

여성상담자의 상담자 전문직 정체성 발달경험에 관한 연구

허재경[†]

건국대학교

신영주

신영주심리상담연구소

본 연구는 여성상담자의 상담자 전문직 정체성 발달경험을 탐색하고자 하였다. 이를 위해 3년 이상 5년 미만의 상담경력을 가진 여성상담자 8명을 심층면담하고 질적 연구방법 중의 하나인 근거이론 방법을 적용하여 분석하였다. 연구 결과 77개의 개념, 38개의 하위범주, 17개의 범주가 도출되었다. 중심현상으로는 '상담자로서 성장하고자 하는 의지와 열정'으로 밝혀졌으며, 이를 중심으로 참여자들의 경험에 관한 패러다임 모형이 도출되었다. 본 연구의 결과를 바탕으로 여성상담자의 상담자 전문직 정체성 발달과정의 경험의 실체를 논의하였으며 나아가 후속연구에 대한 제언을 하였다. 본 연구는 한국의 여성상담자의 상담자 전문직 정체성 발달에 관한 실제적인 이해를 도운 점에 그 의의가 있다.

주요어 : 여성상담자, 상담자 전문직 정체성, 근거이론

[†] 교신저자 : 허재경, 건국대학교 학생상담센터, 서울시 광진구 능동로 120
Tel : 02-450-3019, E-mail: jk301@konkuk.ac.kr

상담자는 평생동안 끊임없는 성장과 발달의 과정을 경험하며(Borders & Usher, 1992), 오랜 기간 상담수련과정을 통해 상담전문가로서의 정체성과 유능감을 획득하면서 숙련된 상담자로 발달한다(Ronnestad & Skovholt 2003). 상담자 발달의 궁극적 목표는 상담 장면에서 적절한 결정을 내릴 수 있는 전문가로서 능력을 함양하고(Skovholt & Ronnestad, 1992; 1995), 상담자로서 정체성을 확립하여(Ekstein & Wallerstein, 1972), 상담자의 개인적인 성장과 인지구조에 잘 부합되는 전문적인 개별화를 향해 성장해나가는 것(Skovholt, 2001)이라 할 수 있다.

상담자는 상담자로서 발달해가는 과정 속에서 다양한 어려움과 위기에 처하게 되며 숙련된 상담자도 마찬가지로 내적인 좌절경험과 어려움을 경험하게 된다(황채운 외, 2009). 이러한 어려움과 위기상황은 상담자에게 인간의 다양성에 대한 수용력과 자기와 타인에 대한 이해를 확장시킬 수 있는 성장의 기회가 되며, 이런 좌절극복과정의 경험을 통해 상담자는 점진적으로 전문성을 갖춘 상담자로 발달하게 된다(Skovholt, 2001). 하지만 이를 위해서는 상담자 개인의 의도적이고 끊임없는 노력이 필수적이기 때문에 상담자의 발달은 상담자의 개인적인 특성과 환경적인 여건에 따라 지속되거나 정체될 수 있다(Skovholt, 2001). 특히 상담 장면에서 미처 자각하지 못했던 상담자 자신의 문제를 마주하게 되었을 때 상담자는 '나'에 대한 혼란스러움과 기존에 갖고 있던 자기에 대한 확신에 틈이 생기게 되면서 결국 정체성 혼란을 겪게 된다(황채운 외 2009; 오현수, 2008; 허재경, 2009). 이러한 상담자 정체성 혼란 상태가 오래 지속될 경우, 상담자 발달은 정체되고 결국 상담자는 상담을 포기

하거나 다른 진로를 선택할 가능성이 높다. 따라서 상담자가 자기에 대한 혼란스러움을 극복하고 자기에 대한 이해와 수용을 통해 전문가적인 정체성을 확립해나가는 과정은 상담자 발달을 촉진하고 유지하는데 매우 중요하다.

상담자 전문직 정체성이란 상담자가 주관적으로 느끼는 자신의 평가와 자긍심, 그리고 해당직무를 실천하는 과정에서 전문적이고 인간적인 자질이 발달하고 변화되어 형성되는 정체성(김계현, 1997)으로 상담자 자신이 전문직업인으로서 갖는 태도와 신념을 의미한다(최윤경, 2003). 이러한 상담자 전문직 정체성은 개인적인 자아와 치료적 자아가 공존하는 독특한 구조로 발달되며(Skovholt & Ronnestad, 1992), 개인적인 성장과 성숙을 토대로 상담자가 오랜 시간동안 공들여 상담수련과정을 거치면서 상담자로서의 역할과 태도, 상담자로서의 가치관과 방향성을 발달시켜나가는 과정 속에서 형성된다(Blocher, 1983 ;Marshall, 2000; Skovholt & Ronnestad, 1992). 이러한 상담자의 전문직 정체성이 확립될 경우, 허재경(2009)의 연구결과에서 나타났듯이 상담자는 상담자로서의 역할에 대해 보다 확신을 가지고 안정적으로 내담자를 만나게 되어 상담관계 안에서 전문적인 도움을 줄 수 있고 나아가 유능한 상담자로 성장할 수 있는 발판을 마련한다고 볼 수 있다. 이상의 고찰을 통해 상담자의 전문직 정체성은 상담자 발달과정에서 형성되며 지속적으로 상담자 발달에 영향을 미치는 핵심요인이라 할 수 있다.

상담자 발달에서 상담자 전문직 정체성 발달의 중요성과 관련연구의 필요성은 여러 학자들에 의해 제기되고 있다(정지희, 2014; 허재경 2009; Calley & Hawley, 2008; Eriksen,

1997; Myers et al, 2002; Skovholt & Ronnestad, 1992; 1995). 최근까지 수행되어 온 상담자 전문직 정체성과 관련된 연구들을 살펴보면, 성역할, 민족성 등과 같은 인구통계학적 요인을 고려한 상담수련생 전문직 정체성 발달연구(Healy & Hays, 2012; Nelson & Jackson, 2003), 초급상담수련생, 대학원생, 학교상담자 등 대상에 따른 전문직 정체성 발달연구(Auxier et al, 2003; Brott & Myers, 1999; Dollahide et al., 2013; Gibson et al., 2010), 특정 상담훈련과정이 상담자 정체성 발달에 미치는 효과검증연구(Coll et al., 2013), 상담수련생 수준에 따른 전문직 정체성 발달의 차이 검증(Prosek & Hurt, 2014) 연구 등으로 대학원 훈련프로그램 효과검증이나 주로 대학원 상담훈련과정 중인 수련생을 대상으로 한 탐색 연구가 주를 이루고 있다. 국내에서도 몇몇 학자들에 의해(정지희, 2014; 최윤경, 2003) 상담자 전문직 정체성에 관한 연구가 실시되었으나 그 연구 수가 매우 적을 뿐만 아니라 국내에서 행해진 일반상담자를 대상으로 한 정체성 발달경험에 관한 탐색연구는 거의 찾아보기 어렵다. 이와 같은 선행연구의 고찰을 통해 본 연구에서는 상담자 발달에 영향을 주고 받는 상담자의 전문직 정체성이 어떠한 경험을 거치면서 발달하는지 탐색해보고자 한다.

Skovholt와 Ronnestad(1995)는 상담자의 전문성 발달에 있어서 대학원의 공식적 교육과 훈련이 끝나고 전문가로서 본격적인 출발이 이루어지는 상담실무현장에 취업한 시점이 매우 중요하다고 보았다. 이 시기는 상담자 발달단계 중 탐구단계로 이 발달 단계의 상담자들은 다양한 차원에서 많은 변화와 위기, 발달적인 도전에 직면하게 되고 이를 극복하는 과정 속에서 자발적이고 적극적인 상담수련의 필요성

을 절감하게 된다. 따라서 이 시기를 어떻게 보내느냐에 따라 상담자 전문직 정체성이 형성되거나 혼란을 경험할 가능성이 크다고 볼 수 있다. 또한 여성상담자의 비율이 상대적으로 높은 상담직무 특성상 남성들과 달리 결혼이나 출산, 육아 등으로 경력단절이 일어날 수 있는 시기와 상담실무현장으로 나가는 시기가 맞물려 있는 20대 후반에서 30대 중반의 여성상담자들에게 심리적인 갈등과 위기는 더 크게 느껴질 것이라고 예상할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 Skovholt와 Ronnestad(1995)가 제시한 상담자 발달단계 중 탐구단계의 특성을 가장 잘 드러낼 수 있는 국내의 20대 후반에서 30대 중반의 상담경력이 3년 이상 5년 미만인 여성상담자를 대상으로 상담자들의 전문직 정체성 발달경험을 탐색하여 상담과정 속에서 경험하는 실제적인 어려움과 위기를 어떻게 극복하며 상담자로서의 전문직 정체성을 발달해나가는지 알아보고자 한다.

이를 위해 본 연구자는 여성상담자의 상담자 전문직 정체성 발달과정 속에서 이루어지는 다양한 측면들을 연구하기 위해, 많은 질적 연구방법 중 인간행동의 다양한 상호작용의 측면을 입체적으로 연구하고 상호작용의 과정을 밝혀주는 근거이론 접근법(Grounded theory approach)이 적합하다고 판단하였다. 근거이론 접근법은 수집된 자료를 바탕으로 보다 체계적으로 자료를 분류하고 인과적 조건, 중심 현상, 중재적 조건, 맥락적 조건, 작용/상호작용 전략, 결과의 틀에 따라 인간행동의 실제적 개념들을 분석하여 개념들간의 관계를 밝힘으로써 상담자 전문직 정체성 발달시작부터 출발하여 상담자 전문직 정체성 발달과정에 대한 모형을 발견하게 해주는 장점을 가지고 있어 본 연구를 수행하는데 적합한 방법이

라 할 수 있다.

따라서 본 연구는 여성상담자들과의 면담을 통해 이들이 보고하는 생생한 언어적 자료를 질적분석하여, 상담자 전문직 정체성이 발달되어가는 과정에서 상담자 자신의 고유한 삶의 여러 가지 문제가 어떤 영향을 미치고, 어떻게 상호작용하는지, 상호작용으로 어떤 결과가 도출될지 등 상담자 전문직 정체성 발달 과정에서 경험하게 되는 것이 무엇인지 구체적으로 보여줄 수 있을 것이다. 또한 이 연구 결과를 바탕으로 여성상담자의 상담자 전문직 정체성 발달을 촉진할 수 있는 교육적 시사점을 끌어낼 수 있을 것으로 기대된다.

본 연구에서 다루고자 하는 연구문제는 다음과 같다. “3년 이상 5년 미만의 상담경력을 가진 여성상담자의 상담자 전문직 정체성 발달경험은 어떠한가?”

방 법

Strauss와 Corbin(1998)의 근거이론방법

근거이론방법은 일련의 체계적인 과정을 통하여 어떤 현상에 대해 귀납적으로 이끌어낸 하나의 이론을 발전시키는 질적연구 방식이다. 즉, 연구과정을 통해 체계적으로 수집되고 분석된 자료에서 나온 이론으로 연구과정 동안 자료수집, 분석, 그리고 최종적인 이론이 서로 밀접한 관계를 갖도록 연구자의 이론적 민감성을 가지고 이론적 표본추출, 지속적 비교방법, 메모, 코딩 등을 통해 체계적으로 이론을 개발하는 것이다. 이론적 민감성이란 자료 속에서 중요한 것을 알아보고 그것에 의미를 부여할 수 있는 연구자의 능력으로, 연구자가

그 전문분야의 경험이 많을수록 연구에 사용할 수 있는 기본지식과 통찰력은 더욱 풍부해진다. 근거이론의 핵심적인 특징인 지속적인 비교는 사건을 명확히 하기 위해 사건의 유사점과 차이점을 비교하면서 범주나 개념의 기본적인 속성을 정의하고 현 자료, 출현한 개념, 새로운 자료, 그리고 추상적인 이론화에서 더 높은 수준과 비교를 하는 과정이다(신영주, 2008).

연구자 준비 및 윤리적 고려

본 연구자들은 두 명 모두 한국 상담심리학회 상담심리사 1급 자격증 소지자로서 대학상담실과 사설상담실에서 상담자로 13년 동안 상담 실무에 종사하고 있다. 연구자 1인은 대학상담실 상담수련생의 주 수련감독자의 역할을 5년 이상 맡고 있으며, 다른 연구자 또한 슈퍼바이저로 활동하고 있다. 연구자 2인 모두 질적 연구방법 중 근거이론방법과 사례연구방법을 적용한 논문으로 문학박사학위를 취득하였다. 연구 참여자에게 인터뷰를 하기 전에 면접참여 동의서를 자세히 설명해주고 서명을 받았으며 소정의 사례를 하였다.

연구 참여자

본 연구에서는 근거이론에서 활용되는 방식에 의거하여 이론을 발전시켜나가는데 적합한 대상자를 목적으로 표집하는 ‘이론적 표본추출(theoretical sampling)’에 의해 연구 참여자를 선정하였다. 참여자는 Skovholt와 Ronnestad(1995)가 제시한 상담자 발달단계 중 탐구단계의 특성을 가장 잘 드러낼 수 있는 국내의 20대 후반에서 30대 중반의 상담경력이 3년 이

상 5년 미만인 여성상담자로 정하였다. 이론적 표본 추출 과정에서 상담자의 성별, 상담 경력, 나이, 학력, 상담수련경험 등을 고려하여 순차적으로 8명의 참여자가 선정되었다. 선정된 연구 참여자의 사회 인구학적 특성은 의 표 1에 제시하였다.

자료 수집

본 연구의 자료 수집은 대부분 심층면담을 통해 이루어졌다. 인터뷰는 2015년 6월부터 2015년 8월까지 진행되었고 면접시간은 1시간에서 1시간 30분 내외 정도였으며 참여자가 선호하는 장소와 시간을 선택하도록 하였다. 인터뷰 내용은 참여자들의 사전 동의를 얻어

표 1. 연구 참여자 사회 인구학적 특성

참여자	나이	상담경력/ 상담실시시간	상담수련경험	학력/ 소지자격증	소속기관/ 주요상담대상	결혼 유무
참여자1	34세	4년 5개월/ 1000시간	대학상담실인턴(1년) 교육분석(80회) 수퍼비전(45회)	석사졸/ 상담심리사2급	대학상담실/ 대학생	기혼
참여자2	33세	3년/ 800시간	대학상담실인턴(1년) 교육분석(40회) 수퍼비전(50회)	박사수료/ 상담심리사2급	대학상담실/ 대학생	기혼
참여자3	34세	4년11개월/ 1600시간	대학상담실인턴(1년) 교육분석(46회) 수퍼비전(25회)	석사졸/ 청소년상담사2급	사설상담실/ 청소년, 성인	기혼
참여자4	31세	3년6개월/ 1200시간	정부기관인턴(6개월) 교육분석(12회) 수퍼비전(25회)	박사과정/ 상담심리사2급	기업상담실/ 성인	기혼
참여자5	34세	4년6개월/ 1200시간	교육분석(50회) 수퍼비전(20회)	박사과정/ 상담심리사2급	대학상담실/ 대학생	기혼
참여자6	36세	4년6개월/ 1500시간	대학상담실인턴(1년) 교육분석(150회) 수퍼비전(50회)	석사졸/ 상담심리사2급	사설상담실/ 청소년, 성인	미혼
참여자7	29세	3년6개월/ 1000시간	대학상담실인턴(1년) 교육분석(12회) 수퍼비전(25회)	석사졸/ 상담심리사2급	대학상담실/ 대학생	기혼
참여자8	34세	3년6개월/ 1000시간	대학상담실인턴(1년) 교육분석(45회) 수퍼비전(35회)	박사수료/ 상담심리사2급	기업상담실/ 성인	미혼

녹음하였고 각 면접 후에 연구자가 직접 축어록을 전사하고, 이후 축어록을 참여자에게 보여주고 피드백을 받아 인터뷰 내용을 수정·보완하였다. 인터뷰 질문은 Strauss와 Corbin(1998)이 제시한 깔대기같은 접근(funnel-like approach)을 따라서 폭 넓은 개방형 질문 하나로부터 점점 구체적인 질문으로 탐색해 나갔다. 본 연구에서 가장 핵심적인 질문은 “상단에 입문해서 현재까지 시간의 흐름에 따라 어떤 경험을 통해 상담자로서 전문직 정체성이 발달해왔는지 이야기해주세요”였으며, 인터뷰가 진행됨에 따라 “상담자로서 위기는 언제 경험했는지, 그때 어떻게 대처했는지?” 등의 탐색적 질문에서 “상담에 처음 입문했을 때와 지금을 비교해봤을 때 어떤 변화를 통해 상담자의 전문직 정체성이 발달해가고 있구나 생각하게 되었는지 그 변화과정을 좀 더 구체적으로 이야기해주세요” 등 내용의 흐름에 따라 점점 구체적인 질문을 하였다. 인터뷰는 참여자로부터 새로운 내용이 더 이상 나오지 않고, 참여자의 진술을 지속적으로 비교분석하여 포화에 이를 때까지 진행되었다. 자료 수집동안 비교분석을 함께 실시하며, 자료수집과 분석에서 떠오른 생각들과 개념들을 계속해서 메모하면서 진행해 나갔으며, 분석을 통해 이론을 정형화하기 위한 작업을 진행했다. 또한 질적 면접이외에 참여자 기초자료 설문지를 만들어 참여자의 인적사항, 상담경력, 상담수련경험, 학력, 소지자격증, 소속기관 등에 관한 자료를 얻었다.

자료 분석 방법과 절차

자료 분석은 자료 수집과 동시에 이루어졌으며 이론적 민감성과 이론적 표본추출, 지속

적 비교를 통해 이론을 발견하는 과정에 충실하였다. 작성된 축어록은 Strauss와 Corbin(1998)의 근거이론 방법론에 따라 개방코딩(open coding), 축코딩(axial coding)에 따라 분석하였으며, 각 단계를 순환적으로 반복하였다. 그리고 현상에 대한 보다 정확하고 가까운 설명을 하기 위해 범주를 속성과 차원에 따라 하위범주로 연결시키며 패러다임 모형을 이용하여 범주들이 서로 교차되고 연결되는지 보여주고자 하였다. 자료 분석 과정에서 지속적 비교하기와 질문하기를 통해 개념을 생성하고 범주를 개발하였다. 두 연구자는 분석 과정동안 연구자로서 이론적인 민감성을 키우기 위해 관련 변수와 개념을 다루는 문헌을 고찰하였으며 상담자로서의 자신의 경험에 대해 지속적인 성찰을 하며 참여자들이 경험한 현상을 있는 그대로 나타내고 그 속에서 이론을 발견하려고 노력하였다. 두 연구자는 참여자들의 원자료를 각자 코딩한 다음 매번 만나 분석에 대한 논의와 합의 과정을 거쳤다.

연구결과의 평가

본 연구에서는 질적연구에 대한 평가로서 Lincoln과 Guba(1985)가 제시한 사실적 가치(truth value), 적용성(applicability), 일관성(consistency), 중립성(neutrality)을 충족시키고자 노력하였다. 사실적 가치(truth value)는 양적연구의 내적 타당도에 해당하는 것으로 이는 경험을 한 연구 참여자 또는 독자들로 하여금 경험에 대한 서술과 해석이 얼마나 자신의 경험으로 믿을 수 있는가를 측정하는 것이다. 이를 확보하기 위해 8명의 연구 참여자들에게 분석에 포함된 자료들과 분석결과들을 확인하는 과정을 거쳤다. 적용성(applicability)은 양적

연구의 외적 타당도에 해당하는 것으로 연구 결과를 연구 상황 이외의 맥락에서도 적합한지 자신들의 고유한 경험에 비추어보았을 때 의미가 있고 적용력이 있는지를 평가하는 것이다. 이를 위해 연구에 참여하지 않은 상담경력 3년 이상 5년 미만의 여성상담자 3명에게 본 연구결과물을 보여주고 자신의 경험에 비추었을 때 본 연구결과가 의미 있고 적용 가능한 결과인지 검증하게 함으로써 확보되었다. 일관성(consistency)은 양적연구의 신뢰도에 해당하는 것으로 자료의 수집과 분석을 통하여 결과에 일관성이 있는지를 평가하는 기준이다. 이를 위해 상담심리사 1급을 소지한 상담경력 10년 이상 된 상담자 2명의 자문단을 구성하여 본 연구의 공동연구자들과 함께 분석과정 및 결과에 관하여 검토하고 합의과정을 거쳤다. 마지막으로 중립성(neutrality)은 양적연구의 객관성에 해당되는 개념으로 다른 연구자들과의 의견교환이나 참여자와의 지속

적인 접촉을 통해 자신이 연구에 편향성을 가지고 있는지 파악함으로써 확보된다. 본 연구에서는 다수의 질적 연구경험이 있는 공동연구자가 함께 자료를 수집하고 분석하는 과정을 밟으면서 연구목적과 연구결과를 논의하고 자문단과도 지속적으로 의견을 나누면서 어떤 이론적 지향 없이 연구 결과의 진실성을 추구하고자 하였다.

결 과

여성상담자의 상담자 전문직 정체성 발달 경험에 관한 개념의 범주화

원 자료를 분석한 결과, 77개의 개념, 38개의 하위범주, 17개의 범주가 도출되었다. 이들은 표 2에 제시되어 있다.

표 2. 여성상담자의 전문직 정체성 발달 경험에 관한 개념의 범주화

범 주	하 위 범 주	개 념
상담에 대한 관심	상담에 대한 관심	상담에 대한 막연한 관심으로 상담공부를 시작함 충분한 자기탐색을 통해 상담전공을 선택함
	개인문제의 해결욕구	개인적인 문제를 해결하고자 상담공부를 시작함
인 과 적 조 건	사람에 대한 호의성	사람에 대한 애정과 관심 상담과정에서 경험할 수 있는 깊이 있는 대화선호 사람들과 마음을 나누는 것이 중요한 삶의 가치
	타인에게 영향력 행사	타인에게 긍정적인 영향력 행사 처음 상담할 때 힘을 가진 상담자가 내담자를 도와준다고 생각함 사람에게 좋은 영향력을 미치는 것이 재밌고 보람됨
	타인의 복지에 대한 관심과 애정	남을 돕는 것이 즐거움

중심현상	상담자로서 성장하고자 하는 의지와 열정	유능한 상담자가 되고자 함	상담자로서 노력하는 모습에 자부심을 느낌 치료적인 도구로서의 역할을 위해 성장하고 싶음 끊임없이 도전할 과제가 있는 상담이 어렵지만 재밌음
		성장하는 인간이 되고자 함	상담이 개인적인 성장에 도움이 된다는 확신이 생김 지속적인 성찰을 통해 자기이해의 폭이 넓어짐 개인적인 성장의 중요성을 알게 됨 내담자와 함께 성장해 나갈 수 있다는 것을 알게 됨
백락적조건	상담자 지위 수준	상담자 지위 상승	상담자의 지위향상이 상담자성장에 영향을 미침
	상담 자격증 취득	통과의레인 자격증 취득	당연한 과정으로 상담관련자격증 취득함
	상담자 직업 환경	상담자 직업환경의 영향	낮은 보수로 인한 회의감 상담이외의 과도한 행정업무로 인한 스트레스 할당된 과도한 상담사례로 인한 부담감 구조화된 상담셋팅에서 안정적인 상담진행 가능해짐 유료상담셋팅에서 부담감이 가중됨
	상담자 지지 집단	동료상담자들의 지지와 격려	선배상담자와 슈퍼바이저의 지지와 격려 동기 상담자의 지지와 격려
중재적조건	개인적인 위기	발달과업의 영향	개인발달과업과 상담자로서의 삶의 균형을 잡기 위해 고민함
		경력단절로 인한 불안감	출산이후 경력단절로 인한 불안감 결혼이후 경력단절에 대한 예기불안
	상담자로서의 위기	개인 심리 내적인 어려움	상담자의 개인문제로 인해 상담진행에 부담을 느낌 상담자의 개인문제로 인해 상담자 정체성이 흔들림 상담자의 개인문제로 인해 상담자의 자질이나 정체성에 대한 생각조차 하지 못함
		상담능력에 대한 확신부족	내담자를 잘 도와줄 수 있을 거라는 확신이 부족함 상담과정에서 상담자가 미치는 영향력 인식부족
		상담자로서 좌절경험	상담자의 역전이 상담자의 역량을 넘어서는 내담자를 상담하면서 자신감이 떨어짐
	상담자역할에 대한 진지한 고민	상담자로서 어떻게 살아야할 지에 대해 고심함 다양한 역할을 요구받는 상담기관에서 상담자로서의 역할 고민 어려운 상담사례를 경험하면서 상담자로서의 자질에 대해 진지하게 고민함	

개인분석경험	상담의 실제성 경험	내담자가 되어보는 경험을 통해 내담자의 입장을 이해하게 됨 상담이론과 상담실제의 차이를 경험함
	상담자로서의 롤모델 발달	상담자의 모델링 나에게 맞는 상담자의 상이 생겨나기 시작함
	개인이슈해결	개인적인 문제를 해결하고 버틸 수 있는 힘이 생김 내담자로부터 촉발된 상담자의 역전을 다루게 됨 상담자의 소진을 다루고 해소함
작 용 / 상 호 작 용	상담수퍼비전	꾸준한 수퍼비전을 통해 나와 내담자를 객관적으로 이해할 수 있게 됨 상담자의 소진을 벗어나기 위해 수퍼비전을 받음 상담자의 한계와 부족함을 극복하기 위해 꾸준히 수퍼비전을 받음 상담점검에 대한 필요성을 느낌
	사례개념화 이해증진	내담자에 대한 조망이 넓어짐 사례에 대한 객관적인 시각이 길러짐
전 략	상담관계에서의 상호작용 이해	상담자의 역동이 상담과정에 미치는 영향을 이해하게 됨
	상담경험에 대한 적극성	배운다는 생각으로 적극적으로 상담에 임함 다양한 내담자를 만나는 것을 성장의 기회로 삼음 적극적인 상담사례연구 상담의 질을 향상시키기 위해 능동적으로 노력함
자기성찰하기	상담자로서 반성적 사고	자신을 반추하고 점검하는 과정에서 심리적인 불편감을 다루어 나감 상담자로서 어떤 삶을 살 것인지 치열하게 고민함 부족함과 한계를 자각하고 수용하게 됨
	적극적인 자가 치유적 상담활동	개인적으로 힘든 상황을 극복하면서 상담자로서 성장하는 계기가 됨 자가 치유적인 상담활동을 함
결 과	상담자 가치관과 양심 발달	내담자에게 바른 상담, 좋은 상담의 경험을 제공하고자 함 상담에서 추구해야 할 가치를 깨달음
	상담자로서의 역량강화	상담자 효능감 발달 상담자로서 스스로 노력하는 모습에 자부심을 느낌 내담자 변화와 주변인정을 통해 보람과 만족을 느낌 상담사례에 대한 두려움이 줄어들음
	상담 기술 향상	상담 기술이 향상됨
	사례개념화능력의 발달	내담자를 많이 만나면서 사례 이해의 폭이 넓어짐 객관적으로 내담자의 문제와 상태를 파악하게 됨

	내담자와 진실된 소통 경험	내담자와 정서적 소통을 통해 상담의 가치를 체험함
	상담 관계 안에서의 자각능력의 발달	상담자 자신의 역동을 자각하고 조절하게 됨 내담자 역동에 대한 분별력이 생김
개인적인 성장	개인적인 가치관과 상담자로서의 가치관이 연결되고 확장됨	개인적으로 추구하는 삶과 상담자로서의 삶이 연결되어 감을 느낌 상담자란 직업으로 인해 나를 끊임없이 성찰하게 됨
	자기수용능력의 발달	자신의 모습을 자각하고 반성하며 달라짐의 필요성을 느낌
	삶에 대한 용기와 자신감 발달	위기를 두려워하지 않고 대안을 모색하고 대처해나감 내적인 생명력과 성장에 대한 깊은 신뢰감이 생김
상담자로서 자기 회의감	상담에 대한 확신이 없음	상담자역할이 어렵게 느껴지고 상담이 과업으로만 느껴짐

여성상담자의 상담자 전문직 정체성 발달 경험에 관한 패러다임 모형

본 연구에서는 여성상담자의 상담자 전문직 정체성 발달 경험에 관한 패러다임 모형을 도출하고자 개방코딩의 결과를 기초로 축코딩을 실시하였다. 축코딩은 개방코딩을 통해 도출된 결과를 재조합하는 과정으로, 현상에 대해 보다 정확하고 완벽에 근접한 설명을 하기 위해 범주의 속성과 차원을 지속적으로 발달시키고, 범주를 속성과 차원에 따라 하위범주로

연결시키며 패러다임 모형을 이용하여 범주들이 서로 연결 지워지는 구조를 보여준다. 이를 도식화하면 그림 1과 같다. 본 연구에서 밝혀진 여성상담자의 상담자 전문직 정체성 발달 경험에 관한 패러다임 모형을 설명하면 다음과 같다.

인과적 조건

인과적 조건은 어떤 현상이 발생하거나 발전하도록 이끄는 사건이나 일들로 구성된 인과적 원인을 말한다(Strauss & Corbin, 1998). 본

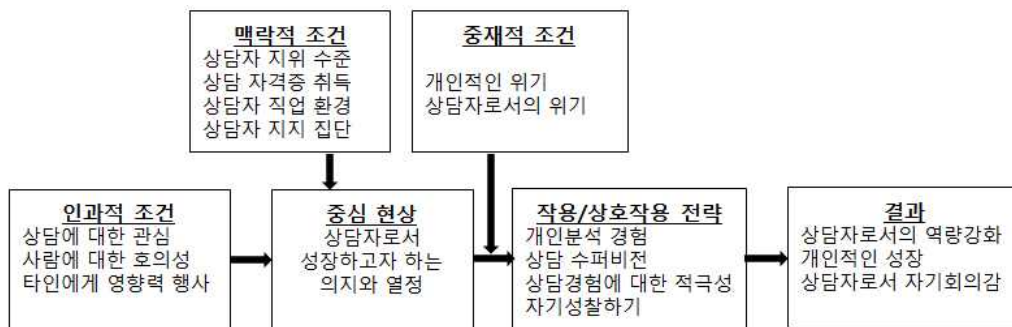


그림 1. 여성상담자의 상담자 전문직 정체성 발달 경험에 관한 패러다임 모형

연구의 참여자들은 사람과 친밀하게 마음을 나누는 것을 좋아하고, 타인을 돕는 상담에 대한 호기심과 막연한 관심으로 상담공부에 입문하였다. 이러한 상담에 대한 막연한 관심은 점차 상담자로서 성장해나가고자 하는 현상에 직면하게 된다. 따라서 본 연구에서 ‘상담에 대한 관심’, ‘사람에 대한 호의성’, ‘타인에게 영향력 행사’는 ‘상담자로서 성장하고자 하는 의지와 열정’이라는 중심현상의 원인이 되는 인과적 조건으로 밝혀졌다.

상담에 대한 관심. 상담이 무엇인지 명확하게 알고 상담공부를 시작했기보다는 내담자 경험을 하거나, 주변의 권유로, 심리학 공부에 재미를 느끼고 상담에 대한 막연한 관심으로 상담공부를 시작하는 경우가 많았다. 또한 개인문제를 해결하고자 상담공부를 시작하기도 하였다

처음에 제가 고등학교 때 진로를 정할 때 제 성격을 보고 주변에서 상담 같은 걸 하면 좋겠다고 권유했던 분들이 계셨어요. 그래서 상담학과에 진학을 했고, 자연스럽게 상담하는 길로 들어선 것 같아요. 지금도 상담이 참 재미있어요. (참여자 3)

제가 사는 게 별로 행복하지가 않아서 사실은 상담을 받았어야하는데 상담을 받으러가지 못하고 편법으로 공부를 시작했어요. (참여자 6)

사람에 대한 호의성. 사람을 좋아하고, 마음을 나누고 친밀하고 깊이 있는 관계를 맺기 좋아하는 참여자들의 개인적인 특성들이 상담에 대한 흥미를 높이기도 하였다.

전 사람이 좋아요. 뭔가 기본적인 사람에 대한 호기심도 있는 것 같고, 마음을 나눈다는 것도 저한테는 중요한 부분인 것 같아요. 이게 내담자뿐만 아니라 어떤 사람이든 마음을 나누면서 살아간다는 게 저한테는 중요한 가치인 거 같아요. (참여자 4)

타인에게 영향력 행사. 참여자들에게 사랑을 돕고 긍정적인 영향을 미치는 것은 의미 있는 가치이며, 즐거움이였다. 그리고 변화되어가는 타인의 모습을 보며 행복감을 느끼는 성향은 상담에 대한 관심을 더 높였다.

한 사람이 달라지고 있는 거 적응해나가는 걸 보는 게 질 행복하게 만드는 것 같아요. 그냥 늘 그게 좋아서 사람들하고 얘기하고 상담하는 걸 좋아했던 것 같은데. (참여자 3)

중심현상

중심현상이란 ‘여기서 무엇이 진행되고 있는가를 나타내 주는 것으로 참여자가 일련의 작용/상호작용에 의해 조절되는 중심생각이나 사건을 말한다(Strauss & Corbin, 1998). 본 연구에서 ‘여성상담자의 상담자 전문직 정체성 발달 경험은 어떠한가?’를 나타내주는 중심현상은 ‘상담자로서 성장하고자 하는 의지와 열정’으로 나타났다.

상담자로서 성장하고자 하는 의지와 열정. 참여자들은 상담자로서 내담자를 만날수록 상담자로서 전문적인 역량을 키워나가는 것의 중요성을 인식하고 힘들지만 의지적으로 열심히 노력하며 그 안에서 배움의 즐거움을 느끼

고 있었다. 또한 치료적 도구로서의 역할을 잘해내기 위해서는 인간적인 성장 또한 함께 발달되어야함을 자각하면서 보다 성숙한 인간이 되기 위한 노력도 시도하고 있었다.

상담자로서 성장하고 싶은 욕구가 많아요. 내담자에게 바른 상담자로 있고 싶고, 준비된 내담자처럼 준비된 상담자로 있고 싶어요. 이왕 상담 시작했으면 잘해봐야지 이런 마음인 거 같아요. 잘하고 싶은 마음. (참여자 1)

내가 이걸 극복하고 성장해야할 걸 아니까 저에게 상담은 계속 필요한 것 같아요. 저에게 그런 성장하는 즐거움을 주는 거니까. 날 성장시키는데 상담만한 게 없는 거 같아요. (참여자 2)

상담사라는 직업이 계속 해야 될 게 있고, 도대체 언제까지 해야 하나, 완벽할 수 없는 것 같고 끝도 없고, 부족함이 과정 중에 계속 느껴져요. 저라는 사람한테는 삶에서 성장도 대개 중요한 부분인 것 같거든요. 그래서 내가 평생 이 일을 어쨌든 하고 싶다. 제 성장욕구를 채울 수 있는 것 같아요. 끝이 없기 때문에 싫지만 반면에 끝이 없기 때문에 성장할 수 있어서 이 직업을 평생하고 싶게 만드는 동기인 것 같아요. (참여자 4)

맥락적 조건

맥락적 조건은 중심현상이 놓여져 있는 구조적 장을 말하며, '작용/상호작용 전략'을 다루고 조절하며 수행하고 특정한 현상에 대응하기 위해 취해지는 구체적인 조건이다(Strauss

& Corbin, 1998). 본 연구 결과, '상담자로서 성장하고자 하는 의지와 열정'이라는 중심현상에 영향을 미치는 맥락적 조건은 '상담자 지위 수준', '상담 자격증 취득', '상담자 직업 환경', '상담자 지지 집단'으로 나타났다.

상담자 지위 수준. 상담자로 일하면서 진급을 하거나, 직장에서의 성취경험이 상담자로서 계속 성장하게 만드는 원동력이 됨을 경험하였다.

지금 일하는 데서 제가 경험했던 초보를 경험하고 있는 인턴선생님들이 저를 부러워하는 모습을 보면서 아, 나도 저랬었지, 나도 힘들고, 저런 경험들을 했었지 힘들었지만 그런 경험들로 인해서 지금 내 자리에 있게 된 부분들도 있고 변화나 성장이 있으니까 이렇게 가는 것 같아요. (참여자 7)

상담 자격증 취득. 상담자의 역할을 하기 위해 상담관련 자격증을 취득하는 것은 당연한 과정으로 여기고 상담수련과정을 지나왔다.

2급 자격증 따고 그냥 훌가분하고 하나의 통과의례를 밟았다는 느낌이었어요. (참여자 1)

상담자 직업 환경. 참여자들은 열악한 상담현장에서 일하면서 진로고민을 하기도 하고, 상담이외의 행정업무의 로딩이 커지면서 상담자로서 회의감을 경험하기도 하였다. 유료 상담 셋팅을 처음 접하면서 상담에서 효과를 빨리 내야한다는 부담감에 힘들어하기도 하고, 구조화된 상담 셋팅의 중요성도 경험을 통해

알게 되었다.

정체성의 위기였던 것 같아요. 개인적으로 행정일도 좋아하고 사업적인 것도 잘하고 만족감도 있었지만, 점점 사업을 주도하에 하는 일들이 많아지고 그 일에 치이니까 실제로 내담자를 만나고 내담자에 대해서 고민하고 그런 시간이 적으니까 내가 상담자인가라는 생각이 들었어요. (참여자 6)

상담자 지지 집단. 참여자들은 상담의 고충을 토로할 수 있는 동료집단과 선배상담자를 통해 격려와 지지를 받으며 상담자로서의 어려운 상황을 버텨나가는 경험을 하였다. 또한 인턴수련을 함께 했던 인턴동기들과 peer supervision을 하면서 서로 부족한 부분을 채우고자 독려하고 지지해주는 경험을 통해 상담자로서 성장해나가기 위한 힘든 여정을 버텨 나갈 수 있었다.

지금 저와 같은 역할을 하고 있는 상담자집단. 동기도 있고, 상담센터에서 함께 일하는 선생님, 공통점이 될 수 있는 고충을 털어놓으면서 위로도 받고 그럴 수 있다 하고, 그렇게 오랫동안 상담하시는 분들도 아직도 힘들다고 하시는 말을 들으면서 이게 아, 과정이구나. 버틸 수 있는 힘을 주는 것 같다. 때려치고 싶은 마음이 들 때도 있지만 같은 일을 하는 사람들과 힘든 마음을 나눌 수 있어서 또 견딜 수 있고. (참여자 1)

중재적 조건

중재적 조건은 현상과 관련된 광범위한 구

조적 상황으로 특정한 맥락적 조건에서 취해진 작용/상호작용의 전략을 촉진하거나 억제하는 방향으로 작용하는 조건을 일컫는다 (Strauss & Corbin, 1998). 본 연구에서는 개인적인 위기와 상담자로서의 위기가 현상인 ‘상담자로서 성장하고자 하는 의지와 열정’에 대한 작용/상호작용 전략에 영향을 미치는 중재적 조건으로 나타났다.

개인적인 위기. 참여자들은 참여자들의 연령대에서 경험할 수밖에 없는 결혼, 육아 등의 발달 과업 속에서 상담자로서 균형을 유지하는 것에 대한 어려움과 결혼과 출산에 따른 경력단절에 대한 불안감이 나타났다. 그리고 개인적인 심리내적인 어려움으로 인해 상담진행에 부담을 느끼며 상담자 역할에 대한 정체성이 흔들리는 등 상담자로 성장해가는 과정에서 위기를 경험하는 것으로 나타났다.

상담자로 살아가고 있는데 결혼을 하고 아이를 출산하면 경력단절여성이 되잖아요. 그 시기에 상담을 온전히 쉬어야하는 순간이 올 수도 있다는 생각도 늘 하거든요. 그게 대개 불안해요. 쉬었을 때 상담 전문가분들도 감이 떨어진다는 말을 하시는데, 그런 것들이 일어나지 않을까 생각하면 불안해요. 그건 결혼하기 전에도 계속 생각을 했던 것 같아요. 이런 과업들을 할 동안에는 나는 그게 너무 싫다라고 말을 했던 것 같아요. 중간에 경력단절되는게. 그러다 처음처럼 돌아갈까봐 그럼 어떡하지? (참여자 4)

내 삶의 문제들이 많아지고, 로딩이 많아지고, 그래서 그런 양육스트레스가 남편

에게 전가되고, 남편하고 많이 싸우면서 제 심리적 불편감이 너무 커져서 상담하기가 싫다. 듣고 싶지가 않다라는 생각을 했어요. (참여자 3)

상담자로서의 위기. 참여자들은 자신의 상담능력에 대한 회의가 들 때 위기가 오는 것으로 보였으며, 역전이나 상담자의 역량을 넘어서는 내담자를 상담하면서 좌절경험이 상담자로서 위기를 경험하게 하였다. 또한 다양한 역할을 요구하는 상담기관과의 갈등과 상담자로서 어떻게 살아가야 할지에 대한 상담자역할에 대한 진지한 고민이 상담자로서의 위기로 나타났고 이러한 부분이 상담자로 성장하고자 하는데 영향을 미치고 있다고 보았다.

사례가 너무 어려운 거예요. 어떻게 해야 할지 모르겠다. 저한테는 그게 확 다가온 거예요. 상담을 어떻게 하는 건지 도저히 모르겠고 왜 사는지 모르겠는 내담자의 사례였는데 내용자체도 어려웠지만 더 어려웠던 건 상담과정에서 둘이 서로 그렇게 소통한다는 느낌이 없었어요. 저도 그렇게 내담자를 수용하지 못하는 것 같고, 그 내담자도 '아 그게 아니구요' 이런 식의 반응을 보였고, 3회 지나서 drop이 되었어요. drop이 저에게는 처음 있었던 일인 거예요. '내가 아, 못하겠다!'라는 생각이 들었던 게 저에게 중요한 이슈였던 것 같아요. (참여자 2)

상담자로서 내가 얼마나 노력하고 있고 이걸 어떻게 받아들이고 있고, 앞으로 어떻게 갈 것인가에 대해서 대개 치열하게

고민하고 있는 순간이에요. 내가 이걸 계속 해야 하는 게 맞나하는 생각을 하면서 지금까지는 어떻게 상담자로서 지내왔는지를 돌아보게 됐어요. 제가 얘기했듯이 준비도 안하고 슈퍼비전을 받고 그리고 자책하고 그런 걸 반복해오니까 느끼는 것도 없고, 그냥 했다는 거에 대한 안정감 이런 것만 있지 않았나, 대개 의무적이었던 거 같아요. (참여자 8)

작용/상호작용 전략

작용/상호작용 전략은 중심현상이 맥락적 조건 안에서 존재하거나 특정한 조건하에서 존재하는 것처럼 현상을 다루고 조절하여 수행하고 반응하는데 쓰인다. 즉, 현상에 대처하거나 현상을 다루기 위해 취해지는 의도적이고 고의적인 행위이다(Strauss & Corbin, 1998). 참여자들은 상담자로서 성장하고자 하는 의지와 열정을 위해 작용/상호작용 전략으로 개인 분석경험, 상담 슈퍼비전, 상담경험에 대한 적극성, 자기성찰하기를 사용하였다.

개인분석 경험. 개인분석 경험은 개인이슈를 해결함과 동시에 상담의 실제성을 경험하면서 상담자 롤모델도 형성하는 것으로 나타났다.

개인분석을 받으면서 내담자가 되어보는 경험을 하잖아요. 그게 진짜 자기 경험만큼 공감어 되는 게 없잖아요. 제가 처음 상담을 받으러가는 날, 셋으면서 내가 상담을 받으면 내 문제가 다 해결될 것 같고, 길을 찾는 것 같고, 뭔가 좀 설렘이 있었거든요. 그게 그 내담자가 얼마나 힘들어서 신청을 했을까? 얼마나 기대를 하면

서 신청을 했을까? 내담자가 처음에 어떤 마음을 상담을 신청했고, 어떤 마음으로 처음 상담자를 만날지에 대해서 제가 좀 공감할 수 있잖아요. 제가 상담받기 전에는 전혀 생각을 못했었는데. (참여자 2)

상담 수퍼비전. 상담 수퍼비전과 관련해서는 꾸준한 수퍼비전의 필요성을 언급하였는데 그 이유로는 한계와 부족함을 극복하면서 자신과 내담자를 좀 더 객관적으로 볼 수 있는 안목이 길러지며 상담자로서의 소진을 예방하는 차원으로도 수퍼비전의 필요성을 이야기하고 있다. 또한 수퍼비전을 통해서 내담자에 대한 조망이 넓어지고 객관적인 시각이 길러지는 등 사례개념화에 대한 이해가 증진됨을 이야기하고 있고 상담관계에서의 상호작용을 이해할 수 있는 기회로 수퍼비전을 생각하고 있었다.

일단 수련과정이지만 너무 수퍼비전이 재밌는거 같아요. 선생님이 제가 내담자를 바라보는 눈을 길러주시잖아요. 그게 아, 내가 내담자에게서 못 본 부분을 또 보게 해주시고, 내가 상담자로서 있는 모습에 대한 긍정적이고, 건설적인 피드백을 들을 수 있는 기회가 어떻게 있어요. (참여자 1)

수퍼비전을 받다보면 제 모습도 많이 보이잖아요. 상담 받을 때처럼 저를 보는 게 아니라 수퍼비전 받을 때는 상담자로서 뭔가 이런 역전이를 다루는 기법이라고 해야하나 그런 것들을 마주하게 되고 저를 되돌아보면서 내가 이 상담 장면에서 또 이렇게 반응을 했구나 그런 것들을 스스로 돌아보면서 제 문제를 자각했던 것 같아

요. (참여자 4)

상담경험에 대한 적극성. 참여자들은 다양한 상담사례에 대한 개방성과 적극적인 사례연구를 하고자 하는 등 상담에 적극성을 보여주고 있었다.

일단은 의욕적이게 하는 거 같아요. 좀 어려운 사례가 와도 안하고 싶다가 아니라 하고 싶다. 이거를 해야 그 다음에 내가 또 무언가를 배우겠지라는 생각. 그게 있는 것 같아요. (참여자 2)

자기성찰하기. 이들은 이러한 상담활동 외에도 적극적인 자가 치유적 상담활동과 자신을 반추하고 점검하는 반성적 사고를 통해 자기성찰을 하는 것으로 나타났다.

그래서 내가 내 문제를 잘 해결해나가고, 내 문제를 이해하려고 노력하고, 지금 나한테 주어진 문제들을 마주하면서 조금 더 상담자로서도 성장해가야겠다라는 기회가 더 되었던 것 같다. (참여자 1)

그것하고 별개로 제 머릿속에 솟구쳐서 정리를 할 수 없었던 감정들이 제 안에서 내가 이런 게 문제, 내가 이런 게 부족했구나 제 안에 성찰이랄까요? 통찰같은 것들이 되고, 정리가 되면서 마음이 잦아 들어진 것 같아요. (참여자 3)

결과

본 연구에서 나타난 중심현상인 ‘상담자로서 성장하고자 하는 의지와 열정’에 대한 ‘개인분석경험’, ‘상담 수퍼비전’, ‘상담경험에 대

한 적극성', '자기성찰하기'라는 작용/상호작용 전략을 통해 '상담자로서의 역량강화', '개인적인 성장', '상담자로서 자기회의감'이라는 결과를 가져왔다.

상담자로서의 역량강화. 참여자들은 상담자로서 성장하기 위해 의지적으로 노력을 하는 과정 속에서 상담기술과 사례개념화 능력이 향상되고 상담 관계 안에서의 자각능력의 발달로 내담자와 진실된 소통을 경험하였으며 상담자 효능감 또한 발달하였다. 또한 상담자로서 역할에 대해 진지한 고민을 하면서 바른 상담을 하고 싶다는 상담자로서의 가치관과 양심이 발달되고 있음을 알 수 있었다.

상담자의 틀이 있는 것 같아요. 상담자란 내담자를 온전하게 믿어주는 역할을 해줘야할 것 같아요. 내가 그 믿음을 갖춰놓으려면 제가 상담자로서 윤리적으로 전문적인 역량을 기르는데 성실해야겠다는 생각이 들어요. (참여자 1)

'함께'라는 것이 중요하다고 생각되는데, 그냥 과정을 같이 함께 밟아가는 느낌이에요. (참여자 3)

상담 장면에서 상담자와 내담자와의 관계든 울림이라고 해야 하나, 그 느낌이랑, 그리고 상담을 하면할수록 참 사람은 기본적으로 생명력이 있는 것 같다는 생각이 많이 들어요. 그 생명력이 느껴지고 보일 때 나도 내 안에 저런 생명력이 있겠구나 싶고 감동을 받는 것 같아요. (참여자 6)

지금은 내 삶 자체가 조금 더 자연스럽

고 모범이 되고, 내가 보이는 행동들이 상담자로서 어떤 영향을 끼칠까 생각하게 된 거 같아요. (참여자 8)

개인적인 성장. 참여자들은 내담자를 만나면서 삶에 대한 용기를 배우고 내적인 생명력과 성장에 대한 믿음이 생기고 보다 자신을 있는 그대로 받아들이는 변화가 나타났다. 또한 개인적인 삶의 모습과 상담자로서의 삶의 모습이 어느덧 연결되고 확장됨을 경험하고 있었다.

제 안에 힘을 믿는 것도 있는 것 같아요. 그래도 뭔가 긍정적인 거든 부정적인 거든 일어날 수 있고, 수용할 수 있고, 버티는 힘. 어떤 상황에서 버틸 수 있을 것 같아요. (참여자 4)

저는 상담이 힘들 때도 있고 내 맘대로 되지 않아 좌절감을 줄때도 있고 어려운데 저는 이걸 계속 하고 싶기는 한 것 같아요. 그게 아까 말한 저란 인간이 가고 싶은 그림과 상담자가 가야할 그림이 약간 비슷하다고 할까요? 어차피 상담자가 아니어도 내가 하고 싶은 내 성찰이든, 성숙이든, 성장이든, 어차피 난 하고 싶은 사람이라 방향이 같으니까. (참여자 3)

상담자로서 자기회의감. 한편 상담자로 성장하고자 하는 의지와 열정은 개인적인 위기에 부딪혀 자기회의감에 빠지고 자신감이 떨어져 상담에 흥미를 잃게 되는 경험을 하였다.

분명 이걸 해결이 되어 상담을 할 수

있단 생각이 들고, 그러면서 상담을 계속 할지말지 고민이 된다는 거는 한 가지는 내가 나아지지 않을 것 같다는 자기회의를 있는 것 같고요. 또 하나는 뭔가 논문을 쓰거나 책을 보거나 연구 일을 할 때의 유능감 플러스 감명 깊고, 좋고 이런 느낌이 안 들어서 그런 것 같아요. 진짜 과업이니까 하는 느낌인거죠. (참여자 5)

논 의

본 연구는 상담경력이 3년 이상 5년 미만인 여성상담자를 대상으로 심층면접을 하여 상담자 전문직 정체성 발달경험에 대해 살펴보았다. 연구결과, 참여자들은 ‘상담에 관한 관심’, ‘사람에 대한 호의성’, ‘타인에게 영향력 행사’라는 동기를 가지고 상담에 입문하게 되어 ‘상담자로서 성장하고자 하는 의지와 열정’이라는 중심현상이 나타났다. 맥락적 조건은 ‘상담자 지위수준’, ‘상담 자격증 취득’, ‘상담자 직업 환경’, ‘상담자 지지 집단’이 도출되었으며, 작용/상호작용 전략으로 상담자는 ‘개인분석 경험’, ‘상담 슈퍼비전’, ‘상담경험에 대한 적극성’, ‘자기 성찰하기’를 사용하였다. 중재적 조건으로는 ‘개인적인 위기’, ‘상담자로서의 위기가 영향을 미쳤다. 이러한 중심현상과 다양한 조건들의 상호작용 결과 상담자는 상담자로서 역량이 키워지고, 개인적인 성장을 하거나 상담자로서 자기회의를 감에 빠지는 경험을 하였다. 이러한 연구결과와 관련된 논의 및 시사점은 다음과 같다.

첫째, 상담자의 전문직 정체성이 발달되어 가는 과정에서 나타난 중심현상은 ‘상담자로서 성장하고자 하는 의지와 열정’이었다. 이

현상을 통해 상담자 전문직 정체성 발달도 Ronnestad와 Skovholt (2003)가 제시한 상담자의 전문성 발달과정과 마찬가지로 경력이 쌓이면서 자연스럽게 일어나는 과정이 아니라 상담자 개인의 의도적이고 끊임없는 노력을 필요로 하는 과정임을 확인하였다. 실제로 상담을 공부하는 많은 학생들이 상담에 대한 막연한 관심으로 상담에 입문하지만 상담수련을 받는 도중에 탈락이 되거나 다른 진로를 선택하는 학생들도 빈번하게 발생한다. 이는 상담자들이 동일한 상담수련을 받는다 해도 상담자의 의지적인 노력과 열정이 뒷받침되지 않는다면 상담자발달이 정체되거나 지체되고 결과적으로 상담자정체성 혼란을 가져올 가능성이 있음을 시사한다.

또한 Skovholt(2001)가 언급했듯이, 본 연구에서도 처음 상담에 입문한 상담자가 상담에 대한 관심과 열정으로 적극적으로 다양한 상담기술을 습득하고, 새로운 상담기법을 배우는 것에 몰두하는 경향성이 나타나다가, 상담경력이 쌓여가면서 점차 상담기술 훈련뿐만 아니라 인간적인 성장에도 의지를 가지고 변화를 추구하는 경향성이 강해지는 것으로 나타났다. 이러한 경향성은 상담자 발달이 상담자의 개인적인 자아와 전문적인 자아가 통합되어 발달해가는 과정이라는 상담자발달이론 (Skovholt & Ronnestad, 1995)에 근거해볼 때 상담자의 발달과정에서 자연스럽게 나타나는 현상으로, 인간적인 성숙과 더불어 보다 깊은 전문성을 갖추고 상담자 전문직 정체성을 형성하기 위한 상담자로서의 기본적인 태도와 자질이라고 볼 수 있다. 따라서 상담자의 성장에 대한 의지와 열정을 강화시키고 촉진하는 요인을 밝힌다면 상담자 전문직 정체성 형성과 전문성 발달을 위한 교육적 시사점을 이

끌어낼 수 있을 것으로 기대된다.

둘째, 중심현상에 영향을 미치는 맥락적 조건으로는 '상담자 지위수준', '상담 자격증 취득', '상담자 직업 환경', '상담자 지지 집단'이 도출되었다. 상담자들은 학교가 아닌 직업인으로서 실제 열악한 상담현장과 직면하게 되면서 많은 갈등과 위기를 경험한다. 취업을 하기 위한 통과예례로 상담관련 자격증을 취득하고 힘들게 취업을 하지만 낮은 보수와 상담이외의 행정업무의 비중이 높은 직업 환경에 맞닥뜨리면서 상담자로서 역할에 대한 자부심보다는 회의감에 빠지기 쉽다. 불충분한 보상과 과도한 업무는 상담자에게 직무스트레스로 다가와 상담자의 소진을 발생시키는 요인이 된다. 결국 소진의 원인은 개인의 문제라기보다 조직의 문제(Maslach & Leiter, 1997)라 볼 수 있다. 앞서 언급했듯이 상담자의 발달을 전생애 발달로 볼 때, 상담수련과정은 끝이 없는 과정으로 상담자는 끊임없는 성찰과 노력, 시간과 비용을 투자해야 비로소 전문적인 상담자의 역할을 수행할 수 있다. 그렇기 때문에 열악한 상담실무현장에서 전문적인 상담자로 성장하고자 하는 열망을 유지하고 끊임없이 노력한다는 것은 상담자들에게 상당한 도전이 아닐 수 없다. 따라서 상담자가 상담현장에서 상담자로서의 자부심을 가지고 근무할 수 있는 상담조직문화 개선과 상담자의 소진을 예방하고 직무스트레스를 최소화 할 수 있는 직무환경을 만들 수 있도록 제도적인 개입이 시급하다하겠다.

본 연구결과에서 상담자는 상담자 지지집단을 통해 상담수련과정이나 상담현장에서 경험하는 어려움이나 한계를 극복할 수 있도록 서로 격려하고 독려하며 서로에게 멘토의 역할을 하는 것으로 나타났다. 이는 상담현장에서

의 긍정적인 멘토의 중요성과 지지적인 동료와의 소통의 중요성을 언급한 Skovholt (2001)의 의견과 일치한다. 즉, 긍정적인 멘토링은 초보상담자를 안심시키고 고유성과 창의성을 발휘하도록 도우며, 지지적인 동료와 선배 상담자와의 소통은 직업적인 스트레스를 감소시켜준다. 이는 비슷한 상담자 발달 수준에 있는 동료집단뿐만 아니라 선배 상담자와의 유대관계를 유지하는 것이, 힘들고 긴 상담수련 과정을 버틸 수 있는 보호요인으로, 나아가 상담자 전문직 정체성 발달을 촉진하는 환경요인으로 작용함을 시사한다.

셋째, 작용/상호작용 전략에 영향을 미치는 중재적 조건들을 통해 알 수 있는 것은 여성상담자의 발달과정으로 인한 경력단절과 개인적인 이슈로 촉발된 개인적인 위기 그리고 어려운 내담자를 만나거나 역전을 경험하면서 겪게 되는 상담자로서의 위기라는 조건들이 상담자의 작용/상호작용 전략에 영향을 미친다는 것이다. 특히 여성상담자의 경우 상담전공 석사과정을 졸업하고 상담실무현장에서 상담자로서의 전문성을 쌓아가는 시기와 결혼이나 출산, 육아 등으로 경력단절이 일어날 수 있는 시기가 맞물려 있기 때문에 여성상담자가 경력단절에 대한 심리적인 갈등과 불안감을 경험하는 것은 자연스러운 현상이다. 다른 직업군의 여성들과 마찬가지로 여성상담자도 상담자로서 직업정체성을 형성하기 위한 다양한 노력들이 결혼 및 육아라는 여성의 생애사건을 기점으로 그 방향이 바뀌거나 상실되어 결국 개인의 정체성 또한 급격한 변화를 겪게 된다. 상담자의 발달은 개인적인 성장과 전문적인 성장이 맞물려 가기 때문에 개인의 정체성에 위기가 찾아오면 상담자 전문직 정체성 발달에도 부정적인 영향을 미칠 가능성이 크

다. 따라서 여성상담자가 경력단절에 대한 부담감과 불안감을 어떻게 다루고 상담자로서의 정체성 위기를 극복해나가는지에 관한 탐색적 연구가 활발하게 이루어진다면 여성상담자의 전문성을 유지시키며 상담자 전문직 정체성 발달을 촉진할 수 있는 상담직무환경을 구축하는데 도움이 될 것이다.

상담자 발달 과정에서 상담자 스스로 자신을 돌보는 것의 중요성은 지속적으로 언급되어왔다(허재경, 2009; Haynes, Corey, & Moulton, 2003; Skovholt, 2001). 상담이란 상담자가 치료적인 도구의 역할을 해야 하기 때문에 상담자에게 개인적 위기나 과도한 스트레스가 있을 경우, 상담자는 정상적인 치료적인 도구로서의 역할을 하기 어렵다. 따라서 상담자는 상담과정에 방해가 되는 상담자의 미해결된 개인적인 문제를 개인분석을 통해 다루어야 하며(Haynes, Corey & Moulton, 2003), 내담자를 돌보는 것뿐만 아니라 상담자 자신 스스로를 돌보는 것 사이에서 균형을 잡아야 한다(Skovholt, 2001). 본 연구결과에서도 나타났듯이 상담자의 개인심리내적인 어려움은 상담수행에도 영향을 미쳐 상담자역할에 대한 자신감을 떨어뜨리고 상담을 포기하고 싶은 마음이 들게도 만들었다. 하지만 어떤 상담자는 개인분석과 자기성찰을 통해 적극적으로 자신의 문제를 해결하려고 노력하며 위기를 극복하려는 시도를 하였다. 이는 상담자가 상담자 자신의 미해결된 문제로 인해 상담과정에서 위기를 경험할 수 있지만, 그 위기 상황을 통해 상담자가 미해결된 자신의 문제를 자각하고 적극적으로 해결하는 과정 속에서 상담자의 개인적인 성장이 촉진될 수 있음을 보여준다. 결국 상담자의 개인심리내적인 어려움 자체가 상담자 발달을 저해하는 요인이라기보다는 상담자가

자신의 어려움을 어떻게 다루고 해결해나가는지와 관련된 상담자의 문제해결대처방식이 상담자 전문직 정체성 발달에 더 중요하게 영향을 미치는 요인임을 확인할 수 있었다.

상담자는 개인적인 위기뿐만 아니라 상담자의 역량을 넘어서는 내담자를 상담하거나, 상담자의 역전으로 인해 상담진행이 순조롭지 않을 때 상담자로서의 위기를 경험한다. 상담자로서의 위기는 개인적인 위기와 마찬가지로 상담자라면 누구나 경험하게 되는 자연스런 과정이다. 본 연구의 참여자들은 상담경력이 3년 이상 5년 미만인 상담자들로 상담과정에서 다양한 위기를 경험하면서 유발된 정서적인 불편감을 다루기 위해 상담자 각각의 방식대로 수퍼비전이나 개인분석을 받고, 자기성찰을 하면서 그 위기를 극복해나가고자 하였다. 이러한 특성은 상담자 자신이 주체가 되어 상담자로서의 부족한 자신을 자각하고 개방적인 태도로 지속적으로 발달적인 도전을 시도하는 모습으로, 선배 상담자나 수퍼바이저의 교육과 조언에 전적으로 의존하는 초보상담자와는 확연히 구별되는 모습이었다. 이렇듯 상담자의 의지적인 노력과 도전은 상담자를 보다 더 성장시키고, 상담자로서의 전문직 정체성 발달을 촉진한다고 볼 수 있다. 이는 상담자가 상담 장면에서 위기를 직면했을 때, 그 상황에 대한 해석, 상담적 개입, 대처방식이 상담자의 발달 수준에 따라 다름(Skovholt & Ronnestad, 1992)을 보여주며, 상담자가 당면한 위기를 어떻게 받아들이고 대처해나가는지에 따라 상담자의 발달이 정체되거나 지속적으로 성장해나갈 수 있음을 시사한다.

본 연구에서 각자의 위기를 극복해가는 과정과 대처방식은 상담자마다 조금씩 차이가 나타났는데 이는 상담자의 자아탄력성수준에

따른 차이로 설명이 가능하다. 즉, 자아탄력성은 상황적 요구나 스트레스가 많은 환경 속에서도 자아통제 수준을 변화시켜 융통성 있게 반응하여 성공적인 적응을 이루는 능력(Block & Kremen, 1996)으로, 자아탄력성이 높은 사람은 유연하며, 정서적으로 안정되어 있고 높은 자신감과 자신의 경험에 대해 개방적인 반면, 자아탄력성이 낮은 사람의 경우, 외적 환경의 변화나 도전에 적절하게 대처하지 못하고 스트레스에 민감하게 반응한다고 볼 때(구형모, 2000), 상담자 또한 자아탄력성수준에 따라 상담과정에서의 위기대처능력에 차이가 나타날 것으로 추론해볼 수 있다. 이러한 특성은 본 연구결과에서도 확인할 수 있었다. 즉, 개인적인 위기상황에서 자가 치유적인 상담활동이나 자기성찰과 개인분석 등을 통해 당면한 어려움을 피하지 않고, 개방적으로 자신의 문제를 바라보고, 적극적으로 극복하려고 노력한 상담자는 개인적인 위기를 극복하는 과정 속에서 개인적인 성장이 일어났으며, 마찬가지로 개방적이고 유연한 태도의 상담자의 경우, 상담자로서 위기에 처했을 때도 주기적인 수퍼비전과 반성적 사고를 통해 사례에 대해 객관적이고 전문적인 시각을 갖추려고 노력하고 개인분석을 통해 상담자로서의 어려움을 유연하게 대처해가면서 상담자로서의 전문성을 획득해나감을 확인할 수 있었다. 이는 상담자의 자아탄력성이 상담자 전문직 정체성발달과정에서 겪는 다양한 위기를 극복하기 위해 상담자를 도전하게 만들고, 상담자를 성장으로 이끄는 상담자의 중요한 개인특성요인임을 시사한다.

넷째, 중심현상을 다루고 조절하는데 사용한 작용/상호작용 전략을 살펴보면, ‘개인분석 경험’, ‘상담수퍼비전’, ‘상담경험에 대한 적극

성’ 그리고 ‘자기성찰하기’였다. 상담자는 개인적인 성장과 미해결된 자신의 문제를 다루기 위해 개인분석을 받거나, 지속적으로 자신을 성찰해나감을 알 수 있었다. 상담자 전문성 발달의 핵심적인 기제라고 언급된 지속적인 자기성찰(김진숙, 2005; 허재경, 2009; 황채운 외, 2009; Morrissette, 2002; Skovholt, 2001)은 본 연구에서 상담자 전문직 정체성 발달 과정에서 나타난 ‘상담자로서 성장하고자 하는 의지와 열정’이라는 현상을 다루고 조절하는 전략으로 나타났다.

상담에서 성찰이란 상담자와 내담자 사이의 역동이나 상담회기 안에서 일어나는 현상을 이해하기 위한 행동, 정서, 사고들을 점검하는 활동으로 정의(Neufeldt, 2004)할 수 있는데, 상담자의 성찰능력은 상담자의 전문성을 향상시키는데 핵심적인 역할을 할 뿐만 아니라 상담자로서의 태도, 가치관, 윤리적인 이슈 등에 대해서도 반성적 사고를 통해 자기를 성찰하게 만들어 상담자 전문직 정체성 발달에도 영향을 미친다(허재경, 2009)고 볼 수 있다. 또한 상담자는 성찰과정을 통해 상담과정에 영향을 미치는 상담자 개인의 미해결된 문제가 자각되었을 때, 개인분석에 대한 동기가 강화되면서 적극적으로 개인분석을 받고자 시도하게 되며, 이러한 개인분석의 경험은 자신의 문제를 해결할 뿐만 아니라 내담자경험을 직접 해봄으로써 선배상담자의 상담기술과 상담자의 태도와 자세, 가치관 등을 보면서 모델링을 하게 되어 상담자 롤모델을 발달시키는데 큰 도움이 되는 것으로 나타났다.

상담 수퍼비전은 상담에 대한 이론적 지식과 실천적 경험을 통합시키는 과정으로 상담자 훈련을 위해 가장 많이 활용되고 있는 교육방법(Bernard & Goodyear, 2003)으로 상담자

발달과정에서 가장 중요한 역할을 한다고 평가(Skovholt, 2001)되고 있다. 즉, 상담자는 상담 수행불안을 다루면서 상담방법과 기술을 익히고 상담경력을 쌓아가며 사례에 대한 전문적인 시각을 기르기 위해 주기적인 상담 슈퍼비전을 받는 것은 매우 중요하다. 본 연구에서도 주기적인 상담 슈퍼비전은 상담자로 성장하기 위한 전략 중 하나였다. 이렇듯 상담자는 적극적으로 상담사례를 경험하면서 자기를 성찰하고, 성찰과정에서 드러난 자신의 미해결된 문제를 다루고, 상담사례에 대한 전문적인 시각을 키우기 위해 주기적인 슈퍼비전과 개인분석을 받으면서 전문 상담자로서 성장하도록 하고 상담자로서의 전문직 정체성을 형성해가는 것을 알 수 있었다.

다섯째, 본 연구의 참여자들은 상담자 전문직 정체성이 발달하는 과정 속에서 그 결과로 상담자로서 역량이 강화되고, 개인적인 성장이 나타났다. 이는 상담자 전문직 정체성 발달은 결국 상담자가 전문가로 발달해 가는 과정에서 여러 위기를 경험하며 극복하는 과정 속에서 자기 이해와 수용이 확장되고 이러한 개인적인 성장이 상담자의 삶에 수용되는 과정에서 나타남(오현수 외, 2009)을 시사한다. 즉, 상담자로 성장하고자 하는 의도적이고 적극적인 노력을 바탕으로 상담자로 성장해가는 과정 속에서 개인적인 성장과 상담자로서의 성장이 서로 맞물려 발달하는 과정 속에서 상담자로서의 전문직 정체성 또한 발달한다고 볼 수 있다.

한편, 미해결된 개인적인 문제를 가지고 있는 상담자는 상담과정에서 자신의 문제가 드러나고 그로 인해 상담에 대해 자신감을 잃고 진로에 대한 고민과 함께 상담자역할에 대한 자기회의감에 빠지는 결과도 나타났다. 이는

미해결 문제가 촉발된 상담자의 경우, 정서적으로 불안정하며 스트레스 대처능력이 저하되어 있기 때문에 상담수행불안을 더 민감하게 받아들여 상담과정에서 적절한 상담개입을 하지 못하여 결과적으로 내담자의 복지를 위협할 가능성이 있으며, 상담자 자신의 미해결문제를 다루지 않고, 방치할 경우, 결과적으로 상담자 전문직 정체성 발달을 저해한다고 볼 수 있다. 따라서 Haynes, Corey와 Moulton(2003)의 주장처럼 상담자는 내담자와 상담하면서 드러난 상담자 자신의 개인적인 문제를 적극적으로 탐색하고, 미해결문제에 대한 자기이해와 수용을 위해 상담자에게 개인분석경험은 필수적인 상담수련과정임을 확인할 수 있었다.

마지막으로 본 연구의 제한점과 후속 연구에 대한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 상담경력이 3년 이상 5년 미만인 여성상담자를 대상으로 하였다. 이러한 연구 참여자들의 특성상 전문가급 이상의 상담자의 전문직 정체성 발달 과정의 특성을 밝히지는 못하였다. 또한 여성상담자를 대상으로 하였기 때문에 남성상담자의 상담자 전문직 정체성 발달과정으로 일반화하여 적용하는데 한계가 있다. 따라서 후속 연구에서는 연구대상을 확대하여 상담자 발달 단계별, 성별에 따라 상담자 전문직 정체성 발달과정에서 어떠한 차이가 있는지 살펴볼 필요가 있다.

둘째, 본 연구는 여성상담자의 상담자 전문직 정체성 발달과정에 대한 개념을 범주화하고 페러다임 모형의 틀로서 그 구조를 밝힌데 그 의의를 찾아볼 수 있다. 후속 연구에서는 작용/상호작용 전략이 중재적 조건변수의 영향을 받아 나타날 수 있는 결과를 체계적으로 파악하여 상황적 모형을 제시해 볼 필요가 있다. 예를 들면, 작용/상호작용 전략 중 '개인분

석경협'이 중재적 조건변수 '개인적인 위기'와 '상담자로서의 위기'의 영향을 받아 나타날 수 있는 결과에 대한 상황적 모형을 제시한다면 상담자 전문직 정체성 발달에 개인분석경험의 필요성을 밝히는데 그 의의가 있을 것이다.

셋째, 본 연구의 대상은 연구주체에 가장 적합하다고 판단된 현재 상담자로 활동하고 있는 8명의 여성 상담자로 상담자 전문직 정체성 발달 과정에 대한 경험을 바탕으로 이루어진 질적 연구로 이루어졌다. 그러나 후속 연구에서는 상담자 발달 과정 중에 상담자의 길을 포기하고 다른 직업군을 선택한 상담자의 경우, 어떠한 경험으로 이러한 전환이 촉발되었는지에 대한 연구가 이루어진다면 상담자 전문직 정체성 발달연구 및 상담자 교육에 또 다른 시사점을 발견할 수 있을 것이다.

마지막으로, 본 연구 결과를 통해 우리나라의 사회·문화적 맥락에서 여성상담자의 상담자 전문직 정체성 발달 경험을 심층적으로 알 수 있었다. 앞으로 상담자 전문직 정체성 발달이론을 정립하고 상담자 전문직 정체성 발달을 촉진할 수 있는 실제적인 개입과 관련된 다양한 연구의 활성화가 요구된다.

참고문헌

- 구형모 (2000). 자이탄력성집단의 성격특질. 충북대학교 대학원 석사학위논문.
- 김계현 (1997). 상담심리학. 서울: 학지사
- 김진숙 (2005). 상담자교육에서 성찰적 실천의 의미와 적용. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 17(4), 813-831.
- 신영주 (2008). 여성 알코올 의존자의 중독 과정: 근거이론 접근방법으로. 서울여자대학교 대학원. 박사학위논문.
- 오현수 (2008). 상담전문가 발달과정에서의 좌절 극복경험분석. 백석대학교 상담대학원. 박사학위논문.
- 정지희 (2014). 상담자의 자기효능감, 전문직 정체성, 성취목표, 수행수준의 관계. 건국대학교 대학원. 박사학위논문.
- 최윤경 (2003). 한국 상담자의 전문직 정체성과 전문업무에 관한 연구. 연세대학교 대학원. 박사학위논문.
- 허재경 (2009). 성찰 중심 슈퍼비전을 통한 상담자 발달 사례연구. 서울여자대학교 대학원. 박사학위논문.
- 황채운, 박지아, 유성경, 강지연. (2009). 상담 전공 대학원 석사과정 경험에 대한 질적 연구. 상담학연구, 10(3), 1359-1382.
- Auxier, C. R., Hughes, F. R., & Kline, W. B. (2003). Identity development in counselors-in-training. *Counselor Education & Supervision, 43*, 25-38
- Bernard, J. M. & Goodyear, R. K. (2003). *Fundamentals of clinical supervision*. Boston: Allyn & Bacon.
- Block, J. & Kremen, A. M. (1996). IQ and Ego-resiliency: Conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology, 70*(2), 349-361
- Blocher, D. H. (1983). Toward a cognitive developmental approach to counseling supervision. *The Counseling Psychology, 10*(4), 344-349.
- Borders, L. D., & Usher, C. H. (1992). Post-degree supervision: Existing and preferred practices. *Journal of Counseling & Development, 70*, 594-599.

- Brott, P., & Myers, J. (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.
- Coll, K. M., Doumas, D. M., Trotter, A., & Freeman, B. J. (2013). Developing the counselor as a person and as a professional: Attitudinal changes in core counseling courses. *Journal of Humanistic Counseling, 52*, 54-66
- Dollarhide, C. T., Gibson, D. M. & Moss, J.M. (2013). Professional identity development of counselor education doctoral students. *Counselor Education & Supervision, 52*, 137-150.
- Ekstein, R. & Wallerstein, R. (1972). *The teaching and learning of psychotherapy (2nd ed.)*. New York: International Universities Press.
- Eriksen, T.H. (1997). Ethnicity, race and nation. *The Ethnicity Reader: Nationalism, Multiculturalism, and Migration, 33-42*.
- 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*, 21-38.
- Haynes, R., Corey, G. & Moulton, P. (2003). *Clinical supervision in the helping professions: a practical guide*. Thomson.
- Healey, A. C & Hays, D. G. (2012). A discriminant analysis of gender and counselor professional identity development. *Journal of Counseling & Development, 90*, 55-62.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Marshall, A. (2000). *Developmental themes and self-efficacy for career counselors*. Paper presented at the Annual National Consultation on Career Development, Ottawa, Ontario.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Morrisette, P. J. (2002). *Self-supervision*. New York: Taylor & Francis Group.
- 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*, 3-12.
- Myers, J. E., Sweeney, T. J., & White, V. E. (2002). Advocacy for counseling and counselors: A professional imperative. *Journal of Counseling and Development, 80*(4), 394-402.
- Nelson, K. W., & Jackson, S. A. (2003). Professional counselor identity development: a qualitative study of hispanic student interns. *Counselor Education & Supervision 43*, 2-14
- Neufeldt, S. A. (2004). Critical factors in supervision: The patient, the therapist, and the supervisor. In D.P. Charman, *Core processes in brief psycho dynamic psychotherapy: Advancing effective practice*, (pp. 325-341). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Prosek, E. A. & Hurt, K. M. (2014). Measuring professional identity development among counselor trainees. *Counselor Education & Supervision, 53*, 284-293.
- 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, 5-43.
- Skovholt, T. M. (2001). *The Resilient Practitioner*. Allyn and Bacon. 유성경, 유정이, 이윤주, 김선경 공역.(2003). 건강한 상담자만이 남을 도울 수 있다. 서울: 학지사.
- Skovholt, T. M., & Ronnestad, M. H. (1992). Themes in therapist and counselor development. *Journal of Counseling and Development*, 70, 505-515.
- Skovholt, T. M., & Ronnestad, M. H. (1995). *The evolving professional self: Stages and themes in therapist and counselor development*. Chichester, England: Wiley.
- Skovholt, T. M., Ronnestad, M. H. & Jennings, L. (1997). Searching for expertise in counseling. *Educational Psychology Review*, 9(4), 361-369.
- Strauss, A, & Corbin, J.(1998). Basic of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques. 신경림 역. (2001). 근거이론의 단계. 서울: 현문사
- 1차원고접수 : 2015. 10. 22.
심사통과접수 : 2015. 12. 20.
최종원고접수 : 2015. 12. 27.

A Qualitative Study on Female Counselor's Counselor Professional Identity Development Experience

Jaekyung Hur

Konkuk university

Youngju Shin

Shinyoungju counseling center

The study examined female counselor's counselor professional identity development experience. The grounded theory by Strauss and Corbin's(1998) was adopted to elucidate the structure of their experiences. In-depth interviews with 8 female counselors who have counseling work experience for 3 years or more but less than five years were collected for the analysis. We deduced 77 concepts, 38 subcategories and 17 categories from the analysis and finally derived a paradigm model. The central phenomenon was 'a passion and willingness to grow as a counselor'. We discussed the implication of the findings and suggested future research issues for counselor professional identity development.

Key words : female counselor, counselor professional identity, grounded theory