

진로 및 직업 상담자의 역량진단검사 개발 및 타당화 연구

김 수 향

탁 진 국[†]

광운대학교

본 연구는 상담 서비스의 질적 향상을 위해 진로 및 직업 상담자에게 어떤 역량이 필요한지를 알아보기 위해 이들의 역량을 측정하는 척도를 개발하는데 목적이 있다. 또한 상담 대상자의 발달 단계에 따라 구분되는 역량이 무엇인지에 대해 알아보고자 하였다. 본 연구는 이들의 역량을 측정하는 도구를 개발하기 위해 먼저 16명의 진로 및 직업상담자들을 대상으로 심층 면접을 실시하였고, 이를 토대로 문항을 개발한 후 척도의 타당도 분석을 위해 120명의 진로 및 직업상담자들을 대상으로 설문을 실시하였다. 그 결과 6개의 역량 요인과 49문항의 세부 역량 요소가 추출되었다. 역량요인은 '진로 및 직업 정보관리 능력', '전문가 정신', '진로 및 직업 상담능력', '내담자에 대한 긍정적 태도', '진로 프로그램 개발 및 운영능력', '진로상담에 관한 전문지식'이다. 상담 대상별로 필요한 역량에 대해 분석한 결과, 청소년 대상 상담자는 진로 상담에 대한 전문지식이, 대학생과 성인 대상 상담자는 진로 및 직업 정보관리능력이 가장 높게 나왔다. 그리고 현재 진로 및 직업 상담자의 보유 역량 현황은 전체적으로 내담자에 대한 긍정적인 태도나 전문가 정신은 높으나 진로상담에 관한 전문지식과 진로 및 직업 정보관리 능력은 부족한 것으로 밝혀졌다. 마지막으로 진로 및 직업 상담자에게 갖추어야 할 역량을 밝히고 역량 향상의 필요에 대해 논의하였으며 후속연구에서는 필요한 역량과 연계된 교육과정의 연구와 상담 경력에 따라 구분되는 필요 역량에 대한 연구를 제언하였다.

주요어 : 진로 및 직업상담자, 역량진단검사, 타당화

[†] 교신저자: 탁진국, 광운대학교 산업심리학과
Tel: 02-940-5424, E-mail: tak@kw.ac.kr

우리나라는 1997년 말 외환위기로 심각한 실업대란을 경험하게 되었다. 이후 외환위기는 극복되었으나 이 기간 동안 국내에서 노동시장 불안정성과 비자발적 직장상실의 위협도를 나타내는 불안정성이 심각한 수준으로 높아졌다. 이러한 고용 불안을 일상적으로 체감하게 되면서 직업 상담에 대한 요구가 높아지게 되었고 현재 각 분야에서 진로 및 직업 상담이 활발하게 이루어지고 있다. 실제 상담 현황을 살펴보면, 노동부는 1996년부터 인력은행을 설치하고 42명의 직업상담원을 배치·운영하였으나 외환위기로 인해 수요가 증가하자 이에 대처하기 위해 지적으로 직업상담원을 추가 선발·배치하여 2006년 기준 1,574명으로 증가하였다. 대학 내의 커리어센터도 취업이 어려워지자 기업들의 채용상담 및 설명회를 유치하는 것에서 벗어나 활동의 범위와 서비스 대상을 확대하고 있다.

그러나 이런 양적 성장에 반해 진로 및 직업상담자 전문성은 결여되어 있다는 연구들이 많이 나오고 있다. 김봉환(2000)은 청소년의 진로상담 정책의 문제점에서 청소년 진로상담 인력의 전문성이 미흡함을 지적하고 있고 조현서와 곽창래(2004)의 연구에서는 대학의 취업정보나 진로정보센터에서 상담전문가가 없거나 상담전문가가 있다고 하더라도 진로상담보다는 상담일반에 관한 교육과 훈련을 받아 진로상담을 하기에는 미흡함을 주장하고 있다. 또한 노동부 고용안정센터 내 상담수의 직업상담원 역시 업무의 60% 이상 고용보험 업무를 담당하고 있는 상황이고 신분의 불안정, 직급체계의 미비, 경력개발을 위한 동기부여 미흡 등으로 직무불만이 컸고 근로의욕이 높지 못하였으며 높은 이직률로 인해 직업상담의 전문성 확보가 어렵다는 연구들이 있다(김

병숙, 2001; 윤희한, 2009; 김희연, 2006) 이러한 연구들은 진로 및 직업 상담자의 전문성을 높이기 위해 다각적인 차원의 노력이 필요함을 시사하고 있다.

이러한 문제를 해결하기 위해서는 무엇보다 먼저 진로 및 직업상담자로서의 전문성 발휘를 위해 갖추어야 할 역량이 무엇인지를 파악하는 것이 중요하다. 일부 기관(예, 미국진로개발협회)과 연구(예, 윤희한, 2009)에서 진로 및 직업상담자가 갖추어야 할 역량을 제시하고 있다. 그러나 이러한 연구들에서는 진로 및 직업상담자에게 요구되는 역량 유형만을 제시하고 있을 뿐 이들이 이러한 역량을 얼마나 갖추고 있는지를 측정하는 도구는 제시하고 있지 못하다.

또한 진로 및 직업상담자들의 역량은 이들이 상담하는 내담자들의 발달단계에 따라 차이가 있을 것이다. 예를 들어 청소년들을 대상으로 진로 지도를 할 경우 진로 및 직업상담자에게 직업 정보 지식도 중요하지만 대학의 학과나 전공에 대한 지식이 더 중요할 수 있다. 반면에 성인을 대상으로 상담할 경우 구체적인 구직 방법에 관한 지식이 더 중요할 수 있다. 그러나 과거 연구들은 내담자들을 발달 단계에 따라 구분하지 않은 채 진로 및 직업상담자에게 필요한 일반 역량만을 제시하였다.

따라서 본 연구에서는 진로 및 직업상담자에게 필요한 역량을 측정하는 검사를 개발하고 타당도를 검증하는 것이 첫 번째 목적이다. 진로 및 직업상담자들은 청소년부터 성인에 이르기까지 다양한 내담자들을 대상으로 상담을 제공하며, 내담자의 발달 단계에 따라 진로 및 직업상담자들에게 요구되는 역량에서 차이가 있을 수 있기 때문에 본 연구에서는

특정 집단만이 아닌 모든 집단을 상담하는 진로 및 직업상담자들을 포함시켜 이들에게 요구되는 폭넓은 역량을 측정하는 도구를 개발하고자 한다. 또한 추가적으로 전체 역량 가운데 각 내담자 집단에게 상대적으로 중요한 역량은 무엇인지를 알아보고자 한다.

진로 및 직업 상담자의 개념과 현황

진로(career)란, 한 개인이 생애 동안 일과 관련하여 경험하고 거쳐 가는 모든 체험을 의미한다. 진로는 개인이 결정한 직업으로서의 자리뿐만 아니라 일과 관련 된 태도, 동기, 행동들을 포괄하는 개념으로 사용된다(김계현, 1995). Crites (1981)는 진로상담을 일의 세계에서 적절히 응화된 자신의 역할상과 자아상을 발전시키고 수용하여 자신에게 만족스럽고 사회에 이익이 되는 현실로 전환하도록 도와주는 과정이라고 하였다. 일반적으로 진로상담은 학교, 상담센터 등에서 청소년들을 대상으로 진학 및 진로 프로그램 운영 등의 진로지도를 담당하는 진로 상담과 성인을 대상으로 취업상담, 직업능력개발상담 등을 도와주는 직업 상담으로 구분한다. 그러나 이론적으로 두 가지 개념을 엄격히 구분하기는 쉬운 일이 아니다. 본 연구에서는 두 가지의 상담을 모두 포함하여 진로 및 직업 상담으로 그것을 담당하는 자를 진로 및 직업 상담자로 지칭하도록 하겠다.

공공직업알선기관의 상담원들은 전화, 원격, 대면 상담을 통해 직업상담 및 취업알선을 돕고 있다. 재직하고 있는 직업상담원은 98.8%가 대학 졸업 이상의 학력을 가지고 있었으며 경제 및 경영관련학도가 22.5%로 가장 많았고 사회학 및 사회복지관련학과(21.9%)와 심리학과 및 상담관련학과(10.1%)의 비율도 높게 나

타났다(장홍근, 2000) 대학생의 진로개발을 지원하는 대표적인 기관은 각 대학별로 설치·운영하는 취업정보센터, 경력개발센터 등의 취업 및 진로 서비스 부서를 들 수 있다. 이러한 취업지원부서에 근무하는 인력의 규모는 대학별로 상당히 다른 양상을 보이고 있는데 최동선 외(2008)의 연구에 의하면 전체 인원이 1명에서 29명까지 큰 차이를 보이고 있는 것으로 나타났다. 평균적으로는 4년제 대학의 경우에는 5.6명, 전문대학에는 3.1명이 근무하는 것으로 나타났다.

초·중·고등학교에서는 학교 진로교육 참여 형태에 따라 학교 내부 인력, 학교 외부 인력, 학교 진로교육 지원 인력의 세 유형으로 나누고 있다. 학교 진로교육 지원 인력으로는 고용지원센터의 직업상담원과 청소년상담센터의 청소년상담사가 있고 시·도 교육청, 교육과학연구원 등에서 지원하는 교육전문직이 있다. 또 학교 내부 인력은 진로상담부장과 전문상담교사가 있으며 2004년도의 한국교육고용패널조사에 따르면 이들은 중학교의 72.9%, 일반계고교의 91.1%, 전문계고교의 90.9%가 진로상담부서에 배치·활용되고 있다. 마지막으로 학교 외부 인력으로 서울시 지방자치단체 분야별 시행계획의 자체사업으로 시행 중인 청소년 커리어 코치가 약 110개의 학교에 배치되어 초·중·고등학교에서 활동하고 있다.

진로 발달 단계

1940년대 말까지 상담자, 교육자 및 일반인들에게 있어 직업선택은 생의 특정 시점에서 이루어지는 단 한 번의 의사결정으로 여겨졌다(Crites, 1973). 그러나 점차 진로발달의 개념이 일회적인 직업 선택의 개념을 넘어서 인간

의 다른 발달과 마찬가지로 어려서부터 발달하기 시작하여 청년기에 성숙해진다는 개념으로 확장되면서 진로발달을 촉진하기 위한 진로상담의 영역 또한 그 범위가 확대되었다. 또한 발달 단계와 발달 과업에 관한 개념은 체계적인 진로지도 및 상담을 위한 이론적 틀을 제공해 주며 이는 발달의 단계마다 필요로 하는 상담의 형태나 내용이 다를 수 있음을 시사한다.

진로 발달 단계에서 청소년기는 Ginzberg, Ginsburg, Axelrad와 Herma(1951)에 의하면 흥미, 능력, 가치관 등이 진로선택 과정에 사용되며 이 시기에서의 선택은 현실적 요인이 적절히 고려되지 않았기 때문에 잠정적이라고 하였다. Super(1975)의 주장에 따르면 이 기간 동안 개인은 자신의 욕구, 흥미, 능력, 가치, 직업적 기회 등을 고려하기 시작하여 타협을 통해 잠정적이거나 실험적인 진로선택을 하게 된다. 진로 발달 이외에도 진로 및 직업 상담을 위해서는 청소년들의 신체적, 심리-사회적, 환경적 측면의 차이를 이해해야 할 것이다.

대학생 시기의 발달적 과업은 자아정체감을 확립하고, 부모로부터의 심리적 독립을 이루며, 장래의 직업 및 진로를 결정하여 이를 위한 구체적이고 실제적인 준비를 해나가는 것이다(윤영란, 2008) 또한 조현서, 박창래(2004)에 의하면 대학생의 진로 및 직업의 선택은 중·고등학교 시기의 학과선택보다 훨씬 현실적이며 보다 직접적인 영향을 주고 학과와 전공 선택 이외에도 다양한 분야의 경험을 더해 앞으로 영위할 직장 생활에서 성공적으로 적응할 수 있도록 준비해야 하는 것이 이 시기의 과업이라고 설명하고 있다. Erikson(1963)은 대학생 시기를 확고한 자신의 사회적 역할이 제공되지 않기 때문에 불안정한 시기로 보았다.

성인기의 진로발달에 대한 연구와 관심을 촉발한 이론가인 Super에 의하면 이 시기의 특징은 성인 초기의 경우 자신이 선택한 직업이 적합한지를 파악하고 적합하지 않은 경우 변화를 시도하며 그런 변화를 거쳐 직업에서 안정을 느끼고 소속감과 지위를 얻는 것이다. 성인 중기에는 직업세계에서 자신의 위치가 확고해지고 자신의 자리를 유지하는데 노력을 기울이고 안정 속에서 비교적 만족스러운 삶을 살아가게 된다. 그리고 65세 이후의 성인 후기에는 정신적·육체적으로 기능이 쇠퇴하고 직장에서도 은퇴를 준비하는 시기로 직장인 이외의 새로운 역할과 활동을 찾아보는 것이 특징이다. 국내의 연구(이영대 외 2004)에서 성인기를 살펴보면 직업인으로서의 사회적 책무성을 가지고 직업 생활을 영위하는 시기로 직업의 선택·유지·전환의 목표에 적합한 세부계획과 대응전략을 수립하고 실천하는 시기로 기술하고 있다.

역량개념 및 일반역량 모델

역량(competency)이란 일반적으로 “무엇인가를 하는데 있어 적절하거나 뛰어난 자격을 갖춘 상태(Lucia & Lepsinger, 1999)”로 정의할 수 있다. 특정한 목표 상황에서 효과적이면서도 보다 상향화 된 성과나 발전을 가능하게 하는 개인, 조직, 사회, 국가 등의 내적 특성으로 볼 수 있다(강순희, 신범석, 2002) 이 밖에도 학자에 따라 매우 다양한 정의를 내리고 있는데 가은희(2002)는 기존 학자들의 이런 다양한 정의를 종합하였는데, 그 정의에 따르면 역량을 준거에 따른 효과적이고 우수한 행동이나 수행의 원인이 되는 개인의 내적인 특성인 동기과 특질, 자기개념, 지식, 기술을 포괄하는 능력으로, 관찰과 측정이 가능한 행동 용어로

작성되는 일반적이며 장기적인 행동 및 사고 방식으로 언급하고 있다.

McClelland(1973)의 연구에서 초기 역량개념은 업무성과와 관련된 광범위한 심리적 또는 행동적 특성으로 정의되었으나, 개념이 정립되어 가면서 Mirabile(1997)에 의해 역량은 우수성과자와 보통 성과를 구별해주는 지식, 기술, 능력, 기타특성으로 보다 구체적으로 정리되었다. 이러한 역량의 개념과 구성요소를 각 분야에 접목하여 전문 역량을 도출해 내고 있다. Boyatzis(1982)는 조직관리자들을 대상으로 목표 및 행동 관리 역량군, 부하관리 역량군 등의 5개의 역량군과 1개의 전문지식으로 이루어진 21개의 역량을 도출하였다. Spencer와 Spencer(1993)는 성취와 행동, 대인서비스 등의 6개의 역량군과 20개의 역량으로 구성된 일반 역량모델을 제시한 바 있다. 이러한 연구를 활용하여 많은 기업이나 조직에서 인적자원관리의 혁신을 시도하고 있으며 국내에서는 정부의 용역으로 삼일회계법인(2001)에서 대한민국 정부 역량 모델을 개발하였는데 20개의 표준역량에 대해 정의와 행동특성, 역량단계별 수준 정의 그리고 관련 행정기능, 타 역량과의 관계 등을 설명하고 있다(삼일회계법인, Hewitt Associates Korea, 2001) 본 연구에서도 이러한 역량의 개념을 도입하여 진로 및 직업 상담자의 전문 역량을 알아보고자 하며 본 연구에서 역량은 진로 및 직업상담자에게 필요한 지식, 기술, 능력 및 태도를 포함하는 포괄적 개념으로 정의하고자 한다.

진로 및 직업 상담자의 역량

진로 및 직업 상담자의 역할은 직업 상담이 이루어지는 장면의 특성, 상담자의 전문역량, 내담자의 직업 상담에 대한 요구에 따라 다르

다. 여기에서는 국내외 진로 및 직업 상담자의 역할과 자질에 관한 내용들을 살펴보고자 한다.

국외에서 직업상담자의 역할과 자질에 관한 연구를 살펴보면, 유럽직업교육훈련개발센터(CEDEFOP)에서 유로카운셀러(European vocational counsellor: Euro Counsellor)는 학생, 성인, 사회적 약자, 고령자 등이 진로선택과 지속적인 교육과 훈련을 결정하도록 지원하고 글로벌화 노동시장의 기회들을 이해하도록 돕는 활동을 강조하면서 개인의 직업적 필요, 직업을 위한 자격 개선, 직업훈련의 개선, 다른 직업으로의 준비, 새로운 전문직에 대한 전망과 개인의 직업적 소망에 대하여 조언하고 지원하는 역할을 수행한다고 기술한 바 있다. 캐나다 온타리오 진로개발실천자협회(OACDP)에서는 진로개발 실천자들은 과업 성취자(자기 동기화, 효과적인 조직자), 사고와 문제해결자(혁신적이고 적응적이며 건설적 비판 가능)의 특성을 가져야 한다고 하였고, 상호작용 및 의사소통 기술(관계형성, 타인의 가치와 관심을 지각할 수 있는 능력), 개인특성(사람지향성, 공감, 무비판적, 자발적인 평생학습)과 같은 자질이 필요하다고 하였다.

미국진로개발협회(NCDA)는 생산적인 대인 관계를 포함하여 기초직업능력을 촉진하는 과정에 능숙한 조력기술, 노동시장과 취업 정보 및 동향을 이해하고 현재 유동하는 자원을 사용할 수 있는 노동시장 정보와 자원 활용 능력, 구조화와 비구조화 된 경력개발 평가를 이해하고 사용할 수 있는 생애진로사정 기술, 다양한 그룹의 요구를 알고 그들의 요구에 맞추어 상담을 개조하고 적응시키는 특수집단을 조력하는 기술, CDF의 윤리강령을 따르고 일반적으로 통용되는 입법상의 규정을 아는 운

리적 법적 의식, 경력개발 이론과 모형, 기술에 대한 지식, 직업정보탐색 전략 및 직업소개 기술, 훈련 프로그램과 강연의 자료를 준비, 개발하여 내담자를 훈련시키는 능력, 프로그램을 관리 실행하는 능력, 경력개발 프로그램의 판매와 활성화 능력, 경력개발 컴퓨터 프로그램을 이해하고 사용할 수 있는 기술, 슈퍼바이저 능력 등의 12가지의 진로개발능력을 제시하고 있다(윤형한, 2009).

국내에서는 안창규(1997)가 직업 세계에 관한 상담 정보의 개발, 진로발달전문가로서의 역할, EAP 전문가로서의 역할, 전직, 퇴직, 은퇴를 위한 진로상담가의 역할로 구분하여 설명하고 있다. 조현서, 박창래(2004)는 대학 내 진로 및 직업 상담자들의 역할에 대해 통찰과 자각(perception) 능력, 공감하는 능력, 관찰력, 미성숙한 사람에 대해 합리적인 사고로 관찰하고 평가할 수 있는 능력, 환기적 경청능력, 기억이나 경험을 촉발시킬 수 있는 능력과 내담자의 전이를 참고 견딜 수 있고 내담자의 비현실적인 요구나 기대를 할 경우에 내담자의 그러한 요구나 기대를 수용하고 인내할 수 있는 자질이 필요하다고 하였다.

김봉환(2003)은 행복한 직업생활을 조력하기 위한 상담자의 역할 탐색에 대한 연구에서 상담자의 역할로 직업기초능력에 대한 교육, 직업선택을 위한 조력, 적재적소 배치를 위한 조력, 직업적응을 위한 조력, 경력개발을 위한 조력, 직업전환을 위한 조력, 실직자를 위한 조력, 노사문제의 해결을 위한 조력, 기업체 간부에 대한 조력기술 증진 교육, 은퇴준비를 위한 조력, 여가생활을 위한 조력 등이 필요하다고 하였다.

한국직업능력개발원(1998)에서 제시하는 직업상담원의 직무 흐름도를 살펴보면 직업상담

원의 역할은 취업상담, 일반진로상담, 고용(진로)정보관리, 고용보험상담, 진로지도 프로그램 개발/운영, 직업상담행정의 6가지로 나누고 있으며 그 하위 영역으로 각각 4~7개의 역할을 제안하고 있다. 이를 직업훈련상담매뉴얼(2002)에서는 지식, 태도, 기술, 습관으로 나누어 설명하고 있다. 지식에는 실업대책, 고용보험, 직업훈련, 관련법령 및 규정 등이 포함되고 태도에는 내담자 존중과 자율성, 선행, 무해성 등 그리고 기술에는 상담응용기술, 적절한 상담기법, 문제진단/평가기술, 의사소통기술 등이, 마지막으로 습관에는 경청, 공감을 표하는 언어/비언어적 행동, 고용변화의 시사적 관심 등이 포함되어 있다.

이처럼 직업상담은 직업문제 인식, 자아개념의 구체화를 통한 현실적인 자기 이미지 형성, 일의 세계에 대한 이해, 직업선택과 계획에 대한 책임감, 의사결정능력 배양, 협동적 사회행동 추구, 직업에 대한 태도를 구체화하는 것이기 때문에 직업상담자에게 다양한 자질이 요구된다(김병숙, 1997a; 윤형한, 2009 재인용).

진로 및 직업상담자의 역량에 관한 선행연구를 살펴보면 지식(예, 경력개발이론과 모형에 대한 지식), 능력(예, 프로그램 실행 능력, 문제해결능력), 기술(예, 의사소통기술), 태도(예, 내담자 존중) 등의 다양한 개인의 특성을 포함하는 것으로 나타나고 있다. 본 연구는 과거 연구 결과를 참고로 하되 구체적 이론적 틀을 제시하지 않고 실제 진로 및 직업상담자들을 대상으로 면접을 실시하여 이들에게 중요한 역량이 무엇인지를 파악하는 경험적 방법을 활용하고자 한다. 그러나 과거 연구결과들을 종합해 볼 때 본 연구에서 파악하고자 하는 진로 및 직업상담자들의 역량은 지식,

능력, 기술, 및 태도 등과 같은 개인의 다양한 특성으로 구성될 것으로 기대할 수 있다.

연구 방법

연구절차 및 조사대상자

본 연구에서는 진로 및 직업상담자들의 역량진단검사를 개발하기 위하여 먼저 이들을 대상으로 심층면접을 실시하여 얻은 자료를 토대로 문항을 개발한 후 설문조사를 실시하였다. 이러한 연구절차는 그림 1에 제시되어 있다.

연구절차를 좀 더 자세히 설명하면 첫 번째 단계인 심층면접에서는 3년 이상 진로 및 직업 상담 관련 업무를 담당하고 있는 진로 및 직업 상담자 16인(청소년 대상 상담자 5명, 대학생 대상 상담자 5명, 성인 대상 상담자 6명)과 심층면접을 통해 이들이 업무를 수행하는데 있어서 중요한 지식, 기술, 태도 또는 능력이 무엇인지 질문하였다. 또한 추가적으로 직장에서 일을 잘 하는 동료의 능력은 무엇이며

지금일하면서 잘했다고 느낀 경험과 그 요인은 무엇인지도 질문하였다. 두 번째 단계인 역량진단문항 추출 및 범주화에서는 심층면접을 통해 도출된 228개의 일차 문항 중 내용이 중복되는 문항을 일차적으로 정리하여 61개 문항을 도출하였다. 그리고 해당 분야의 교수 1명, 박사과정 1명, 그리고 석사과정생인 진로 및 직업상담자 2명의 의견을 수렴하여 모두 59개 문항을 선정하고 9개 범주로 구분하였다. 세 번째 단계인 설문지 배포에서는 최종 선정한 59개 문항으로 구성된 설문지를 현장에 근무하는 진로 및 직업상담자 200명에게 설문지를 배포하였으며 이 가운데 123부를 회수하였다. 이 중 담당 업무가 맞지 않는 2부의 설문지와 답변이 불성실한 1부의 설문지를 제외한 120부의 설문지를 분석에 사용하였다. 성인 대상 상담자는 노동부와 구청 등 공공기관 근무자와 I사, D사, R사 등 진로 및 직업 상담 분야의 대표 기업들의 근무자들로 47명이 참여하였다. 대학생 대상 상담자는 서울, 경기 지역의 각 대학에서 진로 및 직업 상담을 담당하고 있는 23명의 상담자가 참여하였고 청소년 대상 상담자도 서울시의 초, 중, 고등학교

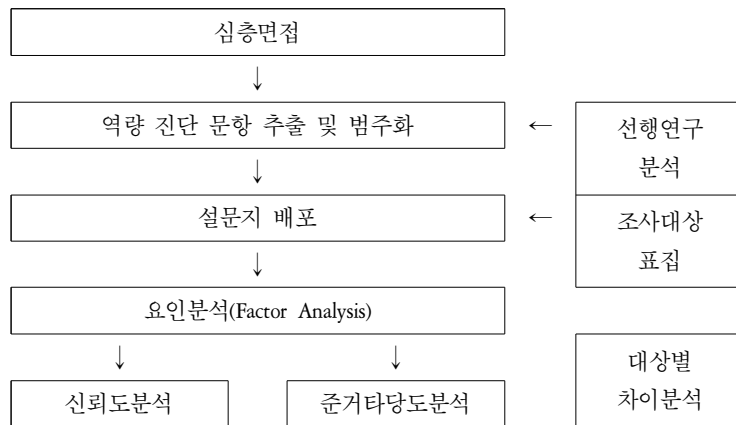


그림 1. 연구절차 모형

교의 진로 및 직업 상담을 하고 있는 50명이 참여하였다. 다음 네 번째 단계인 요인분석에서는 수집된 120부의 설문지를 SPSS 12.0를 활용해서 요인 분석을 실시하여 6개 요인을 도출하고 각 요인에 대한 이름을 명명하였다. 다섯 번째로 검사의 신뢰도와 준거관련타당도를 분석하였으며, 마지막으로 진로 및 직업 상담자의 역량 보유 현황을 분석하고 내담자 대상별(청소년, 대학생, 성인)로 이들이 보유하고 있는 역량의 차이를 알아보기 위해 요인별 역량 평균값을 계산하였다.

측정도구

진로 및 직업상담자 역량

본 연구에서 개발한 역량 문항은 모두 7점 척도(1: 전혀 가지고 있지 않다; 7: 많이 가지고 있다)를 사용하여 진로 및 직업상담자가 각 역량을 얼마나 보유하고 있는지를 측정하였다. 점수가 높을수록 역량을 많이 가지고 있음을 의미하도록 점수화 하였다.

준거변인

검사의 준거관련타당도를 검증하기 위하여 본 연구에서는 2가지 직무태도 변인(직무만족과 수행) 및 4가지 경력관련변인(경력만족, 경력몰입, 경력변경의도, 경력성공)을 준거변인으로 선정하였다. 진로 및 직업상담자에게 필요한 역량을 많이 가지고 있는 사람일수록 부족한 사람에 비해 진로 및 직업상담자로서의 자신의 직무를 더 잘 해 낼 수 있으며 직무만족감도 더 높을 것으로 기대할 수 있다. 또한 역량이 부족한 사람에 비해 이들은 자신의 경력에 더 만족하고, 더 몰입하게 되며, 이로 인해 진로 및 직업상담자로서의 경력을 변경하

려고 하지 않으며, 지금까지의 경력을 좀 더 성공적이라고 생각할 것으로 기대할 수 있다. 본 연구에서 모든 준거변인들은 7점 척도(1: 전혀 그렇지 않다; 7: 매우 그렇다)를 사용하여 측정하였다.

직무만족

직무만족은 조직 구성원이 직무에 얼마나 만족하는지를 알아보기 위해 Cammann, Fichman 및 Klesh(1983)가 개발한 척도를 최종길(2006)이 변안한 3문항을 사용하였다. 문항의 예로는 “나는 전반적으로 내 직무에 만족한다” 등이 있으며, 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. 본 연구에서 이 척도의 Cronbach α 계수는 .64이었다.

자기평정수행

자기평정수행은 김도영(2001)이 개발한 과업수행 문항을 탁진국(2008)이 수정한 6문항을 사용하였다. 문항의 예로는 “내가 맡은 업무를 항상 정확하고 깔끔하게 처리한다”, “나는 동료에 비해 탁월한 업무 수행을 보인다” 등이 있으며 점수가 높을수록 수행이 높음을 의미한다. 본 연구에서 나타난 내적일관성 계수인 Cronbach α 계수는 .86이었다.

경력만족

경력만족은 경력몰입과 차이나는 개념으로 Greenhaus, Parasuraman과 Wormley(1990)이 사용한 5문항을 임범식(2001)이 변안한 척도를 사용하였다. 자신이 지나온 경력에 대해 만족하는 정도로 정의되며 문항의 예로는 “나는 직장경력을 돌이켜 볼 때 지금까지의 성과에 대해 만족한다”, “나의 직장경력을 경력목표달성이란 측면에서 돌이켜 볼 때 만족한다” 등이

있다. 점수가 높을수록 경력만족이 높음을 의미하도록 점수화되었다. 본 연구에서 나타난 내적일관성 계수인 Cronbach α 계수는 .85였다.

경력몰입

경력몰입은 자신이 목표로 삼고 추구하려고 하는 직업에서 일하고자 하는 동기와 집념을 뜻한다. 본 연구에서는 탁진국(1999)이 Blau(1985)의 척도를 변안한 5문항을 사용하였으며, 문항의 예로는 “현재의 직업(경력)을 너무 좋아해서 결코 이 직업을 포기하지 않을 것이다” 등이 있다. 점수가 높을수록 경력몰입이 높음을 의미한다. 본 연구에서 이 척도의 Cronbach α 계수는 .80이었다.

경력변경의도

경력변경의도는 소속되어 있는 조직을 떠나려는 이직의도와 구분하여 자신의 경력분야를 떠나고자 하는 경향을 말한다. 본 연구에서는 Blau(1985)의 척도를 임범식(2001)이 변안한 3문항을 사용하였다. 문항의 예로는 “나는 현재의 직업(경력)분야가 아닌 다른 분야에서 일하고 싶다”가 있으며, 점수가 높을수록 경력변경의도가 높음을 의미한다. 본 연구에서 이 척도의 Cronbach α 계수는 .79였다.

경력성공

경력성공은 개인이 지속적인 경력개발을 통해 계획된 경력경로를 따라 최종적인 경력목표를 달성하는 것을 의미하는 것으로 Childs와 Klimoski(1986)이 개발한 문항을 임범식(2001)이 변안하고 탁진국(2008)이 수정·보완한 3문항을 사용하였다. 문항의 예는 지금까지 “내 직장 경력은 전반적으로 성공한 편이다”, “주변 사람들과 비교해 보았을 때 지금까지 내 경력

은 성공적이라고 생각한다” 등이 있으며, 점수가 높을수록 경력성공이 높음을 의미하도록 점수화되었다. 본 연구에서의 Cronbach α 계수는 .92였다.

분석

청소년, 대학생, 성인 대상별 상담자들의 역량을 비교하기 위하여 심층면접을 통해 얻은 자료를 토대로 빈도분석을 실시하였으며, 설문조사 결과를 각 요인별로 평균을 계산하였다. 역량측정 검사의 신뢰도를 구하기 위하여 내적일관성 계수를 계산하였으며 구성타당도를 검증하기 위하여 요인분석을 실시하였다. 검사의 준거타당도 검증을 위해서는 본 연구에서 선정한 여러 준거들과의 상관분석을 실시하였다. 본 연구에서의 모든 분석은 SPSS 12.0을 통해 이루어졌다.

결 과

심층면접 결과분석

역량측정 도구의 일차 문항 개발을 위해 실시한 16명과의 심층 면접을 통해 얻어진 문항은 총 228개였으며, 이 가운데 같은 단어를 사용했거나 의미가 중복되는 문항들을 묶은 결과 61개의 문항을 추출하였다. 이 61개 문항에 대해 지도교수 1명, 박사과정 1명, 석사 과정에 있는 진로 및 직업상담자 2명과 협의하여 불분명한 내용을 담고 있는 2문항을 제거하여 총 59개 문항을 확정하였다.

59개 문항들에 대한 내용분석을 통해 범주를 구분한 결과 자기관리(6문항), 일에 대한

긍정적 태도(5문항), 내담자에 대한 긍정적 태도(9문항), 정보탐색 및 분석 능력(8문항), 직업에 대한 이해(6문항), 진로 상담에 대한 전문지식(5문항), 기업선발시스템에 대한 이해(3문항), 상담능력(11문항), 그리고 프로그램 운영 능력(5문항) 등의 9개 범주로 구분할 수 있었다. 이 과정에서 각 문항을 59개의 카드로 만들어 연구자와 전문가(지도교수)가 서로 유사한 문항을 범주화 하는 과정을 여러 차례에 거쳐 진행하였다. 선행연구에 언급되어진 역량 요인들과 전문가들의 주관적 판단을 토대로 문항들을 구분하면서 지속적으로 범주 수를 축소화시키는 과정을 반복하였으며, 최종적으로 9개 범주로 구분하였다.

요인분석 결과

설문조사를 통해 수집된 59개 문항에 대해 요인분석을 실시하였다. 요인분석을 위한 표본의 적절성을 확인하기 위하여 KMO (Kaiser-Meyer-Olkin)와 Bartlett의 검정을 실시하였는데, KMO 값이 .891로 1에 근접하였고 변인들간의 상관성이 0인지를 검정하는 Bartlett의 구형성 검정 통계값이 유의 수준 .001에서 유의함으로 상관행렬이 요인분석을 실시하기에 적합하다고 해석할 수 있다.

고유치가 1.0 이상인 요인을 주성분분석과 직교회전을 통해 일차적으로 추출한 결과 10개의 요인이 도출되었다. 10개 요인에 대한 해석상의 어려움으로 인해 요인수를 내용분석을 통해 얻어진 9개 요인을 포함해서 요인수를 점차 줄여가면서 다양한 요인 모형을 분석하고 스크리 도표도 같이 살펴본 결과 6-요인 모형에 대한 해석이 가장 적합한 것으로 나타났다. 이 과정에서 여러 개의 요인에 중복되

어 관련되었거나 관련된 정도가 낮은 문항들을 제거하였으며 총 10개 문항이 제거되었다. 요인분석 결과는 표 1에 제시되어 있다.

각 요인에 대해 살펴보면 요인 1은 15개의 문항으로 구성되어 있으며, 요인계수의 크기는 .457에서 .842까지에 이른다. 주로 정보 탐색에 대한 내용을 많이 담고 있고 그 밖의 지식이나 능력에 대한 문항도 직업 정보와 관련된 문항들이 많은 것으로 나타났다. 따라서 요인 1은 “진로 및 직업 상담자의 정보관리능력”으로 명명하였다. 요인 2는 8개 문항으로 구성되어 있으며, 요인계수의 크기는 .449에서 .750으로 나타나고 있다. 해당 문항들의 내용을 살펴보면 자신의 역량을 키우는 능력부터 일에 대한 자부심, 소명의식까지 포함하고 있으며, 주로 자신을 관리하는 내용으로 이루어져 있기 때문에 요인 2를 “전문가 정신”으로 명명하였다. 요인 3은 10개의 문항으로 이루어져 있다. 문항의 내용은 라포형성이나 핵심니즈 파악 등 상담 장면에서 활용되는 기술 등을 포함하고 있기 때문에 “진로 및 직업 상담능력”으로 명명하였다. 요인 4는 모두 7개의 문항으로 구성되었다. 이 요인에 속하는 문항들을 살펴보면 “비판 없이 내담자를 충분히 이해하고 공감하는 수용 능력”, “인간존중과 내담자에 대한 애정” 등과 같이 주로 내담자에 대한 태도를 포함하고 있기 때문에 이 요인을 “내담자에 대한 긍정적 태도”로 명명하였다. 요인 5는 6개의 문항으로 구성되어 있다. 해당되는 문항들을 살펴보면 진로 프로그램이나 강의 실시 및 이러한 프로그램에 대부분 포함되는 면접 서류 작성 및 심리검사 해석 등의 내용을 포함하고 있다. 따라서 요인 5는 “진로 프로그램 개발 및 운영능력”으로 명명하였다. 마지막으로 요인 6에 속하는 3문항

표 1. 6-요인 모형의 요인분석결과

문항	요인					
	1	2	3	4	5	6
미래의 사회 변화와 관련한 지식	0.54				0.35	
다양한 직업 분야에 대한 지식	0.55					
조직생활에 대한 이해	0.64			0.41		
기업의 사업 현황에 대한 이해	0.83					
기업의 채용 절차 및 인사 시스템에 대한 지식	0.84					
고등학교나 대학의 특성 및 전공에 대한 정보	0.46		0.46			
구직 정보 탐색 능력	0.80					
데이터 정리 및 정보 분석 능력	0.79					
구직 정보 매칭 등 정보 활용 능력	0.76		0.36			
직업능력 개발과 관련 된 자격증, 교육 및 훈련에 대한 정보 탐색 능력	0.71					
직업 및 직무별 필요한 역량에 대한 지식	0.73	0.39				
서로 연계되는 직업에 대한 이해	0.73	0.34				
경제 동향, 산업의 변화 등 시장 전반에 대한 흐름을 이해할 수 있는 경제 지식	0.75					
노동시장, 고용 동향에 대한 정보와 이를 파악할 수 있는 능력	0.82					
산업 전반에 대한 동향 파악을 위한 정보 탐색 및 분석 능력	0.82					
다방면에 대한 관심과 긍정적 호기심	0.39	0.45		0.39		
배우려는 의지를 가지고 연수나 교육을 통해 꾸준히 자신의 역량을 키우는 능력	0.35	0.65				
이타적인 마음, 배려심 등 봉사와 헌신에 대한 직업 가치관		0.73				0.33
내담자에게 실질적 도움을 주고자 하는 태도		0.75				
자신의 역량에 대한 믿음과 자신감		0.71				
자신의 일에 대한 자부심과 소명의식		0.78				
적극적이고 열정적인 태도		0.71				
스스로 실천하는 모습으로 내담자에게 모델이 되는 상담자의 커리어 관리	0.32	0.57			0.34	
내담자의 근원적인 문제(핵심 니즈)를 파악할 수 있는 능력	0.44		0.31	0.49	0.36	
내담자가 상담자에 대한 신뢰를 갖고 상담에 임할 수 있도록 하는 리더십		0.37	0.64			
처음 만난 사람과 관계를 맺는(라포 형성) 친화력		0.41	0.56			

표 1. 6-요인 모형의 요인분석결과

(계속)

문 항	요 인					
	1	2	3	4	5	6
내담자의 특성에 따라 효과적인 의사소통을 할 수 있는 능력		0.35	0.68			
내담자에게 집중하여 경청하는 능력		0.47	0.56	0.43		
명료화, 반영, 칭찬과 개입 등 상담 장면에서 사용할 수 있는 상담기법 활용 능력			0.64			0.46
대상자 특성(청소년기, 청년기, 장년기 등)에 대한 지식			0.57			0.48
내담자의 역량을 분석하여 진로문제(구직방해요소)를 파악할 수 있는 능력	0.50		0.42			0.37
내담자에게 분석한 정보나 심리 검사 등을 효과적으로 전달하는 능력	0.54		0.47		0.35	
내담자가 자율적이고 주도적으로 행할 수 있도록 하는 동기부여 능력	0.49		0.38			
내담자 정보에 대한 비밀 유지 등 상담자로서의 윤리성				0.81		
인간 존중과 내담자에 대한 애정		0.41		0.59		
비판 없이 내담자를 충분히 이해하고 공감하는 수용 능력				0.81		
선입견 없는 개방적인 태도로 내담자에게 유연하게 대처할 수 있는 융통성		0.40		0.69		
지속적으로 내담자의 변화를 지원할 수 있는 성실함과 책임감		0.37	0.51	0.38		
다양한 상황에 차분하게 대처할 수 있는 마음의 여유와 냉철함	0.30		0.50	0.36		
내담자를 믿으며 지지하고 격려하는 태도		0.45	0.36	0.40		0.38
기존의 진로지도 프로그램(CAP/CDP 등)을 운영할 수 있는 능력					0.60	0.40
진로지도 프로그램을 개발할 수 있는 능력					0.72	0.38
대상의 특성에 맞게 설득력 있는 강의를 할 수 있는 능력	0.33				0.69	
진로지도와 관련 된 심리검사의 실시 및 해석 능력	0.38				0.65	
입사 서류 작성 및 면접과 관련하여 보정해 줄 수 있는 능력	0.65				0.40	
강의 자료(PPT, 동영상 등) 작성이 가능한 컴퓨터 활용 능력	0.40			0.31	0.58	
상담 장면에서 활용 되는 상담 이론에 대한 지식						0.81
인간의 행동, 성격, 흥미, 동기 등을 이해하기 위한 심리 이론에 대한 지식						0.77
직업 및 진로의 발달 이론에 대한 지식	0.31				0.36	0.63
고유치	10.95	6.08	4.76	4.23	3.94	3.70
분산비율	22.35	12.41	9.72	8.64	8.04	7.55

은 진로 상담과 관련한 지식을 다루는 것으로 되어 있다. 따라서 요인 6은 “진로 상담과 관련한 전문지식”으로 명명하였다. 각 요인은 3개에서 15개까지 다른 문항수로 구성되어 있다. 이는 요인의 수가 많기 때문에 나타난 현상으로 경험적 자료를 활용한 요인분석을 통해 결정된 것이기 때문이다.

이상 6개 요인에 대한 설명은 표 2에 제시되어 있다.

이 여섯 요인간의 상관관계를 분석한 결과, 표 8에서 보듯이 모든 요인간 상관은 .01 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 특히 요인 3인 진로 및 직업 상담능력은 요인 1, 2, 4와 .7 이상의 높은 상관계수를 나타냈다. 그리고 전문가정신(요인 2), 진로 및 직업 상담능력(요인 3), 내담자에 대한 긍정적 태도(요인 4)는 모두 상관계수가 .7 이상으로 서로 높게 관련된 것으로 나타났다. 각 요인의 신뢰도는 표 3의

표 2. 확정된 6개 역량요인에 대한 설명

역량요인	역량요인 설명
진로 및 직업 정보관리능력	교육·훈련, 직업, 고용정보, 산업동향 등의 정보를 수집, 가공하여 필요한 내담자에게 효과적으로 전달할 수 있는 지식과 기술을 의미한다.
전문가 정신	일에 대한 긍정적 가치관과 자기 관리 등 전문가가 갖추어야 할 개인적 자질 및 태도를 의미한다.
진로 및 직업 상담능력	상담 장면에서 내담자와 관계를 형성하고 진로설계, 직업적응 등의 진로 문제를 해결하도록 진로 및 직업 상담을 실시하는데 필요한 지식과 기술을 의미한다.
내담자에 대한 긍정적 태도	진로 및 직업 상담자로서 내담자와의 협력관계를 형성할 수 있게 하는 인간에 대한 태도와 관계형성능력을 의미한다.
진로 프로그램 개발 및 운영능력	진로 프로그램을 개발하고 운영, 관리하는 과정에서 요구되는 능력을 의미한다.
진로상담에 대한 전문지식	인간이해를 위한 심리적 이론, 진로발달과 관련한 직업심리 이론, 상담 장면에서 활용되는 상담 관련 이론에 대한 전문지식을 의미한다.

표 3. 요인간 상관관계 분석

요인	평균	표준편차	1	2	3	4	5	6
1. 정보관리	5.02	0.91	.96					
2. 전문가정신	6.00	0.69	.56**	.90				
3. 상담능력	5.60	0.71	.73**	.72**	.92			
4. 내담자	6.01	0.63	.49**	.70**	.74**	.88		
5. 프로그램	4.99	1.10	.70**	.52**	.65**	.50**	.85	
6. 전문지식	5.26	0.88	.53**	.40**	.57**	.49**	.50**	.91

주. * $p < .05$, ** $p < .01$

대각선상에 나타나있으며, 가장 낮은 신뢰도 계수는 진로프로그램 개발 및 운영능력의 .85 이고 모든 요인의 신뢰도 계수는 높게 나타났다.

준거관련 타당도분석

본 연구에서 개발한 진로 및 직업상담자 역량측정 도구의 준거타당도를 검증하기 위하여 역량요인과 준거 변인 간의 상관분석 결과를 표 4에 제시하였다. 표에서 보듯이 진로상담 관련 전문지식과 직무만족과의 관계만을 제외하고 모든 역량 요인과 준거 변인과의 상관은 유의하였다. 즉 역량보유정도가 높을수록 자신의 직무와 경력에 대한 만족도와 몰입정도가 높고 수행도 높게 나타났으며 지금까지 자신의 경력을 성공적으로 생각하고 있으며 지금의 경력을 변경하려는 의도가 낮은 것으로 나타났다. 따라서 본 연구에서 개발한 진로 및 직업상담자 역량측정 도구의 준거관련타당도가 입증되었다.

요인별로 분석해 보면 진로 및 직업 정보관리능력(요인 1)은 경력만족과 .66으로 가장 높

게 관련되었고 경력변경의도와 직무만족과는 유의하기는 하나 다소 낮게 관련되었다. 전문가정신(요인 2), 진로 및 직업상담능력(요인 3)과 진로 및 직업 프로그램 개발 및 운영능력(요인 5)은 경력만족과 모두 .61로 높게 관련되었고 경력변경의도와는 각각 .41, .35, .38로 관련되었다. 내담자에 대한 긍정적 태도는 다른 요인에 비해 다소 낮은 상관계수를 보였는데 그 중 경력만족은 .51로 비교적 높은 상관관계를 보였다. 그리고 진로상담 관련 전문지식(요인 6)은 직무만족과 유의하게 관련되지 않았으며 다른 준거 변인과의 유의하기는 하나 낮게 관련되었다.

대상별 상담자 역량 중요도 및 보유현황

본 연구에서는 진로 발달 단계별로 상담자에게 필요한 역량의 차이가 있을 것이라는 가설 아래 전체 상담자를 청소년, 대학생, 성인 대상자 상담자로 구분하여 조사하였다.

요인분석을 통해 얻은 6개 요인을 토대로 심층면접을 통해 얻은 자료를 다시 6개 요인으로 재분류 한 후 각 단계별 상담자 별로 어

표 4. 역량 보유정도와 준거변인간의 상관

요인 \ 준거	경력몰입	자기평정수행	경력만족	경력변경의도	경력성공	직무만족
정보관리	.36**	.46**	.66**	-.24**	.48**	.28**
전문가정신	.58**	.48**	.61**	-.41**	.58**	.51**
상담능력	.51**	.55**	.61**	-.35**	.56**	.43**
내담자	.38**	.28**	.51**	-.29**	.49**	.38**
프로그램	.43**	.45**	.61**	-.38**	.49**	.44**
전문지식	.28**	.27**	.44**	-.24**	.44**	.18

주. * $p < .05$, ** $p < .01$

표 5. 심층면접 결과 중요도 분석

요인	성인대상 상담자		대학생대상 상담자		청소년대상 상담자	
정보관리	26(명)	37.7%	17	27.9%	10	18.2%
전문가정신	8	11.6%	6	9.8%	10	18.2%
상담능력	11	15.9%	9	14.8%	7	12.7%
내담자	8	11.6%	10	16.4%	9	16.4%
프로그램	6	8.7%	6	9.8%	7	12.7%
전문지식	10	14.5%	13	21.3%	12	21.8%
총합	69	100.0%	61	100.0%	55	100.0%

면역량이 중요한지를 비교 분석하였다. 각 요인에 포함된 문항과 관련된 역량을 중요하다고 응답한 상담자들의 반응을 빈도 분석한 결과 표 5에서 보듯이 성인 대상 상담자의 경우 중요한 것으로 가장 많이 응답한 역량은 요인 1의 진로 및 직업 상담자의 정보관리능력이었다. 그 다음으로 요인 3의 진로 및 직업 상담능력과 요인 6의 진로상담 관련 전문지식 순으로 나타났다. 대학생 대상 상담자의 경우에는 성인 대상 상담자와 같이 요인 1과 요인 6의 역량을 중요한 것으로 응답하였고 그 다음으로는 요인 4인 내담자에 대한 긍정적인 태도가 중요한 것으로 나타났다. 청소년

대상 상담자의 경우 성인과 대학생 대상 상담자와는 달리 각 요인별로 차이가 크지는 않았지만 요인 6이 가장 중요한 것으로 나타났고, 다음은 요인 1과 요인 2가 유사하게 나타났다.

역량측정 도구를 통해 얻은 자료를 토대로 각 역량을 보유하고 있는 정도를 분석한 결과 (표 6 참조) 상담 대상자 구분 없이 전체 평균을 보았을 때, 보유 역량으로 가장 높게 나타난 역량은 요인 4의 ‘내담자에 대한 긍정적 태도’였다(M = 6.01, SD = .63). 가장 낮게 나타난 역량은 요인 6의 ‘진로상담 관련 전문지식’이었다(M = 4.99, SD = 1.10). 청소년 대상 상담자의 경우 ‘내담자에 대한 긍정적 태도’

표 6. 설문조사 결과 역량 보유 현황

요인	전체(N=120)		청소년(N=50)		대학생(N=23)		성인(N=47)	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
정보관리	5.02	0.91	4.74	0.98	5.12	0.75	5.27	0.84
전문가정신	6.00	0.69	5.91	0.61	6.27	0.58	5.95	0.79
상담능력	5.57	0.70	5.47	0.65	5.79	0.65	5.59	0.76
내담자	6.01	0.63	5.95	0.65	6.10	0.59	6.03	0.64
프로그램	5.22	0.99	5.21	0.99	5.35	0.95	5.16	1.03
전문지식	4.99	1.10	4.91	1.06	5.33	0.90	4.91	1.20

역량이 가장 높았고 ‘진로 및 직업정보관리’ 역량이 가장 낮게 나타났다. 대학생 대상 상담자의 경우 ‘전문가 정신’ 역량이 가장 높게 나타났으며 ‘진로 및 직업정보관리’ 역량이 가장 낮았다. 성인 대상 상담자의 경우 ‘내담자에 대한 긍정적 태도’역량의 점수가 가장 높았으며 ‘진로상담에 대한 전문지식’ 역량의 점수가 가장 낮았다.

논 의

본 연구에서는 진로 및 직업상담자에게 필요한 역량을 측정하는 검사를 개발하고 타당도를 검증하고자 하였다. 또한 주로 상담하는 내담자를 청소년, 대학생 그리고 성인으로 구분하여 각 집단을 상담하는 진로 및 직업상담자의 역량에서 어떠한 차이가 있는지를 분석하고자 하였다.

본 연구에서 개발한 진로 및 직업상담자 역량 측정도구에서는 모두 6개 요인이 도출되었다. 이 6개 역량을 선행연구 결과와 비교해보면, 먼저 윤형한(2009)이 직업상담자의 전문역량에 관한 연구에서 도출한 정보관리, 직업지도 프로그램 및 서비스 운영, 직업 상담 등의 역량과 유사한 부분이 있다. 유현실(2009)의 연구에서는 진로상담전문가의 역량요인에서 진로 관련 이론에 대한 이해, 진로상담역량, 진로정보역량, 진로 프로그램역량, 개인자질역량, 성찰 및 자기개발 역량 등이 본 연구에서 진로 및 직업관리능력, 진로프로그램 개발 및 운영능력, 진로상담에 대한 전문지식 등의 요인과 유사한 것으로 볼 수 있다. 그러나 이러한 선행 연구와의 차이점은 이들 연구에서 나타나지 않은 전문가 정신과 내담자에

대한 긍정적 태도가 독립적으로 나타났다는 점이다.

내담자에 대한 긍정적 태도 역량 요인에 관해서는 최윤미(2003)의 연구에서는 이타심, 봉사정신, 성실성, 공감능력, 적극성, 포용능력 등을 성격특성으로 설명하였으나 본 연구에서는 이타심, 봉사정신, 적극성 등을 전문가 정신 요인으로 구분하고 공감능력, 포용능력, 성실성 등은 내담자에 대한 긍정적 태도로 구분하였다. 또한 이 역량요인은 심층면접 결과에서 하나의 범주로 구분된 내담자에 대한 긍정적 태도 요인을 반영하는 것으로 볼 수 있다. 진로 프로그램 개발 및 운영능력 역량 요인과 관련해서 살펴보면, 진로 및 직업 지도는 개인 상담 이외에도 소규모, 대규모의 상담이나 강의가 많이 이루어진다. 이러한 집단상담이나 강의를 통해 심리검사, 이력서 클리닉, 면접 실습 등이 많이 이루어지므로 이 요인은 이러한 활동과 관련된 역량으로 해석할 수 있다. 이 요인은 심층면접 결과에서 도출된 프로그램 운영능력을 반영하는 것으로 해석 가능하다.

본 연구에서 도출된 6개 역량에 대해 좀 더 구체적으로 살펴보면 먼저 진로 및 직업 정보관리능력 요인은 심층면접을 토대로 실시한 내용분석 결과에서 나타난 정보탐색 및 분석능력, 직업에 대한 이해, 그리고 기업선발시스템에 대한 이해 등의 요인을 포함하는 것으로 볼 수 있다. 특히 이러한 역량은 일반심리상담자를 연구한 선행연구에서 나타나지 않는 영역으로 진로 및 직업상담자의 역량으로서 개인에 대한 이해 뿐 아니라 직업에 대한 이해가 중요하기 때문에 도출된 것으로 해석할 수 있다. 특히 대학생과 성인 대상 상담자에게는 기업선발시스템과 같은 경제와 연관된

지식도 요구하고 있다. 전문가 정신 역량 요인은 심층면접 분석에서는 특정 범주로 구분되지 않았으나 삼일회계법인(2001) 연구에서 제시한 대한민국정부 표준역량 사전을 토대로, 업무를 수행하는 태도와 자신의 능력을 개발하는 내용을 담고 있는 전문가 의식을 참고해서 심층면접에서 나타난 자기관리와 일에 대한 긍정적 태도 요인 문항들을 포함하여 구분하였다.

다른 집단을 상담하는 진로 및 직업상담자의 역량에서 어떠한 차이가 있는지에 대한 분석 결과에 있어서는 집단별 사례수가 많지 않고 각 집단의 사례수의 차이도 있어 집단별로 요인분석을 실시하는 데는 어려움이 있었다. 그러나 빈도분석을 통해 중요도와 보유현황을 살펴본 결과, 표 5에서 보듯이 순위의 차이가 있었지만 청소년, 대학생, 성인 대상 상담자 모두에게 나온 중요 역량은 진로 및 직업 정보관리능력과 진로상담 관련 전문지식이었다. 진로 및 직업 정보관리 능력은 다른 집단보다 특히 성인 대상 상담자에게서 더 중요하게 나타났다. 이 역량이 성인 대상 상담자에게서 더 중요하게 나타난 이유는 성인 내담자의 경우 주로 구직, 이직 및 전직 등 직업의 선택에 대한 내용이 주를 이루기 때문인 것으로 해석할 수 있다.

청소년 대상 상담자의 경우 역량별로 큰 차이가 없는 특징점이 나타났다. 청소년의 발달적 특성을 살펴보면, 진로 발달상으로는 성장기의 일부와 탐색기를 거치고 있고 심리-사회적으로는 자아정체감을 형성하는 시기로 혼란을 경험하며 미래에 대한 조망력이 성인에 비해 떨어진다. 환경적인 측면에서는 상급학교에의 진학을 위한 과중한 학습량과 또래집단과의 생활이 주로 이루어진다. 이런 청소년기

의 발달적 특성으로 인해 청소년 대상 진로 및 직업 상담은 심리적 문제를 동반하는 경우가 많고 대상 특성에 대한 이해가 상당 수준 요구된다. 또한 고등학교 또는 대학 진학을 하는 시기이기도 하기 때문에 구체적인 진로 정보에 대한 역량도 상당부분 요구된다. 이런 다양한 요구로 인해 청소년 대상 상담자의 역량 중요도는 요인별 차이가 미비한 특징을 가지고 있는 것으로 보인다.

Erikson(1963)은 대학생 시기를 확고한 사회적 역할이 제공되지 않아 매우 불안정한 시기라고 보았는데 특히 지금의 대학생들은 IMF 이후 계속되는 취업대란으로 현실과 가치의 불균형과 불안을 겪고 있다. 그래서 대학생 대상 상담자의 경우 전체적으로 중요하다고 밝혀진 진로 및 직업 정보관리능력과 진로상담 관련 전문지식 이외에 내담자에 대한 긍정적 태도와 진로 및 직업 상담능력이 중요하게 나타난 것으로 해석할 수 있다.

보유현황을 묻는 설문조사의 결과에서는 전체적으로 내담자에 대한 긍정적인 태도 요인이 전문가정신 요인과 함께 높게 나타났다. 대상별 상담자의 구분에서도 내담자에 대한 긍정적 태도와 전문가정신이 높은 보유 역량 요인으로 나타났다. 가장 낮은 보유 현황을 보인 역량 요인은 청소년이나 성인 대상의 경우 진로상담에 대한 전문지식이었다. 청소년의 경우 진로 또는 진학의 문제가 심리적인 문제와 동반하고 있는 경우가 많아 심리 상담이 병행되는 사례가 많다. 그래서 청소년 대상 상담자가 보유하고 있는 심리, 상담 이론에 대한 역량보다 더 많은 지식이 필요하다고 느껴 보유현황이 낮게 나온 것으로 해석할 수 있다. 이에 반해 성인 대상 상담자는 심리 또는 상담 전공자가 아닌 타 분야의 경력자가

유입되는 경우가 많기 때문에 심리, 상담이나 직업심리 등에 대한 이론적 지식이 낮게 나타난 것으로 판단된다. 대학생 대상 상담자의 경우 진로 및 직업 정보관리능력이 낮은 보유 현황을 보였는데 이는 대학에서 전문 상담자를 채용하여 진로 상담을 시작한 것이 몇 해 되지 않아 상담자들의 경력이 대체적으로 짧고 정보를 충분히 보유하고 있지 않기 때문인 것으로 판단된다.

보유현황의 분석 결과를 보면, 현재 진로 및 직업 상담자들의 역량 중 태도와 관련 한 역량은 높지만 앞서 중요도가 높게 나왔던 진로 관련 전문지식과 진로 및 직업 정보관리 능력은 역량의 보유 정도가 낮은 것으로 나타났다. 이는 상담자들에게 무엇보다 진로 및 직업 상담과 관련한 이론의 보수교육과 정보의 탐색 및 분석에 대한 역량 함양이 필요함을 시사한다.

본 연구는 다음의 몇 가지 제한점을 가지고 있으며, 이러한 연구의 한계를 극복하기 위한 후속 연구를 제안한다. 첫째, 요인분석을 위해 수집 한 자료의 수가 Kline(1994)이 참가자의 수는 변인의 최소한 2배수가 되어야 한다는 기준에는 도달했지만 그 수가 충분하지 않아 표본에 따른 편파가 작용할 수 있다. 후속연구에서는 보다 많은 수의 자료를 수집하여 분석의 신뢰성을 높일 필요가 있다. 또한 이 과정에서 각 집단별 표집의 크기가 일관성이 없고 작은 것으로 나타나(예, 대학생 대상 상담자의 경우 23명) 각 집단별로 요인분석을 실시할 수 없었다는 제한점이 있다. 둘째, 연구자의 거주지 한계로 인해 표본 집단이 서울 지역으로 국한되어 지역 특성을 충분히 반영하지 못하였다. 서울 근교 또는 충청권의 대학에 근무하는 상담자가 일부 있었지만 거주

지는 서울이거나 지방 근무 경력이 매우 짧은 경우였다. 셋째, 대학생 대상의 진로 및 직업 상담자의 경우 다른 분야의 상담자에 비해 현저히 적은 수의 자료가 수집되었다. 진로 상담의 개념을 일의 세계에 적용할 수 있도록 내담자를 발전시키고 도와주는 과정으로, 직업 상담의 개념은 구체적인 수준에서 취업을 돕는 활동이라 지칭하였기 때문에 대학에서 주로 행정업무를 담당하고 있는 취업정보센터 등의 교직원만 제외되어 이 분야의 상담자 수가 적게 되었다. 후속연구에서는 이러한 점을 보완하여 내담자에 따른 필요역량을 객관적으로 분석할 필요가 있다고 생각된다.

또한 본 연구에서 도출된 진로 및 직업 상담자의 역량과 연계되는 교육과정이나 교육목표를 연구하는 것이 필요할 것이다. 그리고 권경인(2001)의 연구에서 전문가 집단과 초심자 집단을 구분하여 상담 성과에 영향을 미치는 집단상담자의 요인을 살펴보았는데 진로 및 직업 상담자에게 요구되는 역량도 상담 경력에 따른 분류가 필요할 것이다.

참고문헌

- 가은희 (2002). 온라인 교수자의 역할 및 역량 규명을 위한 델파이 연구. 세종대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 강순희, 신범석 (2002). 지식경제와 핵심역량. 한국노동연구원.
- 권경인 (2001). 상담성과에 영향을 미치는 집단상담자 요인: 집단상담자 경력을 중심으로. 학생연구. 35(1), pp.96-111.
- 김계현 (1995). 상담심리학. 서울: 학지사.
- 김도영 (2001). 기업장면에서 맥락수행의 구성요

- 인과 성격 5요인과의 관계. 광운대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 김병숙 (2001). 한국의 직업상담 중요성과 발전과제. *경기행정논집*, 제15집 (2001.12) pp.187-221
- 김봉환 (2000). 청소년 진로상담 정책의 현황과 과제. *청소년상담연구*, 8(1), pp.146-169.
- 김봉환 (2003). 행복한 직업생활을 조력하기 위한 상담자의 역할 탐색. *상담학연구*, 31(3), pp.381-396.
- 김희연 (2006). 직업상담원의 직무만족과 전문직업적 정체성과의 관계. 한국기술교육대 테크노인력개발전문대학원 석사학위논문.
- 삼일회계법인, Hewitt Associates Korea (2001). 정부역량모델 구축과 시범적용. 삼일회계법인.
- 안창규 (1997). 진로상담의 발전과제와 전망. *한국진로상담학회지*, 2(1), pp.1-16.
- 유현실 (2009). 진로상담전문가의 역량모형 개발. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 윤영란 (2008). 대학생의 효과적인 진로지도 방안 연구: 진로교과목 수업과 진로 집단상담을 중심으로. 상명대학교 대학원 박사학위논문.
- 윤형환 (2009). 직업상담자의 전문성 발달과정과 영향요인. 홍익대학교 대학원 박사학위논문.
- 이영대, 임 언, 이지연, 최동선, 김나라 (2004). 생애단계별 진로교육 목표 및 내용체계 수립. 한국직업능력개발원.
- 임범식 (2001). 고용형태와 직무형태에 따른 경력 관련 변인들에서의 관계. 광운대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 장홍근 (2000). 공공직업안정기관의 취업알선·직업상담 실태와 효과분석. 한국노동연구원.
- 조현서, 곽창래 (2004). 대학의 미래지향적 진로상담 방향. *학생생활연구*, 18(2), pp. 127-141.
- 최동선, 김나라, 강길훈 (2008). 취업관련 통합정보망 구축에 대한 기초조사 연구. 교육과학기술부.
- 최윤미 (2003). 한국 상담전문가의 역할과 직무분석. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 15(2), 179-200.
- 최종길 (2006). 직무태도에 영향을 미치는 요인에 대한 경력발달 단계의 조절효과. 광운대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 탁진국 (1999). 21세기 산업 및 조직심리학의 과제와 전망. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 12(2), 39-59.
- 탁진국 (2008). 경력발전경로에 기반한 자기학습 진단시스템 개발(1). 광운대학교.
- 한국직업능력개발원 (1998). 직업상담원 직무분석. 한국직업능력개발원.
- 한국직업능력개발원, 노동부 (2002). 직업훈련 상담자 매뉴얼. 한국직업능력개발원.
- Blau, G. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277-288.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. New York: John Wiley.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., & Klesh, J. (1983). *Assessing the attitudes and perceptions of organizational members*. In S. Seashore, E. Lawler, P. Mirvis, & C. Cammann (Eds.), *Assessing organizational change: A guide to methods, measure and practice*. (pp.84), New York: John Wiley.
- Childs, A & Klimoski, R. J. (1986). Successfully

- predicting career success: An application of the biographical inventory. *Journal of Applied Psychology*, 71, 4-5.
- Crites, J. O. (1973). Career maturity. *NCME*, 4, 1-8.
- Crites, J. O. (1981). *Career Counseling: Model, Method, Materials*. New York: McGraw-Hill.
- Erikson, E. H. (1963). *Childhood and Society*. New York: Norton.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S. & Herma, J. L. (1951). *Occupational choice*. New York: Columbia University Press.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33, 64-86.
- Kline, P. (1994). *An Easy Guide to Factor Analysis*. London: Routledge.
- Lucia, A. D. & R. Lepsinger (1999). *The Art and Science of Competency Models*. 정재창 외 역. 알기쉬운 역량모델링. 서울:PSI 컨설팅.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for Intelligence. *American Psychologist*, 28, 1-14.
- Mirabile, R. J. (1997). *Everything you wanted to know about competency modeling*. Training and Development, 73-77 Occupational choice: An approach to a general theory. New York: Columbia University Press.
- Spencer, L. M. & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work*. John Wiley & Sons: New York, NY.
- Super, D. E. (1975) *The psychology of careers*. New York: Harper & Row.
- 유럽직업교육훈련개발센터: European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP) www.cedefop.europa.eu
- 미국진로개발협회: National Career Development Association(NCDA) www.ncda.org
- 캐나다 온타리오 진로개발실천자협회: Ontario Alliance of Career Development Practitioners (OACDP) www.oaccdp.on.ca
- 1차원고접수 : 2010. 12. 25.
수정원고접수 : 2011. 2. 23.
최종게재결정 : 2011. 5. 23.

Development of the Career and Vocational Counselor's Competences Scale and Validation

Kim, Su-Hyang

Tak, Jinkook

Kwangwoon University

The purpose of this study was to examine a variety of competencies which are required for career and vocational counselors and identify which competencies are more important for these counselors depending on a developmental stage of clients. In order to develop preliminary items, in-depth interviews were conducted for 16 current career and vocational counselors and other criteria variables were administered to 120 professionals working in an area of career counselors. The results of factor analyses showed that a six factor solution appeared to be the best in terms of interpreting the construct. Also 49 items were finally identified based on the results of factor analyses. Those extracted competency factors were 'management skills of career and vocation information', 'Professional spirit', 'Career and vocational counseling skills', 'Positive attitude about client', 'Career program development and management skills', and 'Expert knowledge in career counseling'. The results of frequency analyses of in-depth interview showed that expert knowledge was the most required competence for the counselor group specializing for adolescents while information on career and vocational counseling was the most required competence for both counselor groups specializing for undergraduate students and adults, respectively. Also the career and vocational counselors have generally high level of competencies of 'positive attitude about client' and 'professional spirit' but have low level of competencies of 'expert knowledge in career counseling' and 'management skills of career and vocation information'. Finally, limitations, future studies, and implications of this study were discussed.

Key words : Career and vocational counselor, competences diagnostic scale, validation