

한국 상담사 전문직 정체성 척도개발*

최 서 윤[†]

숙명여자대학교 교육대학원 강사

최 한 나

숙명여자대학교 교육학부 교수

본 연구는 ‘한국 상담사 전문직 정체성 척도’를 개발하고, 척도의 신뢰도와 타당도를 검증하기 위한 목적으로 수행되었다. 이를 위해 문헌연구와 기존의 개발된 상담사 전문직 정체성 관련 척도를 고찰하고, 개방형 설문조사를 실시하여 상담사 전문직 정체성에 대한 구성개념을 정리하여 82개의 예비문항을 구성하였다. 다음으로 델파이 설문조사를 실시하여 내용타당도 검증 절차를 걸쳐 37개의 예비문항을 선정하였다. 척도개발을 위해 상담경력 1년 이상 및 석사학위, 상담관련 자격증을 기준으로 상담사 253명의 자료를 확보하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 척도 타당화를 위해 척도개발과 동일한 조건의 상담사 311명의 자료를 수집하여 확인적 요인분석 및 구성개념 타당도를 실시하였다. 그 결과 3개 하위요인 및 20개 문항의 척도가 개발되어 ‘전문지식 및 기술’, ‘역할 및 태도’, ‘가치 및 신념’으로 명명하였다. 준거관련 타당도를 확보하기 위해 전문직 정체성 척도, 상담자 발달수준 척도, 상담자 활동 자기효능감 척도, 소진 척도와 상관을 분석을 실시하였고, 최종 척도의 내적합치도 .914로 신뢰도가 양호함을 확인하였다. 마지막으로 본 연구에서 개발된 척도의 의의와 제한점 및 후속 연구를 위한 제언을 제시하였다.

주요어 : 전문직 정체성, 상담사 전문직 정체성, 한국 상담사 전문직 정체성 척도

* 본 연구는 최서윤(2020)의 숙명여자대학교 박사학위논문 ‘한국 상담사 전문직 정체성 척도개발’ 중 일부를 발췌·수정한 내용임.

† 교신저자 : 최서윤, 숙명여자대학교 교육대학원 강사, 경기도 안양시 만안구 안양천서로 289

Tel : 031-478-9958, E-mail : wejoy75@sookmyung.ac.kr

최근 들어 상담직무가 전문직업인의 현장 내에서 다양화되면서 상담사의 전문 자격조건에 따른 역할과 태도가 더욱 중요해졌다(이상민, 김은하, 김지연, 선혜연, 2018). 상담사의 주된 역할은 내담자가 자기실현의 삶을 살아가도록 다양한 심리적 조력 활동을 통해 전문적인 도움을 주는 것으로, 상담사는 전문성과 윤리성의 사회적 책임을 갖는다(한국상담학회, 2016; 한국상담심리학회 윤리강령, 2018). 상담사가 전문성을 갖추기 위한 교육과 체계적인 훈련을 통해 전문역할을 해낼 수 있다는 자신을 인식하며 발달수준이 향상되고, 전문직업인의 역할과 태도를 보이며 가치관을 형성해 나가는 과정에서 상담사의 정체성 형성과 연결된다(Gibson, Dollarhide, & Moss, 2010). 상담은 사회·문화적 맥락 안에서 집단의 차이와 그 집단에 소속된 개인차를 함께 고려해야 하는 전문직으로 상담사 역할 및 전문직무와 밀접하게 연결된다(Cartwright & D'Andrea, 2005; Pederson, 1995). 상담사들은 사회·문화적 변화에 맞추어 연구와 실천 행동으로 최선을 다하고, 전문직 상담사의 역량을 보이며 다른 심리 조력 분야와 차별화를 이루며 그 입지를 확고히 해 왔다(Belkin, 1997; Mellin, Hunt, & Nichols, 2011). 이렇듯 상담사들은 전문직업인의 정체성으로 그들의 역할을 수행해 왔다.

전문직 정체성은 전문직업인의 정체성과 유사한 개념으로 전문직에 종사하는 사람들 스스로가 전문직업인으로 여기는 주관적인 평가(Hall, 1968)이며, 직업에 대한 사회의 기대치 및 인식 등의 직업 특수성을 반영한다(유선옥, 문현기, 2015). 자신의 직업 현장에서 소속감을 느끼면서 다른 전문직과 구별되는 특별한 전문적 가치와 신념이 핵심으로(박종우, 1994;

최윤경, 2003; Greenwood & Hinings, 1993), 그 분야의 종사자가 속해 있는 사회적 맥락을 바탕으로 형성되고 사회의 흐름에 따라 변화한다. 따라서 상담사의 전문직 정체성을 확립하기 위해서는 상담사 교육과 훈련과정에서부터 정체성 인식을 돕고, 상담사 발달의 평생 과정(life long process)으로 생각하면서 지속적인 노력을 하는 것이 중요하다(장유진, 2015, 정지희, 2014; 최윤경, 2003; Auxier, Huges, & Kline, 2003; CACREP, 2009; Remer, Omgig, & Watson, 1978).

지금까지 상담사 전문성의 연구들은 발달수준을 높이는 변인들에 주목하였다. 특히 슈퍼비전 경험과 대인관계 및 상호작용 등의 적극적인 참여와 연구 및 자격증 유지 활동들이 상담사의 전문성 증진을 촉진하며 발달수준을 높이는 데 큰 역할을 한다고 하였다(Gale & Austin, 2003; Kaplan, Tarvydas, & Gladding, 2014; Puglia, 2008). 그러나 Gibson과 동료들(2010)은 상담사의 전문직 정체성 발달이 발달수준을 높이는 과정과 동일하다고 보고 상담사의 전문직 정체성이 안정적으로 발달하기 위해서는 전문가 조직에 소속되어 상담사로서의 신념과 가치, 직업윤리 의식을 갖고 전문적 역할수행을 훈련받는 것이 중요하다고 제안하였다. 상담사의 발달수준이 높아질수록 전문직 정체성의 발달을 촉진하고 전문성을 발휘하며, 슈퍼바이저는 리더십의 역량도 갖추게 된다(Gibson, 2016). 이렇듯 상담사의 전문직 정체성은 상담사 발달과 밀접하게 관련되며, 발달수준에 따라 전문가로서 자신을 지각하는 정체성에서 차이를 보이기 때문에(Rønnestad & Skovholt, 2003), 학위과정의 시작부터 역동적으로 이루어져야 하고(Gazzola & Smith, 2007), 상담 장면에서 겪는 다양한 경험

을 통해 숙달된 전문 수행능력을 발휘할 수 있도록 돕는 것이 중요하다(Auxier et al., 2003; Brott & Myers, 1999; Nelson & Jackson, 2003). 초심 상담자들은 상담 수행을 반복하며 현장에서 습득한 새로운 행동과 정서를 경험하는 과정에서 정체성 혼란과 충격을 겪기도 하지만, 오히려 상담기술 활용과 유능감에 영향을 받아 자신감이 강화되어 정체성을 형성한다(Auxier et al., 2003). 숙련 상담사들은 지속 학습과 상담으로 경험을 쌓으며 전문성을 발달시키고, 전문가 단계에서는 일에 대한 현실 감각을 갖추고, 일과 삶의 조화를 추구하면서 자기 검증을 하며 전문직 정체성이 발달된다(Moss, Gibson, & Dollahide, 2014).

전문직 정체성이 잘 발달한 상담사는 내담자를 더욱 깊이 이해하고 공감하는 태도를 보이며, 문제해결을 위한 이론과 기법을 적용하여 내담자가 자신의 문제를 이겨낼 수 있도록 심리적으로 조력하는 데 전문성을 보여준다(Skovholt & Rønnestad, 1992). 전문직 정체성을 명확하게 확립한 상담사일수록 안정감 있게 역할을 수행하는 것으로 사회에 공헌하고(Gale & Austin, 2003), 일관성 있는 상담 성과를 보이며 전문가로서 자부심과 만족감을 느끼며(Calley & Hawley, 2008), 윤리적 태도와 상담 역할, 기능에 대한 인식을 명확하게 보여준다(Brott & Myers, 1999). 반면에, 그렇지 못한 다른 상담사는 내담자와 신뢰감 있는 협력관계를 구축하기 힘들고 자신이 기대하는 상담 성과를 이루는 데 어려움을 보인다(Mellin et al., 2011).

상담사 전문직 정체성과 자기효능감의 관계에 관한 연구들은 주로 국외에서 수행되었다. Emerson(2010)은 상담사가 전문직업인으로 정체성을 인식하기 시작할 때 자기효능감이 향

상된다고 보았다. 상담사가 상담 과정에서 느끼는 자기효능감은 상담 성과에 직접적인 영향을 미치고, 상담사의 상태 불안을 낮추어 내담자에게 확신을 주는 모습을 보이며, 상담 회기를 잘 이끌어 나갈 수 있게 된다(Barbee, Scherer, & Combs, 2003). 국내에서는 상담사 전문직 정체성과 자기효능감의 관계를 밝힌 연구를 찾아보기 어려웠으나, 상담사의 자기효능감에 영향을 미치는 요인 중 상담사 전문직 정체성이 중요한 관련 변인으로 본 메타분석 연구에서 살펴볼 수 있었다(양미라, 이영애, 2019).

다음으로 상담사 전문직 정체성과 소진의 관계를 살펴본 국내 연구들은 상담사 전문직 정체성과 소진과의 관계 및 자기효능감과 소진을 함께 살펴본 것들이다. 상담 현장에서 경험하는 소진은 상담사의 사기를 떨어뜨리고, 역할 수행에 최선을 다하지 못하여 긍정적인 성과를 방해하는 요인으로 상담사의 정체성까지 혼란스럽게 할 수 있다(이영만, 2016). 전문직 정체성이 높은 상담사일수록 소진을 덜 경험하고, 상담사 역할을 명확하게 인식하여 상담 업무에 집중하게 되고 결국에는 내담자의 성장을 촉진한다(이홍숙, 주수현, 김효정, 2011; 채현순, 장유진, 2016). 최근 이귀선(2019)은 전문상담교사가 전문직 종사자로서 정체성 혼란과 역할갈등을 겪으며 소진을 경험할 때 이를 보호해 주는 심리정서적 요인으로 상담사 전문직 정체성을 꼽았다. 상담사의 자기효능감과 소진과의 관계를 함께 살펴본 정지희(2014)는 전문업무를 수행하는 상담사의 전문직 정체성이 소진을 보호하는 역할과 동시에 자기효능감도 증진 시킨다고 하였다. 선행연구에서 살펴본 바와 같이 상담사가 경험하는 소진의 원인이 다르다 하더라도 상담사의 안정된

전문직 정체성은 소진을 예방하거나 보호하는 요인으로 중요한 변인임을 예측할 수 있다(김정숙, 유금란, 2010; 양미라, 이영애, 2019; 이미진, 2012; 임신일, 2019).

지금까지 상담사 전문직 정체성과 발달수준, 자기효능감, 소진과의 관계를 살펴보기는 하였으나, 그 연구의 수가 많지 않아 선행연구에서 확인된 상담사 전문직 정체성과 다른 변인들의 국내 연구는 찾아보기 어려웠다. 이를테면, 외국에서 수행된 상담사 전문직 정체성과 수퍼비전 경험(Gale & Austin, 2003), 연구 및 학회 활동(Puglia, 2008), 사회참여(Gibson et al., 2010) 등과 관련한 국내 연구는 거의 없는 실정이다. 그러한 이유로 볼 수 있는 것이 상담사의 전문역할에 따른 전문직 정체성이 확립되었다는 확신이 부족하고 상담사의 전문직 정체성을 측정하는 도구가 매우 부족하다는 연구자들의 의견에서 찾아볼 수 있었다(노미화, 2017; 박애선, 황미구, 2008; 이귀선, 2019; 장유진, 2015). 특히, 노미화(2017)는 많은 상담사들이 전문직 정체성을 갖는 것이 중요하다는 인식은 하고 있지만, 상담사들 스스로가 그 개념의 정의를 명확하게 이해하고 있지 못하고 있어 개념 정립이 시급하다고 하였다. 무엇보다 상담사 전문직 정체성의 구성요소를 확인하는 것은 상담전문직의 입지를 세우고, 공인된 지위를 갖추며 성장하기 위해 필요한 과정이라 할 수 있겠다.

상담사의 전문직 정체성은 사회·문화적 특수성과 보편성을 동시에 갖추며 발달한 상담학의 테두리 안에서 형성되어 왔다(Pederson, 1995). 때문에 한국 문화 안에서 성장한 상담사들이 인식하는 상담전문직에 대한 태도와 가치를 확인하는 것은 매우 의미 있는 일이 될 것이며, 한국적 문화와 제도가 반영된 상

담사의 전문직 정체성을 측정할 수 있는 도구가 개발된다면, 상담사 개인의 전문적 성장뿐만 아니라 한국 상담의 정체성 확립을 이루는데에도 기여가 될 것이다.

본 연구에서는 한국 상담사 전문직 정체성 척도를 개발하기에 앞서 개념 정립과 문항 구성을 위해 선행연구들을 살펴보았다. 우선 한국의 사회·문화적 특성이 상담의 발달에 미친 영향을 살펴보고자 하였다. 한국적 상담의 정착을 위한 연구는 한국의 문화적 맥락을 강조한 연구(김창대, 1994)를 시작으로 이루어졌으며, 한국 상담의 특수성은 집단과 예(禮)를 중시하는 문화가 상담사의 역할에 반영되었다(김창대, 1994). 예를 들면, 한국의 상담사들은 전문성을 강조하며 상담지식 습득과 기술적응에 많은 공을 들인다. 그리고 내담자 중심의 상담사 태도는 외국의 상담과는 다르게 더욱 적극적인 개입과 관여로 이어져 내담자 문제를 해결하고자 하며, 예의를 중시하는 신념과 가치관을 보인다(김창대, 권경인, 한영주, 손난희, 2008; 손난희, 김은정, 2007; 이은경, 양남미, 서은경, 2007). 한국 상담사의 정체성은 한국적 상담사 요인(김창대, 권경인, 한영주, 손난희, 2008), 상담의 정체성(박애선, 황미구, 2008), 상담의 전문직 정체성(권예진, 2018; 장유진, 2015), 전문직 정체성(노미화, 2017; 최윤경, 2003) 등 한국적 상담의 고유성을 확립하기 위한 연구자들의 노력에서 확인할 수 있다.

한국 상담사의 전문직 정체성을 발달시키기 위해서는 한국 문화를 반영한 상담이 지닌 다양한 측면들을 다각적으로 수용하는 노력이 중요하며, 이를 위해서는 상담사의 전문적 자질과 인성적 자질의 균형을 이루는 것이 필요하다(김계현, 1997; 이재창, 1996; 최해림, 김영혜, 2006). 이러한 측면은 상담의 전문직 정체

성에 관한 질적연구를 수행한 장유진(2015)의 연구에서도 확인할 수 있다. 그는 상담의 전문직 정체성 형성을 위해서는 상담지식의 습득, 꾸준한 자기성찰, 상담기법 활용능력, 상담관계를 끌어가는 능력, 사례개념화 능력, 상담자의 자각, 내담자 수용과 이해 등을 중요하게 꼽았다. 이를 위해서는 상담사들의 체계적인 교육과 대학원 과정의 실습, 수퍼비전 및 수련과정 확대와 사회적 교류가 이루어져야 한다고 강조하였다. 가족상담 분야에서는 가족상담사에 대한 자기 정의, 가족 상담의 자기이론화, 사회적 요구와 기대, 가족상담직에 대한 의미부여, 성숙한 관계 맺기, 직업적 책임감, 전문성, 상담사 커뮤니티 등을 제시하여 전문직 정체성의 구성요소가 제안되었다(노미화, 2017).

외국의 상담사들의 경우 자신들이 속한 사회·문화적 상황을 반영한 상담사 전문직 정체성 척도를 개발하여 활용하고 있었다. 그 중에서 대표적인 척도를 살펴보면, 첫 번째로 Emerson(2010)이 상담사 발달에 따른 전문직 정체성을 확인하기 위해 만든 상담사들을 위한 전문직 정체성 발달 및 참여에 관한 ‘Counselor Professional Identity Measure(이하 CPIM)’ 도구이다. CPIM의 개발 과정에서 천 명 이상의 상담교육 프로그램 인증위원회(Council for the Accreditation of Counseling and Related Education Programs: 이하 CACREP) 소속의 상담사들이 참여하였고, 미국의 상담 학회가 요구하는 상담사 역량을 반영한 도구로 큰 관심을 받았다. 문항의 예를 들면, ‘제1차 세계대전에 사용된 육군 알파와 베타 정보 테스트의 활용으로 상담직업의 발전과 성장을 저해했다’, ‘지난 2년 동안 상담 공동직을 대표한 옹호 활동에 몇 번이나 참여하였는가?’, ‘내담자들의 문화는 사

례개념화에 영향을 미친다’ 등이다. 다음으로 Woo(2013)가 개발한 ‘Professional Identity Scale in Counseling(이하 PISC)’ 도구로 ‘전문직에 관한 지식’, ‘전문직에 관한 철학’, ‘전문직 역할과 전문가’, ‘태도’, ‘참여행동’, ‘상호작용’의 6요인으로 구성되어 있으며, 척도개발 이후에도 사회 문화의 변화와 요구에 따라 하위요인의 재검증을 거쳐 현재 많은 연구에서 활용되고 있다(Woo, Lu, & Bang, 2018). 문항의 예로 ‘나의 전문직은 사회에 특수하고 전문적인 일을 제공한다’, ‘나는 전문적인 도움이 필요할 때 어떤 자원을 참고해야 하는지를 잘 알고 있다’, ‘상담 철학에서는 내담자 옹호를 강조한다’ 등이 포함되어 있다. 위의 두 척도는 상담사의 전문직 정체성의 구성요소를 다양하게 담고 있으며, 문항의 내용으로 볼 때 상담전문직의 보편성이 포함되어 있어 한국 상담사에게 적용할 수도 있을 것이다. 그러나 국내의 경우 일반 전문직 종사자들을 대상으로 개발된 척도를 상담자용으로 번안하여 활용하고 있으며(박종우, 1994; 최윤경, 2003), 사회복지사 대상의 척도를 상담사용으로 활용하기 위해 용어만 변경하여 사용하고 있다(명대정, 2000). 이러한 척도들은 한국 상담자가 경험하는 현장의 상황을 반영하는 데 부족함이 있으며, 무엇보다 두 척도의 내용에는 미국의 문화적 가치관이 반영되어 한국 상담에는 적합하지 않아 그대로 적용하기에는 무리가 있다. 또한, 다음과 같은 점에서 한계를 내포하고 있어 본 연구를 통해 한국 상담사 전문직 정체성 척도를 개발하고자 하였다.

첫째, 국내 상담사 전문직 정체성 연구에서 활용되고 있는 최윤경(2003)의 ‘전문직업성 척도’는 Hall(1968)이 일반 전문직업인을 대상으로 개발한 것으로 일반전문직의 태도에 초점

을 맞추어 조직 내에서의 개인적인 역할을 강조하고 있다. 문항들을 몇 가지 살펴보면 ‘외부 사람들은 내가 하는 일에서 받는 무형의 보상(예 보람 혹은 성취감)에 대하여 잘 모른다.’, ‘나는 일과 관련된 거의 모든 상황에서 스스로의 주체라고 자부한다.’, ‘전문가 협회는 나와 같이 평범한 상담자들에게 실제로 큰 관심을 두지 않는다.’, ‘내 친구들의 대다수는 상담이 아닌 다른 직업에 종사하고 있다.’ 등이다. 상담사도 전문직업인이기는 하지만 상담업무가 내담자, 동료 상담사들과의 상호작용을 중요하게 여기는 특성이 있고, 전문직 종사자라 하더라도 상담사들의 태도는 일반 전문직 종사들과는 차이가 있어 최윤경(2003)의 척도를 사용하여 상담사의 전문직 정체성의 요인들을 살펴보기에는 부족함이 있다. 국내의 다른 분야에서 개발된 전문직 정체성 척도들도 있기는 하다. HRD 대상자들의 전문직업적 정체성 척도(김민지, 2017)와 평생교육사의 전문직업적 정체성 척도(김인록, 2018)가 개발되었으나, 전문직 자체가 그 직업만의 대표성을 반영하고 있어 이를 한국 상담 장면과 상담사들에게 활용하기에는 적절하지 않다. 선행연구에서 상담사들이 일반 전문직 종사자들과는 다른 전문직 정체성을 보이는 것으로 나타났듯이(Auxier et al., 2003; Skovholt & Rønnestad, 1992), 상담전문직의 특수성이 반영된 척도가 필요하다. 둘째, Emerson(2010)이 개발한 CPIM와 Woo(2013)의 PISC는 상담사 발달, 상담 역사와 인증된 자격 등 다양한 영역을 상담사 전문직 정체성의 구성요인으로 포함하고 있다. 그러나 위 도구들은 미국상담학회(American Counseling Association: ACA)의 “20/20: A Vision for the Future of Counseling” 취지에 따라 개발되었다. 예를 들면, Emerson(2010)의 척도에는

“당신은 주(州) 공인의 전문상담사(예: 전문상담자격증(LPC), 전문진료상담사자격증(LPCC), 정신건강상담사자격증(LMHC) 또는 학교 공인상담사)자격증이 있습니까?”라는 문항이 포함되어 있다. Woo(2013)는 “나는 전문상담협회(예: 전국, 주 전체 및/또는 지역)의 회원자격이 있다.”, “미국 상담 역사의 중요한 사건(예, ACA 설립, 국가공인 자격제도 등)과 발달과정에 대해 잘 알고 있다” 등의 문항을 포함하여 미국상담제도와 문화적 특수성을 반영하고 있다. 위에서 언급된 문항들은 미국과 한국의 상담사 자격제도의 문화적 차이점이 가장 두드러지는 내용들이다. 미국의 경우 상담사 자격이 법적으로 인증되어 역할 수행에서 공인된 입지를 갖추고 인정받는 상황에 있으나, 한국 상담사 자격은 법적인 근거와 제도적 장치가 마련되어 있지 못하고 있는 실정이다. 때문에 문화적 특수성에 근거하여 개발된 외국의 척도를 타당화하여 한국의 상담문화에 적용하기에는 적합하지 않다. 셋째, 한국 상담이 전문직으로 더욱 성장하기 위해서는 사회적 변화에 따른 한국 상담사의 전문역할이 반영되는 것이 중요하다. 현재 사회에서 요구하는 상담의 전문업무 영역이 폭넓어졌다는 것은 상담사의 역할도 다양해져야 함을 의미한다(이상민 외; 2018; 최윤미, 2003). 이는 최근 들어 활발해지고 있는 상담사의 사회정의 옹호활동에 관한 연구들에서 확인되고 있다(김미진, 권경인, 2019; 임은미, 2017). 이러한 한국 상담 연구의 변화는 사회·문화적 분위기가 반영된 상담사 역할들을 나타내는 것으로 상담 분야가 전문화되고 다양해지는 현시점에서 이미 개발된 지 오랜 세월이 지난 도구를 재사용하거나 외국의 척도를 번안하여 사용하는 것, 타 전문직의 척도를 적용하는 것은 한

국 상담사들의 전문직 정체성을 명확하게 측정하지 못하게 된다. 또한, 이미 검증된 외국 척도라 하더라도 한국어로 번역했을 때 같은 신뢰도와 타당도를 보장하기 어려워 문화적 맥락과 배경을 충분히 반영할 수 없게 된다(손원숙, 2003). 따라서, 한국 상담사들이 인식하는 전문직 정체성 구성요소를 확인하고, 개념을 정립하여 이를 명확하게 측정할 수 있는 도구를 마련하는 것은 상담의 전문직 정체성 연구를 활성화시키고, 상담사의 전문자격과 입지를 공고히 하는 데 초석이 될 수 있을 것이다.

연구 1 : 예비 연구

한국 상담사 전문직 정체성에 관한 문항을 개발하기에 앞서 선행연구와 개방형 설문조사를 통해 예비문항을 도출하고, 델파이 설문조사를 실시하여 내용타당도를 검증받았다. 다음으로 예비척도의 신뢰도와 타당도를 검증하기 위해 문항분석 및 탐색적 요인분석을 실시하여 요인의 구조와 특성을 확인하였다.

방 법

연구참여자

한국 상담사 전문직 정체성 척도의 예비연구 대상선정 기준은 다음과 같다. 전문직 요건인 상담경력, 자격증 유무, 학위 조건의 기준에 따라 온라인 설문 및 메일을 통해 모집하였고, 상담경력 기준은 김계현과 문수정(2000) 연구의 상담사 교육 발달단계와 송수경

과 구자경(2017) 연구의 초심 상담사 발달을 참고하여 구분하였다. 따라서 본 예비연구 대상자는 상담경력 1년 이상, 한국상담학회, 한국상담심리학회 소속의 2급 또는 1급 자격증, 석사학위 이상인 자이다. 연구에 참여한 상담사들은 총 253명으로 남자 22명(8.70%), 여자 231명(91.30%)이었고, 연령대는 20대 25명(9.88%), 30대 121명(47.83%), 40대 74명(29.25%), 50대 28명(11.06%), 60대 이상 5명(1.98%)이었다. 상담사들의 학력 사항은 석사 185명(73.12%), 박사과정 28명(11.07%), 박사수료 30명(11.86%)이었고, 박사 10명(3.95%)로 확인되었다. 연구 참여자들의 상담경력은 1년 이상 3년 미만 57명(22.53%), 3년 이상 5년 미만 64(25.30%), 5년 이상 10년 미만 96명(37.94%), 10년 이상 15년 미만 28(11.07%), 15년 이상 8(3.16%)이었다. 이들의 자격사항은 복수응답으로 상담심리사 1급 47명(18.58%), 전문상담사 1급 5명(1.98%), 수련감독상담사 1명(0.40%), 상담심리사 2급 176명(69.57%), 전문상담사 2급 28명(11.07%)이었고, 추가로 기타 자격증을 가지고 있는 상담사는 95명(37.55%)이었다. 상담사들의 소속도 복수응답으로 대학학생생활상담센터 54명(21.34%), 사설상담센터와 청소년상담복지센터가 53명(20.95%) 순으로 가장 많았고, 성인대상공공상담기관 26명(10.28%), 초중고 학교상담실 21명(8.30%), 정신건강의학과 9명(3.56%), 대학교 7명(2.77%), 기업체 상담실 6명(2.37%), 기타 56명(22.13%)로 확인되었다. 활동지역은 서울 128명(50.59%), 경기 86명(33.99%), 충청 13명(5.14%), 전라 1명(0.40%), 경상 10명(3.95%), 강원 5명(1.98%), 광역시 8명(3.16%), 자치시(도) 2명(0.79%)로 확인되었다.

연구절차

하위 구성요인 도출

상담사 전문직 정체성의 구성개념을 추출하기 위해 관련된 문헌연구와 이론 및 경험적 연구를 분석하였다. Creswell(2013)의 문헌 리뷰 절차에 근거하여 주제에 맞는 연관 키워드를 선정하였다. 예를 들면, ‘전문직’, ‘상담사 정체성’, ‘상담사 전문직 정체성’, ‘전문직 정체성’ 등의 키워드를 조합하여 검색하였고, 외국 문헌은 ‘counselor identity’, ‘counselor professional identity’, ‘professional identity’ 등의 키워드를 넣어 관련된 문헌을 선정하였다. 그리고 Web of Science, 구글 학술검색, 한국교육학술정보원 등의 학술데이터 베이스에서 연구자가 선정한 문헌과 관련된 논문, 도서, 기관의 연구보고서 등도 함께 수집하여, 연구의 주요 내용과 결과를 종합적으로 분석하면서 한국 상담사 전문직 정체성 척도의 구성요소 및 예비문항을 도출하는 데 반영하였다.

현장 실무자의 경험을 수집하기 위한 개방형 설문조사는 한국상담심리학회와 한국상담학회 소속의 1, 2급 자격증을 소지한 상담사들을 대상으로 총 2차례에 걸쳐 실시하고, 이를 토대로 내용분석하여 예비 측정문항의 초안을 구성하였다. 1차 개방형 설문조사는 1급 상담사 30명, 2차 설문조사는 2급 상담사 22명이 참여하였다. 개방형 설문조사의 질문지는 ‘전문직 정체성을 지닌 상담사의 특성은 어떠한가?’, ‘전문직 정체성을 지니기 위하여 상담사가 해야 하는 노력은 무엇인가?’, ‘상담사가 갖추어야 할 전문적인 자질은 무엇인가?’, ‘상담사에게 전문직 정체성이 필요한 이유를 자유롭게 기술하십시오’ 등의 개방형 질문으로 구성되었다. 상담사 전문직 정체성에 관한 개

방형 질문의 답변 내용은 본 연구자가 반복 숙독하면서 범주화하였고, 필요한 경우 선행 연구를 근거로 하여 개념을 명명하였다. 내용 분석한 자료는 질적연구 경험이 있는 상담전문 박사 2인과 교육학 박사 1인의 도움으로 타당성을 검증받았다. 개방형 설문조사와 문헌연구를 통해 전문지식 및 이해, 전문기술 활용, 전문적 실천태도, 전문적 가치와 신념, 전문조직 참여활동의 하위요인으로 가정하고 상담사 전문직 정체성 척도를 재구성하였다.

예비문항 도출

예비문항은 상담사 전문직 정체성의 기존 척도의 문항내용을 추출하였고, 개방형 설문조사를 통해 도출된 상담사들의 진술을 측정할 수 있는 문항 형식으로 재구성하였으며, 문헌연구를 통해 상담사 전문직 정체성 발달에 영향을 주는 요인들을 바탕으로 구성하였다. 문헌과 개방형 설문조사에 근거하여 한국 상담사 전문직 정체성 척도의 하위요인을 ‘전문지식 및 이해’, ‘전문기술 활용’, ‘전문적 실천태도’, ‘전문적 가치와 신념’, ‘전문조직 참여활동’의 5요인으로 가정하였다. 선행연구에서 나타난 상담사 전문직 정체성 구성요소는 전문지식과 직업철학 및 윤리, 전문직의 가치와 신념을 중요하게 보았으며, 전문기술 활용능력을 통한 전문가의 태도와 전문 조직의 참여활동이 특징적이었다. 개방형 설문조사에서 확인된 전문직 정체성을 지닌 상담사의 특성으로는 ‘상담사 역할 수행에 필요한 전문지식과 기술활용’, ‘자기성장을 위한 노력과 전문성’ 및 ‘윤리적 태도’, ‘학회 활동과 연구’ 등이 확인되었다. 탁진국(2007)은 하위요인별 문항의 수는 3~15개가 적당하다고 제안한 것을 참고 하였으나, 개방형 설문조사에서 확인된

상담사들의 의견들을 다양하게 반영하여 총 82개의 문항으로 1차 예비척도를 제작하였다.

내용타당도 검증

상담사 전문직 정체성 척도를 구성하는 하위요인의 적합도를 확인하고 예비문항을 선정하기 위한 델파이 설문조사를 실시하였다. 이는 예비문항을 구성하는 데 있어 전문가의 견해는 매우 중요하다는 Devellis(2017)의 견해에 따라 델파이 설문조사를 2차례에 걸쳐 실시하였다. 이메일을 통해 전문가 패널 12명에게 설문지를 배부하여 작성하도록 한 뒤 수거하는 절차를 통해 이루어졌다. 내용타당도 검증을 위한 델파이 전문가 패널은 수퍼바이저 경력은 최소 12년에서 최대 20년, 상담경력은 최소 11년에서 최대 30년이였다. 학력사항은 박사 8명, 박사수료 3명, 석사 1명이었고, 대학교수 4명, 상담센터운영 2명, 사설상담센터 4명, 기업체 상담실과 대학상담센터 상담사 각 1명이였다.

델파이 전문가들은 기존척도와 문헌연구 및 개방형 설문조사에서 도출한 문항의 적절성 여부와 문항의 내용이 구체적이면서 타당한가, 상담사 전문직 정체성의 구성개념을 잘 반영하고 있는가를 5점 Likert 척도로 응답하였다. 또한, 제시한 문항 중 통합, 삭제, 수정이 필요하다고 판단되는 문항에 대해 응답하도록 한 뒤 자유롭게 작성하도록 하였다. 본 연구의 전문가 패널 수는 12명이므로 CVR 값이 .56 이상이면 내용타당도가 있다고 판단할 수 있으며(Lawshe, 1975), 기준에 미치지 못하는 문항들은 삭제하거나 전문가들의 의견을 토대로 수정하였다. 1차 델파이 조사에서 하위요인의 조작적 정의가 수정되었고, 30여개의 문항이 삭제 및 수정되었다. 특히, ‘상담사 자신

이 전문직업인이라고 느끼는 자신에 대한 주관적인 평가와 자부심으로 상담 전문직을 수행할 때 타인에게도 전문적으로 보이는 태도와 그것을 믿는 신념’의 조작적 정의가 모호하고 어렵다는 전문가들의 견해에 따라 의미 전달이 명확한 표현이 되도록 ‘상담사 자신’을 삭제하였고, ‘전문지식과 기술 및 경험’을 추가하여 전문 수행 능력을 구체적으로 제시하였다. 삭제된 문항의 예는 ‘전문적인 상담직 수행을 위해서는 상담의 역사적 이해가 중요하다’, ‘나는 상담직 서비스의 긍정적인 결과를 확신한다’와 같은 문항들로 기준값 이상에 미치지 못하였고, 그 이외의 문항들은 상담사의 전문적 역할로 당연하기 때문에 척도의 문항으로는 적합하지 않다는 평가를 받아 총 32문항이 제거되었다.

2차 델파이 조사에서도 1차 조사와 동일하게 하위요인의 조작적 정의에 대한 개념을 확인하였고, 1차에서 수정된 50개의 문항들에 대한 타당성을 5점 척도로 응답하도록 한 뒤 자유롭게 의견을 작성하도록 하였다. 패널들의 응답 편의를 고려하여 1차 조사에서 표시했던 응답과 결과를 통해 계산된 CVR 값 및 선정, 수정, 삭제, 추가된 문항을 분류하여 제시하였고, 수정된 내용도 함께 제시하였다. 델파이 전문가들의 의견에 따라 2차 설문조사에서 삭제된 문항들은 ‘나는 상담사가 전문직 종사자라고 생각한다’, ‘내가 상담기법을 잘 활용하는 것은 상담 성과에 직접적인 영향을 미칠 수 있다’, ‘상담사와 내담자가 만나는 일은 그 자체로서 매우 의미가 있다’ 등이며, 역할 혼란에 관한 추가 문항을 포함하여야 한다는 의견이 있어 2문항(‘나는 상담 회기 중에 윤리적 기준을 지키고 있는지 혼란스러울 때가 있다’, ‘나는 상담사 역할에 대해 혼란스러울 때

가 있다’)을 추가하였다. 최종적으로 상담사 전문직 정체성에 대한 조작적 정의는 ‘상담에 대한 가치와 신념을 갖춘 상담사가 자신의 역할을 이해하고 전문성을 발휘하여 상담을 수행할 수 있다는 자기인식’이라 하였다. 따라서 최종적으로 37개의 예비문항이 선정되었고, 5개의 하위요인은 ‘전문지식’, ‘전문기술 활용’, ‘전문직 실천태도’, ‘전문직 가치관’, ‘전문조직 활용’으로 수정하였다.

예비조사

척도개발을 위한 예비조사는 Google 온라인 URL을 통해 약 3주간 이루어졌다. 설문조사를 위한 예비문항은 5요인 37문항으로 구성되었으며, 검사의 형태는 Likert 6점 척도(1: 전혀 아니다, 2: 아니다, 3: 약간 아니다, 4: 약간 그렇다, 5: 그렇다, 6: 매우 그렇다)로 응답하도록 하였다. Likert 5점 척도에서 제시된 중립 범주가 불성실한 반응을 유도할 가능성이 크다는 결과들이 밝혀지면서 연구자들은 척도의 양호도가 높은 범주의 수를 제안하였다. 그 결과 중립 범주가 없는 경우 신중하고, 더 넓은 응답을 하는 경향성이 있다는 선행연구에 따라 본 연구에서는 6점 척도로 설정하였다 (Boote, 1981; Cox, 1980; DuBois & Burns, 1975).

자료 분석

한국 상담사 전문직 정체성 척도의 하위요인을 선정하기 위한 통계적 절차를 수행하기 위하여 SPSS 23.0 프로그램을 활용하였다. 첫째, 문항분석은 개별 문항을 분석하여 적절한 문항과 부적절한 문항을 선별하는 과정으로, 각 문항의 평균, 표준편차, 왜도, 첨도를 확인하는 절차로 진행하였다. 문항의 평균이 극단

적인 값을 갖고 있거나, 표준편차가 지나치게 작은 경우에는 그 문항에서 점수의 분산이 작다는 것을 의미하므로 바람직한 문항으로 볼 수 없으며(성태제, 2016), 표준편차가 최소 .15 이상일 때 해당 문항이 적절한 것으로 볼 수 있다(Meir & Gati, 1981). 문항의 적절성을 확인하기 위해 정규성 검토 지표인 왜도(skewness)와 첨도(kurtosis)를 검토하였고, 두 지표의 절대값이 왜도 ± 2.00 , 첨도 ± 7.00 이하인 경우 정규성을 보이는 것으로 판단한다(Bandalos & Finney, 2010; West, Finch, & Curran, 1995). 마지막으로 문항 전체 상관 및 문항-총점 상관을 통해 문항 양호도를 분석하였다. 둘째, 한국 상담사 전문직 정체성 예비척도의 구인타당도 근거를 제시하기 위하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 탐색적 요인분석의 자료 적합성을 알아보기 위해 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) 값을 확인하고 Bartlett 구형성 검증을 실시하였다. 탐색적 요인분석의 추출기준으로 주축요인 추출법(Principal Axis Factoring, PAF), 요인회전 방법으로는 사각회전 기법의 하나인 프로맥스(Promax) 기법을 사용하였다. 사각회전은 요인 간 상관이 있고 독립적이지 않을 때 사용하는 방법으로, 사회과학 분야에서 주로 사용된다(김계수, 2010; 이순목, 윤창영, 이민형, 정선호, 2016; 장승민, 2015). 요인 수 결정 방법으로는 표본 상관행렬의 고유값 중 1보다 큰 개수만큼 요인을 결정하는 방식과 스크리 검사(scree test)를 수행하였고, 최종적인 요인 개수의 결정은 연구자가 자신의 실질적인 이론이나 경험에 기반하여 내릴 수 있다는 선행연구를 참고하였다(김주환, 김민규, 홍세희, 2009).

결 과

문항분석 및 탐색적 요인분석

탐색적 요인분석을 실시하기에 앞서 문항분석을 통해 평균, 표준편차, 왜도 및 첨도, 문항 간 상관을 살펴보았다. 예비척도 37개 문항에서 평균 3.61~5.53, 표준편차는 .66~1.30으로 확인되었다. 정규성 검토를 위한 왜도와 첨도를 벗어난 문항(예. '나는 상담사에 대한 사회적 인정과 대우도 중요하다고 생각한다')이 발견되어 우선 삭제하였다. 다음으로 문항 간 상관분석을 실시하였고, .80이상의 문항은 없었으나 .30 이하로 확인된 역코딩된 문항들(예. '나는 상담 회기 중에 윤리적 기준을 지키고 있는지 혼란스러울 때가 있다', '나는 상담 정책 활동에 관심을 갖고 참여하고 있다', '나는 상담사 역할이 혼란스러울 때가 있다')을 삭제하였고, 문항분석 단계에서 총 4개의 문항을 제거하였다.

본 자료가 탐색적 요인분석에 적합한지 알아보기 위해 실시한 총 33개 문항에 대한 표본의 KMO(Kaiser-Myers-Olkin) 값은 .92, Bartlett 구형성 검정값은 $\chi^2=4161.97(df=561, p<.001)$ 로 나타나 적합성을 확보하였다. 적합한 요인수를 추출하기 위해 주축요인추출법과 프로맥스 회전 방법을 적용하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 요인 수의 결정은 고유값 1.0 이상과 스크리 도표를 확인하여 그래프의 기울기가 급격히 줄어드는 지점을 기준으로 고려하여 결정하였다. 문항선정 기준은 요인부하량 .50, 공통성 .30 이상으로 하였다. 일반적으로 요인부하량은 .40 이상이면 유의한 변수로 .50 이상이면 중요한 변수로 본다는 연구에 따라 결정하였다(김계수, 2010; 김주환 외,

2009; 노경섭, 2019). 이상의 기준에 따라 1차 탐색적 요인분석을 실시한 결과 고유값 1.0 이상을 만족시키는 요인이 총 5개로 추출되었으나 낮은 공통성과 교차부하량을 지닌 문항들이 다수 발견되어 요인구조로 확정하기에는 타당성이 있다고 보기 어려웠다. 이에 연구자가 설정한 문항선정 기준에 해당되지 않는 문항들을 제거해 나가면서 탐색적 요인분석을 반복하였다. 우선 공통성 .30 이하로 추출된 문항들이 발견되어 삭제하였다(예. '나는 상담사 교류 모임에 참여하고 있다', '나는 전문적인 도움이 필요한 상황에서 동료 상담사 또는 전문 조직을 활용한다'). 여러 차례에 걸쳐 문항 제거와 포함을 반복하면서 이론 및 문항 내용에 비추어 관련 없는 요인이 한 요인에 고정되지 못하고 변화되는 것을 발견하여 제거하였다(예. '나는 상담사 자격을 갖추기 위한 전문 교육과 훈련과정을 이수하였다', '나는 소속된 학회의 워크숍 및 컨퍼런스에 참여하여 활동하고 있다'). 문항을 제거하기 전에는 선행연구 이론과 전문가 의견을 재검토하여 신중하게 결정하였다.

한편, 여러 차례에 걸쳐 탐색적 요인분석을 실시하며 문항이 제거됨에 따라 신뢰도 문제가 발생하여 이를 해결하기 위해 문항 제거 신뢰도와 내적합치도를 함께 고려하였고, 문항이 포함되면서 해당 요인의 신뢰도가 높아지거나 설명 정도가 부족하여 모호성을 일으킨다고 판단되는 문항은 제거하였다. 이러한 절차가 반복되면서 두 요인 이상에 걸쳐 높게 부하되고, 의미 중복으로 판단된 문항 6개를 순차적으로 제거하여 4요인 20문항이 도출되었다. 그러나 4요인 구조로 확정하기에도 여전히 교차부하량 문제가 발견되었고, 탐색적 요인분석이라 하더라도 연구주제의 문맥상 연

구자의 견해에 따라 요인의 수를 결정할 수 있다는 김주환 등(2009)의 견해에 따라 제거된 문항이라도 다시 포함시켜 요인분석을 재실시하는 과정을 반복하였다. 이러한 절차에 따라 탐색적 요인분석을 반복한 결과 마지막으로 3요인 20문항을 추출하였다. 요인분석에서는 통계치를 고려하는 것도 중요하지만, 요인의 의미가 잘 드러날 수 있도록 요인부하량의 상대적 크기를 고려하는 것이 필요하다는 이순목(1994)의 견해에 따라 결정하였다.

탐색적 요인분석 결과는 표 1에 제시한 바와 같으며, 도출된 각 문항의 내용을 살펴보면 요인의 의미를 확인하고, 요인을 가장 잘 반영할 수 있는 명칭으로 설정하였다. 선행연구와 개방형 설문조사, 델파이 설문조사 등을 통해 도출한 근거에 따라 요인을 반영하는 의미는 다음과 같다.

1요인에는 총 7개의 문항이 포함되었으며 총 공통변량의 약 39.974%의 설명을 나타내었다. 이 요인에 속한 문항들은 ‘나는 내담자 문제에 적절한 상담이론과 기법을 선택하여 적용할 수 있다’, ‘나는 내담자의 위기 상황을 인식하고, 적절하게 개입할 수 있다’, ‘나는 다양한 전문역할(예: 상담사, 교육자, 자문가, 평가자 등)을 해낼 수 있다’의 전문직 기술활용에 관한 문항과 ‘나는 상담 심리학의 주요 이론들을 잘 알고 있다’, ‘나는 상담 심리학의 최신 이론 및 동향에 대해 관심을 갖고 찾아본다’ 등의 전문지식을 반영하는 내용들이 포함되었다. 전문상담사는 전문적 자질을 갖추기 위해 지식과 기술의 균형적 습득이 중요하다는 이론적 근거에 따른 문항구성으로 보았다(김계현, 1997; 이재창, 1996). 이러한 결과는 한국 상담사들이 전문직 정체성을 갖추기 위해 기본적으로 지녀야 할 전문지식과 상담기법 활

용을 상담사의 전문 영역의 특성으로 여기고 있다고 보여, ‘전문지식 및 기술’로 명명하였고 내적합치도는 .85였다.

다음으로 2요인에는 총 5개의 문항이 포함되었으며 총 공통변량의 약 10.519%의 설명을 나타내었다. 이 요인에 포함된 문항들은 ‘나는 상담사의 역할과 본질이 무엇인지를 분명하게 알고 있다’, ‘나는 상담사 자격 기준에 필요한 수련과 교육과정에 대해 잘 알고 있다’, ‘나는 상담 수행과 관련된 윤리적 요소들을 정확히 알고 있다’ 등으로 상담 전문직을 수행하기 위해 상담사들이 실천해야 하는 기본적인 태도와 관련되어 있었다. 또한 상담사들의 역할에 대한 분명한 이해는 윤리적 태도의 측면이 중요하다는 상담사들의 생각이 반영되어 있었다. 따라서 ‘역할 및 태도’로 명명하였고, 내적합치도는 .78이었다.

마지막 3요인에는 총 8개의 문항이 포함되었으며 총 공통변량의 5.655%의 설명을 나타내었다. 이 요인의 문항들은 ‘나는 상담을 통해 내담자 삶의 긍정적인 변화를 돕는 일이 매우 뿌듯하다’, ‘나는 상담이 내담자의 강점을 강화하고 긍정적인 힘을 준다고 믿는다’, ‘나는 성찰과 자기 돌봄이 상담사의 전문성 향상에 중요하다고 믿는다’ 등으로 확인되었다. 개방형 설문조사에서 한국 상담사들이 중요하게 꼽았던 전문직 상담사의 가치관을 의미하는 문항들이 구성되어 있었다. 이는 전문상담사의 인성적 자질은 상담사의 가치관과 신념에 영향을 미친다는 선행연구에 따른 결과와 같았다(이재창, 1996; 최해립, 김영혜, 2006). 따라서 ‘가치 및 신념’으로 명명하였고, 내적합치도는 .86이었다.

표 1. 한국 상담사 전문직 정체성 예비척도에 대한 요인분석 최종결과(구조행렬)

	문항내용	요 인			공통성	내적 합치도
		1	2	3		
22.	나는 내담자 문제에 적절한 상담이론과 기법을 선택하여 적용할 수 있다.	.767	.500	.396	.593	.85
18.	나는 내담자의 위기 상황을 인식하고, 적절하게 개입할 수 있다.	.752	.491	.301	.569	
9.	나는 다양한 전문역할(예: 상담사, 교육자, 자문가, 평가자 등)을 해 낼 수 있다.	.737	.373	.259	.558	
36.	나는 통합적인 관점에서 사례개념화 하기 위해 심리학적 지식을 활 용할 수 있다.	.739	.464	.460	.576	
7.	나는 상담심리학의 중요 이론들을 잘 알고 있다.	.625	.449	.297	.396	
29.	나는 상담심리학의 최신 이론 및 동향에 대해 관심을 갖고 찾아본 다.	.599	.398	.309	.362	
30.	나는 상담심리학과 타 전문 분야(예: 의학, 법학, 교육학, 윤리학 등) 의 유사점과 차이점을 알고 있다.	.550	.349	.259	.303	
15.	나는 상담사의 역할과 본질이 무엇인지를 분명하게 알고 있다.	.463	.674	.440	.547	
17.	나는 상담사 자격 기준에 필요한 수련과 교육과정에 대해 잘 알고 있다.	.503	.673	.415	.463	
13.	상담사로서 나의 의사결정과 판단에 대해 책임감을 느낀다.	.370	.615	.428	.382	
5.	나는 상담사 윤리강령의 실천 의무와 책임을 다하고 있다.	.426	.630	.320	.436	
11.	나는 상담 수행과 관련된 윤리적 요소들을 정확히 알고 있다.	.435	.525	.227	.456	
31.	나는 상담을 통해 내담자 삶의 긍정적인 변화를 돕는 일이 매우 뿌듯하다.	.383	.520	.845	.715	
35.	나는 상담이 내담자의 강점을 강화하고 긍정적인 힘을 준다고 믿는 다.	.456	.462	.767	.662	
32.	나는 상담 전문직에 대해 자부심을 느낀다.	.320	.443	.727	.529	.86
24.	나는 성찰과 자기 돌봄이 상담사의 전문성 향상에 중요하다고 믿는 다.	.373	.401	.692	.495	
19.	나는 내담자의 권익과 복지를 우선적으로 고려하는 것이 상담사의 사명감이라고 생각한다.	.453	.457	.666	.447	
37.	나는 상담사의 활동이 사회의 복지와 공익에 도움이 된다고 믿는다.	.383	.490	.605	.439	
25.	나는 인간 존중의 철학적 입장을 지닌 상담사이다.	.437	.330	.563	.444	
34.	나는 수퍼비전이 상담사의 전문성 발달에 도움이 된다고 믿는다.	.225	.343	.550	.397	
	고유값	7.995	2.104	1.131		
	설명변량(%)	39.974	10.519	5.655		.91 (전체)
	누적변량(%)	39.974	50.493	56.147		

연구 2: 본연구

한국 상담사 전문직 정체성 척도(이하 K-CPIS) 타당화를 위해 확인적 요인분석과 구성개념 타당도를 실시하였고, 관련변인과의 상관관계를 통한 준거관련 타당도를 확보하고자 하였다.

방 법

연구 참여자

K-CPIS의 타당화를 위한 본연구의 대상자들은 예비연구와 동일한 기준으로 상담경력 1년 이상, 한국상담학회 및 한국상담심리학회 소속의 2급 또는 1급 자격증, 석사학위 이상으로 세 가지 기준에 맞는 자들로 온라인 설문 및 메일을 통해 모집하였다. 참여한 상담사들은 총 311명으로 남자 20명(6.43%), 여자 291명(93.57%)이었고, 연령대는 20대 16명(5.14%), 30대 138명(44.37%), 40대 110명(35.37%), 50대 46명(14.79%), 60세 이상 1명(0.32%)이었다. 상담사들의 학력 사항은 석사 221명(71.06%), 박사과정 34명(10.93%), 박사수료 35명(11.25%)이었고, 박사 21명(6.75%)로 확인되었다. 상담경력 1년 이상 3년 미만 55명(17.68%), 3년 이상 5년 미만 76명(24.44%), 5년 이상 10년 미만 115명(36.98%), 10년 이상 15년 미만 45명(14.47%), 15년 이상 20명(6.43%)이었다. 자격 사항은 복수응답으로 상담심리사 1급 68명(21.86%), 전문상담사 1급 5명(1.61%), 수련감독상담사 1명(0.32%), 상담심리사 2급 214명(68.81%), 전문상담사 2급 30명(9.65%)이었고, 추가로 기타 자격증을 가지고 있는 상담사는

202명(64.95%)이었다. 상담사들의 소속도 복수응답으로 사설상담센터와 대학학생생활상담센터가 각 74명(23.79%)이었고, 청소년상담복지센터 51명(16.40%), 초중고 학교상담실 29명(9.32%), 기업체 상담실 19명(6.11%), 성인대상 공공상담기관 18명(5.79%), 대학교 11명(3.54%), 정신건강의학과 10명(3.22%)로 확인되었다.

연구 절차

본 연구인 척도 타당화 단계에서는 구글 온라인 설문조사를 통해 서울, 경기, 강원, 전라, 경상, 충청, 광역시, 자치시(도)의 상담사들을 대상으로 하여 탐색적 요인분석에서 최종 선정된 20문항으로 실시하였다. 구인타당도와 준거관련 타당도를 확인하기 위한 조사를 포함하여 시간은 총 15~20분 정도 소요되었다. 확인적 요인분석을 통해 이전 단계에서 제작된 한국 상담사 전문직 정체성 척도의 구인타당도를 확인하고, 측정변인에 대한 수렴타당도와 판별타당도를 확인하였다. 또한, 준거관련 타당도를 확인하기 위해 기존의 전문직 정체성 척도와 상관관계를 살펴보고, 상담사 활동 자기효능감 척도 및 상담사 소진척도와 상관분석 하였다. 마지막으로, 내적합치도(Cronbach's α)를 통해 최종 척도의 신뢰도를 검증하였다.

연구도구

한국 상담사 전문직 정체성 척도(Korean Counselor Professional Identity Scale: K-CPIS)

본 연구에서 개발된 K-CPIS는 상담사의 전문직 정체성을 측정하기 위한 것으로 '전문직 식 및 기술' 7문항, '실천 및 역할태도' 5문항,

‘가치 및 신념’ 8문항의 3요인 20문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 6점 Likert 척도(1=‘전혀 아니다’, 6=‘매우 그렇다’)로 구성되어 있다. 역문항은 없으며 문항의 총점이 높을수록 상담사 전문직 정체성이 높다고 해석할 수 있다. 본 연구에서 척도의 전체 신뢰도 Cronbach’s α 는 .91, ‘전문지식 및 기술’ .83, ‘역할 및 실천 태도’ .83, ‘가치 및 신념’ .85로 나타났다.

전문직 정체성 척도

전문직 정체성 척도는 Hall(1968)이 개인의 전문직업 정체성을 측정하기 위해 완성한 25문항의 척도로, 최윤경(2003)이 상담전문가들을 통해 내용타당도를 받아 재검증한 도구이다. 위 척도가 개발될 당시 5개의 하위요인을 포함하고 있다고 보고되어 있지만, 최윤경(2003)의 내용타당도 검증에서 상담사 개인의 전반적인 전문직 정체성에 초점을 두고 타당화하여 전체 척도의 신뢰도 계수만 보고하였다. 따라서 본 연구에서도 전체 척도의 총점을 활용하였다. 응답 형태는 5점 Likert 척도이며, 점수가 높을수록 상담자의 전문직 정체성 수준이 높다고 보는 것으로 8개의 역채점 문항을 포함하고 있으며, 최윤경(2003) 연구에서 Cronbach’s α 는 .70이었다. 본 연구에서의 Cronbach’s α 는 .77로 나타났다.

상담자 발달수준 척도(Korean Counselor Level Questionnaire: KCLQ)

국내 상담자의 전문성 발달수준을 측정하기 위해 심홍섭(1998)이 개발한 도구로 총 50문항이다. 하위요인으로는 상담대화기술 10문항, 사례이해 11문항, 알아차리기 9문항, 상담계획 11문항, 인간적·윤리적 태도 9문항으로 총 5개 영역으로 구성되어 있다. 위 도구는 4점

척도로 총점이 높을수록 상담자 발달수준이 높은 것을 의미한다. 심홍섭(1998) 연구의 하위영역별 신뢰도 계수 Cronbach’s α 는 상담대화기술 .83, 사례이해 .90, 알아차리기 .88 상담계획 .89, 인간적·윤리적 태도 .79였고, 전체 문항 Cronbach’s α 는 .97이었다. 본 연구에서 측정된 상담자 발달수준 척도의 전체 신뢰도는 .97, ‘상담대화’ .89, ‘사례이해’ .90, ‘알아차리기’ .89, ‘상담계획’ .90, ‘인간적 윤리적 태도’ .85로 나타났다.

상담자 활동 자기효능감(Counselor Activity Self-Efficacy Scale: CASES)

CASES는 Lent, Hill 및 Hoffman(2003)의 상담자 기능에 대한 발달적 관점을 기반으로 개발한 척도로 이수현, 서영석, 김동민(2007)이 번안하고 타당화 한 도구이다. 본 도구는 총 41문항으로 개발되었으나, 한국판으로 타당화하는 과정에서 문항선정 기준을 충족시키지 못하여 14번 문항이 제외되어 총 40문항이 사용되고 있다. 하위영역은 조력기술 자기효능감 14문항, 회기관리 자기효능감 10문항, 상담난제 자기효능감 16문항의 세 요인으로 구성되어 있으며, 10점의 Likert 척도(0점 ~ 9점)로 점수가 높을수록 관련 효능감이 높음을 의미한다. 하위영역별 신뢰도 계수는 ‘조력기술’ .95, ‘회기관리’ .95, ‘상담난제’ .94였고, 전체문항의 Cronbach’s α 는 .95이었다. 본 연구에서는 전체척도는 .96, ‘조력기술’ .89, ‘회기관리’ .95, ‘상담난제’ .93으로 나타났다.

한국 상담자 소진 척도(Korean Counselor Burnout Inventory: K-CBI)

K-CBI는 Lee et al.(2007)이 개발한 도구를 Yu(2007)가 한국 문화에 맞게 타당화한 도구이

다. 본 도구는 총 5개의 하위요인, 20문항으로 5점 Likert 척도이다. Yu(2007) 연구에서는 전체 Cronbach's α 는 .92이며, 각 하위요인의 신뢰도 계수는 '신체적 피로감' .83, '무능감' .85, '비협조적 업무환경' .83, '내담자 가치저하' .81, '사생활 악화' .78이었다. 본 연구에서 측정된 상담자 소진 척도의 전체 Cronbach's α 는 .92, '신체적 피로감' .83, '무능감' .83, '비협조적 업무환경' .77, '내담자 가치저하' .76, '사생활 악화' .77로 나타났다.

자료분석

K-CPIS의 최종 문항을 선정하기 위하여 SPSS 23.0과 AMOS 23.0의 통계 프로그램을 활용하였다. 예비연구 단계와 동일한 절차로 문항분석을 실시하여 각 문항의 평균, 표준편차, 왜도, 첨도를 확인하였고, 문항 전체 상관 및 문항-총점 상관을 통해 문항양호도를 분석하였다. K-CPIS의 구인타당도 근거를 제시하기 위하여 확인적 요인분석을 실시하였다. Williams, Onsman과 Brown(2010)가 제안한 확인적 요인분석 절차에 따라 모수 추정은 최대우도법을 사용하였고, 모형적합도 검증은 χ^2 , RMSEA, CFI, TLI 등의 값을 종합적으로 고려하였다.

개발된 척도의 구성개념 타당도에 대한 정밀하고 종합적인 평가가 함께 이루어져야 한다는 제안에 따라 특정한 잠재변수를 측정하기 위한 측정변수들이 서로 같은 잠재변수를 측정하고 있는지를 나타내는 수렴타당도(convergent validity)와 다른 잠재변수를 측정하기 위한 측정변수들과 분명하게 구분되는지를 나타내는 판별타당도(discriminant validity)를 검증하였다(심준섭, 2015; Anderson & Gerbing,

1988; Fornell & Larcker, 1981). 측정모형의 수렴타당도는 잠재변수인 문항들의 일치 정도를 검증하는 것으로 서로 다른 방법으로 측정된 값 사이에 높은 상관관계가 있어야 한다. 평균분산추출(average variance extracted)과 합성신뢰도(composite reliability)를 통해 해당하는 요인에 대한 표준화 추정값과 측정오차를 활용하여 구하며, 평균분산추출 .50 이상, 개념신뢰도 .70 이상이면 타당성을 인정할 수 있다(Fornell & Larcker, 1981). 판별타당도는 서로 다른 변수 간에는 그 측정치에서도 분명한 차이가 나와야 한다는 것으로 상관계수와 표준오차를 활용한 신뢰구간을 통해 검증하였다. 그리고 준거관련 타당도를 확인하기 위하여 상담사 전문직 정체성 요인과 관련이 있는 상담사 발달수준, 상담사 활동 자기효능감 및 상담사 소진과의 상관관계를 살펴보았다.

결 과

확인적 요인분석

본 연구에서 개발된 K-CPIS의 3요인 20문항 모형에 대한 확인적 요인분석을 실시한 결과, 표 2와 같이 TLI .92, CFI .93, RMSEA .06, SRMR .05로 나타났다. 위의 지표들은 표본 크기에 영향을 덜 받는 상대적 적합도 지수로 홍세희(2000)가 제안한 수용 판단기준에 따라 K-CPIS의 3요인 구조는 수용할 만한 수준으로 확인되었다. K-CPIS의 확인적 요인분석 모수 추정치는 표 3에서 보는 바와 같다. 측정변인의 표준화 요인 부하량은 최소 .50 이상 되어야 하며, .70 이상이면 바람직하다(노경섭, 2019; 홍세희, 2000).

표 2. K-CPIS의 모형적합도 (N=311)

모형	χ^2	df	p	TLI	CFI	RMSEA	SRMR
연구 모형	342.87	167	.000	.92	.93	.06	.05
수용판단기준				.90이상	.90이상	.08이하	.08이하

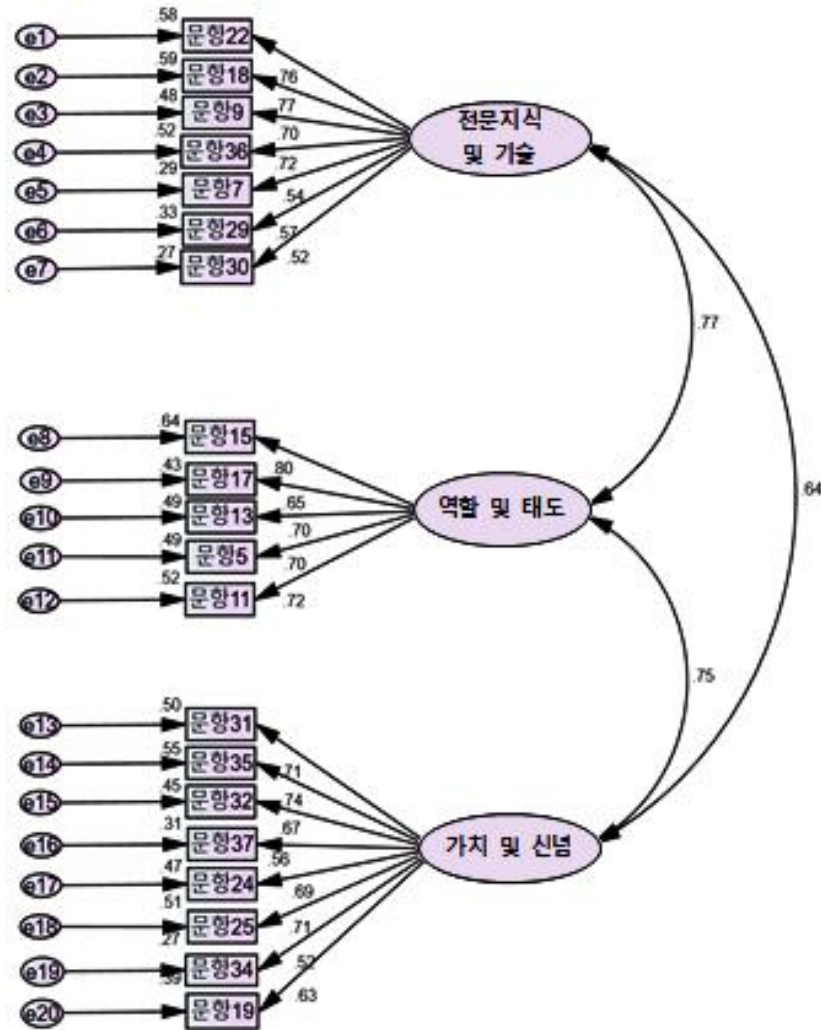


그림 1. K-CPIS의 확인적 요인분석(표준화계수)

본 연구의 측정변인인 ‘전문지식 및 기술’, ‘역할 및 태도’, ‘가치 및 신념’에 해당하는 각 문항들의 표준화 계수는 .52 ~ .80으로 안정된 값을 보이는 것으로 확인되었다. C. R. 값도 모두 2.00 이상으로 나타나 각 하위요인을 측정하는 데 적합한 문항임을 알 수 있었다.

수렴타당도 검증을 위한 평균분산추출 값은 .50 이상, 합성 신뢰도는 .70 이상에서 확보되었다고 할 수 있다(Anderson & Gerbing, 1988; Bagozzi, 1981; Fornell & Larcker, 1981). 검증결과는 표 3에서 보는 바와 같이 평균분산추출 지수 .58~.68, 합성 신뢰도 .88~.91로 확인되어 수렴타당도가 확보된 것으로 보였다.

K-CPIS의 판별타당도를 검증하기 위해 상관계수와 표준오차를 활용하여 신뢰구간을 살펴 보았다. 두 구성개념 간 ‘상관계수 ± (2×표준

오차)’를 계산한 결과값에 1이 포함되지 않을 때 판별타당도가 확보되었다고 본다(노경섭, 2019; 심준섭, 2015; Anderson & Gerbing, 1988). 그 결과 표 4에 제시된 바와 같이 모든 요인 간의 신뢰구간에서 1을 포함하지 않고 있어 판별타당도를 확보한 것으로 보였다.

준거관련 타당도

K-CPIS의 준거관련 타당도 검증을 위해 전

표 3. K-CPIS의 모수 추정치 및 수렴타당도 결과

모수	표준화 계수	비표준화 계수	S.E.	C.R.	평균분산 추출	합성 신뢰도
문항22 <--- 전문지식 및 기술	.76	1.00				
문항18 <--- 전문지식 및 기술	.77	.93***	.07	13.37		
문항 9 <--- 전문지식 및 기술	.71	1.03***	.09	12.03		
문항36 <--- 전문지식 및 기술	.72	.90***	.07	12.53	.53	.88
문항 7 <--- 전문지식 및 기술	.54	.78***	.09	9.09		
문항29 <--- 전문지식 및 기술	.57	.94***	.10	9.76		
문항30 <--- 전문지식 및 기술	.52	.82***	.09	8.88		
문항15 <--- 역할 및 태도	.80	.96***	.07	13.06		
문항17 <--- 역할 및 태도	.66	.71***	.07	10.77		
문항13 <--- 역할 및 태도	.70	.70***	.06	11.46	.68	.91
문항 5 <--- 역할 및 태도	.70	.73***	.06	11.48		
문항11 <--- 역할 및 태도	.72	1.00				
문항31 <--- 가치 및 신념	.71	.96***	.08	11.57		
문항32 <--- 가치 및 신념	.70	1.18***	.11	10.96		
문항37 <--- 가치 및 신념	.56	.80***	.09	9.16		
문항24 <--- 가치 및 신념	.69	.91***	.08	11.23	.55	.91
문항25 <--- 가치 및 신념	.72	1.00				
문항34 <--- 가치 및 신념	.52	.67***	.08	8.60		
문항19 <--- 가치 및 신념	.63	.86***	.08	10.31		

*** $p < .001$

표 4. 상관계수 신뢰구간을 통한 판별타당도

구분		상관계수 - (2×S.E.)	상관계수 + (2×S.E.)	1 포함여부
전문지식 및 기술	↔ 가치 및 신념	0.58	0.70	미포함
가치 및 신념	↔ 역할 및 태도	0.70	0.82	미포함
역할 및 태도	↔ 전문지식 및 기술	0.70	0.84	미포함

문직 정체성 척도, 상담자 발달수준 척도, 상담자 활동 자기효능감 척도, 상담자 소진 척도와 상관을 살펴보았다. 다음의 표 5에서 보는 바와 같이 K-CPIS와 ‘전문직 정체성 척도’ 총점 간 상관계수 $\gamma=.66$ 으로 유의수준 $p<.01$ 수준에서 통계적으로 유의한 정적상관이 있는 것으로 나타났다. 하위변인들은 ‘전문지식 및 기술’ $\gamma=.48$, ‘역할 및 태도’ $\gamma=.54$,

표 5. K-CPIS와 변인들 간의 상관관계 (N=311)

	상담사 전문직 정체성	전문지식 및 기술	역할 및 태도	가치 및 신념
전문직 정체성	.66**	.48**	.54**	.66**
상담자 발달수준	.66**	.64**	.59**	.50**
상담대화기술	.60**	.59**	.53**	.44**
사례이해	.61**	.59**	.56**	.46**
알아차리기	.59**	.56**	.54**	.44**
상담계획	.64**	.65**	.56**	.46**
인간적·윤리적 태도	.60**	.52**	.53**	.52**
상담자 활동 자기효능감	.64**	.62**	.59**	.47**
조력기술 자기효능감	.58**	.52**	.53**	.46**
회기관리 자기효능감	.62**	.57**	.57**	.48**
상담난제 자기효능감	.55**	.57**	.50**	.36**
소진	-.43**	-.33**	-.35**	-.44**
신체적 피로감	-.24**	-.14**	-.18**	-.31**
무능감	-.52**	-.51**	-.39**	-.43**
비협조적 업무환경	-.31**	-.21**	-.23**	-.33**
내담자 가치저하	-.47**	-.36**	-.43**	-.47**
사생활 악화	-.23**	-.14**	-.23**	-.24**

** $p<.01$

‘가치 및 신념’ $\gamma=.66$ 으로 모두 정적상관에 있는 것으로 확인되어, 본 연구에서 개발된 K-CPIS의 구성요인들이 기존의 ‘전문직 정체성 척도’의 특성을 포함하여 관련이 있음을 확인할 수 있었다. 다음으로 상담사 전문직 정체성과 관련된 상담사의 행동 변인과의 상관분석을 실시하였다. 선행연구를 통해 상담사의 전문직 정체성 점수가 높으면 상담자 발달수준과 자기효능감이 높고, 상담자 소진은 낮을 것으로 보였다. 그 결과, 상담자 발달수준 $\gamma=.66$, 상담자 활동 자기효능감 $\gamma=.64$ 로 유의수준 $p<.01$ 에서 정적상관을 보이는 것으로 나타났다.

한편, 상담자 소진은 $\gamma=-.43$ 으로 유의수준 $p<.01$ 에서 부적상관을 보였다. 하위요인 ‘전문지식 및 기술’은 상담자 발달수준($\gamma=.64$, $p<.01$)의 ‘상담계획·인간적 태도’($\gamma=.65$, $p<.01$)에서 가장 높은 정적상관을 보였다. 상담자 활동 자기효능감($\gamma=.62$, $p<.01$)의 하위요인 중 ‘회기관리 자기효능감’($\gamma=.57$, $p<.01$)에서 높은 정적상관을 보였다. 상담사 소진($\gamma=-.33$, $p<.01$)과는 부적 상관을 보였는데 이 중 ‘무능감’($\gamma=-.51$, $p<.01$)에서 부적상관이 높게 나타났다. ‘역할 및 태도’는 상담자 발달수준($\gamma=.59$, $p<.01$)의 하위요인 중 ‘사례이해’($\gamma=.56$, $p<.01$)와 높은 정적상관을 보였고, 상담자 활동 자기효능감($\gamma=.59$, $p<.01$)의 ‘회기관리 자기효능감’($\gamma=.57$, $p<.01$)에서 높은 정적상관이 나타났다. 상담자 소진($\gamma=-.35$, $p<.01$)의 하위요인 중 ‘내담자 가치저하’($\gamma=-.43$, $p<.01$)에서 높은 부적상관을 보였다. ‘가치 및 신념’은 상담자 발달수준($\gamma=.50$, $p<.01$)의 하위요인 중 ‘인간적·윤리적 태도’($\gamma=.52$, $p<.01$)에서 높은 정적상관, 상담자 활동 자기효능감($\gamma=.47$, $p<.01$)의 하위요인 중

에서는 ‘회기관리 자기효능감’($\gamma=.48$, $p<.01$)과 높은 정적상관을 보였다. 상담자 소진($\gamma=-.44$, $p<.01$)의 하위요인 중 ‘내담자 가치저하’($\gamma=-.47$, $p<.01$)에서 높은 부적상관을 보였다. 이상으로 K-CPIS와 관련 변인들과의 상관관계가 선행연구에서 살펴본 방향으로 나타나 본 척도의 준거관련 타당도가 확보되었다고 보았다.

종합논의

본 연구에서는 ‘한국 상담사 전문직 정체성 척도(Korean Counselor Professional Identity Scale: K-CPIS)를 개발하고 타당화하였다. 이를 위해 선행연구와 개방형 설문조사를 토대로 5요인 82문항의 예비문항을 도출하였고, 델파이 설문조사를 실시하여 내용타당도 검증을 받아 5요인 37문항으로 수정하였다. 다음으로 탐색적 요인분석을 통해 3요인 20문항의 예비 K-CPIS를 도출하였고, 마지막으로 확인적 요인 분석을 통해 20문항, 3요인(‘전문지식 및 기술’, ‘역할 및 태도’, ‘가치 및 신념’)이 적합함을 확인하였다. 또한, K-CPIS의 준거타당도를 검증하기 위해 전문직 정체성, 상담자 활동 자기효능감, 소진과의 상관관계를 살펴보았다. K-CPIS의 문항도출을 위한 개방형 설문조사에서 확인된 한국 상담사 전문직 정체성의 개념, 요인의 근거와 문항 특성을 바탕으로 결과를 논의하면 다음과 같다.

한국 상담사의 전문직 정체성의 개념을 밝히기 위해 개방형 설문조사를 실시하였고, 상담사들의 견해를 내용분석하여 총 20개의 범주로 구분하였다. 본 연구에 참여한 상담사들은 ‘전문성’을 가장 중요한 특성으로 꼽았으며,

‘책임감’, ‘자기성장을 위한 노력’, ‘인간 이해’와 ‘상담사 역할과 태도’ 등을 제안하였다. 이들이 제안한 개념에는 상담에 대한 보편적인 가치관이 전문직 상담사에게 필요 조건이 되어 왔음을 밝힌 선행연구 결과와 일치하고 있었다(Emerson, 2010; Woo, 2013). 그러나 외국의 상담사들과는 달리 한국의 상담사들은 상담 관계를 상담자-내담자의 협력관계 그 이상으로 여기며 신뢰를 중요하게 생각하는 태도를 강조한다는 연구들의 견해에 따르고 있는 결과와도 맥락을 같이 하고 있다고 볼 수 있다(김창대 외, 2008; 손난희, 김은정, 2007). 한국 상담사들은 내담자의 행복과 복지를 중요하게 여기고, 내담자에게 도움이 되기 위해 끊임없이 노력하는 태도를 보이고 있는 점은 한국 상담의 정(情)과 예(禮)를 중시하는 문화적 특성이 깊이 반영된 것과 같다. 한국 문화의 영향이 반영되어 본 연구의 상담사들은 사회적 관계에 중점을 두고 내담자를 이해하려고 노력하는 점을 보여주었고, 본 척도의 ‘나는 인간 존중의 철학적 입장을 지닌 상담사이다’, ‘나는 내담자의 권익과 복지를 우선으로 고려하는 것이 상담사의 사명감이라고 생각한다’의 문항에 반영되었다. 위와 같이 점들이 전문직 정체성 척도(최윤경, 2003)와 차별되는 점으로 볼 수 있다. 이를 구체적으로 최윤경(2003)의 척도와 비교하면 Hall(1968)이 일반전문직 종사자들을 대상으로 하여 ‘전문직업인의 태도’에 초점이 맞추어져 개발된 도구를 상담자용으로 내용타당도 하였기 때문에, ‘내가 하는 일로부터 받는 느낌(예 보람)은 보수보다 더 중요하다’, ‘상담자들이 일을 할 때 자율성을 보장받는 것은 매우 중요하다.’ 등 일반전문직의 기준이 그대로 적용되었다. 최윤경(2003)의 척도를 활용하여 전문직업인의 태도를 확인하는

것은 적합할 수 있으나, 상담사 역할의 본질인 내담자와의 관계, 상담관계에서 보여야 하는 상담 특수성은 확인하기 어려운 점이 있다.

외국에서 개발된 CPIM(Emerson, 2010)과 PISC(Woo, 2013)와의 차이점을 살펴보면, CPIM의 하위요인인 상담사 역할과 기능의 내용들은 주로 ‘사례개념화 지식’, ‘심리평가 지식’, ‘정보전달’ 등의 전문지식과 관련되어 있으며, 상담관계를 측정하는 문항은 포함되어 있지 않다. PISC도 상담 전문직 수행과 관련된 지식과 기술활용의 측면에 초점을 두고 있으며, 내담자에 대한 상담사의 태도적 측면을 재는 문항은 찾아볼 수 없다. 이러한 점들이 한국 상담의 문화와 차별되는 점으로 볼 수 있다. 한국의 상담사들이 보다 깊은 신뢰를 바탕으로 한 상담 관계에 초점을 두고 있으며, 인간 중심의 상담사 태도에 한국의 정(情) 문화가 더해져 내담자와의 관계 형성에 많은 공을 들이며, 적극적으로 개입하는 태도와 가치관을 형성해 왔다는 연구자들의 견해(김창대, 1994; 김창대 외, 2008; 손난희, 김은정, 2007)와 같은 맥락으로 볼 수 있다. 또한, 상담사의 전문적 자질과 인간적 자질의 균형의 중요성을 강조한 연구자들(김계현, 1997; 이재창, 1996)의 입장에서 볼 때, 본 연구에서 개발된 K-CPIS가 한국 상담사가 지닌 특성을 반영하였고, 상담학이 지닌 보편성과 문화적 특수성을 담아내고 있는 결과로 볼 수 있겠다.

다음으로 하위 요인구조의 근거와 문항특성에 대해 논의해 보고자 한다.

첫째, 1요인은 ‘전문지식 및 기술’은 ‘전문지식’과 ‘전문기술 활용’의 요인이 통합되어 구성되었다. 한국 상담사 교육은 이전부터 전문적 자질과 인성적 자질의 균형을 갖추도록 돕는 것을 강조해왔다(이재창, 1996). 김계현(1997)은

상담전문가의 기준으로 전문적인 지식을 제안 하면서 상담사가 전문가로서 자신의 역량을 강화하는 것이 곧 정체성을 강화하는 것이라 하였다. 박애선과 황미구(2008)도 한국 상담의 정체성 확립을 위한 교육으로 상담사의 전문성을 강조하면서, 전문적 자질에 해당하는 전문지식과 상담기법의 활용 능력을 높이는 것이 필요하다고 하였다. 상담사의 전문성은 전문직 정체성과 매우 밀접한 관련이 있는 요인이 되며, 특정 전문지식의 습득과 이를 바탕으로 한 기술활용은 전문직 상담사의 기본 능력이다(노미화, 2017; 이귀선, 2019; Nelson & Jackson, 2003). 개방형 설문조사에 참여한 상담사들도 전문직 정체성을 보이는 상담사는 전문지식과 상담기술의 활용 능력을 갖추어야 한다고 보았다. ‘전문지식’과 ‘전문기술 활용’은 총 7문항으로 두 영역을 반영하는 문항이 크게 구성되었다. 이는 한국의 상담사 교육 방향이 지식에만 치우쳐 실습이 부족하다고 했던 연구(최해림, 김영혜, 2006)와는 달리 현재 상담사 교육의 현실과 과정의 방향성을 보여주고 있는 결과로 볼 수 있겠다.

둘째, 2요인인 ‘역할 및 태도’는 ‘전문조직 활용’과 ‘전문직 태도’ 두 하위요인이 통합된 것으로 두 가지 측면에서 살펴볼 수 있다. 첫 번째는 앞서 언급한 상담 전문업무에 대한 인식 변화가 과도기적 시기에 놓여있어 정책과 옹호 활동에 대한 ‘전문조직 활용’의 개념이 충분히 반영되지 못하였다. 이는 한국 상담사의 전문업무와 상담 전문직에 관한 연구가 이루어지긴 하였지만(최윤경, 2003; 최윤미, 2003), 정책과 옹호 활동에 관한 상담사들의 이해를 돕기에는 아직 양적으로 부족한 실정이다. 때문에 본 연구에서도 전문직에 대한 의미가 충분히 전달되지 못하여 하위요인에

담아내지 못한 점이 남아있다. 이러한 점은 한국의 상담사들이 사회정의와 내담자 옹호를 위한 사회체계의 변화가 필요하다는 인식은 하고 있지만, 반드시 참여 활동으로 나타나는 것은 아니며(임은미, 2017), 아직까지 국내 상담분야에서 옹호와 사회정의, 사회정의 옹호라는 개념이 생소하여 학문적인 연구의 진행이 미흡하다는 연구(김미진, 권경인, 2019)에서 볼 때, 앞으로 상담현장에서 활발한 연구가 진행되어야 함을 시사하는 것이다. 두 번째는 상담사 교육과정이 인성적 자질을 강조하기 때문이다. 상담사의 인성적 자질은 인간관계 기술, 의사소통 기술, 문제해결 능력, 윤리적 기준 인식 등을 통해 키울 수 있으며, 상담사 교육과 훈련의 중요한 과제로 제안되었다(박애선, 황미구, 2008; 이재창, 1999). 위와 같은 상담사의 기본 태도는 상담과 관련된 윤리적 문제와 사회적 이슈를 다루는 상담사의 전문성으로 나타나, 본 연구에서도 전문직 상담사가 갖추어야 할 기본 태도로 문항에 반영되었다.

셋째, 3요인인 ‘가치 및 신념’은 상담에 대한 상담사들의 신념과 사명감이 반영되어 구성되었다. 상담사의 가치관은 전문직 정체성 대한 개념적 틀을 세우는 핵심이며 전문적 자기와 개인적 자기의 통합을 이루는 역할을 하고(Auxier et al., 2003; Brott & Myers, 1999; Gibson, 2016), 슈퍼바이저 또는 교육자가 보여주는 상담에 관한 가치와 신념에 따라 영향을 받으며 형성된다(Scott, 2018; Woo, Storlie, & Baltrinic, 2016). 그리고 사회문화적 경험이 반영되어 상담사가 속한 사회 안에서 상담을 경험하고 내담자를 개념화하며 가치와 신념을 발달시켜 나간다. 본 연구에서 개발된 척도에도 한국 상담사들의 가치와 신념이 반영되었고, 총 8문항으로 다른 두 하위요인보다 많은

수로 구성되었다. 그 문항들로는 ‘나는 상담 전문직에 대해 자부심을 느낀다’, ‘나는 상담을 통해 내담자 삶의 긍정적인 변화를 돕는 일이 매우 뿌듯하다’와 같은 사명과 ‘나는 상담이 내담자의 강점을 강화하고 긍정적인 힘을 준다고 믿는다’, ‘나는 상담사의 활동이 사회의 복지와 공익에 도움이 된다고 믿는다’와 같은 상담에 대한 긍정적 가치가 반영되었다. 이는 상담직이 다른 전문직보다 가치 지향적임을 시사하는 것으로 전문직 정체성 형성에 있어 직업에 대한 자부심을 강조한 연구들과 일치하고 있다(Emerson, 2010; Gray & Remley, 2000; Puglia, 2008). 이와 같은 문항 구성은 최윤경(2003)의 전문직 정체성 척도에 포함된 ‘자기 분야에 대한 소명’ 요인인 ‘우리 직무에서는 내담자와 일반인들에게 제공하는 서비스가 가장 중요하다.’, ‘나는 내가 하는 일에서 소명의식을 느낀다’, ‘나는 상담 관련 일을 좋아해서 상담직에 종사하게 되었다.’ 등의 일반전문직과 동일한 태도를 측정하는 문항과도 차별되는 점이라 할 수 있겠다.

마지막으로 K-CPIS의 타당도를 확보하기 위해 준거관련 타당도를 살펴보았다. K-CPIS와 전문직 정체성 척도 간 상관은 정적으로 유의하였으며, 그 중 ‘가치 및 신념’ 요인이 전문직 정체성 척도와 상관이 가장 높게 나타났다. 이는 전문직 정체성 척도가 일반전문직의 소명의식과 직업윤리 및 태도를 측정하기 위한 목적으로 개발되어 상담사의 가치와 신념을 측정하는 요인과 관련성이 특히 높게 나타난 것으로 볼 수 있으며, 전문직업인이 갖추어야 할 소명과 신념이 상담사에게도 적용될 수 있음을 시사하는 것으로, K-CPIS가 하위요인에서 이러한 내용을 잘 반영하였다고 볼 수 있다.

관련변인으로는 선행연구와 이론을 근거로

상담사 전문직 정체성과 관련이 있다고 가정된 상담사 발달수준, 자기효능감, 소진을 선정하였다. 위의 세 변인과 개발된 K-CPIS와의 상관관계를 밝히고 유용성을 살펴보았다. 먼저, 상담사 전문직 정체성은 상담사 발달수준과 순환되는 형태로 나타난다. 발달수준이 높은 상담사일수록 자신의 역할을 명확히 인지하고, 상담과정에서 전문성을 보이며 역할을 수행한다(Auxier et al., 2003). K-CPIS의 하위요인인 ‘전문지식 및 기술’은 상담사 발달수준 척도의 하위요인인 ‘상담계획’과 가장 높은 관련성이 있었다. ‘역할 및 태도’ 요인은 ‘사례이해’, ‘가치 및 신념’과 ‘인간적 윤리적 태도’ 요인과 관련성이 높은 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 상담사 발달수준과 전문직 정체성의 형성이 서로 상호 연결되어 발달해 나간다는 선행연구를 지지하고 있는 것이다(Auxier et al., 2003; Gibson et al., 2010). 특히, 상담 경험이 많은 상담사일수록 다양한 교육에 참여하여 전문지식을 넓히고자 하며, 자기성찰적 태도를 보인다. 이는 발달수준을 높이는 자기성장의 노력으로 상담사 전문직 정체성 발달을 돕는 중요한 촉진제가 되고, 전문적 성장뿐만 아니라 개인적 성장도 보이게 한다는 연구와도 견해를 같이하고 있었다(Gibson et al., 2010; Gibson, 2016; Moss et al., 2014). 국내 연구에서도 상담사의 전문직 정체성은 상담사 발달과정에서 형성되어 지속적인 영향을 주는 과정요인이 되었고(허재경, 신영주, 2015), 그 결과 상담사로서 역량을 강화하여 개인적 성장을 촉진하는 역할을 한다(노미화, 2017).

K-CPIS와 자기효능감과의 상관관계 결과, 세 하위요인 모두 ‘회기관리 자기효능감’과 높은 관련성을 보였다. 이러한 결과는 상담사의 전문직 정체성이 전문적 역할에 대한 이해와

수행을 돕고(Auxier et al., 2003), 전문가로서의 자신감을 보여 상담기술의 향상을 돕는다는 것을 보여주는 것보다 같다(이홍숙 외, 2011). 상담환경 내에서 상담사의 역할수행과 관련된 자기효능감은 상담사 전문직 정체성과 높은 정적 관계에 있으며(Emerson, 2010), 상담사의 자기효능감과 상담사 전문직 정체성이 상호작용하여 상담사 역할에서 자신의 수행 수준을 높게 지각하도록 한다(정지희, 2014). 선행연구 결과에서 나타난 바와 같이 본 연구에서도 상담사 전문직 정체성이 높은 상담사는 상담회기를 이끌어 나가는 것에 대한 자기효능감을 높게 인식하는 것으로 확인되었다. 따라서, 상담사의 전문직 정체성은 성공적인 상담 성과에 이르게 하는 중요 요인이 될 수 있음을 시사하는 것으로 볼 수 있다.

K-CPIS와 소진과의 관계를 살펴본 결과에서 본 연구의 세 하위요인과 소진의 모든 하위요인은 부적 상관관계를 나타내었다. 특히, 높은 전문직 정체성은 ‘무능감’을 덜 느끼게 하고, ‘역할 및 태도’와 ‘가치 및 신념’ 요인은 ‘내담자 가치저하’ 요인과 높은 부적 상관을 보이는 것으로 확인되었다. 이는 상담사의 내담자에 대한 태도와 관련이 있는 인성적 자질에 해당하는 전문성으로, 전문직 정체성이 높은 상담사일수록 내담자의 가치를 높이며, 내담자 문제에 깊은 관심으로 돕고자 하는 역할의 중요성을 인식한다는 연구를 지지하고 있는 결과이다(이귀선, 2019). 상담 현장에서 경험하는 상담사의 소진은 상담사 정체성을 혼란스럽게 할 수 있다(남순임, 박주영, 2017). 전문직 정체성이 높은 상담사일수록 소진을 덜 경험하고, 상담사 역할 혼란이 감소되어, 상담업무에 집중하여 내담자의 성장을 촉진하는 성과를 낳는다(이홍숙 외, 2011; 임신일, 2019;

채현순, 장유진, 2015). 이러한 연구들은 본 연구의 척도와 소진척도 간 부적 관계를 지지해주는 결과이다. 또한, 상담사가 경험하는 소진의 원인이 다르다 하더라도 안정된 전문직 정체성은 소진을 예방하는 보호 요인으로 중요한 역할을 하는 변인임을 재확인할 수 있었다(김정숙, 유금란, 2010; 양미라, 이영애, 2019; 이미진, 2012).

본 연구의 학문적 의의는 다음과 같다. 첫째, 한국 상담의 문화에 근거하여 상담사들의 지각과 정서를 반영한 구성개념을 탐색하였다는 점에서 의의를 지닌다. 본 연구에서는 이론적 개념에 국한하지 않고 현장에서 활동 중인 한국 사회의 상담전문가들이 인식하는 전문직 정체성의 개념을 확인하는 시도가 되었다. 둘째, 지금까지 많은 선행연구에서 상담사의 전문성을 높이기 위한 노력을 강조하였지만, 전문성의 중심이 되는 상담사 전문직 정체성에 관한 국내 연구는 소수로 진행되었다. 그 이유는 상담사의 전문직 정체성을 측정하는 적합한 척도가 부재하였던 점이 가장 크다고 볼 수 있다. 상담사의 전문직 정체성은 사회·문화의 영향을 받으며 발달하기 때문에 상담 현장에 있는 상담사들의 인식과 태도 및 가치를 충분히 반영하는 것이 중요하다(Pederson, 1995). 이는 본 연구가 기존의 ‘전문직 정체성 척도’와 차별되는 점으로, 상담의 직업 전문성과 특수성을 바탕으로 사회적 변화에 따른 상담사의 역할을 반영하여, 한국 사회가 요구하는 상담사의 상(像)과 역할에 대한 전문적 자질과 인성적 자질이 반영되어 개발되었다는 점에서 그 의의가 있다.

본 연구의 실무적 의의는 다음과 같다. 첫째, K-CPIS는 한국에서 개발된 첫 도구로 한국 상담문화와 전문직 상담사의 생각이 반영되어

개발되었다. 이는 하나의 직업이 전문직이 되기 위한 구성 요건 중 ‘고유한 지식의 평가 및 기준’에 해당하는 것으로 체계적인 전문 서비스를 위한 조건이다(Hall, 1968; Raskin, 1987; Sexton & Whiston, 1995). 따라서 한국 상담의 사회·문화적 특수성과 한국 상담의 전문직 특성을 연구할 때 K-CPIS가 도움을 줄 수 있을 것이다. 둘째, 상담사 정체성은 상담 업무의 역할을 정확하게 이해하고 인식하는 것부터 시작된다. K-CPIS는 상담사 자신의 전문직 역할수행에 확신을 가질 수 있도록 점검하는 척도로 활용되어, 상담사의 사회 기여도를 넓힐 수 있는 계기가 되어 줄 것이다. 셋째, 현재까지 수행된 일반 상담사를 대상으로 한 전문직 정체성 연구는 찾아보기 드물었다. 본 연구에서 개발된 K-CPIS를 활용하여 다양한 상담 변인과의 관계를 밝혀낼 수 있을 것이다. 구체적으로는 전문직 정체성과 발달수준, 자격증, 상담경력, 슈퍼비전 경험, 학력, 고용 형태 등의 관련 변인과의 연구를 촉진하여 상담사 발달 연구의 시각을 넓히고, 상담사 교육과 훈련을 위한 체계적인 프로그램 개발에도 이바지할 수 있을 것이다. 넷째, K-CPIS는 타당성을 확보한 척도로서 상담사 전문직 정체성 관련 연구를 수행할 때 준거로 활용될 수 있을 것이다.

위와 같은 연구의 의의에도 불구하고 본 연구는 제한점을 가지고 있으며, 이를 바탕으로 후속 연구를 위한 몇 가지 제언은 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서 개발된 K-CPIS의 하위요인과 상담사 발달수준, 자기효능감, 소진과의 구조적 관계는 확인하지 못하였다. 추후 연구에서 하위요인과의 구조적 관계와 경로를 확인하는 과정을 통해 이론적 검증을 더 구체화할 필요가 있다. 이는 상담사 전문직 정체성이

상담사와 내담자, 상담 과정 전체에 중요한 영향을 미치는 요인임을 확인하는 데 도움을 줄 수 있을 것으로 본다. 둘째, 상담사 전문직 정체성 연구가 보다 활성화를 이루면서 상담 활동에 도움이 되기 위해서는 여러 관련 변인과의 관계를 다각적으로 살펴볼 필요가 있다. 전문직 정체성과 업무 효율성, 직무 만족, 업무 형태와 시간, 상담 업무 분야, 슈퍼비전 경험과 상담 경력, 상담 성과 등의 다양한 변인과의 관계 연구가 필요하다. 또한, 다층선형모형, 잠재성장모형 등의 다양한 통계적 방법을 활용하여 상담사 전문직 정체성의 발달과정 형태를 살펴보는 것도 필요하다. 이를 통해 상담사 개인의 정체성 확립을 도우며, K-CPIS의 타당성을 더욱 입증할 수 있을 것으로 본다. 셋째, K-CPIS가 개발되는 과정에서 삭제된 ‘전문조직 참여’의 문항들은 주로 사회정의와 옹호활동과 관련된 것들이었다. 본 연구에서 한국 상담의 시대적 변화를 반영하였다고는 하나, 상담사의 전문직 정체성 개념 정립에 관한 어려움과 이와 관련된 선행연구가 부족하여 척도 내에 충분히 담아내지 못한 점이 한계로 남아있다. 이는 한국의 상담 연구가 전문성과 인성적 발달을 돕는 주제에서 사회정책 연구들(김인규, 2018; 김미진, 권경인, 2019; 김춘희, 손은령, 2019)로 확장되어 가는 중요한 과도기적 시기에 놓여있기 때문으로 보여지며, 상담 문화의 변화에 따라 활발한 연구가 진행되어야 함을 시사하는 것으로 여겨진다. 무엇보다 현재 진행되고 있는 한국 상담사 자격의 인증 제도를 비롯하여 상담사의 정체성을 확립하고 입지를 굳히는 법적 장치가 필요함을 깊이 느끼며, 사회적 변화와 현실을 반영한 상담사의 전문직 정체성 연구가 현재에 머물지 않는 노력을 이어가야 할 것이다.

참고문헌

- 권예진 (2018). 한국 상담학의 학문적 정체성에 관한 탐색: 언어 네트워크 분석을 중심으로. 평택대학교 박사학위논문.
- 김계수 (2010). 구조방정식모형 분석. 서울: 한 나래아카데미.
- 김계현 (1997). 상담심리학: 적용영역별 접근. 서울: 학지사.
- 김계현, 문수정 (2000). 상담수퍼비전 교육내용 요구분석. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 12(1), 1-18.
- 김미진, 권경인 (2019). 상담자의 사회정의 옹호역량과 상담자 발달수준, 작업동맹 그리고 상담성과의 관계. 상담학연구, 20(2), 67-87, 17-36.
- 김민지 (2017). 대기업 HRD 담당자의 전문직업적 정체성과 개인-직무 적합성, 자기효능감, 경력개발지원 및 직무도전성의 구조적 관계. 서울대학교 박사학위논문.
- 김인규 (2018). 국내 상담자격의 현황과 발전 방안. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 30(3), 475-493.
- 김인록 (2018). 평생교육사의 전문직업적 정체성 척도개발 및 타당화. 아주대학교 박사학위논문.
- 김정숙, 유금란 (2010). 전문상담교사의 역할갈등과 소진의 관계에서 전문직 정체성의 조절효과. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 22(1), 53-69.
- 김주환, 김민규, 홍세희 (2009). 구조방정식 모형으로 논문쓰기. 서울: 커뮤니케이션북스.
- 김창대 (1994). 상담과학의 문화적 맥락. 청소년 상담연구, 2, 19-41.
- 김창대, 권경인, 한영주, 손난희 (2008). 상담 성과를 가져오는 한국적 상담자 요인. 상담학연구, 9(3), 961-986.
- 김춘희, 손은령 (2019). 상담자 정책역량 강화를 위한 대학원 교육방안. 教育問題研究, 32(3), 131-150.
- 남순임, 박주영 (2017). 전문상담교사 대상 연구의 동향분석. 상담학연구, 18(6), 451-471.
- 노경섭 (2019). 제대로 알고 쓰는 논문 통계분석: SPSS & AMOS. 서울: 한빛 아카데미.
- 노미화 (2017). 가족상담사 전문직 정체성 및 발달 연구. 상명대학교 박사학위논문.
- 명대정 (2000). 상담의 전문직화 방안: 주요전문직(변호사, 의사, 공인회계사)의 선례 분석을 기초로. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 박애선, 황미구 (2008). 한국 상담의 정체성 확립을 위한 발전과제. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 20(4), 903-929.
- 박종우 (1994). 사회사업가의 전문직업적 정체성 연구. 서울대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 성태제 (2016). 교육연구방법의 이해. 서울: 학지사.
- 손난희, 김은정 (2007). 한국 사람들의 상담가에 대한 이미지. 상담학연구, 8(2), 483-492.
- 손원숙 (2003). 심리검사 번안에 대한 통합적 접근. 한국심리학회지: 일반, 22(2), 57-80.
- 송수경, 구자경 (2017). 초심 상담자에 관한 연구동향. 상담학연구, 18(5), 1-19.
- 심준섭 (2015). 행정학 및 정책학 연구에서 확증적 요인분석의 경향과 쟁점. 정책분석평가학회보, 25(2), 247-278.
- 심홍섭 (1998). 상담자 발달수준 평가에 관한 연구. 숙명여자대학교 박사학위논문.
- 양미라, 이영애 (2019). 상담자 자기효능감 관련 변인에 대한 메타분석. 한국놀이치료학

- 회지, 22(4), 381-401.
- 유선옥, 문현기 (2015). 나는 전문가인가?. 광고 연구, 107, 5-39.
- 이귀선 (2019). 전문상담교사 발달 과정 탐색과 발달수준 척도개발. 가톨릭대학교 박사학위논문.
- 이미진 (2012). 전문상담교사의 전문직 정체성 상담자활동 자기효능감과 소진 간의 관계. 아주대학교 석사학위논문.
- 이상민, 김은하, 김지연, 선혜연 (2018). 상담심리학의 현재와 미래과제. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 30(3), 463-474.
- 이수현, 서영석, 김동민 (2007). 상담자 활동 자기효능감 척도 국내 타당화 연구. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 19(3), 655-673.
- 이순목 (1994). 요인분석의 관행과 문제점. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 7(1), 1-26.
- 이순목, 윤창영, 이민형, 정선호 (2016). 탐색적 요인분석: 어떻게 달라지나. 한국심리학회지: 일반, 35(1), 217-255.
- 이영만 (2016). 교사의 심리적 소진 관련 변인에 대한 메타분석. 교사교육연구, 55(4), 441-459.
- 이은경, 양난미, 서은경 (2007). 한국에서의 상담에 대한 질적 연구. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 19(3), 587-607.
- 이재창 (1996). 전문 상담자 교육과 훈련에 관한 연구. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 8(1), 1-26.
- 이홍숙, 주수현, 김효정 (2011). 인턴 상담원의 상담사 발달에서의 결정적 사건 경험. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 23(4), 833-859.
- 임신일 (2019). 전문상담교사의 소진 관련 요인 메타연구, 교육종합연구, 7(1), 117-139.
- 임은미 (2017). 한국 상담자를 위한 사회정의 옹호역량 척도(SJACS-K)의 개발 및 타당화. 상담학연구, 18(6), 17-36.
- 장승민 (2015). 리커트 척도 개발을 위한 탐색적 요인분석의 사용. 한국심리학회지: 임상, 34(4), 1079-1100.
- 장유진 (2015). 상담의 전문직 정체성에 관한 질적 연구. 학습자중심교과교육연구, 15(2), 539-568.
- 정지희 (2014). 상담사의 자기효능감, 전문직 정체성, 성취목표, 수행수준의 관계. 건국대학교 대학원 박사학위논문.
- 채현순, 장유진 (2016). 전문상담교사의 전문직 정체성 형성과정에 관한 질적 연구. 한국교원교육연구, 33(4), 167-192.
- 최유경 (2003). 한국 상담사의 전문직 정체성과 전문업무에 관한 연구. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 최유미 (2003). 한국 상담전문가의 역할과 직무분석. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 15(2), 179-200.
- 최해림, 김영혜. (2006). 한국의 상담자 교육과 훈련에 관한 연구. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 18(4), 713-729.
- 탁진국 (2007). 심리검사: 개발과 평가방법의 이해. 서울: 학지사.
- 허재경, 신영주 (2015). 여성상담사의 상담사 전문직 정체성 발달경험에 관한 연구. 한국심리학회지: 여성, 20(4), 615-639.
- 홍세희 (2000). 구조방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거. 한국심리학회지: 임상, 19(1), 161-177.
- 한국상담학회 (2018). 전문상담사 선서문. <http://www.counselors.or.kr/> 2019. 8. 20. 방문.

- 한국상담심리학회 (2018). 일반인을 위한 홈페이지. http://kr CPA-counsel.miraeinfo.kr/counseling_01.asp 2019. 8. 20. 방문.
- American Counseling Association. (2010). Ideas for future action and discussion. <https://www.counseling.org/about-us/about-aca/20-20-a-vision-for-the-future-of-counseling> 2019. 9. 10. 방문.
- Anderson, J., & Gerbing, D. W. (1988). Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.103.3.411>
- Auxier, C. R., Hughes, F. R., & Kline, W. B. (2003). Identity development in counselors-in-training. *Counselor Education and Supervision*, 43, 25-38.
- Bagozzi, R. P. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error: A comment. *Journal of Marketing Research*, 18, 375-381.
- Bandalos, D. L., & Finney. S. J. (2010). Factor analysis-exploratory and confirmatory. W: GR Hancock, RO Mueller(red.) *The reviewer's guide to quantitative methods in the social sciences*(pp. 93-114). New York: Routledge.
- Barbee, P. W., Scherer, D., & Combs, D. C. (2003) Prepracticum service learning: Examining the relationship with counselor self efficacy and anxiety. *Counselor Education and Supervision*, 43(2), 108-119.
- Belkin, G. S. (1997). The technocratic wish: making sense and finding power in the "managed" medical marketplace. *Journal of Health Politics, Policy and Law*, 22(2), 509-532.
- Boote, A. S. (1981). Reliability testing of psychographic scales. *Journal of Advertising Research*, 21(5), 53-60.
- Brott, P. E & Myers, J. E. (1999). Development of professional school counselor identity: A grounded theory. *Professional School Counseling*, 2(5), 339-348.
- Calley, N. G., & Hawley, L. D. (2008) The Professional Identity of Counselor Educators. *The Clinical Supervisor*, 27(1), 3-16, DOI: 10.1080/07325220802221454
- Cartwright, B. Y., & D'Andrea, M. (2005). A Personal Journey Toward Culture-Centered Counseling: An Interview With Paul Pedersen. *Journal of Counseling & Development*, 83(2), 214-221.
- Creswell, J. W. (2013). *Research design: Qualitative, quantitative and mixed methods approaches*(4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Council for the Accreditation of Counseling and Related Educational Programs. (2009). Information for Programs Accredited Under the 2009 Standards. <https://www.cacrep.org/for-programs/information-for-programs-accredited-under-the-2009-standards>
- Cox, E. P. III. (1980). The optimal number of response alternatives for a scales: A review. *Journal of Marketing Research*, 17, 407-422.
- Devellis, R. F. (2017). *Scale Development: Theory and applications*(4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Dubois, B. D., & Burns, J. A. (1975). An analysis of than analysis of the meaning if the question mark response category in attitude scales. *Educational and Psychological Measurement*, 35, 869-884.
- Emerson, C. H. (2010). *Counselor professional identity:*

- Construction and validation of the Counselor Professional Identity Measure* (Unpublished doctoral dissertation). The University of North Carolina, Greensboro.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Gale, A. U., & Austin, B. D. (2003). Professionalism's challenges to professional counselors' collective identity. *Journal of Counseling & Development*, 81, 3-10.
- Gazzola, N., & Smith, J. D. (2007). Who do we think we are? A survey of counselors in Canada. *International Journal of Advanced Counselling*, 29, 97-110.
- Gibson, D. M. (2016). Growing leaders: The parallels of professional identity and leadership identity development. *Journal of Counselor Leadership and Advocacy*, 3(1), 31-40.
- Gibson, D. M., Dollarhide, C. T., & Moss, J. M. (2010). Professional identity development: A grounded theory of transformational tasks of new counselors. *Counselor Education & Supervision*, 50, 21-39.
- Gray, N. D., & Remley, T. P. Jr. (2000). *Counseling Profession Scale*. Unpublished test. University of New Orleans, Louisiana.
- Greenwood, R., & Hinings, C. R. (1993). Understanding strategic change: The contribution of archetypes. *Academy of Management Journal*, 36(5), 1052-1081.
- Hall, R. H. (1968). Professionalism and bureaucratization. *American Sociological Review*, 33(1), 92-104.
- Kaplan, D. M., Tarvydas, V. M., & Gladding, S. T. (2014). 20/20: A Vision for the Future of Counseling: The New Consensus Definition of Counseling. *Journal of Counseling & Development*, 92(3), 366-372.
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28(4), 563-575.
- Lee, S. M., Baker, C. R., Cho, S. H., Heckathorn, D. E., Holland, M. W., Newgent, R. A., Ogle, N. T., Powell, M. L., Quinn, J. J., Wallace, S. L., & Yu, K. (2007). Development and Initial Psychometrics of the Counselor Burnout Inventory. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 40(3), 142-154.
- Lent, R. W., Hill, C. E., & Hoffman, M. A. (2003). Development and validation of the counselor activity self-efficacy scales. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 97-108.
- Meir, E. I., & Gati, I. (1981). Guidelines for item selection in inventories yielding score profiles. *Education and Psychological Review*, 69(3), 220-232.
- Mellin, E. A., Hunt, B., & Nichols, L. M. (2011). Counselor Professional Identity: Findings and Implications for Counseling and Interprofessional Collaboration. *Journal of Counseling & Development*, 89, 140-147.
- Moss, J. M., Gibson, D. M., & Dollarhide, C. T. (2014). Professional identity development: A grounded theory of transformational tasks of counselors. *Journal of Counseling & Development*, 92(1), 3-12.
- Nelson, K. W., & Jackson, S. A. (2003).

- Professional counselor identity development: A qualitative study of Hispanic student interns. *Counselor Education and Supervision*, 43, 2-14.
- Pedersen, P. B. (1995). Culture-centered counseling skills as a preventive strategy for college health services. *Journal of the American College Health Association*, 44(1), 20-26.
- Puglia, B. (2008). *The professional identity of counseling students in master's level CACREP accredited programs*(Unpublished doctoral dissertation). Old Dominion University, New Orleans.
- Raskin, P. M. (1987). *Vocational Counseling: A Guide for the Practitioner*. New York: Teacher College Press.
- Remer, R., Omvig, C., & Watson, J. J. (1978). Counselor-Education Curricula and Professional Identity. *Counselor Education and Supervision*, 84-94.
- Rønnestad, M. H., Skovholt, T. M. (2003). The Journey of the Counselor and Therapist: Research Findings and Perspectives on Professional Development. *Journal of Career Development* 30, 5-44.
- Scott, S. L. (2018). *Academic Role and Professional Identity Development in Counselor Education*. (Doctoral dissertation). Retrieved from Iowa Research Online. <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=6869&context=dissertations>
- Skovholt, T. M., & Rønnestad, M. H. (1992). Themes in therapist and counselor development. *Journal of Counseling & Development*, 70, 505-515.
- Sexton, T. L., & Whiston, S. C. (1995, April). *After 30 Years Isn't it Time for Counselor Education to Change?* Roundtable Discussion at the Conference of the American Counseling Association, Denver, CO.
- West, S. G., Finch, J. F., & Curran, P. J. (1995). Structural equation models with nonnormal variables: Problems and remedies. In R. H. Hoyle (Ed), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications* (pp. 56-75). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Williams, B., Onsman, A., & Brown, T. (2010). Exploratory factor analysis: A five-step guide for novices. *Journal of Emergency Primary Health Care*, 8(3), 1-13.
- Woo, H. R. (2013). *Instrument construction and initial validation: Professional identity scale in counseling(PISC)*. (Doctoral dissertation). Retrieved from Iowa Research Online. <http://ir.uiowa.edu/etd/2663>.
- Woo, H., Storlie, C. A., & Baltrinic, E. R. (2016). Perceptions of professional identity development from counselor educators in leadership positions. *Counselor Education & Supervision*, 55(4), 278-293.
- Woo. H. R., Lu, J., & Bang, N. M. (2018). Professional Identity Scale in Counseling (PISC): Revision of Factor Structure and Psychometrics. *Journal of Counselor Leadership and Advocacy*, 5(2), 137-152.
- Yu, K. (2007). *A Cross-cultural Validation Study on Counselor Burnout: A Korean Sample*. Doctoral Dissertation. University of Arkansas, USA.

원고접수일 : 2021. 01. 27

수정원고접수일 : 2021. 03. 12

게재결정일 : 2021. 05. 24

Development of the Professional Identity Scale for Korean Counselors

Suh-Yoon Choi

Hanna Choi

Sookmyung Women's University

Lecturer

Professor

The purpose of this study was to develop and validate the Professional Identity Scale for Korean Counselors. First, a literature review and open-question survey were conducted. Next, 5-factors and 37-items were chosen using content validation by 12 counseling experts. An exploratory factor analysis was then conducted with a sample of 253 counselors. This resulted in a 3-factor, 20-item solution. Contemporary factor analysis using a separate sample of 311 counselors, which reconfirmed this model. The three factors were labeled as: Knowledge and Skill; Role and Attitude; and Value and Belief. Discriminant, convergent and criterion-related validities were examined via correlations with the Professional Identity Scale, Counselor Developmental Scale, Counselor Self-efficacy Scale and Counselor Burn-out Scale. Based on the findings of this study, implications, limitations and directions for future research are presented.

Key words : professional identity, counselor professional identity, Professional identity scale for Korean counselors

부 록

한국 상담사 전문직 정체성 척도의 최종문항 및 하위요인

최종문항	요인명
나는 내담자 문제에 적절한 상담이론과 기법을 선택하여 적용할 수 있다.	전문지식 및 기술
나는 내담자의 위기 상황을 인식하고, 적절하게 개입할 수 있다.	
나는 다양한 전문역할(예: 상담사, 교육자, 자문가, 평가자 등)을 해낼 수 있다.	
나는 통합적인 관점에서 사례개념화 하기 위해 심리학적 지식을 활용할 수 있다.	
나는 상담심리학의 중요 이론들을 잘 알고 있다.	역할 및 태도
나는 상담심리학의 최신 이론 및 동향에 대해 관심을 갖고 찾아본다.	
나는 상담심리학과 타 전문 분야(예: 의학, 법학, 교육학, 윤리학 등)의 유사점과 차이점을 알고 있다.	
나는 상담사의 역할과 본질이 무엇인지를 분명하게 알고 있다.	
나는 상담사 자격 기준에 필요한 수련과 교육과정에 대해 잘 알고 있다.	가치 및 신념
나는 상담사로서 나의 의사결정과 판단에 대해 책임감을 느낀다.	
나는 상담사 윤리강령의 실천 의무와 책임을 다하고 있다.	
나는 상담 수행과 관련된 윤리적 요소들을 정확히 알고 있다.	
나는 상담을 통해 내담자 삶의 긍정적인 변화를 돕는 일이 매우 뿌듯하다.	
나는 상담 전문직에 대해 자부심을 느낀다.	
나는 상담사의 활동이 사회의 복지와 공익에 도움이 된다고 믿는다.	
나는 성찰과 자기 돌봄이 상담사의 전문성 향상에 중요하다고 믿는다.	
나는 인간 존중의 철학적 입장을 지닌 상담사이다.	
나는 슈퍼비전이 상담사의 전문성 발달에 도움이 된다고 믿는다.	
나는 내담자의 권익과 복지를 우선으로 고려하는 것이 상담사의 사명감이라고 생각한다.	