

수퍼비전 작업 동맹과 상담자 경력 수준이 역할 어려움과 수퍼비전 만족도에 미치는 영향*

손은정[†] 유성경 강지연 임영선

이화여자대학교

본 연구에서는 수퍼비전 관계와 상담자 경력수준이 수퍼비전 과정에서 경험하는 역할 어려움 및 수퍼비전 만족도에 어떤 영향을 미치는지 살펴보았다. 첫 번째로 수퍼비전 작업동맹의 하위 요인들(목표, 과제, 유대) 중 어떤 요인이 수퍼비전에서 경험하는 역할 모호함 및 역할 갈등의 정도, 그리고 수퍼비전 만족도에 영향을 미치는지를 살펴보았다. 두 번째로 상담자의 경력 수준에 따라 상담자가 수퍼비전에서 경험하는 역할 갈등, 역할 모호함, 수퍼비전 만족도에 차이가 있는지를 분석하였다. 현재 수퍼비전을 받고 있는 170명의 상담자들을 대상으로 수퍼비전 작업 동맹 질문지, 역할 갈등 및 역할 모호함 척도, 수퍼비전의 개인적인 반응 척도를 실시하여 자신의 수퍼비전 경험에 대해 응답하도록 하였다. 응답결과는 다변인 중다회귀와 다변량 분석을 사용하였다. 분석결과 작업동맹의 세 가지 하위변인들(목표, 과제, 유대) 가운데 목표와 과제가 역할 모호함과 역할 갈등에 유의한 영향을 주는 것으로 나타나 수퍼비전에서 합의된 목표와 과제가 있을 때, 상담자들은 수퍼비전에서 역할 어려움을 덜 경험하는 것으로 나타났다. 또한, 상담자 경력수준에 따라 역할 모호함에 차이가 나타나 초보상담자가 숙련상담자보다 역할 모호함을 더 많이 경험하는 것으로 나타났다. 이 결과는 초보상담자를 대상으로 수퍼비전을 실시할 때 수퍼비전에서 수행해야 할 행동들에 대해 구체적으로 안내를 해 주는 것이 효율적인 수퍼비전 방법일 수 있음을 시사하고 있다.

주요어 : 수퍼비전 작업동맹, 역할 모호함, 역할 갈등, 수퍼비전 만족도, 상담자 발달 수준

* 이 논문은 2004년도 한국학술진흥재단의 지원에 의하여 연구되었음(KRF-2004-037-H00013).

† 교신저자 : 손은정, 이화여자대학교 심리학과, (120-750) 서울시 서대문구 대현동 11-1

Tel : 02-3277-4064, E-mail : ejson@ewha.ac.kr

수퍼비전은 상담자의 전문적 발달을 촉진시키며 내담자에게 질적으로 좋은 서비스를 제공할 수 있도록 돕는다(Watkins, 1997). 수퍼비전에서 수퍼바이저들이 필요한 것들을 충분히 배우게 될 때 상담자의 전문성이 성장할 뿐만 아니라 내담자에게도 효율적인 상담을 제공할 수 있게 된다. 따라서, 수퍼비전에서 수퍼바이저와 내담자에게 도움을 줄 수 있는 좋은 성과를 얻는 것이 수퍼비전의 중요한 목적 중 하나이다.

수퍼비전 성과로 볼 수 있는 변인들 중의 하나로 수퍼바이저의 수퍼비전 만족도를 들 수 있다. 수퍼바이저가 경험하는 수퍼비전 만족이란 수퍼바이저의 자질과 수행 능력에 대한 지각, 수퍼비전에서 수퍼바이저 자신의 행동에 대한 인식, 그리고 수퍼비전에서 자신의 생각을 표현할 때 경험하는 편안함의 정도를 의미한다(Ladany, Ellis, & Friedlander, 1999). 수퍼비전에 대한 만족은 수퍼바이저가 자발적으로 열심히 학습하고자 하는 동기를 불러일으키며 그 결과 자신이 추구하는 목표에 도달할 수 있도록 도와준다고 보기 때문에 많은 연구들에서 관심의 초점이 되어왔다(Ellis & Ladany, 1997).

효율적인 수퍼비전이 이루어지게 되면 수퍼바이저는 수퍼비전에 대해 만족할 뿐만 아니라 수퍼비전에서 경험하는 역할 어려움이 줄어들게 된다. Olk와 Friedlander(1992)에 의하면 역할 갈등 및 역할 모호함은 수퍼바이저에게 기대하는 행동에 대해 수퍼바이저가 느끼는 어려움을 의미한다. 수퍼비전에서 수퍼바이저는 학생, 내담자, 상담자 또는 동료로서의 여러 가지 다양한 역할을 수행하게 된다. 때때로 이러한 역할들은 서로 갈등을 일으키며 충돌하게 된다. 예를 들어 수퍼바이저가 자신의

이론적인 또는 윤리적인 신념과 상반되는 행동을 수퍼바이저로부터 지시 받았을 때 학생이라는 역할과 상담자라는 역할은 갈등을 일으키게 되는 것이다. 이와 같이 (a)자신의 생각과는 정반대 되는 기대를 접하게 되었을 때, 그리고 (b)상반되는 여러 가지 다양한 역할을 수행해야 하는 상황에 직면했을 때 발생하는 어려움을 ‘역할 갈등’이라고 한다. 또한, 수퍼바이저가 수퍼비전에서 어떤 행동을 수행해야 할지 또 평가에 대해 어떻게 반응해야 할지에 대해 확신하지 못할 때 경험하는 어려움을 ‘역할 모호함’이라고 한다.

그렇다면 수퍼바이저가 경험하는 역할 어려움을 감소시키고 수퍼비전 만족도를 높이는 데 영향을 미치는 요인들은 무엇인가? 먼저 수퍼비전 만족도에 관련된 변인들에 대해서는 여러 가지 다양한 연구들이 이루어져왔는데, 언어적 상호작용(Holloway & Wampold, 1983), 수퍼바이저의 상담개입에 대한 지각에 있어서 수퍼바이저와 수퍼바이저 간 일치성(Krause & Allen, 1988), 수퍼바이저가 지각하는 수퍼바이저의 수퍼비전 스타일(Friedlander & Ward, 1984; Heppner & Handley, 1981), 수퍼바이저가 경험하는 역할 어려움(Olk & Friedlander, 1992), 수퍼비전 작업 동맹(Ladany et al., 1999), 그리고 수퍼바이저의 자기 노출 정도(Ladany, Hill, Corbett, & Nutt, 1996)와 수퍼비전 만족도 간의 관계를 살펴본 연구들을 예로 들 수 있겠다. 이와 같이 수퍼비전 만족에 대한 연구들이 다양하게 이루어진데 반해 역할 어려움에 대해서는 주로 수퍼비전 관계를 나타내는 수퍼비전 작업 동맹과 역할 어려움 간의 관계에 대한 연구들만이 이루어져왔다. Bahrlick(1990)은 수퍼비전 작업 동맹과 수퍼바이저의 역할 어려움간의 관계를 모의실험 상황으로 살펴보았

으나 유의미한 관계가 나타나지 않았다. 하지만, 모의 상황이 아닌 실제 슈퍼비전 관계에 대해 살펴본 Ladany와 Friedlander(1995)의 연구에서는 작업 동맹이 강할수록 슈퍼바이저의 역할 어려움이 감소하는 것으로 나타났다. 선행 연구 결과들을 종합해 보면, 슈퍼비전 관계를 나타내는 슈퍼비전 작업 동맹이 슈퍼바이저가 경험하는 역할 어려움과 슈퍼비전 만족도에 영향을 미치는 주요한 공통 변인으로 나타나고 있음을 볼 수 있다.

실제로 슈퍼비전 관계는 슈퍼비전 성과에 중요한 영향을 미친다고 보고되고 있다(Bernard & Goodyear, 2004). 특히, Holloway(1995)는 슈퍼비전 관계가 슈퍼비전의 다른 모든 요인들에 영향을 미치는 슈퍼비전의 역동적 요인의 하나로 보았으며, Sexton과 Whiston(1994)은 지지적인 슈퍼비전 관계는 상담자의 자기 성찰을 촉진하여 상담자의 전문성 발달을 도모한다고 주장하였다. 많은 실증적인 연구 결과들에서도 슈퍼비전 관계는 슈퍼비전 과정 및 결과 변인에 영향을 미치는 것으로 나타났다. Efstation, Patton, & Kardash(1990)는 슈퍼비전 관계가 슈퍼비전 스타일과 유의미한 관계가 있다는 결과를 보여주었고, Ladany와 Friedlander(1995)는 슈퍼비전 관계가 슈퍼바이저가 경험하는 역할 갈등 및 역할 어려움과 유의미한 관계가 있다는 것을 밝혔다. 또한, Ramos-Sanchez 등(2002)은 슈퍼비전 관계가 슈퍼비전에서 경험하는 부정적인 사건과 관계가 있다는 것을 보여주었다. Chen과 Bernstein(2000)의 연구에서는 슈퍼비전 관계가 좋은 슈퍼바이저와 슈퍼바이지는 관계가 좋지 않은 슈퍼바이저와 슈퍼바이지에 비해 상담 회기에 대해 보다 긍정적으로 평가하는 것으로 나타났다. Ladany, Ellis, Friedlander(1999)는 슈퍼비전

관계가 슈퍼비전 만족도에 영향을 미치는 것을 밝혔으며, 또한, Patton과 Kivlighan(1997)은 슈퍼비전 관계가 상담 관계에도 영향을 미치는 것을 보여주었다.

이와 같이 슈퍼비전 관계의 중요성을 밝히고 있는 선행 연구들이 주는 시사점은 슈퍼비전에서 무엇을 교육할 것인가도 중요하지만, 어떤 관계 맥락에서 교육을 하느냐에 따라 그 효과가 달라진다는 것이다. 이들 연구들에 의하면 슈퍼비전 관계는 그 자체가 슈퍼비전 성과에 긍정적 영향을 줄 뿐 아니라 다른 슈퍼비전 개입의 성과를 높일 수 있는 선행 조건이 된다.

슈퍼비전 관계에 대한 연구에서 가장 많이 사용하는 개념은 Bordin(1983)의 슈퍼비전 작업 동맹이다. Bordin(1983)에 의하면, 슈퍼비전 작업 동맹이란 서로의 관계에 대해 슈퍼바이저와 슈퍼바이저가 어떻게 지각하고 있는가를 나타내는 것으로 (a) 목표, (b) 과제, (c) 유대의 세 가지 요인으로 구성되어 있다. ‘목표’ 요인은 슈퍼바이저와 슈퍼바이저가 가지고 있는 슈퍼비전 목표에 대한 생각, 감정, 행동에 대해 서로 이해하고 동의하고 있는가를 말하며, ‘과제’ 요인은 목표 성취를 위해서 서로에게 기대하는 역할과 구체적인 과업에 대한 동의 여부를 의미한다. 마지막으로 서로에 대해 긍정적인 감정을 가지고 있으면 관계에서의 변화와 새로운 시도들을 쉽게 시작할 수 있다고 보았는데, 이러한 긍정적인 감정이 ‘유대’ 요인이다. 이러한 긍정적인 감정에는 호감, 돌봄, 그리고 신뢰가 포함된다.

Bordin(1983)의 슈퍼비전 작업 동맹과 슈퍼비전 성과 변인들과의 관계에 대한 연구들에 따르면, 슈퍼비전 작업동맹이 강할수록 슈퍼비전 결과가 긍정적으로 나타났다. 예를 들면,

Ladany 등(1999)이 슈퍼비전 작업 동맹이 슈퍼바이저의 슈퍼비전 만족도와 자기-효율성에 미치는 영향을 살펴본 결과 슈퍼비전 작업 동맹과 자기-효율성 간에 유의미한 관계가 나타나지 않았으나 슈퍼비전 만족도와는 유의미한 관계가 나타났다. 또한, Ladany와 Friedlander(1995)의 연구에서는 슈퍼비전 작업 동맹이 강할수록 슈퍼바이저들이 역할 갈등과 역할 모호함을 덜 경험하였다.

이와같이 외국 선행 연구들에서 슈퍼비전 관계 변인의 중요성이 지속적으로 보고되고 있는 것에 비해 우리나라에서는 슈퍼비전 관계와 슈퍼비전 만족도에 관한 경험적 연구는 이루어지지 않았다. 최근 우리나라에서 이루어진 슈퍼비전 관계에 대한 연구로는 홍지영(2005)의 연구를 들 수 있지만, 이 연구에서는 슈퍼비전 스타일과 슈퍼비전 작업 동맹이 유의미한 관계가 있는 것으로 나타났다. 그러나 우리나라에서는 슈퍼비전 작업 동맹과 슈퍼비전과 연관된 다른 변인들, 특히 슈퍼비전 만족도 및 역할 어려움 간의 관계에 대해서는 아직 밝혀지지 못하고 있다.

서구 사회에서 이루어진 슈퍼비전 관계에 대한 연구 결과를 문화적인 배경이 다른 국내에 그대로 적용하는 것은 문화적 타당성의 문제가 있을 수 있다. 실제로 상담 과정 및 성과연구 결과를 보면 문화적 차이가 동서양 비교연구에서 유의하게 나타나고 있음을 알 수 있다. 예를 들어, 상담 기대가 어떻게 다른지를 살펴본 연구에서 동양계 내담자들은 서구 내담자들에 비해 구조적이며 지시적인 접근을 더 기대했으며(Joo & Orlinsky, 1994; Yuen & Tinsley, 1981), 상담 효과에 대한 연구에서는 목표 지향적이고 해결 중심적인 접근에 더 잘 반응하는 경향을 보였다(Tan & Dong, 2000).

또한, Killian(2001)의 슈퍼비전 관계에서의 문화적인 차이에 대한 연구 결과를 살펴보면, 동양계 슈퍼바이저들은 슈퍼바이저의 권위에 대해 절대적인 것으로 받아들이고 있었으며, 슈퍼바이저의 권위에 도전하는 행동을 하는 것에 대해 큰 불편감을 느끼는 것으로 나타났다. 이와 같은 연구결과들을 살펴볼 때 우리나라에서의 슈퍼비전 작업 동맹과 슈퍼비전 성과 변인간의 관계는 서구 문화권에서 이루어진 기존의 연구와는 다른 결과를 나타낼 것으로 예측된다.

본 연구에서는 슈퍼비전 관계를 살펴보기 위해서 가장 일반적으로 많이 사용되고 있는 Bordin(1983)의 슈퍼비전 작업 동맹 모델을 사용하였다. Bordin(1983)의 슈퍼비전 작업 동맹과 관련된 선행 연구들을 살펴보면, 역할 갈등 및 역할 모호함, 그리고 슈퍼비전 만족도가 슈퍼비전 작업 동맹과 연관이 있는 것으로 나타났다(Ladany et al., 1999; Ladany & Friedlander, 1995). 따라서, 본 연구에서는 슈퍼비전 작업 동맹을 구성하는 3요인들(목표, 과업, 유대) 중 어떤 요인이 슈퍼바이저가 경험하는 역할 갈등 및 역할 모호함, 그리고 슈퍼비전 만족도에 영향을 미치지를 살펴보고자 하였다.

슈퍼비전 작업 동맹의 세 가지 하위 요인들과 슈퍼비전 성과 변인들과의 외국의 선행 연구 결과들에 따르면, 슈퍼비전 작업 동맹의 세 가지 요인 모두가 역할 갈등에 영향을 미쳤으며(Ladany & Friedlander, 1995), 슈퍼비전 만족도와는 '유대' 요인만이 긍정적인 관계가 있는 것으로 나타났다(Ladany et al., 1999). 그러나, 이와 같은 결과들은 서구 문화에서의 슈퍼비전 관계에 대한 특성을 보여주는 것이므로 우리나라에서의 슈퍼비전 작업 동맹의

하위 요인들과 슈퍼비전 성과 변인들과의 관계는 다르게 나타날 것으로 예측할 수 있다.

한편, 슈퍼바이저가 경험하는 슈퍼비전 만족도와 역할 어려움에 영향을 주는 또 다른 변인으로 개인차 변인인 상담자의 경력 수준을 들 수 있다. 상담자 발달이론에 의하면 (Loganbill, Hardy, & Delworth, 1982), 일반적으로 초보 상담자들은 슈퍼비전에 대해 느끼는 불안의 정도가 매우 높으며 슈퍼비전 경험과 상담 경험이 증가함에 따라 이러한 불안이 점차 감소되고 슈퍼비전 만족도가 증가하는 것으로 보고 있다. 슈퍼비전 만족에 대한 우리나라의 연구들에서 발달 수준에 따라 슈퍼비전 만족을 느끼는 영역에 어떠한 차이가 나타나는지를 살펴본 연구들은 있으나(송은화, 정남운, 2005; 왕은자, 2001), 경력 수준이 높아짐에 따라 만족도가 높아지는가에 대한 연구는 이루어지지 않았다. 손승희(2005)의 연구에서는 상담자의 경력 수준이 높아질 수록 슈퍼바이저에게 개방하는 정도가 커지며 개방의 정도가 커질수록 슈퍼비전 만족도도 높아진다는 결과를 보고하였다. 이러한 결과는 상담자 경력 수준이 높아질수록 슈퍼비전 만족도가 높아질 것이라는 것을 예측할 수 있게 하지만, 상담자 경력 수준과 슈퍼비전 만족도 간의 직접적인 관계를 설명해 주지는 못하고 있다. 이처럼 선행 연구들에서 경력 수준에 따라 슈퍼비전 만족도가 달라진다는 것에 대한 간접적인 증거나 영역별 차이는 보여주고 있지만, 실제로 경력 수준이 높아짐에 따라 슈퍼비전 만족도가 증가하는지에 대해서는 분명하게 보여주지 못하고 있다. 따라서, 본 연구에서는 상담자의 경력 수준에 따라 슈퍼비전 만족도에 어떤 차이가 있는지를 살펴보고자 하였다.

상담자의 경력 수준은 슈퍼비전 만족도에

영향을 줄 뿐만 아니라 역할 갈등 및 역할 어려움에도 차이가 가져다주는 것으로 보고되었다. Olk와 Friedlander(1992)은 초보 상담자들은 처음 슈퍼비전을 받게 되므로 슈퍼비전에서 슈퍼바이저로부터 일방적으로 여러 가지 지식과 기술을 습득하는 학생으로서의 역할을 수행하는 경향이 높아진다고 보았다. 따라서, 이러한 초보 상담자들의 경우 슈퍼비전에서 학생 이외의 역할을 어떻게 수행해야할지에 대한 역할 모호함을 더 많이 경험하게 된다고 보았다. 반면에, 숙련 상담자들은 슈퍼바이저의 지시를 일방적으로 받아들이기보다는 상담자로서 자신이 가지고 있는 접근 방법을 고수하고 싶은 마음을 가질 수 있기 때문에 역할 갈등을 더 많이 경험하게 될 것이라고 예측하였다. 실제 연구 결과에서도 이들의 예측과 같이 초보 상담자에게 역할 모호함이 더 많이 나타났으며 숙련 상담자에게 역할 갈등이 더 많이 나타났다(Olk & Friedlander, 1992). 이러한 서구 문화권의 연구 결과가 슈퍼바이저에 대한 권위가 보다 존중될 것으로 예측되는 우리나라의 경우에도 그대로 적용될 수 있을지는 구체적으로 분석될 필요가 있다. 따라서, 본 연구에서는 선행 연구와 같이 우리나라에서도 동일한 결과가 나타나는지를 검증해보기 위해, 개인차 변인인 상담자의 경력 수준이 슈퍼바이저가 경험하는 역할 갈등 및 역할 모호함에 영향을 미치는지에 대해 살펴보고자 하였다.

본 연구의 연구문제를 구체적으로 기술하면 다음과 같다. 첫째, 슈퍼비전 작업 동맹의 하위 요인(목표, 과업, 유대) 중 어떤 요인이 역할 갈등 및 모호함, 슈퍼비전 만족도에 유의한 영향을 미치는가? 둘째, 상담자의 경력 수준에 따라 역할 갈등, 역할 모호함, 슈퍼비전 만족도에 어떠한 차이가 나타나는가?

방 법

연구 대상 및 절차

본 연구에서는 수퍼바이저들이 현재 진행 중인 수퍼비전에 대해 어떻게 지각하고 있는지에 대한 현재의 현상학적인 지각에 초점을 두고, 현재 수퍼비전을 받고 있는 상담자들로만 국한하여 자료를 수집하였다. 자료 수집 방법은 각 대학 상담소 또는 상담심리사 1급 자격증을 소지한 수퍼바이저들에게 개별적으로 접촉하여 현재 수퍼비전을 받고 있는 수퍼바이저가 있는지를 확인하였다. 현재 수퍼비전을 받고 있는 수퍼바이저들이 있는 경우에는 연구에 대한 동의와 협조를 구한 후 수퍼바이저들이 수퍼바이저에게 설문지와 회신용 봉투가 들어있는 자료를 나누어주도록 하였다. 수퍼바이저들은 설문지를 완성한 후 봉투 안에 미리 담겨져 있던 회신용 봉투를 사용하여 개별적으로 연구자에게 회신하도록 하였다.

수퍼바이저들 193명의 자료 중 누락된 응답이 있는 설문지를 제외한 170명의 자료가 분석에 사용되었다. 연령은 22세에서 60세까지로 나타났으며 평균 연령은 31.81세였다. 수퍼바이저의 성별 분포를 살펴보면 남자가 8명, 여자가 162명으로 나타났다. 학력별로는 최종 취득 학위가 박사가 6명, 석사인 사람이 111명, 학사가 52명으로 나타났다. 전공분야별로는 상담심리학이 126명, 아동 및 청소년학이 17명, 학교상담이 13명, 임상심리학이 10명, 사회복지학이 3명이었다. 총 상담경력은 1개월에서 15년 5개월까지로 나타났으며 평균 2년 8개월이었다. 총 상담사례 수는 1명에서 500명까지로 나타났으며 평균 36명이었다. 총 수퍼비전 경험은 1시간에서 120시간까지로 나타났

으며 평균 19시간이었다.

도구

번안 절차

본 연구에서 사용한 검사도구인 수퍼비전 작업 동맹 질문지, 역할 갈등 및 역할 모호함 척도, 그리고 수퍼바이저의 개인적인 반응 척도는 모두 번안 절차를 걸쳐 사용하였다. 번안의 1차 과정으로서 영어로 기록된 질문지를 본 연구자가 한글로 번역하였다. 2차 과정으로서 한글로 번역한 질문지를 영어와 한국어를 능숙하게 구사하는 사람(bilingual)이 영어로 역번역하였다. 3차 과정으로서 영어를 모국어로 사용하는 상담심리 전공 박사과정 중인 전문가가 역번역한 질문지를 다시 원래 질문지와 비교하여 원질문지와 많은 차이를 보이는 문항을 선별하였다. 4차 과정으로서 원질문지와 많은 차이를 보이는 문항에 대한 한국어 번역을 본 연구자와 2개 국어를 구사하는 사람이 원질문지에 최대한 충실하게 수정하였다. 마지막으로 번역한 질문지가 문화적 차이를 충분히 고려했는지에 대해 한국의 상담 심리 전문가 1인에게 감수를 받아 원질문지의 의도를 최대한 왜곡시키지 않는 범위 내에서 본 연구자가 수정을 하였다. 번안한 검사지의 타당도와 신뢰도를 살펴보기 위하여 본 연구에 참여한 170명의 상담자들로부터 얻은 결과에 대해 내적 합치도와 확인적 요인 분석을 실시하였으며, 분석 결과는 각 척도별로 제시하였다.

수퍼비전 작업 동맹 질문지

수퍼비전 작업 동맹을 측정하기 위해 Bahrlick

(1990)의 작업 동맹 척도-수퍼바이저용(Working Alliance Inventory-Trainee version)을 번안하여 사용하였다. Horvath와 Greenberg(1989)는 Bordin(1983)의 모델을 바탕으로 상담관계에서의 작업 동맹 척도를 개발하였고, Bahrck(1990)이 상담관계에서의 작업 동맹 척도를 슈퍼비전 상황에 적합하게 수정하였다. Bahrck(1990)은 작업 동맹 척도를 슈퍼비전 상황에 적합하게 만들기 위해 문항에서 '상담자'와 '내담자'라는 용어를 수퍼바이저와 수퍼바이저라는 용어로 바꾸었으며, '내담자의 문제'를 '수퍼바이저의 문제들'로 변경하였다. 이 척도는 Bordin(1983)의 모델에서 제시한 세 가지 하위 요인(목표에 대한 동의, 과제에 대한 합의, 정서적인 유대)으로 구성되어 있으며 각 하위 요인에 12 문항이 포함되어 총 36문항으로 이루어져 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'의 1에서부터 '항상 그렇다'의 7까지 7점 리커트 척도에 따라 응답하도록 되어 있다. 각 하위요인 별로 문항의 응답을 합산한 점수는 12에서 84까지 나타날 수 있으며, 합산 점수가 높을수록 목표와 과제에 대한 동의 정도가 높으며 정서적인 유대의 정도가 높은 것으로 볼 수 있다.

특히, 본 연구에서는 슈퍼비전 작업 동맹의 지시문을 문화적인 맥락에 맞게 수정하기 위해 자신의 수퍼바이저의 이름을 넣도록 '맡겨진 부분'을 '나의 수퍼바이저(또는 수퍼바이저)'로 수정하였다. 한국에서는 직접 수퍼바이저의 이름을 부르지 않기 때문에 이와 같은 지시문은 참여자들이 질문에 응답하는데 불편감을 형성하여 자연스러운 응답을 방해할 것으로 보여졌기 때문이다.

Bahrck(1990)은 작업동맹 척도의 타당도를 살펴보기 위해 7명의 전문가들에게 각 문항이 Bordin(1983)의 세 가지 하위 요인 중 어느 요인

에 해당하는가를 질문하였다. 동의율을 구하기 위해 7명의 전문가들의 평정 결과가 일치하는 문항이 각 하위 요인별로 어느 정도인지 살펴본 결과, 목표라는 하위요인에서 60%, 과제라는 하위요인에서 64%, 유대라는 하위요인에서 98%로 나타났다. 작업동맹 척도의 신뢰도에 있어서는 선행 연구에서 모든 하위 요인에서의 내적 합치도는 .91이상인 것으로 나타났다(Ladany et al., 1999; Ladany & Friedlander, 1995). 본 자료에서의 내적 합치도는, 목표 .84, 과제 .87, 유대 .82로 나타나 비교적 높은 신뢰도를 보여주고 있다. 본 자료에서 확인적 요인 분석을 통해 구인타당도를 확인한 결과, TLI=.965, CFI=.969, RMSEA=.082로 나타나 타당도 역시 적절함을 확인할 수 있었다.

역할 갈등 및 역할 모호함 척도

수퍼바이저가 경험하는 역할의 어려움을 측정하기 위해 Olk와 Friedlander(1992)의 역할 갈등 및 역할 모호함 척도(Role Conflict and Role Ambiguity Inventory)를 번안하여 사용하였다. 이 척도는 총 29문항으로 구성되어 있으며, 전혀 그렇지 않다는 1에서부터 매우 그렇다는 5까지 5점 리커트 척도에 따라 응답하도록 되어 있다. 역할 갈등과 역할 모호함이라는 두 개의 하위요인으로 구성되어 있으며, 각 하위요인에 해당하는 문항들을 합산한 점수가 높을수록 역할 갈등과 역할 모호함의 정도가 높은 것으로 볼 수 있다. 역할 갈등에는 13문항이 포함되어 있고 총 13에서 65점까지의 합산 점수가 나올 수 있으며, 역할 모호함에는 16문항이 포함되어 있고 총 16에서 80점까지의 합산 점수가 나올 수 있다.

Olk와 Friedlander(1992)는 타당도를 검증하기

위해 작업 관련 불안, 일반적인 일에 대한 불만족, 수퍼비전 불만족과의 관계를 살펴보고 이러한 변인들과 유의미한 관계가 나타났다. 또한, Olk와 Friedlander(1992)는 신뢰도에 대해 역할갈등은 내적 합치도를 .89로, 역할 모호함은 .91로 보고하였다. 본 연구에서의 신뢰도를 살펴보면, 역할모호성의 내적 합치도는 .89, 역할갈등은 .83으로 비교적 높은 신뢰도를 보여주고 있다. 확인적 요인 분석 결과 구인타당도를 나타내는 적합도 지수가 $TLI=.948$, $CFI=.955$, $RMSEA=.086$ 으로 적합한 타당도를 보인다고 할 수 있다.

수퍼바이저의 개인적인 반응 척도

수퍼바이저의 수퍼비전 만족도를 측정하기 위해 Holloway와 Wampold(1984)의 수퍼바이저의 개인적인 반응 척도-개정판(Trainee Personal Reaction Scale-Revised)을 변안하여 사용하였다. 이 척도는 총12개의 문항으로 구성되어 있으며, 나의 감정을 전혀 나타내지 않는다는 1에서부터 나의 감정을 매우 잘 나타내고 있다는 5까지 5점 리커트 척도에 따라 응답하도록 되어 있다. 상대방에 대한 평가, 자신에 대한 평가, 편안함의 정도라는 세 가지 하위 요인으로 구성되어 있으며, 각 하위 요인에는 4개의 문항이 포함되어 있다. 합산 점수가 높을수록 수퍼비전 만족도가 높은 것으로 볼 수 있으며, 본 연구에서는 하위 요인별 특징보다는 전반적인 만족도를 살펴보기 위해서 전체 총점을 사용하였다. 전체 합산 점수는 12점에서 60점까지 나타날 수 있다.

수퍼바이저의 수퍼비전 만족도는 역할 어려움과 부적인 관계를 보여 본 척도의 타당도를 입증하였으며(Olk & Friedlander, 1992), 내적인

일관성을 나타내는 내적 합치도는 .83으로 나타났다(Olk & Friedlander, 1992). 본 자료에서 나타난 도구의 신뢰도를 살펴보면, 내적 합치도가 .80으로 비교적 높은 신뢰도를 보여주고 있다. 타당도를 확인하기 위해 확인적 요인 분석을 실시한 결과 구인타당도를 보여주는 적합도 지수가 $TLI=.988$, $CFI=.992$, $RMSEA=.075$ 으로 나타나 타당도 역시 적합함을 확인할 수 있었다.

분석 방법

첫 번째 연구문제인 수퍼비전 작업 동맹의 하위 요인 중 어떤 요인이 역할 갈등 및 모호함, 수퍼비전 만족도에 영향을 미치는가를 살펴보기 위해 먼저 다중공선성의 진단 및 분석 기법의 적합성을 살펴볼 필요가 있었다. 따라서, 이러한 진단을 위해 독립변인과 종속 변인간의 전체적인 관계를 살펴볼 수 있는 상관 분석을 실시하였다. 상관분석 결과 독립 변인들간에 비교적 높은 상관 관계를 보였으므로 다중공선성을 진단할 수 있는 VIF값을 살펴볼 수 있었다.

또한, 상관분석 결과 종속 변인들간 상관 관계가 유의미하게 나타났다. 종속 변인들간 유의미한 상관 관계가 있다는 결과를 통해 수퍼비전 작업 동맹의 세 가지 하위 요인들(목표, 과제, 유대)이 역할 갈등, 역할 모호함, 수퍼비전 만족도에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보기 위해 중다회귀분석을 여러 차례 실시하는 것보다는 다변인 중다회귀분석(Multivariate Multiple Regression)이 적합함을 알 수 있었다. 다변인 중다회귀분석은 두 개 이상의 종속변인을 사용하여 종속변인간 서로 상관이 있다고 가정될 때 이들의 조합된 효과를 동시적으

로 분석하게 되므로 각 종속변인을 독립적으로 분석할 때보다 통계적으로 결론을 내리는데 따르는 오류, 특히 1종 오류를 범할 가능성이 적기 때문이다(Anderson, 2003).

두 번째 연구 문제인 상담자의 경력 수준에 따라 역할 갈등, 역할 모호함, 수퍼비전 만족도에 차이가 나타나는가를 살펴보기 위해 일원다변량분석을 실시하였다.

결 과

수퍼비전 작업 동맹이 역할 어려움과 수퍼비전 만족도에 미치는 영향

예비 분석 결과

먼저 다중공선성 진단 및 적절한 분석기법을 찾기 위해 각 변인들간의 관계를 살펴볼 수 있는 상관분석을 실시하였고 그 결과는 표 1과 같다. 독립 변인들 간에 비교적 높은 상관관계를 나타내어 다중공선성을 진단할 수 있는 VIF의 값을 구하였고 VIF 값은 2.611에서 4.609으로 나타나 독립변인간 다중공선성의 문

제를 보이지 않았다.

또한, 상관분석 결과 종속 변인들간 상관관계가 $r=-.45$ 에서 $r=.74$ 로 통계적으로 유의미하게 나타났으므로, 독립변인들(목표, 과제, 유대)이 종속변인들(역할모호함, 역할갈등, 수퍼비전 만족도)에 미치는 영향을 살펴보기 위해서 중다회귀분석을 여러 차례 실시하는 것보다는 다변인 중다회귀분석을 실시하는 것이 적합하다고 판단되었다(Anderson, 2003).

다변인 중다회귀 분석 결과

수퍼비전 작업 동맹의 세 가지 요인들 중 역할 모호함, 역할 갈등, 그리고 수퍼비전 만족도에 영향을 미치는 변인이 무엇인지 알아보기 위해 실시한 다변인 중다회귀 분석을 실시하였고 그 결과는 표 2와 같다. 수퍼비전 작업 동맹의 세 가지 하위 요인 중 ‘목표’ 요인은 ‘역할 모호함’($F_{(1,168)}=8.886, p<.01$)과 ‘역할 갈등’($F_{(1,168)}=7.543, p<.01$)에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, ‘과제’ 요인은 ‘역할 모호함’($F_{(1,168)}=9.698, p<.01$)과 ‘역할 갈등’($F_{(1,168)}=4.033, p<.05$)에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

표 1. 수퍼비전 작업 동맹, 역할 어려움, 수퍼비전 만족도간의 상관관계(N=170)

		수퍼비전 작업동맹			역할어려움		수퍼비전
		목표	과제	유대	모호함	갈등	만족도
수퍼 비전 작업 동맹	목표	1.00					
	과제	.87**	1.00				
	유대	.75**	.77**	1.00			
역할어려움	모호함	-.66**	-.66**	-.53**	1.00		
	갈등	-.59**	-.58**	-.48**	.74**	1.00	
수퍼비전 만족도		.47**	.48**	.41**	-.46**	-.45**	1.00

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

표 2. 슈퍼비전 작업동맹, 역할 어려움 및 슈퍼비전 만족도의 다변인 중다회귀분석(N=170)

변량원	종속변인	Wilks' Lambda	자승합	자유도	F
목표	역할모호함		416.940	1	8.886**
	역할갈등	.938*	262.360	1	7.543**
	만족도		63.969	1	1.912
과제	역할모호함		455.020	1	9.698**
	역할갈등	.935*	140.295	1	4.033*
	만족도		118.434	1	3.540
유대	역할모호함		1.581	1	.034
	역할갈등	.998	.674	1	.019
	만족도		9.135	1	.273

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

상담자 경력 수준에 따른 역할 어려움과 슈퍼비전 만족도의 차이

상담자 경력 수준에 따른 집단의 구분

상담자 경력 수준에 따라 역할 모호함, 역할 갈등, 그리고 슈퍼비전 만족도가 어떻게 달라지는지를 살펴보기 위해 먼저 상담자 경력 수준별로 집단을 나누었다. 본 연구에 참여한 상담자들의 상담 경력의 평균 2년 8개월(표준편차 2년 6개월)인 것을 감안할 때 비교적 초보 상담자들이 본 연구에 많이 참여하였음을 알 수 있다. 따라서, 본 연구에 참여한 모든 상담자들을 포함시킬 경우 집단별 차이

가 분명하게 나타나지 않을 가능성이 많으므로 상위 25%를 차지하는 숙련 상담자 집단과 하위 25%를 차지하는 초보 상담자 집단의 두 집단으로 집단을 구분하여 두 집단간 차이를 비교하였다. 상위 25%를 차지하는 상담자들은 3년 6개월 이상부터 15년 5개월까지의 상담경력을 가진 상담자들로 구성되었다. 하위 25%를 차지하는 상담자들은 1개월에서 11개월까지의 상담 경험을 가진 상담자들로 구성되었다. 상담자 경력 수준별 상담 경험 그리고 슈퍼비전 경험의 평균과 표준편차는 표 3과 같다.

표 3. 상담경력수준별 상담경험의 평균과 표준편차

영역	상담 경력	평균	표준편차	단위: 개월 N
상담경험	초보상담자	5.279	3.297	43
	숙련상담자	72.159	30.906	44
슈퍼비전 경험	초보상담자	4.714	4.290	42
	숙련상담자	37.095	25.486	42

표 4. 상담경력, 역할 어려움 및 슈퍼비전 만족도의 일원다변량분석

변량원	종속변인	Wilks' Lambda	자승합	자유도	평균제곱	F
	역할모호함		330.881	1	330.881	4.884*
상담경력	역할갈등	.927	27.330	1	27.330	.593
	만족도		.580	1	.580	.580

* $p < .05$

표 5. 상담경력수준에 따른 역할 어려움 및 슈퍼비전 만족도의 평균과 표준편차

영역	상담 경력	평균	표준편차	N
역할모호함	초보상담자	34.628	7.883	43
	숙련상담자	30.727	8.557	44
역할갈등	초보상담자	29.326	7.223	43
	숙련상담자	28.204	6.338	44
만족도	초보상담자	44.186	7.008	43
	숙련상담자	44.023	5.431	44

일원다변량분석 결과

상담자 경력 수준에 따라 역할 어려움 및 슈퍼비전 만족도에 차이가 있는지를 살펴보기 위해 일원다변량분석을 실시하였고 그 결과는 표 4와 같다. 역할 모호함에서만 상담자 경력 수준에 따른 유의미한 차이가 나타났으며 ($F_{(1,168)}=4.884, p<.05$), 역할 갈등과 슈퍼비전 만족도에서는 상담자 경력 수준에 따른 차이가 나타나지 않았다. 초보 상담자의 역할 모호함 평균은 34.628($SD=7.883$)으로 숙련 상담자의 평균인 30.727($SD=8.557$)보다 높게 나타나, 초보 상담자가 숙련 상담자보다 역할 모호함을 더 많이 경험한다는 것을 알 수 있었다.

논 의

본 연구는 슈퍼비전 작업 동맹의 세 가지 하위 변인(목표, 과제, 유대)들이 슈퍼비전 만족도 및 역할 어려움에 어떠한 영향을 미치는지, 그리고, 상담자의 경력 수준에 따라서 역할 어려움과 슈퍼비전 만족도에 차이가 있는지를 알아보기 위한 것이었다. 실제 슈퍼비전을 받고 있는 170명의 상담자들의 응답결과를 분석한 결과, 슈퍼비전 작업동맹의 목표와 과제 변인이 역할 갈등과 역할 어려움에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 구체적으로 슈퍼비전에서 다루게 될 목표와 과제에 대한 합의가 분명하고, 구체적으로 이루어지게 될 때, 슈퍼비전 과정에서 역할 갈등과 역할 모호함을 덜 경험하는 것으로 나타났다.

슈퍼비전 작업 동맹 하위 변인 가운데 목표와 과제 변인이 슈퍼비전 성과에 유의한 영향을 미치는 요인으로 밝혀진 본 연구의 결과는

기존의 서구 문화권에서 이루어진 수퍼비전 작업동맹 연구결과와는 차이를 보인다. 서구 문화권의 연구(예를 들면, Ladany & Friedlander, 1995; Ladany et al., 1999)에 따르면 수퍼비전 작업 동맹의 세 가지 하위 요인 중 ‘정서적 유대감’이 수퍼비전 성과에 미치는 영향이 가장 큰 것으로 나타났다. 이러한 차이는 문화권에 따라 상담자들이 수퍼비전의 결과에 긍정적인 영향을 미치는 수퍼비전 관계의 요인에 차이가 있음을 시사해 준다. 구체적으로 서구 상담자들은 수퍼비전 관계를 통해 서로에 대해 긍정적인 감정(호감, 돌봄, 그리고 신뢰)을 가지고 있을 때 관계에서의 변화와 새로운 시도들을 쉽게 시작할 수 있는 반면, 한국의 상담자들은 수퍼바이저와 수퍼바이지가 수퍼비전에서 지향해야 할 목표가 무엇인지 그리고 각각 해야 할 과제가 무엇인지에 대해 명확하게 할 때 수퍼비전에서 경험하는 역할의 어려움이 줄어드는 것으로 해석할 수 있다. 상담 과정·성과연구에서도 이러한 문화적 차이가 반영되는 것으로 나타나 동양계 내담자들은 서구 내담자들에 비해 구조적이며 지시적인 접근을 더 기대하며(Joo & Orlinsky, 1994; Yuen & Tinsley, 1981), 목표 지향적이고 과제 중심적인 접근에 더 잘 반응하는 경향을 보였다(Tan & Dong, 2000).

본 연구에서는 수퍼비전 작업 동맹이 수퍼비전 만족도에는 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났는데, 이는 외국의 선행 연구와는 다른 결과를 보여준다. Holloway와 Wampold(1984)가 수퍼비전 관계에서 만족을 주는 요인들에 대해 측정하기 위해 ‘수퍼바이지의 개인적인 반응 척도’라는 척도를 개발하였고, 이 척도를 사용한 외국의 선행 연구들에서는 수퍼비전 만족도와 수퍼비전 관련 변

인들이 유의미한 관계가 있는 것으로 나타났다. Olk와 Friedlander(1992)의 연구에서는 수퍼바이지가 경험하는 역할 어려움이 많을수록 수퍼비전 만족도가 낮아지는 것으로 나타났으며, Ladany 등(1999)의 연구에서는 수퍼비전 작업 동맹이 수퍼비전 만족도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 이 도구를 사용한 외국의 연구들에서는 ‘수퍼바이지의 개인적인 반응 척도’가 수퍼비전 관련 변인들 간에 유의미한 관계가 있는 것으로 나타났음에도 불구하고, 우리나라의 연구에서 동일한 결과가 나타나지 않는다는 것은 이 도구의 특성이 문화적인 차이를 반영하고 있음을 추론해 볼 수 있게 한다. 이 측정도구의 지시문에서는 ‘당신의 느낌을 가장 잘 나타내는 대답을’이라고 표현하고 있으며, 문항 내용에서도 ‘수퍼바이저가 한 말 때문에 짜증이 났다’ 등 주로 수퍼바이지의 감정에 대해 질문을 하고 있다. 이와 같은 점을 고려해 볼 때 수퍼바이지의 개인적인 반응 척도는 수퍼비전에 대한 만족도 중 특히 수퍼바이지의 정서적인 만족을 다루고 있으며, 이러한 특성이 외국과 우리나라간의 결과의 차이를 가져온 것으로 여겨진다. 따라서, 수퍼비전의 만족도를 정서에만 초점을 두고 한국의 상담자들의 수퍼비전 만족도를 측정하는 것이 문화적으로 적절하지 못할 수도 있다는 조심스러운 예측을 해 볼 수 있다. 한국 문화에서는 수퍼비전에서의 만족/불만족을 권위자에 대한 긍정/부정적인 감정으로 표현하기 보다는 어떠한 점이 자신에게 도움이 되었는지, 혹은 되지 않았는지로 표현하는 것이 보다 일반적인 경향으로 보여진다. 그러므로, 수퍼비전 만족도 측정에서 정서적인 측면과 더불어 인지적 혹은 행동적인 평가 요인이 포함될 필요가 있다. 따라서, 추

후 연구에서는 보다 인지적, 행동적 측면에서 슈퍼비전 만족도를 측정하는 도구를 사용하여 이 결과를 재검토해 볼 필요가 있다.

본 연구 결과 밝혀진 또 다른 중요한 결과는 상담자의 경력 수준에 따라 역할 모호함에 차이가 있다는 것이다. 이러한 결과는 Olk와 Friedlander(1992)의 연구와 일치하는 결과로서 초보 상담자일수록 슈퍼바이저의 평가에 대해 어떻게 반응해야 할지 또 슈퍼비전에서 어떤 행동을 수행해야 할지에 대해 더 많은 어려움을 경험하고 있음을 보여주고 있다. 본 연구의 결과는 초보 상담자들이 경험하는 역할 모호함을 줄여주기 위한 방법에 대한 모색이 이루어져야 할 필요가 있음을 시사하고 있다. Bahrlick, Russell, 그리고 Salmi(1991)은 슈퍼바이저의 역할에 대해 슈퍼비전을 받기 이전에 미리 설명을 들은 집단은 설명을 듣지 못한 집단에 비해 슈퍼비전에 대해 더 긍정적으로 지각했다는 역할 유도(induction)의 효과에 대한 결과를 보고하였다. 이와 같이 슈퍼비전에서 슈퍼바이저의 역할에 대해 미리 모델을 제시하고 교육하는 과정은 초보 상담자들이 경험할 수 있는 역할 모호함을 감소시킬 수 있는 매우 효과적인 방법이라 생각된다. 추후 연구에서는 이러한 역할 유도의 효과 뿐만 아니라 역할 모호함을 감소시킬 수 있는 다른 변인들에 대한 연구가 계속 이루어져야 할 것이다.

본 연구에서는 역할 갈등과 슈퍼비전 만족도에서는 상담자 경력 수준별로 차이가 유의미한 나타나지 않았다. 이러한 결과는 본 연구에 참여한 상담자들의 경력수준이 평균 2년 8개월(표준편차 2년 6개월)인 것을 볼 때, 주로 초심자들이 주를 이룬 것으로 보여, 경력이 많은 상담자들의 특성이 제대로 반영되지 않았을 가능성이 있다. 따라서, 추후 연구에서

는 보다 경력이 다양한 상담자들을 대상으로 이러한 결과를 다시 한 번 살펴볼 필요가 있다.

상담의 전문화에 대한 요구가 점차 높아지고, 슈퍼비전에 대한 보다 체계적인 연구와 교육이 필요한 시점에서 슈퍼비전 동맹 하위 수준이 슈퍼비전 성과에 어떤 영향을 미치는지 분석한 본 연구는 슈퍼비전에서 관계 변인이 중요한 역할을 하고 있음을 밝혔다는 점에서 중요한 의의를 갖는다. 더구나 슈퍼비전의 이론과 연구가 주로 서구 문화권에서 이루어진 연구들을 주로 기초로 하고 있는 현시점에서 서구 문화권의 상담자들과 차별화된 대상을 연구한 본 연구의 결과는 한국형 슈퍼비전 모델 개발에 대한 경험적 토대를 마련한 것으로 보인다. 구체적으로 한국 상담자들을 슈퍼비전 할 때는 관계적 맥락을 고려하되 슈퍼비전에서 이루어질 목표와 과제에 대한 명료화와 합의 과정이 중요하게 다루어져야 함을 보여주었다.

본 연구의 결과를 한국 슈퍼비전 실제와 연구에 적극적으로 적용하기 위해서는 다음과 같은 한계점을 고려하여야 할 것이다. 첫째, 연구에서 사용되었던 연구도구가 모두 서구에서 개발된 것으로 문항의 문화적 타당도 확보가 이루어져야 할 것이다. 번안하여 사용되는 연구도구들의 일반적인 문제점이기는 하지만 본 연구에서 사용된 질문지들은 모두 서구의 슈퍼비전 상황을 기초로 개발된 것들로 한국의 슈퍼비전 상황을 타당하고 신뢰롭게 반영한다고 보기는 어렵다. 이에 앞으로의 연구에서 한국 슈퍼비전 작업동맹 및 슈퍼비전 성과를 평가할 수 있는 도구 개발이 이루어질 필요가 있다. 둘째, 본 연구에 참여한 170명의 상담자들은 한국 슈퍼비전 상황 상 대부분 자

격증 획득을 위해 슈퍼비전을 받고 있는 초급 상담자들이 대부분이었다. 과거의 슈퍼비전 경험에 대한 회고 자료가 아니라 현재 슈퍼비전을 받고 있는 실제 자료라는 점에서 가치가 높은 자료이기는 하지만, 연구에 참여한 상담자들이 대부분 초급 상담자들로 구성되어 있어 이들로부터 얻은 결과를 일반화하는 데는 한계가 있다. 추후 연구에서는 다양한 경력 수준의 상담자들로부터 자료를 수집하여 상담자 경력 수준이 슈퍼비전 작업 동맹, 역할 어려움 그리고 슈퍼비전 만족도에 미치는 영향을 살펴볼 필요가 있다. 셋째, 본 연구의 자료는 상담자들에게 직접 배부한 것이 아니라 슈퍼바이저들을 통하여 슈퍼바이저들에게 자료를 나누어주었다. 물론 비밀보장을 위하여 슈퍼바이저들이 개별적으로 연구자에게 회신하도록 하였으나 슈퍼바이저를 통하여 배부한 연구절차가 상담자들의 반응에 영향을 미쳤을 가능성도 고려해야 할 것이다.

참고문헌

- 손승희 (2005). 개인수퍼비전에서 상담수련생의 비개방 내용, 이유 및 방식에 대한 연구. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 17(1), 57-74.
- 송은화, 정남운 (2005). 슈퍼비전 교육내용 요구도와 실태, 만족도 연구-숙련과정에 있는 상담자를 중심으로. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 17(2), 317-334.
- 왕은자 (2001). 소집단 슈퍼비전 만족도에 영향을 미치는 변인 연구. 서울대학교 석사학위논문.
- 홍지영 (2005). 슈퍼바이저 스타일이 슈퍼비전 과정과 성과에 미치는 영향. 홍익대학교 박사학위논문.
- Anderson, T. W. (2003). *An introduction to multivariate statistical analysis*. N.J.: Wiley-Interscience.
- Bahrnick, A. S. (1990). Role induction for counselor trainees: Effects on the supervisory working alliance. *Dissertation Abstracts International*, 51, 1484B. (University Microfilms No. 90-14, 392).
- Bahrnick, A. S., Russell, R. K., & Salmi, S. W. (1991). The effects of role induction on trainees' perceptions of supervision. *Journal of Counseling and Development*, 69, 434-438.
- Bernard, J. M., & Goodyear, R. K. (2004). *Fundamentals of clinical supervision*. Boston: Allyn & Bacon.
- Bordin, E. S. (1983). A working alliance based model of supervisor. *The Counseling Psychologist*, 11, 35-42.
- Chen, E. C., & Bernstein, B. L. (2000). Relations of complementarity and supervisory issues to supervisory working Alliance: A comparative analysis of two cases. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 485-497.
- Efstation, J. F., Patton, M. J., & Kardash, C. M. (1990). Measuring the working alliance in counseling supervision. *Journal of Counseling Psychology*, 37, 322-329.
- Ellis, M. V., & Ladany, E. B. (1997). Inferences concerning supervisees and clients in clinical supervision: An integrative review. In C. E. Watkins(Eds.), *Handbook of Psychotherapy Supervision*(pp447-507). New York: John Willey & Sons.

- Friedlander, M. L., & Ward, L. G. (1984). Development and validation of the supervisory styles inventory. *Journal of Counseling Psychology, 31*, 541-557.
- Heppner, P. P., & Handley, P. G. (1981). A study of the interpersonal influence process in supervision. *Journal of Counseling Psychology, 28*, 437-444.
- Holloway, E. L. (1995). *Clinical supervision: A systems approach*. London: Sage.
- Holloway, E. L., & Wampold, B. E. (1983). Patterns of verbal behavior and judgements of satisfaction in the supervision interview. *Journal of Counseling Psychology, 30*, 227-234.
- Holloway, E. L., & Wampold, B. E. (1984). *Dimensions of satisfaction in the supervision interview*. Paper presented at the meeting of the American Psychological Association Convention, Toronto, Canada.
- Horvath, A. O., & Greenberg, L. S. (1989). Development and validation of the alliance inventory. *Journal of Counseling Psychology, 36*, 223-233.
- Joo, E., & Orlinsky, D. E. (1994). *Psychotherapeutic relationship in different cultures*. Proceedings of 16th International Congress of Psychotherapy, Korea.
- Killian, K. D. (2001). Differences making a difference: Cross-cultural interactions in supervisory relationships. *Journal of Feminist Family Therapy, 12*, 61-103.
- Krause, A. A., & Allen, G. J. (1988). Perceptions of counselor supervision: An examination of Stoltenberg's model from the perspectives of supervisor and trainee. *Journal of Counseling Psychology, 35*, 77-80.
- Ladany, N., Ellis, M. V., & Friedlander, M. L. (1999). The supervisory working alliance, trainee self-efficacy, and satisfaction. *Journal of Counseling and Development, 77*, 447-455.
- Ladany, N., & Friedlander, M. L. (1995). The relationship between the supervisory working alliance and trainees' experience of role conflict and role ambiguity. *Counselor Education and Supervision, 34*, 220-231.
- Ladany, N., Hill, C. E., Corbett, M. M., & Nutt, E. A. (1996). Nature, extent, and importance of what psychotherapy trainees do not disclose to their supervisors. *Journal of Counseling Psychology, 43*, 10-24.
- Loganbill, C., Hardy, E., & Delworth, U. (1982). Supervision: A conceptual model. *The Counseling Psychologist, 10*, 3-42.
- Olk, M. E., & Friedlander, M. L. (1992). Trainees' experience of role conflict and role ambiguity in supervisory relationships. *Journal of Counseling Psychology, 39*, 389-397.
- Patton, M. J., & Kivlighan, D. M. Jr. (1997). Relevance of the supervisory alliance to the counseling alliance and to treatment adherence in counselor training. *Journal of Counseling Psychology, 44*, 108-115.
- Ramos-Sanchez, L., Esnil, E., Goodwin, A., Riggs, S., Touster, L. O., Wright, L. K., Ratanasiripong, P., & Rodolfa, E. (2002). Negative supervisory events: Effects on supervision satisfaction and supervisory alliance. *Professional Psychology: Research and Practice, 33*, 197-202.

- Sexton, T. L., & Whiston, S. C. (1994). The status of the counseling relationship: An empirical review, theoretical implications, and research directions. *The Counseling Psychologist*, 22(1), 6-78.
- Tan, S., & Dong, N. J. (2000). Psychotherapy with members of Asian American churches and spiritual traditions. In P.S. Richards & A. E. Bergin (Eds.), *Handbook of psychotherapy and religious diversity* (pp. 421-444). Washington DC: American Psychological Association.
- Watkins, C. E. (1997). Defining psychotherapy supervision and understanding. In C. E. Watkins(Eds.), *Handbook of Psychotherapy Supervision*(pp3-10). New York: John Willey & Sons.
- Yuen, K. W., & Tinsley, H. (1981). International and American student's expectations about counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 66-69.
- 원 고 접 수 일 : 2006. 4. 25
수정원고접수일 : 2006. 10. 18
게 재 결 정 일 : 2006. 11. 11

K C I

The Influence of the Supervisory Working Alliance and the Supervisee's Experience Level on His or Her Role Difficulties and Supervision Satisfaction

Eun Jung Son Sung-Kyung Yoo Ji-Yun Kang Young-Sun Lim

Ewha Womans University

This study examined which aspects of the three elements (goal, task, and bond) in the supervisory working alliance would influence the supervisee's role ambiguity, role conflict, and satisfaction with supervision. In addition, we investigated if the role difficulties and supervision satisfaction would vary based on the supervisee's experience level. This study used the following instruments: The Working Alliance Inventory-Trainee version, Role conflict and Role Ambiguity Inventory, and Trainee Personal Reaction Scale-Revised. The 170 supervisees currently engaged in clinical supervision participated in this study. For data analysis, multiple regression and multivariate analyses were performed. The analysis results revealed that the 'goal' and 'task' aspects of the supervisory working alliance influenced the supervisees' role ambiguities and role conflicts. However, the 'bond' element had no significant effect on their role difficulties and satisfaction with supervision. Moreover, the extent of 'role ambiguity' varied based on the supervisee's experience level. The mean score of the beginner counselors on role ambiguity was significantly higher than that of the experienced counselors.

Key words : supervisory working alliance, role ambiguity, role conflict, supervision satisfaction