

좋은 슈퍼비전 관계에 대한 슈퍼바이저의 인식 차원*

최 한 나[†]

성산효대학원대학교

김 창 대

서울대학교

본 연구의 목적은 좋은 슈퍼비전 관계에 대한 슈퍼바이저의 잠재적 인식 차원을 확인하고, 슈퍼바이저의 경력수준에 따른 각 차원의 상대적 중요도를 비교하는데 있다. 이를 위해 68명의 슈퍼바이저들로부터 좋은 슈퍼비전 관계의 특성을 추출하였으며, 유사성 평정을 위한 자극의 수를 줄이기 위해 추출된 특성들에 대해 군집분석을 실시하여 12개의 군집으로 진술문을 제작하였다. 52명의 슈퍼바이저들이 12개의 진술문을 두 개씩 짝지어 유사성 평정을 실시하고 다차원척도분석(개인차 분석)과 회기분석을 실시하였다. 본 연구의 결과로, 슈퍼바이저의 관점에서 좋은 슈퍼비전 관계에 대한 인식 차원은 '대인관계 초점-교육 초점', '수직적-수평적', '자기성찰 초점-내담자 초점'로 확인되었다. 각 차원의 중요도를 비교하였을 때, '대인관계 초점-교육 초점' 차원은 좋은 슈퍼비전 관계 인식에서 가장 중요한 차원으로 확인되었으며, '자기성찰 초점-내담자 초점' 차원은 상대적으로 중요도가 가장 낮았다. 또한 차원의 중요도를 슈퍼바이저의 경력 수준별로 살펴보았을 때, 경력 수준이 높아질수록 '수직적-수평적' 차원과 '자기성찰 초점-내담자 초점'의 차원의 중요도가 높아지는 것으로 나타났다.

주요어 : 슈퍼비전 관계, 슈퍼비전, 슈퍼바이저의 인식, 슈퍼바이저 경력수준, 상담 슈퍼비전

* 본 논문은 최한나의 2007년 8월 박사학위 청구논문을 바탕으로 한 것임.

† 교신저자 : 최한나, 성산효대학원대학교 가족상담학과, 인천시 남동구 간석4동 896-6
Tel : 032) 433-1996, E-mail : hanna56@snu.ac.kr

수퍼비전은 수퍼바이저가 상담에 필요한 지식과 기술을 학습하고 전문가로서 성장하도록 촉진시키는 상담자 교육의 한 방법으로 핵심적인 역할을 해왔다. 상담자의 전문성 발달에 관한 연구들은 상담자가 전문가로서 성장하기 위해서 상담이론과 기술의 학습과 상담 경험 뿐만 아니라, 상급자로부터 체계적이고 일관된 피드백을 받는 것이 필수적으로 요구된다는 점을 강조하고 있다(Hill, Charles, & Reed, 1981). 상담자 전문성 발달에 관한 연구에서 얻어진 이러한 지식은 상담자 교육의 실제에 반영되었으며, 이에 따라 수퍼비전은 상담자 교육에서 가장 많이 사용되는 수련 방법이 되었다(Bernard & Goodyear, 2003). 국내에서도 상담자 교육을 위해 수퍼비전의 중요성이 부각되면서 상담 분야 학위 과정에서 수퍼비전을 받는 상담 실습을 포함시키고 있으며, 상담 전문가 자격 규정에서도 수퍼비전 경험을 필수로 요구하고 있다(한국상담심리학회, 2005; 한국상담학회, 2005).

상담 전문가 양성을 위한 방법으로 수퍼비전의 중요성이 부각되면서 수퍼비전의 효율성을 제고하기 위한 노력의 일환으로 기존의 심리치료과는 차별적으로 수퍼비전 고유의 목적과 기능을 강조한 수퍼비전 이론들이 제시되었으며, 이러한 이론들은 수퍼비전 관계를 수퍼비전 과정을 이해하는 핵심적인 요인으로 강조하였다(Bernard & Goodyear, 2003; Holloway, 1995; Skovholt & Ronnestad, 1992; Stoltenberg & Delworth, 1987; Ward & House, 1998). Holloway (1997)는 수퍼비전 관계를 수퍼바이저의 학습과 수퍼바이저의 교육 개입을 위한 수퍼비전의 역동적인 요인으로 이해하고 수퍼비전 관계를 체제접근 모델(System Approach to Supervision: SAS)의 핵심으로 보았다. 체제접근 모델

에서 학습이 일어나는 맥락인 수퍼비전 관계는 수퍼비전 목표 달성에 수퍼바이저를 관련시키는 주요 수단으로 간주되었으며, 수퍼비전 과정은 수퍼비전의 과제와 기능에 따라 결정되는 수퍼비전 관계로 이해되었다. 또한 Holloway(1997)는 수퍼비전 영역에서 이루어진 많은 경험적 연구들과 수퍼비전 경험을 바탕으로 수퍼비전 관계의 세가지 핵심 요소로 수퍼비전 관계의 대인관계 구조-힘과 관여, 수퍼비전 관계의 단계-참여자 특유의 관계 발달, 수퍼비전 계약-수퍼비전의 과제와 기능에 대한 기대 확립을 확인하였다. 즉 체제접근 모델(SAS)에 의하면, 수퍼비전은 수퍼바이저와 수퍼바이저가 힘과 관여의 구조를 갖는 상호작용을 통해 상담자의 전문성 발달을 위해 요구되는 특정과제를 달성하는 과정으로 정의되었으며, 수퍼비전 단계마다 수퍼비전 관계의 특성이 달라진다고 보았다.

수퍼비전 과정을 이해하기 위해 많은 관심을 받아온 상담자 발달 모델에서도 수퍼비전 관계의 특성들을 찾아볼 수 있다(Skovholt & Ronnestad, 1992; Stoltenberg & Delworth, 1987). Stoltenberg와 Delworth(1987)의 상담자 통합모델은 3개의 구조, 즉 상담자의 심리적 속성으로 자각수준, 상담에 대한 동기, 수퍼바이저에 대한 의존의 개념으로 상담자의 발달수준을 제시하였다. 수퍼바이저에 대한 수퍼바이저의 의존 개념을 구체적으로 살펴보면, 초보 단계에서는 지시, 해석, 지지를 중요시하는 수퍼비전 관계가 중요한 반면, 수퍼바이저의 발달수준이 높아질수록 수퍼비전 관계에서 수퍼바이저의 자율성을 허용하는 측면이 강조되고 상호 나눔이 확대되어, 수퍼비전 관계가 수평적 관계가 되면서 수퍼바이저와 수퍼바이저의 관계는 대등한 동료관계로 발전한다고 보았다.

상담자 발달모델에서 슈퍼비전 관계는 슈퍼바이저의 발달수준에 대한 중요한 지표이며, 슈퍼비전 관계의 중요한 특성으로 의존성과 자율성이 강조되었다. 따라서 상담자 발달 이론에 의하면, 긍정적인 슈퍼비전 관계란 슈퍼바이저의 발달 수준에 따라 슈퍼바이저의 자율성을 증진시키는 관계라고 이해될 수 있겠다.

슈퍼비전 관계의 중요성은 슈퍼비전의 이론적 모델에서 뿐 아니라 슈퍼비전의 성과 연구와 과정 연구 전반에서 주요한 주제로서 강조되었으며(Goodyear & Guzzardo, 1997), 지금까지의 많은 경험적 연구들은 슈퍼비전 관계가 슈퍼비전 과정과 성과에 영향을 미치는 주요한 요인이라는 점을 확인하였다(Bernard & Goodyear, 2003; Holloway, 1995). 이와 관련된 선행연구의 결과들은 슈퍼비전 관계가 슈퍼바이저가 지각한 역할의 모호성과 갈등을 줄이며(손은정, 유성경, 강지연, 임영선, 2006; Ladany & Friedlander, 1995), 슈퍼비전에서 개인적 이슈를 다루는 정도에 영향을 미치며(강지연, 유성경, 2006; Patton & Kivlighan, 1997), 슈퍼바이저의 만족도와(Karr & Geist, 1977; Ladany, Ellis, & Friedlander, 1999), 슈퍼바이저의 상담 작업동맹 수준(Patton & Kivlighan, 1997), 그리고 내담자와의 촉진적 관계 형성(Karr & Geist, 1977; Pierce & Schauble, 1970) 등에 영향을 미친다고 보고하였다. 그런데 이러한 경험적 연구들은 크게 촉진적 관계 모델과 작업동맹 모델에 기초하여 슈퍼비전 관계를 연구하였으며, 이들 연구에서 사용된 측정도구들은 서로 상이하였다.

슈퍼비전 관계를 다룬 초기 연구들은 Carkkuff(1969)의 촉진적 관계 모델을 사용하여 무조건적인 수용, 공감, 진실성을 긍정적인 슈퍼비전 관계를 구성하는 요소들로 이해하였다.

90년대 이후 Bordin(1983)이 슈퍼비전 작업동맹 모델을 제시한 이후 슈퍼비전 관계는 작업동맹의 관점에서 이해되었으며, 많은 경험적 연구들이 작업동맹 모델의 관점에서 이루어졌다. 그러나 선행연구들에서 사용된 작업동맹 모델에 기초하여 개발된 두가지 상이한 측정도구를 사용하였기 때문에 슈퍼비전 과정과 성과에 영향을 미치는 슈퍼비전 관계가 무엇인지에 대한 일관된 지식을 제공하기에는 한계가 있었다. 먼저 Baker(1990)와 Bahrlick(1990)는 Bordin(1983)의 슈퍼비전 작업동맹 이론에 기초하여 슈퍼비전의 목표, 과제의 합의, 정서적 유대의 요인들로 이루어진 측정도구를 개발하였다. 그러나 동일한 작업동맹의 관점에서 슈퍼비전 관계를 이해하였지만 Efstation, Patton, 그리고 Kardash(1990)는 슈퍼바이저 측면에서는 내담자 초점(client focus), 라포(rapport), 일치성(identification)의 세 가지 요인으로, 슈퍼바이저 측면에서는 내담자 초점(client focus)와 라포(rapport)의 두 가지 요인으로 작업동맹의 하위 요인으로 구성된 측정도구를 개발하였다. 이러한 측정도구를 사용해 이루어진 선행연구들은 슈퍼비전 관계가 슈퍼비전의 과정 및 성과에 영향을 미치는 중요한 요소임을 확인하고 슈퍼비전에서 슈퍼비전 관계의 중요성에 대한 인식을 확대시켰다는 점에서 의의가 있다. 하지만 이들 연구들은 긍정적인 슈퍼비전 관계를 슈퍼비전 작업동맹과 촉진적 관계라는 이론적 관점에서 이해하고 있으며, 이들 이론들이 상담과정을 이해하고자 했던 이론적 관점에서 출발한 모델에 기초하고 있기 때문에 실제로 슈퍼바이저들이 긍정적인 슈퍼비전 관계를 어떻게 인식하는지에 대한 명확한 지식을 제공하는 데는 한계가 있다.

Ellis와 Ladany(1997)가 슈퍼비전 연구의 전반

적인 동향에 대해 비판한 바와 같이, 지금까지의 슈퍼비전 연구들에서 나타난 가장 큰 한계는 상담 과정에 적용하였던 이론적 모델을 슈퍼비전 과정에 그대로 적용해 왔다는 점이다. 상담의 목적은 내담자의 성장과 변화에 있는 반면, 슈퍼비전의 목적은 상담자의 전문가로서의 발달과 내담자 복지를 보호하는데 있다고 볼 수 있다. 따라서 이러한 목적을 바탕으로 이루어지는 슈퍼비전 과정은 상담 과정과는 다를 수 있다. 상담관계는 내담자의 문제를 해결하는데 필요한 맥락을 제공하거나 내담자의 문제해결을 위해 활용되지만, 슈퍼비전 관계에는 전문적 기술을 교육하기 위한 맥락을 제공한다. 또한 슈퍼비전 관계는 기능적 측면에서 볼 때 교육적 기능이 강조되며 (Carroll, 1996), 상담관계에서는 찾아보기 어려운 평가적 요소와 전문성에 대한 관리기능과 같은 요소들이 포함될 수 있다(Bernard & Goodyear, 2003; Bordin, 1983). 따라서 경험적 연구들을 통해 슈퍼비전 관계가 갖는 고유한 특성을 확인하고 이를 바탕으로 상담관계를 이해하고자 했던 이론적 관점과는 차별화된 슈퍼비전 관계에 대한 이론적 기틀을 마련하려는 노력이 요구된다.

또한 선행연구들에서 사용한 슈퍼비전 관계에 관한 이론적 모델들은 실제 슈퍼바이저의 인식에 기초했다기보다는 이론가들, 즉 슈퍼바이저의 관점에 기초하고 있다고 볼 수 있기 때문에 실제로 슈퍼바이저들은 슈퍼비전 관계를 어떻게 인식하는지를 경험적으로 확인할 필요가 있다. 슈퍼비전 과정에 대한 슈퍼바이저와 슈퍼바이지의 인식을 다른 연구들은 슈퍼바이저와 슈퍼바이지의 인식이 차이를 보인다는 점을 확인하였다(Heppner & Roehlke, 1984; Krause & Allen, 1988). Krause와 Allen

(1988)의 연구에서 슈퍼바이저의 행동에 대해서 슈퍼바이저와 슈퍼바이지의 인식은 서로 일관되지 않았으며, Heppner와 Roehlke(1984)의 연구도 특정 슈퍼바이저 행동의 효과를 평가하였을 때 슈퍼바이저와 슈퍼바이지의 인식이 차이가 있다는 점을 보고하고 있다. 따라서 슈퍼바이지 역시 슈퍼비전 관계의 주체이며 슈퍼비전 경험에 관한 슈퍼바이지의 인식이 슈퍼바이저의 인식보다 슈퍼비전 성과에 직접적인 영향을 미친다는 연구의 결과를 고려할 때(Heppner & Roehlke, 1984), 슈퍼바이지의 관점에서 이들이 긍정적인 슈퍼비전 관계를 어떻게 인식하는지를 탐색할 필요가 있겠다.

지금까지의 논의에 기초하여, 본 연구는 슈퍼바이지의 관점에서 좋은 슈퍼비전 관계의 특성들을 확인하여 이를 기초로 좋은 슈퍼비전 관계에 대한 슈퍼바이지 인식의 주요 차원을 밝히고, 밝혀진 주요 차원의 상대적 중요도를 탐색적으로 확인하고자 하였다. 특히 본 연구는 연구참여자들의 명시적으로 드러나지 않는 잠재적 인지 과정과 인지 도식을 밝히기 위해 인지 심리학 연구 분야에서 유용하게 사용되어온(Tracey, Lichtenberg, Goodyear, Claiborn, & Wampold, 2003) 유사성 평정을 사용하여 슈퍼바이저들이 슈퍼비전 관계를 인식할 때 사용하는 주요 차원을 경험적으로 확인하고자 하였다.

방 법

본 연구는 크게 두 단계로 진행되었다. 첫 번째 단계에서는 유사성 평정자극을 제작하기 위하여 슈퍼바이저들이 인식한 좋은 슈퍼비전의 특성을 추출하고 군집분석을 실시하였다.

두 번째 단계에서는 수퍼바이저들의 유사성 평정을 통해 좋은 수퍼비전 관계에 대한 수퍼바이저의 인식 차원과 차원의 중요도를 확인하였다. 본 연구과정에서 좋은 수퍼비전 관계 항목을 추출하고 유사성 평정자극을 구성하는 과정과 수퍼바이저의 인식 차원과 중요도를 분석하는 과정에 대한 이해를 돕기 위하여 연구방법을 두 개의 절로 구분하여 제시하였다.

기초자료 구성 단계

연구참여자

연구참여자는 개인 수퍼비전 경험이 있는 상담자로서 서울 소재 상담 및 심리치료 전공 대학원과 서울과 경기지역 청소년전문상담기관에서 상담업무에 종사하는 상담실무자들로 하였다. 본 연구를 위하여 배포한 설문지 중 총 76부를 수거하였으며, 그 중 8명은 집단 수퍼비전 경험은 있으나 개인 수퍼비전 경험이 없으므로 제외하고 68명의 응답자를 최종 포함하였다. 연구에 참여한 수퍼바이저들의 인구학적 특성을 살펴보면, 성별은 남자가 9명(13.2%), 여자가 59명(86.8%)이었으며, 이들의 평균 연령은 30.34세였다. 학력은 대학원 석사 과정이 23명(33.8%), 석사 졸업이 26명(38.2%), 박사과정생 17명(25%), 박사졸업 2명(2.9%)이었다. 연구참여자들이 진행한 개인상담은 평균 58.76사례였으며, 이들이 개인 수퍼비전을 받은 횟수는 평균 14.94회로 나타났다.

연구절차 및 자료분석

수퍼바이저가 인식한 좋은 수퍼비전 관계의 특성을 추출하기 위해 사고기록(thought-listing) 방법을 사용하여 좋은 수퍼비전 관계의 특성을 떠오르는대로 기술하도록 하여 수집하였다.

수집된 진술문들을 비슷하거나 동일한 내용을 통합하여 40개의 진술문을 추출한 후, 이들 진술문을 박사과정 이상의 6명이 각각의 문장들을 적은 카드를 의미의 유사성에 따라 군집으로 분류하도록 하였다. 이때 각 평정자들의 결과를 어떤 군집에 포함되어 있던지 두개의 문장이 한 군집에 포함되었을 경우 1점을 그렇지 않을 경우 0점을 부과하여 40×40의 매트릭스를 구성하고, 각 평정자들의 매트릭스를 합하여 위계적 군집분석(Ward법)을 실시하였다. 군집의 수는 군집화 일정표와 덴드로그램과 분류된 군집의 내용들을 토대로 하고 자극의 수를 고려하여 박사이상 연구진 3명의 합의를 통해 결정되었다. 이를 기초로 각 군집에 포함된 진술문의 의미를 최대한 반영하여 하나의 문장으로 재진술하고 이를 두 개씩 짝지어 66개의 유사성 평정자극을 구성하였다. 본 연구에 사용된 유사성 평정을 위한 진술문은 표 1에 제시하였다.

좋은 수퍼비전 관계에 대한 수퍼바이저의 인식 차원

연구참여자

좋은 수퍼비전 관계 특성에 대한 유사성 평정을 위해서는 52명의 수퍼바이저들이 참여하였다. 참여자들을 초보 수준은 석사과정, 중간 수준은 석사 졸업 후 3년 이내 경력, 숙련 수준은 석사졸업 후 3년 이상 경력으로 정하였으며, 경력수준별 구성을 살펴보면, 초보 수준은 17명, 중간 수준 16명, 숙련 수준 19명이었다. 이들의 상담경력은 초보 수준이 .81년, 중간 수준이 2.86년, 숙련 수준이 7.12년이었으며, 상담 사례수는 초보 수준이 4.47사례, 중간 수준이 48.68사례, 숙련 수준이 157.81사례

표 1. 유사성 평정 진술문

번호	군집	진술문
1	신뢰배려 존중	수퍼바이저를 한 개인으로 신뢰하고 배려하며, 수퍼바이저의 판단과 의도를 존중해 준다
2	이해공감 지지	수퍼바이저를 이해, 공감, 지지하며, 솔직하고 서로를 존중하며, 진실하게 대하고 편안하고 안전한 분위기를 만든다
3	모델멘토 자문	전문가로서 신뢰를 갖게 하며, 수퍼바이저의 모델이 되며, 자문을 해주고 멘토의 역할을 한다
4	협력적 관계	일방적이거나 지시적이지 않고 수퍼바이저와 함께 의견을 나누고, 협력적으로 수퍼비전을 진행한다
5	동료 의식	수퍼바이저를 권위자로서가 아닌 동등한 동료의식을 갖고 대하며, 수퍼바이저가 자기개방을 하며, 인간적인 친밀감과 유대감을 갖게 한다
6	강점인정 격려	수퍼바이저의 전문가로서의 성장에 대한 믿음을 갖고 수퍼바이저의 강점을 인정하고 이를 발달시키도록 격려한다
7	자기 이해	수퍼바이저 자신의 강점과 약점을 인식하도록 돕고, 자신의 이해를 높이며, 개인적 특성이 상담에 미치는 영향을 성찰하도록 한다
8	역전이 인식	수퍼바이저가 인식하지 못한 개인적인 문제나 역전이를 다룬다
9	사례 개념화	수퍼바이저가 내담자에 대한 이해를 높이고 사례에 대한 전체적인 눈을 갖고 상담의 방향을 잘 세우도록 길잡이를 해준다
10	피드백 조언	문제해결에 도움이 되는 다양한 대안, 피드백, 조언을 제공한다
11	발달수준 욕구파악	수퍼바이저의 수준, 욕구를 파악에 맞추어 수퍼바이저가 부족한 점을 보완하도록 돕는다
12	상담반응 기법	사례보고서나 축어록을 꼼꼼하게 점검해주고, 구체적인 상담반응 기법을 짚어주어 상담을 진행하는데 실제적인 도움을 준다

로 나타났으며, 집단 간 차이를 확인한 결과, 초보 수준, 중간 수준, 숙련 수준이 각각 유의한 차이를 보였다($F= 42.59, p < .001$). 이들이 개인 수퍼비전을 받은 횟수는 초보 수준이 4.47회, 중간 수준이 8.25회, 숙련 수준이 29.52회였으며, 집단 간 차이를 확인한 결과, 초보 수준, 중간 수준, 숙련 수준이 모두 수퍼비전

을 받은 경험에서 유의한 차이를 보였다($F= 28.65, P < .001$)다. 연구참여자의 평균연령은 32.19세였으며, 성별은 남자가 11명, 여자가 41명이었다.

연구절차 및 자료분석

연구참여자는 카드에 제시된 두 개 진술문

의 유사성을 1점(매우 다르다)에서 7점(매우 유사하다)의 리커트 척도를 사용하여 평정하였다. 평정을 마친 후에는 평정을 하면서 유사성 평정을 위해 사용했던 판단 기준을 기술하였다. 자료분석을 위해서 52명의 수퍼바이저들이 평정한 자료를 각각 12×12의 행렬로 전환한 후 SPSS 12.0을 사용하여 다차원 척도 분석 방법 중 ALSCAL(Takane, Young, DeLeeuw, 1977)을 사용하여 개인차 분석을 실시하였다. 개인차 분석은 다차원척도 분석 방법 중에서 가중치 모델을 사용한 분석방법으로, 분석 결과에서 경력집단별로 연구참여자가 사용한 각 인식 차원의 가중치를 확인할 수 있다. 어떤 참여자가 특정 차원을 중요하게 생각하는 경우, 그 차원의 가중치가 높게 나타나고 반대로 그 차원이 참여자의 인식에 별 영향을 미치지 않는 경우에는 그 차원의 가중치가 낮게 나타난다. 이러한 가중치 분석은 인식의 구조에서 나타나는 연구참여자의 개인차를 확인하기 위해 활용된다(Darcy, Lee, & Tracey, 2004).

다차원척도 분석을 통해 차원의 수가 결정된 후 각 차원이 의미하는 바를 해석하기 위해서 벡터 모델 방법(Shiffman, Reynolds, & Young, 1981)사용하였다. 이를 위해 연구참여자들이 평정에 사용한 판단 기준과 선행이론들에서 수퍼비전 관계를 설명하기 위해 제시되었던 개념들을 추가하여 잠재축을 구성하였다. 연구참여자 중 10명의 숙련 수퍼바이저가 각각의 잠재축이 유사성 평정에 사용했던 자극을 설명하는 정도를 7점 리커트 척도로 평정하였으며, 평정 자료를 기초로 중다 회귀분석을 실시하였다. 마지막으로 차원의 중요도 분석을 위해서 개인차 척도 분석을 실시했을 때 얻게 되는 가중치들은 그 방향과 길이가 서로 다르기 때문에 각 경력집단의 가중치를

그대로 비교하지 않고 가중치를 각 가중치 벡터의 좌표값을 자승하고 합해 준 후, 루트를 구한 가중치 벡터의 길이로 나누어 표준화 과정을 거쳤다.

결 과

차원의 수

본 연구에서 다차원 척도 분석 결과로 나타난 차원의 수에 따른 합치도와 설명량은, 2차원까지 추출하였을 때 .21($R^2 = .79$), 3차원까지 추출하였을 때 .13($R^2 = .87$), 4차원까지 추출하였을 때 .11($R^2 = .87$), 5차원까지 추출하였을 때 .09($R^2 = .88$)로 나타났다. 합치도를 이용하여 적절한 차원의 수를 결정하기 위해서 차원의 수의 증가에 따라 줄어드는 stress값을 점으로 표시하여 scree test를 실시하였다. Kruskal (1964)는 scree test 결과 그래프 상에서 stress값이 처음 크게 꺾이는 지점(elbow)을 적절한 차원의 수로 결정하는 것이 바람직하다는 제안하였다. 연구결과, 3차원 분석에서 stress값이 급격히 줄어들었다가 4차원 이상의 분석에서는 stress값이 유의하게 감소하지 않았다. 따라서 본 연구에서는 차원의 수를 3개로 정하였다. 3개의 차원에서 각 진술문들의 좌표값은 표 2에 제시하였으며, 다차원척도 분석결과 도출된 각 진술문들의 위치를 그림 1, 그림 2, 그림 3에 제시하였다.

좋은 수퍼비전 관계 인식의 차원 해석

좋은 수퍼비전 관계 인식의 각 차원이 의미하는 바를 해석하기 위해서 연구참여자들이

표 2. 좋은 슈퍼비전 관계의 차원별 좌표값

평정자극	범주	1차원	2차원	3차원
1	신뢰·배려·존중	-1.07	-1.06	-.17
2	이해·공감·지지	-.89	-.28	-1.39
3	모델·멘토·자문	-.51	1.83	.26
4	협력적 관계	-.89	-1.15	-.43
5	동료의식	-1.21	-.11	-1.04
6	강점인정·격려	-.58	-.69	1.05
7	자기이해	.58	.60	1.93
8	역전이 인식	.90	-.60	1.65
9	사례개념화	1.17	1.73	.09
10	피드백·조언	1.40	.36	-1.06
11	발달수준·욕구 파악	.61	-1.53	-.01
12	상담반응·기법	1.52	.64	-1.01

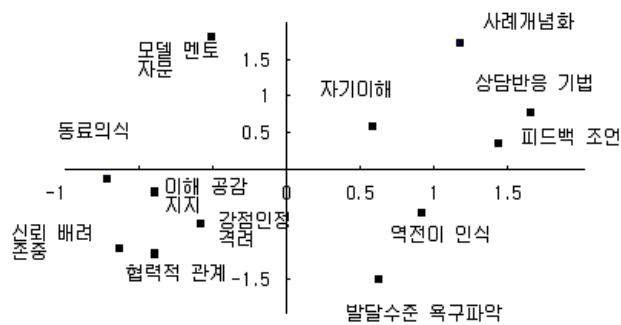


그림 1. 다차원 척도 분석 결과(1차원×2차원)

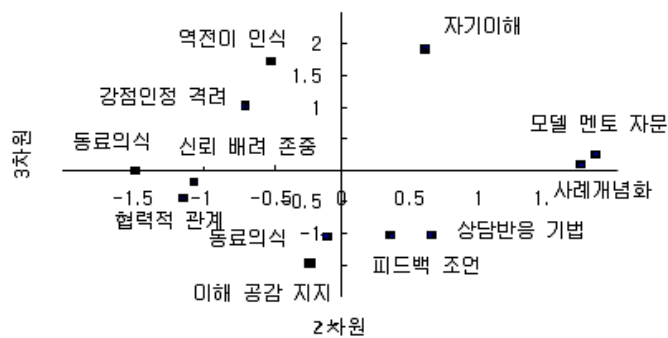


그림 2. 다차원 척도 분석 결과(2차원×3차원)

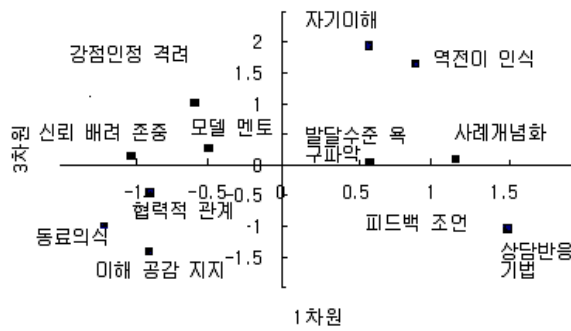


그림 3. 다차원 척도 분석 결과(1차원×3차원)

평정에 사용한 판단 기준과 기존 이론들에서 수퍼비전 관계를 설명하기 위해 제시되었던 개념들을 추가하여 잠재축을 구성하였다. 유사성 평정에 참여한 수퍼바이지들이 기술한 잠재 차원은 총 27개였다. 이를 빈도순으로 살펴보면, 정서적인 관계-지식전달 관계(9), 내담자 초점-수퍼바이지 초점(5), 수직적-수평적(4), 평등한 관계-교육적 관계(4), 교육적-상담적(1), 구체적인 기법-수퍼바이지의 성장(1), 수퍼바이지 주도-수퍼바이지 고려(1), 구체적 도움-정서적 지지(1), 기술 교육-수퍼바이지 성장(1)로 나타났다.

수퍼바이지들이 기술한 잠재적 기준 외에 수퍼비전 작업 동맹의 하위 차원인 ‘유대’와 상담자 발달 모델에서 수퍼비전 관계의 중요한 특성으로 지적된 ‘자율적’, ‘의존적’을 잠재축에 포함시켰다. 따라서 본 연구에서 좋은 수퍼비전 관계 인식의 차원을 설명하는 잠재차원축은 총 13개였으며, 각 잠재축은 다음과 같다: ‘대인관계 초점’, ‘유대’, ‘수직적’, ‘수평적’, ‘지식, 기술 교육’, ‘교육 초점’, ‘상담적’, ‘수퍼바이지 초점’, ‘내담자 초점’, ‘자기성찰 초점’, ‘수퍼바이지의 성장 초점’, ‘의존적’, ‘자율적’

13개의 잠재축을 기초로 각 자극에 대한 속

성자료를 얻기 위하여 10명의 박사과정 이상의 숙련 수퍼바이지들이 13개의 잠재축이 각 자극을 설명하는 정도를 7점 리커트 척도를 사용하여 평정하였다. 10명의 평정 결과의 평균을 구하여 각 잠재축 별로 속성자료 평균값을 종속변인으로 하고 다차원 척도 분석 결과 도출된 좌표값을 독립변인으로 하여 중다 회귀분석을 실시하였다.

잠재축에 대한 중다 회귀분석 결과, 1차원과 2차원에서 통계적으로 유의한 수준에서 잠재축의 설명량(R^2)을 살펴보면, ‘대인관계 초점’($R^2 = .95, P < .001$), ‘유대’($R^2 = .92, P < .001$), ‘교육 초점’($R^2 = .88, P < .001$), ‘지식·기술 교육’($R^2 = .80, P < .001$), ‘수직적’($R^2 = .85, P < .001$), ‘수평적’($R^2 = .83, P < .001$), ‘의존적’($R^2 = .83, P < .001$)으로 나타났다. 1차원과 2차원에서의 잠재축의 중다 회귀분석 결과를 표 3에 제시하였으며, 이를 기초로 설명량이 높고 통계적으로 유의한 잠재축의 벡터를 방향과 길이로 표현하여 그림 4에 제시하였다. 그림 4에서 잠재축 벡터의 위치를 살펴보면, ‘대인관계 초점’, ‘유대’와 ‘교육 초점’, ‘지식·기술 교육’이 1차원의 양쪽 축을 설명하고 있으며, ‘수직적’과 ‘수평적’, ‘의존적’이 2차원의 양쪽 축을 설명하고 있다. 그림 4에

표 3. 잠재축 중다 회귀분석 결과(1차원×2차원)

잠재축	R ²	F	β1	β2
유대	.92	57.42***	-1.39***	-.27*
대인관계 초점	.95	77.51***	-1.46***	-.11**
수직적	.85	23.86***	.72***	.92**
수평적	.83	24.71***	-1.03**	-1.03**
내담자 초점	.44	3.89	.91	.47
수퍼바이지 초점	.42	3.763	-.77	.45
상담적	.43	4.73	-.54	-.36
교육 초점	.88	37.54***	1.50***	.27
지식·기술 교육	.80	20.65***	1.48***	.39
자기성찰	.29	1.97	-.58	-7.02
수퍼바이지 성장	.23	2.78	-.46	-.19
의존적	.83	27.74***	1.02**	1.07***
자율적	.52	5.37*	-.75*	-.41

* p< .05, ** p< .01, *** p< .001

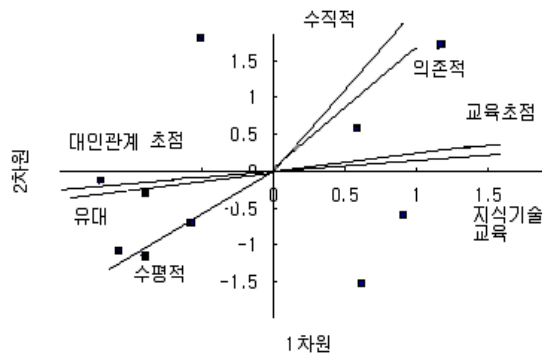


그림 4. 차원 해석(1차원×2차원)

나타난 잠재축의 각도와 설명량으로 볼 때, 1차원은 대인관계 초점-교육 초점으로 2차원은 수직적-수평적 차원으로 가장 잘 해석될 수 있다.

2차원과 3차원에서 통계적으로 유의한 수준에서 잠재축의 설명량(R²)을 살펴보면, ‘수직

적’(R²= .63, P< .01), ‘수평적’(R²= .56, P< .05), ‘자기성찰 초점’(R²= .49, P< .05)으로 나타났다. 2차원과 3차원에서의 잠재축의 중다 회귀분석 결과를 표 4에 제시하였으며, 이를 기초로 잠재축의 위치를 그림 5에 제시하였다. 그림 5에 나타난 잠재축 벡터의 위치를 살펴

표 4. 잠재축 중다 회귀분석 결과(2차원×3차원)

잠재축	R ²	F	β1	β2
유대	.23	1.46	-.75	-.19
대인관계 초점	.17	.90	-.61	-.41
수직적	.63	8.54**	1.18*	.20*
수평적	.56	6.36*	-1.39*	-.18*
내담자 초점	.38	3.10	.63	-.70
수퍼바이지 초점	.38	3.11	-1.50	1.71
상담적	.32	2.31	-.48	.25
교육 초점	.24	1.54	.68	-.34
자기성찰	.49	4.80*	-.131	.65**
지식·기술 교육	.27	1.84	.80	-.36
수퍼바이지 성장	.45	4.01	-.25	.50
의존적	.58	6.97	1.38	-.15
자율적	.31	2.56	-.59	.34

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

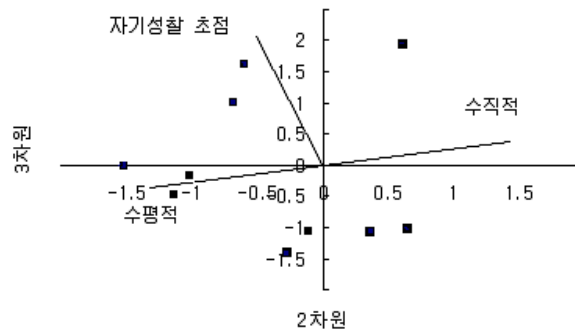


그림 5. 차원 해석(2차원×3차원)

보면, ‘수직적’, ‘의존적’과 ‘수평적’이 2차원의 양쪽 축을 설명하고 있으며, ‘수퍼바이지의 성장’이 3차원의 한 축을 설명하고 있다. 그림 5에 나타난 잠재축의 각도와 설명량으로 볼 때, 2차원은 수직적-수평적 차원으로 3차원은 ‘자기성찰 초점’으로 가장 잘 설명할 수 있다. 이

때 3차원은 통계적으로 유의한 수준에서는 한 축에 대한 설명만 가능하였다.

1차원과 3차원에서 통계적으로 유의한 수준에서 잠재축의 설명량(R²)을 살펴보면, ‘대인관계 초점’(R²= .95, P < .001), ‘유대’(R²= .90, P < .001), ‘교육 초점’(R²= .93, P < .001), ‘지

표 5. 잠재축 중다 회귀분석 결과(1차원×3차원)

잠재축	R ²	F	β1	β2
유대	.90	43.83***	-1.48***	-.10
대인관계 초점	.95	72.37***	-1.50***	-.08
수직적	.48	4.56	1.01*	.04
수평적	.55	6.03	-1.36**	.008
내담자 초점	.62	8.00**	1.05*	-.78*
수퍼바이지 초점	.59	7.07*	-.90*	.67*
상담적	.45	4.81	-.65	.31
교육 초점	.93	69.06***	1.58***	-.41**
자기성찰 초점	.72	11.61**	-.58*	.66**
지식·기술 교육	.84	26.13***	1.60***	-.46
수퍼바이지 성장	.70	13.12**	-.51**	.53**
의존적	.58	6.90	1.36**	-.33
자율적	.55	6.10	-.86*	.41

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

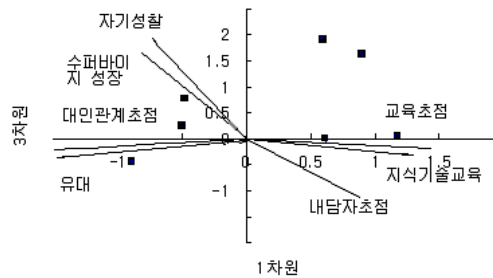


그림 6. 차원 해석(1차원×3차원)

식·기술 교육'(R² = .84, P < .001), '수퍼바이지 성장'(R² = .70, P < .01), '자기성찰 초점'(R² = .72, P < .01), '수퍼바이지 초점'(R² = .59, P < .05), '내담자 초점'(R² = .62, P < .05)으로 나타났다. 1차원과 3차원에서의 잠재축의 중다 회귀분석 결과를 표 5에 제시하였으며, 이를 기초로 잠재축의 위치를 그림 6에 제시하

였다. 그림 6에 제시된 잠재축 벡터의 위치를 살펴보면, '대인관계 초점', '유대'와 '교육 초점', '지식·기술 교육'이 1차원의 양쪽 축을 설명하고 있으며, '자기성찰 초점', '수퍼바이지 성장', '수퍼바이지 초점'과 '내담자 초점'이 3차원의 양쪽 축을 설명하고 있다. 잠재축의 각도와 설명량으로 볼 때, 1차원은 대인관

표 6. 경력집단별 차원의 표준화된 가중치

구분	대인관계 초점-교육 초점	수직적-수평적	자기성찰 초점-내담자 초점
초보수준	.93	.31	.22
중간수준	.83	.43	.35
숙련수준	.81	.45	.37

계 초점-교육 초점으로 3차원은 자기성찰 초점-내담자 초점으로 가장 잘 해석될 수 있다.

경력집단별 차원의 중요도 차이

표준화된 가중치를 비교하였을 때, 대인관계 초점-교육 초점 차원에서 가중치는 초보수준, 중간수준, 숙련수준의 순으로 높게 나타났다. 이 차원은 세수준 집단 모두에서 중요한 차원으로 인식되었으나, 그 중요도의 정도에 있어서는 초보수준이 가장 높았다. 수직적-수평적 차원과 자기성찰 초점-내담자 초점 차원의 가중치는 반대로 숙련수준, 중간수준, 초보수준의 순으로 나타났다. 따라서 경력 수준이 높아질수록 수직적-수평적 차원과 자기성찰 초점-내담자 초점 차원의 중요도가 높아진다고 볼 수 있겠다. 경력집단별로 각 차원의 표준화된 가중치를 표 6에 제시하였다.

논 의

본 연구는 슈퍼바이지의 관점에서 좋은 슈퍼비전을 어떻게 인식하는지를 탐색적으로 확인하기 위해 슈퍼바이지를 통해 좋은 슈퍼비전 관계의 특성들을 추출하고, 이를 기초로 하여 유사성 평정을 사용하여 좋은 슈퍼비전 관계에 대한 슈퍼바이지의 인식 차원을 밝히

고, 각 차원의 중요도를 확인하는데 그 목적이 있다. 본 연구에서 슈퍼바이지들은 좋은 슈퍼비전 관계를 세 가지 차원, 즉 대인관계 초점-교육 초점, 수직적-수평적, 자기성찰 초점-내담자 초점에 기초하여 인식하며, 그중 대인관계 초점-교육 초점은 슈퍼바이지들의 인식에서 가장 중요한 차원으로 확인되었다. 또한 슈퍼바이지들의 경력수준이 높아질수록, 수직적-수평적 차원과 자기성찰 초점-내담자 초점 차원이 좋은 슈퍼비전을 판단하는데 있어 중요도가 높아지는 것으로 확인되었다. 본 연구의 결과를 슈퍼비전 관계 연구 및 실제와 관련해서 그 의미를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 슈퍼바이지의 관점에서 좋은 슈퍼비전 관계 인식의 가장 중요한 차원은 대인관계 초점-교육 초점 차원으로 확인되었다. 이는 슈퍼바이지들이 슈퍼비전 관계를 인식할 때, 슈퍼바이저로부터 이해, 공감, 지지를 받으며 자신을 신뢰하고 배려하는 관계 속에서 협력적 관계를 맺거나, 슈퍼바이저가 슈퍼바이지의 모델이 되고 멘토의 역할을 하는 등 슈퍼바이저와의 대인관계적 측면이 강조된 관계인지, 사례개념화나 상담기법을 학습하고 자기 이해를 높이는 교육적 측면이 강조된 관계인지의 인식의 중요한 기준으로 삼는다는 것을 의미한다. 본 연구에서 확인된 슈퍼비전 관계 인식의 가장 중요한 차원인 대인관계 초점-교육 초점 차원을 지금까지 슈퍼비전 관계를 이해

한 선행이론들과 비교하여 살펴볼 때, 무조건적 존중(unconditional regard), 공감적 이해(empathic understanding), 진실성(genuineness)을 강조한 촉진적 관계 모델과(Carkhuff, 1969), Bordin(1983)의 슈퍼비전 작업동맹 이론에서 강조한 유대(bond)는 모두 대인관계 초점 축을 설명한다고 볼 수 있다. 본 연구의 결과에 기초하여 볼 때, 실제로 슈퍼바이저들은 슈퍼비전 관계를 인식할 때 선행이론에서 강조한 대인관계적 측면 뿐만 아니라 슈퍼비전의 중요한 역할 중 하나인 교육적 측면도 좋은 슈퍼비전 관계를 인식할 때 중요한 차원으로 여긴다는 점을 알 수 있다. 따라서 슈퍼바이저의 관점에서 좋은 슈퍼비전 관계가 무엇인지를 이해하기 위해서는 선행이론에서 강조한 대인관계적 측면 뿐 아니라 교육적 측면이 함께 고려되어야 하며, 슈퍼바이저가 이 두 가지 축에 대해 어떠한 기대를 갖는지에 대한 탐색이 고려되어야 할 것이다.

둘째, 슈퍼바이저들은 슈퍼비전 관계를 판단할 때 관계가 수직적인지 수평적인지를 중요한 인식의 지표로 삼는다는 점을 확인하였다. 본 연구에서 확인된 수직적-수평적 차원은 슈퍼비전 관계에서 힘의 구조를 반영한다고 볼 수 있다. Holloway(1997)는 힘(power)과 관여(involve)의 차원이 슈퍼비전의 관계의 속성을 결정하는 중요한 차원이라고 보았으며, 슈퍼바이저의 역할을 강조한 슈퍼비전 이론이(Bernard, 2003) 제시한 교사, 상담자, 자문가의 역할은 슈퍼바이저와 슈퍼바이저 간에 힘의 분배에 따라 결정된다고 설명하였다. 본 연구에서 밝혀진 진술문들의 위치를 살펴볼 때, 멘토의 역할(‘슈퍼바이저의 모델이 되고 멘토가 된다’ 등)과 교사의 역할(‘사례개념화 기술을 가르쳐준다’ 등)은 수직적 관계로 상담자의

역할(‘슈퍼바이저를 이해하고 공감한다’ 등), 자문가의 역할(‘슈퍼바이저를 동료로서 대한다’ 등)은 수평적 관계로 인식되었다. 또한 본 연구에서 슈퍼바이저들은 수직적-수평적 차원을 상담자 발달모델에서 슈퍼비전 관계의 특성으로 중요하게 제시한 의존-자율의 개념과 유사하게 인식하였다. 수직적-수평적 차원이 슈퍼비전 관계 자체에 대한 인식이라면, 의존-자율은 이러한 관계에서 나타나는 슈퍼바이저의 태도를 중심으로 이해될 수 있다. 상담자 발달 모델에서는 상담자 발달 수준에 따라 슈퍼비전 관계의 특성이 달라지며, 발달 수준이 높아질수록 슈퍼비전 관계가 수평적인 동료관계로 발전된다고 보았다(Stoltenberg & Delworth, 1987). 본 연구에서 수직적-수평적 차원은 숙련 슈퍼바이저들에게 상대적으로 더 중요하게 인식되었다. 그러나 상담자 발달 모델에서 가정한 것처럼 숙련 슈퍼바이저들이 수직적-수평적 차원에서 수평적 관계 축을 더 선호할 것이라고 단정하기는 어렵다. 실제로 연구에 참여한 숙련 슈퍼바이저들의 응답을 살펴보면, 수직 축에 해당하는 슈퍼비전 관계 특성을 좋은 슈퍼비전 관계에서 중요한 요소로 인식하고 있었다. 예를 들어, ‘슈퍼바이저가 한 개인으로서 전문가로서 모델이 된다’, ‘슈퍼바이저의 멘토가 된다’ 등은 오히려 숙련 슈퍼바이저에게서만 확인된 내용이었다. 이들은 슈퍼바이저가 존경하는 스승이나 선배로서의 역할을 제공하는 슈퍼비전 관계를 긍정적으로 인식하였다. 따라서 상담자 발달 모델에서 가정한 것처럼 숙련 슈퍼바이저들이 수직적-수평적 차원에서 수평적 관계를 좋은 슈퍼비전 관계로 인식하는지는 향후 경험적 연구를 통해 확인될 필요가 있겠다.

셋째, 슈퍼바이저들은 슈퍼비전 관계가 자

자기성찰에 초점을 두는지 내담자에 대한 이해에 초점을 두는지에 따라 수퍼비전 관계를 다르게 인식하는 것으로 나타났다. 이 차원은 대인관계 초점-교육 초점 차원과 유사하나 교육의 초점이 무엇인가에 대해 보다 초점을 두어 인식하는 차원으로 이해될 수 있겠다. 수퍼비전에서 교육적 기능은 수퍼바이지가 내담자에 대한 이해를 높이고 상담에 필요한 기법과 반응을 학습함과 동시에 수퍼바이지 자신에 대한 이해를 높이고, 상담에서 나타나는 역전이를 알아차리거나, 이러한 수퍼바이지의 개인적 특성이 상담에 미치는 영향을 성찰하도록 돕는 것이다. 따라서 수퍼바이지는 수퍼비전 관계에서 두 가지 교육 과제 중에 어느 과제에 초점을 두는지에 따라 수퍼비전 관계를 다르게 인식한다고 볼 수 있다. 본 연구에서 확인된 자기성찰 초점-내담자 초점은 Holloway(1997)이 제시한 수퍼비전 관계의 세 번째 요소인 수퍼비전 계약-수퍼비전의 과제와 기능에 대한 기대를 잘 보여준다. 즉 수퍼바이지들은 수퍼비전에서 다루어질 주요 과제로 자기성찰 초점과 내담자 초점을 구분하여 인식하며, 이러한 과제에 대한 기대에 따라 좋은 수퍼비전 관계를 인식한다고 이해할 수 있겠다. 또한 본 연구에서 수퍼바이지들이 자기성찰과 전문가로서의 성장을 유사하게 인식하고 있는 것은 수퍼바이지의 자기성찰이 전문가로서 성장하는데 필수적이라는 Skovholt와 Ronnestad(1995)의 견해를 뒷받침한다. 성찰학습 모델에서는 수퍼비전을 상담자와 수퍼바이지 간의 상호적인 성찰적 학습의 순환 과정으로 이해하고 있으며(Ward & House, 1998)며, 좋은 수퍼비전 관계는 이러한 수퍼바이지의 성찰이 일어날 수 있는 환경을 제공하는 것으로 이해되었다. Skovholt와 Ronnestad(1995)는 수

퍼바이지의 전문성 수준이 높아짐에 따라 수퍼바이지의 지속적이고 전문적인 자기성찰 과정이 반드시 동반되어야 함을 강조하였다. 본 연구에서 수퍼바이지들의 경력수준이 높아질수록 자기성찰 초점-내담자 초점 차원의 중요도는 높아졌다. 이러한 결과는 발달 수준이 높아질수록 자기성찰이 강조되어야 한다는 성찰학습 모델을 경험적으로 뒷받침한다.

넷째, 본 연구는 수퍼바이지들이 좋은 수퍼비전을 인식할 때 사용되는 주요 차원과 각 차원의 상대적 중요도를 확인하였다. 이러한 연구결과는 수퍼바이지가 좋은 수퍼비전 관계를 어떻게 인식하는지에 대한 보다 통합적인 이해를 도울 수 있다. 사회인지 심리학 분야에서 인간관계를 이해하기 위해 제시된 상호의존 이론(interdependence theory)에 의하면, 모든 개인은 저마다 관계에서 중요하게 여기는 비교 수준을 가지며, 이러한 비교 수준은 그가 경험하는 관계를 평가하는데 기준으로 작용한다고 보았다. 즉 한 개인이 경험한 관계가 그의 기대수준을 상회하면 관계를 긍정적으로 평가하는 반면, 관계의 경험이 기대수준에 미치지 못할 때 관계를 부정적으로 평가하게 된다(Thibaut & Kelly, 1959). 또한 관계에서의 경험에 대한 종합적인 평가는 그가 가지고 있는 기대 수준의 중요도에 따라 달라진다고 보았다. 이러한 관계 인식의 모델에 비추어 볼 때, 수퍼바이지들은 수퍼비전 관계를 인식할 때 대인관계 초점-교육 초점, 수직-수평, 자기성찰-내담자 초점의 세 가지 차원에서 기대수준을 가지며, 수퍼바이지가 각 차원을 중요하게 여기는 정도에 따라 좋은 수퍼비전 관계가 무엇인지에 대한 개인적 인식은 달라질 수 있을 것이다. 따라서 수퍼바이지의 관점에서 좋은 수퍼비전 관계가 무엇인가를 이해하

기 위해서는 개별 슈퍼바이저가 각 차원에서 갖게 되는 기대수준을 프로파일의 형태로 이해할 필요가 있다. 예를 들어 대인관계 측면에 초점을 둔 슈퍼비전 관계를 기대하는 슈퍼바이저는 슈퍼비전 관계에서 교육적 측면이 다소 부족하더라도 대인관계 측면의 특성을 많이 포함하는 슈퍼비전 관계를 좋은 슈퍼비전 관계라고 인식할 수 있다. 반면, 교육적 측면의 특성이 아무리 높아도 대인관계 측면의 특성이 부족하면 그 관계에 대한 만족도가 떨어질 수 있다.

좋은 슈퍼비전 관계 인식에서 나타날 수 있는 슈퍼바이저의 개인차는 슈퍼바이저가 선호하는 슈퍼바이저의 역할과 스타일을 살펴본 선행연구들을 통해 구체적으로 이해될 수 있다. 예를 들어, Worthington과 Roehlke(1979)의 연구에서는 슈퍼바이저들이 직접 교수를 강조하고 내담자에 대한 이해에 초점을 두며 구조화된 슈퍼비전을 선호하는 것으로 나타났다. 이와 달리 Krause와 Allen(1988)의 연구에서는 슈퍼바이저가 슈퍼바이저의 자기 이해와 개인적 성장에 초점을 두며 동료적인 관계를 맺는 것을 선호하였다. 또 다른 연구인 Rosenblatt와 Mayer(1975)의 연구에서 슈퍼바이저들은 자신의 자율성을 제한하거나 슈퍼비전에서 개인적 이슈를 탐색하는 관계를 부정적으로 인식하였다. 이러한 선행연구들의 결과는 슈퍼바이저에 따라 슈퍼바이저의 역할이나 슈퍼바이저의 스타일에 대한 선호가 달라진다는 것으로 이해될 수 있다. 이들 연구에서 슈퍼바이저의 스타일과 역할에 대한 슈퍼바이저의 선호 차이는 이들이 슈퍼비전 관계에 대한 인식의 차원에서 슈퍼바이저들이 가지고 있는 기대수준이 다르기 때문으로 이해될 수 있겠다.

본 연구의 의의는 다음과 같다. 첫째, 본 연

구는 좋은 슈퍼비전에 대한 경험적 연구라는 점에서 의의가 있다. 지금까지의 많은 선행 연구들이 슈퍼비전에서 슈퍼비전 관계가 슈퍼비전의 과정과 성과에 영향을 미치는 중요한 요소임을 확인하였으나, 실제로 슈퍼바이저들의 관점에서 좋은 슈퍼비전을 어떻게 인식하는가에 대한 구체적인 지식을 제공하지 못해 왔다. 본 연구는 상담이나 심리치료에서 사용하는 이론적 틀에 기초하여 연역적인 절차를 거쳐 슈퍼비전 관계를 규명하려고 했던 선행 연구와 달리 국내 슈퍼바이저들의 인식을 밝히는 경험적 자료를 통해 귀납적으로 접근하였으며, 이를 통해 슈퍼비전 관계에 대한 선행 이론들을 비판적으로 재검토하려는 시도로 볼 수 있다.

둘째, 본 연구는 슈퍼바이저의 관점에서 슈퍼비전 관계에 대한 인식을 살펴보았다는 점에서 의의가 있다. 지금까지 슈퍼바이저의 관점에서 긍정적인 슈퍼비전 관계의 주요 내용을 경험적으로 밝힌 연구는 없었다. 슈퍼비전 관계와 관련된 선행연구들은 이론에 기초하여 측정도구를 제작하고, 이들 측정도구를 사용하여 슈퍼비전의 과정 변인과 성과 변인과의 관계를 밝히는 양적 연구에 치중해 있었다. 그러나 본 연구는 석사 수준에서 10년 경력의 숙련 슈퍼바이저까지 포함되는 다양한 경력수준의 슈퍼바이저들로부터 좋은 슈퍼비전 관계의 주요 내용들을 추출하였으며, 이를 기초로 슈퍼비전 관계 인식의 세 가지 차원을 확인하였다.

마지막으로, 본 연구는 슈퍼비전 관계에 대한 한국의 슈퍼바이저 경험을 이해하고자 하였다는데 의의가 있다. 지금까지 국내에서 이루어진 슈퍼비전 연구의 대부분은 서구의 이론적 모델을 그대로 적용해 온 것으로 보인다.

국내 상황에 맞는 수퍼비전 이론이 개발되기 위해서는 앞으로도 다양한 연구 주제에서 서구에서 개발된 수퍼비전 이론과 연구들을 재검토하는 경험적 연구들이 축적될 필요가 있겠다.

본 연구가 가지고 있는 제한점을 살펴봄으로써 후속 연구를 위한 몇 가지 제언을 하고자 한다. 첫째, 본 연구는 다차원적도 분석에서 안정적인 결과를 도출하기 위한 피험자 수를 충분히 확보하고 있지만, 연구의 결과를 모든 수퍼바이지에게 일반화하여 적용하는 데는 제한이 따른다. 특히 본 연구에서 남자 수퍼바이지의 표집수는 여자 수퍼바이지의 수에 비해 매우 적다. 이는 실제 상담 및 심리치료 분야에 종사하는 상담자들의 성비를 반영하고 있는 것이지만, 수퍼비전 관계 인식에 대한 보다 타당한 결과를 위해서는 남자와 여자 수퍼바이지를 성비를 고려하는 노력이 요구된다. 또한 본 연구에 참여한 수퍼바이지 외에 다른 수퍼바이지 집단을 대상으로 한 연구를 통해 연구결과의 일반화할 필요가 있겠다.

둘째, 본 연구에서 유사성 평정을 위해 사용했던 자극이 좋은 수퍼비전 관계의 특성들을 모두 포괄했다고 말하기는 어렵다. 본 연구는 68명의 수퍼바이지들을 대상으로 좋은 수퍼비전 관계의 특성을 추출하였지만, 사고기록(thought-listing)방법을 사용하였다. 이 방법은 보다 많은 수퍼바이지들의 인식을 반영하는데 장점이 있지만, 인터뷰를 통한 자료 수집에 비해 보다 풍부한 자료를 추출하는데는 한계가 있었다. 따라서 후속연구에서는 직접 인터뷰를 통해 수퍼바이지의 인식을 밝혀서 본 연구에서 도출된 특성들과 비교해보고, 이를 기초로 다른 종류의 유사성 평정 자극을 사용하여 본 연구에서 확인된 세 가지 차원의

타당성을 검토할 필요가 있겠다.

본 연구를 바탕으로 후속 연구를 위한 추가적 제언을 하면 연구의 결과를 바탕으로 수퍼바이지의 인식을 단일한 차원이 아닌 다차원적인 관점에서 수퍼비전 관계 인식을 측정하는 도구의 개발이 가능할 것으로 보인다. 이러한 도구는 기존의 수퍼비전 관계를 다룬 측정도구와 달리 프로파일 형태로 제시되어 수퍼바이지의 관점에서 좋은 수퍼비전 관계의 인식이 어떠한지를 다차원적으로 보여줄 수 있을 것이다. Holloway(1997)는 수퍼비전 관계를 형성함에 있어 수퍼바이저와 수퍼바이지는 그들 고유의 관계 스타일을 가지고 수퍼비전 관계에 대한 기대를 가지게 된다고 보았다. 그런데 이러한 각 개인의 관계 스타일은 개인이 갖게 되는 특정 관계에 대한 인식의 구조로 이해될 수 있으며, 그의 성격, 관련된 관계 경험, 성별, 문화적 맥락, 환경 등 다양한 요인들은 이러한 관계 인식의 구조에 영향을 미칠 수 있을 것이다. 이러한 맥락에서 볼 때, 수퍼바이지의 다양한 특성, 예를 들어 발달수준, 이론적 오리엔테이션, 문화적 맥락, 성별 등은 수퍼바이지가 가지게 되는 수퍼비전 관계에 대한 인식 구조에 영향을 미칠 수 있을 것이다. 따라서 프로파일 형태로 제시되는 측정도구 개발은 이러한 개인차에 따라 좋은 수퍼비전 관계의 인식이 차이가 있는지를 밝히는데 활용될 수 있을 것이다.

마지막으로 본 연구의 결과를 수퍼비전의 실제에 적용하기 위한 제언을 하고자 한다. 연구결과 확인된 좋은 수퍼비전 관계 인식의 주요 차원과 중요도를 기초로 하여 수퍼바이저는 개별 수퍼바이지의 개인차를 이해할 수 있을 것이다. 한 개인이 가지고 있는 관계에 대한 인식구조에 대한 이해는 그가 관계에서

갖게 되는 기대수준을 다차원적으로 이해하기 위한 지침을 제공할 수 있을 것으로 기대된다. 즉, 본 연구에서 확인된 차원인 대인관계 초점-교육 초점, 수직적-수평적, 자기성찰 초점-내담자 초점의 차원을 바탕으로 슈퍼바이저가 갖고 있는 슈퍼비전 관계에서의 기대수준을 이해할 수 있겠다. 슈퍼바이저가 가지고 있는 슈퍼비전 관계의 인식의 차원과 중요도를 이해하는 것은 슈퍼바이저들이 슈퍼비전 관계에서 기대하는 바를 예측할 수 있게 하며, 슈퍼바이저가 이러한 기대를 충족시킬 수 있는 슈퍼비전 관계를 제공하는데 지침이 될 수 있겠다. 슈퍼바이저는 슈퍼비전 초기에 슈퍼비전 관계에 대한 슈퍼바이저의 인식구조를 확인하고 이를 통해 슈퍼바이저의 기대와 지각의 차이를 좁힐 수 있으며, 이러한 슈퍼바이저의 노력은 궁극적으로 슈퍼비전 관계와 관련된 슈퍼바이저의 만족도를 높여서 슈퍼비전의 효율성에 영향을 줄 수 있을 것으로 기대된다.

참고문헌

강지연, 유성경 (2006). 슈퍼바이저 수치심과 슈퍼비전 만족도의 관계에서 작업동맹 및 자기개방의 매개효과 검증. *상담학연구*, 7(4), 1005-1021.

손은정, 유성경, 강지연, 임영선 (2006). 슈퍼비전 작업 동맹과 상담자 경력 수준이 역할 어려움과 슈퍼비전 만족도에 미치는 영향. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 18(4), 695-711.

한국상담심리학회. (2005). 상담심리사 규정. 상담심리사 수첩.

한국상담학회. (2005). 상담심리사 규정. 학회규

정집.

Bahrck, A. S. (1990). Role induction for counselor trainee: Effects on the supervisory working alliance. *Dissertation Abstract International*, 51(3-B), 1484(Abstract 1991-51645)

Baker, D. E. (1990). The relationship of the supervisory working alliance to supervisor and supervisee narcissism, gender, and theoretical orientation. *Dissertation Abstracts International*, 51(7-B), 1484B. (University of Microfilms No. 91-14, 392)

Bernard, J. M. & Goodyear, R. K. (2003). *Fundamentals of clinical supervision* (3rd. Ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon.

Bordin, E. S. (1983). A working alliance model of supervision. *Counseling Psychologist*, 11, 35-42.

Carkkuff, R. R. (1969). *Helping and human relations*(Vol. 2). New York: Holt, Rhinehart & Winston.

Carroll, M. (1996). *Counseling supervision: Theory, skills and practice*. London: Cassell.

Darcy, M., Lee, D., & Tracey, T. J. G. (2004). Complementary approaches to individual differences using paired comparisons and multicultural counseling competence. *Journal of Counseling Psychology*, 51(2), 139-150.

Efstation, J. F., Patton, M. J., & Kardash, C. M. (1990). Measuring the working alliance in counselor supervision. *Journal of Counseling Psychology*, 37, 322-329.

Ellis, M. V., & Ladany, N. (1997). Inferences concerning supervisees and clients in clinical supervision: An integrative review. In C. E. Watkins, Jr. (Ed.), *Handbook of psychotherapy supervision* (pp.447-507). New York: Wiley.

- Goodyear, R. K., & Guzzardo, C. R. (1997). Psychotherapy supervision and training. In C. E. Watkins, Jr. (Ed.), *Handbook of psychotherapy supervision* (pp. 83-108). New York: Wiley.
- Heppner, P. P., & Roehlke, J. J. (1984). Differences among supervisees at different levels of training: Implications for a developmental model of supervision. *Journal of Counseling Psychology, 31*, 76-90.
- Hill, C. E., & Charles, D., & Reed, K. G. (1981). A longitudinal analysis of changes in counseling skills during doctoral training in counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology, 28*, 428-436.
- Holloway, E. L. (1997). Structures for the analysis and teaching of psychotherapy. In C. E. Watkins, Jr. (Ed.), *Handbook of psychotherapy supervision* (pp.249-276). New York: Wiley.
- Karr, J. T., & Geist, G. O. (1977). Facilitation in supervision as related to facilitation in therapy. *Counselor Education and Supervision, 16*, 263-268.
- Krause, A. A., & Allen, G. J. (1988). Perception of counselor supervision: An examination of Stoltenberg's model from the perspective of supervisor and supervisee. *Journal of Counseling Psychology, 35*, 77-80.
- Kruskal, J. B. (1964). Multidimensional scaling by optimizing goodness-of-fit to a nonmetric hypothesis. *Psychometrika, 29*, 1-27.
- Ladany, N., & Friedlander, M. L. (1995). The relationship between the supervisory working alliance and trainees' experience and role conflict and role ambiguity. *Counselor Education and Supervision, 34*, 220-231.
- Ladany, N., Ellis, M. V., & Friedlander, M. L. (1999). The supervisory working alliance, trainee self-efficacy, and satisfaction with supervision. *Journal of Counseling & Development, 77*, 447-455.
- Neufeldt, S. A., Beutler, L., & Banchemo, R. (1997). Research on supervisor variables in psychotherapy supervision. In C. E. Watkins, Jr. (Ed.), *Handbook of psychotherapy supervision* (508-524). New York: Wiley.
- 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*(1), 108-115.
- Pierce, R. M., & Schauble, P. G. (1970). Graduate training of facilitative counselors: The effects of individual supervision. *Journal of Counseling Psychology, 17*, 210-215.
- Rosenblatt, A., & Mayer, J. (1975). Objectionable supervising styles: Student views. *Social Work, 20*, 184-189.
- Shiffman, S. S., Reynolds, M. L., & Young, F. W. (1981). *Introduction to multidimensional scaling: Theory, methods, and application*. New York: Academic Press.
- 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*. New York: John Wiley.

- Stoltenberg, C. D., & Delworth, U. (1987). *Supervising counselors and therapists*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Takane, Y., Young, F. W., & DeLeeuw, J. (1977). Nonmetric individual difference multidimensional scaling: An alternating least squares method with optimal scaling features. *Psychometrika*, 42, 7-67.
- Thibaut, J. W., & Kelly, H. H. (1959). *The social psychology of groups*. New York: Wiley.
- Tracey, T. G., Lichtenberg, J. M., Goodyear, R. K., Ciabon, C. D., & Wampold, B. E. (2003). Concept mapping on therapeutic common factors. *Psychotherapy Research*, 13(4), 301-413.
- Ward, C. C., & House, R. M. (1998). Counseling supervision: A reflective model. *Counselor Education and Supervision*, 38(1), 23-33.
- Worthington, E. L., Jr., & Roehlke, H. J. (1979). Effective supervision as perceived by beginning counselors-in-training. *Journal of Counseling Psychology*, 26, 64-73.

원 고 접 수 일 : 2007. 12. 18

수정원고접수일 : 2008. 1. 23

게 재 결 정 일 : 2008. 2. 1

The Dimensionality of Supervisees' Perceptions of a Good Supervisory Relationship

Hanna Choi

Sungsan Hyo Graduate School

Chang-Dai Kim

Seoul National University

This study explored the underlying dimensions of a supervisee's perception of a good supervisory relationship and investigated the relative salience of each dimension according to the level of experience of the supervisee. The descriptions of a good supervisory relationship were solicited through a thought-listing method from a total of 68 supervisees. 52 participants rated the similarity of each pair of descriptions on a 7-point scale and the data was analyzed using ALSCAL individual difference scaling. Based on the fitness and interpretability, a 3-dimensional solution was selected. The three dimensions were interpreted as 'interpersonal vs. educational', 'hierarchical vs. collegial', and 'self-reflection focus vs. client focus'. In terms of salience, 'interpersonal vs. educational' was the most salient dimension across all three groups. The second most salient dimension was 'hierarchical vs. collegial', and the 'self-reflection focus vs. client focus' was the least salient dimension. The 'hierarchical vs. collegial' and 'self-reflection focus vs. client focus' were found to be more salient with the increasing level of experience of the supervisee.

Key words : Supervisory Relationship, Supervision, Counseling Supervision, Supervisee's Perspective.