

수퍼바이저와 수퍼바이지 간의 수퍼비전(Supervision) 인식 차이

김도묵
고려대학교 사회복지학과

A study on difference of supervision perception between supervisors and supervisees

Do-Muk Kim
Department of Social Welfare, Korea University

요약 본 연구는 지역사회복지관의 수퍼바이저(선임 사회복지사)와 수퍼바이지(일반 사회복지사) 두 집단간 수퍼비전의 인식 차이에 대해서 조사하였다. 설문조사대상자는 서울, 부산, 인천지역 사회복지관에 근무하는 사회복지사를 대상으로 총 100부를 이용하여 분석에 이용하였다. 조사대상자의 성별은 수퍼바이저와 수퍼바이지 모두 여성 62%, 남성 38%로 구성되었으며, 연령은 30대가 수퍼바이저는 90%, 수퍼바이지는 24%으로 나타났다. 학력의 경우 수퍼바이저는 대졸이상이 98%, 수퍼바이지는 88%로 나타났으며, 사회복지사 자격증에서 수퍼바이저는 100% 전원이 1급 자격증을 소지하고 있었으며 수퍼바이지는 1급이 84%로 나타났다. '사회복지기관 총 근무기간'에서 수퍼바이저는 5년 이상이 82%, 수퍼바이지는 12%로 나타났다. 수퍼바이저와 수퍼바이지간의 전체 수퍼비전에 대한 인식을 살펴보면, 수퍼바이저 3.79, 수퍼바이지 3.46으로 나타나 전체 수퍼비전에 대한 인식은 수퍼바이저가 높게 나타남을 알 수 있었다. 기능별 수퍼비전에 대한 인식에서 행정적 수퍼비전 인식의 경우 수퍼바이저 3.78, 수퍼바이지 3.43으로 나타났으며, 교육적 수퍼비전 인식에선 수퍼바이저 3.65이며 수퍼바이지 3.29로 나타났다. 지지적 수퍼비전 인식의 경우 수퍼바이저 3.94, 수퍼바이지 3.67로 나타났다. 이상의 결과와 같이 수퍼바이저와 수퍼바이지의 기능별 수퍼비전에 대한 인식의 차이는 수퍼바이저가 모든 기능별 수퍼비전이 수퍼바이지보다 높다는 것을 알 수 있다. 결과적으로 수퍼바이저들이 제공하고 있다고 인식하는 정도의 수퍼비전보다 수퍼비전을 제공받는 수퍼바이지들은 이러한 수퍼비전 인식이 상대적으로 낮다는 것을 알 수 있다. 따라서 수퍼비전 인식 증진을 위해서는 수퍼바이저 뿐만 아니라 수퍼바이지에 대한 재교육이 필요하다고 본다.

Abstract This study examined the difference in perception of supervision between supervisors and supervisees of community welfare centers. The survey subjects were 100 social workers working at social welfare centers in Seoul, Busan, and Incheon. The survey subjects were 62% women and 38% men in their 30s. Approximately 98% of supervisors and 88% of supervisees had a college degree or higher. Regarding the total working period of social welfare institutions, 82% of supervisors and 12% of supervisees had five years or more experience. Regarding the perception of the overall supervision between the supervisors and supervisees, the supervisors and supervisees reported a score of 3.79 and 3.46, respectively. In the perception of supervision according to function, in the case of administrative supervision recognition, the supervisors and supervisees reported a score of 3.78 and 3.43, respectively, and in the educational supervision recognition, the supervisors and supervisees reported a score of 3.65 and 3.29, respectively. Regarding supportive supervision perception, the supervisors and supervisees reported a score of 3.94 and 3.67, respectively. As shown in the above results, the difference in the perception of supervisor and supervisee's supervision by function shows that the supervisor's supervision by all functions is higher than that of the supervisee. As a result, such supervisions are relatively low among supervisees who are provided with supervisions than supervisions that are perceived as being provided by supervisors.

Keywords : Supervision, Supervisors, Supervisees, Perception, Functional Supervision

*Corresponding Author : Do-Muk Kim(Department of Social Welfare, Korea University)

email: workermine@hanmail.net

Received April 29, 2021

Revised May 24, 2021

Accepted June 4, 2021

Published June 30, 2021

1. 서론

1980년대 말부터 정부가 주민에 각종 사회복지 서비스를 제공하는 방안으로 사회복지관의 증설과 지원이 이루어지기 시작하여 사회복지관의 수적 증가가 급속히 이루어져 왔고, 특히 1989년 대통령 선거 공약사업으로 추진된 주택 200만호 건설계획에서 주택개발공사나 토지개발공사가 영구임대주택을 건설할 경우 사회복지관을 의무적으로 설치하도록 제도화 한 후, 사회복지관이 급증하였다[1]. 이와 같은 사회복지관의 양적팽창은 사회복지서비스 전달 조직체로서 우리나라 사회복지사들의 양적 성장 및 질적 성장과 동시에 저소득층 주민에 대한 각종 복지서비스를 제공할 뿐만 아니라 일반주민의 복리증진에도 크게 기여하게 되었다. 사회복지실천은 조직을 기반으로 발전하였다. 조직내 구성원으로서 지역사회복지관에서는 사회복지사들의 역할과 전문성이 매우 중요한 부분을 차지하고 있다. 이러한 전문성은 조직 내 수퍼비전과 밀접한 관련이 있으며, 수퍼비전의 실시유무와 수퍼비전의 체계화, 수퍼비전의 원활한 의사구조 등에 의해서 사회복지관의 전문화가 좌우된다고 해도 과언이 아니다. 이러한 수퍼비전은 합리적인 규칙과 절차에 따라 정당한 권한에 의하여 상사가 부하의 업무를 지도하고 감독하는 것으로 인간봉사조직에서 받아들여 발전시킨 것이었다[2].

사회복지 조직에서는 상급자인 수퍼바이저가 하급자인 수퍼바이저로 하여금 클라이언트에게 전문적이고 효과적인 서비스를 제공할 수 있도록 돕는 지도감독(수퍼비전)이 오랜 전통으로 유지되어 왔다[3]. 대부분의 사회복지사들은 수퍼비전이 클라이언트에게 제공할 서비스의 질과 방향을 제시하는데 도움을 주고 전문가로서 사회복지사의 성장과 발전에 필수적인 것으로 간주한다. Kadushin[4]에 의하면 실제로 수퍼비전을 주고 받는 사회복지사들은 수퍼비전의 효과성을 인정하고 있는 것으로 나타났다.

수퍼비전 과정은 수퍼바이저와 수퍼바이지 상호간의 관계(relationship)속에서 진행되고 이루어진다. 하지만 수퍼바이저는 조력자이자 상담자인 동시에 수퍼바이지의 수행에 대한 평가자이며 전문성에 대한 통제자로서의 역할을 하기 때문에, 수퍼비전에서는 자연스럽게 위계적인 구조가 형성되며 수퍼비전에서 자신의 실수를 자발적으로 드러내고 자신의 수행에 대한 평가를 받아야 하는 수퍼바이지에게는 부정적인 정서가 유발되기 쉽다[5]. 다시 말하면 수퍼바이저는 권력을 가지고 있는 상사와 부하라

는 불평등 지위를 포함하여 수퍼바이저의 조언·의견·지시에 대하여 수퍼바이지가 따를 것이 요구되기 때문에 수퍼비전 과정에서 수퍼바이저의 권한이 오용되거나 수퍼바이저의 수준이나 욕구가 반영되지 못한 채 지시적·권위적인 수퍼비전이 이루어 질 가능 가능성이 매우 높다[6]. 다시말하면 수퍼비전의 기능 중에서 수퍼바이저는 가장 많은 비율로 행정적 수퍼비전을 원하는데 반해 교육적 수퍼비전을 주요한 수퍼비전이라고 인식하여 교육적 수퍼비전만을 충분히 제공한다면 수퍼바이저가 원하는 것은 지지적 수퍼비전인데 교육적인 수퍼비전만을 충분히 제공할 경우 수퍼바이저에 대한 불만족이 생길 수 있다[5]. 그렇기 때문에 일반 관료조직과는 달리 사회복지조직에서의 수퍼비전 목표는 수퍼바이저와 수퍼바이지 상호간의 협의에 의해 정해지거나 수퍼바이저의 욕구·능력·관심 등을 수퍼바이저가 최대한 반영하도록 해야 한다.

Park[7]은 사회복지관의 수퍼바이저, 사회복지사들은 수퍼비전의 중요성을 인식하고 있으나 기관에서 수퍼비전이 제대로 이뤄지지 않고 있는 것이 현실이다. Choi[8]의 연구결과에 의하면 수퍼비전이 이루어지지 않고 있는 주요인으로는 사회복지사와 수퍼바이저의 과중한 업무로 인한 시간부족·능력부족·기관장의 배려부족과 사회복지사의 수퍼비전에 대한 인식부족으로 진행하지 못하고 있다고 하였다. 더구나 수퍼비전은 상호작용에 의한 것으로 양쪽 모두에게 만족스런 수퍼비전이 이뤄지기란 매우 어렵다. 또한 수퍼비전을 제공하는 수퍼바이저들이 수퍼비전에 대한 적절한 교육을 받지 못하고 스스로 어떤 방법으로 수퍼비전을 제공해야 할지 모르는 어려움도 장애 요인으로 들 수 있다. 이렇듯 적절한 수퍼비전을 받지 못한 수퍼바이저는 기관의 특성에 따라 어떤 수퍼비전을 주어야 하는지 알지 못하며 수퍼바이저가 실천현장에서 필요하다고 생각되는 여러 가지 기술·지식·정서적 지지를 제공할 수 없게 된다[9]. 즉 수퍼비전은 수퍼바이저와 수퍼바이지간의 관계속에서 이루어지며 따라서 신뢰를 기반으로 한 축진적 관계와 상호작용의 질에 영향을 받는다.

따라서 본 연구에서는 좀 더 효과적이고 효율적인 사회복지실천을 위해 수퍼비전을 구성하는 두 주체, 수퍼바이저와 수퍼바이저를 함께 연구대상으로 삼고 수퍼비전 인식을 비교, 수퍼바이저와 수퍼바이저의 인식의 차이를 규명함으로써 수퍼비전에 대한 올바른 이해를 돕고 지역사회복지관에서의 사회복지사들이 현장에서 필요한 수퍼비전의 기능에 대한 기초 자료 및 어떤 기능에 역량

을 집중해야 하는지에 대한 귀중한 정보를 제공할 수 있을 것으로 기대한다.

2. 이론적 배경

2.1 수퍼비전의 개념

수퍼비전(Supervision)은 “뚜렷하게 구분되는 전문적인 활동”[10]의 뜻으로서 라틴어의 “Super over(위에서)”와 “Videre (to watch, to see)-지켜보다”의 합성어에 유래되었으며, 다른 사람이 하는 일에 대해 책임을 지고 지켜보는 감독자(overseer)의 일이라는 의미가 내포되어 있다[11].

사회사업 수퍼비전은 사회복지사의 기술개발을 통하여 클라이언트에 대한 서비스를 질적으로 증진시키는 것으로 정의할 수 있다[12].

수퍼비전의 기능은 3가지로 구분된다. 사회복지사 업무 수행을 효과적으로 수행하도록 방향을 제시하고 행동을 변화시키고자 하는 행정적 수퍼비전과 사회복지사에게 업무 수행에 필요한 지식과 기술을 가르치고 학습할 수 있도록 돕는 교육적 수퍼비전 그리고 만족스러운 환경에서 사회복지사가 업무를 수행할 수 있도록 작업환경에 문제가 제기될 때 돕는 지지적 수퍼비전으로 구분된다[13].

수퍼비전의 기능들은 내용과 목적에 차이가 있지만 효과적인 업무수행을 위해 사회복지사의 행동을 변화시키고자 한다는 점에서 상호보완 관계에 있다고 할 수 있다. 실제로 사회사업 실천과정에서 수퍼비전의 기능들은 분리하여 취급할 수는 없다. Barker[14]에 의하면 “사회사업 수퍼비전은 사회사업 기관에서 사회복지사들의 기술을 더욱 발전시키고 세련되게 하기 위해, 그리고 클라이언트에게 질적으로 보장된 서비스를 제공하기 위해 광범위하게 사용하는 행정적이고 교육적인 과정”이라고 정의함으로써 수퍼비전의 행정적 기능과 교육적 기능을 언급하였다. Williamson[15]은 기관의 프로그램 계획에 직접적인 책임을 가진 수퍼바이저가 수퍼바이저들의 지식과 기술을 유용하게 사용할 수 있도록 가르치고 능력을 증진시키는 것으로서 수퍼비전을 통해 수퍼바이저들은 클라이언트의 서비스 증진에 대한 자신의 만족스런 업무 수행과 기관에 대한 만족도 증진, 수퍼비전을 통한 수퍼바이저의 만족감에 대한 중요성을 강조하였다.

Austin[16]은 클라이언트에게 최선의 서비스를 제공하기 위해 수퍼바이저와 수퍼바이저 간의 긍정적인 관계가 수립되어 있는 가운데 하부직원과 상부관리층의 어느

쪽에도 치우치지 않은 수퍼바이저가 행정적, 교육적, 지지적 기능을 창조적으로 결합시킬 뿐만 아니라 수퍼비전을 창조적으로 이용하는 것이라고 정의하여 수퍼바이저와 수퍼바이저 사이의 긍정적인 관계의 중요성에 대해 언급했다[5]. Towle[17]은 수퍼비전이 직원들의 개발에 관심을 두는 행정적인 절차이며 일련의 과정으로서 행정적·교육적·지지적 기능을 포함하는 것으로 보았으며, Hart[18]는 수퍼바이저가 수퍼바이저의 전문적 활동을 검토함으로써 수퍼바이저로 하여금 적절한 전문적 행동을 취득할 수 있도록 돕는 교육적 과정이라고 하여 수퍼비전의 교육적 기능을 강조하였다. 또한 Yun[19]은 사회사업 수퍼비전이란 수퍼바이저와 수퍼비저인 사회복지사들의 기술개발과 개인의 전문적 성장을 도움으로써 업무를 효과적으로 수행하고 클라이언트에 대한 서비스의 질을 증진시키도록 하는 것으로 정의하였다.

Ryu[20]는 사회사업 수퍼비전은 기관내에서 책임있는 위치에 있고 경험이 많은 수퍼바이저가 행정적·교육적·지지적 기능을 수행하여 경험과 경력이 부족하고 미숙한 숙련도를 가진 수퍼비저에게 지식과 기술을 전수함으로써 수퍼비저가 업무수행을 보다 효과적으로 효율적으로 수행하고 업무에 대한 만족감과 효능감 및 자신감을 증진시키도록 돕는 것으로, 궁극적으로는 클라이언트에게 보다 나은 서비스를 주도하도록 돕는 과정이라고 정의 내렸다. 이상에서 살펴본 바와 같이 사회사업 수퍼비전이란 최고의 실무자이면서 최하의 행정가인 수퍼비저가 수퍼비저의 지식과 기술향상을 통해 전문적으로 성장할 수 있도록 도움으로써 클라이언트에게 최상의 서비스를 제공하는 수퍼비저와 수퍼비저간의 행정적·교육적·지지적인 상호작용과정이라 할 수 있다[21].

위의 내용을 토대로 수퍼비전에 대한 정의를 살펴보면 사회사업 실천을 위해 기관의 수퍼비저가 수퍼비저에게 행정적·교육적·지지적인 기능을 수행하여 수퍼비저가 효과적으로 클라이언트에게 서비스를 줄 수 있도록 돕는 과정이라고 볼 수 있다. 또한 수퍼비저는 수퍼비전을 통해서 수퍼비저의 사기를 지지해 주고 일과 관련된 실망·불안·불만 등에 대해 전문가로서의 가치 있는 의견을 주면서 그들이 일을 수행할 때 안정감을 느끼게 할 수 있도록 하며 수퍼비저는 수퍼비저의 지도감독을 수용할 줄 아는 자세로 수퍼비저와 행정적·교육적·지지적인 상호작용을 해야한다.

2.2 수퍼비전의 기능

수퍼비전 기능에 대하여 Barker[14], Hart[18]의 견

해를 살펴보면, Barker는 행정적, 교육적 슈퍼비전의 기능을 전면에 부각시키면서 직원의 사기를 증진시키는 또 하나의 기능이 Kadushin[4]에 의해 제시되었다고만 언급하였을 뿐 지지적 기능의 명칭에 대해서는 언급조차 하지 않았다. Hart[18]는 지지적 기능이 행정이나 교육 기능을 가장 효과적으로 수행하기 위해 필요하기는 하나 충분하지는 않은 기반으로 간주해야 한다고 언급하고 있다.

이러한 학자들의 논의를 종합해 보면, 사회사업 슈퍼비전의 기능은 교육적 기능과 행정적 기능이 중추적·필수적 기능이며 지지적 기능은 주변적·보조적 기능의 관점을 나타낸다. 반면 Kadushin[4]은 슈퍼비전을 행정적·교육적·지지적 기능의 3가지로 범주화하였다. 3가지 기능 중에서 행정적·교육적 슈퍼비전은 도구적(instrumental) 중요성이 있고 지지적 슈퍼비전은 표현적(expressive) 중요성이 있는 것으로 해석하였다.

2.2.1 행정적 슈퍼비전(Administrative Supervision)

행정적 슈퍼비전은 슈퍼비전의 하위개념으로 슈퍼바이저의 행정적 성장을 피하는데 목적을 두고 기관의 정책과 절차를 적절하게 수용하지 못하는 슈퍼바이저에게 작업환경의 구조화와 업무수행에 필요한 접근법을 제공해 줌으로써 기관의 구조와 자원을 효율적으로 이용할 수 있도록 돕는 과정이다. 이에 Kadushin[4]은 행정적 슈퍼비전의 기능을 직원모집과 선발, 워커의 임명과 배치, 업무계획, 업무할당, 업무위임, 업무 모니터링 및 재검토 평가, 업무조정, 의사소통 기능, 행정적인 완충자로서의 슈퍼바이저, 변화매개체인으로서의 슈퍼바이저 등과 같이 10가지로 나누었으며 Middleman & Rhodes[22]는 행정적 슈퍼비전의 기능을 연결의 기능으로 보고 슈퍼바이저가 슈퍼바이저에게 서비스 목표들에 관련된 과업들을 위임하거나 필요한 서류작업 등을 감독, 그에 따른 태도 등으로 설명하였다.

2.2.2 교육적 슈퍼비전(Education Supervision)

교육적 슈퍼비전은 임상적 슈퍼비전이라고도 하고 이는 사회복지사와 클라이언트와의 상호작용에 대한 상세한 분석을 통하여 임상적 사회사업 과제를 수행기 위해 필요한 지식·기술·태도를 가르치는 것과 연관된다.

교육적 슈퍼비전으로 인한 사회사업가의 지식과 기술의 발전은 행정적 통제의 이완을 가능케 하며 사회복지사가 업무수행에 대한 개인적인 책임을 느끼게 해 줄 뿐 아니라 업무수행에 필수적인 권한과 능력을 가질 수 있게 하며 효과적인 의사소통을 가능케 한다.

교육적 슈퍼비전은 보다 특수한 종류의 직원개발로서 특정 사례업무를 수행하고 있고 특정한 문제에 부딪혀 있으며 어떤 개별화된 교육 프로그램을 필요로 하는 특정 실무자의 욕구에 기반하고 있다. 교육적 슈퍼비전의 책임을 지고 있는 슈퍼바이저는 현직훈련을 통해 제공된 학습을 실무자가 시행하고 적용할 수 있도록 돕는 것이다[16]. Middleman & Rhodes[22]는 교육적 슈퍼비전의 기능을 전달의 기능으로 보고 슈퍼바이저로 하여금 슈퍼바이저에게 개념이나 이론, 자료들을 제시, 전달, 공유 등으로 설명하였다.

2.2.3 지지적 슈퍼비전(Supportive Supervision)

지지적 슈퍼비전은 행정적·교육적 슈퍼비전과 함께 클라이언트에게 최선의 서비스를 전달하기 위해 슈퍼바이저와 슈퍼바이저 간의 긍정적인 관계 속에 일과 관련된 실패와 불만족에 대해서 도와 주는 과정이다. 즉 지지적 슈퍼비전은 업무의 스트레스와 불안, 긴장을 다룰 수 있도록 슈퍼바이저 자아의 능력을 강화시켜 업무에서의 불안관리를 돕는 것이다[6].

지지적 슈퍼비전의 목표는 슈퍼바이저가 지지적인 슈퍼비전의 책임성을 도구화하여 불안이나 긴장을 완화·회복·편안함과 지지 뿐 아니라 사회복지사의 자질을 재강화하고 적극적으로 노력을 하기 위한 재충전·동기부여를 해 주는 것이다[23]. Middleman & Rhodes[22]는 지지적 슈퍼비전의 기능을 통합의 기능으로 보고 슈퍼바이저가 특정한 행동에 대한 슈퍼바이저들을 칭찬하는 것, 슈퍼바이저가 업무를 잘 할 수 있는 작업환경을 조성, 다양한 견해를 권장, 어떠한 사물을 바라볼 때 다른 관점으로 볼 수 있도록 독려하는 것 등으로 설명하였다.

이상의 슈퍼비전 기능에 대한 인식을 살펴보기위해 Kadushin[4]는 미국사회복지사협회(NASW)에 가입한 슈퍼바이저와 슈퍼바이저 대상으로 슈퍼비전 기능과 만족감에 관한 연구를 시행하였다. 그 결과 슈퍼바이저가 수행하는 업무는 행정적·교육적·지지적 내용의 업무가 수행되고 있으며, 슈퍼바이저와 슈퍼바이저가 슈퍼비전 기능 중 교육적 기능을 가장 중요하다고 인식하고 있었다. 업무수행에 있어서 가장 큰 만족을 주는 기능은 슈퍼바이저의 경우 교육적 기능, 슈퍼바이저의 경우 지지적 기능으로 나타났다. Moon[24]은 슈퍼비전의 구조가 슈퍼비전 효과에 영향을 미친다고 하였고, 개별 슈퍼비전과 집단 슈퍼비전의 혼합형인 경우에 슈퍼바이저의 슈퍼비전 만족도가 가장 높다고 하였으며, 슈퍼바이저와 슈퍼바이저의 상호작용정도, 교육방법이 슈퍼비전 만족

감에 영향을 미친다고 하였다. Park[7]은 지역사회복지관 중간관리자의 지지적 수퍼비전이 워커들에게 미치는 영향에 관한 연구에서 수퍼비전의 기능과 직무만족도의 관계를 조사했으며, 직무만족도가 높은 복지관일수록 행정적, 교육적, 지지적 수퍼비전이 높게 실시된다는 점을 제시했다. Moon[23]은 수퍼비전이 사회복지사가 전문적으로 성장하고 발달하도록 돕는 것을 하나의 기능으로 한다는 논의에 기초하여 수퍼비전과 전문 직업성의 관계를 조사했는데 그 결과에 따르면 대학교육과 함께 행정적 수퍼비전과 교육적 수퍼비전이 전문직업성 인식에 큰 영향을 미치고 있다고 하였다. Cha[24]는 지지적 수퍼비전이 소진(Burnout)과 부(Welfare)의 관계에서 유의미한 영향력을 미친다고 하였다. 그 밖에, 수퍼비전에 영향을 미치는 요인에 대한 연구와 수퍼바이저와 수퍼바이지 간의 인식을 비교하는 연구가 있다[25].

본 연구는 수퍼비전 기능과 활동을 근거로 하여 사회복지관에서 실질적인 업무를 담당하고 있는 일반 사회복지사와 이를 지도·감독하는 수퍼바이저 두 집단을 대상으로 수퍼바이저와 사회복지사가 경험하는 수퍼비전의 기능과 역할에 대한 생각을 살펴봄으로써 사회복지관에 바람직한 수퍼비전 제도를 확립하는데 필요한 기초 자료가 될 것이다.

3. 연구대상 및 방법

3.1 연구대상

본 연구는 서울, 부산, 인천 지역의 50개의 사회복지관에 근무하고 있는 선임사회복지사(수퍼바이저)와 일반 사회복지사(수퍼바이지)를 각각 50명씩 100명을 대상으로 조사하였다. 단, 동일한 조건 아래에서 수퍼바이저와 수퍼바이지 상호간의 수퍼비전 인식에 대한 차이를 밝히기 위해 기관내의 수퍼바이저와 수퍼바이지의 수와 대상을 동일한 팀으로 한정하였다. 수퍼바이저는 사회복지관의 조직구조상 관장, 부장을 제외한 과장, 팀장, 선임 등 수퍼비전을 제공하는 중간관리자로 규정하며 수퍼비전을 제공받는 수퍼바이지는 사회복지사를 대상으로 해서 조사하였다. 수퍼바이저는 직무기술(과업·의무·책임)에 대해서 수퍼바이지에게 전달해야 하며 업무관련 자기 인식을 할 수 있도록 해야 한다. 또한 이러한 목표를 달성할 수 있는 현실적인 추진방안을 구체적으로 계획하고 수퍼바이지의 의무와 권리에 대한 내용을 포함하여 상호협력적 관계를 유지하기 위해서 지속적인 점검 및 조정

이 필요하다. 수퍼바이지는 이러한 수퍼바이저의 감독과 지시에 대해 수용할 수 있는 태도를 가질 수 있어야 한다.

설문 조사의 대상이 되는 표본은 2020년 4월 현재 한국사회복지관협회에 등록되어 있는 서울, 부산, 인천지역의 지역사회복지관 중에서 50개 사회복지관을 무작위로 선정하여 그 구성원들을 대상으로 조사하였다. 이때, 서울과 부산, 인천지역의 복지관으로 한정하여 표집한 이유는 연구자의 접근 용이성을 고려한 것이다.

3.2 조사도구

본 연구에서 사용된 설문지는 수퍼바이저와 수퍼바이지 모두 동일한 내용을 담고 있다. 구체적인 내용으로 인구사회학적 특성 6문항, 수퍼비전현황 6문항, 수퍼비전에 대한 인식(행정적 수퍼비전, 교육적 수퍼비전, 지지적 수퍼비전 각각 10문항) 30문항으로 구성되었다. 무응답의 경우 대상에서 제외하였다. 수퍼비전 기능 및 인식에 관한 척도는 다음과 같다. 조사도구는 Middleman & Rhoders[22]의 수퍼비전 기능에 관한 내용을 중심으로 하는 내용으로 구성하여 국내 선행 연구에서 사용된 Kim과 Yang[26]의 척도를 재구성한 뒤 전문가의 수정을 받아 사용하였다. 수퍼비전 인식은 총 30개의 질문으로 되어 있으며 5점 척도인 Likert Scale로 ‘매우 그렇다’ 5, ‘대체로 그렇다’ 4, ‘보통이다’ 3, ‘별로 그렇지 않다’ 2, ‘전혀 그렇지 않다’ 1점으로 배정하여 점수가 높을수록 해당 기능을 긍정적으로 인식하고 점수가 낮을수록 부정적으로 인식하는 것으로 보았다. 수퍼바이저와 수퍼바이지 모두 동일한 설문지를 사용하였으며, 전체적으로 Cronbach's alpha 값 .9000 이상의 높은 신뢰도를 보여주고 있다.

3.3 연구방법

3.3.1 예비조사

본 연구를 위해 구조화된 설문지를 작성하여 서울시내 사회복지관 5곳에서 수퍼바이저 5명, 수퍼바이지 5명을 대상으로 예비조사를 실시하였다. 그 결과 일관되게 이해하기 분명하지 않다고 언급하는 단어를 바꾸거나 문항을 삭제하였으며 설문지의 신뢰도를 검증하였다.

3.3.2 본조사

예비조사를 통해 구조화된 설문지를 2020년 4월 10일부터 4월 21일까지 서울, 부산, 인천지역의 사회복지관에 배포 및 회수하여 본 조사를 실시하였다. 서울지역

사회복지관 29개소, 부산지역 사회복지관 18개소, 인천 지역 사회복지관 8개소에 선임 사회복지사 55부, 일반 사회복지사 55부, 총 110부가 배포되어 102부가 회수되어 92.7%의 회수율을 나타냈다. 이중 답변이 성실하지 못한 설문지 2부를 제외하고 총 100부(수퍼바이저 50부, 수퍼바이지 50부)가 분석에 사용되었다.

3.4 통계

본 연구에서 수집된 자료를 연구목적에 적합한 통계기법으로 분석하기 위해 SPSS 25.0 program (Statistical Package for Social Sciences, SPSS Inc., Chicago, IL, USA)을 사용하였으며, 조사대상자 일반적인 특성 및 수퍼비전의 현황, 수퍼비전에 대한 인식을 파악하기 위하여 빈도와 백분율, 평균, 표준편차 등의 기술적 통계분석을 실시하였다. 또한 수퍼바이저와 수퍼바이지의 인구사회학적 특성에 따라 수퍼비전 인식의 차이를 알아보기 위해 t-test 및 ANOVA를 시행하였다.

4. 결과 및 고찰

4.1 조사대상자의 일반적인 특성

Table 1은 인구사회학적 각 특성별로 살펴본 결과이다. 성별에서 수퍼바이저는 여성이 31명(62%), 남성이 19명(38%)이며 수퍼바이지는 여성이 31명(62%), 남성이 19명(38%)으로 여성이 연구대상자의 과반수 이상을 차지하고 있는 것을 알 수 있다. 연령에서 수퍼바이저는 30대가 45명(90%), 20대가 5명(10%)이며 수퍼바이지는 20대가 38명(76%), 30대가 12명(24%)으로 나타나, 수퍼바이저는 30대가 수퍼바이지는 20대가 많음을 알 수 있다. 학력에서 수퍼바이저는 대졸이 27명(54%), 대학원재가 14명(28%), 대학원 졸업이 8명(16%), 전문대졸이 1명(2%)이며 수퍼바이지는 대졸이 33명(66%), 전문대졸이 6명(12%), 대학원재와 대학원졸이 각각 5명(10%), 6명(12%)으로 나타나, 대졸이상이 전체 92% 이상을 차지하고 있으며 특히 수퍼바이저 일수록 학력이 더 높은 것으로 나타났다. 사회복지사 자격증'에서 수퍼바이저는 50명(100%) 전원이 1급 자격증을 소지하고 있었으며 수퍼바이지는 1급이 42명(84%), 2급이 8명(16%)으로 나타나 전체 응답자 중 92%가 1급 자격증을 소지하고 있었고, 2급은 8%로 나타났다. 자격증 역시 학력과 관련하여 1급 자격을 가진 사회복지사가 많았으며 특히 '사회복지사 1급 국가시험'이 시행되면서 일반 사회복지사의 경우 1급 자격증을 가진 사회복지사의 비율이 다소 떨어질 가능성이 있다고 추측된다. '현 사회복지관 근무기간'

Table 1. The general characteristics of the subjects

(unit: N, %)

Division	supervisors		supervisees		Total		
	Frequency	Percentage	Frequency	Percentage	Frequency	Percentage	
Gender	Male	19	38	19	38	38	38
	Female	31	62	31	62	62	62
Age	20~29 years	5	10	38	76	43	43
	30~39 years	45	90	12	24	57	57
Education level	College graduate	1	2	6	12	7	7
	University graduate	27	54	33	66	60	60
	Under graduate school	14	28	5	10	19	19
	Graduate graduation	8	16	6	12	14	14
Social worker certificate	1st grade	50	100	42	84	92	92
	Second grade	0	0	8	16	8	8
Current social worker working period	Below 2 years	9	18	26	52	35	35
	Below 2~5 years	21	42	21	42	42	42
	Below 5~8 years	13	26	0	0	13	13
	More than 8 years	7	14	3	6	10	10
Total working period of social welfare institution	Below 2 years	0	0	18	36	18	18
	Below 2~5 years	9	18	26	52	35	35
	Below 5~8 years	24	48	2	4	26	26
	More than 8 years	17	34	4	8	21	21

에서 수퍼바이저는 2~5년 미만이 21명(42%), 5~8년 미만이 13명(26%), 2년 미만이 9명(18%), 8년 이상이 7명(14%)이며 수퍼바이지는 2년 미만이 26명(52%), 2~5년 미만이 21명(42%)으로 나타났다. 현 사회복지관 근무에서 5년 이상 근무자의 전체비율(수퍼바이저, 수퍼바이지)은 20%에 불과하다고 볼 수 있다. '사회복지관 총 근무기간'에서 수퍼바이저는 5~8년 미만이 24명(48%), 8년 이상이 17명(34%), 2~5년 미만이 9명(18%)이며 수퍼바이지는 2~5년 미만이 26명(52%), 2년 미만이 18명(36%), 5~8년 미만이 2명(4%)로 나타났다.

4.2 조사대상자의 수퍼비전 현황

본 연구 대상자의 수퍼비전 결과는 Table 2에 제시되어 있다. 수퍼비전 현황별로 살펴보면, '정기적 수퍼비전 시간 유무'에서 수퍼바이저는 정기적인 수퍼비전이 있다가 27명(54%), 없다가 23명(46%)이며 수퍼바이지는 있다가 32명(64%), 없다가 18명(36%)으로 나타나, 수퍼바이지가 수퍼바이저보다 정기적인 수퍼비전이 있다고 나타났다. 또한 전체 대상으로 봤을 때 수퍼비전 시간유무에 대해 59%가 있다고, 41%는 없다고 답하여 이는 Choi[25]의 연구에서 정기적인 수퍼비전 시간이 존재한

Table 2. Subject's Supervision Status

Division		supervisors		supervisees		Total	
		Frequency	Percentage	Frequency	Percentage	Frequency	Percentage
Regular supervision	have	27	54	32	64	59	59
	none	23	46	18	36	41	41
Frequency of regular supervision	everyday	4	14.3	6	19.4	10	17
	Once every 3~4 days	5	17.9	2	6.5	7	11.9
	Once a week	15	53.6	20	64.5	35	59.3
	Once a month	0	0	3	9.7	3	5.1
	Etc	4	14.3	0	0	4	6.8
Supervision's period	At regular supervision hours	8	16	5	10	13	13
	When the supervisor wants	7	14	10	20	17	17
	When the social worker wants	8	16	9	18	17	17
	frequently	25	50	26	52	51	51
	Etc	2	4	0	0	2	2
Supervision's form	Individual supervision by supervisor	28	56	26	52	54	54
	Collective supervision by supervisor	9	18	9	18	18	18
	Supervision with a colleague	12	24	14	28	26	26
	Etc	1	2	1	2	2	2
Supervision's method	Verbal report	25	50	24	48	49	49
	Written Record	23	46	13	26	36	36
	Observation by supervisor	0	0	5	10	5	5
	Group discussion	2	4	8	16	10	10
Obstacles to Supervision	Shortage of time due to overwork of supervisor	13	26	27	54	40	40
	Lack of time due to excessive work of social workers	14	28	7	14	21	21
	Lack of supervisor's knowledge, skills, etc.	7	14	2	4	9	9
	Managers lack awareness of supervision	6	12	9	18	15	15
	Lack of awareness of the supervision of social workers	10	20	3	6	13	13
	Etc	0	0	2	4	2	2
Main supervision's function	Administrative supervision	18	36	20	40	38	38
	Educational supervision	12	24	15	30	27	27
	Supportive supervision	20	40	15	30	35	35

다는 응답과 그렇지 않다는 응답이 각각 53.4%, 46.5%로 본 연구결과와 비슷한 결과를 나타낸 것을 볼 수 있었다. 수년간 슈퍼비전의 중요성이 부각되고, 인식됨에 따라 정기적인 슈퍼비전 시간을 갖고 있는 기관이 증가하고 있음을 예측하게 하는 결과라 하겠다. 그만큼 실천현장에서는 슈퍼비전에 관한 발 빠른 움직임과 중요성 및 필요성이 임상경험 등의 각종 연구 등을 통해서 보고되고 있으며[26], 사회복지관 평가제 등이 한 몫을 한 것이라 추측된다. ‘정기적인 슈퍼비전이 있다’라고 답한 슈퍼바이저(28명), 슈퍼바이저(31명) 중 ‘정기적 슈퍼비전의 빈도’에서 슈퍼바이저는 매일이 4명(14.3%), 3~4일에 1번이 5명(17.9%), 1주일에 1번이 15명(53.6%), 기타가 4명(14.3%)이며 슈퍼바이저는 매일이 6명(19.4%), 3~4일에 1번이 2명(6.5%), 1주일에 1번이 20명(64.5%), 1달에 1번이 3명(9.7%)로 나타나, 두 집단이 1주일에 1번이 59.3%로 가장 높은 비율을 차지하고 있다. 이와 같은 결과는 Choi[25]의 연구에서 정기적인 슈퍼비전 시간이 주 1회라는 응답이 전체 응답의 55.3%를 차지한 것과 유사한 결과라고 할 수 있다. 1주일에 1번 이상이 전체빈도 88%이상을 차지하고 있어 슈퍼비전이 비교적 자주 이루어지고 있음을 알 수 있었다.

‘슈퍼비전의 시기’에서 슈퍼바이저는 정기적인 슈퍼비전 시간예가 8명(16%), 슈퍼바이저가 원할 때가 7명(14%), 슈퍼바이저가 원할 때가 8명(16%), 결재나 보고서 수시로가 25명(50%), 기타가 2명(4%)이며 슈퍼바이저는 정기적인 슈퍼비전 시간예가 5명(10%), 슈퍼바이저가 원할 때가 10명(20%), 사회복지사가 원할 때가 9명(18%), 결재나 보고서 수시로가 26명(52%)로 나타나 두 집단간 큰 차이는 없었으며 전체적으로 결재나 보고서 수시로가 과반수 이상을 차지하고 있음을 알 수 있었다. 이는 업무량 등으로 인해 별도로 정기적인 슈퍼비전을 활용하기 보다는 결재나 보고 시간에 수시로 슈퍼비전을 주고 있는 사례가 많음을 나타내고 있다. 이것은 Choi[25]의 연구에서 ‘결재나 보고서’라는 응답이 가장 높은 것과 유사하다고 하겠다.

‘슈퍼비전 형태’에서 슈퍼바이저는 슈퍼바이저에 의한 개별 슈퍼비전이 28명(56%), 슈퍼바이저에 의한 집단 슈퍼비전이 9명(18%), 동료 슈퍼비전이 12명(24%), 기타가 1명(2%)이며 슈퍼바이저는 26명(52%), 9명(18%), 14명(28%), 1명(2%)순으로 나타나 두 집단간 큰 차이는 없었으며 두 집단간이 슈퍼바이저에 의한 개별 슈퍼비전이 과반수 이상을 차지할 만큼 가장 높게 나타났으며, 이는 Cha[24]의 선행연구 결과와 같은 것이다. 동료 슈퍼비전의 경우 전체평균 26명(26%)으로 비교적 높게 나타

났으며, 전체적으로 슈퍼바이저에 의한 슈퍼비전의 형태가 72명(72%)으로 나타나 슈퍼바이저의 슈퍼비전이 중요함을 두 집단의 조사로 알 수 있었다.

‘슈퍼비전 방법’에서 슈퍼바이저는 구두보고가 25명(50%), 서면기록이 23명(46%), 집단토론이 2명(4%)이며 슈퍼바이저는 구두보고가 24명(48%), 서면기록이 13명(26%), 슈퍼바이저에 의한 관찰이 5명(10%), 집단토론이 8명(16%)로 나타나 슈퍼바이저는 ‘서면기록’을 통해 슈퍼비전을 주는 빈도가 높게 나온 반면 슈퍼바이저는 비교적 낮게 나타남을 알 수 있었으며, ‘슈퍼바이저에 의한 관찰’에서 슈퍼바이저는 응답자가 없는 반면 슈퍼바이저는 5명(10%)로 나타나 명확하게 큰 차이가 있음을 알 수 있었다. 즉, 슈퍼바이저는 슈퍼바이저가 본인을 관찰하며 슈퍼비전을 주고 있다고 인식하고 있음을 알 수 있었다.

‘슈퍼비전 장애요인’에서 슈퍼바이저는 슈퍼바이저의 업무과다로 인한 시간부족이 13명(26%), 사회복지사의 업무과다로 인한 시간부족이 14명(28%), 슈퍼바이저의 지식 및 기술 등의 능력부족이 7명(14%), 관리자 등의 슈퍼비전 인식부족이 6명(12%)이며 슈퍼바이저는 슈퍼바이저 업무과다로 인한 시간부족이 27명(54%), 슈퍼바이저의 업무과다로 인한 시간부족이 7명(14%), 슈퍼바이저의 능력부족이 2명(4%), 관리자의 슈퍼비전 인식부족이 9명(18%), 사회복지사의 슈퍼비전 인식부족이 3명(6%), 기타가 2명(4%)로 나타나 슈퍼바이저는 슈퍼바이저의 업무과다 및 슈퍼비전의 인식이 부족하여 슈퍼비전 장애요인을 갖고 있다고 나타났으며, 반대로 슈퍼바이저는 슈퍼바이저의 업무과다 및 슈퍼비전 인식이 부족하여 슈퍼비전 장애요인이 있다고 나타났다. 또한 슈퍼바이저와 슈퍼바이저의 시간부족이 전체평균 61%를 차지할 만큼 슈퍼비전을 주고 받는 슈퍼바이저와 슈퍼바이저가 업무과다 등으로 인해 원활한 슈퍼비전이 이루어지지 못함을 알 수 있었다.

‘주된 슈퍼비전의 기능’에서 슈퍼바이저는 행정적 슈퍼비전이 18명(36%), 교육적 슈퍼비전이 12명(24%), 지적 슈퍼비전이 20명(40%)이며 슈퍼바이저는 20명(40%), 15명(30%), 15명(30%)으로 나타나 슈퍼바이저는 행정적-지적-교육적 슈퍼비전의 순으로 주로 슈퍼비전을 사용하고 있으며 슈퍼바이저는 행정적-교육적-지적 슈퍼비전의 순으로 주로 사용하는 것으로 나타났다. 즉, 두 집단은 행정적 슈퍼비전이 가장 많이 사용되고 있었으며 슈퍼바이저는 교육적 슈퍼비전이 가장 적게, 슈퍼바이저는 지적 슈퍼비전이 가장 적게 쓰여지고 있음을 알 수 있다.

4.3 수퍼비전에 대한 인식

4.3.1 행정적 수퍼비전에 대한 인식

행정적 수퍼비전에 대한 인식은 근무조건, 기관의 조직·운영·기능·역할 및 정책형성 과정에 대한 지도, 업무수행에 따른 행정적인 서류작성 방법안내, 업무할당 시 다양성 배려, 업무할당 시 서비스 우선순위 제시, 타 부서와 협조적인 관계유지, 관련법규 및 지침과 행정적

절차지도, 기관 및 개인의 목표달성을 위해 업무위임에 따른 세부사항 제시, 기관의 역사·철학 및 정책목표 등에 대해 지도, “수퍼바이저-수퍼바이지”와 관계를 원활히 하는 방법논의에 관한 내용으로 구성되어 그 결과는 Table 3과 같다.

근무조건에 대한 수퍼바이저와 수퍼바이지의 수퍼비전 인식 차이는 없는 것으로 나타났으나 기관의 조직·운영·기능·역할 및 정책형성 과정에 대한 지도에 대한

Table 3. Awareness of Administrative Supervision

	Contents	supervisors		supervisees		t
		M	SD	M	SD	
1	Working conditions(wage, allowance, insurance, working hours, vacation system figures, etc.) are guided in detail.	3.76	0.84	3.48	0.74	1.561
2	It guides the organization and operation of the institution, its functions, roles, and the process of policy formation.	3.64	0.84	3.32	0.72	2.378*
3	It guides you on how to write administrative documents according to job performance.	4.12	0.52	3.88	0.77	1.345
4	When assigning tasks, take care so that you can experience a variety of experiences without focusing on a specific kind of work.	3.98	0.78	3.72	0.89	1.467
5	Clearly prioritize service when time and energy are limited when allocating tasks	3.90	0.65	3.42	0.83	7.339***
6	Maintain a cooperative relationship with other departments to assist in the performance of the job.	3.4	0.9	3.84	0.87	-6.324***
7	Instructs social welfare-related laws, guidelines, and administrative procedures.	3.18	0.77	3.52	0.74	-5.457**
8	It informs the details of the task delegation so that the organization's goals and individual goals can be achieved.	3.76	0.73	3.38	0.89	5.728**
9	It guides the organization's history, philosophy and policy goals.	3.48	0.89	3.10	0.68	5.873**
10	Share your thoughts on how to build a relationship with "Supervisor-Supervisor".	3.76	0.83	3.38	0.85	5.213**

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

Table 4. Awareness of Educational supervision

	Contents	supervisors		supervisees		t
		M	SD	M	SD	
1	Provides the theoretical knowledge needed to work with clients or to understand community and institutional programs.	3.62	0.67	3.42	0.75	5.213***
2	Instructs to develop a methodology or skill related to work.	3.65	0.75	3.35	0.66	2.829*
3	It provides education on the purpose and necessity of the program, and guides through reading of related materials.	3.84	0.95	3.28	0.79	4.218***
4	Educate all the needs before implementing the program.	3.62	0.95	3.42	0.67	7.342***
5	Teach skills to help clients prevent, alleviate, and recover from social dysfunction.	3.34	0.89	3.02	0.59	3.182**
6	It provides an opportunity for the development of self-awareness and the formation of a sense of identity with the social work profession.	3.58	0.75	3.18	0.81	4.112**
7	Provide education for the records necessary for the practice of social work.	3.82	0.82	3.16	0.72	5.337***
8	We provide technical and professional training related to program planning.	3.48	0.85	3.02	0.86	10.878***
9	Training is conducted on a regular or irregular basis by area, field, or project.	3.5	0.99	3.46	1.07	5.118***
10	It gives you the opportunity to retrain.	4.02	0.84	3.58	0.8	1.637

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

인식($p < .05$), 업무할당 시 서비스 우선순위 제시($p < .001$), 타 부서와 협조적인 관계유지($p < .001$), 관련법규 및 지침과 행정적 절차지도($p < .01$), 기관 및 개인의 목표달성을 위해 업무위임에 따른 세부사항 제시($p < .01$), 기관의 역사철학 및 정책목표 등에 대해 지도($p < .01$), “수퍼바이저·수퍼바이저”와 관계를 원활히 하는 방법논의($p < .01$)의 경우 두 군간에 차이가 남을 알 수 있었다. 특히 업무수행에 따른 행정적인 서류작성 방법안내를 수퍼바이저 4.12, 수퍼바이저 3.88로 가장 높게 인식하고 있었다. 이는 Choi[25]의 연구에서도 나타났듯이 사회복지관에서 근무하는 수퍼바이저가 현장에서 행정적 수퍼비전에 대해 수퍼바이저보다 절실히 느끼고 있음을 알 수 있다.

4.3.2 교육적 수퍼비전에 대한 인식

교육적 수퍼비전에 대한 인식은 필요한 이론적 지식제공, 방법론 기술발전을 위한 지도, 사업목적 필요성 교육, 관련자료, 열람지도, 프로그램 실행 전 제반적 필요사항 교육, Client 돕는 기술지도, 전문직과의 동일감 형성, 자아인식 발달기회, 실천기록을 위한 교육제공, 기획관련 기술적이고 전문적인 교육제공, 영역·분야사업별 교육실시, 재교육을 받을 기회제공에 관한 내용으로 구성되어 그 결과는 Table 4와 같다.

항목별로 살펴보면, ‘재교육을 받을 기회제공’(수퍼바이

저:3.58, 수퍼바이저:4.02)이 두 집단 각각에서 가장 높게 나타났으며, 수퍼바이저와 수퍼바이저 간에도 인식의 차이가 나타났다($p < .001$). 특이한 사항은 ‘사업목적 및 필요성 교육, 관련자료, 열람지도’(수퍼바이저: 3.28, 수퍼바이저: 3.84)가 두 군간에 차이가 났으며($p < .001$), 항목중에서 수퍼바이저는 두 번째로 높으나 수퍼바이저는 여섯 번째를 차지하고 있으며, ‘영역·분야사업별 교육 실시’(수퍼바이저: 3.46, 수퍼바이저: 3.50)는 반대로 수퍼바이저가 두 번째로 높으나 수퍼바이저는 여덟 번째로 나타나 인식이 다소 떨어지는 결과를 보였다. 반면, 항목중에서 ‘Client를 돕는 기술지도’(수퍼바이저: 3.02, 수퍼바이저: 3.34)에 대한 인식이 가장 낮았으며 두 군간에 차이가 남을 알 수 있었다($p < .001$). ‘기획과 관련한 기술적이고, 전문적인 교육제공’(수퍼바이저: 3.02, 수퍼바이저: 3.48)이 다음으로 낮게 나타났다.

4.3.3 지지적 수퍼비전에 대한 인식

지지적 수퍼비전에 대한 인식은 개인의 가치인정·자신감 제공, 의사소통시 존중, 감정입을 통해 경청하고 응답, 업무과정 및 결과를 인정, 편만한 환경제공, 능력극대화를 위한 감정적, 정서적 자극, 표현하는 감정을 수용·인정, 의사교환을 통해 감정해소, 결점인정 후 강화하도록 지도, 평가와 지지제공에 관한 내용으로 구성되

Table 5. Awareness of Supportive Supervision

Contents	supervisors		supervisees		t
	M	SD	M	SD	
1 By valuing and acknowledging supervisors as individuals, they give you the confidence to overcome the difficulties you may face when performing professional services.	4	0.73	3.72	0.67	1.527
2 We respect the supervisor very much when we communicate.	4.08	0.52	3.88	0.83	1.399
3 The supervisor listens and responds through empathy to the worries he may have when performing professional services.	4.04	0.71	3.68	0.81	2.829**
4 Recognize the work process and results performed by the supervisor.	3.98	0.67	3.8	0.77	1.345
5 It provides a comfortable environment so that the supervisor can confide in the confusion, instability, and indecision caused by special cases.	3.78	0.7	3.58	0.76	1.423
6 It stimulates emotionally and emotionally to maximize the supervisor's abilities.	3.88	0.73	3.62	0.9	1.423
7 During the supervision, he accepts and acknowledges the feelings expressed by the supervisor.	3.9	0.65	3.54	0.89	2.198*
8 Through communication with a supervisor, they are guided to express emotions and resolve difficulties and conflicts.	3.84	0.71	3.46	0.68	3.182**
9 Recognize the shortcomings and shortcomings of the supervisor and guide them to gradually strengthen them.	3.96	0.59	3.68	0.73	1.623
10 Appropriate evaluation and support for the supervisor's thinking, judgment, and discernment.	3.98	0.77	3.66	0.62	3.011**

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

어 그 결과는 Table 5와 같다.

지지적 수퍼비전에 대한 인식을 항목별로 살펴보면, '의사소통시 존중'(수퍼바이저: 3.88, 수퍼바이저: 4.08) 이 두 집단 각각에서 가장 높게 나타났으며, 수퍼바이저가 수퍼바이저보다 인식의 정도가 낮게 나타남을 알 수 있었다($p < .01$). '업무과정 및 결과를 인정'(수퍼바이저: 3.80, 수퍼바이저: 3.98)이 각각 순위 2위와 4위를 차지하고 있으며 반대로, '감정이입을 통해 경청하고 응답'(수퍼바이저: 3.68, 수퍼바이저: 4.04)이 각각 4위와 2위를 차지하고 있으며, 개인의 가치인정, 자심감 제공(수퍼바이저: 3.72, 수퍼바이저: 4.00)이 각각 3위를 차지하고 있어 각각 다소 높은 인식도를 보이고 있다. 반면, '의사교환을 통해 감정해소'(수퍼바이저: 3.46, 수퍼바이저: 3.84)와 '편안한 환경제공'(수퍼바이저: 3.58, 수퍼바이저: 3.78)이 가장 낮게 나타났다. 또한 수퍼비전 동안 표현하는 감정을 수용·인정($p < .05$), 의사교환을 통해 감정해소($p < .01$), 평가와 지지제공($p < .01$)의 항목에서는 수퍼바이저에 비해서 수퍼바이저의 인식 정도가 높게 나타났다.

4.4 수퍼바이저와 수퍼바이저간의 수퍼비전에 대한 인식의 차이

수퍼바이저와 수퍼바이저간의 수퍼비전에 대한 인식의 차이를 알아본 결과, 수퍼바이저와 수퍼바이저 집단에 따라 전체 수퍼비전에 대한 인식($p < .05$), 행정적($p < .001$), 교육적($p < .01$), 지지적($p < .001$) 수퍼비전에 대한 인식 모두 수퍼바이저가 수퍼바이저보다 높았으며, 이러한 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 Table 6에 제시되어 있다. 구체적으로 살펴보면, 전체 수퍼비전에 대한 인식은 수퍼바이저는 평균 3.79이며, 수퍼바이저는 평균 3.46으로 전체 수퍼비전에 대한 인식은 수퍼바이저가 0.33높으며, 이러한

차이는 통계적으로 유의미($p < .05$)한 것으로 나타났다.

기능별로 살펴보면, 우선 행정적 수퍼비전은 수퍼바이저가 평균 3.78, 수퍼바이저가 평균 3.43으로 수퍼바이저가 수퍼바이저보다 행정적 수퍼비전에 대한 인식이 평균 0.35 높으며, 이러한 차이가 통계적으로 유의미($p < .01$)한 것으로 나타났다. 또한 이러한 결과는 수퍼바이저가 수퍼바이저보다 행정적 수퍼비전에 대한 인식이 높다는 Choi[25]와 Park[7]의 선행연구와 같은 결과라고 볼 수 있다. 교육적 수퍼비전에 대한 인식은 수퍼바이저가 평균 3.65, 수퍼바이저가 평균 3.29로 수퍼바이저가 수퍼바이저보다 평균 0.36 높으며 이러한 차이는 통계적으로 유의미($p < .01$)한 것으로 나타났다. 지지적 수퍼비전에 대한 인식은 수퍼바이저가 평균 3.94, 수퍼바이저가 평균 3.67로 수퍼바이저가 수퍼바이저보다 평균 0.27 높으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의미($p < .05$)한 것으로 나타났다. 한편, 수퍼바이저, 수퍼바이저 집단 내에서의 수퍼비전에 대한 인식을 세부적으로 살펴보면, 수퍼바이저와 수퍼바이저 모두 지지적 수퍼비전에 대한 인식이 가장 높으며, 교육적 수퍼비전에 대한 인식이 가장 낮은 것으로 나타났다.

이와 같이 수퍼바이저와 수퍼바이저의 기능별 수퍼비전에 대한 인식의 차이를 살펴볼 때, 수퍼바이저가 모든 기능별 수퍼비전이 수퍼바이저보다 높다는 것을 알 수 있다. 또한 전체 수퍼비전에 대한 인식도 수퍼바이저가 높은 것을 알 수 있었다. 이러한 인식의 차이는 수퍼바이저들이 제공하고 있다고 인식하는 정도의 수퍼비전보다 수퍼비전을 제공받는 수퍼바이저들의 이러한 수퍼비전이 부적절하며 불만족하고 있다는 것을 나타내는 결과라고 추측할 수 있다. 다시말하면 현장에서 그만큼 중요하고 필요한데 비해 수퍼바이저로 하여금 수퍼바이저의 만족을 필요로 하는 만큼의 행정적·교육적·지지적 수퍼비전이 수행되지 않고 있다고 판단된다.

Table 6. Differences in perception of supervision between supervisors and supervisees

Division	Total Supervision		Supervision by function					
			Administrative		Educational		Supportive	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
supervisors	3.78	0.47	3.78	0.56	3.65	0.46	3.94	0.59
supervisees	3.46	0.48	3.43	0.52	3.29	0.61	3.67	0.46
t	3.705*		3.782***		3.384**		2.794**	

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

4.5 인구사회학적 특성에 따른 수퍼비전에 대한 인식의 차이

인구사회학적 특성에 따른 전체 수퍼비전에 대한 인식의 차이를 알아본 결과, 수퍼바이저는 30대 집단에서 20대 집단보다 수퍼비전에 대한 인식이 높게 나타났으며, 수퍼바이저 그룹에서는 여성이 남성보다 전체 수퍼비전에 대한 인식이 높은 것으로 나타났다. 그리고 총 사회복지근무기간에 따라서도 전체 수퍼비전에 대한 인식이 차이가 있는 것으로 나타났으며 이와 같은 결과는 Table 7에 나타나 있다.

구체적으로 살펴보면, 우선 수퍼바이저 집단에서는 성별과 학력, 총 사회복지기관 근무기간에 따라 전체 수퍼비전에 대한 인식의 차이가 나타나지 않았다. 그러나 연령에 따라서는 전체 수퍼비전에 대한 인식의 차이가 나타났다. 20대 수퍼바이저 집단에서는 전체 수퍼비전에 대한 인식의 평균이 3.01인데 비해, 30대 수퍼바이저 집단에서는 평균이 3.88로, 20대 집단보다 높게 나타났으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의미($p < .001$)하였다.

한편, 수퍼바이저 집단에서 인구사회학적 특성에 따라 전체 수퍼비전에 대한 인식을 살펴보면 다음과 같다. 수퍼바이저 집단에서는 연령과 학력에 따라서 전체 수퍼비전에 대한 인식의 차이가 나타나지 않았다. 그러나 성별과 총 사회복지기관 근무기간에 따라서는 전체 수퍼비전에 대한 인식이 차이가 있음을 보여주고 있다. 여성 수퍼

바이저 집단에서는 전체 수퍼비전에 대한 인식 평균이 3.60으로 남성의 평균 3.28보다 0.32 높았으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의미($p < .05$)한 것으로 나타났다. 사회복지관 총 근무기간에 따른 전체 수퍼비전에 대한 인식은 '2년 미만'이라고 응답한 집단의 전체 수퍼비전에 대한 인식 평균이 3.77로 가장 높았으며, '2~5년 미만', '5~8년 미만'이라고 응답한 집단순으로 전체 수퍼비전에 대한 인식이 낮아지는 것으로 나타났다($p < .01$).

각 항목, 성별, 연령, 교육수준, 근무기간에 따른 수퍼바이저와 수퍼바이저의 인식의 정도를 살펴보면 성별($p < .05$), 교육수준($p < .01$), 근무기간($p < .001$)의 차이에 따라 인식의 차이가 났으며, 연령에 따라서는 인식의 차이에 통계적 유의성이 없음이 나타났다.

4.6 인구사회학적 특성에 따른 기능별 수퍼비전에 대한 인식의 차이

4.6.1 행정적 수퍼비전에 대한 인식의 차이

인구사회학적 특성에 따른 행정적 수퍼비전에 대한 인식의 차이 결과는 Table 8에 나타나 있다.

구체적으로 살펴보면, 우선 수퍼바이저 집단에서는 성별과 학력, 총 사회복지 기관 근무기간에 따라 행정적 수퍼비전에 대한 인식의 차이가 나타나지 않았다. 그러나 연령에 따라서는 행정적 수퍼비전에 대한 인식의 차이가 나타났다. 20대 수퍼바이저 집단에서는 행정적 수퍼비전

Table 7. Differences in perception of overall supervision according to demographic sociological characteristics

Variable	Division	supervisors		supervisees		t
		M	SD	M	SD	p
Gender	Male	3.82	0.24	3.28	0.33	1.876*
	Female	3.77	0.57	3.60	0.51	0.032
	t	0.370		-2.433*		
Age	20~29 years	3.01	0.50	3.53	0.47	0.123
	30~39 years	3.88	0.39	3.32	0.48	0.609
	t	-4.635***		1.231		
Education level	College graduate	3.20	-	3.72	0.37	3.699**
	University graduate	3.70	0.48	3.48	0.48	0.009
	Under graduate school	3.81	0.43	3.20	0.21	
	Graduate graduation	4.10	0.44	3.45	0.66	
	F	1.767		1.116		
Total working period of social welfare institution	Below 2 years	-	-	3.77	0.54	-4.999***
	Below 2~5 years	3.58	0.66	3.36	0.33	0.000
	Below 5~8 years	3.82	0.40	3.05	0.36	
	More than 8 years	3.87	0.44	3.01	0.23	
	F	1.179		5.966**		

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

Table 8. Differences in perception of Administrative Supervision

Variable	Division	supervisors		supervisees		t
		M	SD	M	SD	p
Gender	Male	3.84	0.36	3.22	0.42	1.426
	Female	3.74	0.66	3.59	0.51	1.295
	t	0.623		-2.649*		
Age	20~29 years	2.74	0.38	3.47	0.52	-0.717
	30~39 years	3.90	0.45	3.33	0.48	4.135
	t	-5.543***		0.786		
Education level	College graduate	3.40	-	3.67	0.42	6.996***
	University graduate	3.65	0.60	3.44	0.53	0.000
	Under graduate school	3.85	0.41	3.30	0.19	
	Graduate graduation	4.12	0.61	3.36	0.70	
	F	1.746		0.553		
Total working period of social welfare institution	Below 2 years	-	-	3.72	0.59	-0.939
	Below 2~5 years	3.50	0.84	3.34	0.37	3.692
	Below 5~8 years	3.76	0.47	2.75	0.35	
	More than 8 years	3.95	0.48	2.69	0.31	
	F	1.928		6.062**		

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

에 대한 인식의 평균이 2.74인데 비해, 30대 수퍼바이지 집단에서는 평균이 3.90로, 20대 집단보다 높게 나타났으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의미(p<.001)하였다.

한편, 수퍼바이지 집단에서 인구사회학적 특성에 따라 행정적 수퍼비전에 대한 인식을 살펴보면 다음과 같다. 수퍼바이지 집단에서는 연령과 학력에 따라서 행정적 수퍼비전에 대한 인식의 차이가 나타나지 않았다. 그러나 성별과 총 사회복지관 근무기간에 따라서는 행정적 수퍼비전에 대한 인식이 차이가 있음을 보여주고 있다. 여성 수퍼바이지 집단에서는 행정적 수퍼비전에 대한 인식 평균이 3.59로 남성의 평균 3.22보다 0.37 높았으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의미(p<.05)한 것으로 나타났다. 또한 사회복지관 총 근무기간별로 집단간 차이를 구체적으로 살펴보면, 사회복지관 총 근무경력이 '2년 미만'인 수퍼바이지 집단은 행정적 수퍼비전에 대한 인식 평균이 3.72로 '2~5년 미만'인 집단의 평균 3.34와 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 또한 '2년 미만'의 집단과 평균 2.75인 '5~8년 미만'의 집단간의 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

각 항목, 성별, 연령, 교육수준, 근무기간에 따른 수퍼바이저와 수퍼바이지의 행정적 수퍼비전 인식의 정도를 살펴보면 교육수준(p<.001)의 차이에 따라 인식의 차이가 났으며, 성별, 연령, 근무기간에 따라서는 인식의 차이에 통계적 유의성이 없음이 나타났다.

4.6.2 교육적 수퍼비전에 대한 인식

인구사회학적 특성에 따른 교육적 수퍼비전에 대한 인식의 차이 결과는 Table 9에 나타나 있다.

구체적으로 살펴보면, 우선 수퍼바이저 집단에서는 성별과 총 사회복지관 근무기간에 따라 교육적 수퍼비전에 대한 인식의 차이가 나타나지 않았다. 그러나 연령에 따라서는 교육적 수퍼비전에 대한 인식의 차이가 나타났다. 20대 수퍼바이저 집단에서는 교육적 수퍼비전에 대한 인식의 평균이 3.20인데 반해, 30대 수퍼바이저 집단에서는 평균이 3.70으로, 20대 집단보다 높게 나타났으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의미(p<.05)하였다. 또한 학력에 따라서는 차이가 있었는데, 구체적으로 대학원졸 이상의 학력이 교육적 수퍼비전에 대한 인식이 가장 높게 나타났으나, 집단간의 유의미한 차이를 보이지는 않았다.

한편, 수퍼바이지 집단에서 인구사회학적 특성에 따라 교육적 수퍼비전에 대한 인식을 살펴보면 다음과 같다. 수퍼바이지 집단에서는 연령과 학력에 따라서 교육적 수퍼비전에 대한 인식의 차이가 나타나지 않았다. 그러나 성별(p<.01)과 총 사회복지관 근무기간(p<.01)에 따라서는 교육적 수퍼비전에 대한 인식이 차이가 있음을 보여주고 있다. 여성 수퍼바이지 집단에서는 교육적 수퍼비전에 대한 인식 평균이 3.50으로 남성의 평균 3.04보다 0.46 높았으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의미

($p < .01$)한 것으로 나타났다. 또한 사회복지기관 총 근무 기간별로 집단간 차이를 살펴보면, 사회복지기관 총 근무경력이 2년 미만인 수퍼바이저 집단은 교육적 수퍼비전에 대한 인식 평균이 3.68로 2~5년 미만인 집단의 평균 3.17과 유의미한 차이를 보였다($p < .01$). 각 항목, 성별, 연령, 교육수준, 근무기간에 따른 수퍼바이저와 수퍼바이저의 교육적 수퍼비전 인식의 정도를 살펴보면 교육

수준($p < .001$), 총 근무기간($p < .05$)의 차이에 따라 인식의 차이가 났으며, 성별과 연령에 따라서는 인식의 차이에 통계적 유의성이 없음이 나타났다.

4.6.3 지지적 수퍼비전에 대한 인식

인구사회학적 특성에 따른 지지적 수퍼비전에 대한 인식의 차이 결과는 Table 10에 나타나 있다.

Table 9. Differences in perception of Educational supervision

Variable	Division	supervisors		supervisees		t
		M	SD	M	SD	p
Gender	Male	3.70	0.29	3.04	0.32	1.968
	Female	3.62	0.55	3.50	0.64	0.187
	t	0.573		-2.880**		
Age	20~29 years	3.20	0.66	3.39	0.59	1.346
	30~39 years	3.70	0.42	3.11	0.49	0.141
	t	-2.382*		1.390		
Education level	College graduate	3.22	-	3.47	0.39	6.337***
	University graduate	3.56	0.40	3.38	0.62	0.000
	Under graduate school	3.61	0.55	2.94	0.25	
	Graduate graduation	4.05	0.33	3.12	0.61	
	F	2.945*		1.190		
Total working period of social welfare institution	Below 2 years	-	-	3.68	0.59	-3.343*
	Below 2~5 years	3.71	0.40	3.17	0.47	0.038
	Below 5~8 years	3.61	0.49	2.95	0.07	
	More than 8 years	3.66	0.48	3.15	0.13	
	F	0.154		5.916**		

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

Table 10. Differences in perception of Supportive Supervision

Variable	Division	supervisors		supervisees		t
		M	SD	M	SD	p
Gender	Male	3.93	0.37	3.59	0.45	2.467
	Female	3.96	0.70	3.72	0.47	0.041*
	t	-0.163		-0.956		
Age	20~29 years	3.10	1.07	3.72	0.42	-0.387
	30~39 years	4.04	0.46	3.53	0.62	2.349
	t	-3.667**		1.144		
Education level	College graduate	3.70	-	4.02	0.47	1.286
	University graduate	3.88	0.67	3.62	0.41	1.118
	Under graduate school	3.99	0.50	3.36	0.28	
	Graduate graduation	4.13	0.50	3.88	0.74	
	F	0.423		2.534		
Total working period of social welfare institution	Below 2 years	-	-	3.89	0.57	-5.998**
	Below 2~5 years	3.50	0.84	3.58	0.35	0.002
	Below 5~8 years	3.76	0.47	3.45	0.35	
	More than 8 years	3.95	0.48	3.43	0.32	
	F	3.107		2.813		

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

구체적으로 살펴보면, 우선 수퍼바이저 집단에서는 성별과 학력, 총 사회복지기관 근무기간에 따라 지지적 수퍼비전에 대한 인식의 차이가 나타나지 않았다. 그러나 연령에 따라서는 지지적 수퍼비전에 대한 인식의 차이가 나타났다. 20대 수퍼바이저 집단에서는 지지적 수퍼비전에 대한 인식의 평균이 3.10인데 비해, 30대 수퍼바이저 집단에서는 평균이 4.04로, 20대 집단보다 0.94 높게 나타났으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의미($p < .01$)하였다. 한편, 수퍼바이지 집단에서는 성별, 연령, 학력, 총 사회복지기관 근무기간 등 4가지 인구사회학적 특성에 따라 지지적 수퍼비전에 대한 인식의 차이가 나타나지 않았다. 각 항목, 성별, 연령, 교육수준, 근무기간에 따른 수퍼바이저와 수퍼바이지의 지지적 수퍼비전 인식의 정도를 살펴보면 성별($p < .05$), 총 근무기간($p < .01$)의 차이에 따라 인식의 차이가 났으며, 연령과 교육수준에 따라서는 인식의 차이에 통계적 유의성이 없음이 나타났다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 지역사회복지관의 수퍼바이저(선임 사회복지사)와 수퍼바이지(일반 사회복지사) 두 집단간 수퍼비전의 인식은 어떠하며 어떠한 차이가 있는가를 분석하였다. 그리고 사회복지관의 행정적·교육적·지지적 수퍼비전의 인식 차이를 규명함으로써 사회복지관 수퍼비전의 중요성을 재인식하고 수퍼바이저와 수퍼바이지 각자의 역할과 책임을 강화하여 사회복지관 수퍼비전이 효과적으로 이루어질 수 있는 기초 자료를 제시하고자 하였다.

조사대상자는 서울지역 사회복지관, 부산지역 사회복지관, 인천지역 사회복지관에 근무하는 선임 사회복지사와 일반 사회복지사 100명을 대상으로 하였다. 수퍼바이저와 수퍼바이지 성별을 살펴보면 여성 62%, 남성 38%로 나타났으며, 연령별로는 수퍼바이저는 30대가 90%, 수퍼바이지는 24%로 나타나 수퍼바이지의 연령이 수퍼바이저보다 높음을 알 수 있었다. 또한 학력에서도 수퍼바이저가 대졸 이상이 98%로 수퍼바이지의 88%에 비해서 높게 나타난 걸 알 수 있었다. 사회복지사 자격증에서 수퍼바이저는 100% 전원이 1급 자격증을 소지하고 있었으며 수퍼바이지는 1급이 84%, 2급이 16%로 나타나 자격증 역시 학력과 관련하여 수퍼바이저가 1급 자격 보유 비율이 수퍼바이지에 비해서 높게 나타남을 알 수 있었다. 또한 '현 사회복지관 총 근무기간'에서 수퍼바이저는 5년 이상이 82%, 수퍼바이지는 12%로 나

타났다. 이는 Kang 등[27]의 연구에서도 본 연구에서와 같이 수퍼바이저의 연령과 학력 자격증 보유비율이 수퍼바이지보다 높은 것으로 나타났는데 이는 수퍼바이저는 수퍼비전의 업무를 담당하는 자로써 교육과 훈련을 받은 경험을 가진 경력자로 전문적인 지식을 갖추고 있는 사람으로 정의되어진다면 수퍼바이지는 수퍼비전을 받는 사람으로 수퍼바이저의 감독과 교육을 받는 자이기 때문이라고 추측할 수 있다. 하지만 Son[28]의 연구에서는 오히려 교육과 상담의 과정에서 수퍼바이저에 비해서 수퍼바이지가 수퍼비전의 공유, 동감을 하는 과정에 자기 개방을 통하여 자기효능감이 증가한다고 하였다.

수퍼바이저와 수퍼바이지간의 전체 수퍼비전에 대한 인식을 살펴보면, 수퍼바이저의 전체 수퍼비전에 대한 인식은 평균 3.79이며 수퍼바이지의 전체 수퍼비전에 대한 인식은 3.46이어서 전체 수퍼비전에 대한 인식은 수퍼바이저가 높게 나타났다. 이는 Cho 등[6]의 연구에서도 밝혔듯이 수퍼비전에서 수퍼바이지가 안전한 느낌을 받지 못하고 부정적인 경험을 하였을 때 그 경험을 수퍼비전 내에서 개방하고 해결하기 어려워 수퍼비전에 대한 인식이 수퍼바이저에 비해서 낮다고 하였다. 이는 앞으로의 수퍼비전에 대한 인식을 높이기 위해 수퍼바이지가 수퍼바이저의 피드백을 수용하는 동시에 자신의 의견을 피력하고, 부정적인 경험에 대해서도 개방할 수 있도록 안전한 환경과 신뢰 관계를 구축시켜야 하는 방향성을 제시한다고 볼 수 있다.

수퍼바이저와 수퍼바이지간의 기능별 수퍼비전에 대한 인식에서 행정적 수퍼비전 인식을 살펴보면, 수퍼바이저의 전체평균은 3.78이며 수퍼바이지는 3.43으로 나타났다. 각 항목별로는 '업무수행에 따른 행정적인 서류작성 방법 안내'(수퍼바이저: 4.12, 수퍼바이지: 3.88)가 두 집단 모두 인식도가 가장 높게 나타났다. '기관의 조직과 운영, 기능, 역할 및 정책형성 과정지도'(수퍼바이저: 3.98, 수퍼바이지: 3.72)가 높았으며 '기관의 역사, 철학 및 정책목표에 대한 지도'(수퍼바이저: 3.48, 수퍼바이지: 3.10)는 집단 모두 가장 낮은 인식도를 보였다. 교육적 수퍼비전 인식을 살펴보면, 수퍼바이저의 전체평균은 3.65이며 수퍼바이지는 3.29로 나타났다. 각 항목별로 보면 '재교육을 받을 기회 제공'(수퍼바이저: 4.02, 수퍼바이지: 3.58)이 두 집단 모두 인식도가 가장 높게 나타났으며 가장 인식도가 낮은 것은 '클라이언트의 사회적 역기능 예방, 완화, 회복 기술지도'(수퍼바이저: 3.34, 수퍼바이지: 3.02)로 나타났다. 교육적 수퍼비전 인식도도 행정적 수퍼비전과 마찬가지로 수퍼바이저가

큰 것으로 나타났다. 지지적 수퍼비전 인식을 살펴보면, 수퍼바이저의 전체평균은 3.94이며 수퍼바이저는 3.67로 나타났으며 각 항목별로 보면 '의사소통 존중'(수퍼바이저: 4.08, 수퍼바이저: 3.88)이 가장 높게 나타났다. 가장 인식도가 낮은 것은 '감정표현 및 갈등해소 지도'(수퍼바이저: 3.84, 수퍼바이저: 3.46)로 나타났다. 지지적 수퍼비전 인식도도 행정적 수퍼비전과 교육적 수퍼비전에 이어 수퍼바이저가 수퍼바이저보다 높은 것으로 나타났다. Lee[29]의 연구에서도 수퍼비전 기능수행 인식의 차이에 있어서 수퍼바이저의 인식이 수퍼바이저보다 높게 나타난다고 하여 본 연구결과와 같은 경향을 나타냄을 알 수 있었다. 또한 수퍼비전 기능수행과 직무만족도를 연결하여 연구한 Yoon[30]의 연구에서도 학력, 자격증, 주된 업무, 급여 등이 더 많은 수퍼바이저의 인식이 수퍼바이저보다 더 높게 나타남을 알 수 있었다.

또한 Min[31]의 연구에서도 수퍼바이저는 수퍼바이저에게 합리적인 방법으로 수퍼비전 기능을 수행하는 것으로 인식, 만족하는 반면, 수퍼바이저는 비합리적이고 부적절하게 수퍼비전이 이루어지고 있다고 보는 견해가 다소 높게 나타나, 수퍼바이저와 수퍼바이저간의 수퍼비전에 대한 인식도가 각각 다름을 알 수 있었다. 본 연구결과도 수퍼비전에 대한 인식의 차이가 있음을 밝히고 있다.

각 기능별 수퍼비전 인식 차이를 볼 때 수퍼바이저는 지지적 수퍼비전(3.94)이 가장 높게 나타났으며, 행정적 수퍼비전(3.78), 교육적 수퍼비전 (3.65)순으로 나타났다. 수퍼바이저도 지지적 수퍼비전(3.67), 행정적 수퍼비전(3.43), 교육적 수퍼비전(3.29) 순으로 수퍼바이저와 동일한 순위를 나타냈다.

인구사회학적 특성에 따른 수퍼비전 인식의 차이에서 전체 수퍼비전에 대한 인식의 차이 중 '연령'에서 수퍼바이저는 30대 집단(평균 3.88)이 20대 집단(평균 3.01)보다 수퍼비전에 대한 인식이 높게 나타났으며, 수퍼바이저 그룹에서는 여성(평균 3.60)이 남성(평균 3.28)보다 전체 수퍼비전에 대한 인식이 높은 것으로 나타났다. 또한 수퍼바이저 집단에서는 성별과 학력, 총 사회복지기관 근무기간에 따라 전체 수퍼비전에 대한 인식의 차이가 나타나지 않았지만, 수퍼바이저 집단에서는 연령과 학력에 따라서 전체 수퍼비전에 대한 인식의 차이가 나타나지 않은 반면 성별과 총 사회복지기관 근무기간에 따라서는 전체 수퍼비전에 대한 인식의 차이가 있었다.

인구사회학적 특성에 따른 기능별 수퍼비전에 대한 인식의 차이를 살펴보면, 행정적 수퍼비전 의 경우 수퍼바이

저 집단에서는 성별과 학력, 총 사회복지기관 근무기간에 따라 행정적 수퍼비전의 차이가 나타나지 않은 반면 연령에서는 30대 집단(평균 3.90)이 20대 집단(평균 2.74)보다 행정적 수퍼비전에 대한 인식이 높게 나타났다. 하지만 수퍼바이저 집단에서는 연령과 성별(여성평균 3.59, 남성평균 3.22)과 총 사회복지기관 근무기간에 따라서는 인식의 차이가 있었다. 교육적 수퍼비전에 대한 인식의 차이에서는 수퍼바이저는 30대 집단에서 20대 집단보다 교육적 수퍼비전 인식이 높게 나타났으며, 학력에 따라서도 인식의 차이가 있었다. 수퍼바이저는 여성(평균 3.50)이 남성(평균 3.04)보다 교육적 수퍼비전에 대한 인식이 높은 것으로 나타났으며, 총 사회복지기관 근무기간에 따라서도 인식의 차이가 있는 것으로 나타났는데 특히 총 근무기간이 2년 미만인 수퍼바이저 집단이 교육적 수퍼비전에 대한 인식이 가장 높게 나타났다. 지지적 수퍼비전에 대한 인식의 차이에서는 수퍼바이저는 30대 집단(평균 4.04)에서 20대(평균 3.10) 집단보다 인식이 높은 것으로 나타났으며 수퍼바이저는 4가지 변수 중 어떠한 변수에 따라서도 지지적 수퍼비전에 대한 인식의 차이를 보이지 않았다. Lee[29]의 연구 결과에 따르면 수퍼비전의 기능수행에 따른 수퍼바이저와 수퍼바이저의 인식의 차이에서 본 연구결과와 유사하게 행정적 수퍼비전과 교육적 수퍼비전은 학력에 따라서, 지지적 수퍼비전은 성별에 따라 유의미한 차이가 나타난 것으로 보였다.

본 결과를 토대로 각 기능별 수퍼비전 인식 차이에 대한 다음과 같은 결론을 내리고자 한다.

행정적 수퍼비전과 교육적 수퍼비전, 지지적 수퍼비전 모두 수퍼바이저는 인식도가 높은 반면, 수퍼바이저는 낮게 나타났다. 또한 수퍼바이저의 수퍼비전 욕구를 수퍼바이저가 인식하는 만큼 충족시키지 못하고 있음을 드러내고 있다. 이에 행정적 수퍼비전은 효과적인 업무수행을 위해 행동을 필요한 방향으로 변화시키는 것에 초점을 두고 수퍼바이저로 하여금 기관의 구조와 자원을 효율적으로 이용할 수 있도록 수퍼바이저는 도와야 될 것으로 판단되어진다. 즉, 수퍼바이저의 행정적 성장을 꾀하는데 목적을 두고 수퍼바이저는 수퍼비전의 정책과 절차를 적절하게 수용하지 못하는 수퍼바이저에게 업무환경의 구조화와 업무수행에 필요한 접근법을 제공할 수 있도록 해야한다. 또한 수퍼바이저는 수퍼바이저가 업무수행을 위해 무엇이 필요한지를 알아 임상적으로 업무를 수행기 위해 필요한 지식, 기술, 태도를 가르쳐야 된다. 교육적 수퍼비전에 있어 수퍼바이저의 주된 임무는 수퍼

바이저가 어떻게 임무를 수행해야 하는지를 가르치기 때문에 교육적 수퍼비전에서의 관심은 어떻게 배우고 가르치는 것이다. 즉 수퍼바이저와 수퍼바이저가 서로 수용하고 긴장을 풀 때 학습을 촉진하고 긍정적 관계에서 참여의 정도가 높아진다. 또한 수퍼바이저에 대한 일관된 태도 등은 수퍼바이저의 배움의 동기를 증가시킨다. 일관된 태도 등은 수퍼바이저로 하여금 수퍼바이저와 같이 되기를, 그가 가진 능력을 갖기를, 그래서 그를 모방하기 위해 학습하기를 원하는데 즉, 수퍼바이저가 수퍼바이저와 긍정적인 관계를 형성하고 유지하는 것은 수퍼바이저에게 있어서 중요한 가르침이다. 또한 수퍼바이저로 하여금 업무에 대한 스트레스와 긴장에 대해 방어능력을 키우도록 하는 지지적 수퍼비전은 수퍼바이저로 하여금 수퍼바이저의 자아 능력을 강화하고자 하는 칭찬, 자신감 등을 체크하여 일에 대한 능력을 증가하도록 도와주어야 한다. 이러한 수퍼비전 기능수행에 따라 수퍼바이저와 수퍼바이저의 관계는 더욱 더 끈고하게 형성될 것으로 판단되어지며 공감, 소통 등을 통하여 수퍼비전에 대한 인식의 차이가 줄어들 것으로 판단되어진다.

이상의 결과와 같이 수퍼바이저와 수퍼바이저의 기능별 수퍼비전에 대한 인식의 차이는 수퍼바이저가 모든 기능별 수퍼비전이 수퍼바이저보다 높다는 것을 알 수 있다. 또한 수퍼바이저들이 제공하고 있다고 인식하는 정도의 수퍼비전보다 수퍼비전을 제공받는 수퍼바이저들은 이러한 수퍼비전 인식이 상대적으로 낮다는 것을 알 수 있다. 조사결과에서도 알 수 있듯이 수퍼비전의 장애요인으로 수퍼비전 인식부족(전체 평균 28%)을 들 수 있는데 수퍼비전 인식 증진을 위해서는 수퍼바이저 뿐만 아니라 수퍼바이저에 대한 재교육도 필요할 것으로 보여진다. Park[32]의 연구에 의하면 인식의 차이가 사회복지사들간의 갈등을 유발할 수 있고 갈등원인들은 업무수행, 방침이나 절차의 비일관성, 직무상 의견의 불일치, 불완전한 정보로 인한 의견충돌, 업무상 다툼이라고 하였다. 이런 원인에 기인한 사회복지사들의 갈등이 증가하면 이를 통해 직무 만족도가 저하된다고 하였다. 그래서 감독자와 감독을 받는자가 서로의 니즈가 무엇인지를 파악하여 수퍼바이저는 수퍼바이저의 사회복지 실천에 필요한 전문기술에 대한 직접적인 수퍼비전을 제공할 책임이 있으며 수퍼바이저는 수퍼비전을 받을 권리를 가지고 있다. 따라서 적재적소에 전문적인 수퍼비전이 제공되기 위해 사회복지사협회 등 관련 단체에서 수퍼바이저를 위한 자격제도와 정기적인 보수교육을 시행하여야 하며, 수퍼바이저의 요구가 무엇인지 알 필요가 있다.

References

- [1] H. H. Jung, "A Study on the Influence of Job Environment of Social Welfare Facility Workers on Job Satisfaction", Master's thesis, Korea University, 2009.
- [2] Kadushin, A., "Supervision in Social Work"(2nd Ed.), New York: Columbia University Press. pp. 30-31, 1985.
- [3] B. G. Sin, "Social Welfare Administration", *Community*, pp. 287. 2019
- [4] Kadushin, A., "Supervisor-Supervisee: A Survey", *Social Work*, Vol. 19, 1974.
- [5] S. Y. So, S. S. Chang, "A Study on the Components of Effective Supervision Perceived by Supervisors", *Korea Journal of Counseling*, Vol.12, No.3, pp.1051~1067, 2011.
<https://doi.org/10.15703/kjc.12.3.201106.1051>
- [6] Y. J. Cho, E. J. Lee, S. K. Yoo, "The changing process of supervisees' negative experiences in the counseling supervision", *Korea Journal of Counseling*, Vol.26, No.4, pp.841~877, 2014.
- [7] I. Y. Park, *Supportive supervision workers from middle managers at community welfare centers a study on the Influence on Job Satisfaction*, Master's thesis, Soongsil University, Seoul, Korea, pp.3-4, 1998.
- [8] M. K. Choi, (A) *Study on Supervision Recognition Between Supervisors and Social Workers in Social Welfare Center*, Master's thesis, Ewha Womens University, Seoul, Korea, pp.3-4, 1997.
- [9] Y. J. Kim, (The) *Relation between the tasks & functions of supervision and supervisee's supervision satisfactions*, Master's thesis, Ewha Womens University, Seoul, 2004.
- [10] M. H. Kim, H. Y. Hong, "A Consensual Qualitative Research of the Need for Supervision Education for Novice Supervisors", *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol. 17, No. 2, pp. 573~594, 2017.
<https://doi.org/10.5392/JKCA.2017.17.02.573>
- [11] E. Calton, "An introduction to Clinical Social Work Supervision", The Haworth press, pp. 39, 1983.
- [12] W. H. Choi, E. J. Jung, S. H. Kim, "The Impact of Supervision Process and Function on Customer Orientation of Social Workers", *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol.19, No.5, pp. 404~416, 2019.
<https://doi.org/10.5392/JKCA.2019.19.05.404>
- [13] S. Y. Choi, "Understanding and using fellow supervision", *Korean Journal of Psychology General*, Vol.38, No.1, pp. 1~23, 2019.
<https://dx.doi.org/10.22257/kjp.2019.3.38.1.1>

- [14] R. L. Barker, "The Social Work Dictionary" Silver Spring, Maryland : NASW, pp.160-161, 1987.
- [15] M. Williamson, "Supervision-New Patterns and Processes", New York: Association Press, 1961.
- [16] M. J. Austin, "Supervisory Management for the Human Service", Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, pp. 11-12, 1981.
- [17] C. Towle, "The Place of Help in Supervision", *Social Service Review*, Vol. 37, pp. 3-15, 1963.
- [18] G. M. Hart, "The Process of Clinical Supervision", Batimore : University Park Press, pp. 101-106, 1982.
- [19] H. J. Yun, "(A) Study on the Effects of Supportive Supervision upon morale among Social Workers", Master's thesis, Ewha Women's University, pp. 20, 1997.
- [20] S. H. Ryu, "(A) Study on Satisfaction as Social Work Supervision", Master's thesis, Ewha Women's University, pp. 7, 1990.
- [21] J. S. An, "(A) Study on the Development of Standards System for Social Work Supervision : Focused on staff supervision at the community welfare center", Doctor's thesis, Seoul Women's University, 2007.
- [21] Middleman, R. and Rhodes, G. "Competent Supervision Making Imaginative Judgements", Prentice-Hall: Englewood Cliffs, New Jersey, pp. 10~25, 1985.
- [22] J. S. Kang, "Effect of Supervision Characteristics of Social Work Practicum on the Student's Career Development", *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol.12, No.12, <http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2012.12.12.212>
- [23] J. E. Moon, *Knowledge and Skill Competence of Supervisor*, Master's thesis, Yonsei University, Seoul, Korea, 2004.
- [24] E. K. Cha, *The Relationship between Burnout and Supportive Supervision of Social Workers in Welfare Center for the Disabled*, Master's thesis, Dongduck University, Seoul, Korea, 2001.
- [25] S. Y. Choi, "A needs assessment of supervisors' training for novice supervisors", *Korean Journal of Psychology: General*, Vol. 31, No. 4, pp. 1119~1138, 2019. <http://dx.doi.org/10.23844/kjcp.2019.11.31.4.1119>
- [26] Y. I. Kim, Y. K. Yang, "Social Welfare Supervision Theory", p.622, Yangseowon Publishers, 2002, pp.15-50.
- [27] S. H. Kang, Y. A. Ju, H. N. Cho, "The actor effect and partner effect of Supervisor and supervisee's self-disclosure and their working alliance on supervision satisfaction", *Korean Journal of Psychology: General*, Vol.32, No.3, pp. 631~651, 2013.
- [28] S. H. Son, "Supervisee's Nondisclosure in Counseling Supervision", *KoreaN Journal of Psychology: General*, Vol.17, No.1, pp. 57~74, 2005.
- [29] E. A. Lee, "A study on influence of social welfare organization employees' job satisfaction of Supervision in Local social welfare center", Master's thesis, Sungkyul University, 2009.
- [30] K. P. Yoon, "(A)study on the influence of social welfare center's supervision on work performance : focusing on mediating effect of social worker's professional capability", Master's thesis, Gwangju University, 2004.
- [31] Y. K. Min, "A Effect of supervision on job satisfaction of care workers in long-term care facilities", *Journal of Korean social welfare administration*, Vol. 21, No. 4, pp. 1~21, 2019. <http://doi.org/10.22944/kswa.2019.21.4.001>
- [32] G. I. Park, "Factor Analysis of Conflict Level and Cause of Conflict of Social Workers in Community Welfare Centers", *Journal of Korean social welfare administration*, Vol.4, No.7, pp. 87~123, 2002.

김도묵(Do-Muk Kim)

[정회원]



- 2004년 8월 : 경상대학교 사회복지대학원 졸업 (사회복지학석사)
- 2005년 7월 ~ 2020년 4월 : 남양주시동부노인복지관 관장
- 2021년 2월 : 고려대학교 일반대학원 사회복지학과 박사과정 수료
- 2006년 3월 ~ 현재 : 동원대학교 사회복지학과 겸임교수
- 2008년 1월 ~ 현재 : 사회복지법인 휴먼복지회 이사장
- 2016년 3월 ~ 현재 : 국민대학교 행정대학원 사회복지학과 겸임교수
- 2016년 11월 ~ 현재 : 경기사회복지공동모금회 운영위원
- 2017년 4월 ~ 현재 : 경기도사회보장위원회 위원
- 2020년 3월 ~ 현재 : 경기도사회복지협의회 이사

<관심분야>

수퍼비전, 지역사회복지, 사회보장정책