

## 수퍼바이저가 지각하는 수퍼바이저의 윤리 행동 수준이 수퍼비전 작업동맹과 만족도에 미치는 영향

김민정<sup>†</sup>

김수은

숙명여자대학교

본 연구는 수퍼바이저(supervisee)가 지각한 수퍼바이저(supervisor)의 윤리 행동 수준이 수퍼비전 작업동맹과 수퍼비전 만족도에 어떤 영향을 미치는지 살펴보고, 수퍼비전 윤리 지침을 만들어 가는데 있어 기초 자료를 제공하고자 수행되었다. 이를 위해 최근 1년 안에 수퍼비전을 받았거나 받고 있는 수퍼바이저 227명을 대상으로 설문 조사를 실시하였고, 이 중 204명의 자료를 분석하였다. 본 연구의 주요 결과는 첫째, 수퍼바이저가 지각한 수퍼바이저의 윤리 행동 수준이 낮을수록 수퍼비전 작업동맹과 수퍼비전 만족도가 떨어지는 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 수퍼바이저의 윤리 행동과 상담자 발달 수준의 상호작용에 따른 수퍼비전 작업동맹과 수퍼비전 만족도의 차이를 살펴본 결과, 수퍼바이저 윤리 행동 수준 하집단과 초보상담자 집단의 조합이 수퍼비전 작업동맹과 수퍼비전 만족도 수준이 가장 낮고 다른 집단과의 차이가 가장 컸다. 이러한 결과는 수퍼바이저의 윤리 행동 수준에 따른 부정적인 영향을 초보상담자들이 가장 많이 받는다 것을 보여주는 것으로 초보 수퍼바이저를 지도하는 수퍼바이저일수록 윤리적 사안에 대해 더 민감성을 가져야 한다는 것을 시사한다.

주요어 : 수퍼바이저 윤리 행동, 상담자 발달 수준, 수퍼비전 윤리, 수퍼비전 작업동맹, 수퍼비전 만족도

---

<sup>†</sup> 교신저자 : 김민정, 숙명여자대학교 교육학과, (04310) 서울특별시 용산구 청파로 47길 100  
E-mail : whitekimmj@hanmail.net

최근 들어 상담에 대한 사회적 인식이 변화하고 기업체와 관공서 등 다양한 장면에서 상담에 대한 수요가 늘어나면서 상담 분야로 진로를 모색하는 사람들이 폭발적으로 늘어나고 있다. 이러한 흐름은 최근 몇 년간 뚜렷한 증가세를 보이고 있는 전국의 대학원과 대학의 상담 전공 관련 학과 개설 현황에서도 확인된다. 한국교육개발원이 조사해 발표하는 교육부에 등록된 대학원(특수대학원 포함)과 대학(사이버 대학 포함)의 최근 5년간 상담 관련 학과 숫자를 살펴보면, 2012년에는 대학원 125개 학과, 대학 23개 학과였던 상담 관련 학과 숫자가 2013년에는 대학원 131개, 대학 27개로 늘어나더니, 2014년 대학원 141개, 대학 30개, 2015년 대학원 148개, 대학 36개, 2016년 대학원 157개, 대학 39개 학과로 늘어난 것을 알 수가 있다. 이는 근래 들어 신입생 수가 줄어드는 학과들의 통폐합이 거론되고 정원이 줄어든다는 증가세라고 할 수 있다. 뿐만 아니라 민간 자율에 맡겨두었던 각 분야의 자격증 발행을 2013년 하반기부터 한국직업능력개발원에 반드시 등록하도록 하는 의무등록제로 시행령이 개정 되었는데, 의무등록제 시행 전인 2012년에는 146건이었던 심리상담 관련 민간 자격증 숫자가 2013년에는 247건, 2014년에는 382건, 2015년 553건, 2016년 537건으로(한국직업능력개발원 통계 자료) 시행령이 개정된 이후 큰 폭으로 증가한 것을 알 수가 있다.

이처럼 상담을 전공하려는 학생과 교육할 수 있는 곳이 늘어나고 심리상담 관련 자격증을 발행하는 곳이 많아진다는 것은 상담의 저변이 확대되고, 상담을 필요로 하는 사람들이 쉽게 접근할 수 있는 통로가 많아진다는 측면에서는 분명 고무적인 일이지만 이러한 양적

인 증가와 함께 질적인 성장도 이루어지고 있는가에 대한 고민이 필요해 보인다. 한국상담심리학회와 한국상담학회가 상담자의 전문성 제고를 위해 자격 요건을 점차 강화해 온 것도 이러한 흐름과 무관하지 않은 듯하다.

두 학회에서 상담자의 전문성을 강화하기 위해 가장 강조하는 과정 중 하나가 슈퍼비전인데, 상담 영역에서의 슈퍼비전은 숙련된 상담자가 슈퍼바이저에게 필요한 지식과 기술을 가르치고 상담의 직업적 가치와 윤리를 체득시키는 과정으로, 상담자 훈련을 위해 가장 많이 활용되고 있는 교육 방법이다(Bernard & Goodyear, 2008). 일정 수준 이상의 슈퍼비전 경험은 상담자가 전문가로서 유능성과 자격을 갖추고 있는가를 판단하는 중요한 전제 조건(Welfel, 2006)임에 분명하지만, 슈퍼비전 횟수만 늘어난다고 해서 전문가로서의 유능성이 갖춰지는 것은 아니다. 슈퍼바이저는 슈퍼비전이라는 교육 방법을 통해 내담자의 복지를 해치지 않으면서 슈퍼바이저의 역할을 최대화하는데 목표를 둔다. 즉, 슈퍼바이저는 슈퍼비전을 통해 슈퍼바이저로부터 내담자에게 제공하는 돌봄의 질을 감독 받고, 슈퍼바이저는 슈퍼바이저가 윤리적이고 효과적인 상담을 수행할 수 있도록 필요한 수련과 슈퍼비전 경험을 제공할 의무가 있다(Haynes, Corey, & Moulton, 2006). 그 과정에서 슈퍼바이저들은 슈퍼바이저들의 전문가적 행동을 역할 모델로 간주하고 배우기 때문에(Ladany, 2004), 상담의 기술뿐만 아니라 객관적으로 수치화하기 어려운 존중하는 태도와 성실함, 비밀유지와 이중관계, 다문화적 민감성, 위기관리와 개입, 상담에서 윤리적인 문제가 불거졌을 때의 적절한 대응 등 내담자를 보호할 수 있는 윤리적 전문성도 함께 배우게 된다.

우흥련, 허난설, 이지향, 장유진(2015)은 132명의 대학원생과 상담자들을 대상으로 윤리 문제에 대한 경험과 대처 방법, 어떤 형태의 상담 윤리 교육을 받았는지를 조사하였는데, 상담에서 윤리 문제를 경험했을 때 슈퍼바이저나 동료 상담자와 상의했거나 하겠다는 응답이 가장 높았고, 상담 윤리는 교과목 주제 중 하나로 다루거나(51.1%) 슈퍼비전 중 슈퍼바이저를 통해 학습했다(45.5%)고 답을 한 연구 참여자들이 많았다. 또한 윤리적 문제와 갈등을 많이 경험하는 3가지 영역 중 하나로 슈퍼비전 영역을 꼽았는데, 슈퍼바이저가 슈퍼비전 준비를 하지 않거나, 내담자 동의 없이 슈퍼비전을 받거나, 슈퍼바이저에게 상담 내용 중 일부를 의도적으로 숨기거나, 슈퍼바이저의 권고나 조언을 따르지 않는 등의 윤리적 문제와 갈등을 경험한 적이 있다고 답하였다. 이러한 연구 결과에서도 알 수 있듯이 슈퍼바이저가 명확한 윤리적 기준을 갖고 있지 않다면, 슈퍼바이저 또한 사회에서 상담자에게 기대하는 전문성과 유능성을 갖추기 어렵고, 그로 인한 피해는 내담자에게 돌아갈 수밖에 없다. 상담 분야의 양적인 증가세가 두드러지는 요즘 같은 상황에서 이것이 자칫 상담에 대한 부정적인 인식으로 이어질 가능성을 배제할 수 없다.

상담자들이 슈퍼비전이라는 필수 공통적인 과정을 거쳐 전문가로 성장하지만, 상담자를 위한 윤리적 지침이 슈퍼바이저에게도 전반적으로 적용된다고 여겨(Stoltenberg & Delworth, 1987; Ladany & Bradley, 2013 p492 재인용), 슈퍼비전을 위한 윤리적 지침을 따로 언급하지 않다가 슈퍼비전 수행에 따르는 독특한 윤리적 쟁점들이 존재한다는 것을 깨닫게 되면서 슈퍼비전을 위한 윤리 지침이 만들어지기 시

작했다. 미국의 경우, 1993년 상담 교육 및 슈퍼비전 협회(ACES)에 의해 임상 슈퍼비전을 위한 윤리 지침이 만들어졌고, 이후 미국상담학회(ACA)의 윤리 강령(2005)에 통합되었다(Ladany & Bradley, 2013). 우리나라에서는 한국상담심리학회 윤리 강령(2009) 1. 전문적 태도의 다. 상담심리사 교육과 연수 조항, 한국상담학회 윤리 강령(2016) 1. 전문적 태도의 가. 전문적 능력, 5. 사회적 책임의 가. 사회 관계 조항에서 슈퍼비전 윤리와 관련된 지침을 제시하고 있지만 슈퍼비전 윤리 전반을 다룰 만큼 세분화되어 있지는 않다.

이러한 흐름을 반영하듯, 연구에서도 슈퍼비전 윤리라는 용어보다는 슈퍼비전 상황에서 일어나는 부정적인 경험을 연구자들이 각각 다른 용어로 정의하면서 그것이 어떤 영향을 미치는지 알아내려는 질적 연구들이 주로 이루어졌다. Nelson과 Friedlander(2001)는 슈퍼바이저 13명을 대상으로 해롭거나 부정적인 슈퍼비전 경험이 어떤 영향을 미치는지를 분석하고, 수련생에게 혼란과 상처를 주는 슈퍼비전 관계를 갈등적인 슈퍼비전 관계(conflictual supervisory relationship)로 정의하였다. 상담자로서의 성장에 방해가 되거나, 도움이 되지 않거나, 해를 입히는 모든 경험을 역효과적인 슈퍼비전 사건(counterproductive supervision event)으로 정의하거나(Gray, Ladany, & Walker, 2001), 그 정도에 따라 비효율적이고 도움이 되지 않는 나쁜 슈퍼비전(bad supervision)과 슈퍼바이저에게 심각한 트라우마까지도 초래할 수 있는 해로운 슈퍼비전(harmful supervision)으로 구분할 필요성을 제기하기도 하였다(Ellis, 2001). 이외에도 심각한 소진이나 물질 남용, 성적인 부정 행위 등 심리적, 의학적 손상으로 인해 기능이 떨어진 슈퍼바이저가 슈퍼비전에서 요구

되는 기능을 제대로 수행할 수 없는 손상된 수퍼비전(supervisory impairment; Muratori, 2001; Sperry, 2007)이나 수퍼바이저의 비효율적이고 무능한 관리, 감독을 실패한 수퍼비전(supervisor failure; Ladany, 2014)으로 규정하는 등 다양한 용어로 수퍼비전 상황에서의 부정적인 경험에 대해 설명하였다. 국내에서는 초심상담자들을 대상으로 집단 수퍼비전 경험을 긍정적, 부정적 경험으로 나누어 차이를 기술하거나(이승은, 정남운, 2003), 개인상담 수퍼비전에서 인턴상담원들이 도움 받은 경험과 아쉬운 경험으로 나누어 두 범주의 개념을 밝히고(지승희, 박정민, 임영선, 2005), 수퍼비전에서 부정적인 경험을 한 수퍼바이저들이 겪는 변화 과정(조윤진, 이은진, 유성경, 2014)에 대한 연구가 이루어졌다.

이렇게 각기 다른 용어로 기술되어 있지만 위의 연구를 통해 나타난 수퍼비전 상황에서의 부정적 경험에는 공통점이 있다. 수퍼바이저가 수퍼바이저의 요구를 귀담아 듣지 않고 존중하지 않는 태도를 보이거나(이승은, 정남운, 2003; Gray et al., 2001; Ladany, 2014; Nelson & Friedlander, 2001), 수퍼바이저가 수퍼비전 준비를 하지 않고 들어와 자료를 찾는데 시간을 허비하는 등의 불성실한 지도 감독을 하거나 자신의 영역과 능력을 넘어서는 분야에 대해 수퍼비전을 하는 것(우홍련 외, 2015; 조윤진 외, 2014; 지승희 외, 2005; Gray et al., 2001; Ladany, 2014), 수퍼바이저가 수퍼비전을 통해 알게 된 수퍼바이저와 내담자의 개인 정보를 지키지 않는 행위(Ellis, 2001; Sperry, 2007), 수퍼바이저를 공개적인 자리에서 부정적으로 평가하는 등 비난하고 무시하는 태도(이승은, 정남운, 2003; 조윤진 외, 2014; Ellis, 2001, Ladany, 2014), 수퍼바이저와 부적절한 이

중관계를 형성하는 것(Ellis, 2001; Ladany, 2014; Muratori, 2001; Nelson & Friedlander, 2001), 성·인종에 대한 편견 등 다문화적 민감성의 부족(Ellis, 2001; Ladany, 2014; Nelson & Friedlander, 2001), 성적인 친밀감을 강요하는 등의 성적 이슈와 관련된 행위(Ellis, 2001; Muratori, 2001; Nelson & Friedlander, 2001; Sperry, 2007) 등인데, 이는 Lanany, Lehrman-Waterman, Molinaro와 Wolgast(1999)가 제시한 수퍼바이저 윤리 지침(ethical guidelines for supervisors)에 해당되는 내용들이라는 것에 주목할 필요가 있다.

Lanany 등(1999)은 미국 상담 교육 및 수퍼비전 협회(ACES)와 미국상담학회(ACA), 미국심리학회(APA) 등 전문 상담자 협회의 수퍼비전 지침에 기반하여 12개의 수퍼바이저 윤리 지침을 작성하고, 연구를 통해 얻은 내담자에 대한 다문화적 민감성, 수퍼바이저에 대한 다문화적 민감성, 종결 과정과 후속 조치에 대한 내용을 추가하여 15개의 수퍼바이저 윤리 지침으로 정리하였다. 15개 지침의 내용은 (1) 수퍼바이저 활동에 대한 주기적인 수행 평가와 피드백 (2) 수퍼비전에서 알게 된 내용에 대한 비밀 보장과 한계 설정 (3) 자신의 이론적 배경에 대한 설명과 대안적 관점에 대한 개방적 자세 (4) 수퍼비전 약속을 성실히 이행하고 수퍼바이저를 존중하는 태도 (5) 수퍼바이저와 수퍼바이저 역할에 대한 명확한 설명과 모니터링 (6) 수퍼바이저가 능력을 넘어서는 상담을 하지 않도록 감독하고 수퍼바이저도 능력을 넘어서는 수퍼비전을 하지 않으며 필요하면 다른 전문가들과 협조하는 전문가적 자세 (7) 내담자에게 수퍼바이저의 신분과 상담 조건을 적절하게 고지하는지에 대한 지도와 확인 (8) 스스로 윤리적 행동의 모델이

되고 슈퍼바이저의 윤리적 관심에 반응하기 (9) 위기 관리와 개입 (10) 내담자에 대한 다문화적 민감성 (11) 슈퍼바이저에 대한 다문화적 민감성 (12) 이중 관계에 대한 명확한 경계 설정 (13) 슈퍼바이저가 내담자를 포기하는 일이 없도록 종결 과정과 후속 조치에 대해 다루기 (14) 슈퍼비전과 상담을 구별하여 슈퍼비전에서 슈퍼바이저의 개인적 이슈를 적절히 다루기 (15) 성적 이슈에 대한 적절한 논의 등이다. 2010년에는 여기에 슈퍼비전 비용과 계약에 대한 내용을 더 추가하여 16개의 슈퍼바이저 윤리 지침을 기술하였다(Ladany & Bradley, 2013).

우리 슈퍼비전 상황에 맞는 구체적인 윤리 지침에 대해서는 좀더 논의를 해야 하지만, 상담 윤리와 구별되는 슈퍼비전 상황에 맞는 윤리적 지침을 만들어 가려는 노력은 우리에게도 필요해 보인다. 방기연(2012)은 대학 상담소에 근무하는 슈퍼바이저 7명을 대상으로 슈퍼비전 상황에서 경험한 윤리적 문제를 조사해, 슈퍼바이저의 불성실한 지도 감독, 수련생에게 부적절한 상담 사례를 배정하는 것, 실습 시간에 비해 부족한 슈퍼비전 시간, 슈퍼바이저가 수련생에 대한 부정적인 감정을 비판하는 형태로 표현하는 등의 인간적 갈등, 슈퍼바이저의 낮은 윤리적 민감성, 슈퍼바이저와 수련생의 이중 관계, 부적격 상담수련생 가려내기, 함량 미달인 수련생을 자격증 취득을 위해 추천하는 것 등 8개 유형으로 분류하였다. 이 중 부적격 상담수련생을 가려내고, 함량 미달의 수련생을 추천하는 것은 슈퍼바이저가 전문직의 문지기 역할(Haynes et al., 2006)을 하는 것과 관련된 윤리적 문제이고, 나머지 6개 유형은 Ladany 등(1999)이 정리한 윤리 지침과 유사한 내용이라는 것을 알 수가

있다. 또한 상담자들이 윤리적 문제와 갈등을 많이 경험하는 영역 중 하나가 슈퍼비전이라는 연구 결과(우흥련 외, 2015)도 우리 슈퍼비전 상황에 맞는 윤리적 지침의 필요성을 보여준다.

슈퍼비전 상황에 맞는 윤리적 지침이 필요한 또 다른 이유는 윤리적 문제에서 비롯된 슈퍼비전에서의 부정적인 경험이 슈퍼바이저들에게 끼치는 영향 때문이다. 그러한 경험을 한 슈퍼바이저들은 슈퍼비전이 싫어지고 눈치를 보게 되거나, 불안과 혼란, 좌절감과 무력감, 우울, 분노 등의 감정을 경험하였고, 극도의 스트레스와 두려움을 느끼면서 자신감을 상실하고, 의견을 드러내지 않고 침묵하거나 경계를 하는 등 방어적인 행동을 하는 것으로 나타났다(이승은, 정남운, 2003; 조운진 외, 2014; Ellis, 2001; Gray et al., 2001; Nelson & Friedlander, 2001). 이에 대처하기 위해 동료들의 지지를 구하거나 다른 전문가들의 자문이나 상담을 받기도 하고, 슈퍼바이저에게 의지하지 않고 스스로 해결방법을 고민하면서 전문성이 향상되는 것을 경험하기도 하지만(조운진 외, 2014; Gray et al., 2001; Murphy & Wright, 2005; Nelson & Friedlander, 2001), 일부는 심리적 외상으로 인해 슈퍼바이저를 불신하고 냉소적으로 되거나 상담자로서의 계획을 바꾸는 것을 심각하게 고려하고 실제 상담자 집단에서 떠나는 경우도 있었다(Ellis, 2001; Nelson & Friedlander, 2001). 이러한 영향은 초보상담자일수록 심각하게 나타난다. 초보상담자는 전문가인 슈퍼바이저의 의견에 반대하거나 부정적인 상황을 조절할 수 있는 영향력이 없기 때문에 슈퍼바이저를 따라하거나(이승은, 정남운, 2003), 슈퍼바이저의 태도에 많은 영향을 받았다(지승희 외, 2005).

수퍼비전에서 수퍼바이저의 발달 수준을 고려하는 것은 발달 단계에 따라 질적으로 다른 수퍼비전 환경이 필요하기 때문이다(Bernard & Goodyear, 2008). 상담자로서 윤리적인 기준을 지키는 것은 어떤 발달 단계에 있는 상담자에게나 가장 기본적인 사항이지만, 위의 선행연구에서도 밝혔듯이 수퍼바이저에게 더 많이 의지할 수밖에 없는 초보상담자에게는 윤리적 행동의 모델이 되는 수퍼바이저의 역할이 무엇보다 중요하다고 할 수 있다. Muratori(2001)는 수퍼바이저의 발달 수준을 동기와 자율성, 자각에 근거해 세 가지 수준으로 나눈 Stoltenberg, Mcneill와 Delworth(1998)의 IDM 모델을 바탕으로 손상된 수퍼비전이 각 수준의 수퍼바이저에게 어떠한 영향을 미치는지를 설명하였다. 초보상담자인 1수준의 수퍼바이저는 손상된 수퍼바이저의 함께 할 때 매우 불안해하고 혼란스러워하며, 윤리적으로 문제가 있다고 느끼는 경우 사기가 꺾이고 패배감을 느껴 상담자로서의 진로를 포기하기도 한다. 상담자로서 정체성을 확립하려고 애쓰는 2수준의 수퍼바이저는 의존성이 높은 1수준으로 퇴행하는 반응을 보일 수 있으며, 이것이 전문가다운 자율성의 발달을 억제하는 요소로 작용할 수 있다. 이에 비해 가장 높은 3수준의 수퍼바이저는 수퍼바이저의 비윤리적인 행동을 쉽게 식별하고, 적절한 경계를 유지하며 부정적인 영향을 받을 가능성이 가장 적은 편이다. 이는 초보 수퍼바이저를 지도하는 수퍼바이저일수록 윤리적 사안에 대해 더 민감성이 가져야 한다는 것을 추론할 수 있게 해준다.

윤리적 문제에서 비롯된 수퍼비전에서의 부정적인 경험은 수퍼바이저뿐만 아니라 수퍼바이저가 상담하는 내담자에게도 영향을 미친다. 수퍼비전에서 부정적인 경험으로 인해 내적

인 갈등을 경험하는 수퍼바이저는 수퍼비전에서의 갈등을 상담에서도 재현하는 병렬과정(parallel process)을 보고하였다(조운진 외, 2014; Gray et al., 2001; Sperry, 2007). 하지만 이보다 더 내담자의 복지를 위협하는 것은 수퍼바이저와 갈등을 겪는 수퍼바이저들이 방어적인 행동을 하면서 내담자에 대한 중요한 정보를 보고하지 않거나 의도적으로 숨기기도 한다는 점이다. 이는 수퍼비전 관계의 질이 나빠지기 때문인데, Gray 등(2001)은 앞서 설명한 수퍼바이저와의 역효과적인 상황(counterproductive event) 뒤에 부정적 관계 경험을 한 수퍼바이저는 내담자와의 작업에 문제가 생기더라도 대부분 이를 수퍼바이저에게 알리지 않는다고 보고하였다. 이렇게 비공개된 정보를 수퍼바이저 대신 동료들과 토론하게 되고, 그 과정에서 수퍼바이저는 내담자 복지와 관련된 중요한 정보를 놓칠 수 있다(Ladany, Hill, Corbett, & Nutt, 1996).

위계적인 수퍼비전 관계에서 자연스러운 긴장과 잠재적인 갈등은 늘 상존하며 그 갈등을 통해 성장하기도 하지만 수퍼바이저는 수퍼바이저와의 힘의 차이로 인해 부정적인 피드백을 주고받는 것이 어렵다(Bernard & Goodyear, 2008; Haynes et al., 2006). 게다가 우리나라의 수퍼바이저들은, 수퍼비전에서의 불편함을 수퍼바이저에게 개방하고 갈등을 해결하는 경험을 통해 성장했다고 일부 보고하기도 하는 서구의 수퍼바이저들에 비해(Gray et al., 2001; Nelson & Friedlander, 2001), 자신의 생각이나 감정, 그 중에서도 부정적인 감정을 잘 드러내지 않고 수퍼바이저의 가르침을 절대적으로 수용하는 경향이 있다(방기연, 2006; 홍지연, 하 정, 2009). 실제로 상담수련생들은 수퍼바이저에 대해 상하관계를 의식하고 갈등을 예

상해서 슈퍼비전 경험에 대해 의식적으로 개방을 하지 않는 것으로 나타났다(손승희, 2005). 더구나 그것이 윤리적인 사안과 관련된 부정적인 경험이라면 더 드러나지 않을 가능성이 높고, 드러나지 않는 만큼 슈퍼비전 성과는 물론, 내담자의 복지에도 부정적인 영향을 미칠 가능성이 있다.

이처럼 기존의 연구들이, 윤리적 사안과 연관된 슈퍼비전에서의 부정적인 경험이 슈퍼바이저들을 불안하게 만들고 슈퍼바이저를 불신하게 하는 등 슈퍼비전 관계를 약화시키는 결과를 가져오고(이승은, 정남운, 2003; 조운진 외, 2014; Ellis, 2001; Gray et al., 2001; Nelson & Friedlander, 2001), 슈퍼비전이 의식되어 상담에 부정적 영향을 주거나(이승은, 정남운, 2003) 슈퍼비전에서의 갈등을 상담에서 재현하는 병렬과정이 나타나는 등 슈퍼비전 성과에도 부정적인 영향을 미친다는 것(조운진 외, 2014; Gray et al., 2001; Sperry, 2007)을 밝히고 있지만, 슈퍼바이저가 윤리적 지침을 어길수록 슈퍼비전 작업동맹과 슈퍼비전 만족도가 떨어지는 반면, 비윤리적인 행위를 덜 할수록 슈퍼비전 작업동맹과 슈퍼비전 만족도가 높아진다는 부적 상관관계를 밝힌 Ladany 등(1999)의 연구 외에는 슈퍼비전 성과와 관련된 경험적 연구를 찾아보기 어렵다. 따라서 슈퍼바이저가 지각하는 슈퍼바이저의 윤리 행동 수준이 슈퍼비전 성과를 가늠하는 슈퍼비전 작업동맹과 슈퍼비전 만족도에 어떠한 영향을 미치는지 경험적인 연구를 통해 밝혀낼 수 있다면, 우리 상황에 맞는 슈퍼비전 윤리 지침을 만들어 나가는데 중요한 자료로 활용할 수 있으리라 예상된다.

내담자와 슈퍼바이저, 그리고 이를 감독하는 슈퍼바이저 사이의 윤리적 문제는 상담자

와 내담자 간의 윤리에 비해 보다 복잡하고, 전문성을 지닌 상담자를 키워내는 교육에 대한 윤리적 기준을 제시한다는 측면에서 중요한 영역임에도 불구하고 그동안 상담 윤리의 일부로 다뤄져 왔다. 슈퍼비전에서 일어나는 갈등과 비윤리적인 상황을 각기 다른 용어로 정의한 기존의 연구들이 이를 잘 보여준다. 하지만 상담 인구가 폭발적으로 늘어나고 있는 최근의 상황을 보면, 상담이 사회에서 요구하는 윤리적 전문성을 갖춘 전문 분야로 자리매김하기 위해서는 상담 윤리뿐만 아니라 슈퍼비전 윤리 지침에 대한 논의도 함께 필요해 보인다. 따라서 본 연구에서는 슈퍼비전 윤리 지침을 논의하고 만들어 가는데 있어 기초 자료로 활용할 수 있도록 경험적 연구를 통해 슈퍼비전 윤리가 슈퍼비전 성과에 어떤 영향을 미치는지를 밝히고자 한다.

본 연구의 연구문제를 구체적으로 기술하면 다음과 같다.

연구문제 1. 슈퍼바이저가 지각한 슈퍼바이저의 윤리 행동 수준에 따른 슈퍼비전 작업동맹과 슈퍼비전 만족도에 차이가 있는가?

연구문제 2. 슈퍼바이저가 지각한 슈퍼바이저의 윤리 행동과 상담자 발달 수준의 상호작용에 따른 슈퍼비전 작업동맹과 슈퍼비전 만족도에 차이가 있는가?

## 방 법

### 연구 대상 및 절차

본 연구에서는 슈퍼바이저들이 지각한 슈퍼바이저의 윤리 행동 수준이 슈퍼비전 작업동맹과 만족도에 어떠한 영향을 미치는지를 파

악하기 위하여 설문 조사를 실시하였다. 과거 수퍼비전 경험과 수퍼바이저에 대한 단편적인 기억이나 인상에 치우쳐 설문에 임하지 않도록 연구의 목적을 설명하고, 수퍼비전 경험이 너무 오래 되면 경험을 반추하기 어려우므로 설문 조사 시점에서 최근 1년 안에 기관에 소속되어 수퍼비전을 받았거나 현재 받고 있는 수퍼바이저와 최근 1년 안에 한 수퍼바이저에게 최소 3번 이상 수퍼비전을 받았거나 현재 받고 있는 수퍼바이저로 설문 대상을 한정하였다. 우리나라의 경우, 수퍼바이저들이 기관에 소속되어 수퍼바이저의 지도·감독을 받는 경우 못지 않게 개별적으로 수퍼바이저를 찾아다니거나 소규모 그룹을 이루어 수퍼비전을 받는 경우가 많기 때문에 이런 수퍼바이저들도 설문 대상에 포함시키되, 이 경우 수퍼바이저에 대한 한 번의 인상에 의해 수퍼바이저의 윤리 행동 수준을 판단하지 않도록 한 수퍼바이저에게 최소 3회 이상 수퍼비전을 받은 수퍼바이저로 제한하였다. 자료 수집 방법은 각 대학의 상담소와 청소년 상담기관, 사설 상담기관, 병원, 복지관 등 기관에 소속되어 수련을 받고 있는 수련생과 개별적으로 수퍼비전을 받고 있는 상담자들에게 연구에 대한 동의와 협조를 구한 후 온라인 설문과 회신용 봉투가 있는 오프라인 설문을 병행하였고, 수거된 227명의 자료 중 연구 참여 의사를 철회하거나 누락된 응답이 있는 설문지를 제외하고 204명의 자료를 분석에 사용하였다. 최종적으로 자료 분석에 포함된 연구 대상의 인구통계학적 특성을 살펴보면 남자가 12명(5.9%), 여자가 192명(94.1%), 연령은 24세에서 62세까지로 평균 연령은 35.48세였다. 학력별로는 석사 재학이 30명(14.7%), 석사 졸업이 141명(69.1%), 박사 재학이 10명(4.9%), 박사 수료 22

명(10.8%), 박사 졸업이 1명(0.5%)으로 나타났다. 총 상담 경력은 2개월에서 20년까지로 나타났다. 총 상담 경력은 4년 3개월이었다. 총 상담 사례는 수는 2사례에서 1500사례로 나타났다. 총 상담 사례는 평균은 117.6사례, 총 수퍼비전 경험은 2회에서 250회, 평균은 36.2회였다. 수퍼비전 형태는 개인이나 소그룹을 통해 개별 수퍼비전을 받은 사람이 97명(47.5%), 기관에 소속되어 수련을 받은 사람이 107명(52.5%)으로 나타났다. 기관에 소속된 수련생 중에는 대학 상담소가 55명(51.4%), 청소년 상담기관이 16명(15%), 사설 상담기관이 28명(26.2%), 병원이 6명(5.6%), 복지관에 소속된 수련생이 2명(1.9%)이었다. 연구 참여자들이 소지한 자격증은 상담심리전문가 1급 12명, 임상심리전문가 1급 1명, 전문상담사 1급 1명, 상담심리사 2급 83명, 임상심리사 2급 30명, 전문상담사 2급 20명, 청소년상담사 2급 56명, 청소년상담사 3급 36명, 미술치료사나 놀이치료사 등 상담 관련 기타 자격증 소지자가 37명으로 나타났다.

#### 측정도구

##### 수퍼바이저 윤리 행동 척도

수퍼바이저가 지각한 수퍼바이저의 윤리 행동 수준을 측정하기 위해 Ladany 등(1999)의 수퍼바이저 윤리 행동 척도(Supervisor Ethical Behavior Scale: SEBS)를 번안하여 사용하였다. Ladany 등은 수퍼바이저 윤리 행동 수준을 파악하기 위해 미국상담학회(ACA)와 미국심리학회(APA), 미국 상담 교육 및 수퍼비전 협회(ACES) 등 전문 상담자 협회의 수퍼비전 지침과 Bernard & Goodyear(1992), Holloway(1992) 등의 연구에 근거해 수퍼비전 윤리에 대해 15개



영역의 지침으로 정리한 뒤, 이것이 실제 슈퍼비전에서 지켜지는지 여부를 파악할 수 있는 개방형 질문지 형태의 슈퍼바이저 윤리 실천 질문지(Supervisor Ethical Practices Questionnaire; SEPQ)를 먼저 개발해 연구에 활용하였다. 상담자들을 대상으로 사전 연구를 실시해 SEPQ를 수정, 보완하고 설문을 통해 드러난 구체적인 슈퍼바이저의 윤리 행동과 15개 영역의 지침에 근거하여 폐쇄형 질문의 척도 형태로 만든 것이 SEBS이다. 15개 영역에 걸쳐 각 3 문항씩 총 45문항으로 구성되어 있으며, 슈퍼바이저가 슈퍼비전 상황에서 하는 윤리적 혹은 비윤리적 행동을 기술한 문항에 대해 ‘그렇다’ 혹은 ‘아니다’로 답을 하도록 구성되어 있다. 합산한 점수는 0점에서 45점까지 나올 수 있으며, 합산한 점수가 높을수록 슈퍼바이저가 슈퍼비전 윤리 지침을 지키지 않은 정도가 높을 것으로 볼 수 있다. Ladany 등이 선행 연구를 통해 밝힌 SEPQ와 SEBS의 동시타당도는  $r=.80$ ,  $p<.001$ , 전체 문항에 대한 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .89였다. 본 연구에서 전체 문항에 대한 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .88로 나타났다.

#### 번안 절차

본 연구에서 사용한 측정 도구 중 슈퍼바이저 윤리 행동 척도(Supervisor Ethical Behavior Scale: SEBS)를 번안 절차를 거쳐 사용하였다. 1차 번안 과정으로 영어로 된 척도 문항을 본 연구자와 영국에서 영문학 석사 학위를 받고 상담심리 전공 박사과정을 수료한 상담자가 협의하여 한글로 번역하였다. 2차 과정으로 미국에서 심리학부를 졸업한 영어와 한국어를 능숙하게 구사하는 이중언어자가 영문으로 된 척도 원문을 접하지 않은 상태에서 1차 번역

한 한글 본을 영어로 역번역하였다. 3차 과정으로 전문 번역자가 이중언어자가 역번역한 척도 문항을 원문과 비교하여 일치도를 문항별로 1점에서 5점까지로 평정하였다(1점: 전혀 일치하지 않는다 ~ 5점: 완전히 일치한다). 4차 과정으로 3차 과정에서 평정한 문항을 5점은 한글 번역을 수정 없이 사용하고, 4점은 번역 일부 수정, 3점 이하는 재번역을 하였다. 평정 결과, 원문과의 일치도가 4점 이하인 6 문항에 대해 본 연구자와 이중언어자가 다시 번역-역번역-재검토하는 과정을 거쳐 최대한 충실하게 수정하였다. 마지막으로 문화적 차이를 충분히 고려하였는지에 대해 상담 경력 10년 이상의 상담심리전문가 2인이 국내의 슈퍼비전 상황에 비추어 문항의 적절성을 감수하였고, 원칙도의 의도를 왜곡시키지 않는 범위에서 본 연구자가 수정하였다.

#### 수퍼비전 작업동맹 질문지

수퍼비전 작업동맹을 측정하기 위해 Bahrlick이 1990년에 제작한 슈퍼바이저용 수퍼비전 작업 동맹 질문지(Working Alliance Inventory - Trainee version)를 손은정, 유성경, 강지영, 임영선(2006)이 번안한 것을 사용하였다. Bodin의 치료적 작업동맹 질문지(Therapeutic Working Alliance Inventory)를 수퍼비전 상황에 맞게 수정한 것으로 목표에 대한 동의, 과제에 대한 합의, 정서적인 유대 3개의 하위 요인으로 구성되어 있다. 총 36문항, 7점 리커트 척도(1점: 전혀 그렇지 않다 ~ 7점: 항상 그렇다)의 자기보고식 질문지로 합산한 점수는 36에서 252까지 나올 수 있으며, 합산한 점수가 높을수록 수퍼비전 작업동맹이 강하다는 것을 의미한다. 선행연구의 전체 문항에 대한 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .91, 목표, 과제, 유대 순으로

.84, .87, .82였다. 본 연구에서 전체 문항에 대한 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .97, 목표, 과제, 유대 순으로 .90, .92, .93으로 나타났다.

### 수퍼비전 만족도 질문지

1979년에 개발된 내담자 만족도 질문지(The Client Satisfaction Questionnaire)를 Ladany, Hill, Corbett와 Nutt(1996)가 수퍼비전 상황에 맞게 수퍼비전 만족도 질문지(The Supervisory Satisfaction Questionnaire: SSQ)로 수정한 것으로 홍지영(2008)이 변안한 것을 사용하였다. 총 8문항으로 구성된 4점 리커트 척도(1점: 매우 좋지 않았다 ~ 4점: 매우 좋았다)의 자기보고식 질문지로, 합산한 점수는 8에서 32까지 나올 수 있으며, 합산한 점수가 높을수록 수퍼바이저가 지각한 수퍼비전 만족도가 높다는 것을 의미한다. 선행연구의 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .90, 본 연구에서의 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .96으로 나타났다.

### 분석 방법

먼저, 연구 문제 분석에 앞서 수퍼바이저가 지각한 수퍼바이저의 윤리 행동 수준과 수퍼비전 작업동맹, 수퍼비전 만족도 간의 상관관계를 분석하였다.

첫 번째 연구 문제는 수퍼바이저가 지각한 수퍼바이저의 윤리 행동 수준에 따른 수퍼비전 작업동맹과 수퍼비전 만족도의 차이가 있

는가를 살펴보기 위해 t-검정을 실시한 후, 수퍼바이저들이 수퍼바이저 윤리 지침 15개 영역 중 어떤 영역에서 수퍼바이저들이 윤리 지침을 더 지키지 않는다고 지각하는지 파악하기 위해 윤리 지침 15개 영역의 평균과 표준편차를 알아보았다. 이때 수퍼바이저들이 지각한 수퍼바이저의 윤리 행동 수준의 평균을 기준으로 상, 下로 구분하였는데, 윤리 행동은 윤리적 기준을 몇 번 어겼는가 하는 횟수나 정도를 기준으로 나누기보다는 윤리적 기준을 어겼는가, 어기지 않았는가 중요한 개념이기 때문에 평균을 기준으로 상, 下로 나누어 분석하였다.

두 번째 연구 문제인 수퍼바이저가 지각한 수퍼바이저의 윤리 행동 수준과 상담자 발달 수준이라는 두 독립변인의 상호작용에 따른 수퍼비전 작업동맹과 수퍼비전 만족도에 차이가 있는가를 알아보기 위해 이원변량분석을 실시하였다. 이상의 통계 분석을 위해 SPSS 22.0 프로그램을 이용하였다.

## 결 과

수퍼바이저가 지각한 수퍼바이저의 윤리 행동과 수퍼비전 작업동맹, 수퍼비전 만족도 간의 관계

표 1에서 보는 바와 같이 상관분석 결과 수

표 1. 수퍼바이저가 지각한 수퍼바이저의 윤리 행동, 수퍼비전 작업동맹, 수퍼비전 만족 간의 상관관계 ( $N=204$ )

	수퍼비전 작업동맹			수퍼비전 만족도	
	목표	과제	유대	전체	
수퍼바이저의 윤리 행동	-.79***	-.75***	-.73***	-.78***	-.76***

\*\*\*  $p < .001$

퍼바이저의 윤리 행동은 슈퍼비전 작업동맹 전체  $r=-.78, p<.001$ , 슈퍼비전 작업동맹의 하위 요인인 목표  $r=-.79, p<.001$ , 과제  $r=-.75, p<.001$ , 유대  $r=-.73, p<.001$ , 슈퍼비전 만족도  $r=-.76, p<.001$ 와 각각 유의미한 부적 상관관계를 보였다. 이는 슈퍼바이저가 지각한 슈퍼바이저의 비윤리적 행동 수준이 높을수록 슈퍼비전 작업동맹과 슈퍼비전 만족도의 수준이 낮아지는 것을 의미한다.

슈퍼바이저가 지각한 슈퍼바이저의 윤리 행동 수준에 따른 슈퍼비전 작업동맹과 슈퍼비전 만족도의 차이

슈퍼바이저가 지각한 슈퍼바이저의 윤리 행동 수준에 따른 슈퍼비전 작업동맹과 슈퍼비전 만족도의 집단 간 차이를 분석한 결과, 평균과 표준편차는 표 2와 같다. 독립표본 t-검정을 실시한 결과, 슈퍼바이저가 지각한 슈퍼바이저의 윤리 행동 수준 下 집단의 슈퍼비전 작업동맹 정도가 슈퍼바이저 윤리 행동 수준 上 집단에 비해 뚜렷한 평균 차이를 보이며 유의미하게 낮았고,  $t=11.983, p<.001$ , 슈퍼비전 만족도 또한 슈퍼바이저 윤리 행동 수준 上 집단에 비해 유의미하게 낮은 결과를 보였다.

다,  $t=10.988, p<.001$ . 이는 슈퍼바이저가 슈퍼비전 상황에서 윤리 기준을 잘 지키지 않는 것이 슈퍼바이저와의 관계에 부정적인 영향을 미치고, 슈퍼비전 만족도를 떨어트리는 것으로 해석할 수 있다.

슈퍼바이저들이 어떤 영역에서 슈퍼바이저들이 윤리 기준을 잘 지키지 않는다고 지각하는지 파악하기 위해 슈퍼바이저 윤리 행동 수준 下 집단과 上 집단을 대상으로 슈퍼바이저 윤리 지침 15개 영역의 각 영역별 평균과 표준편차를 알아보고 표 3에 제시하였다. 이는 슈퍼바이저가 지각한 슈퍼바이저 윤리 행동 수준 下 집단과 上 집단 안에서도 슈퍼바이저가 슈퍼비전 상황에서 어떤 영역의 윤리 기준을 더 지키지 않는다고 지각하는지를 보여주는 결과로, 下 집단과 上 집단의 평균이 뚜렷하게 차이가 나는 것을 알 수 있다. 下 집단에서는 슈퍼바이저가 위기 상황에서 대처방법을 제대로 제시하는가를 묻는 위기 개입 영역과 윤리적 행동의 모범을 보이고 윤리적 판단과 결정이 적절한가를 묻는 영역의 평균이 가장 높았고, 上 집단에서는 슈퍼바이저 활동에 대한 평가와 적절한 피드백을 하는가를 묻는 수행 평가 영역과 슈퍼바이저가 능력을 넘어서는 상담을 하지 않도록 감독하고 필요시에

표 2. 슈퍼바이저가 지각한 슈퍼바이저의 윤리 행동 수준에 따른 슈퍼비전 작업동맹과 슈퍼비전 만족도의 평균과 표준편차, t-검정 결과

	슈퍼바이저 윤리 행동	N	평균	표준편차	t
슈퍼비전 작업동맹	上	126	196.976	21.094	11.983***
	下	78	147.411	32.543	
슈퍼비전 만족도	上	126	27.024	3.521	10.988***
	下	78	19.400	5.466	

\*\*\*  $p<.001$

표 3. 슈퍼바이저가 지각한 슈퍼바이저 윤리 행동 수준 下 집단(N=78)과 上 집단(N=126)의 윤리 영역별 평균과 표준편차

윤리 영역	下 집단		上 집단	
	평균	표준편차	평균	표준편차
위기관리와 개입	1.97	1.044	0.63	0.845
윤리적 행동의 모델링과 윤리적 민감성	1.79	0.937	0.34	0.595
슈퍼바이저 활동에 대한 수행 평가와 적절한 피드백	1.56	0.831	0.90	0.698
슈퍼바이저와 슈퍼바이저 역할에 대한 설명과 모니터링	1.50	0.977	0.34	0.635
이론적 배경에 대한 설명과 다른 관점에 대한 개방적 자세	1.47	1.059	0.30	0.555
슈퍼비전에서 알게 된 내용에 대한 비밀 보장과 한계 설정	1.40	0.748	0.65	0.696
능력을 넘어서는 상담을 하지 않도록 감독하고 다른 문가들과 협조하는 자세	1.36	0.902	0.71	0.714
종결 과정과 후속 조치에 대해 다루기	1.21	0.784	0.16	0.388
슈퍼바이저에 대한 다문화적 민감성	1.18	0.864	0.45	0.531
내담자에 대한 다문화적 민감성	1.05	1.005	0.11	0.316
슈퍼바이저의 신분과 상담 조건을 적절하게 고지하는지에 대한 지도와 확인	1.04	0.904	0.55	0.755
슈퍼비전 약속을 성실히 이행하고 슈퍼바이저를 존중하는 태도	0.95	0.966	0.18	0.427
슈퍼비전과 상담을 구별하여 슈퍼바이저의 개인적 이슈를 적절히 다루기	0.70	0.919	0.25	0.489
이중 관계에 대한 명확한 경계 설정	0.48	0.681	0.26	0.451
성적 친밀감을 강요하지 않고 성적 이슈에 대해 적절한 논의하기	0.19	0.397	0.10	0.305

다른 전문가들과 협조하는가를 묻는 전문가적인 자세 영역의 평균이 가장 높았다.

슈퍼바이저가 지각한 슈퍼바이저의 윤리 행동과 상담자 발달 수준의 상호작용에 따른 슈퍼비전 작업동맹과 슈퍼비전 만족도의 차이

슈퍼바이저가 지각한 슈퍼바이저의 윤리 행동 수준과 상담자 발달 수준의 상호작용에 따른 슈퍼비전 작업동맹과 슈퍼비전 만족도의

차이를 살펴보기 위해 먼저 상담자 발달 수준별로 집단을 나누었다. 본 연구에 참여한 상담자들의 상담과 슈퍼비전 경력, 학력, 자격증 소지 여부를 종합하여 초보, 중급, 숙련상담자로 구분하고 집단 간 차이를 비교하였다. 상담자 발달 수준별 학력과 자격증 소지 여부, 상담과 슈퍼비전 경험의 평균과 표준편차는 표 4와 같다.

슈퍼바이저가 지각한 슈퍼바이저의 윤리 행동과 상담자 발달 수준에 따른 평균과 표준편

표 4. 상담자 발달 수준별 학력과 자격증 소지 여부, 상담과 수퍼비전 경험의 평균과 표준편차

상담자 발달 수준	N	학력	상담 자격증	상담 경험 (단위: 사례 수)		수퍼비전 경험 (단위: 회)	
				평균	표준편차	평균	표준편차
초보	63	석사 재학 중이거나 석사 졸업 후 2년 이내	자격증 없음	13.02	11.084	10.49	6.587
중급	126	석사 졸업 후 2~5년	상담심리사 2급에 준하는 자격증 소지	138.44	156.285	38.10	23.788
숙련	15	석사 졸업 후 5년 이상	상담심리사 1급에 준하는 자격증 소지	322.93	328.791	88.00	49.886

표 5. 슈퍼바이저가 지각한 슈퍼바이저의 윤리 행동과 상담자 발달 수준에 따른 집단별 수퍼비전 작업동맹과 수퍼비전 만족도의 평균과 표준편차

	상담자 발달 수준	수퍼바이저 윤리 행동 上 집단			수퍼바이저 윤리 행동 下 집단		
		N	평균	표준편차	N	평균	표준편차
수퍼비전 작업동맹	초보(a)	28	201.000	21.218	35	137.087	27.348
	중급(b)	89	195.595	20.048	37	151.191	34.406
	숙련(b)	9	198.111	30.538	6	184.333	14.569
수퍼비전 만족도	초보(a)	28	27.035	3.726	35	18.177	4.275
	중급(b)	89	26.978	3.436	37	19.432	6.002
	숙련(b)	9	27.444	4.096	6	26.333	2.875

주. Scheffe 검정으로 사후 비교 분석한 결과, 같은 문자끼리는 차이가 없고 다른 문자 간에는 차이가 나타남,  $p < .01$ .

차는 표5와 같다. 슈퍼바이저가 지각한 슈퍼바이저의 윤리 행동과 상담자 발달 수준의 상호작용에 따른 수퍼비전 작업동맹과 수퍼비전 만족도의 차이를 살펴보기 위해 이원변량분석을 실시한 결과, 표 6에서 제시한 바와 같이 슈퍼바이저가 지각한 슈퍼바이저의 윤리 행동 수준이 낮을수록  $F=62.538, p < .001$ , 그리고 상담자 발달 수준이 낮을수록,  $F=4.590, p < .05$ , 수퍼비전 작업동맹 수준이 낮았으며, 슈퍼바

이저가 지각한 슈퍼바이저의 윤리 행동과 상담자 발달 수준의 상호작용도 유의미한 것으로 나타났다,  $F=6.759, p < .01$ . 수퍼비전 만족도 또한 슈퍼바이저가 지각한 슈퍼바이저의 윤리 행동 수준이 낮을수록  $F=45.523, p < .001$ , 그리고 상담자 발달 수준이 낮을수록,  $F=6.104, p < .05$ , 수퍼비전 만족도 수준이 낮았으며, 슈퍼바이저가 지각한 슈퍼바이저의 윤리 행동과 상담자 발달 수준의 상호작용도 유의

표 6. 슈퍼바이저가 지각한 슈퍼바이저의 윤리 행동과 상담자 발달 수준에 따른 슈퍼비전 작업동맹과 슈퍼비전 만족도에 대한 이원변량분석표

	변량원	제곱합	자유도	평균제곱	F
수퍼비전 작업동맹	수퍼바이저 윤리 행동	39195.811	1	39195.811	62.538***
	상담자 발달 수준	5753.519	2	2876.759	4.590*
	수퍼바이저 윤리 행동 × 상담자 발달 수준	8472.626	2	4236.313	6.759**
	오 차	124097.389	198	627.754	
	합 계	255522.874	203		
수퍼비전 만족도	수퍼바이저 윤리 행동	806.653	1	806.653	45.523***
	상담자 발달 수준	216.304	2	108.152	6.104*
	수퍼바이저 윤리 행동 × 상담자 발달 수준	175.679	2	87.840	4.957*
	오 차	3508.462	198	17.720	
	합 계	6651.592	203		

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

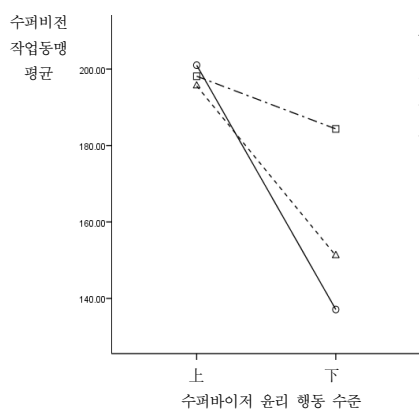


그림 1. 슈퍼바이저가 지각한 슈퍼바이저 윤리 행동과 상담자 발달 수준에 따른 슈퍼비전 작업동맹의 차이

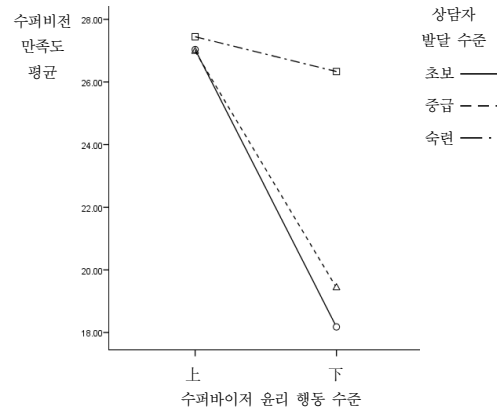


그림 2. 슈퍼바이저가 지각한 슈퍼바이저 윤리 행동과 상담자 발달 수준에 따른 슈퍼비전 만족도의 차이

미한 것으로 나타났다,  $F=4.957$ ,  $p < .05$ .

수퍼바이저가 지각한 슈퍼바이저의 윤리 행동과 상담자 발달 수준에 따른 슈퍼비전 작업동맹과 슈퍼비전 만족도의 차이를 도표로 제

시하면 그림 1, 2와 같다. 이를 통해 슈퍼바이저가 지각한 슈퍼바이저의 윤리 행동 수준에 따른 슈퍼비전 작업동맹과 슈퍼비전 만족도의 차이는 상담자 발달 수준이 높은 숙련상담자

와 중급상담자보다 초보상담자 집단에서 크게 나타난다는 것을 알 수 있다. 그림1, 2는 숙련 상담자와 중급상담자 집단에서도 슈퍼비전 작업동맹과 슈퍼비전 만족도에 차이가 있지만 초보상담자 집단에서 차이가 더 뚜렷하다는 것을 보여준다.

## 논 의

본 연구는 슈퍼바이저가 지각하는 슈퍼바이저의 윤리 행동 수준이 슈퍼비전 작업동맹과 슈퍼비전 만족도에 어떤 영향을 미치는지 살펴보기 위한 목적으로 수행되었다. 본 연구 결과와 관련된 논의 및 시사점은 다음과 같다.

첫째, 슈퍼바이저가 지각한 슈퍼바이저의 윤리 행동 수준이 낮을수록 슈퍼비전 작업동맹과 슈퍼비전 만족도가 낮아지는 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 서로 다른 용어로 정의하기는 했지만, 윤리 기준에서 벗어난 슈퍼바이저의 행동이 슈퍼바이저들을 불안하고 방어적으로 만들며 슈퍼바이저를 불신하게 하는 등 슈퍼비전 관계를 약화시키는 결과를 가져온다는 선행연구(이승은, 정남운, 2003; 조윤진 외, 2014; Ellis, 2001; Gray et al., 2001; Nelson & Friedlander, 2001) 결과와 일치한다. 또한 슈퍼비전에서의 부정적 경험으로 인해 슈퍼비전이 상담에 도움이 되지 않고 슈퍼비전이 의식되어 상담에 부정적 영향을 받거나(이승은, 정남운, 2003) 슈퍼비전에서의 갈등을 상담에서 재현하는 병렬과정(parallel process)으로 인해 슈퍼비전 효과가 떨어진다고 보고한 기존 연구(조윤진 외, 2014; Gray et al., 2001; Sperry, 2007)와도 일치하는 결과이다. 이는 슈퍼비전 윤리가 슈퍼바이

저와 슈퍼바이저가 지켜야 할 당위나 지침에 그치지 않고, 슈퍼비전 성과와 효율을 가늠하는 슈퍼비전 관계와 만족도에 직접적인 영향을 미치는 중요한 변인임을 보여주는 결과라고 할 수 있다. 즉, 슈퍼비전 윤리는 슈퍼바이저의 성장과 내담자를 보호하기 위해 꼭 필요하지만, 윤리 기준에 벗어나는 슈퍼바이저의 행동이 슈퍼바이저를 불안하고 무기력하게 만들어 슈퍼비전의 학습 효과를 떨어뜨리기 때문에 슈퍼비전에서 윤리적 지침을 준수하는 것이 슈퍼바이저의 효율적인 학습을 위해서도 필요하다는 것을 보여주는 결과라고 할 수 있다. 따라서 상담 윤리의 일부로 슈퍼비전 윤리를 다루기보다는 슈퍼비전 수행에 따르는 독특한 윤리적 쟁점들이 존재한다는 것을 이해하고 우리의 슈퍼비전 상황에 맞는 슈퍼비전 윤리 지침을 만들어 가려는 노력이 선행되어야 할 것으로 보인다. 본 연구에서는 슈퍼바이저의 윤리 행동을 주요 변인으로 설정했지만, 슈퍼비전 윤리가 슈퍼바이저에게만 해당되는 것은 아니다. 내담자 동의 없이 슈퍼비전을 받거나, 슈퍼바이저에게 상담 의도적으로 숨기거나, 슈퍼바이저가 제시한 권고나 조언을 따르지 않고, 슈퍼비전 준비를 하지 않는 등 슈퍼비전 윤리를 지키지 않는 슈퍼바이저들도 있다(우홍련 외, 2015). 그러나 이들이 내담자 복지에 해가 되는 상담을 하지 않도록 지도·감독하는 것이 슈퍼바이저의 역할이고, 슈퍼바이저가 먼저 윤리적 모델링을 충실히 했을 때 슈퍼바이저를 평가하고 전문직의 문지기 역할(Haynes et al., 2006)을 수행하는 권한을 인정받을 수 있을 것이다. 위계적인 슈퍼비전 관계에서 힘의 우위를 지닌 슈퍼바이저가 힘을 남용하지 않고, 윤리적인 사안에 대해 민감하게 반응하고 적절한 윤리적 결

정을 내리는 모습이 보이는 것이 수퍼비전에 서는 좀더 중요해 보인다. 따라서 수퍼바이저의 수퍼비전 윤리 교육을 강화하는 접근 또한 필요해 보인다.

둘째, 수퍼바이저들이 어떤 영역의 윤리 기준을 잘 지키지 않는다고 수퍼바이저들이 지각하는지 파악하기 위해 수퍼바이저 윤리 행동 수준 下 집단과 上 집단을 대상으로 Ladany 등(1999)이 제시한 수퍼바이저 윤리 지침 15개 영역의 각 영역별 평균과 표준편차를 알아본 것인데, 각각의 영역에서 下 집단과 上 집단의 평균이 뚜렷한 차이를 보였다. 下 집단의 경우, 위기 상황에서 적절한 대처방법을 제시하는가를 보는 위기 개입 영역, 윤리적 행동의 모델링과 윤리적 민감성 영역의 평균이 가장 높았고, 성적 이슈와 이중관계 영역의 평균이 가장 낮았다. 이는 연구에 참여한 수퍼바이저들이 수퍼비전 상황에서 수퍼바이저와 어떤 윤리적 갈등을 더 많이 겪는지를 추론할 수 있게 해준다. 위기 개입 영역은 내담자의 위기나 비상사태 시 적절한 대처 방법을 알려주고 지침을 제시하는 것인데, 이러한 결과는 위기 상황에 대비한 수퍼바이저의 지침이 윤리적 기준에 미치지 못하는 것으로 인식하는 수퍼바이저가 많다는 것을 의미한다. 이는 내담자 보호와 가장 밀접한 영역이므로 수퍼비전 윤리에서도 좀더 중요하고 세세하게 다뤄져야 할 필요가 있어 보인다. 윤리적 행동의 모델링과 윤리적 민감성 영역은 수퍼바이저와 윤리적 사안을 솔직하고 편안하게 다루고 있는가, 수퍼바이저가 윤리적 행동의 모범을 잘 보여주는가에 관한 부분이다. 이 영역이 높게 나타난 것은 수퍼바이저들이 상하관계에 있는 수퍼바이저와 윤리적 사안을 다루거나 의문을 제기하는 것이 쉽지 않다는 것을 보여준다.

우리나라의 수퍼바이저들은 자신의 생각이나 부정적인 감정을 잘 드러내지 않고 수퍼바이저의 가르침을 절대적으로 수용하는 경향이 있기 때문에(방기연, 2006; 홍지연, 하정, 2009) 윤리적인 사안과 관련된 부정적인 경험을 드러내는 것이 더 어려울 수 있다. 따라서 수퍼바이저가 윤리적 민감성을 키우고 수퍼바이저와 윤리적인 이슈를 다루는 것에 대해 개방적인 자세를 보여줄 필요가 있음을 보여주는 결과라고 할 수 있다. 반면에 上 집단에서는 수퍼바이저 활동에 대한 수행 평가와 적절한 피드백을 하는가를 묻는 수행 평가 영역과 수퍼바이저가 능력을 넘어서는 상담을 하지 않도록 감독하고 필요시에 다른 전문가들과 협조하는가를 묻는 전문가적인 자세 영역의 평균이 가장 높아, 수퍼비전 지도·감독과 관련된 영역에 대해 수퍼바이저가 윤리 기준을 잘 지키지 않는다고 지각하는 것으로 나타났다. Ellis(2001)는 수퍼비전에서 나타나는 문제를 수퍼바이저에게 심리적 손상과 개인적 삶에 손상을 남기는가를 기준으로 나쁜 수퍼비전(bad supervision)과 해로운 수퍼비전(harmful supervision)으로 구분하고, 부적절한 이중관계나 성적인 문제, 성차별 등을 수퍼바이저에게 손상을 남기는 해로운 수퍼비전의 원인으로 지목하였는데, 下 집단과 上 집단에서 성적 이슈와 이중관계 영역의 평균이 낮은 것으로 보아 이들 영역에서 윤리적 갈등을 경험하는 수퍼바이저들이 상대적으로 적은 것으로 보인다. 이러한 결과는 본 연구의 참여자 204명 중 192명인 94.1%가 여성 상담자들이고, 수퍼바이저 또한 여성 수퍼바이저가 많은 이 분야의 특성이 드러난 것으로 볼 수도 있으나, 결과에서도 나타나듯 소수이기는 하나 이러한 윤리적 갈등을 경험했다고 보고한 수퍼바이저들이 있고,



심각한 손상을 남길 수 있는 영역인 만큼 앞으로도 적극적인 관심을 기울일 필요가 있어 보인다.

셋째, 슈퍼바이저의 윤리 행동과 상담자 발달 수준의 상호작용에 따른 슈퍼비전 작업동맹과 슈퍼비전 만족도의 차이를 살펴본 결과, 슈퍼바이저 윤리 행동 수준 下집단과 초보상담자 집단의 조합이 슈퍼비전 작업동맹과 슈퍼비전 만족도 수준이 가장 낮고 다른 집단과의 차이가 가장 컸다. 이러한 결과는 슈퍼바이저의 윤리 행동 수준에 따른 부정적인 영향을 초보상담자들이 가장 많이 받는다 것을 보여주는 것으로, 초보상담자일수록 손상된 슈퍼바이저의 함께 할 때 더 불안해하고 혼란스러워하며(Muratori, 2001), 슈퍼바이저의 태도에 많은 영향을 받는다(지승희 외, 2005)는 선행연구와 일치하는 결과이다. 초보 슈퍼바이저는 다른 단계의 슈퍼바이저들에 비해 전문가인 슈퍼바이저의 의견에 반대하거나 부정적인 상황을 조절할 수 있는 영향력이 더 없기 때문에 초보 슈퍼바이저를 지도하는 슈퍼바이저일수록 윤리적 사안에 대해 더 민감성이 가져야 한다는 것을 보여주는 결과라고 할 수 있다. 또한 본 연구에 참여한 초보, 중급, 숙련 상담자들의 상담 사례와 슈퍼비전 횟수의 평균이 초보 상담자의 경우, 13.02사례, 10.49회였고, 중급은 138.44사례, 38.10회, 숙련은 322.98사례, 88회였다. 이는 초보 상담자의 경우, 상담하는 사례 대부분을 슈퍼비전 받았고, 중급과 숙련 상담자들은 상담 경력이 쌓이면서 사례 대비 슈퍼비전을 받는 횟수가 줄어들고 있음을 보여주는 결과라고 할 수 있다. 이러한 결과는 대부분의 사례를 슈퍼비전 받는 초보 상담자의 경우 지각된 슈퍼바이저의 윤리 행동 수준에 그만큼 더 많은 영향 받았을

것이라는 추론을 할 수 있게 해준다. 이는 초보 슈퍼바이저를 지도하는 슈퍼바이저는 상담에 대한 지도·감독뿐만 아니라 슈퍼비전 수행에 따르는 윤리적 쟁점들을 슈퍼바이저에게 가르치고 윤리적 모범을 보여주는 교사 역할을 할 필요가 있다는 것을 보여주는 결과라고 할 수 있다. 숙련상담자들의 경우, 자격증 취득 이후 슈퍼비전을 받지 않는 경우가 많고, 받더라도 횟수가 줄어들어 숙련상담자들의 연구 참여가 다른 발달 수준의 상담자들에 비해 적었다. 또한 자격증 취득 이후에도 지속적으로 슈퍼비전을 받는 숙련상담자들의 경우, 상담 경험이 쌓이면서 나름대로 윤리적인 기준을 갖고 있는 경우가 많고, 슈퍼비전을 받더라도 동료 슈퍼비전의 형태를 띠기 때문에 지각된 슈퍼바이저의 윤리 행동 수준에 영향을 덜 받는 것으로 추론된다.

본 연구는 슈퍼바이저의 윤리 행동이 슈퍼비전 성과에 미치는 영향에 대해 분석한 경험적 연구라는데 의의가 있다. 선행연구들이 윤리적 문제에서 비롯된 슈퍼비전에서의 부정적인 경험이 슈퍼비전 성과에 부정적인 영향을 미치는 중요요인을 확인하였으나 주관적인 접근에 근거를 둔 연구들이었다. 본 연구는 우리 슈퍼비전 현실에 맞는 윤리 지침을 논의하고 만들어 가는데 있어 기초 자료로 활용할 수 있도록 슈퍼비전 윤리가 슈퍼비전 성과에 어떤 영향을 미치는지를 경험적 연구를 통해 밝히고자 하였다. 본 연구의 제한점과 후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서 사용한 슈퍼바이저 윤리 행동 척도는 미국의 슈퍼비전 상황을 기초로 만들어진 것을 번안하여 타당화 작업을 거치지 않고 사용하였다. 번안 과정에서 최대한 문화적 차이를 고려하고자 하였으나 앞으로의

연구를 위해서는 우리의 수퍼비전 상황에 근거해 수퍼비전과 관련된 윤리 행동을 평가할 수 있는 척도 개발과 타당화 작업이 이루어질 필요가 있다. 또한 수퍼바이저가 지각한 수퍼바이저의 윤리 행동 수준과 수퍼비전 작업동맹, 수퍼비전 만족도는 이론적으로는 변별된 요인이지만 관련성은 높은 개념인데, 본 연구는 중복을 완전히 제거하기 어려운 수퍼바이저의 자기보고식 설문을 통해 얻은 자료를 가지고 연구를 수행했다는 한계가 있다. 따라서 이후 연구에서는 자기보고식 설문보다는 수퍼바이저의 사적인 감정을 좀더 배제할 수 있는 동료 평정과 같은 다각적 방식의 연구나 수퍼바이저와 수퍼바이저의 관점을 함께 조사하여 수퍼비전 윤리에 대한 인식 차이를 비교하는 후속 연구가 필요해 보인다.

둘째, 한국의 수퍼비전 상황은 기관에 소속되어 수련을 받는 수퍼바이저 외에도 개별적으로 수퍼바이저를 찾아다니면서 개인 수퍼비전을 받거나 학회나 학교에서 집단으로 수퍼비전을 받는 등 다양한 상황에서 수퍼비전이 이루어지지만 이번 연구에서는 그 차이를 반영하지 못했다. 기관에 소속되어 수퍼바이저와 생활을 함께 하며 수퍼비전을 받는 것과 수퍼비전 시간에만 만나 사례를 중심으로 수퍼비전을 받는 것은 수퍼바이저의 윤리 행동 수준을 평가하는데 있어 차이가 있을 것으로 보인다. 그 차이를 보완하기 위해 개별적인 수퍼비전을 받는 경우, 한 수퍼바이저와 최소 3회 이상 수퍼비전을 받은 경우로 연구 참여를 제한하였지만 추후 연구에서는 수퍼비전 형태나 소속 기관에 따른 차이를 살펴볼 필요가 있을 것으로 보인다.

셋째, Ladany 등(1999)이 제시한 수퍼바이저 윤리 지침과 본 연구에서 사용한 수퍼바이저

윤리 행동 척도에 성적 이슈에 대한 부분이 있고, 수퍼비전 윤리에서 중요한 부분임에도 불구하고 연구 참여자 중 남성 상담자가 12명(5.9%), 여성 상담자가 192명(94.1%)으로 적절한 표집이 이루어지지 못했다. 논의에서도 밝혔듯 이러한 결과는 여성 상담자가 월등히 많고 수퍼바이저 또한 여성 수퍼바이저가 많은 이 분야의 특성에서 기인한 것이기는 하나 성희롱이나 성적 친밀감을 강요하는 것이 이성 간에만 일어나는 것이 아니라 동성 간에도 일어날 수 있음을 보여주는 사례들이 점차 많아지고 있기 때문에 후속 연구에서는 이러한 부분을 고려한 적절한 표집과 연구 설계가 필요해 보인다.

넷째, 본 연구의 자료는 대부분 개별적인 접촉을 통해 수퍼바이저에게 직접 배부되었다. 자료를 배부하는 초반에 기관의 수퍼바이저를 통해 수퍼바이저에게 자료를 전달한 경우가 일부 있었는데, 비밀보장을 위해 밀봉할 수 있는 봉투를 동봉하고 연구자가 직접 수거를 하였음에도 연구 내용의 특성상 부담감을 전하는 경우가 있어, 설문에 참여했다라도 연구 참여 의사를 철회한 참여자는 분석에서 제외하였다. 이후 수퍼바이저를 통한 자료 전달을 중단하고 연구 참여 의사를 확실히 밝힌 개별적인 접촉을 통해서만 자료를 수집하였다. 수퍼비전 윤리 관한 연구의 경우, 비밀보장과 참여 방식이 반응에 영향을 미칠 수 있기 때문에 추후 연구에서는 이를 연구 설계에 반영할 필요가 있다.

## 참고문헌

방기연 (2006). 상담심리사의 수퍼비전 경험에

- 대한 질적 분석. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 18(2), 233-254.
- 방기연 (2012). 상담 슈퍼비전에서 제기되는 윤리적 문제들. 가족과 상담, 2(1), 1-16.
- 손승희 (2005). 슈퍼비전에서 상담수련생의 비 개방 내용, 이유 및 방식에 대한 연구. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 17(1), 57-74.
- 손은정, 유성경, 강지연, 임영선 (2006). 슈퍼비전 작업동맹과 상담자 경력 수준이 역할 어려움과 슈퍼비전 만족도에 미치는 영향. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 18(4), 695-711.
- 우홍련, 허난설, 이지향, 장유진 (2015). 한국 상담자들이 경험한 윤리 문제와 대처 방법 및 상담 윤리 교육에 관한 실태 연구. 상담학연구, 16(2), 1-25.
- 이승은, 정남운 (2003). 초심상담자의 소집단 슈퍼비전 경험에 관한 연구. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 15(3), 441-460.
- 조윤진, 이은진, 유성경 (2014). 상담심리치료 슈퍼비전에서 슈퍼바이저의 부정적인 경험의 변화 과정. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 26(4), 841-877.
- 지승희, 박정민, 임영선 (2005). 인턴상담원이 지각하는 개인상담 슈퍼비전에서의 도움 및 아쉬운 경험. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 17(1), 75-90.
- 한국상담심리학회 (2009). 한국상담심리학회 상담전문가 윤리 강령.
- 한국상담학회 (2016). 사단법인 한국상담학회 윤리 강령.
- 홍지영 (2008). 슈퍼바이저 스타일이 슈퍼비전 작업동맹과 슈퍼비전 만족도에 미치는 영향. 상담학연구, 9(4), 1-25.
- 홍지영, 하 정 (2009). 집단 슈퍼비전에서 슈퍼바이저로서의 경험. 상담학연구, 10(3), 1427-1451.
- Bernard, J. M., & Goodyear, R. K. (1992). *Fundamentals of clinical supervision*. Carmelle, IN: Allyn and Bacon.
- Bernard, J. M., & Goodyear, R. K. (2008). *상담 슈퍼비전의 기초 {Fundamentals of clinical supervision. 3rd ed.}*. (유영권, 방기연 역). 서울: 시그마프레스. (원저 2004년 발행).
- Ellis, M. V. (2001). Harmful supervision, a cause for alarm: Comment on Gray et al. (2001) and Nelson and Friedlander (2001). *Journal of Counseling Psychology, 48(4)*, 401-406.
- Gray, L. A., Ladany, N., Walker, J. A., & Ancis, J. R. (2001). Psychotherapy trainee' experience of counterproductive events in supervision. *Journal of Counseling Psychology, 48(4)*, 371-383.
- Haynes, R., Corey, G., & Moulton, P. (2006). *상담 및 조력전문가를 위한 슈퍼비전의 실제 {Clinical supervision in the helping professions : A practical guide}*. (김창대, 유성경, 김형수, 최한나 역). 서울: 시그마프레스 (원저 2002년 발행).
- Holloway, E. L. (1992). Supervision: A way of teaching and learning. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology*. New york: John Wiley.
- Ladany, N. (2004). Psychotherapy supervision: What lies beneath. *Psychotherapy Research, 14(1)*, 1-19.
- Ladany, N. (2014). The ingredients of supervisor failure. *Journal of Clinical Psychology, 70(11)*, 1094-1103.
- Ladany, N., & Bradley, L. J. (2013). *상담 슈퍼비전 {Counselor supervision}*. (유영권, 안유숙,

- 이정선, 은인애, 류경숙, 최주희 역). 서울: 학지사 (원저 2010년 발행).
- 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*(1), 10-24.
- Ladany, N., Lehrman-Waterman, D., Molinaro, M., & Wolgast, B. (1999). Psychotherapy supervisor ethical practices: Adherence to guidelines, the supervisory working alliance, and supervisee satisfaction. *The Counseling Psychologist, 27*(3), 443-475.
- Muratori, M. C. (2001). Examining supervisor impairment from the counselor trainee's perspectives. *Counselor Education and Supervision, 41*(1), 41-56.
- Murphy, M. J., & Wright, D. W. (2005). Supervisees' perspectives of power use in supervision. *Journal of Marital and Family Therapy, 31*(3), 283-95.
- Nelson, M. L., & Friedlander, M. L. (2001). A close look at conflictual supervisory relationships: The trainees' perspectives. *Journal of Counseling Psychology, 48*(4), 384-395.
- Stoltenberg, C. D., Mcneill, B., & Delworth, U. (1998). IDM supervision, an integrated developmental model for supervising counselors and therapists. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sperry, L. (2007). *The ethical and Professional practice of counseling and psychotherapy*. MA: Allyn and Bacon.
- Welfel, E. R. (2006). *Ethics in Counseling and Psychotherapy: Standards, Research and Emerging Issues*. 3rd ed. CA: Brooks/Cole.

원 고 접 수 일 : 2017. 02. 07

수정원고접수일 : 2017. 04. 01

게 재 결 정 일 : 2017. 05. 20

## Supervisee Perception of Ethical Behavior of Supervisors and its Impact on the Supervisory Working Alliance and Supervision Satisfaction

Min-Jung Kim

Soo-Eun Kim

Sookmyung Women's University

This study investigates the influence of a supervisor's ethical behavior, as perceived by the supervisee, on the supervisory working alliance and supervision satisfaction. 204 out of 227 surveys of supervisees undergoing supervision or have undergone supervision within the year of the survey were analyzed. Results showed that first, the lower the supervisee's perception of his supervisor's ethical behavior, the greater the negative impact on the supervisory working alliance and overall supervisee supervision satisfaction. Second, the relationship between supervisory working alliance and supervision satisfaction - as per the supervisor's ethical behavior and the counselor's development level - revealed that the lower ranking group for supervisor's ethical behavior level and the novice counselor group, when combined, had the lowest level of supervisory working alliance and supervision satisfaction, and the greatest gap with other groups. References for the development of future ethics guidelines are discussed.

*Key words* : *supervisor ethical behavior, counselor development level, supervision ethics, supervisory working alliance, supervisee satisfaction with supervision*