

대학취업센터 상담자의 소명, 내담자의 상담자 지각, 작업동맹 간의 관계

The Relationship among Calling of the University Career Center Counselor, Client Perception of Counselor, and Working Alliance

정지애^{1*}, 강혜영²

¹한국직업능력개발원, ²코리아텍 HRD전문대학원

Ji-ae Jeong^{1*}, Hye-young Kang²

¹Department of Korea Research Institute for Vocational Education and Training, Sejong 30147, Korea

²Department of Career Counseling, HRD Graduate School, KOREATEC, Cheonan 31253, Korea

[요약]

본 연구는 대학취업센터에 근무하는 상담자와 대학취업센터를 내방하는 내담자(학생)를 대상으로 상담자의 소명, 내담자의 상담자 지각, 상담자와 내담자가 지각한 작업동맹 간의 관계를 분석하고자 진행되었다. 이를 위해 34개 대학의 대학취업센터에서 진로상담을 담당하는 상담자 110명과 내담자 208명을 대상으로 자료를 수집하였고, 다중회귀분석을 실시하였다. 주요 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 상담자의 소명은 상담자가 지각한 작업동맹에 정적인 영향($\beta = .48, p < .01$)을 미치는 것으로 나타났으며, 25%를 설명하였다. 상담자의 소명은 내담자가 지각한 작업동맹에 정적인 영향($\beta = .21, p < .01$)을 미치는 것으로 나타났으며, 7%를 설명하였다. 둘째, 상담자의 소명은 내담자의 상담자 지각에 정적인 영향($\beta = .21, p < .01$)을 미치는 것으로 나타났으며, 8%를 설명하였다. 이를 통해 소명의식이 높은 상담자들이 작업동맹(상담협력관계)을 잘 맺고, 내담자는 소명의식이 높은 상담자를 전문적이고, 신뢰롭고, 호감있다고 지각할 가능성 역시 높음을 알 수 있었다.

[Abstract]

This study was conducted on the counselors who work in university job centers and visiting students to analyze the relationship among counselors' calling, visitors' perception of counselors and work alliance perceived by the visitors and counselors. The data were collected from 110 counselors who are in charge of career counseling in university job centers and 208 visitors to the center, on which multiple regression analysis was performed. The results of this study are as follows. First, counselors' calling had positive effect on work alliance perceived by counselors ($\beta = .48, p < .01$) with explanatory power of 25%. Counselors' calling had positive effect on work alliance perceived by visitors ($\beta = .21, p < .01$) with explanatory power of 7%. Second, counselors' calling had positive effect on visitors' perception of counselors ($\beta = .21, p < .01$) with explanatory power of 8%. Through these results, this study found out that counselors with high level of calling tend to form great work alliance while visitors tend to perceive that counselors with high level of calling are professional, trustworthy and likable.

Key Words: Calling, Client perception of counselor, Working alliance

<http://dx.doi.org/10.14702/JPEE.2016.049>



This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Received 2 May 2016; **Revised** 17 May 2016

Accepted 20 May 2016

***Corresponding Author**

E-mail: jiae0202@naver.com

이 논문은 정지애(2016) 석사학위 논문을 토대로 작성된 것임.

I. 서론

최근 교육부는 기존 초·중·고등학생에서 대학생까지 대상을 확대하여 제2차 진로교육 5개년 기본계획을 발표하였다. 지금까지 우리나라 진로교육은 일회적, 형식적인 진로상담으로 지속적인 진로 설계와 준비에 대한 지원이 부족한 상황이었다. 초·중등학생 중심의 진로교육은 대학선택까지 연계되지 못하여 성적에 따라 진로를 선택하는 학생이 많기에 대학에서의 진로상담이 다시 필요한 실정이다. '07~'12년 대학교육 만족도 조사 결과, '진로관련 상담 및 지원제도' 분야가 6년 연속 최저인 점을 보았을 때도 대학에서 진로상담의 중요성이 더욱 커지고 있다[1]. 진로상담이란 '주로 직업 혹은 진로와 관련된 문제에 초점을 두고 상담자와 내담자 간에 진행되는 면 대 면 상호작용이다. 상호작용이란 본래 상담자와 내담자 간의 관계가 중요한 작용을 하는 심리학적 과정'이다[2]. 효과적인 진로상담을 위한 필수적인 요소로 중요한 것이 상담자와 내담자의 관계인 작업동맹이다.

작업동맹(working alliance)은 상담의 목표와 과제 및 유대관계의 발달에 대한 동의를 토대로 한 상담자와 내담자 사이의 협력을 의미한다. 작업동맹의 질에 영향을 주는 요인은 상담자의 개인적 특성, 내담자의 상담 전 특성, 상담자의 기술적 행위이다[3]. 특히 상담자 요인은 내담자 요인에 비해 능동적으로 변화가 가능하고, 직접적으로 상담관계에 영향을 미칠 수 있다는 점에서 그 역할이 강조된다[4]. 상담성과에 기여하는 상담자 요인은 외적특성과 외적상태보다는 상담자의 내적특성(상담자의 정서적 안녕, 문화적 태도, 가치 등)과 내적상태(관계형성능력)가 높은 영향력을 보였다[5]. 이러한 연구결과는 작업동맹의 상담자 변인에서도 내적요인이 중요함을 알 수 있다.

최근 상담자의 내적요인으로 주목 받고 있는 것이 소명이다[6-8]. 소명(Calling)이란 한 개인이 자신의 일에 개인적인 충만감을 느끼거나 사회적으로 의미 있는 헌신을 하도록 이끄는 목적의식이다[9]. 여러 선행연구에서 소명을 가진 사람들이 긍정적인 진로 발달을 하였고 더 높은 만족감을 느꼈다. 진로상담에서 소명이란 일을 수행함에 있어서 사회에 이로울 수 있을지를 염두에 두게 하고, 삶의 의미와 목적을 부여하게 해줌으로써 일을 자발적으로 수행하도록 동기화 시켜주는 것으로 정의된다[9]. 특히 소명은 자아정체감과 가치관이 완성되고 구체적인 진로탐색, 계획 및 결정을 하는 대학생 시기에 중요한 역할을 한다[10]. 상담자가 소명에 관한 자신의 경험을 내담자에게 개방하였을 때 상담효과가 훨씬 높다[11]. 이러한 점은 대학의 진로상담자가 자신의 직업에 소명을 가지고 개방하였을 때 대학생인 내담자의 진로에 영향

을 줄 수 있음을 생각해 볼 수 있다. 따라서 작업동맹에 영향을 미치는 상담자의 개인적 특성으로 소명을 주목해 볼 필요가 있다.

또 Strong은 상담 과정을 상담자와 내담자가 상호간에 영향을 미치는 대인간 영향과정으로 정의하며, 상담자의 어떤 특성이 내담자에게 영향을 줄 수 있는지에 관심을 가졌다[12]. 연구결과 상담자의 실제 특성보다는 이러한 특성을 내담자가 어떻게 지각하는지가 중요하고, 얼마나 전문성이 있다고 인정하는지, 얼마나 신뢰하는지, 얼마나 매력적이라고 생각하는지에 따라 상담 관계 및 성과에 중요한 영향을 미친다고 보았다[13]. 지금까지 상담자 지각에 대한 연구를 살펴보면 상담자의 외적 특성, 언어적, 비언어적 행동과 상담자에 대한 따뜻함, 전문성 지각 등의 내적특성이 내담자의 상담자 지각에 영향을 미쳤다. 이에 본 연구에서는 상담자의 실제 특성인 소명이 내담자의 상담자 지각에 어떤 영향을 미치는지 보고자 한다. 소명이 있는 사람은 소명을 발휘할 수 있도록 목표와 과업을 위해 노력하고, 특정 직무에 강한 열정으로 지속적으로 몰입하여 정서적인 관계구축에도 관심을 갖게 된다. 그렇기에 소명이 있는 상담자는 내담자와의 문제해결을 위해 노력하고, 내담자와의 상담관계도 잘 형성함을 유추할 수 있기에 내담자의 상담자 지각에도 영향을 미칠 것을 생각해볼 수 있다. 이러한 점으로 소명 있는 상담자의 실제 특성이 내담자에게 어떻게 지각되는지 알아볼 필요가 있다.

따라서 본 연구는 상담자의 소명과 상담자와 내담자가 지각한 작업동맹 간의 관계, 상담자의 소명과 내담자의 상담자 지각 간의 관계를 알아보고자 한다. 상담자의 소명이 내담자가 느끼는 상담자의 지각과 작업동맹 형성에 도움을 주는지를 알게 된다면 상담연구 측면에서 상담자 요인에 대한 이해와 함께 효과적인 상담자의 모델링·상담자 교육과 상담에 관련된 연구의 기초자료를 제공할 수 있을 것이다. 이러한 목적을 위해 '상담자의 소명과 작업동맹(상담자, 내담자)의 관계는 어떠한가?', '상담자의 소명과 내담자의 상담자 지각의 관계는 어떠한가?'라는 문제를 설정하였다.

II. 이론적 배경

A. 대학취업센터 상담자

대학취업센터는 대학생들의 진로 및 취업에 도움을 주기 위해 대학에 개설된 기관으로 4년제 대학의 91.9%가 대학취업센터를 두고 있다. 취업정보센터와 같은 전통적인 취업지

원서서비스 제공 기관부터 정부의 정책차원에서 도입된 종합 인력개발센터나 여대생커리어개발센터와 학생생활연구소 등이 대표적인 기관이다. 대학별로 조직구성과 소식기관 및 다양한 명칭으로 대학생들의 진로 및 취업상담을 담당하고 있다. 대학취업센터 상담자는 현재 기업체 인사 노무 경력자, 직업상담자 자격증 소지자 등 취업지원 및 상담분야의 전문성을 지닌 인력으로 이루어지고 있다. 지위는 학교별로 정규직, 계약직 등으로 차이가 있고, 역할은 재학생의 진로지도, 경력계획, 상담업무, 취업프로그램 운영, 구인업체 발굴, 취업알선, 다양한 행정업무 등을 담당하고 있다.

B. 소명

소명(Calling)은 한 개인이 자신의 진로와 직업에 대해 개인적인 만족감을 느끼거나 사회적으로 의미 있는 헌신을 하도록 이끄는 목적의식을 말하며, 최근 진로를 이해하는 중요한 구성개념이다. 자신의 일을 소명으로 지각하는 사람들은 자신의 진로에 대해 만족할 뿐 아니라, 여러 장벽에도 일을 계속해 나갈 수 있는 힘을 가지게 된다. 따라서 소명이 있는 사람들은 소명을 잘 발휘할 수 있도록 목표와 과업을 위한 노력을 한다. 소명의 하위요인은, 자신을 넘은 존재로부터 경험하는 초월적 부름, 일과 관련된 활동을 더 넓은 삶의 목적과 의미와 연결시키는 목적/의미, 마지막으로 동기의 주요한 원천으로 타인지향적인 가치와 목표를 지니는 친사회적 성향이다[14]. 진로상담 분야에서 소명연구가 활발한 서구에 비해 국내에서는 소진이 많은 타인을 돕는 휴먼서비스 직업을 대상으로 연구가 이루어졌다. 최근 상담자들을 대상으로 한 질적 연구[7,9]에서 열악한 직무환경에도 상담자의 길을 계속 하게 하는 중요한 변인으로 소명의식이 보고되었다. 상담자는 도움이 필요한 사람들을 심리적으로 돕는 것이 삶에서 가치 있는 일이라고 생각했고, 그 의미를 따라 상담을 직업으로 선택할 가능성이 높은 사람들로써 상담자의 삶에 있어서 소명의 역할은 매우 중요하다[8].

C. 내담자의 상담자 지각

상담자 지각이란 내담자가 상담자에 대해 어떻게 느끼고 생각하는가 하는 상담자에 대한 지각이다. Strong은 상담 과정을 상담자와 내담자가 상호간에 영향을 미치는 대인간 영향 과정으로 정의하며, 내담자의 상담자에 대한 지각이 상담의 효율성을 최대화하는데 필수적인 요인임을 밝혔다[12]. 긍정적인 상담관계는 성공적인 상담을 위한 필요조건으로 상담자와 내담자가 서로를 지각하는 방식은 상담관계 형성

에 중요한 영향을 미친다. 긍정적인 상담관계에서 내담자는 상담자를 모델링하며 상담자가 지닌 가치를 수용하려 한다. 상담자 지각의 하위요인은 첫째, 전문성은 상담자가 내담자의 문제를 효과적으로 다루고 명확한 결론을 얻을 수 있게 하는 기술과 정보를 가지고 있음을 내담자가 믿는 것이다. 둘째, 신뢰성은 상담자의 진실, 개방성이며, 어떤 감춰진 목적도 없으며, 내담자는 그 반응이 상담자의 솔직하고 숨김없는 견해임이 분명하다고 믿는 것이다. 셋째, 호감도는 상담자에 대한 긍정적 감정으로 상담자를 좋아하고 존경하여, 인정받으려 하고 상담자와 더욱 유사해지려는 바램이다.

D. 작업동맹

작업동맹이란 상담의 목표와 과제 및 유대관계의 발달에 대한 동의를 토대로 한 상담자와 내담자 사이의 협력이다. Bordin은 작업동맹을 Greenson의 초기 연구에 기초하여 정신분석이론에 한정시키는 것이 아니라 다양한 이론에 적용할 수 있도록 확대하였다[3]. 작업동맹의 하위요인은 첫째, 목표합의는 상담목표와 상담성공을 상담자와 내담자가 서로 협의하는 과정으로 상담과정에서 추구하는 목표에 대한 상호 합의이다. 둘째, 과제 동의는 효과적인 상담성공을 내기 위한 과제를 협의하는 것을 말하는 것으로 상담시간에 다룰 과제에 대한 이해와 동의이다. 셋째, 정서 유대는 상담자의 상호 신뢰감, 편안함, 호감 등의 특징으로 내담자와 바람직한 애착관계를 만드는 협업과정으로 두 사람 사이의 정서적 유대이다. 작업동맹에서 이 세 요소가 어떻게 결합되느냐에 따라 상담의 성과를 좌우한다.

III. 연구방법

A. 연구대상

본 연구는 전국의 34개 대학의 대학취업센터에서 진로상담을 하는 상담자 110명과 이들에게 진로상담을 받는 내담자 208명을 대상으로 자료를 수집하였고, 총 208쌍이 존재한다. 설문지를 이용한 조사를 실시하여 해당 응답을 본 연구를 위한 자료 분석에 사용하였다(표 1, 표 2 참고).

B. 연구도구

1) 한국형 소명척도

본 연구에서는 2008년 Dik, Eldridge과 Steger가 개발한

표 1. 상담자의 인구통계학적 특성

Table 1. Counselor's Demographics

변수	구분	빈도	비율(%)
성별	남자	12	10.9
	여자	97	88.1
	무응답	1	1
연령	20대	15	13.6
	30대	56	50.9
	40대	34	30.9
	50대 이상	5	4.5
상담 경력-학기		7.18	4.55
상담경력-사례		1,088	1,957
자격증	상담심리 1급	1	0.9
	상담심리사 2급	12	11.0
	전문상담사 1급	0	0.0
	전문상담사 2급	6	5.5
	작업상담사	74	67.9
	미취득	8	7.3
	기타	27	24.8
전체		110	100.0

표 2. 내담자의 인구통계학적 특성

Table 2. Client's Demographics

변수	구분	빈도	비율(%)
성별	남자	88	42.3
	여자	115	55.3
	무응답	5	2.4
연령		22.90	2.18
학년	1학년	9	4.3
	2학년	48	23.1
	3학년	28	13.5
	4학년 이상	119	57.2
	무응답	4	1.9
전공 계열	인문/사회/상경 계열	107	51.4
	자연과학/공학 계열	72	34.6
	의/치/간호 계열	8	3.8
	예/체능 계열	11	5.3
	사범/교육 계열	6	2.9
	무응답	4	2.0
	전체		208

Calling and Vocation Questionnaire(CVQ)를 심예린[15]이 번안 및 수정한 한국형 소명척도를 사용하였다. 본 연구에서 측정된 소명 척도에 대한 신뢰도 계수는 소명의 하위요인 중 초월적 부름 요인은 .76, 목적/의미는 .92, 친사회적 성향은 .81이었으며, 소명 전체는 .89로 나타났다.

2) 작업동맹 척도

본 연구에서는 Bordin의 이론을 기초로 하여 Horvath와 Greenberg[16]가 개발한 작업동맹 척도(WAI)의 단축형 질문지를 사용하였다. 이수림[17]은 강혜영[18]이 번안한 작업동맹척도에서 단축형에 맞는 12문항을 선별하였으며, 본 연구에서는 이수림이 선별한 문항을 사용하였다. 본 연구에서 측정된 작업동맹 척도에 대한 신뢰도 계수는 상담자가 지각한 작업동맹의 하위요인 중 목표합의는 .65, 과제동의를 .71, 유대는 .73이었으며, 작업동맹(상담자) 전체는 .84로 나타났다. 내담자가 지각한 작업동맹의 하위요인 중 목표합의는 .67, 과제동의를 .85, 유대는 .79이었으며, 작업동맹(내담자) 전체는 .89로 나타났다.

3) 상담자 지각 척도

본 연구에서는 Barak과 LaCrosse[12]이 개발한 상담자 지각 척도를 Corrigan과 Schmidt[19]가 CRF-S(Counselor Rating Form)로 축소 개정하여 오경희[20]가 번안하고 타당화한 척도를 사용하였다. 본 연구에서 상담자 지각의 하위요인의 신뢰도 계수는 신뢰도는 .85, 전문성은 .90, 호감도는 .78이었으며, 상담자 지각 전체는 .93로 나타났다.

C. 자료분석

본 연구는 자료의 분석을 위하여 Windows SPSS 20.0 통계 프로그램을 사용하였다. 다음과 같은 과정을 거쳐 분석하고 통계적 유의수준은 .05로 설정하여 처리하였다.

첫째, 연구대상자의 인구통계학적 특성을 알아보기 위해 빈도분석과 기술통계 분석을 실시하였다. 둘째, 상담자의 소명과 작업동맹 간의 관계를 알아보기 위해 상담자의 소명과 하위요인을 독립변인으로 하고 작업동맹(상담자, 내담자) 및 하위요인을 종속변인으로 하는 다중회귀분석을 실시하였다. 셋째, 상담자의 소명과 내담자의 상담자 지각 간의 관계를 알아보기 위해 상담자 소명과 하위요인을 독립변인으로 하고 내담자의 상담자 지각 및 하위요인을 종속변인으로 하는 다중회귀분석을 실시하였다.

표 3. 상담자의 소명과 상담자가 지각한 작업동맹 간의 관계

Table 3. The Relationship between Calling of Counselor and Counselor Perceptions by Working Alliance

(N=208)

	작업동맹		목표합의		과제동의		유대	
	β	t	β	t	β	t	β	t
상담자의 소명	.48	7.91**	.35	5.41**	.42	6.54**	.48	7.80**
초월적 부름	.10	1.44	.16	2.07*	.09	1.14	.00	-.06
목적/의미	.16	1.85	.03	.37	.13	1.44	.27	3.23**
친사회적 성향	.33	4.12**	.24	2.85**	.29	3.55**	.30	3.89**
F	22.62**		10.45**		15.56**		24.51**	
R^2	.25		.13		.19		.27	
adj. R^2	.24		.12		.17		.25	

* $p < .05$, ** $p < .01$

표 4. 상담자의 소명과 내담자가 지각한 작업동맹 간의 관계

Table 4. The Relationship between Calling of Counselor and Client Perceptions by Working Alliance

(N=208)

	작업동맹		목표합의		과제동의		유대	
	β	t	β	t	β	t	β	t
상담자의 소명	.21	3.12**	.21	3.09**	.15	2.09*	.21	3.08**
초월적 부름	.26	3.32**	.24	2.99**	.20	2.41*	.27	3.35**
목적/의미	-.09	-0.99	-.05	-.53	-.06	-.58	-.14	-1.55
친사회적 성향	.10	1.18	.08	.91	.05	.52	.15	1.75
F	5.44**		4.67**		2.58		6.01**	
R^2	.07		.07		.04		.08	
adj. R^2	.06		.05		.02		.07	

* $p < .05$, ** $p < .01$

표 5. 상담자의 소명과 내담자의 상담자 지각 간의 관계

Table 5. The Relationship between Calling of Counselor and Client Perception of Counselor

(N=208)

	상담자 지각		전문성		신뢰도		호감도	
	β	t	β	t	β	t	β	t
상담자의 소명	.21	3.07**	.20	2.90**	.24	3.52**	.14	2.05*
초월적 부름	.28	3.50**	.31	3.95**	.26	3.24**	.19	2.29*
목적/의미	-.04	-.43	-.10	-1.08	.01	.14	-.01	-.07
친사회적 성향	.03	.35	.05	.55	.03	.36	.00	.02
F	5.39**		6.22**		5.68**		2.33	
R^2	.08		.09		.08		.03	
adj. R^2	.06		.07		.07		.02	

* $p < .05$, ** $p < .01$

IV. 연구결과

A. 상담자의 소명과 작업동맹 간의 관계

1) 상담자의 소명과 상담자가 지각한 작업동맹 간의 관계

상담자의 소명 전체와 하위요인인 초월적 부름, 목적/의미, 친사회적 성향을 독립변수로 하고, 상담자가 지각한 작업동맹 전체 및 하위요인인 목표합의, 과제동의, 유대를 종속변수로 설정하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 표 3과 같다. 상담자의 소명이 상담자가 지각한 작업동맹에 유의한 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며($\beta=48, p < .01$), 그 설명력은 25%였다.

2) 상담자의 소명과 내담자가 지각한 작업동맹 간의 관계

상담자의 소명 전체와 소명의 하위요인인 초월적 부름, 목적/의미, 친사회적 성향을 독립변수로 하고, 내담자가 지각한 작업동맹 전체 및 하위요인인 목표합의, 과제동의, 유대를 종속변수로 설정하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 표 4와 같다. 상담자의 소명이 상담자가 지각한 작업동맹에 유의한 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며($\beta=.21, p < .01$), 그 설명력은 7%였다.

B. 상담자의 소명과 내담자의 상담자 지각 간의 관계

상담자의 소명 전체와 소명의 하위요인인 초월적 부름, 목적/의미, 친사회적 성향을 독립변수로 하고, 내담자의 상담자 지각 전체 및 하위요인인 신뢰도, 전문성, 호감도를 종속변수로 설정하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 표 5와 같다. 상담자의 소명이 내담자의 상담자 지각에 유의한 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며($\beta=.21, p < .01$), 그 설명력은 8%였다.

V. 결론 및 제언

본 연구에서는 대학취업센터 상담자의 소명, 내담자의 상담자 지각, 작업동맹 간의 관계를 알아보았다. 본 연구에 대한 결론은 다음과 같다.

첫째, 상담자의 소명과 상담자가 지각한 작업동맹과의 관계에서 소명 전체와 하위요인인 친사회적 성향이 상담자가 지각한 작업동맹에 유의한 긍정적 영향이 미치는 것으로 나타났다. 이러한 점은 상담자가 소명의식을 가졌을 때 상담관계에 노력을 하고, 특히 친사회적 성향으로 내담자를 위하기

에 작업동맹(상담협력관계)에 영향을 줄 수 있음을 확인할 수 있었다. 이는 Dik과 Duff[9]의 연구처럼 소명이 삶의 의미와 목적을 부여하여 일을 자발적으로 수행하도록 동기화 시켜주기에 상담관계에도 영향을 주는 것을 알 수 있었다. 또 조은애[7]의 연구처럼 상담자는 도움이 필요한 사람들을 심리적으로 돕는 것이 삶에서 가치 있는 일이라고 생각하여 상담을 직업으로 선택할 가능성이 높은 사람들이라는 연구결과와 일치한다. 또한 여성 진로상담 전문가들의 직업성취과정에서 활용한 내적 조건으로 이타적인 특성이 포함된 손은령[21]의 연구와도 일치한다.

상담자의 소명과 내담자가 지각한 작업동맹과의 관계에서 상담자의 소명 전체와 하위요인 중 초월적 부름이 내담자가 지각한 작업동맹에 유의한 긍정적 영향을 미치는 것을 알 수 있었다. 이러한 점은 상담자의 소명의식과 직업에 대한 남다른 가치가 내담자가 느끼는 작업동맹(상담협력관계)에 영향을 주는 것을 생각할 수 있다. 이는 상담자가 직업에 대한 자신의 소명 경험을 내담자에게 개방하였을 때 상담효과가 훨씬 높은[11] 것처럼 진로상담자의 소명이 진로상담을 받는 내담자에게 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다. 또한 작업동맹에서 상담자 요인은 내담자 요인에 비해 능동적으로 변화시킬 수 있고, 직접적으로 내담자와의 관계에 영향을 미칠 수 있다는 점에서 그 역할이 강조되는[4] 것처럼 상담자의 소명이 작업동맹에 영향을 미치는 것을 알 수 있었다.

둘째, 상담자의 소명과 내담자의 상담자 지각과의 관계에서 소명 전체와 초월적 부름이 내담자의 상담자 지각 및 하위요인인 전문성, 신뢰도, 호감도에 유의한 긍정적 영향을 미치는 것을 알 수 있었다. 이는 상담자 본인이 상담자라는 직업에 남다른 의미를 스스로 가졌을 때, 내담자에게도 의식적·무의식적으로 인식되어 상담자를 전문적, 신뢰적, 호감있게 지각함을 알 수 있다. 이 점은 Beutler[5]의 연구결과처럼 상담성과에 기여하는 상담자 요인으로 외적요인보다 내적요인이 중요한 것과 일치한다. 또한 소명이 있는 사람들은 소명을 가장 잘 발휘할 수 있도록 목표와 과업을 위해 노력한다는 Hall과 Chandler[22]의 연구처럼 소명의식이 있는 상담자가 목표와 과업에 대한 노력으로 상담관계에서 내담자에게 긍정적으로 지각됨을 알 수 있었다.

본 연구 결과를 바탕으로 의의 및 시사점은 다음과 같다.

첫째, 진로 및 취업상담에서 상담자의 내적가치로 소명을 본 점이다. 최근 진로의 가치로 소명이 중요한 바, 진로상담을 하는 대학취업센터 상담자의 가치로 소명을 알아본 직접적인 연구는 이루어지지 않았다. 본 연구에서는 상담자가 소명을 가졌을 때 상담성과인 작업동맹에 영향을 미치고, 내담

자의 상담자 지각에도 영향을 미침을 알 수 있었다. 따라서 앞으로 상담자가 갖추어야 할 자질과 상담자 교육에 대한 근거가 될 수 있을 것이다. 둘째, 작업동맹에 영향을 미치는 상담자의 개인적 특성으로 상담자의 소명을 본 점이다. 작업동맹에 영향을 미치는 상담자의 개인적 특성에 대한 연구는 많은 바, 상담자의 소명에 대한 선행연구는 찾기 어려웠다. 따라서 작업동맹을 형성하는 상담자의 개인적 특성에 대한 연구를 넓힘에 의의가 있다. 셋째, 상담자의 개인적 특성을 내담자 입장에서 상담자 지각과 작업동맹으로 중복해서 평가한 점이다. 관계에 민감한 한국 문화의 경우 상담 관계에서도 내담자가 상담자를 의식할 수 있다. 또 상담자 특성은 내담자에게 영향을 미칠 수 있기에 더욱 중요하다. 따라서 상담자의 소명을 내담자 입장에서 두가지 측면으로 평가한 점이 의의가 있다.

본 연구의 제한점과 후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서는 지역별, 규모별 구분 없이 진행하여 대학의 특성을 연구에 반영하지 못하였다. 따라서 추후 연구에서는 지역별, 규모별, 일반적인 특성을 반영하여 구체화 할 필요가 있다. 둘째, 설문을 통한 자기보고식 방법으로 측정되었기에 자기보고식 측정방법이 갖고 있는 문제점과 오류를 배제할 수 없다. 따라서 향후 연구에서는 객관적인 조사법이 병행되어야 할 필요가 있다. 셋째, 상담자의 소명에 대해 다각도로 살펴볼 필요가 있다. 본 연구에서는 소명척도로 CVQ-K를 사용한 바, 소명수행에 대한 문항이 삭제된 소명 의식에 관한 문항만 존재한다. 따라서 상담자의 소명의식과 실제 수행 측면에서 다각화할 필요가 있다. 또 소명이라는 것이 상담자가 지각하는 주관적인 요소이기에 상담자의 직업에 대한 의미, 만족도, 동기 등과 함께 살펴보아야 할 것이다. 넷째, 종단적인 연구와 다양한 연구방법이 필요하다. 본 연구는 한 회기의 횡단적인 연구로 이루어진 바, 상담자의 소명이 상담자 지각과 작업동맹에 미치는 관계를 일반화 하는데 제한이 있다. 또 단순한 상관관계를 밝히기는 하였으나 구조적인 관계나 본질적인 인과 관계를 설명하기에는 무리가 있다. 따라서 후속연구에서는 보다 구체적인 연구 결과를 위해서 종단적인 연구와 다양한 연구 방법을 적용할 필요가 있다. 다섯째, 본 연구에서 사용한 소명과 작업동맹, 소명과 상담자 지각에 대한 선행연구를 찾기 어려웠기에 각 변인들을 추론을 통하여 선정할 수 밖에 없었다. 따라서 본 연구 결과를 바탕으로, 후속 연구에서는 소명과 작업동맹 사이의 다양한 매개 변인과 조절변인으로 결과를 검토할 필요가 있다.

참고문헌

- [1] Ministry of Education, "The second round of career education his announcement of a five-year basic plan (2016~2020)", 2016.
- [2] B. H. Kim, *Career counseling*, Seoul, Hakjisa, 2003.
- [3] E. S. Bordin, "The generalizability of the psychoanalytic concept of the working alliance," *Psychotherapy*, vol. 16, pp. 252-260, 1979.
- [4] J. A. Hayes, and C. J. Gelso, "Clinical implications of research on countertransference: Science informing practice," *Journal of Clinical Psychology*, vol 57, no. 8, pp. 1041-1051, 2001.
- [5] L. E. Beutler, M. Malik, S. Alimohamed, T. M. Harwood, H. Talebi, S. Noble, and E. Wong, "Therapist effects," *Bergin and Garfield's Handbook of Psychotherapy and behavior Change*, vol. 5, pp. 227-306, 2004.
- [6] H. S. Park, Y. Y. Go, "General counseling : Qualitative Study on Youth Activity partner experience," *Korean Journal of Counseling*, vol, 10, no. 4, pp. 1971-1994, 2009.
- [7] E. A. Joe, "A study on the moderating effect of counselor's calling on the relation of job environment with job engagement and burnout respectively," Master's thesis, Graduate of School Ewha womans University, Seoul, 2010.
- [8] E. Y. Chae, "Qualitative Research on the Meaning of the Occupation of Child Counselor," *Korean Journal of Play Therapy*, vol. 12, no. 2, pp. 1-16. 2009.
- [9] B. J. Dik, R. D. Duffy, "Calling and vocation at work definitions and prospects for research and practice." *The Counseling Psychologist*, vol. 37, no. 3, pp. 424-450, 2009.
- [10] Y. J. Shin, "Exploration of the relationship among calling, career decision-making self-efficacy, intrinsic motivation, and career adaptability," *Korean Journal of Counseling*, vol. 14, no. 1, pp. 209-226, 2013.
- [11] B. J. Dik, and M. F. Steger, "Randomized trial of a calling-infused career workshop incorporating counselor self-disclosure", *Journal of Vocational Behavior*, vol. 73, no. 2, pp. 203-211, 2008.
- [12] S. R. Strong, "Counseling: An Interpersonal Influence Process," *Journal of Counseling Psychology*, vol. 15, no.

- 3, pp. 215, 1968.
- [13] A. Barak, and M. B. LaCrosse, "Multidimensional perception of counselor behavior," *Journal of Counseling Psychology*, vol. 22, no. 6, pp. 471, 1975.
- [14] R. D. Duffy, and B. J. Dik, "Beyond the self: External influences in the career development process" *The career development quarterly*, vol. 58, no. 1, pp. 29-43, 2009.
- [15] Y. R. Shim, "Development and Validation of the Korean Version of the Calling and Vocation Questionnaire(CVQ-K) : Focusing on College Students," Master's thesis, Graduate of School Ewha womans University, Seoul, 2010.
- [16] A. O. Horvath, and L. S. Greenberg, "Development and validation of the Working Alliance Inventory," *Journal of Counseling Psychology*, vol. 36, no. 2, pp. 23-33, 1989.
- [17] S. L. Lee, "Counselor's Wisdom, Counseling Processes, and Outcomes," Ph.D. dissertation, Graduate of school The Catholic University, Seoul, 2008.
- [18] H. Y. Kang, (An) analysis of differences in working alliance by counselor experience level," Master's thesis, Graduate of School Seoul National University, Seoul, 1995.
- [19] J. D. Corrigan, and L. D. Schmidt, "Development and validation of revisions in the counselor rating form," *Journal of Counseling Psychology*, vol. 30, no. 1, pp. 64, 1983.
- [20] G. H. Oh, "Also affect the reaction of the counselors passed from initial consultation on the assessment of the effectiveness of the client's intentions and perceptions counseling," Master's thesis, Graduate of School Seoul National University, Seoul, 1986.
- [21] E. Y. Son, and J. H. Son, "Vocational Achievements Impact Factors and Interpretation of their Career Progress in Female Counseling Professionals," *The Journal of Asian Women*, vol. 51, no. 2, pp. 143-180, 2012.
- [22] D. T. Hall, and D. E. Chandler, "Psychological success: When the career is a calling," *Journal of Organizational Behavior*, vol. 26, no. 2, pp. 155-176, 2005.



정지애(Ji-ae Jeong)

2016년 2월 : 한국기술교육대학교 테크노인력개발전문대학원 석사
 2016년 5월 ~ 현재 : 한국직업능력개발원 자유학기·진로체험지원센터
 <관심분야> 진로상담, 청소년상담, 상담기법, 교육개발



강혜영(Hye-young Kang)_종신회원

1990년 2월 : 이화여자대학교 교육심리학과(문학사)
 1995년 2월 : 서울대학교 교육학과(교육학 석사)
 2005년 2월 : 서울대학교 교육학과(교육학 박사)
 2005년 3월 ~ 현재 : 코리아텍 HRD전문대학원 교수
 <관심분야> 진로상담, 청소년 상담, 상담기법, 상담마케팅