

수퍼바이지의 문화적 가치의 유형이 수퍼비전에 미치는 영향: 잠재 프로파일 분석을 중심으로

손 은 정[†]

계명대학교 / 부교수

본 연구에서는 수퍼바이지의 문화적 가치의 유형이 어떻게 분류되는지 살펴보고자 수퍼바이지의 아시아의 문화적 가치에 대한 잠재 프로파일 분석을 실시하였다. 또한 수퍼바이지의 문화적 가치의 유형이 수퍼비전에 미치는 영향을 살펴보기 위해, 아시아의 문화적 가치의 잠재 프로파일에 따라 수퍼비전 작업동맹, 역할갈등, 수퍼바이지의 자기개방에 차이가 있는지 알아보았다. 수퍼바이지 392명을 대상으로 아시아의 문화적 가치 척도, 수퍼비전 작업동맹 척도, 역할갈등 척도, 그리고 수퍼바이지 자기개방 척도에 응답하도록 하였다. 자료 분석 결과는 다음과 같다. 첫째, 아시아의 문화적 가치에 대한 잠재 프로파일 분석 결과, 문화적 가치가 높은 프로파일과 문화적 가치가 낮은 프로파일의 두 유형으로 나타났다. 둘째, 아시아의 문화적 가치가 높은 유형은 아시아의 문화적 가치가 낮은 유형보다 수퍼비전 작업동맹이 더 높은 것으로 나타났다. 셋째, 아시아의 문화적 가치가 높은 유형은 아시아의 문화적 가치가 낮은 유형보다 역할갈등이 더 낮은 것으로 나타났다. 넷째, 아시아의 문화적 가치가 높은 유형은 아시아의 문화적 가치가 낮은 유형보다 자기개방의 정도가 더 높은 것으로 나타났다. 본 연구 결과가 추후 연구와 실제에 주는 의의와 한계를 논의하였다.

주요어 : 문화적 가치, 잠재 프로파일 분석, 수퍼비전 작업동맹, 역할갈등, 자기개방

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

서구의 상담심리학이 우리나라에 도입된 이래, 초기에는 서구의 이론이나 개념들을 대체로 큰 의구심 없이 그대로 적용했으나 점차적으로 서구의 이론과 개념들이 우리나라의 심리적 특성을 잘 설명해 주고 있는지에 대해 관심을 두기 시작했다(Kim, 2007; Seo, Kim, & Kim, 2007). 이러한 맥락에서 이루어진 서구와 우리나라 간의 비교 연구를 살펴보면 두 문화 간에 서로 유사한 점도 있었지만 차이를 나타내기도 하였다(Kim, 2007; Chen & Danish, 2010; Son & Ellis, 2013). 비교문화 연구에서 나타난 결과들을 자세하게 살펴보면, 우리나라의 상담자는 미국의 상담자들보다 스트레스가 더 큰 것으로 나타났으며, 미국 상담자들은 일의 압박으로 인해 스트레스를 많이 경험하는 반면 우리나라 상담자들은 조직의 지지가 부족해서 스트레스를 경험하는 것으로 나타났다(Kim, 2007). 또한 우리나라 슈퍼바이저들은 미국 슈퍼바이저들에 비해 역할갈등을 더 많이 경험하였으며, 슈퍼비전 작업동맹이나 슈퍼비전 만족도가 더 낮은 것으로 나타났다(Son & Ellis, 2013). 이와 같은 결과들을 고려할 때, 서구와는 다른 우리나라의 문화적 특성들이 상담과정에 미치는 영향을 검토함으로써 서구의 상담심리학적 원리들이 우리나라의 상담 실제에 어떻게 적용될 수 있을지 살펴보아야 할 필요가 있다(김창대, 권경인, 한영주, 손난희, 2008; 주은선, 박영주, 2015; Cheung, 2000; Draguns, 2004). 특히 경험이 많은 상담자(슈퍼바이저)가 경험이 적은 상담자(슈퍼바이저)를 교육하는 과정인 슈퍼비전은 내담자에게 질적으로 효과적인 상담서비스를 제공하며 상담자의 전문성 발달을 촉진시키는데 있어서 가장 핵심적인 역할을 담당하고 있다(Bernard & Goodyear, 2018). 따라서 슈퍼비전에서 문화적

특성의 영향에 대해 탐색하는 것은 우리나라의 문화에 적합한 전문적 상담인력을 양성하여 효과적인 상담결과를 가져오기 위해 반드시 필요한 과정이라 볼 수 있다.

상담과 관련된 문화적 특성에 대한 연구들은 주로 개인주의 대 집단주의를 중심으로 이루어져왔다(김주미, 유성경, 2002; 연구진, 이지미, 이도형, 2018; Kim & Yon, 2019; Chen & Mak, 2008). 우리나라 사람들이 공유하고 있는 문화적 가치는 개인주의 대 집단주의 외에도 정서적 자기통제, 겸손 등 다양한 요인들이 존재한다(나은영, 최유리, 2010; 손은정, 2019; Kim, Li, & Ng, 2005). 그러나 이러한 다양한 문화적 가치의 요소들을 포함한 연구는 이루어지지 못하였다. 또한 문화적 특성에 대한 이전 연구들은 주로 도움추구 행동을 중심으로 이루어져왔으며(김주미, 유성경, 2002; 연구진 등, 2018; Kim & Yon, 2019; Chen & Mak, 2008), 문화적 특성이 상담 과정 및 슈퍼비전에 미치는 영향에 대해서는 거의 다루지 못하였다. 아시아의 문화적 가치는 아시아인들이 공통적으로 바람직하다고 생각하는 가치를 의미하며 우리나라 사람들에게 나타나는 다양한 가치들을 포함하고 있다(Kim, Atkinson, & Yang 1999; Kim et al., 2005). 또한, 아시아의 문화적 가치는 여러 연구들에서 상담관계 및 슈퍼비전과의 관련성에 대해 연구되어져왔다(손은정, 2019; Kim et al., 2003; Kim, Li, & Liang, 2002). 따라서 우리나라 사람들이 공유하고 있는 다양한 가치를 포괄하고 있으면서 상담관계 및 슈퍼비전과 연관성에 대해 연구되어 온 아시아의 문화적 가치가 슈퍼비전에 미치는 영향에 대해 살펴보는 것은 우리나라 문화에 적합한 슈퍼비전을 개발할 수 있는 구체적 지침을 제공해 줄 것이라고 생각된다.

아시아의 문화적 가치는 집단주의(개인보다 집단을 중시하는 가치), 사회적 규범에 대한 동조(사회적 규범을 인식하고 지켜야 한다는 가치), 정서적 자기통제(감정표현을 하지 않는 것이 좋으며 감정대로 행동하지 말아야 한다는 가치), 성취를 통한 가족의 인정(성공과 성취를 통해서 집안의 명성을 높여야 한다는 가치), 그리고 겸손(자신의 성공에 대해 겸손해야 한다는 가치)의 다섯 가지 하위요인으로 구성되어 있다(Kim et al., 1999; Kim et al., 2005). 그동안 아시아의 문화적 가치는 상담관계나 자기개방과 같은 변인들과의 관련성에 대해 연구되어져 왔으며, 이러한 선행연구들은 대체적으로 아시아의 문화적 가치의 하위요인에 따라 어떤 결과가 나타나는지 살펴보았다. 즉, 상담관계와의 연관성에 대한 연구에서 아시아의 문화적 가치의 하위요인인 정서적 자기통제가 높을수록 상담관계에서의 작업동맹이 낮아졌다(Wang & Kim, 2010). 의사소통 방식과의 관계를 살펴본 연구에서 아시아의 문화적 가치의 하위요인인 정서적 자기통제가 높을수록 심리적 고통에 대한 자기개방이 낮아졌으며 비개방적이며 간접적인 의사소통 방식을 사용하였고(Park & Kim, 2008; Wei, Su, Carrera, Lin, & Yi, 2013), 아시아의 문화적 가치의 하위요인인 겸손이 높을수록 의미에 대한 추론이 많아졌고 극적인 의사소통 방식이 적어졌다(Park & Kim, 2008). 또한, 수퍼비전 관련 변인들에 대한 연구에서 아시아의 문화적 가치의 하위요인인 집단주의와 성취를 통한 인정은 수퍼바이지의 자기개방에 미치는 주효과가 유의하였고, 규범에 대한 동조는 불안정 회피 애착과의 상호작용을 통해 수퍼바이지의 자기개방에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(손은정, 2019). 이러한 선행연구

들에서는 하위요인이 각각 독립적으로 상담관계나 의사소통 방식, 그리고 수퍼바이지의 자기개방에 어떤 영향을 미치는지에 대해 살펴 보았으나, 아시아의 문화적 가치를 동시에 고수하는 경우나 아시아의 문화적 가치에 대한 고수 정도에 일정한 패턴이 있을 경우를 고려하지 못했다. 예를 들자면, 한 사람이 다양한 하위요인의 특성을 동시에 고수할 수 있는데, 정서적 자기통제와 겸손을 동시에 낮게 고수하는 사람이 있을 수도 있고, 집단주의와 겸손, 정서적 통제를 동시에 높게 고수하는 사람이 있을 수도 있다. 이전 연구에서는 이와 같이 사람들에게서 나타나는 다양한 유형에 대해서는 고려하지 못했다.

특히 아시아의 문화적 가치에 대한 연구들은 일관되지 못한 결과들을 보고하고 있다. 즉, 상담과정과의 관계에 대한 연구에서, 내담자의 아시아의 문화적 가치가 높을수록 상담자와 내담자 간의 작업동맹이 높아진다는 결과도 있었지만(Kim et al., 2002), 작업동맹이 낮아진다는 결과도 있었고(Wang & Kim, 2010), 상담관계에 유의한 영향을 미치지 않기도 했다(Kim et al., 2003). 또한, 자기개방과 관련한 연구에서는 아시아의 문화적 가치와 정서적 고통이나 외상 경험에 대한 자기개방 간에 상당한 정도의 상관관계가 있는 것으로 나타난 반면(Chen & Danish, 2010; Foyne, Platt, Hall, & Freyd, 2014), 아시아의 문화적 가치의 하위 요인들과 수퍼바이지의 자기개방과의 상관관계는 낮게 나타났다(손은정, 2019). 이와 같이 연구 결과가 일관되지 않은 것은 참여자들 간에 이질성이 있기 때문에 나타난 결과일 수 있다. 참여자들 간에 이질성이 존재하며 이러한 이질성이 일정한 패턴을 나타낸다면, 변인들 간의 관계가 조건적일 경우에만 유의

한 결과를 나타낼 수 있다(Bennett, Gabriel, Calderwood, Dahling, & Trougakos, 2016; Wang & Hanges, 2011). 즉, 아시아의 문화적 가치에 대해 참여자들의 이질성으로 인해 다양한 유형이 존재할 경우, 어떤 유형에서는 아시아의 문화적 가치와 상담관계나 자기개방 간의 관계가 유의한데 반해(또는 정적인 관계가 있는데 반해), 다른 유형에서는 아시아의 문화적 가치와 상담관계나 자기개방 간의 관계가 유의하지 않을 수 있다(또는 부적의 관계일 수 있다). 선행연구들에서는 이러한 하위집단 간 이질성을 고려하지 않고 모든 참여자들이 응답한 자료를 분석하여 아시아의 문화적 가치와 상담관계 또는 자기개방 간의 관계를 살펴본 것이므로, 이러한 결과들이 혼합되어 일관되지 못한 결과가 나타날 수 있는 것이다. 따라서 기존의 변인 중심 접근(variable centered approaches)에서 벗어나 잠재적 하위유형을 고려하는 사람 중심의 접근(person centered approaches)을 사용하여, 사람들 안에 존재하는 다양한 이질성이 결과에 미치는 영향을 분석해야 할 필요가 있다(Bennett et al., 2016; Wang & Hanges, 2011). 특히 아시아의 문화적 가치와 일상적 상황에서의 자기개방 간의 관계가 상당한 정도로 높았던 것과는 달리 수퍼비전에서의 자기개방과의 상관이 더 낮게 나타난 것은, 수퍼바이저들 간에 문화적 가치에 대한 하위집단이 존재하며 이러한 하위집단에 따라 아시아의 문화적 가치가 수퍼비전에 미치는 영향이 달라지기 때문에 나타난 결과임을 추론해 볼 수 있다. 따라서 본 연구에서는 사람 중심의 접근을 사용하여, 먼저 수퍼바이저들 간에 아시아의 문화적 가치에 대한 하위집단이 어떻게 분류되는지 살펴보고자 한다.

잠재계층 분석은 사람 중심의 분석방법으로

서, 사람들 안에 다양한 이질성이 존재하며 그 이질성에 일정한 패턴이 있을 것이라는 가정 하에 이루어지는 분석이다(Nylund-Gibson & Choi, 2018; Wang & Hanges, 2011). 즉, 가시적으로 확인할 수 없는 잠재적 하위집단이 존재할 것이라는 가정 하에, 그러한 잠재적 하위집단을 탐색하고 발견하는 분석방법이다. 군집분석 역시 연구대상자들을 하위집단으로 분류하는 분석이지만, 잠재계층 분석은 분류의 불확실성을 고려하여(예: A라는 사람이 첫 번째 집단으로 분류될 가능성이 높지만, 두 번째 집단으로 분류될 가능성도 함께 가지고 있음) 하위집단을 탐색한다는 점에서 방법론적으로 훨씬 더 이점을 가지고 있다(홍세희, 2020; Wang & Hanges, 2011). 잠재계층 분석 중에서도 연속형 측정변수를 이용하여 집단을 분류하는 경우, 이러한 분석과정을 잠재 프로파일 분석이라고 한다(홍세희, 2020; Nylund-Gibson & Choi, 2018; Wang & Hanges, 2011). 본 연구에서 사용하고자 하는 아시아의 문화적 가치는 연속변인이므로 잠재 프로파일 분석을 통해 사람들 안에 존재하는 다양한 이질성이 어떤 유형(하위집단)으로 나타나는지 살펴보고자 한다.

또한 앞서도 언급한 바와 같이 우리나라 문화에 적합한 효과적인 상담자 교육을 제공하기 위해서는 문화적 특성이 수퍼비전에 미치는 영향을 살펴보는 것이 필요하다. 따라서 본 연구에서는 우리나라 수퍼바이저들이 가지는 문화적 특성이 수퍼비전에 미치는 영향을 알아보기 위해, 아시아의 문화적 가치의 유형에 따라 수퍼비전 관련 변인에 차이가 있는지 살펴보고자 한다. 그동안 아시아의 문화적 가치와 상담관계 간의 연관성에 대한 연구들을 살펴볼 때(Kim et al., 2002; Wang & Kim,

2010), 아시아의 문화적 가치와 슈퍼비전 작업 동맹도 서로 연관이 있음을 추론해 볼 수 있다. 슈퍼비전 작업동맹에 대한 개념은 상담자와 내담자 간의 상담관계에서의 작업동맹에 대한 이론을 기반으로 발전되었으며, 슈퍼바이저와 슈퍼바이지 간의 관계에서 나타나는 정서적 유대, 과제에 대한 합의, 그리고 목표에 대한 합의를 의미한다(Bordin, 1983). 슈퍼바이저와 슈퍼바이지 간 공유하는 호감과 신뢰의 감정을 정서적 유대라고 하며, 슈퍼바이저와 슈퍼바이지 간에 서로 합의에 의해 설정된 목표나 과제를 목표와 과제에 대한 합의라고 한다(Bordin, 1983). 앞서서도 설명한 바와 같이 아시아의 문화적 가치와 상담 관계 간의 관계에 대한 연구결과가 일관되지 못한 것은 아시아의 문화적 가치에 대한 잠재적 하위집단이 존재하기 때문일 수 있으며, 이에 따라 아시아의 문화적 가치의 잠재적 하위집단에 따라 슈퍼비전 작업동맹도 다르게 나타날 수 있음을 추론해 볼 수 있다. 따라서 본 연구에서는 슈퍼바이지의 아시아의 문화적 가치의 유형을 탐색하고, 슈퍼바이지의 아시아의 문화적 가치의 유형에 따라 슈퍼비전 작업동맹의 정서적 유대, 과제에 대한 합의, 그리고 목표에 대한 합의에 차이가 있는지 살펴보고자 한다.

아시아의 문화적 가치와 슈퍼비전에 대한 선행연구에서, 아시아의 문화적 가치와 역할갈등과의 관련성을 살펴보았지만, 정적으로 낮은 상관관계가 나타났다(손은정, 2019). 역할갈등이란 슈퍼바이저로부터 서로 반대되는 역할을 수행해야 한다는 기대를 접하게 되었을 때 슈퍼바이지가 보이는 반응을 의미한다(Olk & Friedlander, 1992). 즉, 슈퍼바이저가 슈퍼바이지에게 어떤 상담 개입 방법을 제시했을 때 슈퍼바이지는 슈퍼바이저의 제시를 그대로 따

라야 한다는 학생으로서의 역할과 치료자로서 자신의 주관대로 치료를 수행해야 한다는 상담자로서의 역할 간에 갈등을 경험하게 된다. 또한, 선행연구에서는 아시아의 문화적 가치의 하위요인들과 슈퍼바이지의 자기개방과의 관련성을 살펴보았지만, 부적으로 낮은 상관관계가 나타났다(손은정, 2019). 슈퍼바이지의 자기개방이란, 상담과정에 대한 반응(예: 슈퍼바이지가 범한 상담에서의 실수나 내담자에 대한 느낌 등)과 슈퍼비전 과정에 대한 반응(예: 슈퍼바이저의 피드백에 대한 의견이나 슈퍼비전에 대한 느낌 등)을 슈퍼바이지에게 기여하여 개방하는 것을 의미한다(Konx, 2015). 앞서서도 설명한 바와 같이 일상생활에서의 자기개방에 대한 연구 결과와는 달리, 슈퍼비전 장면에서 아시아의 문화적 가치와 역할갈등 및 슈퍼바이저의 자기개방 간의 상관관계가 낮게 나타난 것은 슈퍼바이지의 아시아의 문화적 가치에 대한 잠재적 하위집단이 존재하기 때문일 수 있다(손은정, 2019; Chen & Danish, 2010; Foyne et al., 2014). 따라서 본 연구에서는 아시아의 문화적 가치에 대한 유형에 따라 역할갈등과 자기개방(슈퍼비전관련 자기개방과 상담관련 자기개방)이 달라지는지 살펴보고자 한다.

종합하면 본 연구의 연구문제는 다음과 같다. 첫째, 슈퍼바이지의 아시아의 문화적 가치의 유형(잠재 프로파일)은 어떻게 나타나는가? 둘째, 슈퍼바이지의 아시아의 문화적 가치의 유형에 따라 슈퍼비전 작업동맹(과제에 대한 합의, 정서적 유대, 목표에 대한 합의), 역할갈등, 슈퍼바이지의 자기개방(슈퍼비전관련 자기개방, 상담관련 자기개방)이 달라지는가?

방 법

연구 대상

본 연구에서는 최근 6개월 내에 개인 수퍼비전을 받은 경험이 있는 수퍼바이저를 대상으로 하였다. 총 401명이 온라인 설문에 응답하였고, 그 중 불성실한 응답을 제외하고 총 392부를 분석에 사용하였다. 평균 연령은 만 34세($SD=7.72$)였고, 성별로는 남자 10.7%, 여자 89.3% 이었다. 전공분야는 상담심리학이 84.9%로 가장 높은 비율을 차지했으며, 그 다음으로 임상심리학 5.4%, 아동청소년학 3.0%, 발달심리학 2.2% 순이었다. 현재 근무하는 기관은 대학상담실 44.1%의 비율이 가장 높았으며, 그 다음으로 각 지역의 청소년 상담기관 17.5%, 민간상담실 17.0%, 병원 6.8%, 학교 상담실 6.3%로 나타났다. 수퍼바이저의 이론적 경향은 절충주의 32.6%가 가장 높은 비율을 차지했으며, 그 다음으로 정신역동 23.9%, 인본주의 22%, 인지행동 13.0% 순이었다. 참여자들의 학력은 석사졸업생(63.3%)이 가장 많았으며, 그 다음으로는 석사과정 중(19.5%)이거나 박사과정 중(15.4%)인 경우로 나타났다. 수퍼바이저가 보고한 자신의 수퍼바이저의 인구통계학적 특성을 살펴보면, 성별로는 여자가 82.3%로 대부분을 차지하였고, 수퍼바이저의 수퍼비전 경력은 평균 약 13년($SD=7.08$)으로 나타났다. 수퍼바이저의 학력은 박사 졸업의 비율이 79.7%로 가장 높았으며, 그 다음으로 박사과정 10.8%, 석사졸업 9.3% 순이었다. 수퍼바이저가 보고한 수퍼바이저의 이론적 성향은 정신역동이 33.3%로 가장 높은 비율을 차지하였으며, 그 다음으로 절충주의 24.7%, 인본주의 16.1%, 인지행동 13.4% 순으로 나

타났다.

연구 절차

본 연구에서는 상담심리전문가(상담심리사 1급) 자격증을 소지한 수퍼바이저들에게 개별적으로 연락을 하거나 상담기관(예: 대학 내 상담센터, 지역 청소년상담복지센터 등)에 연락하여 본 연구의 연구대상 기준에 맞는 수퍼바이저가 있는지를 확인하였다. 최근 6개월 이내에 수퍼비전을 받은 경험이 있는 수퍼바이저가 있는 경우, 수퍼바이저나 기관으로부터 연구에 대한 협조를 구한 후 설문에 응답할 수 있는 웹사이트를 수련생들에게 전달하였다. 웹사이트에 대한 정보를 받은 수퍼바이저들은 자발적으로 연구에 참여하도록 하였으며, 온라인 설문에 응답하기 전에 먼저 한 사람의 수퍼바이저(가장 최근에 개인 수퍼비전을 실시해 준 수퍼바이저)를 떠올리도록 하였다. 모든 설문은 그 한 사람의 수퍼바이저를 생각하면서 응답하도록 하였으며, 설문을 마친 수퍼바이저들에게는 소정의 선물을 증정하였다.

측정 도구

아시아의 문화적 가치

아시아의 문화적 가치 척도(Asian Cultural Values Scale)는 Kim 등(1999)이 처음 개발하였으며, 이를 다시 Kim 등(2005)이 다차원적으로 수정하여 아시아계 미국인 가치 척도(Asian American Values Scale-Multidimensional: AAVS-M)를 제작하였다. 본 연구에서는 다차원적으로 구성된 아시아계 미국인 가치 척도를(Kim et al., 2005) 손은정(2019)이 수퍼바이저들을 대상

으로 번안한 척도를 사용하였다. 이 척도는 7점 리커트 척도이고, 총 42문항으로 집단주의(7문항), 규범에 대한 동조(7문항), 정서적 자기통제(8문항), 성취를 통한 가족의 인정(14문항), 겸손(6문항)의 하위요인으로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 아시아의 문화적 가치가 높음을 의미한다. Kim 등(2005)의 연구에서 Cronbach's α 계수는 집단주의 .89, 규범에 대한 동조 .78, 정서적 자기통제 .82, 성취를 통한 가족의 인정 .90, 겸손 .75, 전체 .89 이었으며, 본 연구에서의 Cronbach's α 계수는 하위척도 별로 각각 .81, .72, .71, .92, .57, 전체 .89 이었다.

수퍼비전 작업동맹

Bahrck(1990)은 이 척도를 상담관계에서 상담자와 내담자 간의 작업동맹을 기초로 슈퍼비전 작업동맹을 측정할 수 있는 슈퍼비전 작업 동맹 척도(Working Alliance Inventory: WAI)를 개발하였다. 본 연구에서는 이 척도를 손은정과 유성경, 강지연, 임영선(2006)이 번안한 작업동맹 척도-수퍼바이저용(Working Alliance Inventory -Trainee version)을 사용하였다. 이 척도는 7점 리커트 척도이고, 총 36문항으로 목표에 대한 동의(12문항), 과제에 대한 합의(12문항), 정서적 유대(12문항)의 세 가지 요인으로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 슈퍼비전 작업동맹이 높음을 의미한다. 손은정 등(2006)의 연구에서 Cronbach's α 계수는, 목표 .84, 과제 .87, 유대 .82로 나타났으며, 본 연구에서의 Cronbach's α 계수는 목표 .85, 과제 .85, 유대 .88, 전체 .95로 나타났다.

역할갈등

Olk와 Friedlander(1992)는 슈퍼비전에서 슈퍼

바이저가 경험하는 역할에서의 어려움을 측정하기 위해 역할갈등 및 역할 모호함 척도(Role Conflict and Role Ambiguity Inventory: RCRAI)를 개발하였다. 본 연구에서는 역할갈등을 측정하기 위해 손은정 등(2006)이 번안한 역할갈등 및 역할 모호함 척도(RCRAI) 중 역할갈등이라는 하위척도를 사용하였다. 역할갈등 하위척도는 5점 리커트 척도이고, 총 13문항이며, 점수가 높을수록 역할갈등이 높아짐을 의미한다. 손은정 등(2006)의 연구에서 Cronbach's α 계수는 .83이었으며, 본 연구에서의 내적 신뢰도는 .87이었다.

수퍼바이저의 자기개방

Siembor와 Ellis(2012)는 슈퍼비전에서 슈퍼바이저의 개방의 정도를 측정하기 위해 슈퍼바이저 비개방 척도(Supervisee Non-Disclosure Scale: SNDS)를 개발하였다. 본 연구에서는 슈퍼바이저의 자기개방을 측정하기 위해 슈퍼바이저 비개방 척도(SNDS)를 손은정(2019)이 번안한 척도를 사용하였다. 이 척도는 7점 리커트 척도이고(1점 완전히 개방함, 7점 전혀 개방하지 않음), 총 30문항으로 상담과 관련된 정보(예: 상담에서의 실수 등)에 대한 비개방(13문항)과 슈퍼비전과 관련된 정보(예: 슈퍼바이저의 행동이나 태도에 대해 가졌던 부정적 반응)에 대한 비개방(17문항)의 두 가지 하위요인으로 구성되어 있다. 원칙도는 점수가 높을수록 슈퍼바이저의 개방하는 정도가 낮은 것을 의미하지만, 본 연구에서는 점수가 높을수록 슈퍼바이저의 자기개방이 높아지는 것으로 나타내기 위해 원점수를 역채점하였다. Siembor와 Ellis(2012) 연구에서의 Cronbach's α 계수는 .90이었으며, 본 연구에서의 Cronbach's α 계수는 상담과 관련된 정보에 대한 비개방

.84, 수퍼비전과 관련된 정보에 대한 비개방 .91, 전체 .91로 나타났다.

자료분석

먼저 SPSS 22.0을 사용하여 주요변인들의 기술통계 및 상관관계를 분석하였다. 그리고 다음과 같은 분석을 실시하였다. 첫째, 수퍼바이저의 아시아의 문화적 가치의 하위집단이 어떻게 나타나는지 살펴보기 위해 Mplus 8.3을 사용하여 잠재프로파일 분석을 실시하였다. 잠재프로파일 분석에서는 정보지수(AIC, BIC, SABIC)와 Entropy, LMR LRT, BLRT를 비교함으로써 잠재프로파일의 수를 결정하였으며, 아시아의 문화적 가치의 각 하위요인별 평균을 알아봄으로써 잠재프로파일의 특징을 살펴보았다(Nylund-Gibson & Choi, 2018). 둘째, 아시아

의 문화적 가치의 유형에 따라 수퍼비전 작업 동맹, 역할갈등, 수퍼바이저의 자기개방에 차이가 있는지 살펴보기 위해, Mplus 8.3을 사용하여 3단계 추정방법으로 분석하였다(홍세희, 2020; Vermunt, 2010). 3단계 추정방법은 먼저 종속변수가 없는 기본 혼합모형을 추정하며, 두 번째 단계에서는 각 개인에 대해 가장 가능성이 높은 잠재 프로파일을 추정하고, 마지막으로 분류오류를 고려한 상태에서 종속변수의 효과를 추정한다.

결 과

상관관계 및 평균과 표준편차

주요 변인들의 평균과 표준편차를 산출하였

표 1. 주요변인들의 상관관계 및 평균과 표준편차 (N=392)

	1	2	3	4	5	6	7
1							
2	-.15**						
3	-.12*	.75**					
4	-.14**	.90**	.77**				
5	.15**	-.64**	-.57**	-.67**			
6	-.15**	.52**	.49**	.52**	-.57**		
7	-.29**	.42**	.40**	.40**	-.38**	.47**	
평균	3.57	5.20	4.68	5.02	30.40	67.74	69.26
표준편차	0.57	0.72	0.89	0.74	8.92	25.27	11.21
왜도	-0.22	-0.39	-0.32	-0.34	0.13	0.32	-0.33
첨도	-0.02	0.10	0.37	-0.02	-0.47	-0.96	-0.35

주. *p<.05, **p<.01

주. 1 아시아의 문화적 가치, 2 수퍼비전 작업동맹-과제, 3 수퍼비전 작업동맹-유대, 4 수퍼비전 작업동맹-목표, 5 역할갈등, 6 수퍼바이저의 자기개방-수퍼비전 관련, 7 수퍼바이저의 자기개방-상담 관련

고, 아시아의 문화적 가치, 슈퍼비전 작업동맹-과제, 슈퍼비전 작업동맹-유대, 슈퍼비전 작업동맹-목표, 슈퍼바이지의 자기개방-슈퍼비전관련, 슈퍼바이지의 자기개방-상담관련 간의 상관관계를 산출하였다. 또한 왜도와 첨도를 분석한 결과, 모든 변인들은 왜도가 < 2이고 첨도가 < 7 이므로 자료가 정상성 가정에 위배되지 않았다(Curran, West, & Finch, 1996). 자세한 결과는 표 1에 제시하였다.

잠재프로파일의 수

잠재프로파일 분석을 위한 첫 번째 단계로, 먼저 잠재프로파일의 수를 결정하기 위해서

잠재프로파일의 수를 늘려가면서 정보지수(AIC, BIC, SABIC)와 Entropy, LMR LRT, BLRT를 비교하였다(Nylund-Gibson & Choi, 2018). 결과는 표 2와 같다. 정보지수는 잠재프로파일 수가 커질수록 줄어들었으며, Entropy는 잠재프로파일 수가 커질수록 높아졌다. LMR LRT는 잠재프로파일 수가 2개일 때는 유의하였으나 3개일 때부터 유의하지 않았고, BLRT는 2, 3, 4개일 때 모두 유의했다. 정보지수의 변화를 보다 명확하게 살펴보기 위해 정보지수에 대한 그래프를 작성한 결과, 그림 1에서 보는 바와 같이 잠재프로파일의 수가 2개에서 3개로 변화하는 시점부터 정보지수의 변화가 크지 않은 것을 알 수 있다. 따라서 정보지수의

표 2. 잠재프로파일 수별 정보지수와 Entropy, LMR LRT, BLRT

잠재 프로파일 수	AIC	BIC	SABIC	Entropy	LMR LRT(<i>p</i>)	BLRT(<i>p</i>)
1개	4698.430	4738.143	4706.413			
2개	4483.781	4547.321	4496.554	.669	.000	.000
3개	4441.355	4528.723	4458.917	.729	.125	.000
4개	4415.339	4526.534	4437.691	.792	.093	.000

주. AIC=Akaike information criteria, BIC=Bayesian information criteria, SABIC=Sample-size Adjusted BIC, LMR=Lo, Mendell, and Rubin likelihood ratio test; BLRT=bootstrapped likelihood ratio test

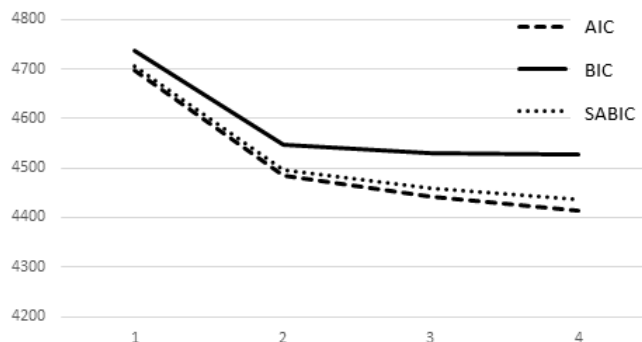


그림 1. 잠재프로파일 수에 따른 정보지수의 변화

변화 정도와 Entropy, LMR LRT, BLRT, 그리고 해석가능성을 종합하였을 때 잠재프로파일은 2개가 가장 적절한 것으로 판단하였다.

잠재프로파일의 특징

잠재프로파일 분석을 위한 두 번째 단계로, 아시아의 문화적 가치의 각 하위요인별 평균을 알아봄으로써 잠재프로파일의 특징을 살펴 보았으며(Nylund-Gibson & Choi, 2018), 그 결과는 표 3, 그림 2와 같다. 첫 번째 잠재프로파일은 전체 참여자의 61%(241명)가 분류되었으며, 집단주의·규범에 대한 동조·정서적 자기통제·성취를 통한 가족의 인정이 두 번째 프로파일보다 모두 낮게 나타났다. 따라서 첫 번째 잠재프로파일은 아시아의 문화적 가치가 낮은 유형으로 명명하였다. 두 번째 잠재프로파일은 전체 참여자의 39%(151명)가 분류되었으며, 집단주의·규범에 대한 동조·정서적 자기통제·성취를 통한 가족의 인정이 첫 번째 프로파일보다 모두 높게 나타났다. 따라서 두 번째 잠재프로파일은 아시아의 문화적 가치가 높은 유형으로 명명하였다. 두 잠재프로파일은 규범에 대한 동조의 평균이 다섯 가지 하위요인 중 가장 높은 것으로 나타났으며 ($M=4.43$, $M=5.11$), 겸손의 평균은 두 잠재프로파일이 유사한 수준으로 나타났다($M=3.47$,

$M=3.48$). 또한 성취를 통한 가족의 인정의 평균은 첫 번째 프로파일의 경우 집단주의와 유사한 정도로 낮은 평균을 보인데 반해 ($M=2.52$), 두 번째 프로파일에서는 정서적 통제와 유사한 정도로 중간 정도의 평균을 나타내었다($M=3.75$).

아시아의 문화적 가치의 유형에 따른 수퍼비전 관련변인의 차이

마지막으로 아시아의 문화적 가치의 잠재프로파일 유형에 따라 수퍼비전 작업동맹, 역할갈등, 그리고 수퍼바이저의 자기개방에 차이가 있는지 3단계 추정방법으로 분석하였으며, 결과는 표 4와 같다(홍세희, 2020; Vermunt, 2010). 표 4에서 보는 바와 같이, 아시아의 문화적 가치가 낮은 유형은 아시아의 문화적 가치가 높은 유형보다 수퍼비전 작업동맹-과제, 수퍼비전 작업동맹-유대, 수퍼비전 작업동맹-목표에서 모두 평균이 낮게 나타났으며($p<.05$), 역할갈등은 높은 것으로 나타났으며($p<.05$). 또한 수퍼비전 관련 수퍼바이저의 자기개방에 있어서도 아시아의 문화적 가치가 낮은 유형이 아시아의 문화적 가치가 높은 유형에 비해 평균이 낮은 것으로 나타났으며($p<.05$), 상담 관련 수퍼바이저의 자기개방 역시 아시아의 문화적 가치가 낮은 유형이 아시아의 문화적

표 3. 잠재프로파일의 비율과 하위요인별 평균

잠재프로파일	비율	집단주의	규범에 대한 동조	정서적 자기통제	성취를 통한 가족의 인정	겸손
class1 아시아의 문화적 가치가 낮은 유형	61%	2.51	4.43	2.96	2.52	3.47
class2 아시아의 문화적 가치가 높은 유형	39%	3.56	5.11	3.76	3.75	3.48

손은정 / 슈퍼바이저의 문화적 가치의 유형이 슈퍼비전에 미치는 영향: 잠재 프로파일 분석을 중심으로

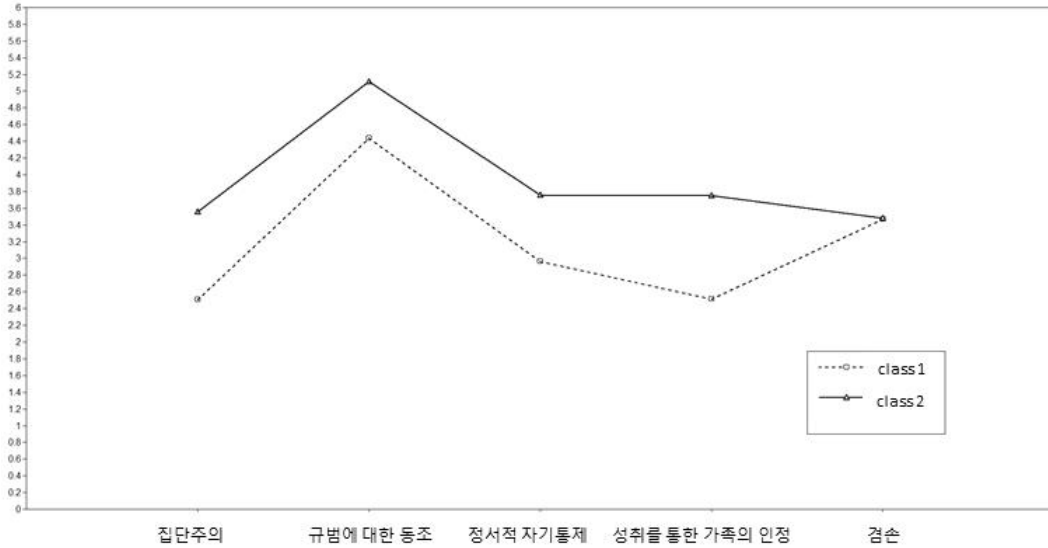


그림 2. 잠재프로파일 형태

표 4. 잠재프로파일 유형별 슈퍼비전 관련 변인의 차이

		수퍼비전 작업동맹 과제	수퍼비전 작업동맹 유대	수퍼비전 작업동맹 목표	역할갈등	수퍼비전관련 수퍼바이저의 자기개방	상담관련 수퍼바이저의 자기개방
문화적 가치가 낮은 유형	M	5.12	4.59	4.93	31.35	66.68	64.87
	SE	0.05	0.06	0.05	0.64	0.81	1.78
문화적 가치가 높은 유형	M	5.32	4.83	5.16	28.95	73.16	72.09
	SE	0.07	0.09	0.07	0.86	0.97	2.5
	χ^2	4.63*	4.33*	5.47*	4.10*	4.50*	22.15***

주. * $p < .05$, *** $p < .001$

가치가 높은 유형에 비해 평균이 낮았으며, 두 유형 간의 평균 차이가 가장 큰 것으로 나타났다($p < .001$).

논 의

본 연구에서는 슈퍼바이저의 문화적 특성이

수퍼비전에 어떤 영향을 미치는지 살펴보기 위해, 먼저 아시아의 문화적 가치에 대해 슈퍼바이저들이 어떤 유형으로 분류되는지 잠재 프로파일 분석을 실시하였다. 또한, 아시아의 문화적 가치의 유형에 따라 슈퍼비전에 미치는 영향이 달라지는지 알아보기 위해, 아시아의 문화적 가치의 잠재프로파일에 따라 슈퍼비전 작업동맹(과제에 대한 합의, 정서적 유대,

목표에 대한 합의), 역할갈등, 그리고 수퍼바이지의 자기개방(수퍼비전관련 자기개방, 상담관련 자기개방)이 달라지는지 살펴보았다.

본 연구의 결과는 다음과 같다. 첫째, 수퍼바이지의 아시아의 문화적 가치에 대한 잠재프로파일 분석 결과 아시아의 문화적 가치가 높은 유형과 낮은 유형으로 구분되었다. 이러한 결과를 통해 아시아의 문화적 가치는 모든 사람이 동일한 패턴을 나타내는 것이 아니며, 하위집단별로 나뉘어짐을 알 수 있다. 또한 이 결과는 변인 중심이 아니라 사람의 중심의 접근이 필요하며, 이를 통해 잠재적 하위집단을 발견할 수 있다는 주장을 지지하고 있다(Bennett et al., 2016; Wang & Hanges, 2011). 두 하위집단의 비율을 보면 아시아의 문화적 가치가 낮은 집단이 더 많은 비율을 차지하고 있으며(61%), 아시아의 문화적 가치가 높은 집단의 비율이 더 낮음을 알 수 있다(39%). 이러한 결과는 수퍼바이지들이 집단주의, 규범에 대한 동조, 정서적 자기통제 등 전통적인 아시아의 가치에 대해 두 가지 유형으로 나뉘어지고 있음을 보여준다.

두 유형의 특징을 자세하게 살펴보면, 아시아의 문화적 가치가 낮은 집단과 높은 집단 모두 규범에 대한 동조라는 하위요인의 평균이 가장 높았으며, 집단주의에서 가장 낮은 평균 점수를 나타내어 비슷한 패턴을 보여주고 있다. 그러나 성취를 통한 가족의 인정이라는 하위요인에서는 아시아의 문화적 가치가 낮은 유형의 경우 집단주의와 유사한 수준으로 낮은 점수를 나타낸 데 반해, 아시아의 문화적 가치가 높은 유형은 정서적 자기통제와 거의 유사한 수준으로 중간 정도의 점수를 나타내었다. 이러한 결과를 통해 우리나라의 수퍼바이지들은 아시아의 문화적 가치 중 개인

보다 집단을 우선시하는 경향은 낮으며 자신의 감정을 통제하고 표현하지 말아야 한다는 신념도 높지 않으나, 사회적 규범을 인식하고 이를 지켜야 한다는 신념은 강한 것을 알 수 있으며, 성취를 통해 가족의 명예를 높여야 한다는 생각은 집단별로 차이가 있음을 알 수 있다. 이러한 결과는 상담자를 대상으로 하여 나타난 결과이기 때문에, 추후 연구에서는 우리나라의 다른 연령대나 다른 직종의 사람들은 아시아의 문화적 가치에 있어서 어떻게 하위집단으로 분류되며, 각 하위집단은 어떤 특징을 나타내는지 추가적으로 살펴볼 필요가 있다. 또한 본 연구에서 나타난 아시아의 문화적 가치의 유형은 동북아시아에 속한 한국의 수퍼바이지의 특성을 나타내므로, 동남아시아의 상담자들이나 같은 동북아시아에 속해 있지만 다른 특성을 보일 수도 있는 일본, 중국 등의 상담자들에 대해서도 아시아의 문화적 가치에 있어서 어떤 잠재 하위집단이 있는지 살펴볼 필요가 있다.

둘째, 아시아의 문화적 가치의 유형이 수퍼비전에 미치는 영향을 살펴보기 위해, 두 가지 유형의 잠재프로파일에 따라 수퍼비전 작업동맹, 역할갈등, 그리고 수퍼바이지의 자기개방이 달라지는지 살펴보았다. 그 결과 아시아의 문화적 가치가 높은 유형이 아시아의 문화적 가치가 낮은 유형보다 수퍼비전 작업동맹-과제에 대한 합의, 수퍼비전 작업동맹-정서적 유대, 수퍼비전 작업동맹-목표에 대한 합의에서 높은 평균을 나타내었으며, 역할갈등이 더 낮은 것으로 나타났다. 또한 아시아의 문화적 가치가 높은 유형은 아시아의 문화적 가치가 낮은 유형보다 수퍼비전관련 자기개방을 더 많이 하였으며, 특히 상담관련 자기개방은 두 유형 간의 차이가 가장 큰 것으로 나타났

다. 연구결과를 자세하게 살펴보면, 슈퍼비전 작업동맹의 세 가지 하위 요인, 역할갈등, 그리고 슈퍼비전관련 슈퍼바이지의 자기개방에서는 아시아의 문화적 가치가 높은 유형과 낮은 유형 간에 유의한 차이가 있었지만 그 차이가 크지 않았던 데 반해, 상담관련 슈퍼바이지의 자기개방에 있어서는 두 유형 간의 차이가 상당히 큰 것으로 나타났다. 따라서 아시아의 문화적 가치의 잠재집단은 특히 상담관련 슈퍼바이지의 자기개방에 큰 영향을 미친다는 것을 알 수 있다.

기존의 자기개방과 관련한 연구에서는 아시아의 문화적 가치와 정서적 고통이나 외상 경험에 대한 자기개방 간에 상당한 정도의 상관관계가 있는 것으로 나타난 반면(Chen & Danish, 2010; Foyne et al., 2014), 아시아의 문화적 가치의 하위 요인들과 슈퍼바이지의 자기개방과의 상관관계는 낮게 나타났다(손은정, 2019). 본 연구의 결과들은 특히 자기개방과 관련해서 아시아의 문화적 가치에 대해 일관되지 않은 선행연구 결과들의 원인 중의 하나가 아시아의 문화적 가치에 대한 잠재된 하위 집단을 고려하지 못했기 때문일 수 있다는 것을 제시하고 있다(Bennett et al., 2016; Wang & Hanges, 2011). 즉, 아시아의 문화적 가치가 높은 유형의 경우 문화적 가치가 높을수록 슈퍼바이지의 상담관련 자기개방이 더 많아지는 분포를 나타낼 수 있다. 반면 아시아의 문화적 가치가 낮은 유형의 경우 문화적 가치가 높을수록 슈퍼바이지의 상담관련 자기개방이 더 적어지는 분포를 나타낼 수 있다. 이러한 두 집단의 분포가 혼합되어 제시됨으로써 이전 연구에서 아시아의 문화적 가치와 정서적 고통에 대한 자기개방 간에는 상당한 정도의 상관관계가 있는데 반해 아시아의 문화적 가

치와 슈퍼바이지의 자기개방 간의 상관은 낮게 나타났을 수도 있다.

또한, 아시아의 문화적 가치가 높은 유형이 낮은 유형에 비해 상담관련 자기개방이 더 높게 나타난 이유 중 하나는 슈퍼바이저와 슈퍼바이지 간의 상호작용이라는 맥락 때문일 수 있다. 우리나라의 문화적 가치의 변화를 분석한 결과에서 상하구별보다 직능을 구분해야 한다는 탈권위주의가 1998년과 2010년 사이에 10.85% 높아졌고, 불만이 있을 때 시정을 요구해야 한다는 자기주장성이 1998년에 비해 2010년에는 10% 증가하였으며, 이러한 경향은 50대에 비해 20대가 높게 나타났다(나은영, 차유리, 2010). 우리나라의 슈퍼바이저들은 대체적으로 슈퍼바이지들보다 연령이 높은 점을 감안할 때, 슈퍼바이저가 슈퍼바이지보다 아시아의 문화적 가치에 대한 고수 정도가 더 높음을 추론할 수 있다. 따라서 아시아의 문화적 가치가 높은 슈퍼바이지는 전통적이고 보수적인 가치를 가지고 있는 슈퍼바이저와의 만남을 편안하게 느끼며 상담과 관련된 정보에 대해 슈퍼바이저에게 솔직하게 이야기할 수 있다고 보여진다. 반면 아시아의 문화적 가치가 낮은 슈퍼바이지는 슈퍼바이저와의 만남에서 이질감을 느끼며 상담관련 자기개방을 하는 것이 어려울 수 있다. 그러나 본 연구에서는 슈퍼바이저의 연령이나 슈퍼바이저의 문화적 가치를 조사하지 못했기 때문에, 이에 대해 단정하기는 어려우며, 추후 연구에서 슈퍼바이저의 연령이나 슈퍼바이저의 문화적 가치에 대한 객관적인 정보를 근거로 이러한 가능성을 경험적으로 탐색해볼 필요가 있다.

추후 연구에서는 아시아의 문화적 가치가 높은 유형이 낮은 유형에 비해 슈퍼비전에서

더 긍정적 결과가 나타난 이유를 살펴보기 위해 슈퍼바이저와 슈퍼바이저의 다양한 요인들을 고려해 볼 필요가 있다. 즉, 슈퍼바이저와 슈퍼바이저의 발달 단계나 개인적 특성(애착, 수치심, 평가에 대한 두려움), 이론적 성향 등이 슈퍼비전 작업동맹, 역할갈등, 슈퍼바이저의 자기개방에 영향을 미칠 수 있으므로, 추후 연구에서는 이러한 요인들의 영향에 대해 살펴볼 필요가 있다. 아시아의 문화적 가치가 높은 유형의 경우 아시아의 문화적 가치가 낮은 유형보다 발달 단계나 개인적 특성에서 차이가 나타나는지, 슈퍼바이저의 발달단계와 개인적 특성은 슈퍼바이저의 문화적 가치와 어떻게 상호작용을 하는지에 대해 알아볼 필요가 있을 것이다.

본 연구의 결과는 몇 가지 제한점을 가지고 있으며 추후 연구에서 이를 살펴봐야할 필요가 있다. 첫째, 본 연구에서는 슈퍼바이저의 아시아의 문화적 가치가 슈퍼비전에 미치는 영향을 중심으로 살펴보았다. 그러나 슈퍼바이저가 아시아의 문화적 환경에서 성장했는지 그리고 아시아의 문화적 가치가 어떤 과정을 통해 형성되었는지에 대해서는 알아보지 못하였다. 선행연구들에 의하면 가족이나 또래로부터의 경험이나 학교에서의 경험이 집단주의라는 문화적 가치를 형성하는데 영향을 미치는 것으로 나타났으며(이수인, 2010), 타인의 평가는 능력체면이라는 문화적 특성에 영향을 미치는 것으로 나타났다(이석재, 최상진, 2001). 따라서 추후연구에서는 슈퍼바이저가 성장한 지역, 가족이나 또래의 문화적 가치 등 슈퍼바이저의 성장 배경에 대해 알아보는 것이 필요하며, 이들이 문화적 가치를 형성하는데 어떠한 영향을 미쳤는지 살펴볼 필요가 있다. 둘째, 본 연구에서는 슈퍼바이저의 관점에서

문화적 가치가 슈퍼비전에 미치는 영향을 살펴보았다. 그러나 앞에서도 언급한 바와 같이 슈퍼바이저의 문화적 가치는 슈퍼바이저의 문화적 가치와 상호작용할 가능성이 높다. 따라서 추후연구에서는 슈퍼바이저가 아시아의 문화적 가치에 대해 어떤 잠재 프로파일을 보이는지, 슈퍼바이저와 비교할 때 어떤 차이가 있는지 살펴볼 필요가 있다. 또한, 실제 슈퍼비전 장면에서 슈퍼바이저와 슈퍼바이저 간의 문화적 가치의 상호작용이 어떤 방식으로 이루어지며, 그것이 슈퍼비전 결과에 미치는 영향은 무엇인지에 대해서도 알아보아야 할 것이다.

이러한 제한점들에도 불구하고 본 연구의 결과는 다음과 같은 면에서 중요한 의의를 제공해 주고 있다. 첫째, 본 연구에서는 슈퍼바이저를 대상으로 아시아의 문화적 가치에 대해 어떠한 하위 유형이 있는지 살펴보기 위해 잠재 프로파일 분석을 실시하였고, 그 결과 두 가지 유형의 하위집단을 발견하였다. 그동안 선행연구들에서는 아시아의 문화적 가치의 유형에 대해서 관심을 가지지 못했으며, 상담관계의 작업동맹이나 자기개방에 있어서 일관되지 않은 결과들이 나타난데 반해(Kim et al., 2003; Kim et al., 2002; Wang & Kim, 2010), 본 연구에서는 아시아의 문화적 가치에 대해 처음으로 잠재적 하위집단을 고려하는 사람 중심의 접근을 시도하였다는 점에서 의의가 있다고 볼 수 있다. 추후 연구에서는 상담자뿐만 아니라 다양한 직종과 연령을 대상으로 하여 아시아의 문화적 가치에 대해 어떠한 하위집단별 특성을 나타내는지 살펴볼 필요가 있다.

둘째, 본 연구의 결과는 슈퍼바이저의 아시아의 문화적 가치가 슈퍼비전에 미치는 영향

이 유의함을 확인해 주었다. 본 연구에서 아시아의 문화적 가치의 하위 유형에 따라 슈퍼비전 작업동맹, 역할갈등, 그리고 슈퍼바이지의 자기개방에서 유의한 차이가 나타났다. 따라서 손은정(2019)의 연구에서나 본 연구에서 아시아의 문화적 가치와 슈퍼비전 작업동맹, 역할갈등, 그리고 아시아의 문화적 가치 간의 상관관계가 낮게 나타난 것은 아시아의 문화적 가치에 대한 잠재된 하위집단의 특성을 분석에서 고려하지 못했기 때문이라고 볼 수 있다.

셋째, 본 연구의 결과를 통해 슈퍼비전 실제에서 슈퍼바이저는 슈퍼바이지의 문화적 가치를 충분히 고려해야 함을 알 수 있다. 특히 아시아의 문화적 가치가 높은 집단보다 낮은 집단의 경우 슈퍼비전 작업동맹이 낮고 역할갈등이 높으며 자기개방을 어려워한다는 점을 유념해 두어야 할 필요가 있다. 연령이 높은 슈퍼바이저들은 대체적으로 아시아의 전통적 가치를 고수하고 있을 가능성이 높다. 전통적인 아시아의 문화적 가치를 고수하는 슈퍼바이저들은 자신들보다 기존의 문화적 가치를 중요하게 생각하지 않는 슈퍼바이저들에게 더 개방적으로 접근할 필요가 있다. 아시아의 문화적 가치가 낮은 슈퍼바이저들은 슈퍼바이저가 자신과 다르다고 생각하기 때문에 관계형성에 어려움이 있고 역할갈등을 더 많이 경험하게 된다. 아시아의 문화적 가치가 낮은 슈퍼바이저들은 쉽게 자신의 이야기를 하지 못하며 슈퍼비전에서 도움을 얻어야 함에도 불구하고 특히 상담에서 얻게 된 정보나 상담에서 자신의 반응에 대해 개방하기가 매우 어려울 수 있다. 따라서 슈퍼바이저는 슈퍼바이지가 같은 한국인이라 할지라도 문화적 가치에 있어서 다른 특성을 가지고 있을 수 있음

을 인정하고, 슈퍼바이지가 고수하고 있는 가치를 존중하며, 슈퍼바이지의 관점에 대해 개방적이고 비판단적인 태도로 들으려고 노력하는 자세가 필요하다(Patallo, 2019). 이러한 노력을 통해 슈퍼바이저는 문화적으로 민감한 슈퍼비전을 제공할 수 있을 것이며, 슈퍼비전 작업동맹 형성과 역할갈등, 그리고 슈퍼바이지의 자기개방에 긍정적인 결과를 가져올 수 있을 것이다.

참고문헌

- 김주미, 유성경 (2002). 전문적 도움 추구 행동에 영향을 미치는 심리적, 문화적 요인. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 14(4), 991-1002.
- 김창대, 권경인, 한영주, 손난희 (2008). 상담 성과를 가져오는 한국적 상담자 요인. 상담학연구, 9(3), 961-986.
- 나은영, 최유리 (2010). 한국인의 가치관 변화 추이: 1979년, 1998년 및 2010년의 조사 결과 비교. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 24(4), 63-93.
- 손은정 (2019). 슈퍼바이지의 불안정 애착, 역할갈등, 아시아의 문화적 가치가 자기개방에 미치는 영향. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 31(3), 725-748.
- 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.
- 연규진, 이지미, 이도형 (2018). 한국관 상담에 대한 신념 척도: 대학생을 대상으로 한

- 교차 문화 타당성 검증. *상담학연구*, 19(6), 93-111.
- 이석재, 최상진 (2001). 체면지향행동의 이원구조모델 검증. *한국심리학회지: 사회 및 성격*, 15(2), 65-83.
- 이수인 (2010). 집단주의 형성 요인과 과정, 성별 차이에 대한 연구: 수평적-수직적 집단주의에 대한 가족 및 학교경험의 효과를 중심으로. *경제와 사회*, 88, 256-299.
- 주은선, 박영주 (2015). 상담자에 관한 국내 연구의 동향 및 상담성과에 영향을 주는 한국적 상담자 요인 분석: 한국심리학회지 게재 논문(1983-2012). *한국심리학회지*, 34(2), 453-484.
- 홍세희 (2020). *잠재계층, 잠재전이, 성장혼합모형*. 서울: 박영사.
- Bahrnick, A. S. (1990). Role induction for counselor trainees: Effects on the supervisory working alliance. *Dissertation Abstracts International*, 51, 1484B. (University Microfilms No. 9014392).
- Bennett, A. A., Gabriel, A. S., Calderwood, C., Dahling, J. J., & Trougakos, J. P. (2016). Better together? Examining profiles of employee recovery experiences. *Journal of Applied Psychology*, 101(12), 1635-1654.
- Bernard, J. M., & Goodyear, R. K. (2018). *Fundamentals of clinical supervision* (6th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Bordin, E. S. (1983). A working alliance based model of supervision. *The Counseling Psychologist*, 11(1), 35-42.
- Chen, J. C., & Danish, S. J. (2010). Acculturation, distress disclosure, and emotional self-disclosure within Asian populations. *Asian American Journal of Psychology*, 1(3), 200-211.
- Chen, S. X., & Mak, W. W. S. (2008). Seeking professional help: Etiology beliefs about mental illness across cultures. *Journal of Counseling Psychology*, 55(4), 442-450.
- Cheung, F. M. (2000). Deconstructing counseling in a cultural context. *The Counseling Psychologist*, 28(1), 123-132.
- 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.
- Draguns, J. G. (2004). From speculation through description toward investigation: A prospective glimpse at cultural research in psychotherapy. In U. Gielen, J. M. Fish, & J. G. Draguns (Eds.), *Handbook of culture, therapy, and healing* (pp. 369-387). Boston: Allyn & Bacon.
- Foynes, M. M., Platt, M., Hall, G. C. N., & Freyd, J. J. (2014). The impact of Asian values and victim-perpetrator closeness on the disclosure of emotional, physical, and sexual abuse. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 6(2), 134-141.
- Kim, B. S. K., Atkinson, D. R., & Yang, P. H. (1999). The Asian Values Scale: Development, factor analysis, validation, and reliability. *Journal of Counseling Psychology*, 46(3), 342-352.
- Kim, B. S. K., Hill, C. E., Gelso, C. J., Goates, M. K., Asay, P. A., & Harbin, J. M. (2003). Counselor self-disclosure, East Asian American client adherence to Asian cultural values, and counseling process. *Journal of Counseling Psychology*, 50(3), 324-332.
- Kim, B. S. K., Li, L. C., & Liang, C. T. H.

- (2002). Effects of Asian American client adherence to Asian cultural values, session goal, and counselor emphasis of client expression on career counseling process. *Journal of Counseling Psychology, 49*(3), 342-354.
- Kim, B. S. K., Li, L. C., & Ng, G. F. (2005). The Asian American Values Scale-Multidimensional: Development, reliability, and validity. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology, 11*(3), 187-201.
- Kim, E. (2007). Occupational stress: A survey of psychotherapists in Korea and the United States. *International Journal of Stress Management, 14*(1), 111-120.
- Kim, P. Y., & Yon, K. J. (2019). Stigma, loss of face, and help-seeking attitudes among South Korean college students. *The Counseling Psychologist, 47*(3), 331-357.
- Konx, S. (2015). Disclosure-and lack thereof-in individual supervision. *The Clinical Supervisor, 34*(2), 151-163.
- Nylund-Gibson, K., & Choi, A. Y. (2018). Ten frequently asked questions about latent class analysis. *Translational Issues in Psychological Science, 4*(4), 440-461.
- 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.
- Park, Y. S., & Kim, B. S. K. (2008). Asian and European American cultural values and communication styles among Asian American and European American college students. *Cultural diversity and Ethnic Minority, 14*(1), 47-56.
- Patallo, B. J. (2019). The multicultural guidelines in practice: Cultural humility in clinical training and supervision. *Training and Education in Professional Psychology, 13*(3), 227-232.
- Seo, Y. S., Kim, D. M., & Kim, D. (2007). Current status and prospects of Korean Counseling Psychology: Research, clinical training and job placement. *Applied Psychology: An International Review, 56*(1), 107-118.
- Siembor, M. J., & Ellis, M. V. (2012). *Validation of the supervision Nondisclosure Scale*. Paper presented at the 8th International Interdisciplinary Conference on Clinical Supervision. Adelphi University, Garden City, NY.
- Son, E., & Ellis, M. V. (2013). A cross-cultural comparison of clinical supervision in South Korea and the United States. *Psychotherapy, 50*(2), 189-205.
- Vermunt, J. K. (2010). Latent class modeling with covariates: Two improved three-step approaches. *Political analysis, 18*(4), 450-469.
- Wang, M., & Hanges, P. J. (2011). Latent class procedures: Applications to organizational research. *Organizational Research Methods, 14*(1), 24-31.
- Wang, S., & Kim, B. S. K. (2010). Therapist multicultural competence, Asian American participants cultural values, and counseling process. *Journal of Counseling Psychology, 57*(4), 394-401.
- Wei, M., Su, J. C., Carrera, S., Lin, S., & Yi, F. (2013). Suppression and interpersonal harmony: A cross-cultural comparison between Chinese

한국심리학회지: 상담 및 심리치료

and European Americans. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 625-633.

원 고 접 수 일 : 2020. 03. 26

수정원고접수일 : 2020. 06. 15

게 재 결 정 일 : 2020. 07. 03

The Effect of Supervisee's Cultural Value Type on Supervision: Focusing on Latent Profile Analysis

Eunjung Son

Keimyung University/ Associate professor

This study examined supervisee Asian cultural value type, as well as the effects of cultural value type on supervision. Specifically, differences in supervisory working alliance, role conflict, and supervisee's self-disclosure were examined according to the latent profiles of cultural values. Participants were 392 supervisees, who completed the Asian American Values Scale - Multidimensional, SWAI, RC, and SNDS. The latent profile analysis of Asian cultural values revealed two cultural value types, high and low. The effects of supervisee cultural value type were as follows: supervisory working alliance was higher among the high cultural value type relative to the low type; role conflict was lower among the high type relative to low type; and supervisees' self-disclosure was higher among high type relative to low type. Limitations of the study and implications for research and practice are discussed.

Key words : cultural value, latent profile analysis, supervisory working alliance, role conflict, self-disclosure