

## 수퍼바이지의 불안정 애착과 역할갈등이 수퍼비전 작업동맹에 미치는 영향: 경력수준의 조절된 매개효과\*

손 은 정†

계명대학교

본 연구에서는 수퍼비전 작업동맹의 형성과정을 이해하기 위해 수퍼비전 작업동맹에 영향을 미치는 요인들을 탐색하였다. 이를 위해 수퍼바이지의 불안정 애착(회피, 거절)이 역할갈등의 매개를 통해 수퍼비전 작업동맹에 영향을 미치는지 살펴보고, 수퍼바이지의 불안정 애착과 역할갈등 간의 관계를 경력수준(상담 경력, 수퍼비전 경력)이 조절하는지 살펴보았으며, 경력수준에 따라 수퍼바이지의 불안정 애착과 수퍼비전 작업동맹 간의 관계에서 역할갈등의 매개효과가 달라지는지 살펴보았다. 최근 6개월 이내에 개인 수퍼비전을 받은 경험이 있는 총 395명의 수퍼바이지들이 참여하였으며, 수퍼바이지 애착전략 척도, 역할갈등 척도, 작업동맹 척도-수퍼바이지용, 인구통계학적 질문지에 응답하도록 하였다. 분석 결과, 첫째 불안정 애착-회피와 불안정 애착-거절은 역할갈등의 매개를 통해 수퍼비전 작업동맹에 영향을 미쳤다. 둘째, 불안정 애착-회피는 수퍼비전 경력과의 상호작용을 통해 역할갈등에 영향을 미쳤다. 셋째, 불안정 애착-회피가 역할갈등을 통해 수퍼비전 작업동맹에 미치는 영향은 수퍼비전 경력에 따라 달라졌다. 본 연구 결과가 연구 및 실제에 주는 함의 및 한계점을 논의하였다.

주요어 : 수퍼비전 작업동맹, 수퍼바이지의 불안정 애착, 역할갈등, 경력수준

\* 이 논문은 2017년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임  
(NRF-2017S1A5A2A01023385).

† 교신저자 : 손은정, 계명대학교 심리학과, 대구광역시 달서구 달구벌대로 1095 계명대학교 성서캠퍼스  
사회과학대학 심리학과 / Tel: 053-580-5402, E-mail: ejsohn@kmu.ac.kr

수퍼비전은 수퍼바이지가 상담자로서의 정체성을 확립하고 상담 기술을 발전시켜 갈 수 있도록 돕고 상담과정과 내담자를 보호하기 위한 목적으로 진행된다(Bernard & Goodyear, 2018). 수퍼비전의 성과는 수퍼바이지가 얼마나 변화했는가 그리고 수퍼바이지의 변화와 성장에 따라 내담자가 어떻게 변화했는가로 평가할 수 있다(Watkins, 2011). 특히 수퍼바이지의 변화와 성장은 수퍼비전 성과연구에서 중요한 부분을 차지하고 있는데, 이러한 수퍼바이지의 변화를 가져오는 가장 강력한 매개자 중의 하나가 수퍼비전 작업동맹이라고 볼 수 있다(Watkins, Budge, & Callahan, 2015). 또한 수퍼비전 작업동맹은 여러 연구들에서 경험적으로 입증되어 온 수퍼비전의 가장 안정되고 분명한 구성개념이며, 수퍼비전의 핵심이기도 하다(Watkins et al., 2015). 따라서 수퍼비전 작업동맹은 수퍼바이지의 변화를 가져오는 동시에 수퍼바이지의 변화를 통해 내담자의 변화를 가져올 수 있으므로 상담자 교육 영역에서 매우 중요한 변인이라고 볼 수 있다.

실제로 여러 선행 연구들에서 수퍼비전 작업동맹은 수퍼바이지의 자기개방, 수퍼바이지의 상담자로서의 자기효능감, 그리고 수퍼비전 만족도와 같은 수퍼비전 성과에 대해 강력한 예측인자인 것으로 밝혀졌으며(Inman et al., 2014; Morrison & Lent, 2018; Watkins, 2014a), 수퍼비전 작업동맹이 잘 형성되지 못하면 상담 장면에서 내담자를 이해하거나 내담자와 치료적 작업을 하는 것에도 어려움을 경험하게 되었다(Nelson & Friedlander, 2001; Quarto, 2003). 그런데 선행연구들은 대체적으로 수퍼바이지나 수퍼바이저의 특성과 수퍼비전 성과 간의 매개 변인으로서 수퍼비전 작업동맹을 연구해 왔다(Gunn & Pistole, 2012; Inman et al.,

2014; Morrison & Lent, 2018). 수퍼비전 작업동맹은 성과를 가져오는 매개자인 동시에 그 자체가 수퍼비전에서의 중요한 개입이 되기도 한다(Watkins, 2014b). 따라서 효과적인 수퍼비전을 실시하기 위해서는 수퍼비전 작업동맹이 어떤 과정을 통해 형성되는지, 즉 수퍼비전 작업동맹에 영향을 미치는 요인들이 무엇인지 이해하는 것이 필요하다.

수퍼비전 작업동맹은 정서적 유대, 과제에 대한 합의, 목표에 대한 합의의 세 가지 요소로 구성되어 있다(Bordin, 1983). 정서적 유대란 수퍼바이저와 수퍼바이지 간에 호감과 신뢰의 감정을 공유한 것을 의미한다. Bordin(1983)은 수퍼바이저와 수퍼바이지 간의 정서적 유대는 교사와 학생 간의 유대와 상담자와 내담자 간의 유대의 중간 정도에 위치한다고 보았다. 목표에 대한 합의란 수퍼바이저와 수퍼바이지 간에 상호 합의에 의해 설정된 목표를 의미하며, 목표는 수퍼비전 과정을 이끌어가는 역할을 한다. 상담 기술의 습득, 내담자에 대한 이해의 확장, 상담자 자신에 대한 인식의 증가 등이 목표가 될 수 있다. 과제에 대한 합의란 목표를 달성하기 위한 다양한 활동들로서 수퍼바이저와 수퍼바이지 간에 상호 합의된 과제를 의미한다. 특히 Bordin(1983)은 수퍼비전에서 나타나는 수퍼바이지의 개인적인 특성에 따라 수퍼비전 작업동맹의 강도가 달라진다고 보았다. 수퍼바이지의 개인적 특성 중 수퍼비전 작업동맹이 어떤 방식으로 형성되는지에 대해 가장 근거 있는 이론을 중심으로 설명한 변인이 수퍼바이지의 불안정 애착이라고 볼 수 있다(Fitch, Pistole, & Gunn, 2010). 또한 여러 선행연구들에서 수퍼바이지의 불안정 애착과 수퍼비전 작업동맹은 밀접한 관계가 있는 것으로 밝혀졌다(박진희, 유미숙, 2011; 신성만,

박영근, 김윤희, 박명준, 2016; Gunn & Pistole, 2012; Marmarosh et al., 2015; Renfro-Michel & Sheperis, 2009; Riggs & Bretz, 2006). 따라서 슈퍼바이저의 불안정 애착이 슈퍼비전 작업동맹에 영향을 미치는지 알아보는 것이 필요하며, 특히 어떤 심리적 기제를 통해 불안정 애착이 슈퍼비전 작업동맹에 영향을 미치는지 살펴보는 것이 필요하다.

슈퍼비전의 애착 돌봄 모델(Attachment-Caregiving Model)에서는 기존의 애착이론을 슈퍼비전에 적용하여 슈퍼바이저와 슈퍼바이저 간의 관계 형성 과정을 설명하였다(Fitch et al., 2010). 어린 시절 주 양육자와 형성된 애착의 특성은 내적 작동 모델로 내면에 자리를 잡게 되며 이러한 내적 작동 모델은 슈퍼비전 관계 형성에 영향을 미치게 된다. 구체적으로 살펴보면, 슈퍼바이저는 상담장면에서의 스트레스, 슈퍼비전 장면에서의 평가에 대한 노출 등으로 인해 위협을 느끼게 된다. 이 때 안정 애착의 슈퍼바이저는 자신의 애착 욕구에 대해 슈퍼바이저가 안전 기지가 되어 민감하고 융통성 있게 반응해 준다고 인식하게 되며 슈퍼비전 관계에서 언제든지 슈퍼바이저에게 도움을 받을 수 있다는 안정감을 형성한다. 이를 바탕으로 슈퍼바이저는 다음 단계인 탐색 체계로 전환이 되어 내담자의 문제에 대해서나 상담자로서 자신의 정체성에 대해 자유로운 탐색과 학습이 일어난다. 그러나 불안정 애착인 회피 유형의 슈퍼바이저는 슈퍼바이저가 자신의 필요에 대해 무관심하다거나 자신의 필요를 해결해 줄 수 없다고 인식하여, 자신을 더 많이 의지하며 슈퍼바이저와의 관계에 거리를 둔다. 또한 불안정 애착인 거절에 대한 두려움 유형(불안 유형으로 구분되기도 하는 유형)의 슈퍼바이저는 슈퍼바이저에게 거

절당할 것에 대해 두려움을 느끼며 슈퍼바이저에게 계속해서 재확인을 요청하거나 슈퍼바이저의 말에 대해 과도하게 추종하는 경향을 보인다. 결국 회피나 불안의 불안정 애착의 슈퍼바이저들은 슈퍼비전 관계형성에 어려움을 경험하며 자유로운 탐색과 학습을 하지 못하게 된다.

슈퍼비전의 애착 돌봄 모델에서 제시하는 바와 같이, 경험적 연구들에서 슈퍼바이저의 애착은 슈퍼비전 작업동맹 형성에 중요한 역할을 하는 것으로 밝혀졌다. 여러 선행 연구들에서 슈퍼바이저의 불안정 애착이 높을수록 슈퍼바이저와 슈퍼바이저 간에 정서적 유대를 형성하거나 목표와 과제를 합의하는데 어려움이 있었으며(박진희, 유미숙, 2011; 신성만 등, 2016; Gunn & Pistole, 2012; Marmarosh et al., 2015), 안정 애착의 슈퍼바이저들은 회피나 불안과 같은 불안정 애착의 슈퍼바이저들보다 슈퍼비전 작업동맹 수준이 더 높았다(Renfro-Michel & Sheperis, 2009). 또한, 슈퍼바이저의 불안정 애착은 슈퍼바이저의 애착 형성에 영향을 미치며 결국 슈퍼비전 작업동맹 형성을 방해하기도 하였다(Riggs & Bretz, 2006). 이러한 결과들을 종합해 볼 때 슈퍼바이저의 불안정 애착은 슈퍼비전 작업 동맹에 영향을 미치는 중요한 변인이라는 것을 알 수 있다. 특히 슈퍼바이저의 불안정 애착은 하위 유형에 따라 슈퍼비전 작업동맹에 미치는 영향에 차이가 있었다. 즉, 슈퍼바이저의 불안이라는 성인애착만이 슈퍼비전 작업동맹을 유의하게 예측하였다(박진희, 유미숙, 2011). 또한, 슈퍼바이저에 대한 회피 애착은 슈퍼비전 작업동맹과 높은 수준의 상관관계를 보였으며 슈퍼바이저에 대한 거절 애착은 중간 정도의 상관관계를 나타내었다(Gunn & Pistole, 2012;

Menefee, Day, Lopez, & McPherson, 2014). 따라서 본 연구에서는 불안정 애착의 하위 유형을 회피 애착과 거절에 대한 두려움 유형으로 나누어서 수퍼비전 작업동맹에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

그렇다면 수퍼바이지의 불안정 애착은 어떤 경로를 통해서 수퍼비전 작업동맹에 영향을 미치는 것일까? 선행 연구들에서는 수퍼바이지의 불안정 애착이 수퍼비전 작업동맹 형성에 중요한 역할을 한다는 것을 밝혔지만, 수퍼바이지의 불안정 애착이 수퍼비전 작업동맹에 영향을 미치는 과정에서의 심리적 기제에 대해서는 살펴볼지 못하였다. 수퍼비전 작업동맹은 수퍼비전 관계가 깨어지고 회복되는 연속적인 과정을 의미하기에 수퍼비전 작업동맹을 형성하고 유지시키는 요인에 대한 연구가 필요하다(Watkins, 2014a). 수퍼바이지의 불안정 애착은 수퍼비전 관계에서 여러 가지 문제를 발생시킬 수 있는데, 그 중에서도 수퍼바이저와의 갈등이 높아질 수 있다. 수퍼바이지의 방어적이거나 확인을 추구하는 개인적 특성은 수퍼비전 관계에서 갈등을 가져올 수 있기에(Grant, Schofield, & Crawford, 2012), 수퍼비전 작업동맹을 형성하고 유지시키는 요인에 대해 살펴보기 위해 불안정 애착과 수퍼비전 작업동맹 간의 관계에서 역할갈등의 역할에 대해 탐색하는 것이 무엇보다 필요하다.

수퍼비전에서의 갈등에 대한 질적 연구 결과 수퍼바이지가 어린 시절 권위인물과 형성한 방어적이거나 저항적인 관계의 특성은 수퍼비전 관계에서 수퍼바이저와 수퍼바이지 간에 갈등을 일으키는 것으로 나타났다(Nelson, Barnes, Evans, & Triggiano, 2008). 또한, 수퍼비전 장면에 대한 양적 연구들에서 수퍼바이지의 회피나 거절에 대한 두려움과 같은 불안정

애착이 높을수록 수퍼바이지가 경험하는 역할 갈등이 높아졌다(신성만 등, 2016; Menefee et al., 2014). 특히 회피는 역할갈등과 높은 정도의 상관관계를 보인데 반해 거절은 중간 정도의 상관관계를 보이는 것으로 나타났다. 그 외에 이성관계에서의 애착에 대한 연구결과들을 통해서도 수퍼바이지의 불안정 애착이 갈등에 미치는 영향을 추론해 볼 수 있다. 즉, 불안정 애착을 가진 사람들은 이성관계의 갈등 상황에서 부정적 감정을 과도하게 경험하거나 부정적 감정에 더 거리를 두는 경향이 있었고(Ben-Naim, Hirschberger, Ein-Dor, & Mikulincer, 2013), 불안정 애착이 높을수록 상대방과의 차이에 대해 더 큰 위협으로 지각하였으며, 상대방과의 차이에 대해 적극적으로 자신의 의사를 표현하거나 혹은 진심으로 상대방의 의견을 따르는 등의 적극적인 대처를 하지 못하고 감정적으로 혼란스러움과 갈등을 더 많이 경험하는 것으로 나타났다(Pistole & Arricale, 2003). 또한 불안정 애착이 높을수록 부적응적인 갈등 대처 전략을 사용하였고(Bonache, Gonzalez-Mendez, & Kraché, 2019), 불안정 애착이 높을수록 회피나 과도한 순응 등의 방식으로 갈등에 대처함으로써 심리적 고통을 더 많이 경험하였다(Petersen & Le, 2017).

이러한 결과들을 종합해 볼 때, 수퍼비전 장면에서 수퍼바이지의 불안정 애착이 높을수록 수퍼바이지와 수퍼바이저 간의 차이에 대해 더 큰 위협으로 지각하며 수퍼바이저와 수퍼바이지 간의 갈등이 높아질 수 있다. 수퍼비전에서의 갈등에 대한 연구는 수퍼바이지의 역할갈등을 중심으로 이루어져왔다. 수퍼비전 장면에서 수퍼바이지는 학생으로서의 역할과 상담자로서의 역할 등 다양한 역할을 동시에 수행하게 되며, 각 역할을 수행하기 위해 구

체적인 행동을 하게 된다. 그런데, 슈퍼바이저로부터 서로 상반되는 역할을 수행해야 한다는 기대를 접하게 될 때 슈퍼바이저가 경험하게 되는 갈등을 역할갈등이라고 한다(Olk & Friedlander, 1992). 예를 들자면, 슈퍼바이저가 제안하는 피드백에 대해 동의하지 못할 때 슈퍼바이저로부터 두 가지 상반된 기대를 접하게 된다. 즉, 슈퍼바이저의 피드백을 따라야 한다는 학생으로서의 역할에 대한 기대와 동시에 내담자를 보다 잘 알고 있는 자신의 생각대로 상담을 진행해야 한다는 상담자로서의 역할에 대한 기대를 접하게 되며, 슈퍼바이저는 이 두 가지 역할에 대한 기대 사이에서 갈등하게 된다. 슈퍼바이저의 불안정 애착이 높을수록 슈퍼바이저와의 의견 차이에 대해 더 큰 위협으로 지각하고 솔직하게 자신의 의견을 표현하거나 또는 슈퍼바이저와 대화함으로써 슈퍼바이저의 피드백을 이해하고 이것을 수용하는 적극적인 대처를 하지 못하고 혼란스러움과 갈등을 더 많이 경험할 수 있다.

이와 같이 슈퍼바이저의 불안정 애착은 역할갈등을 높이게 되는데, 역할갈등이 높을수록 슈퍼비전 작업동맹이 잘 형성되지 못하게 된다. 슈퍼비전 장면에 대한 선행연구들에서 슈퍼바이저가 갈등이 많다고 인식할수록 슈퍼비전 작업동맹이 낮아졌고(Quarto, 2003), 슈퍼바이저의 역할갈등이 높아질수록 슈퍼비전 작업동맹은 낮아졌으며(Ladany & Friedlander, 1995), 역할갈등은 슈퍼비전 작업동맹의 세 가지 하위요인과 유의한 상관관계가 있었고, 특히 목표에 대한 합의와의 상관관계 수치가 가장 높게 나타났다(손은정, 유성경, & Ellis, 2007). 또한, 커플 관계에서의 갈등의 결과에 대해 살펴본 연구들을 통해서도 역할갈등과 슈퍼비전 작업동맹 간의 관계에 대해 추론해

볼 수 있는데, 이성 관계에서 갈등에 대해 부적응적으로 대처하거나 갈등에 대한 인식이 높을수록 관계에서의 만족도가 낮았으며, 개인이 경험하는 심리적 고통이 더 컸고, 결국 파트너로부터 성적 폭력이나 심리적 폭력을 더 많이 당하는 것으로 나타났다(Ben-Naim et al., 2013; Bonache et al., 2019; Petersen & Le, 2017). 따라서 슈퍼비전 장면에서 역할갈등이 더 많이 경험할수록 슈퍼바이저와 슈퍼바이저 간의 차이에 대해 더 크게 인식하고 그 갈등에 대해 적극적으로 대처하지 못함으로써 결국 슈퍼비전 작업동맹이 낮아지게 된다고 볼 수 있다.

위에서 살펴본 선행연구들을 종합해 볼 때, 슈퍼바이저의 불안정 애착이 높을수록 역할갈등이 높아지며, 역할갈등이 높을수록 슈퍼비전 작업동맹이 낮아짐을 알 수 있다. 따라서 슈퍼바이저의 불안정 애착이 역할갈등의 매개를 통해 슈퍼비전 작업동맹에 영향을 미친다는 것을 추론해 볼 수 있다. 즉, 슈퍼바이저가 슈퍼바이저에게 안정 애착을 형성하지 못하게 되면 슈퍼바이저와의 차이로 인한 갈등에 대해 더 크게 인식하게 되며 이를 통해 결국 슈퍼비전 작업동맹 형성이 어려워지게 됨을 추측해 볼 수 있다. 이전 연구들에서는 슈퍼바이저의 불안정 애착과 슈퍼비전 작업동맹 간의 관계를 살펴본 연구들이 이루어졌으나, 어떠한 경로를 통해서 슈퍼바이저의 불안정 애착이 슈퍼비전 작업동맹에 영향을 미치는지에 대해서는 알아보지 못하였다. 따라서 본 연구에서는 슈퍼바이저의 불안정 애착이 슈퍼비전 작업동맹에 영향을 미치는 과정에서 역할갈등이 매개역할을 하는지 살펴보고자 한다.

한편 슈퍼바이저의 역할갈등은 슈퍼바이저의 발달단계에 따라 차이가 있었다. 슈퍼비전

발달모델들을 검증한 연구들에 의하면, 상담자의 발달단계는 주로 상담경력과 슈퍼비전 경력 수준에 의해 측정되며, 발달단계가 높아질수록 상담자의 자기효능감, 상담기술, 상담이론에 대한 이해, 상담자의 자기인식, 자율성 등이 높아지는 것으로 나타났다(McNeill, Stoltenberg, & Pierce, 1985; Mesrie, Diener, & Clark, 2018). 슈퍼비전 역할갈등에 대한 Olk와 Friedlander(1992)의 연구에서는 상담경력에 따라 발달단계를 나누었으며, 초보 상담자의 경우에는 슈퍼바이저의 지도에 따라 일방적으로 상담에 대한 지식과 기술을 습득하는 학생으로서의 역할이 크기 때문에 역할갈등의 정도는 낮게 나타났다. 반면, 슈퍼바이저의 상담 경력수준이 높아지면서 이론적 성향과 상담 기법이 분명한짐에 따라 자신의 개입방법을 고수하고 싶은 생각이 커지기 때문에 숙련상담자의 경우에는 초보 상담자보다 역할갈등 수준이 더 높았다. 수련생의 상담 경력수준에 따라 역할갈등이 달라졌다는 결과나 슈퍼바이저의 경력수준이 슈퍼비전 과정과 결과 변인들 간을 조절하는 변인으로 연구되어져 왔던 점을 고려해 볼 때(Mesrie et al., 2018; Sumerel & Borders, 1996), 슈퍼바이저의 경력 수준은 슈퍼바이저의 불안정 애착과 슈퍼비전 작업동맹 간을 조절할 것으로 예측된다. 즉, 슈퍼바이저의 불안정 애착이 높을수록 역할갈등이

높아지지만, 특히 슈퍼바이저의 경력수준이 높으면서 불안정 애착이 높은 경우 역할갈등이 가장 높아질 수 있을 것이다. 또한, 이러한 조절효과는 역할갈등의 매개 효과에도 영향을 미칠 수 있다. 즉, 불안정 애착과 슈퍼비전 작업 동맹 간의 관계에서 역할 갈등의 매개효과는 슈퍼바이저의 경력 수준이 높아짐에 따라 더 커질 수 있을 것이다. 따라서 본 연구에서는 불안정 애착과 슈퍼비전 작업 동맹 간의 관계에서 역할 갈등의 매개효과를 살펴보는 동시에 이러한 매개효과가 슈퍼바이저의 경력 수준에 따라 달라지는지 살펴보고자 한다. 특히 불안정 애착은 회피와 거절에 대한 염려의 두 가지 차원으로 나누어 살펴보고자 하며, 슈퍼바이저의 경력수준은 McNeill, 등(1985)이나 Mesrie 등(2018)의 연구에서와 같이 상담자로서의 상담 경력과 수련생으로서의 슈퍼비전 경력의 두 가지로 나누어 알아보하고자 한다. 본 연구에서 검증하고자 하는 연구모형을 그림 1에 다음과 같이 제시하였다.

## 방 법

### 연구 대상

본 연구에서는 최근 슈퍼비전을 경험하였거

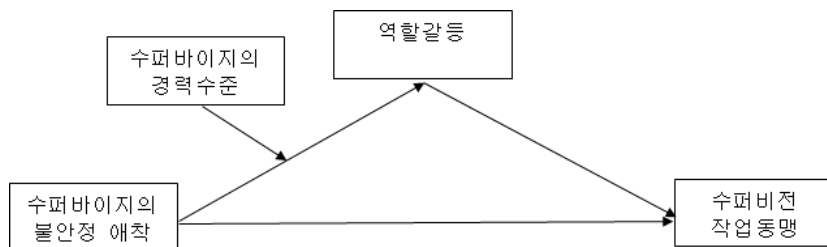


그림 1. 슈퍼비전 작업동맹에 영향을 미치는 요인들에 대한 연구 모형

나 현재 슈퍼비전을 받고 있는 슈퍼바이저들을 연구하기 위해 최근 6개월 이내 슈퍼비전을 받은 경험이 있는 상담자를 대상으로 하였으며, 특히 슈퍼비전 작업동맹이라는 슈퍼비전 관계에 대한 연구를 실시하므로 개인 슈퍼비전 경험이 있는 상담자들을 대상으로 설문을 실시하였다. 총 447명이 참여하였으며, 그 중 누락된 응답이 있거나 성실하게 응답하지 않은 설문지를 제외하고 총 395부를 분석에 사용하였다. 참여자의 평균 연령은 만 35세(표준편차=7.59)였으며, 성별은 남자가 10.7%이었고 여자가 89.3%이었다. 학력은 석사졸업 63.3%, 석사과정 19.5%, 박사과정 15.4% 순으로 나타났다. 전공분야별로는 상담심리학 84.9%, 임상심리학 5.4%, 아동청소년학 3.0%, 발달심리학 3%, 교육심리학 2.2% 순이었다. 평균 상담경력 49.34개월(표준편차=34.76개월)이었으며, 슈퍼비전을 받은 경력은 평균 35.87개월(표준편차=31.46개월)이었다. 현재 상담을 실시하고 있는 기관은 대학 상담센터 44.1%, 지역 청소년 상담센터 17.5%, 민간 상담센터 17%, 병원 6.8%, 그리고 초·중·고등학교 상담센터가 6.3%이었다. 이론적 성향은 절충주의 33%, 정신역동 23.4%, 인본주의 22.1%, 인지행동 13%로 나타났다. 슈퍼바이저의 성별은 남자가 17.7%,이었고 여자 82.3%이었다. 슈퍼바이저의 학력은 박사 졸업 79.7%, 박사과정 10.8%, 석사졸업 9.3% 순이었다. 전공분야별로는 상담심리학 82.5%, 임상심리학 7.6%, 교육심리학 5.1%, 발달심리학 2.8%이었으며, 이론적 성향은 정신역동 32.8%, 절충주의 27.5%, 인본주의 16.3%, 인지행동 13.6%로 나타났다.

## 연구절차

본 연구에서는 자료를 수집하기 위해 상담심리사 1급 자격증을 소지한 슈퍼바이저와 개별적으로 접촉하거나 대학상담센터나 지역 청소년 상담센터 등의 상담기관에 연락하여 현재 슈퍼비전을 받고 있거나 최근 6개월 이내에 슈퍼비전을 받은 슈퍼바이저가 있는지를 확인하였다. 연구대상 기준에 부합하는 슈퍼바이저가 있는 경우 연구에 대한 협조를 구한 후 기관이나 슈퍼바이저를 통해 설문에 응답할 수 있는 사이트를 수련생들에게 소개하였다. 연구 참여에 동의한 수련생들은 자발적으로 온라인 설문에 응답할 수 있도록 하였다. 설문에 응답하기 전 먼저 참여자들에게 가장 최근에 슈퍼비전을 받은 한 사람의 슈퍼바이저를 생각하도록 하였으며, 모든 설문지는 가장 최근에 슈퍼비전을 받은 한 사람의 슈퍼바이저를 떠올리며 응답하도록 하였다. 온라인 설문을 마친 뒤에는 원하는 참여자에 한해 소정의 선물을 주기 위한 연락처를 받았으며, 선물 증정을 마친 후에는 연락처에 대한 정보를 삭제하였다.

## 측정도구

### 슈퍼바이저의 불안정 애착

슈퍼바이저에 대한 슈퍼바이저의 애착을 측정하기 위해 Menefee 등(2014)이 개발하였고 신성만 등 (2016)이 한국판으로 타당화한 슈퍼바이저 애착 전략 척도(Supervisee Attachment Strategies Scale)를 사용하였다. 하위요인은 회피와 거절에 대한 염려(이후 거절로 표기)의 두 가지 요인으로 구성되어 있다. 회피 13문항, 거절 9문항으로 총 22문항이며, 6점 리커트

척도이고, 점수가 높을수록 회피나 거절이라는 불안정 애착이 높음을 의미한다. 회피에 대한 문항의 예로는 “나는 내 문제들을 해결함에 있어 슈퍼바이저를 의지하는 것이 어렵다.”를 들 수 있으며, 거절에 대한 문항의 예로는 “슈퍼바이저가 나에게 잘하고 있다고 안심시켰지만 여전히 나를 부정적으로 평가할 것이라고 느낀다.”를 들 수 있다. Menefee 등(2014)의 연구에서 내적 신뢰도는 회피 .94, 거절 .88이었고, 신성만 등(2016)에서의 내적 신뢰도 회피 .87, 거절 .84이었다. 본 연구에서의 내적 신뢰도는 회피 .85, 거절 .82이었다.

#### 역할갈등

슈퍼바이저가 경험하는 역할갈등을 측정하기 위해 Olk와 Friedlander(1992)가 개발하였고 손은정과 유성경, 강지연, 임영선(2006)이 변안한 역할갈등 및 역할 모호함 척도(Role Conflict and Role Ambiguity Inventory: RCRAI)를 사용하였다. 이 척도는 역할 모호함과 역할갈등이라는 두 가지 하위요인으로 구성되어 있는데, 그 중 역할갈등이라는 하위 척도를 사용하였다. 역할갈등은 총 13문항이며, 5점 리커트 척도이고, 점수가 높을수록 역할갈등이 높아짐을 의미한다. 문항의 예로는 “내담자에게 특별한 화제를 꺼내는 방법에 대해 슈퍼바이저에게 동의하지 않았지만, 동시에 슈퍼바이저가 권해준대로 하기를 원했다.”를 들 수 있다. 손은정 등(2006)의 연구에서 역할갈등의 내적 신뢰도는 .83이었으며, 본 연구에서의 내적 신뢰도는 .88이었다.

#### 슈퍼비전 작업동맹

슈퍼비전 작업동맹을 측정하기 위해 Bahrlick(1990)이 개발하였고 손은정 등(2006)이 변안한

작업동맹 척도-슈퍼바이저용(Working Alliance Inventory-Trainee version)을 사용하였다. 하위요인은 목표에 대한 동의, 과제에 대한 합의, 정서적인 유대의 세 가지 요인으로 구성되어 있다. 각 요인별 12문항씩 총 36문항이며, 7점 리커트 척도이고, 점수가 높을수록 슈퍼비전 작업동맹이 높음을 의미한다. 목표에 대한 문항의 예로는 “슈퍼바이저는 나의 목표가 무엇인지 정확하게 지각하고 있다..”, 과제에 대한 문항의 예로는 “슈퍼바이저와 나는, 내가 슈퍼비전에서 해야 할 필요가 있는 것들에 대해 동의한다.”, 유대에 대한 문항의 예로는 “나는 나의 슈퍼바이저에게 불편함을 느낀다.”를 들 수 있다. 손은정 등(2006)에서의 내적 합치도는, 목표 .84, 과제 .87, 유대 .82로 나타났으며, 본 연구에서의 내적 합치도는 목표 .85, 과제 .86, 유대 .88, 전체 .94로 나타났다.

#### 인구통계학적 질문지

슈퍼바이저의 인구통계학적 특성을 살펴보기 위해 슈퍼바이저의 연령, 성별, 학력, 전공 분야, 그리고 슈퍼비전 경력(개월) 및 상담경력(개월)에 대해 질문하였다. 또한 슈퍼바이저의 인구통계학적 특성을 살펴보기 위해 슈퍼바이저가 지각하는 슈퍼바이저의 성별, 학력, 그리고 슈퍼비전을 실시한 경력(년)에 대해 질문하였다.

#### 자료분석

먼저 SPSS 22.0을 사용하여 주요변인들의 기술통계 및 상관관계를 분석하였다. 그리고 조절된 매개효과를 분석하기 위해 Preacher, Rucker, 그리고 Hayes(2007)가 제안한 바와 같이 매개모형, 조절모형, 조절된 매개모형을 순



차적으로 분석하였다. 즉, 첫째, 역할갈등이 슈퍼바이지의 불안정 애착과 슈퍼비전 작업동맹 간을 매개하는지 살펴보기 위해 SPSS Macro의 Model 4를 사용하여 분석하였다. 이때 불안정 애착은 불안정 애착-회피와 불안정 애착-거절의 두 가지 차원으로 나누어 분석하였다. 둘째, 슈퍼바이지의 경력수준이 슈퍼바이지의 불안정 애착과 역할갈등 간을 조절하는지 살펴보기 위해 SPSS Macro의 Model 1을 사용하여 분석하였다. 이때 슈퍼바이지의 경력수준은 상담자로서의 상담경력과 슈퍼바이지로서의 슈퍼비전 경력의 두 가지로 나누어 분석하였다. 셋째, 불안정 애착과 슈퍼비전 작업동맹 간의 관계에서 역할갈등의 매개효과가 슈퍼바이지의 경력수준에 따라 달라지는지 살펴보기 위해 SPSS Macro의 Model 7을 사용하여 분석하였다.

### 결 과

#### 주요변인의 기술통계 및 상관분석 결과

각 변인들의 기술통계 및 상관분석에 대한 결과는 표 1에 제시하였다. 먼저 자료가 정상성 가정을 충족시키는지 살펴보기 위해 왜도와 첨도를 분석한 결과, 모든 변인들은 왜도가 < 2이고 첨도가 < 7 이므로 정상성에 위배되지 않았다(Curran, West, & Finch, 1996). 상관분석 결과를 살펴보면 슈퍼비전 작업동맹과 주요 변인들 간의 상관관계는 모두 유의미하였다. 세부적으로 살펴보면 불안정 애착-회피, 불안정 애착-거절, 역할갈등과 높거나 중간 정도의 상관관계를 나타내었으며( $r=-.82, p<.01$ ;  $r=-.46, p<.01$ ;  $r=-.67, p<.01$ ). 상담 경력이나 슈퍼비전 경력과의 상관관계는 낮은 것으로 나타났다( $r=.10, p<.05$ ;  $r=.19, p<.01$ ). 매개효과와 조절효과 분석을 실시하기 전 회귀분석의 기본가정인 독립변인들 간의 다중공선성을 살펴본 결과, 최소공차한계가 .437~.765로 1보다 크고, VIF가 1.307~2.236으로 10보다 작

표 1. 주요변인들의 기술통계 및 상관분석 (N=395)

변인	1	2	3	4	5	6
1. 불안정 애착-회피						
2. 불안정 애착-거절	.43 **					
3. 역할갈등	.56 **	.42 **				
4. 슈퍼비전 작업동맹	-.82 **	-.46 **	-.67 **			
5. 상담 경력	-.07	-.02	-.09	.10 *		
6. 슈퍼비전 경력	-.16 **	-.09	-.15 **	.19 **	.74 **	
왜도	0.76	-0.08	0.13	-0.35	1.31	1.53
첨도	0.84	-0.35	-0.51	-0.03	2.72	3.99
평균	33.94	26.91	30.39	4.97	49.34	35.87
표준편차	9.10	7.57	8.97	0.73	34.76	31.46

주. \* $p < .05$ . \*\* $p < .01$ .

으므로 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다.

수퍼바이저의 불안정 애착과 수퍼비전 작업동맹 간의 관계에서 역할갈등의 매개효과

수퍼바이저의 불안정 애착-회피 및 불안정 애착-거절과 수퍼비전 작업동맹 간의 관계에서 역할갈등이 매개효과를 가지는지 살펴보기 위해 SPSS Macro의 Model 4를 사용하여 매개 모형 분석을 실시하였으며, 그 결과는 표 2와 그림 2, 그림 3에 제시하였다.

먼저 불안정 애착-회피가 역할갈등의 매개를 통해 수퍼비전 작업동맹에 영향을 미치는지 살펴본 결과, 첫째, 독립변인인 불안정 애착-회피는 종속변인인 수퍼비전 작업동맹을 유의하게 예측하였다( $c=-.07, p<.001$ ). 둘째, 독립변인인 불안정 애착-회피는 매개변인인 역할갈등을 유의하게 예측하였다( $a=.55, p<.001$ ). 셋째, 매개변인인 역할갈등이 종속 변인인 수퍼비전 작업동맹에 미치는 효과가 유의하였다( $b=-.03, p<.001$ ). 마지막으로, 매개변인인 역할갈등이 종속변인인 수퍼비전 작업동맹에 미치는 영향을 통제된 이후 독립변인인 불안정

표 2. 불안정 애착과 수퍼비전 작업동맹 간의 관계에서 역할갈등의 매개효과 (N=395)

		종속 변인: 역할갈등			종속 변인: 수퍼비전 작업동맹			
예측변인		B	SE	t	B	SE	t	
불안정 애착-회피	a	.55	.04	13.28***	c'	-.05	.002	-20.79***
역할갈등		-	-	-	b	-.03	.002	-9.64***
		R <sup>2</sup> =.31			R <sup>2</sup> =.73			
		F(1, 393)=176.28, p<.001			F(2, 392)=545.11, p<.001			
매개변인		간접효과 유의성 검증						
		간접효과	BOOT SE	BOOT LLCI	BOOT ULCI			
역할갈등		-.01	.00	-.02	-.01			
		종속 변인: 역할갈등			종속 변인: 수퍼비전 작업동맹			
예측변인		B	SE	t	B	SE	t	
불안정 애착-거절	a	.50	.05	9.19***	c'	-.02	.004	-5.59***
역할갈등		-	-	-	b	-.05	.003	-14.25***
		R <sup>2</sup> =.18			R <sup>2</sup> =.48			
		F(1, 393)=84.38, p<.001			F(2, 392)=182.98, p<.001			
매개변인		간접효과 유의성 검증						
		간접효과	BOOT SE	BOOT LLCI	BOOT ULCI			
역할갈등		-.02	.00	-.03	-.02			

주. \*\*\*p < .001.

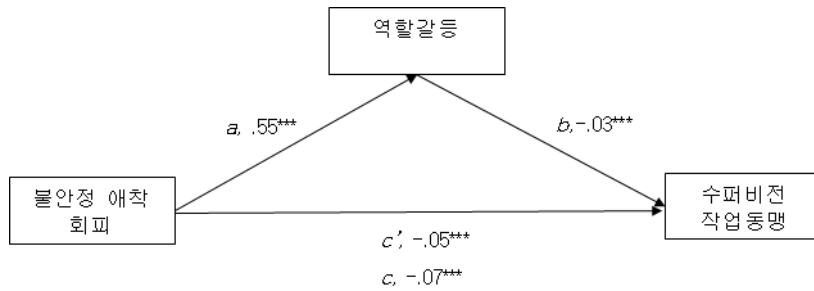


그림 2. 불안정 애착-회피와 슈퍼비전 작업동맹 간의 관계에서 역할갈등의 매개효과

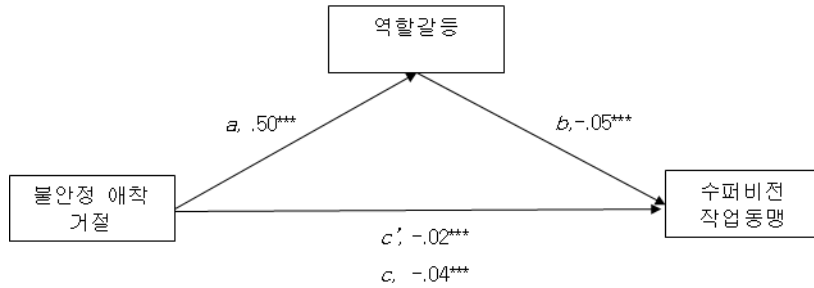


그림 3. 불안정 애착-거절과 슈퍼비전 작업동맹 간의 관계에서 역할갈등의 매개효과

애착-회피가 종속변인인 슈퍼비전 작업동맹에 미치는 영향은 유의하였으나 그 크기가 감소하였다( $c' = -.05, p < .001$ ). 불안정 애착-회피가 역할갈등의 매개를 통해 슈퍼비전 작업동맹에 미치는 간접효과는  $-.01 (a \times b = .55 \times -.03)$ 이었으며, 부트스트래핑(bootstrapping)을 통해 매개효과의 유의성을 검증한 결과 95%의 신뢰구간에서 간접효과 계수의 하한값  $-.02$ 와 상한값  $-.01$ 은 신뢰구간 사이에 0을 포함하지 않았기 때문에 통계적으로 유의하였다. 따라서 역할갈등은 불안정 애착-회피와 슈퍼비전 작업동맹 간을 부분 매개하는 것으로 나타났다.

다음으로 불안정 애착-거절이 역할갈등의 매개를 통해 슈퍼비전 작업동맹에 영향을 미치는지 살펴보았다. 분석 결과 첫째, 불안정 애착-거절은 슈퍼비전 작업동맹을 유의하게 예측

하였다( $c = -.04, p < .001$ ). 둘째, 불안정 애착-거절은 역할갈등을 유의하게 예측하였다( $a = .50, p < .001$ ). 셋째, 역할갈등이 슈퍼비전 작업동맹에 미치는 효과가 유의하였다( $b = -.05, p < .001$ ). 마지막으로, 역할갈등이 슈퍼비전 작업동맹에 미치는 영향을 통제된 이후 불안정 애착-거절이 슈퍼비전 작업동맹에 미치는 영향은 유의하였으나 그 크기가 감소하였다( $c' = -.02, p < .001$ ). 불안정 애착-거절이 역할갈등의 매개를 통해 슈퍼비전 작업동맹에 미치는 간접효과는  $-.02 (a \times b = .50 \times -.05)$ 이었으며, 부트스트래핑(bootstrapping)을 통해 매개효과의 유의성을 검증한 결과 95%의 신뢰구간에서 간접효과 계수의 하한값  $-.03$ 과 상한값  $-.02$ 은 신뢰구간 사이에 0을 포함하지 않았기 때문에 통계적으로 유의하였다. 따라서 역할갈등은 불안정 애착-

거절과 수퍼비전 작업동맹 간을 부분 매개하는 것으로 나타났다.

수퍼바이저의 불안정 애착과 역할갈등 간의 관계에서 경력수준의 조절효과

수퍼바이저의 불안정 애착-회피 및 불안정 애착-거절과 역할갈등 간의 관계에서 수퍼바이저의 경력수준(상담 경력, 수퍼비전 경력)이 조절역할을 하는지 살펴보기 위해 SPSS Macro의 Model 1을 사용하여 분석하였다. 분석을 실시하기 전 다중공선성 문제를 해결하기 위하여 예측변인과 조절변인을 평균중심화한 뒤 분석하였다. 분석 결과 불안정 애착-회피는 수

퍼비전 경력과의 상호작용을 통해 수퍼비전 작업동맹에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(ΔR<sup>2</sup>=.01, p<.05), 자세한 결과는 표 3에 제시하였다.

수퍼비전 경력의 조절효과가 어떤 조건에서 나타나는지 살펴보기 위해서 조절변인의 특정 값(조절변수의 ±1 표준편차)에서 단순회귀선의 유의성을 검증한 결과(정선호, 서동기, 2016), 불안정 애착-회피와 수퍼비전 경력 간의 상호작용 효과가 모든 조건에서 유의하였다. 이는 수퍼바이저의 불안정 애착-회피가 역할갈등에 미치는 영향이 모든 조건에서 조절변수인 수퍼비전 경력의 수준에 따라 달라짐을 의미한다. 자세한 결과는 표 4에 제시하였

표 3. 불안정 애착과 역할갈등 간의 관계에서 경력수준의 조절효과 (N=395)

예측변인	B	t	R <sup>2</sup>	ΔR	ΔF	예측변인	B	t	R <sup>2</sup>	ΔR	ΔF
불안정 애착-회피(a)	4.96	13.16 ***				불안정 애착-거절(a)	3.76	9.17 ***			
상담 경력(b)	-.41	-1.08	.31	.00	.38	상담 경력(b)	-.73	-1.75	.18	.00	.16
상호작용항(a×b)	.24	.61				상호작용항(a×b)	.16	.39			
불안정 애착-회피(a)	4.99	13.11 ***				불안정 애착-거절(a)	3.72	9.07 ***			
수퍼비전 경력(b)	-.26	-.64	.32	.01	4.57 *	수퍼비전 경력(b)	-.90	-2.17 *	.19	.00	2.33
상호작용항(a×b)	.92	2.14 *				상호작용항(a×b)	.67	1.53			

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

표 4. 수퍼바이저의 경력수준에 따른 단순회귀선 유의성 검증

	조절효과	SE	t	LLCI	ULCI	
수퍼비전 경력	-1SD	4.08	.54	7.56 ***	3.02	5.14
	Mean	4.99	.38	13.11 ***	4.24	5.74
	+1SD	5.91	.61	9.75 ***	4.72	7.10

주. \*\*\* p<.001

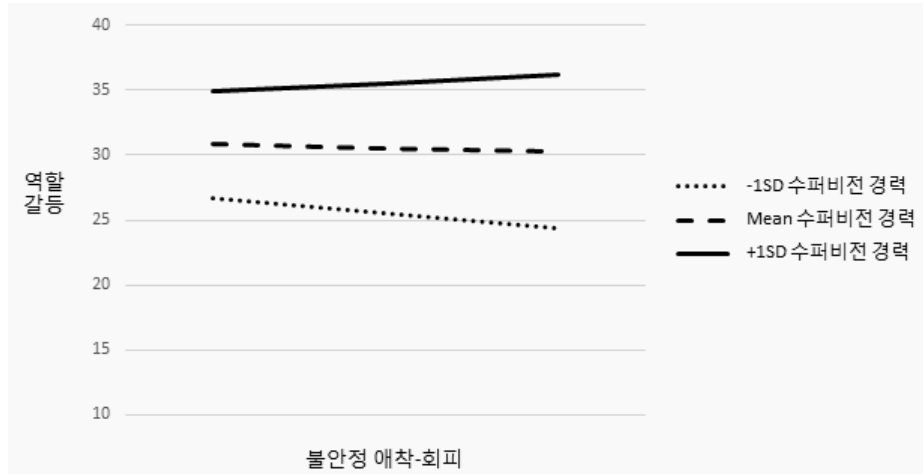


그림 4. 불안정 애착-회피와 역할갈등 간의 관계에서 수퍼비전 경력의 조절효과

다. 또한 조절효과가 어떤 형태로 나타는지 확인하기 위해 불안정 애착-회피와 수퍼비전 경력이  $\pm 1SD$  값일 때 수퍼비전 작업동맹의 값을 그림 4에 제시하였다. 이를 통해 불안정 애착-회피가 높으면서 수퍼비전 경력이 높은 경우 역할갈등이 가장 높음을 알 수 있다.

반면 수퍼비전 작업동맹에 대한 불안정 애착-거절과 상담경력, 그리고 불안정 애착-거절과 수퍼비전 경력간의 상호작용 효과는 유의하지 않았다( $\Delta R^2=.00, p>.05$ ). 그 결과는 표 3에 자세하게 제시하였다.

#### 수퍼바이지의 불안정 애착, 역할갈등, 수퍼비전 작업동맹 간의 관계에서 경력수준의 조절된 매개효과

Preacher 등(2007)이 제시한 방법대로 조절된 매개효과를 검증하기 전 매개효과와 조절효과에 대해 살펴보았다, 먼저 불안정 애착-회피 및 불안정 애착-거절과 수퍼비전 작업동맹 간의 관계에서 역할갈등의 매개효과가 유의함을

검증하였다. 또한, 불안정 애착-회피와 역할갈등 간의 관계에서 수퍼비전 경력의 조절효과가 유의함을 확인하였다. 조절된 매개효과 모형은 매개효과와 조절효과가 모두 유의했던 변인들을 중심으로 구성하여 검증하였다. 즉, 불안정 애착-회피가 역할갈등의 매개를 통해 수퍼비전 작업동맹에 영향을 미치는 과정에서 수퍼비전 경력이 조절된 매개효과를 나타내는 지 분석하였으며, 자세한 결과는 표 5에 제시하였다.

먼저, 불안정 애착-회피와 수퍼비전 경력의 상호작용은 역할갈등을 유의하게 예측하였으며( $b=.92, t=2.14, p<.05$ ), 역할갈등이 수퍼비전 작업동맹에 미치는 영향은 유의한 것으로 나타났다( $b=-.02, t=9.64, p<.001$ ). 이를 통해 불안정 애착-회피는 역할갈등의 매개를 통해 수퍼비전 작업동맹에 영향을 미치는데 이러한 관계를 수퍼비전 경력이 조절하고 있음을 알 수 있다. 다음으로 수퍼비전 경력의 조절된 매개효과가 통계적으로 유의한지 알아보기 위해 부트스트랩 방법을 활용하여 평균값 및 평

표 5. 불안정 애착, 역할갈등, 슈퍼비전 작업동맹 간의 관계에서 슈퍼비전 경력의 조절된 매개효과

변 인	결과변수 : 역할갈등				
	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	LLCI( <i>b</i> )	ULCI( <i>b</i> )
불안정 애착-회피( $a_1$ )	4.99	.38	13.10 ***	4.24	5.74
슈퍼비전 경력( $a_2$ )	-.26	.40	-.64	-1.04	.53
불안정 애착-회피 × 슈퍼비전 경력( $a_3$ )	.92	.43	2.14 *	.07	1.76

변 인	결과변수 : 슈퍼비전 작업동맹				
	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	LLCI( <i>b</i> )	ULCI( <i>b</i> )
불안정 애착-회피( $c'$ )	-.48	.02	-20.79 ***	-.52	-.43
역할갈등( $b_1$ )	-.02	.00	-9.64 ***	-.02	-.01

슈퍼비전 경력	조절변수의 조건부 값에 따른 조절된 매개의 간접효과			
	간접효과	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
-1SD	-.10	.02	-.14	-.07
Mean	-.12	.02	-.16	-.09
+1SD	-.15	.02	-.19	-.11

주. \* $p < .05$ . \*\*\* $p < .001$ .

Boot LLCI: Bootstrap 간접효과의 95% 신뢰구간 내에서 하한값,

Boot ULCI: Bootstrap 간접효과의 95% 신뢰구간 내에서 상한값.

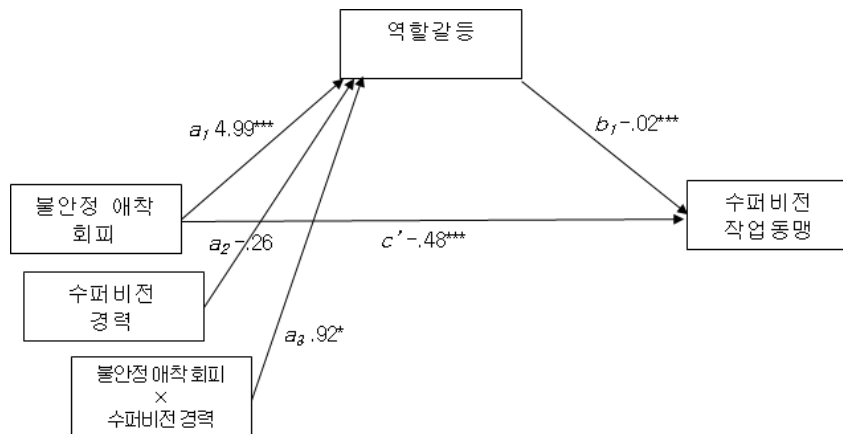


그림 5. 슈퍼비전 경력의 조절된 매개효과

균±1표준편차 수준에서 조건부 값에 따른 간접효과의 크기를 살펴보았으며, 자세한 결과는 표 5에 제시하였다. 분석 결과, 세 가지 수준에서 모두 신뢰구간 내에 0이 포함되지 않으므로 통계적으로 유의하다는 것을 확인할 수 있다. 또한, 슈퍼비전 경력의 값이 낮은 경우(-1SD)의 간접효과는 -.10, 평균인 경우 -.12, 높은 경우(+1SD) -.15로 슈퍼비전 경력이 커질수록 간접효과의 크기가 커지는 것을 알 수 있다.

이러한 결과를 통해 그림 5와 같은 조절된 매개모형을 도출해 낼 수 있다. 그림 5에서는 각 경로의  $b$ 값이 제시되었고, 불안정 애착-회피가 역할갈등에 미치는 영향( $a_1$ ), 슈퍼비전 경력이 역할갈등에 미치는 영향( $a_2$ ), 불안정 애착-회피와 슈퍼비전 경력의 상호작용이 역할갈등에 미치는 영향( $a_3$ ), 그리고 역할갈등이 슈퍼비전 작업동맹에 미치는 영향( $b_1$ )과 불안정 애착-회피가 슈퍼비전 작업동맹에 미치는 영향( $c'$ )을 확인할 수 있다.

## 논 의

본 연구에서는 슈퍼비전 성과와 가장 밀접한 관련이 있는 것으로 밝혀진 슈퍼비전 작업동맹의 형성과정을 이해하기 위해 슈퍼비전 작업동맹에 영향을 미치는 요인들은 무엇인지에 대해 살펴보았다. 먼저 애착돌봄모형을 기반으로, 슈퍼바이저의 불안정 애착(회피, 거절에 대한 두려움)이 슈퍼비전 작업동맹에 영향을 미치는지 살펴보았으며, 그 과정에서 역할갈등이 매개역할을 하는지 알아보았다. 또한, 슈퍼바이저의 불안정 애착과 역할갈등 간의 관계에서 슈퍼바이저의 경력수준(상담경력, 수

퍼비전 경력)이 조절역할을 하는지 살펴보았으며, 불안정 애착이 역할갈등의 매개를 통해 슈퍼비전 작업동맹에 미치는 영향이 슈퍼바이저의 경력수준에 따라 달라지는지 알아보았다.

본 연구의 결과는 다음과 같다. 첫째, 슈퍼바이저의 불안정 애착-회피와 불안정 애착-거절에 대한 두려움은 역할갈등의 매개를 통해 슈퍼비전 작업동맹에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 불안정 애착이 슈퍼비전 작업동맹을 유의하게 예측한다는 연구나 (박진희, 유미숙, 2011; Gunn & Pistole, 2012; Marmarosh et al., 2015), 불안정 애착이 역할갈등에 영향을 미친다는 연구(신성만 등, 2016; Menefee et al., 2014), 그리고 역할갈등이 슈퍼비전 작업동맹과 유의한 관계가 있다는 연구들(손은정 등, 2007; Ladany & Friedlander, 1995)과 일치하는 결과이다. 이러한 결과를 통해 애착돌봄모델에서 제시하는 바와 같이 슈퍼바이저의 불안정 애착은 슈퍼비전 작업동맹에 유의한 영향을 미치며(Fitch et al., 2010), 이 두 변인 간의 관계에서 역할갈등이 중요한 심리적 기제가 됨을 알 수 있다. 즉, 슈퍼바이저가 슈퍼바이저에게 회피나 거절에 대한 두려움이 라는 불안정 애착을 형성하게 되면 역할갈등을 더 크게 인식하게 되며, 이를 통해 결국 슈퍼비전 작업동맹 형성이 어려워지게 됨을 확인할 수 있었다.

둘째, 본 연구에서는 불안정 애착이 역할갈등에 영향을 미치는데 있어서 슈퍼바이저의 상담 경력과 슈퍼비전 경력이 조절 역할을 하는지 살펴보았다. 분석 결과, 슈퍼비전 경력은 슈퍼바이저의 불안정 애착-회피가 역할갈등에 영향을 미치는데 있어서 조절역할을 하는 것으로 나타났다. 즉, 불안정 애착-회피가 높으면서 슈퍼비전 경력이 높은 경우 역할갈등이

가장 높게 나타났다. 이를 통해 불안정 애착-회피가 높은 수퍼바이저들 중 수퍼비전을 받은 경험이 많을수록 역할갈등을 더 많이 경험하게 됨을 알 수 있다. 이러한 결과는 초보상담자에 비해 숙련상담자의 역할갈등이 더 높게 나타났던 연구결과를 지지하고 있다(Olk & Friedlander, 1992). 다만, 이전 연구에서는 상담 경력에 따라 역할갈등의 차이가 나타났던데 반해, 본 연구에서는 수퍼비전 경력에 따라 역할갈등이 달라졌다. 이전 연구가 시행된 미국에서는 상담이 시작됨과 동시에 수퍼비전을 받을 수 있도록 체계적으로 교육 시스템이 마련되어있기 때문에 상담 경험이 곧 수퍼비전 경험을 의미하는데 반해, 자격증 취득을 위해 개인이 스스로 찾아서 수퍼비전을 받아야 하는 우리나라에서는 상담 경험이 많아도 수퍼비전 경험이 적을 수 있다는 수퍼비전 환경의 차이에서 나타난 결과일 수 있다. 상관관계 결과에서도 상담 경력보다는 수퍼비전 경력이 주요변인들과의 상관관계가 다소 높은 것을 확인할 수 있으며, 이와 같은 결과를 통해 우리나라에서는 수퍼비전 작업동맹이나 역할갈등 등이 상담경험보다는 수퍼비전 경험의 영향을 더 크게 받을 수 있음을 알 수 있다.

셋째, 수퍼바이저의 불안정 애착-회피와 수퍼비전 작업동맹 간의 관계에 대한 역할갈등의 매개효과는 수퍼비전 경력에 따라 달라졌다. 즉, 수퍼비전 경력이 높아질수록 불안정 애착-회피와 수퍼비전 작업동맹 간의 관계에서 역할갈등의 매개효과가 커지는 것으로 나타났다. 이를 통해 결국 수퍼비전 경력이 많은 사람들의 경우 불안정 애착-회피와 수퍼비전 작업동맹 간의 심리적 기제에서 역할갈등의 매개역할이 크다는 것을 알 수 있다. 이러한 결과는 회피 애착을 보이는 수퍼바이저의

경우 수퍼비전 경력이 높을수록 내담자의 문제에 대해서나 치료적 접근에 대해 수퍼바이저가 생각하고 있는 바를 솔직하게 표현하고 함께 대화해 나갈 수 있도록 돕는 것이 필요하다는 것을 보여준다.

본 연구의 결과들이 보여주는 의의는 다음과 같다. 첫째, 이전 연구들에는 수퍼바이저에 대한 수퍼바이저의 애착과 수퍼비전 작업동맹 간의 관계에 대해 다양한 선행연구들이 이루어져 왔으나, 두 변인 간의 심리적 기제에 대해서는 다루지 못하였다. 본 연구에서는 두 변인 간의 관계에서 역할갈등이 중요한 경로가 될 수 있음을 밝힘으로써 불안정 애착이 어떠한 과정을 통해 수퍼비전 작업동맹에 영향을 미치는지 밝혔다. 특히 불안정 애착의 두 가지 하위 요인 모두 역할갈등의 매개를 통해 수퍼비전 작업동맹에 영향을 미쳤다는 점을 발견했다는 점에서 의의가 있다고 볼 수 있다. 본 연구 결과에 의하면 회피나 거절에 대한 두려움이라는 불안정 애착이 높을수록 역할갈등이 높아짐으로써 수퍼비전 작업동맹 형성에 어려움이 많아질 수 있으므로, 수퍼바이저는 회피나 거절에 대한 두려움을 보이는 수퍼바이저의 경우 역할갈등을 경험하고 있는지 관찰하고 이에 대해 적극적으로 대처할 필요가 있다. 다만, 본 연구의 결과에서 불안정 애착과 수퍼비전 작업동맹 간의 관계에서 역할갈등의 부분매개효과가 유의했다는 점을 생각해 볼 때, 불안정 애착과 수퍼비전 작업동맹 간의 관계를 매개하는 또 다른 변인(예: 의사소통 방식, 대인관계 왜곡 등)이 있을 수 있다는 것을 추론해 볼 수 있다. 따라서 추후 연구에서는 두 변인 간의 관계를 설명할 수 있는 또 다른 심리적 기제에 대해 탐색해 볼 필요가 있다.



둘째, 슈퍼바이저의 불안정 애착-회피가 역할갈등의 매개를 통해서 슈퍼비전 작업동맹에 영향을 미치는데 있어서 슈퍼비전 경력이 조절된 매개효과가 유의하다는 것을 밝혔다는 점에서 의의가 있다고 볼 수 있다. 이러한 결과를 통해 불안정 애착-회피가 높으면서 슈퍼비전 경력이 높은 경우 역할갈등이 높아지고 슈퍼비전 작업동맹의 형성이 어려워지는 경향은 더 커진다는 것을 알 수 있었으며, 슈퍼바이저의 슈퍼비전 경험에 따라 차별적인 슈퍼비전이 필요함을 시사하고 있다. 즉, 슈퍼바이저는 먼저 자신이 성장하고 있는 과정이기에 슈퍼바이저와의 관계에서 실수나 갈등이 있을 수 있음을 인정하는 것이 필요하다. 특히 불안정 애착-회피가 높으면서 슈퍼비전 경력이 높은 슈퍼바이저들에 대해서는 역할갈등의 여부에 대해 더 민감하게 관찰하고, 갈등에 대해 먼저 개방적으로 언급함으로써 슈퍼바이저가 자신의 갈등을 표현하고 다룰 수 있도록 도와줄 필요가 있다(Nelson et al., 2008). 또한 자신이 불안정 애착-회피라고 생각하는 슈퍼바이저들의 경우 슈퍼비전 경험이 쌓여갈수록 학생의 역할과 상담자 간의 역할 사이에서 당황하고 혼란스러울 수 있음을 예측하고, 갈등이 발생했을 때 주변의 동료 등에게 자문을 구하며 슈퍼바이저가 자신의 갈등에 대해 관심을 가질 것이라는 기대와 신뢰를 가지고 자신의 갈등에 대해 솔직하게 슈퍼바이저에게 표현하는 것이 필요하다(Grant, et al., 2012).

본 연구의 한계점 및 추후 연구를 위한 시사점은 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서는 슈퍼비전에서의 갈등에 대해 이전 연구들에서 명확한 구성개념을 정립하였으며 체계적이고 타당성 있는 측정도구가 있는 역할갈등을 중심으로 살펴보았다. 하지만 슈퍼비전의 갈등

에 대한 질적 연구에서 슈퍼바이저 요인, 관계 요인, 기관 요인 등의 다양한 요인들이 갈등을 유발하는 것으로 나타난 점을 고려해 볼 때(Nelson et al., 2008), 슈퍼바이저와 슈퍼바이저 간에는 다양한 갈등이 있을 수 있으므로, 추후 연구에서는 역할갈등 외에 슈퍼바이저와 슈퍼바이저 간에 일어나는 다른 종류의 갈등이 불안정 애착과 슈퍼비전 작업동맹 간의 관계를 어떻게 설명하는지 살펴볼 필요가 있다. 둘째, 본 연구에서는 슈퍼바이저의 불안정 애착이 슈퍼비전 작업동맹에 미치는 영향을 중심으로 살펴보았다. 그러나 애착에 대한 내적 작동 모델이 관계 형성에 미치는 영향은 상호적인 과정일 수 있으므로, 추후 연구에서는 슈퍼바이저의 애착이 슈퍼비전 작업동맹에 미치는 영향이나 슈퍼바이저와 슈퍼바이저의 애착의 상호작용이 슈퍼비전 작업동맹에 미치는 영향 등에 대해서 살펴볼 필요가 있다. 셋째, 본 연구에서는 슈퍼바이저와 슈퍼바이저의 자격증 소지 여부 및 소지하고 있는 자격증의 종류에 대한 정보를 얻지 못하였다. 상담자와 슈퍼바이저의 경력과 전문성을 보여줄 수 있는 중요한 지표 중의 하나가 자격증이라는 점을 고려할 때, 추후연구에서는 이와 관련된 정보를 수집하고 자격증 소지 여부나 자격증 종류에 따라서도 슈퍼비전 과정이나 성과변인에 차이가 나타나는지 살펴볼 필요가 있다.

## 참고문헌

- 박진희, 유미숙 (2011). 슈퍼바이저의 성인애착이 놀이치료 슈퍼비전 과정에서 자기개방에 미치는 영향: 작업동맹의 매개효과를 중심으로. 상담학연구, 12(1), 129-142.

- 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.
- 손은정, 유성경, & Ellis, M. V. (2007). 슈퍼비전 작업 동맹, 역할 어려움, 슈퍼비전 만족도 간의 관계: 비교문화 연구. *한국심리학회지: 일반*, 26(2), 161-182.
- 신성만, 박영근, 김윤희, 박명준 (2016). 슈퍼바이지 애착 전략 척도(Supervisee Attachment Strategies Scale) 국내 타당화 연구. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 28(3), 615-636.
- 정선호, 서동기 (2016). 회귀분석을 이용한 매개된 조절효과와 조절된 매개효과 검증 방법. *한국심리학회지: 일반*, 35(1), 257-282.
- Bahrnick, A. S. (1990). Role induction for counselor trainees: Effects on the supervisory working alliance. *Dissertation Abstracts International*, 51, 1484B. (University Microfilms No. 9014392).
- Ben-Naim, S., Hirschberger, G., Ein-Dor, T., & Mikulincer, M. (2013). An experimental study of emotion regulation during relationship conflict interactions: The moderating role of attachment orientations. *Emotion*, 13(3), 506-519.
- Bernard, J. M., & Goodyear, R. K. (2018). *Fundamentals of clinical supervision*(6<sup>th</sup>Ed.). Boston, MA:Pearson.
- Bonache, H., Gonzalez-Mendez, R., & Kraché, B. (2019). Adult attachment styles, destructive conflict resolution, and the experience of intimate partner violence. *Journal of Interpersonal Violence*, 34(2), 287-309.
- Bordin, E. S. (1983). A working alliance based model of supervision. *The Counseling Psychologist*, 11(1), 35-42.
- Curran, P. J., West, S. G., & Finch, J. F. (1996). The robustness of test statistics to nonnormality and specification error in confirmatory factor analysis. *Psychological Methods*, 1(1), 16-29.
- Fitch, J. C., Pistole, M. C., & Gunn, J. E. (2010). The bonds of development: An attachment-caregiving model of supervision. *The Clinical Supervisor*, 29(1), 20-34.
- Grant, J., Schofield, M. J., & Crawford, S. (2012). Managing difficulties in supervision: Supervisors' perspectives. *Journal of Counseling Psychology*, 59(4), 528-541.
- Gunn, J. E., & Pistole, M. C. (2012). Trainee supervisor attachment: Explaining the alliance and disclosure in supervision. *Training and Education in Professional Psychology*, 6(4), 229-237.
- Inman, A. G., Hutman, H., Pendse, A., Devdas, L., Luu, L., & Ellis, M. V. (2014). Current trends concerning supervisors, supervisees, and clients in clinical supervision. In C. E. Watkins, Jr., & D. Milne (Eds.), *Wiley International handbook of clinical supervision* (pp. 61-102). Oxford, United Kingdom: Wiley.
- Ladany, N., & Friedlander, M. L. (1995). The relationship between the supervisory working alliance and trainees' experiences of role conflict and role ambiguity. *Counselor Education and Supervision*, 34(3), 220-231.
- Marmarosh, C. L., Nikityn, M., Moehringer, J.,

- Ferraioli, L., Kahn S., Cerkevich, A., Choi J., Reisch, E. (2015). Adult attachment, attachment to the supervisor, and the supervisory alliance: How they relate to novice therapists' perceived counseling self-efficacy. *Psychotherapy, 50*(2), 178-188.
- McNeill, B. W., Stoltenberg, C. D., & Pierce, R. A. (1985). Supervisees' perceptions of their development: A test of the counselor complexity model. *Journal of Counseling Psychology, 32*(4), 630-633.
- Menefee, D. S., Day, S. X., Lopez, F. G., & McPherson, R. H. (2014). Preliminary development and validation of the supervisee attachment strategies scale (SASS). *Journal of Counseling Psychology, 61*(2), 232-240.
- Mesrie, V., Diener, M. J., & Clark, A. (2018). Trainee attachment to supervisor and perceptions of novice psychotherapist counseling self-efficacy: The moderating role of level of experience. *Psychotherapy, 55*(3), 216-221.
- Morrison, M. A., & Lent, R. W. (2018). The working alliance, beliefs about the supervisor, and counseling self-efficacy: Applying the relational efficacy model to counselor supervision. *Journal of Counseling Psychology, 65*(4), 512-522.
- Nelson, M. L., Barnes, K. L., Evans, A. L., & Triggiano, P. J. (2008). Working with conflict in clinical supervision: Wise supervisors' perspectives. *Journal of Counseling Psychology, 55*(2), 172-184.
- Nelson, M. L., & Friedlander, M. L. (2001). A close look at conflictual supervisory relationships: The trainee's perspective. *Journal of Counseling Psychology, 48*(4), 384-395.
- Olk, M. E., & Friedlander, M. L. (1992). Trainees' experience of role conflict and role ambiguity in supervisory relationships. *Journal of Counseling Psychology, 39*(3), 389-397.
- Petersen, J., & Le, B. (2017). Psychological distress, attachment and conflict resolution in romantic relationships. *Modern Psychological Studies, 23*(1), 1-26.
- Pistole, M. C., & Arricale, F. (2003). Understanding attachment: Beliefs about conflict. *Journal of Counseling and Development, 81*(3), 318-328.
- Preacher, K. J., Rucker, D. D., & Hayes, A. F. (2007). Addressing moderated mediation hypotheses: Theory, methods, and prescriptions. *Multivariate Behavioral Research, 42*(1), 185-227.
- Quarto, C. J. (2003). Supervisors' and supervisees' perceptions of control and conflict in counseling supervision. *The Clinical Supervisor, 21*(2), 21-37.
- Renfro-Michel, E. L., & Sheperis, C. J. (2009). The relationship between counseling supervisee attachment orientation and perceived bond with supervisor. *The Clinical Supervisor, 28*(2), 141-154.
- Riggs, S. A., & Bretz, K. M. (2006). Attachment process in the supervisory relationship: An exploratory investigation. *Professional Psychology: Research and Practice, 37*(5), 558-566.
- Sumerel M. B., & Borders, D. L. (1996). Addressing personal issues in supervision: Impact of counselor's experience level on various aspects of the supervisory relationship.

- Counselor Education and Supervision*, 35(4), 268-287.
- Watkins, C. E., Jr. (2011). Does psychotherapy supervision contribute to patient outcomes? Considering thirty years of research. *The Clinical Supervisor*, 30(2), 235-256.
- Watkins, C. E., Jr. (2014a). The supervisory alliance: A half century of theory, practice, and research in critical perspective. *American Journal of Psychotherapy*, 68(1), 19-55.
- Watkins, C. E., Jr. (2014b). The supervisory alliance and quintessential integrative variable. *Journal of Contemporary Psychotherapy*, 44(3), 151-161.
- Watkins, C. E., Jr., Budge, S. L., & Callahan, J. L. (2015). Common and specific factors converging in psychotherapy supervision: A supervisory extrapolation of the Wampold/Budge psychotherapy relationship model. *Journal of Psychotherapy Integration*, 25(3), 214-235.

원 고 접 수 일 : 2019. 03. 14  
수정원고접수일 : 2019. 04. 22  
게 재 결 정 일 : 2019. 05. 24

## **The influence of supervisees' insecure attachment and role conflict on supervisory working alliance: The moderated mediation effect of experience level**

**Eunjung Son**

Keimyung University

This study examined whether (a) supervisees' insecure attachment (avoidance and rejection) would influence the supervisory working alliance through role conflict, (b) experience level (counseling and supervision) would moderate the relation between insecure attachment and role conflict, and (c) the mediation effects of role conflict between insecure attachment and supervisory working alliance would differ according to experience level. A total of 395 supervisees, who recently engaged in individual supervision (within 6 months), completed the SASS, RC, WAI-Trainee version, and a demographic questionnaire. The results indicated that (a) insecure attachment (avoidance and rejection) influenced the supervisory working alliance through role conflict, (b) the interaction of insecure attachment (avoidance) and supervision experience had an effect on supervisory working alliance, and (c) the mediation effect of role conflict in the relationship between insecure attachment (avoidance) and supervisory working alliance differed according to supervision experience. Limitations and implications for research and practice are discussed.

*Key words* : *supervisory working alliance, supervisees' insecure attachment, role conflict, experience level*