 수행해야 한다고 생각하는지를 조사하였다. 그 결과를 제시하면 다음과 같다.

우선, 타학회/시민단체와의 교류, 정부/민간기관과의 업무협력, 정부/국회와의 협력 활동에 대한 평균 만족도는 4점 만점에 0.97점( $SD = 1.14$ ), 0.99점( $SD = 1.15$ ), 1.17점( $SD = 1.17$ )으로, 설문조사에서 실시한 만족도 결과 중 가장 낮은 점수군이었으며, 각 문항마다 응답자의 50% 이상이 ‘잘 모르겠음’을 선택하였다(표 11 참조). 만족도는 보유 자격증( $t = 2.189$ ,

표 11. 대외협력 활동에 대한 만족도

	전체 (N = 454)		1급 (n = 137)		2급 (n = 317)		t	상담	근무	고용
								경력	형태	형태
	M	SD	M	SD	M	SD		F	F	F
타학회/시민단체와의 교류	0.97	1.14	1.15	1.21	0.89	1.10	2.189*	2.612*	3.176*	4.140**
정부/민간기관과의 업무협력	0.99	1.15	1.28	1.28	0.87	1.06	3.354***	2.581*	2.758*	5.719***
정부/국회와의 협력 활동	1.17	1.17	1.50	1.26	1.03	1.11	3.789***	2.799*	0.889	1.926

주. 상담경력, 근무형태의 범주는 이전 표와 동일함. 고용형태는 3개의 범주(전일제, 요일제, 시간제)로 구분함.

$p < .05$ ;  $t = 3.354$ ,  $p < .001$ ;  $t = 3.789$ ,  $p < .001$ ), 상담경력( $F = 2.612$ ,  $p < .05$ ;  $F = 2.581$ ,  $p < .05$ ;  $F = 2.799$ ,  $p < .05$ )에 따라 유의한 차이가 있었으며, 타학회/시민단체와의 교류, 정부/민간기관과의 업무협력에 대한 만족도는 근무형태( $F = 3.176$ ,  $p < .05$ ;  $2.758$ ,  $p < .05$ ), 고용형태( $F = 4.140$ ,  $p < .01$ ;  $F = 5.719$ ,  $p < .001$ )에 따라 유의한 차이가 있었다. 즉, 2급 자격 보유자인 경우, 상담경력이 적고, 시간제이거나 비정규직인 응답자들이 상대적으로 낮은 만족도를 보고하였다. 이를 개선하기 위해 ‘관련 정보 및 결과에 대해 학회원들에게 공유하고 참여 기회를 확대할 것’이 가장 높은 빈도로 요구되었다. 또한 ‘홍보의 중요성’ 역시 강조되었는데, 협력 기관 및 일반인 대상 상담심리사의 전문성과 인프라를 공격적으로 홍보할 필요가 있으며, 법제화 및 처우 개선을 위한 유관 학회와의 공동대응 노력, 담당 전문인력 확충과 담당협회 또는 TFT 창설, 활발한 정책 발의 및 공공사업 입찰 추진 등을 제안하였다. 이 밖에도 연구 참여자들은 학회가 시급히 추진해야 할 대외협력 과제로 ‘상담 관련 정책연구 수행’(37.9%), ‘대외협력 활동 강화를 위한 실무 중심의 협회 창립’(31.3%), ‘자문 및 위탁 활동의 활성화’(16.1%), ‘산학 공동연구 및 심포지엄 개최’(11.0%) 순으로 선택하였다.

라디오 광고, 콘텐츠 공모전 개최, 일반인을 위한 홈페이지 개설 및 페이스북 운영 등 학회의 홍보 활동에 대한 학회원들의 만족도는 4점 만점에 2.31점( $SD = 0.74$ )으로 보통 수준보다 다소 낮은 것으로 나타났으며, 그 결과를 표 12에 제시하였다. 홍보 활동에 대한 만족도는 보유 자격증( $t = 4.247$ ,  $p < .001$ ), 학력( $F = 6.016$ ,  $p < .001$ ), 상담경력( $F = 3.882$ ,  $p < .001$ )에 따라 유의한 차이가 있었는데, 2급 보유자, 석사 재학 중인 응답자, 20년 미만의 경력을 가진 응답자와 30년 이상 경력을 가진 응답자들은 상대적으로 낮은 만족도를 보고하였다. ‘다양한 매체를 활용한 지속적 광고’, ‘유사 자격증과의 차별성과 전문성 안내’, ‘대표성을 지닌 전문가들의 공익 목적 방송 출연’, ‘사회적 이슈에 대한 발 빠른 입장표명’ 등이 학회 및 상담심리사 홍보를 위해 개선해야 할 사항으로 꼽혔다.

### 운영과 소통

연구자들은 학회의 운영진/임원진/이사회 선출방식, 운영 주체 구성, 학회 내 소통과 관련하여 학회원들의 만족도를 확인하였으며, 그 결과는 다음과 같다. 우선, 운영진, 임원진, 이사회 선출방식에 대해 각각 응답자의 82.2%, 79.6%, 88.1%가 ‘모르고 있다’ 항목을 선택하

표 12. 학회의 홍보활동에 대한 만족도

학회의 홍보 활동에 대한 만족도	전체 (N = 454)		1급 (n = 137)		2급 (n = 317)		보유자격증 <i>t</i>	석사재학		석사졸업		박사재학		박사졸업		학력 <i>F</i>	
	M	SD	M	SD	M	SD		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
			5년미만		10년미만			15년미만		20년미만		25년미만		30년미만			30년이상
	2.31	0.74	2.53	0.70	2.22	0.74	4.247***	1.67	0.71	2.24	0.73	2.46	0.78	2.49	0.68	6.016**	
			M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	3.882***
			2.19	0.78	2.29	0.71	2.31	0.70	2.38	0.67	2.75	0.67	2.86	0.38	2.33	0.52	3.882***

였고, 알고 있는 경우 만족도는 각각 2.39점( $SD = 0.75$ ), 2.42점( $SD = 0.77$ ), 2.29점( $SD = 0.78$ )으로 보통보다 다소 낮게 나타났다.

조직 운영 체제에 대한 의견을 조사한 결과, 응답자의 47.0%가 학술 중심의 학회와 실무자 중심의 협회로 분리하여 협력적 운영 체제를 도모할 필요가 있다고 응답하였다. 그 뒤를 이어 상담 실무자 중심으로 운영될 수 있도록 학회의 운영 체제가 개편될 필요가 있다는 의견이 26.8%, 상담 실무자들의 참여를 보다 많이 유도해야 하지만, 현재 대학 교수진 중심의 학회 운영 체제를 바꿀 필요는 없다는 의견이 19.6%였으며, 대학 교수진이 학회 운영을 담당하는 것이 적절하다는 의견은 1.8%였다. 학회는 학술기능에 집중하고, 협회가 상담심리사 권익 보호 역할을 함으로써 권한과 기능의 분리가 이루어져야 한다는 의견이 지배적이었지만, 학회와 협회를 분리 운영했을 때 조직의 규모가 축소될 가능성, 사회적 영향력을 지닌 교수진을 제외한 실무자 중심의 운영만으로는 경쟁력과 대표성이 낮아질 수 있다는 점 등에 대한 우려의 목소리도 상당수 존재하였다.

학회의 (운영진-학회원 간, 학회원 간) 소통에 대한 학회원들의 인식을 조사한 결과, 우선 학회 운영진이 학회원들의 의견을 수렴하고 반영하는 것에 대한 만족도는 2.14점( $SD = 0.68$ )으로 다소 낮게 나타났다. 이에 대한 개선점으로는 정기회의 및 공개토론회 개최 등과 같은 '소통창구 마련', 문의 및 자문요청에 대한 신속하고 대표성 있는 답변과 홈페이지 게시판 개선(예, 댓글 기능 활성화) 등과 같은 '피드백 제공', 서울 중심을 탈피하고 지역 산하 연구소 설립, 지역분회 등 소규모 모임의 활성화 등과 같은 '지방 모임 활성화', 그리고

학회원들과의 소통을 담당하는 전문 상주 인력과 학회 내 협의회 등 '소통 담당 조직 구성' 등이 필요하다는 의견이 제기되었다. 한편, 학회원 간 소통에 대한 회원들의 인식을 확인한 결과, 4점 만점에 1.94점( $SD = 0.65$ )으로 '불충분'하다고 인식하였다. 학회원 간 소통을 원활하게 하기 위한 학회의 지원 활동 역시 만족스럽지 못한( $M = 1.90, SD = 0.67$ ) 것으로 나타났다. 소통을 위한 학회의 지원 활동에 대한 만족도는 보유 자격증( $t = 2.822, p < .01$ )과 학력에 따라( $F = 3.394, p < .05$ ) 유의한 차이가 있었다. 2급 자격 보유자( $M = 1.84, SD = 0.64$ )가 1급 자격 보유자( $M = 2.03, SD = 0.70$ )보다 낮은 만족도를 보고하였고, 석사를 졸업한 응답자( $M = 1.83, SD = 0.63$ )는 박사를 졸업한 응답자( $M = 2.10, SD = 0.67$ )에 비해 유의하게 낮은 만족도를 나타냈을 뿐 아니라 문항 응답자 전체에서 만족도가 가장 낮았다.

#### 학회 활동에 대한 만족도 순위 및 전반적인 만족도

앞서 살펴본 영역별 회원들의 만족도를 그림 2와 같이 정리하였다. 그림 2에서 볼 수 있듯이, '과학을 지향하는 전문 학회로서의 학술 활동' 영역과 '상담 전문인력 양성을 위한 교육 및 수련 활동' 영역에 대한 학회원들의 평균 만족도는 2.5점부터 3점 사이에 분포하여 '대체로 만족'에 가까운 긍정적인 평가를 한 것으로 나타났다. 반면 '사회적 책무 수행을 위한 사회정의/옹호 활동' 영역과 '학회 조직 운영' 영역에 대해서는 2.5점 이하의 부정적인 평가가 주를 이뤘다. 특히 사회적 책임 수행, 상담심리사 지원, 대외협력 및 홍보에



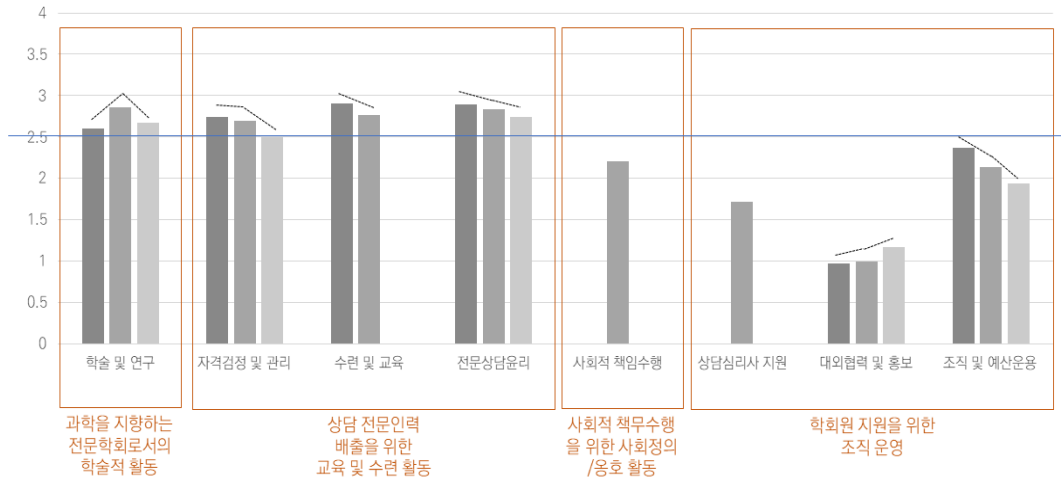


그림 2. 학회 활동 영역별 만족도

대한 학회원들의 만족도는 매우 낮은 것으로 나타났다.

### 논 의

본 연구에서는 학회 현황 및 발전 방향에 대한 학회원들의 인식을 조사하였다. 본 연구를 통해 확인한 학회원들의 문제의식과 향후 학회 발전을 위한 전략 및 과제를 살펴보면 다음과 같다.

학회 활동에 대한 학회원들의 만족도와 개선 과제

우선, 학회원들이 응답한 만족도와 요구사항을 중심으로 학회원들이 인식하는 문제와 개선 과제를 정리하였다. 구체적인 내용을 기술하면 다음과 같다.

#### 상담심리사의 낮은 처우 및 고용 불안정 관

#### 련 지원 활동의 부족

학회원들은 학회의 상담심리사 지원 활동에 대해 4점 만점에 1.71점으로 매우 낮은 만족도를 보고하였다. ‘매우 불만’과 ‘다소 불만’에 평정한 응답자의 수가 전체 응답자의 87%를 차지했으며, ‘매우 만족’한다고 응답한 참여자는 단 한 명도 없었다. 대외협력 및 홍보 활동에 대한 만족도 역시 1점대로 매우 부정적이었는데, 대표적인 불만족 이유는 상담심리사 법제화 및 처우 개선을 위한 유관 학회와의 공동대응이나 공공사업 입찰을 통한 일자리 창출 노력의 부족 등이 꼽혔다. 특히 2급 자격 보유자, 상담경력이 적은 응답자, 시간제 또는 비정규직인 경우 상담심리사 처우 개선과 관련된 문항에서 상대적으로 유의하게 낮은 만족도를 보고했다. 이는 열악한 직무환경에 놓인 학회원들의 분투를 짐작하게 한다. 더욱이 본 연구의 참여자 구성을 살펴봤을 때, 비정규직으로 고용된 참여자가 50.66%이었고, 무기계약직 응답자가 14.36%로 나타나 상담현장에서의 불안정한 고용 현실을 반영한다고

할 수 있다. ‘일자리 부족으로 인해 상담심리사의 낮은 처우에 대한 고민은 오히려 사치처럼 여겨진다’거나 ‘고용 불안정성으로 인해 실제로 삶의 위기의식을 자주 경험한다’는 참여자들의 응답을 일일이 열거하지 않더라도 상담직종의 처우 및 고용문제는 오랜 시간 진통을 겪어왔으며, 이는 상담전문가 근무형태의 낮은 질적 측면을 확인한 이형국(2016), 안정적인 고용모델 연구 및 개발이 시급하다고 제안한 김창대 등(2013) 등의 선행연구 결과와 일맥상통한다.

주목할 점은, 열악한 고용환경 속에서 ‘학회가 학회원들을 보호하지 않으면서 상담심리사로서의 책임만 요구하는 것처럼’ 느껴져 상당수의 학회원들이 ‘황무지에 내던져진 것과 같은’ 취약함을 경험하고 있으며, 자격증을 취득하는 순간까지는 매우 엄격한 검증 과정을 거치지만, 취득 이후 상담심리사들이 처한 사회적 환경과 구조에 대해서는 학회가 철저히 ‘무관심하다’고 인식되고 있다는 것이다. 상담심리사의 권익 보호를 위한 시행과제로는 법제화, 급여기준안 마련, 전문성 홍보 등 사회적 인식 제고, 학회원의 권익보호단체 신설 등의 순으로 꼽혔는데, 거창한 활동이나 구호가 아니더라도 신속하고 정확한 자문, 지나치게 낮은 급여나 착취적 구조를 지닌 상담기관에 대한 권고, 경력 산정을 위한 학회의 공문 또는 확인증 발급 등 비교적 실행 가능성이 높은 활동을 중심으로 작은 변화의지를 보여준다면, 학회가 상담현장에서의 고충에 대해 관심을 가지고 학회원들을 보호하려 노력하고 있음을 느낄 수 있을 것이라는 응답이 많았다.

#### 사회적 책무 수행을 위한 사회정의/옹호 활

#### 동의 부족

사회적 책무 수행을 위한 학회의 사회정의/옹호 활동에 대해 학회원들은 4점 만점에 2.21점의 만족도를 보고해 다소 부정적인 것으로 나타났으며, ‘전문성 있는 상담심리사 양성’을 제외한 ‘사회적 재난 및 위기에 대한 대응’, ‘국민의 정신건강 증진’, ‘취약계층을 위한 상담 지원’, ‘시민단체와의 연대 및 대정부 활동’, ‘상담 관련 공공정책 참여’ 등의 세부 활동들에 대한 만족도 역시 2.5점보다 낮은 것으로 나타났다. 사회적 현안에 대한 학회의 적극적 입장표명이 부족하거나 대응이 느리다는 지적과 함께, 학회가 전개하고 있는 사회정의 활동이 구체적으로 무엇인지 학회원들은 잘 모르고 있어 관련 내용을 공유하는 것이 선행되어야 한다는 의견이 높은 빈도로 제기되었다. 실제 학회에서는 공공정책 및 위기지원 분과에서 사회정의를 구현하고 옹호하기 위한 활동을 담당하고 있으나, 학회원들은 사회적 재난이 발생했을 때 학회 간 네트워크, 구체적 대응 매뉴얼 제공, 학회원들의 사회적 참여 기회 마련 등에 대해 충분하지 않다고 느끼고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 학회의 학술 활동과 실무 관련 활동에 비해 ‘사회정의/옹호 활동’의 비중과 만족도가 상대적으로 낮아 질적, 양적 측면에서 매우 제한적이었음을 보여주며, 이는 과학자-실무자-옹호자 모델의 불균형 상태를 시사한다.

한편, 사회적 역할과 책무를 다하기 위해 학회가 해야 할 과제에 대한 개방형 문항에서 학회원들은 ‘상담심리사의 권익 보호도 학회의 사회적 책임’이라며, ‘학회원들의 무급 인턴, 착취당하는 업무 구조 등의 개선’이나 ‘학회가 배출한 상담심리사들이 취약계층으로서 각자도생하고 있는 현시점에서 일자리 만들기

와 처우 개선이 우선'이라는 응답과 함께 '상담심리사의 권익을 대변하는 협회 창설의 필요성'을 제기하였다. 즉, 학회원들은 사회적 상황이나 제도를 변화시키기 위한 사회정의 측면에서 학회가 사회 구성원과 내담자뿐 아니라 상담사를 옹호하기 위한 활동들을 제공해야 한다는 인식을 갖고 있었다. 서구에서는 사회정의/옹호 활동으로써 내담자를 위한 옹호가 절실한 만큼 상담사를 위한 옹호 또한 강조되어야 하며, 상담사를 위한 옹호가 선행되지 않는다면 상담사 역시 사회변화에 대한 효과적인 옹호자가 되기 어렵다는 주장이 제기되어 왔다(Russo & McClure, 1996; Myers, Sweeney, & White, 2002). 국내에서는 상담사 옹호 관련 연구들을 찾아보기 어렵지만, 학회원들은 '상담사 옹호'의 필요성에 대해 체감하고 그에 대한 목소리를 내고 있음을 확인할 수 있다. 즉, 본 연구의 결과는 학회원들이 일반 대중 및 (잠재적) 내담자들을 위한 사회적 역할과 책무 수행뿐 아니라 상담심리사들을 위한 지원 및 옹호 활동들을 학회의 중요한 역할 중 하나로 인식하고 있으며, 이는 상담심리사 개개인의 문제를 넘어서 대국민 정신건강 지원 과업을 적극적으로 수행할 수 있는 건강한 뿌리를 만드는 작업으로써 국가적, 사회적 차원으로 확장되어 다뤄져야 함을 시사한다.

#### 소통과 홍보의 부족

하나의 조직이 정체되지 않고 건강하게 유지되기 위해 가장 중요한 요소 중 하나는 소통의 문제라 할 수 있다. 한국상담심리학회의 조직 내 소통과 조직 외 소통 기능에 대해 학회원들은 낮은 만족도를 보고하였다. 조직 내 소통의 경우, 학회 운영진이 학회원들의 의견

을 충분히 수렴하고 반영하는지에 대한 만족도는 2.14점으로 부정적이었으며, 학회원 간 소통과 교류가 충분하다고 느끼는지에 대해서는 1.94점으로 더 낮은 만족도를 보고하였다. 최근 정신건강상담사 협의회 관련 일방적 탈퇴 및 통보는 대표적인 소통 실패 사례로 인식되었고, 댓글을 달 수 없는 학회의 홈페이지 게시판은 학회의 일방향적 소통 방식을 표상하는 것으로 언급되었다. 운영진/임원진/이사회 선출방식에 대해 알지 못한다는 응답자는 79.6%에서 88.1%로 나타났으며, 후보에 대한 충분한 정보를 제공하지 않은 채 '그들만의 리그'처럼 선출이 진행되는 것 같다는 응답이 높은 비율을 차지했다. 현재의 학회운영 방식에 대해서는 응답자의 47.0%가 학술 중심의 학회와 실무자 중심의 협회로 분리하여 협력적 운영 체제를 도모할 필요가 있다고 응답하였는데, 그 이유로 실무자들의 고충이나 요구 반영, 실무자의 운영 참여, 실무자들의 권익 대변이나 실무자와 현 운영진 간의 협력 등이 충분히 이루어지지 않고 있다는 비판의 목소리가 높았다. 학회원 간 교류와 소통 부족에 대한 아쉬움도 컸는데, 학회원들이 서로 의견을 나누고 유대감을 형성할 기회가 적고, 회원 간 네트워크가 활성화되지 않아 정보공유 및 업무연계 등의 측면에서 어려움을 겪고 있다고 보고하였다. 특히, 각종 학회 행사들이 서울 지역에 편향되어 있어 지방 거주자들이 경험하는 소외감과 물리적 불편감에 대한 호소가 많았다.

한편 조직 외 소통 측면에서도 학회원들은 낮은 점수를 부여하였다. 상담인력 공급이 과잉되고 있는 현시점에서 상담을 전공하지 않은 일반인들(대중, 상담서비스를 이용하고자 하는 내담자, 채용 담당자, 공공정책 담당자

등)은 상담심리사의 엄격한 수련과정이나 전문성에 대해 알지 못하는데, 그에 대한 홍보가 충분하지 않다는 점에 의견이 수렴되었다. 특히, 단기속성 또는 비전문적인 유사 자격증이나 유사 인접 직종과의 차별성을 인식시키는 것이 풀어야 할 난제 중 하나로 제기되었다. 또한 타학회/시민단체, 정부/민간기관, 정부/국회 등과의 대외협력 활동에 대해서도 0.97점부터 1.17점 사이로 ‘매우 불만’에 가까운 부정적인 만족도를 보고하였다. 이는 학회가 사회 구성원 및 유관 기관들과 소통하고 학회의 전문성을 알리는 역할을 충분히 수행하지 못하고 있다는 학회원들의 인식을 보여준다. 다양한 정신건강 관련 정보를 제공하고 있는 APA 홈페이지와 비교하면 일반인을 위한 학회의 홈페이지 구성 및 내용이 상대적으로 매우 빈약하다는 지적도 있었다.

이상의 결과들은 운영진과 실무진과의 소통, 학회원들 간 소통, 학회와 채용 담당자/일반 대중 간 소통, 타학회 및 유관 기관과의 소통 등 다방면에서 유기적 연결 및 상시 소통 채널 구축을 강화할 필요성을 보여준다. 본 연구의 결과는 소통 기능의 중요성을 강조한 많은 연구들 중에서도 학회 내에서 연구자들과 실무진들 간 산학협력 및 의사소통의 중요성을 강조한 김문철, 전영순, 황문호(2014)의 연구, 의료 기관의 서비스 제공에 있어서 구성인력 간의 효과적인 의사소통과 팀워크는 환자의 안정과 양질의 의료 서비스 제공에 가장 중요하며, 구성원 간 의사소통의 실패는 의도치 않게 환자 피해의 가장 큰 이유가 된다는 김종래, 한동운, 홍용석(2009), 이해용 등(2016) 등의 연구와 유사한 시사점을 제공한다. 다수의 학회원들은 워크숍이나 공개토론회 등을 정기적으로 개최하여 상설 소통창구를 마련하

고, 신속하고 정확한 피드백을 제공하며, 지역 산하 연구소를 설립하거나 지역 분회 등의 소모임을 활성화하고, 소통/홍보 담당 전문 상주 인력을 배치해야 한다는 의견을 제기하였다. 이와 함께 상담심리사 자격 취득을 위한 수련과정의 체계성과 엄격성, 유사 자격증과의 차별성, 유사 인접 직종과는 다른 상담심리사의 고유한 업무 특성 등에 대한 안내가 담긴 자료를 상담기관에 배포하거나, 인사 관련자들을 대상으로 무료 공개강의를 제공함으로써 학회의 인지도를 높일 수 있다는 의견이 제기되었다.

#### 수련과정에서 부담해야 하는 개인의 몫

설문조사 결과, 상담심리사로서 전문적 역량을 강화하고, 지속적인 성장을 할 수 있도록 이정표가 되어주는 학회의 체계적인 수련 과정에 대해 학회원들은 높은 긍지와 자부심을 가진 것으로 나타났다. 자격 취득까지 다소 엄격한 과정을 거치게 되지만 그로 인해 상담심리사 자격증은 단기간에 속성으로 취득 가능한 상담 관련 유사 자격증과 명백하게 차별성을 갖는다고 확신하게 되는 것으로 나타났다. 그러나 대다수의 학회원들이 대학원 과정부터 시작해 자격을 취득하는 수련기간 동안 수련생 개인이 짊어져야 하는 높은 경제적 부담을 호소하고 있었다. 이는 금전적 비용이 지속적으로 발생하는 임상심리사의 수련 환경에 대한 문제의식을 제기한 양재원 등의 연구(2017), 공식적 학교교육 비용과 자격취득을 위한 비용을 이중으로 부담해야 하는 수련생의 실정을 확인한 꺾미용과 이영순(2010), 최해림과 김영혜(2006)의 연구와 맥을 같이 한다. 경제적인 부분은 오랜 시간 수련생들이 감당해야 할 부담스러운 몫으로써 개선의 필요성

이 제기되어 왔으나, 수련생들이 여전히 부딪치고 있는 최대 난점 중 하나로 존재하는 것이다.

이와 함께, 교육이나 기타 학회 활동에 참여하기 위해 발생하는 추가적 비용은 학회 활동에 대한 만족감을 낮추는 요인 중 하나로 나타났다. ‘심사료’와 ‘응시료’에 대한 만족도는 가장 낮게 나타났는데, 특히 2급 자격 보유자의 경우 1급 보유자에 비해 유의하게 더 부정적이었다. 수련, 연수 등 교육 관련 고비용 문제는 상담심리사들이 현장에서 경험하는 어려움 중에서 세 번째로 많았으며, 수련과정, 자격증 취득, 필수 자격 유지, 주수퍼바이저 자격기준, 학술행사 등 거의 모든 영역의 주관식 문항에서 비용에 대한 부담과 비용 대비 충분한 혜택을 느끼지 못한다고 느끼는 불만 등이 예외 없이 제기되었다. 즉, ‘상담전문가가 되기까지 집 한 채 값이 필요하다’는 말이 낫설지 않을 정도로 개인이 높은 비용문제를 오롯이 부담해야 하는 구조적인 문제에 대해 개선이 필요하다는 학회원들의 목소리가 높았다. 이러한 고비용 문제는 자격을 취득한 이후 받게 되는 상담현장에서의 낮은 처우와 맞물리면서 학회원들에게 박탈감과 회의감을 증폭시키는 것으로 나타났다. 또한 수련과 근로의 경계가 모호하여 저임금으로 일하거나 수련 이외의 노동력으로 동원되는 문제점을 지적한 원성두, 최선, 배금예, 배대석, 이준석(2018)의 연구와 유사한 맥락에서 본 연구의 참여자들도 수련생들의 열정페이 문제, 무료 상담, 정당한 수당을 받지 못하는 계약조건 등에 대한 문제의식 역시 높은 것으로 나타났다. 상담심리사 2급 보유자는 수련생인 동시에 준(準)전문가로서 인식되고 그에 타당한 대우를 받아야 하므로 수련 기간이라도 근로에

대한 적절한 보수를 받고 복지혜택을 받을 수 있는 환경과 문화를 만들어나가는 것이 중요할 것으로 보인다. 학회가 상담 분야에 고착되어 있는 고질적인 문제 자체를 온전히 해결하기는 어렵다. 그러나 법적인 강제성이 없다 하더라도 수련비용을 표준화하거나 적정 기준을 제시하고, 사례회의, 연구회, 지역 분회 등을 활성화하여 수련생들을 간접 지원할 수 있도록 노력함으로써 문제의 실마리를 찾아갈 수 있을 것이다. 1급 상담심리사가 1년에 일정 횟수만큼 후배들을 위한 의무적 재능기부 형태로 수퍼비전을 시연 또는 수행하도록 제도화하거나 권고하는 방안을 검토해 볼 수도 있다.

금전적인 어려움 외에도 학회원들은 수련감독자나 수련기관을 찾아 교육 및 훈련의 기회를 개인적으로 확보해야 하며, 그 과정에서 학회 차원의 정보나 인증, 또는 연계가 이루어지지 않는다는 점이 수련과정에 장벽이 되는 것으로 지적하였다. 학회원들이 안정적으로 상담실습 및 훈련의 기회를 가질 수 있기를 위하여 수련기관 관리 및 인증제도 마련, 교육기관 연계, 다양한 프로그램 운영, 수련감독자 관리 등에 대한 요구가 높은 것으로 나타났다.

#### 1급/2급 자격 보유자 간 만족도의 차이

학회 활동에 대한 학회원들의 만족도를 확인한 대부분의 문항에서 1급 보유자와 2급 보유자의 응답이 통계적으로 유의한 차이가 있었다는 본 연구의 결과는 행사를 주관하거나 정책을 시행하는 등의 학회 활동에 있어 1급과 2급 자격 보유자들이 처한 환경과 관점의 차이를 고려해야 한다는 점을 시사한다. 상담심리사의 발달 궤적에서 전문가로서의 반열에

올랐다고 할 수 있는 1급 보유자와 수련생으로서 걸어가야 할 길이 여전히 남아있는 2급 보유자가 바라보는 시각에는 차이가 존재할 수밖에 없으며, 그 기저에는 상담심리사로서의 진로와 현 실정에 대한 불안과 회의감이 흐르고 있음을 짐작하게 한다. 2급을 취득한 학회원이 자부심과 확신을 가지고 1급 자격 취득을 위해 정진할 수 있도록 안전감을 제공하기 위한 노력이 필요하다.

자격증에 대한 자부심과 공신력에 대한 1급과 2급의 인식 차이 역시 주목할 만하다. 자격증에 대한 자부심과 관련해 1급 보유자는 3.33점으로 '대체로 높음'과 '매우 높음' 사이의 만족도를 보고하였지만 2급 보유자는 2.78점으로 '다소 낮음'과 '대체로 높음' 사이의 만족도를 보고하였다. 상담심리사에 대한 공신력에 대해서는 1급 보유자가 2.75점으로 비교적 긍정적인 평가를 한 것에 반해 2급 보유자는 2.5점보다 낮은 점수를 부여해 상대적으로 부정적으로 인식하는 것으로 나타났다. 자부심은 내부로부터 발로하는 것이지만 공신력은 외부로부터 인지되는 것으로, 학회원들은 상담심리사 자격제도와 그것을 취득한 스스로에 대해 긍지를 갖고 있지만, 채용기관이나 일반 대중들에게 그만큼의 인지도를 확보하지 못했다고 인식하고 있음을 알 수 있다. 특히 다수의 2급 자격을 보유한 학회원들이 국내 상담 분야에서 차지하고 있는 한국상담심리학회의 위상을 지각하고 있음에도 불구하고 열악한 고용 환경과 낮은 처우, 일자리 부족, 유사 자격증과의 낮은 변별력, 유사 직종 중에서 가장 낮은 대우 등으로 인해 공신력을 충분히 확보하지 못하고 있다고 느낀다면, 그것은 학회원들의 자부심을 퇴색시키거나 전문적 역량 확보 및 상담 성과를 저해할 가능성이

높다. 더욱이 2급 상담심리사들의 경우, 1급 자격 보유자가 없는 근무환경에서 위기관리 사례를 홀로 책임져야 하는 부담을 짊어지거나, 집단상담, 심리교육 등 충분히 훈련되지 못한 분야를 수행해야 하면서도 그에 대한 교육 및 수퍼비전 지원을 받지 못하는 경우가 많아 페이스메이커 없이 마라톤을 뛰어야 하는 막막함을 경험하는 경우가 많은 것으로 나타났다. 학회가 상대적으로 '교수 및 1급 상담심리사들의 목소리만 반영'하는 것처럼 느껴져 스스로가 학회의 주인이라는 인식을 갖기 어렵다는 의견도 제기되었다. 이러한 본 연구 결과는 학회 내부적으로는 자격제도를 보완하고, 1급과 2급 자격 보유자들 각각의 관점에서 그에 맞는 적절한 지원을 할 수 있도록 노력하는 한편, 외부적으로는 상담심리사의 전문성을 홍보하고 처우 개선을 위한 법적 제도를 마련하는 것이 시급함을 시사한다. 특히 2급 상담심리사들의 수련 및 근무환경 개선을 위한 노력이 절실하다.

#### 발전 방안 및 과제

본 연구를 통해 확인한 학회원들의 문제의식을 토대로, 연구자들은 아래와 같이 학회의 단기 및 중장기적 발전 전략 및 과제를 논하였다. 그 내용을 요약해서 그림 3에 제시하였다.

#### 학회의 비전과 미션, 정체성에 대한 (재)정립

미국심리학회(APA), 미국상담학회(ACA) 등에서는 학회의 발전을 위한 전략 수립 관련 연구를 정기적으로 수행하고 있다. 미국상담학회(ACA)의 경우, 1988년부터 매년 전략적 계획



그림 3. 학회의 성장을 위한 단/중/장기 세부 실천과제 로드맵

을 수립하기 시작했는데, 그 첫 단계로 회원, 운영진, 실무진 등이 모여 여러 차례 회의와 워크숍 등을 거듭함으로써 학회의 사명 선언문을 작성하고 학회의 정체성에 대한 합의를 이루어냈다. 이후 학회원들의 요구를 조사하고 학회의 내적, 외적 환경요인들을 분석함으로써 구체적인 발전방안을 마련하였다. 미국 심리학회(APA) 또한 내담자를 돕는 상담심리사가 전문성 향상을 위해 지속적인 노력을 기울이는 것이 상담심리사로서의 기본적인 윤리적 의무이자 사명인 것과 같이 학회의 발전과 성장을 위해서는 매년 학회의 구조와 기능을 검토하고, 5년마다 학회의 목표와 비전을 재정립하여 구체적인 발전과제와 전략을 수립하는 연구가 정기적으로 수행되어야 한다고 정관에 명시하고 있다(American Psychological

Association, 2011, 2016). 이와 같은 맥락에서 한국상담심리학회가 급변하는 대내외적 환경 구조에 능동적으로 대응하고 성장해 나아가기 위해서는 정기적으로 현황 및 발전방안 마련 연구를 수행해야 하며, 구체적인 발전과제를 도출하기 위해서는 학회의 비전과 미션, 그리고 정체성을 재정립하는 작업이 우선적으로 선행될 필요가 있다.

#### 협회 발족 또는 학회와 협회의 분리

학회 활동에 대한 학회원들의 만족도를 비교한 그림 2에서 볼 수 있듯이, 옹호자-조직 운영자로서의 활동에 대한 학회원들의 만족도는 과학자-실무자로서의 학회 활동에 대한 만족도에 비해 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 또한 학회의 주요 활동 영역과 학회원들

의 개선 과제를 살펴보면, 학회원들의 요구가 과학자로서의 활동보다는 실무자-옹호자-조직 운영자로서의 역할에 집중되어 있다는 것을 확인할 수 있다. 이를 종합하면, 학회원들의 주된 관심과 요구가 일관되게 실무적 영역을 향해있음을 알 수 있다. 이는 한국상담심리학회가 과학을 지향하는 전문 학회로서 학계에 공헌하고, 실무자가 증거에 입각한 상담서비스를 제공할 수 있도록 조력하는 학술단체로서의 역할을 안정적으로 수행해왔다는 방증으로 해석될 수 있다. 그러나 동시에 다수의 학회원들이 상담심리사라는 ‘실무자’로서의 정체성을 핵심적으로 지니고 있으며, 학회로부터 실무자로서의 활동에 대해 보다 많은 지원을 제공받고 싶다는 요구가 점차 증가하고 있음을 알 수 있다. 실례로, 학술행사에 불만족한다고 응답한 학회원들은 학술대회에서 발표되는 내용들이 ‘현실과 동떨어져 있다’거나 ‘사회적 이슈나 변화와 유리되어 있다’고 응답하였다. 또한 상담 현장에 도움이 되는 실용적인 내용과 주제로 세분화해서 구성한 수준별 교육, 사례 및 실습 위주의 소규모 강의, 상담 및 수퍼비전 시연 등 보다 다양한 종류의 프로그램이 개설되어 실무적, 실제적 도움을 받을 수 있기를 기대하였다.

현재 한국상담심리학회는 학술 단체로서의 역할과 함께 내부적으로는 자격제도를 관리하고 외부적으로는 학회원들의 목소리를 대변하는 역할도 담당하고 있다. 그러나 과학자, 교육자로서의 정체성을 뿌리 깊게 지니고 있는 교수진으로 구성된 현재의 조직 운영 체계에서 현장 실무자들의 사회적, 정책적 변화에 민감하게 반응하고 권익을 보호하기 위한 민첩하고 강한 추진력을 갖추기란 어려운 현실이다. 실제로 다양한 역할들을 통합적으로 관

리하는 학회의 구조가 적절한지에 대해서는 이미 오랜 시간 논의가 이루어져 왔다. 대표적으로 미국심리학회(APA)가 발표한 2011년 정책 및 전략 관련 연구에서는 하나의 우산(a large tent/umbrella) 아래 다양한 심리학 분과들과 함께 연구와 실습, 과학적 학문과 직업으로써의 상담심리학 등의 기능을 두루 관리하고 대표하는 기존의 미국심리학회(APA) 조직 운영 시스템을 지속하는 것이 급변하는 사회문화적 변화 속에서 과연 적절한지에 대한 질문을 던지고 있다(American Psychological Association, 2011). 실제로 의사, 약사, 변호사, 간호사 등 다양한 전문가들의 연합 조직들을 살펴보면, 대체로 전문 학문 분야를 담당하는 학회와 제품 및 서비스에 대한 정치적, 사회 옹호적 활동 등을 담당하는 협회로 분리, 운영되고 있다. 같은 맥락에서 열악한 직업 현장에서 분투하고 있는 상담심리사들에게도 그들의 권익을 보호하고 처우를 개선하는 방안을 마련하고 국가정책이나 사회적 이슈에 적극적으로 대응해 줄 수 있는 역할을 전문적으로 담당해 줄 단체가 필요하며, 협회를 창설하는 것을 현 체제의 대안으로 고려해 볼 수 있다. 학회와 협회가 분리되어 각각 학술 단체와 이익 단체로서의 정체성을 공고히 하고 그에 맞는 역할 기대를 충족시키기 위해 충실하게 집중할 때, 한국상담심리학회는 전문 학회로서의 입지를 강화하고 회원들은 보다 실효성 있는 지원을 제공 받을 가능성이 있을 것이다. 협회 발족을 고려하고자 한다면 다음과 같은 단계적 접근을 고려해 볼 수 있다.

첫째, 협회 창설 관련 의사결정을 위해 앞서 기술한 2011년 미국심리학회(APA)의 정책 및 전략 관련 연구에서 제시한 질문들을 참고할 수 있다. 예를 들면 ‘학회는 하나의 목적을



가진 조직인가? 아니면 여러 가지 목적을 반영해야 하는가? 만약 여러 가지라면 하나의 조직이 이러한 목적들을 모두 다룰 수 있는가? 학회는 변화하는 학회원들의 선호와 요구에 적절히 대응하고 있는가? 학회의 고객은 누구라고 할 수 있는가?’ 등이다. 문헌과 유사 사례 검토 등과 함께 각계각층에 있는 학회원들이 이와 같은 질문들에 대한 합의를 찾아감으로써 협회 창립의 당위성과 타당성을 검토하는 과정이 가장 먼저 수행되어야 할 것이다.

둘째, 협회의 발족 형식에 대한 고민이 필요하다. 미국심리학회(APA)의 경우, 하나의 우산 아래 다양한 분과들이 각자의 역할을 하는 동시에 함께 협력하는 구조로 구성되었다면, 미국상담학회(ACA)의 경우에는 국가자격인증 시스템을 구축하고 자격증을 지닌 상담사를 유지, 관리하기 위한 목적으로 1982년 전국 전문상담사 인증위원회(National Board for Certified Counselors)를 창설하여 기존의 학회와 상호 협력하되 각각 독자적으로 운영되고 있다. 국내 대한간호학회의 경우에는 대한간호협회가 창립되어 통합적인 기능을 해오다가 1974년 대한간호학회가 독립적으로 재발족되었다. 이러한 사례들을 참고하여 학회와 협회가 분리되거나 학회라는 우산 아래 협회를 발족하는 형태 등에서 한국상담심리학회의 특성과 상황에 적합한 형태가 무엇인지 학술적으로 검토하는 한편 전문가들의 다양한 의견을 수렴하는 과정을 거쳐야 할 것이다. 특히, 우리나라 상담사들은 미국의 상담 자격증이나 국내의 다른 전문가자격증(예, 의사, 간호사 등)과 달리 국가자격증이 아닌 민간자격증으로 관리되므로 이로 인해 유발될 수 있는 다양한 상황을 고려해야 할 것이다.

셋째, 협회 발족 또는 분리와 관련된 업무

들을 전문적으로 담당할 전문 위원회를 조직할 필요가 있다. 전문 위원회의 위원들은 실무자들을 포함하여 구성할 필요가 있으며, 이들의 임기는 최소 3년에서 5년 정도로 긴 호흡을 할 수 있도록 설정해야 한다.

마지막으로 공청회를 실시하여 최대한 많은 학회원들의 다양한 의견을 수렴해야 하며, 이를 바탕으로 협회의 운영진을 어떤 방식으로 구성할 것인지, 역할 분담을 어떻게 할 것인지, 어떤 점들을 유념해야 하는지 등과 관련한 협회의 실질적 기틀을 마련해야 할 것이다.

#### 자격요건 점검 및 교육 프로그램에 대한 검토

학회의 존재 이유이자 핵심 가치 중 하나인 학회원들의 전문성 제고를 위해서는 상담심리사 선발 및 유지기준에 대한 상시 점검이 필수적이다. 특히 최근 심리상담과 관련된 상담사의 윤리 문제가 연일 사회적 이슈가 되고 있는 시점에서 상담심리사로서의 전문적 역량 확보 및 질적 수준의 관리를 위해서는 윤리교육 및 보수교육을 강화해야 한다는 의견이 높은 빈도로 제기되었다. 현재 한국상담심리학회는 자격취득 후 2년에 한 번 윤리교육 이수, 연 2회 심포지엄 참석을 필수 유지기준으로 규정하고 있다. 윤리교육 2시간을 포함하여 연 10시간의 보수교육을 충족해야 한다고 규정(한국임상심리학회, 2016)하고 있는 한국임상심리학회와 비교하면, 상대적으로 빈약한 편이라 할 수 있다. 발달 수준, 상담 현장의 환경, 상담 주제 등과 상관없이 대부분의 학회원들에게 유사한 윤리 강의가 제공되고 있는 현재의 상황을 고려하면, 단순히 교육의 횟수나 시간 등 양적인 측면뿐 아니라 강의의 질 제고, 다양한 프로그램 개설, 수강 방법 및

시기의 다양화 등 질적 수준 향상에 초점을 맞출 필요가 있다. 본 연구 결과에 따르면, 윤리적 갈등을 경험하는 종류와 빈도에 대해 보유하고 있는 자격증(1급/2급), 상담경력, 고용형태, 학력 등에 따라 유의한 차이가 있었다. 이러한 차이를 최대한 반영하여 주제별, 상황별로 보다 세분화된 윤리교육을 제공하고, 사회적, 법적 변화에 따라 최신 정보로 상시 업데이트를 해야 할 것이다. 또한 학회원들은 윤리적 갈등상황에서 도움을 요청할 곳이 없거나 참고할 자료가 없어 어려움을 겪는 것으로 나타났는데, 초심상담사와 선배상담사가 자문이나 조언을 주고받을 수 있는 장을 마련하거나 성공적인 의사결정 사례와 구체적인 방법을 매뉴얼 등을 통해 공유할 수 있도록 도울 수 있을 것이다(이은정, 이은지, 안수정, 서영석, 2019). 마찬가지로, 현재의 보수교육은 심포지엄과 학술대회 참석으로 국한되어 있어 연구 및 상담 현장에서 요구되는 역할을 잘 담당하고 전문적 역량 및 효능감을 향상시키기에는 역부족인 상황이라 할 수 있다. 프로그램을 다양화하고 온라인 연수시스템을 활성화시켜 접근성을 높인다면, 학회원들에게 ‘의무’가 아닌 ‘자산’으로 여겨질 것으로 생각된다.

한편, 슈퍼바이저 자격요건과 재교육 프로그램 역시 검토되어야 할 사항이다. 조사 결과, 주수퍼바이저의 자격기준에 대한 학회원들의 의견은 다소 분분하였는데, 일부 응답자들은 2019년 1급 자격 취득자부터 적용되는 주수퍼바이저의 자격요건이 문제를 예방하는 차원일 뿐, 이미 슈퍼비전 현장에서 발생하고 있는 문제들을 규제하거나 해결할 수 있는 방법이 아니기 때문에 2019년 이전 취득자들에게도 소급적용해야 한다고 주장하였다. 수련

기간이 너무 길어지는 문제, 슈퍼비전 강의의 질과 실효성 등에 대해 염려도 있었다. 대부분의 학회원들은 슈퍼바이저들이 자신의 슈퍼비전을 점검하기 어렵고, 슈퍼바이저의 비윤리적 태도를 제재할 수 있는 장치가 부족하다는 문제의식을 공유하고 있는 것으로 나타났다. 수련과정이 전문적 수행에 도움이 되었던 이유를 기술하는 문항에서 가장 많은 응답자들이 ‘슈퍼비전을 통해 상담역량이 향상’되었다고 보고한 것처럼 슈퍼비전은 수련생들의 역량에 강력한 영향을 미치기 때문에 체계적인 교육이나 훈련을 받지 못한 채 슈퍼비전을 수행하고 있는 슈퍼바이저들에 대한 우려가 꾸준히 제기되어 왔다(손진희, 2004; 안하얀, 서영석, 박성화, 이정윤, 최유리, 2017; 장세미, 장성숙, 2016; 최해림, 김영애, 2006). 그러나 상담심리 전공 석박사 학위과정에서 슈퍼비전 교과목이 절대적으로 부족하고(최해림, 김영애, 2006), 학회에서도 자신의 슈퍼비전에 대한 평가와 피드백을 받을 수 있는 기회가 공식적으로 제공되지 않기 때문에(장세미, 장성숙, 2016; 주은선, 이경은, 2018) 슈퍼비전 교육은 슈퍼바이저와 슈퍼바이지 모두에게 절실할 것으로 보인다. 슈퍼비전 훈련과 점검을 요구하는 학회원들의 목소리가 높아지고 있는 시점에서 학회는 슈퍼비전 교육에 대한 청사진을 마련하고, 학회원들에게 그에 대한 상세한 안내를 제공할 필요가 있다. 특히 1500여 명이 넘는 수련감독자들의 발달 수준을 어떻게 구분하여 조사하고 수준별 교육을 개발할 수 있을지, 교육자는 어떻게 선별할 수 있을지, 슈퍼비전 관련 수련 및 관리는 어떤 방식으로 이루어질 수 있을지 등에 대한 구체적인 시행과제를 마련해야 할 것이다.

또한 현행 제도에서는 상담심리사 1급 자격

을 취득하는 동시에 슈퍼바이저로서의 자격이 주어지는데, 이러한 자격검정 요건이 현실적으로 타당한지에 대한 검토가 필요하다. 선행 연구들은 유능한 상담심리사가 모두 슈퍼비전을 훌륭히 수행한다고 할 수 없으며, 슈퍼바이저들은 상담심리사 훈련이나 경험과는 별도로 슈퍼비전 모델로 훈련을 받을 필요가 있다고 제안하고 있다(손진희, 2004; 최해림, 1999; Worthen & McNeill, 1996). 그러나 현재 상담심리사 1급 자격을 취득하기 위해서 갖춰야 할 필수 수련요건 중에는 슈퍼바이저로서의 역량을 개발하기 위한 교육 및 훈련의 과정이 필수적으로 포함되어 있지 않기 때문에 상담심리사 1급 자격요건에 슈퍼비전 수련 경험을 추가하거나 상담심리사와 슈퍼바이저의 선별 과정을 별도로 분리해야 하는지에 대한 논의가 필요하다.

이러한 논의를 진행하는 과정에 시행할 수 있는 몇 가지 과제를 제안하면 다음과 같다. 첫째, 슈퍼바이저에게 자신의 슈퍼비전을 점검하고 피드백을 받을 수 있는 기회를 제공하는 동시에 학회원들에게는 슈퍼비전 교육 효과를 가져올 수 있도록 학회의 다양한 행사를 통해 슈퍼바이저들이 공개 슈퍼비전 시연을 할 수 있는 장을 마련할 필요가 있다. 이는 심포지엄 외에도 연구회, 전국순회 사례회의, 온라인 연수시스템, 작은 소모임 등을 활성화함으로써 접근성을 높일 수 있다. 둘째, 슈퍼바이저에 대한 전국적인 데이터베이스(DB)를 마련할 필요가 있다. 현재 학회 차원으로 제공되는 슈퍼비전 관련 정보가 매우 부족하기 때문에 지인이나 인터넷에 떠도는 정보 등 개인적인 경로를 통해서 슈퍼바이저를 찾아가야 하는 어려움이 있고, 슈퍼바이저마다 비용의 차이도 발생하고 있다. 슈퍼바이저의 이름, 이

론적 지향, 슈퍼비전 경력, 슈퍼비전 가능 지역 등의 정보를 모아 공개 열람이 가능한 형태의 네트워크를 학회 차원에서 구축할 수 있다면 여러 가지 어려움이 완화될 것으로 생각된다. 셋째, 비윤리적인 슈퍼비전 경험에 대해 자문을 구하거나 슈퍼바이저를 제소할 수 있는 창구를 만들 필요가 있다. 수련생들의 경우, 제소 경험이 수련 및 자격 취득 과정에서 불이익을 가져올 수 있다는 염려가 높은 것으로 나타났는데, 비밀보장에 대한 위협으로부터 최대한 벗어날 수 있도록 독립적인 기구로 운영하면서 제소자에 대한 정보가 부적절하게 활용될 위험을 근원적으로 차단하기 위한 보호장치를 마련하고, 이를 학회원들에게 강조하는 것이 무엇보다 중요할 것으로 보인다. 대부분의 설문 문항에서 1급 보유자보다 낮은 만족도를 나타낸 2급 보유자들이 겪는 고충을 덜어주고, 자격을 취득한지 얼마 지나지 않은 신진 슈퍼바이저들의 기회를 열어주며, 중견 및 원로 슈퍼바이저들의 지혜를 전승할 수 있는 다양한 방안을 모색해 나아가야 할 것이다.

자격요건을 점검한다는 것은 특정 항목의 요건을 단순히 추가, 제거 또는 수정하는 것을 의미하거나 수련생들의 합격과 불합격을 가르고 수급 조절을 하는 기준으로써만 강조되지 않는다. 자격 제도는 궁극적으로 상담심리사로서의 전문적 역량 향상과 정체성 확립이라는 명료한 방향성과 미래 지향성을 제시해야 하며, 장기적으로는 체계적인 수련 및 교육 프로그램을 마련하는 것이 무엇보다 중요할 것으로 보인다. 미국의 석박사 학위과정에서는 미국심리학회(APA) 인준프로그램에 따라 교육과정이 구성되어 있거나 이론교육, 실무교육, 연구실습, 실무실습 등이 다양한 프로

그램 하에 훈련될 수 있는데 반해, 국내의 석 박사 학위과정의 교과과정에서는 이론 및 실무교육 관련 심각한 불균형이 존재하며(박애선, 황미구, 2008; 최해림, 김영혜, 2006), 국내 임상심리 분야에서도 대학원에서는 과학을, 수련기관에서는 임상을 강조하는 전통으로 인해 시스템의 분화가 이루어졌다는 지적이 있었다(양재원 등, 2017). 또한 대학원에 개설된 과목의 다양성과 이수 학점이 부족하여(최해림, 김영혜, 2006) 상담 실무자로서 투입될 만큼의 역량을 갖추지 못한 채 학위과정을 마치는 경우가 일반적이다. 따라서 학위를 취득한 후에도 ‘상담을 배우러 여기저기 다녀야’하는 상황에 처하게 되는 실정이다. 결국 대학 간 협력 체제를 구성하거나 학회와 대학의 연계성을 갖는 것이 매우 중요한데, 이는 상담심리사 자격증의 질적인 측면과 상담사 정체성, 그리고 경제성 측면에서 매우 중요한 시사점을 던져준다(최해림, 김영혜, 2006). 대학원과 학회를 포함한 상담심리사 교육 기관들의 교육 및 수련 프로그램들이 유기적으로 연결되도록 기준을 마련하여 제시하거나 더 나아가 그에 따라 기관을 평가하여 학회가 인증해 줄 수 있는 프로그램이 마련된다면 상담심리사의 전문적 역량 확보를 위한 도약이 이루어질 것이라 생각된다. 또한 사회복지사, 임상심리사 등과 같은 유사 인접 분야와 변별할 수 있는 상담심리사만의 고유한 교육 프로그램을 개발하고, 그것을 상담심리사 발달단계 및 교육기관의 특성에 맞춰 대학원의 주요 교육과정으로 채택하고 이후 학회의 수련 프로그램으로 이어질 수 있도록 연결함으로써 보다 통합적이고 내실 있는 교육의 기틀을 마련하기 위한 장기적 안목이 필요하다고 판단된다.

### 열린 조직 운영

학회 활동에 대한 학회원들의 가장 큰 불만 중 하나는 조직 운영에 있어 실무진들의 목소리가 충분히 반영되지 못하는 데에서 기인하는 것으로 나타났다. 이는 폐쇄성으로 연결돼 특정 각도의 시야를 제한하거나 특정 기득권을 가진 사람들의 관성으로 학회가 운영될 수 있다는 위험성을 내포하고 있으므로 특별한 주의가 필요하다. 미국심리학회(APA) 기획 및 정책위원회가 2011년 발전방안 마련을 위해 실시한 설문조사에서는 학회가 학회원들의 요구나 문제에 대응하는 시간이 너무 길다는 문제가 제기되었다. 이를 바탕으로 위원회는 소셜네트워킹서비스의 발달로 즉각적인 대화에 익숙한 젊은 학회원들과 점차 노령화되어 가는 운영진 사이의 간극을 줄이기 위해서 신진 인력들(early career psychologists)에게 참여 기회를 열어줄 것을 제안한다. 한국상담심리학회 역시 경직되지 않은 유연한 대화와 개방적 태도를 가지기 위해서는 실무진, 특히 신진 인력들이 적극적으로 참여할 수 있도록 운영위원회를 개방하고, 회원수 대비 일정 인원을 운영위원으로 위촉하여 자유롭게 의견을 개진할 수 있도록 학회회칙에 명시할 필요가 있다. 또한 의견 표명의 기회가 상대적으로 제한되어 왔을 가능성이 있는 준회원, 정회원, 2급 자격 보유 회원들 각각의 대표자를 선출하여 조직 운영에 참여할 수 있도록 회의의 장을 마련할 수 있다면 회원들 간 균형적인 소통과 발달을 촉진할 수 있을 것이라 생각된다. 원로 운영진과 신진 운영진 간 적절한 역할 분담이 이루어지면서 학회 운영에 추진력이 더해질 것이며, 학회 운영진의 합의사항은 학회원들에게 보다 빠르게 전달되어 공유되는 열린 구조가 만들어질 수 있을 것이다.

둘째, 현재 한국상담심리학회 운영진의 임기는 단 1년으로 장기적인 안목을 가지고 연속성 있는 발전계획을 수립하고 시행하고 정착시키기에는 현실적으로 어려울 수밖에 없다. 집행부가 학회 운영에 익숙해지는 시점에 벌써 차기 운영진 선발이 다가오기 때문에 단발성 이벤트에 그치거나 비효율적인 운영이 반복될 수밖에 없는 구조적 한계를 안고 있는 것이다. 모학회인 한국심리학회는 2016년부터 회장단의 임기를 2년으로 연장하였고, 3년 연임제인 대한의사협회에서는 4~6년 단임제와 중간평가제가 필요하다는 의견이 논의되고 있다. 학회 운영의 연속성과 전문성을 갖추고 소신 있게 정책 수행을 해나갈 수 있는 시스템을 마련하기 위해 한국상담심리학회 역시 회장단 및 운영진의 임기를 최소 2년 이상으로 보장하는 방안을 고려해볼 필요가 있다. 특히 중장기발전기획 위원회의 경우, 말 그대로 ‘중장기적’ 비전을 담은 실천 계획을 세워 그것을 체계적이고 지속적으로 추진할 수 있도록 최소 5년 이상의 임기를 보장하는 것이 바람직할 것으로 생각된다.

셋째, 현재까지의 한국상담심리학회 회장단과 운영진들은 대부분 현업을 유지한 채 별도의 시간을 마련하여 소명감과 사명감으로 학회의 업무를 수행하는 운영 체제였기 때문에 물리적인 한계가 존재하였다. 또한 3만 명이 넘는 학회원의 규모를 고려했을 때, 운영진과 상근 직원들의 규모가 상대적으로 작은 데에다 많은 비중의 실무를 비전문가(예, 대학원생 간사)들이 진행하고 있는 구조이기 때문에 업무 추진 속도, 전문성, 적극성 등 여러 측면에서 역부족일 수밖에 없었다. 따라서 학회가 담당해야 할 역할들을 세분화하고, 각 영역을 전문적으로 추진할 수 있는 인력 충원 및 상

근인력 배치가 필요하며, 법률적 자문이나 홍보 전문 컨설팅 등과 같은 특정 업무에 대해서는 관련 전문 담당 고문을 위촉하는 것을 고려해 볼 필요가 있다. 장기적으로는 학회의 전반적인 살림을 주관하고 책임져야 하는 회장단을 전임(full-time)으로 고용하는 방안을 검토할 필요가 있으며, 상담행정, 상담경제, 상담정책, 상담옹호 등의 영역에 대한 강의를 개설하여 수련생들을 훈련시킴으로써 관련 진로를 개발해나갈 수 있도록 지원할 수 있을 것이다.

마지막으로, 학회원 간 원활한 소통과 유대감을 증진시키기 위해서 지역순회 교육 프로그램 및 온라인 연수시스템을 활성화시키고, 50인 이상이 모인 지역 분회를 지원하는 등 서울 중심으로 편중되어 있는 학회 행사 및 활동을 고르게 배분함으로써 전국적인 네트워크를 구축하는데 주의를 기울일 필요가 있다.

### 상담사법 제정 및 상담법제화

향후 10년 동안 학회가 중점적으로 해야 할 일이 무엇인지 자유롭게 기술하라는 문항에서, 학회원들은 법제화 및 상담 관련법 제정을 가장 열망하고 있는 것으로 나타났다. 현재 국내법에는 상담에 대한 상위 법적 정의가 없어(김영근 등, 2012) 무분별하게 쏟아지는 상담 관련 자격증을 규제할 수 없고, 이는 상담서비스의 질적 저하와 열악한 처우로 이어지기 때문에 상담 관련법 제정 및 법제화의 필요성은 지속적으로 제기되어 왔다(김영근 등, 2012; 주은선, 이경은, 2018). 또한 학회에서는 심리사법(가칭) 제정을 위한 공청회, 심리서비스 활성화 방안을 위한 토론회, 심리사법 관련 좌담회에 이어 최근에는 ‘심리상담 법령 없는 대한민국, 이대로 괜찮은가?’라는 제목으

로 상담정책포럼을 개최하는 등 다양한 노력을 기울여왔다. 그만큼 상담 관련법 제정과 국가자격화는 단순히 자격증에 대한 공신력을 높이고 학회원들의 자부심을 높이는 데 그치지 않고, 상담심리사 처우 개선, 사회적 인지도 향상, 필수 수련기관 마련, 비윤리적 수련기관 및 수련감독자에 대한 규제, 사회복지사 등의 유사 직종과 동등한 지위 확보, 상담사에 대한 법적 보호장치 마련 등 많은 현재의 문제들을 완화시킬 수 있는 핵심 열쇠가 될 수 있기 때문에 그 무엇보다 지속적인 노력이 필요한 과제라 할 수 있다. 상담을 국가 공적 영역으로 다루는 담론 형성 및 상담 정책전문가 양성(김인규, 2018), 상담계의 목소리를 하나로 모아 국회 또는 정부와 협의할 수 있는 일원화된 대화창구 마련(이형국, 2016), 다수의 민간자격을 포괄할 수 있는 대표성을 지닌 자격에 대한 합의 도출(권수영, 이신형, 황진태, 손재구, 2016), 다양한 정책 발의 및 공공정책에 참여함으로써 상담심리사의 입지를 다지고 보다 많은 국가 예산을 확충하는 등을 꾸준히 시행해나가는 지혜와 굳건한 추진력이 필요하다.

#### 연구의 제한점

본 연구에서 실시한 설문지는 주관식 문항을 포함하여 총 97개 문항으로 구성되었다. 참여자의 피로도가 높아질 가능성을 고려하여 면접지를 두 유형으로 나누어 자료를 수집하였음에도 불구하고, 한 유형의 설문지가 50문항이 넘는 질문으로 구성되었기 때문에 참여자들이 충분히 응답을 작성하지 못할 만큼 피로했을 가능성을 배제할 수 없다. 또한 최대한 많은 학회원들의 의견을 수렴하기 위하여

다양한 방법을 통해 자료를 수집하였고, 최종적으로 학회의 자격증 소지자 중 15.82%의 참여자가 응답하였다. 이는 비록 대규모 설문조사에서 낮지 않은 응답률이지만, 주로 학회 운영 및 발전에 특별히 관심을 기울이고 있는 학회원들이 응답하였을 가능성이 있어 충분히 반영되지 않은 학회원들의 목소리가 존재할 수 있다. 뿐만 아니라 본 연구에서는 자격 취득자만을 대상으로 설문을 실시하였는데, 후속연구에서는 준회원/정회원들을 대상으로 학회 운영 및 발전에 대한 인식도 조사할 필요가 있다. 또한 본 연구자들은 한국상담심리학회의 창립 이후 실제 활동 내용과 유사 학회 및 타기관의 발전연구나 보고서를 기초로 학회의 활동 영역을 9개로 구분하여 설문지를 작성하였고, 이에 대한 학회 운영진들과 자격증 소지자들의 감수를 받아 설문 내용의 충실도와 타당성을 확보하고자 노력하였으나, 미처 담지 못했던 학회 활동이 존재하거나 중요한 내용이 빠져있을 가능성이 있다. 그럼에도 불구하고 본 연구는 한국상담심리학회 회원들의 의견과 요구를 직접적으로 조사한 최초의 연구로서, 학회에 대한 학회원들의 자부심과 상담심리사로서의 정체성, 그리고 학회에 대한 주인의식 등을 고취시키는데 한 걸음 더 나아갈 수 있는 기초자료로 기능하기를 기대한다.

#### 참고문헌

- 곽미용, 이영순 (2010). 상담자 자격의 윤리적 문제. *인문학논총*, 15(1), 235-253.
- 권수영, 이신형, 황진태, 손재구 (2016). 전문상담사의 국가자격화 논의를 위한 연구: 국

- 가직무능력표준(NCS)을 중심으로. 한국기독교상담학회지, 27(4), 9-29.
- 김문철, 전영순, 황문호 (2014). 창립 40 주년에 즈음한 한국회계학회의 발전방안. 회계저널, 23(2), 1-38.
- 김영근, 김현령, 이정인, 신재훈, 신동미, 이상민 (2012). 한국 상담사법 제정에 관한 예비연구. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 24(3), 641-670.
- 김인규 (2018). 국내 상담자격의 현황과 발전방안. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 30(3), 475-493.
- 김종래, 한동운, 홍용석 (2009). 병동에서의 전문인력간 업무협력에 대한 의사 및 간호사의 인식. 한국보건행정학회 학술대회 논문집, 219-220.
- 김창대, 이은경, 김인규, 김영근, 조민지, 조민경, 손요한 (2013). 청소년상담사 인력현황 조사 연구. 서울: 한국청소년상담복지개발원.
- 박애선, 황미구 (2008). 한국 상담의 정체성 확립을 위한 발전과제. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 20(4), 903-929.
- 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.
- 양재원, 민병배, 김정호, 성태훈, 예영주, 이영준, ... 최승원 (2017). 임상심리전문가 교육수련제도 개선을 위한 제언. Korean Journal of Clinical Psychology, 36(1), 1-9.
- 원성두, 최선, 배금예, 배대석, 이준석 (2018). 정신건강전문요원로서의 임상심리학자의 현재와 미래. Korean Journal of Clinical Psychology, 37(1), 13-23.
- 이소연, 서영석, 김재훈 (2018). 사회정의에 기초한 진로상담 및 직업상담. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 30(3), 515-540.
- 이은정, 이은지, 안수정, 서영석 (2019). 기업상담자가 경험한 비밀보장 문제: 윤리적 갈등과 의사결정. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 31(2), 601-643.
- 이형국 (2016). 상담전문가 인력현황 조사연구 I: (사)한국상담학회 전문상담사를 중심으로. 상담학연구, 17(5), 109-132.
- 이혜용, 석소현, 박성철, 박용익, 이정우, 진정근, 정연옥 (2016). 의료 조직 구성원들은 서로 어떻게 의사소통하는가: 의사소통의 문제점과 개선 방안을 중심으로. 사회언어학, 24(1), 213-239.
- 장세미, 장성숙 (2016). 상담 슈퍼바이저 교육과 훈련 요소 연구: 슈퍼바이저 발달 요인과 슈퍼바이저 역량 요인 중심으로. 한국콘텐츠학회논문지, 16(4), 488-502.
- 주은선, 이경은 (2018). 한국 상담심리의 발전과정과 향후과제: 역대 한국 상담심리학회장들의 포커스 그룹인터뷰를 중심으로. 교육문화연구, 24(4), 195-218.
- 최가희 (2018). 사회정의와 상담심리의 역할. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 30(2), 249-271.
- 최혜림 (1999). 대학생의 자아존중감, 우울증, 가정적 자아와의 관계. 한국심리학회지: 상담과 심리치료, 11(2), 183-197.
- 최혜림, 김영혜 (2006). 한국의 상담자 교육과 훈련에 관한 연구: 상담심리 석·박사 교

- 과과정을 중심으로. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 18(4), 713-729.
- American Psychological Association. (2011). The Road to remarkable: Directed by vision, driven by strength: 2010 five-year report of the Policy and Planning Board. *American Psychologist*, 66(5), 381-392.
- 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.
- Russo, T., & McClure, B. (1996). Finding the self: Approaches to narrative investigation. *Guidance and Counseling*, 12(1), 3-7.
- Mallinckrodt, B., Miles, J. R., & Levy, J. J. (2014). The scientist-practitioner-advocate model: Addressing contemporary training needs for social justice advocacy. *Training and Education in Professional Psychology*, 8(4), 303-311.
- Minkoff, H. B., & Terres, C. K. (1985). ASCA perspectives: Past, present, and future. *Journal of Counseling & Development*, 63(7), 424-427.
- Myers, J. E., Sweeney, T. J., & White, V. E. (2002). Advocacy for counseling and counselors: A professional imperative. *Journal of Counseling & Development*, 80(4), 394-402.
- 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.
- Worthen, V., McNeill, B. (1996). A Phenomenological investigation of "good" supervision events. *Journal of Counseling Psychology*, 43(1), 25-34.

원 고 접 수 일 : 2019. 10. 01  
수정원고접수일 : 2019. 11. 07  
게 재 결 정 일 : 2019. 11. 12



**Members' Perceptions of the Korean Counseling Psychological  
Association's Current Status and Development Plan I:  
Members' Satisfaction and Needs for the Association's Various Activities**

**Young Seok Seo<sup>1)</sup>**

**Soo Jung An<sup>2)</sup>**

**Ha Yan An<sup>3)</sup>**

**So Yeon Rhie<sup>2)</sup>**

<sup>1)</sup>Yonsei University, Professor

<sup>2)</sup>Yonsei University, Graduate student

<sup>3)</sup>Yongmoon Graduate School of Counseling Psychology, Professor

The Korean Counseling Psychological Association (KCPA) has strived to the promote academic development and professionalism of its members throughout the past half century. This study explored future development directions for the KCPA to promote efficient operation and growth amid social and environmental changes. To this end, a survey questionnaire encompassing nine areas was developed, following examination of research on the current status and development of academic societies within and outside of counseling, and to the current major activities of the KCPA. The survey was provided to members with KCPA certificates, with data collected from 926 individuals, representing 15.82 percent of the 5,779 eligible members. Using the Scientist-Practitioner-Advocate model, the findings were classified into four categories (academic activities as scientific societies, education and training activities, social justice/advocacy activities, and organizational operation). Based on the problem consciousness of the members revealed through the results, short-term and mid- to long-term development measures are discussed.

*Keywords* : Korean Counseling Psychological Association, current status, development plan, satisfaction, needs