

슈퍼비전 지지체계가 슈퍼비전 역량에 미치는 영향

최소연¹, 신재은^{2*}

¹남서울대학교 사회복지학과 교수, ²경기복지재단 정책연구실 실장

The Effects of Social Welfare Agency's Supervision Support System on Supervision Competence

So-Yun Choi¹, Jae-Eun Shin^{2*}

¹Professor, Department of Social Welfare, Namseoul University

²Director, Policy Research Department, Gyeonggi Welfare Foundation

요약 본 연구는 슈퍼바이저의 슈퍼비전역량을 슈퍼바이저-슈퍼바이저의 비교 관점에서 고찰하고, 슈퍼비전역량에 대한 기관요인의 영향을 확인하기 위해 진행되었다. 이를 위해 경기지역 사회복지기관 종사자 241명의 수집된 자료를 t-검정과 회귀분석을 통해 분석하였다. 연구결과, 슈퍼바이저가 슈퍼바이저에 비해 슈퍼비전역량에 대해서 긍정적으로 평가하였으며, 슈퍼비전역량 하위영역 중 지식과 자질에서 집단 간 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 슈퍼비전역량의 선행 요인을 확인하기 위해 위계적 회귀분석을 통해 확인한 결과 슈퍼바이저의 연령이 낮을수록 그리고 학력이 높을수록 자신의 슈퍼비전 역량을 긍정적으로 인식하고 있었으며 기관의 지지는 $p > .001$ 에서 $\Delta R^2 = .305$ 의 수준에서 슈퍼비전 역량을 설명하는 것으로 나타났다. 연구 결과를 토대로 슈퍼비전 역량을 강화하기 위한 방향을 제시하였다.

주제어 : 슈퍼바이저, 슈퍼바이지, 슈퍼비전역량, 기관의 지지, 사회복지사

Abstract This study examines the supervision competence of supervisor from the comparative perspective of supervisor and supervisee, and investigates the effects of organizational factors on supervisor's supervision competence. For this purpose, data collected from 241 workers at social welfare agencies in Gyeonggi-do were analyzed through t-test and hierarchical regression analysis. The major results of data analysis are as follows. First, supervisors are more positive than supervisees in terms of supervision competence. Second, there is a statistically significant difference between two groups in supervision knowledge and qualities among the subfields of supervision competence. Third, in the case of supervisors, the younger the age and the higher the education level, the more positively they perceive their supervision competence, and agency's supervision support explains supervision competence at the level of $\Delta R^2 = .305$ at $p > .001$. Finally, based on the results of this study, the directions for strengthening the supervision competence were suggested.

Key Words : Supervisor, Supervisee, Supervision competence, Agency support, Social worker

1. 서론

슈퍼비전은 사회복지사의 전문적인 성장을 촉진함과 동시에 클라이언트에게 질적인 서비스를 제공하는 중요

한 기제로 강조되고 있다. 이는 사회복지사가 비일상적인 기술을 사용하는 경향이 크기 때문에 비숙련된 사회복지사의 경우, 슈퍼비전을 통해 질적인 서비스를 촉진하며 실천상의 오류를 최소화하기 위한 기제로 슈퍼비전

*Corresponding Author : Jae-Eun Shin(sje9820@ggwf.or.kr)

이 가능하기 때문이다[1-3]. 그리고 근본적으로는 사회복지사 윤리강령에 슈퍼비전의 제공과 수용의 책무성이 명시되어 있어서, 사회복지실천의 책임성과 연결되는 필수불가결의 요소라는 인식이 지배적이기 때문이다[4]. 슈퍼비전의 궁극적 목적은 행정적, 교육적, 지지적 측면에서 지도·감독을 통해 슈퍼비전을 제공받는 슈퍼바이저의 전문적 능력이나 개입기술을 향상시키는 것이기 때문에 슈퍼비전을 제공하는 슈퍼바이저는 적절한 슈퍼비전의 제공을 통해서 슈퍼바이저의 업무의 질을 보증해야 한다.

실로, 슈퍼비전은 휴먼서비스 실천가의 전문성과 윤리적 실천의 주요 기제로 사회복지전문직 태동 이래 그 중요성이 일관되게 강조되고 있다. 여러 선행연구에서 슈퍼비전이 사회복지사의 전문성을 증진하고, 사회복지기관의 책임성을 담보하며, 전문직의 발전에 기능적인 역할을 수행한다는 것에 공통적인 의견을 피력하고 있다 [3,5]. 또한, 슈퍼비전이 슈퍼바이저의 효능감에 긍정적인 영향을 미치며, 사회복지사의 증거기반 실천을 촉진하고, 소진과 직무스트레스를 완충하는 것으로 보고하고 있으나[6,7,8], 슈퍼비전을 효과적으로 수행하기 위한 슈퍼비전의 역량과 관련된 논의는 상대적으로 적은 상황이다.

이에, 본 연구는 효과적으로 슈퍼비전을 수행하기 위해 요구되는 슈퍼비전역량을 슈퍼바이저-슈퍼바이저의 비교 관점에서 논의하되 슈퍼비전을 제공하고 제공받는 두 집단 간 슈퍼비전역량에 대해 인식차이가 있는지, 그리고 이러한 차이를 최소화하기 위해서 어떤 부분이 고려되어야 하는지에 대해서 탐색적으로 고찰하여 실효성 있는 슈퍼비전과 슈퍼비전 역량강화의 방향성을 모색하고자 한다.

구체적인 연구문제는 첫째, 슈퍼비전 상황에 대해 어떻게 인식을 하고 있는가? 둘째, 슈퍼바이저와 슈퍼바이저가 인식한 슈퍼비전역량에는 차이가 있는가? 셋째, 기관의 슈퍼비전지지체계는 슈퍼바이저 본인이 평가한 슈퍼비전 역량을 설명하는가? 이다.

2. 이론적 배경

2.1 사회복지 슈퍼비전의 연구동향

사회복지 슈퍼비전 연구는 슈퍼비전의 중요성을 강조한 이론 중심의 연구로 시작하여 슈퍼비전 만족도나 슈퍼비전 기능에 영향 미치는 선행요인을 확인한 연구,

그리고 슈퍼비전의 성과를 파악한 연구들이 진행되었다 [9-11]. 특히, 슈퍼비전의 성과와 관련된 연구는 슈퍼비전이 효능감에 영향을 미치며, 소진을 완화하고, 직무태도에 긍정적임을 보고하고 있다. 뿐 만 아니라 아동, 노인, 정신보건, 공공복지 영역 등 사회복지의 다양한 세팅에서 슈퍼비전이 사회복지사의 태도나 행동에 미치는 영향을 확인하는 연구들과, 슈퍼바이저의 역량을 고찰한 연구들이 진행되었다[6,12].

국내에서 진행된 20년간의 슈퍼비전 연구물 115편을 분석한 연구는 슈퍼비전의 결과변수로 직무(업무)만족, 소진, 조직몰입과 전문적 능력과 역량강화, 슈퍼비전 만족도, 서비스품질 변수 등이 논의되고 있음을 제시하였고, 이직률, 자기효능감, 책무성, 재정투명성, 증거기반 실천태도, 학습조직화, 역할수행 등이 슈퍼비전의 결과변수로 논의되고 있음을 확인하였다[13].

국의 연구에서도 슈퍼비전이 사회복지사의 전문적인 성장은 물론, 직무스트레스와 좌절 및 소진을 완충하는데 기여하며 팀의 소속감과 업무에 대한 이해도의 증진에 기여함을 보고하고 있다[14,15].

2.2 사회복지슈퍼비전 역량

역량은 일반적으로 구체적인 전문적 기능을 효과적인 방법으로 수행할 수 있는 능력 혹은 자격으로 이해된다 [16]. 역량은 지식, 기술, 태도, 가치 등을 포괄하는 복합적인 개념이기 때문에 슈퍼비전역량 또한 슈퍼바이저가 구비해야 하는 슈퍼비전에 관한 지식과 기술, 태도를 의미하는 것으로 이해될 수 있다.

슈퍼비전역량과 관련된 논의에서 슈퍼바이저는 전문적 지식과 실천기술, 조직관련 지식과 직무관리 능력, 슈퍼비전에 대한 헌신 및 관련 지식, 그리고 리더십과 대인관계기술이 필요하다고 제시하고 있다[17]. 그러나 슈퍼비전 역량은 단기간에 구비되는 것이 아니기 때문에 이를 위해 지속적이고 적절한 교육을 받아야 하며, 기관은 슈퍼비전의 체계를 구비하여 슈퍼바이저가 슈퍼비전을 기능적으로 제공할 수 있도록 해야 한다[18].

슈퍼바이저의 역량을 촉진하기 위해서는 개인차원의 교육과 훈련은 물론 조직차원의 지원이 있어야 한다. 조직의 교육 및 훈련 기회 제공, 슈퍼비전지침과 절차의 구비, 슈퍼비전에 대한 피드백 제공, 학습조직화를 통한 지속적인 발달 지원 등은 슈퍼바이저의 역량개발을 위한 조직차원의 활동이다[19,20]. 스키드모어는 기관이 슈퍼

비전을 줄 수 있는 시간을 확보할 수 있어야 하고, 각 직원에 대한 직무분석, 직무기술 등이 구비되어 있어야 하며, 그리고 각 직원이 달성해야 할 목표와 우선순위 체계가 마련되어 있어야 바람직한 슈퍼비전이 이루어질 수 있음을 강조하고 있다[21]. 또한 적절한 업무할당과 슈퍼바이저의 권위부여 등의 지원과 더불어 서비스 진행 과정의 기록체계를 통한 정기적인 슈퍼비전 제공과 슈퍼바이저-슈퍼바이저의 상호적인 슈퍼비전 제공을 위한 지원이 있어야 한다[22].

조직의 구성원에 대한 심리적 지원 뿐 아니라 실질적인 지원을 포괄하는 조직지원(후원)에 대한 다수의 선행연구는 조직의 지원이 조직성원의 긍정적인 업무행동을 촉진하고 있음을 보고하고 있다[23]. 조직의 지원은 심리적, 물질적인 것 뿐 아니라 업무 수행을 효과적으로 할 수 있는 조직차원의 전반적인 노력을 의미하기 때문에 슈퍼비전의 역량을 촉진하기 위한 조직의 지원은 슈퍼비전의 효과성에 필수불가결한 요인이라고 할 수 있다.

이러한 논의들을 통해 볼 때, 효과적인 슈퍼비전의 전제조건은 슈퍼바이저의 슈퍼비전역량이며, 슈퍼비전역량을 증진하기 위해서는 조직차원에서의 체계적인 지원이 요구된다고 하겠다.

3. 연구방법

3.1 연구대상

연구대상은 지역사회복지관, 노인분야 기관, 장애인분야 기관의 종사자이다. 이들 중 설문조사에 참여한 슈퍼바이저 127명과 슈퍼바이저 114명의 자료를 중심으로 연구를 수행하였다. 설문조사는 G도 내의 협회의 도움을 통해 슈퍼바이저용과 슈퍼바이저용 설문을 각기 배포하여 현재 자신이 슈퍼비전을 제공하고 있는 슈퍼바이저인지 슈퍼비전을 받아야 하는 슈퍼바이저인지에 따라서 설문에 응답하도록 하였다. 슈퍼바이저의 일반적 특성을 살펴보면, 성별분포에 있어서는 여성은 85명(66.9%), 남성은 42명(33.1%)으로 여성이 과반수이상으로 나타났다. 평균연령은 30.7세였으며, 연령분포는 20대가 69명(54.3%)으로 가장 많았고, 30대가 43명(33.9%), 40대가 11명(8.7%), 50대 이상이 4명(3.1%)이었다. 학력은 대졸이 95명(74.8%)으로 가장 많았으며 직위는 일선사회복지사(73명, 57.5%), 선임/계장/주임

(31명, 24.4%), 슈퍼바이저이면서 슈퍼바이저의 동시적 역할을 수행하는 과장/팀장(17명, 13.4%)순이었다. 현직장 근무경력은 평균 36.58개월로 약 3년가량으로 파악되었고 사회복지현장 총 근무경력은 평균 4년 5개월 정도로 나타났으며, 시설은 이용시설 105명(82.7%), 생활시설이 22명(17.3%)으로 나타났다.

슈퍼바이저는 여성이 62명(54.4%), 남성 52명(45.6%)이며, 평균연령은 41.5세였으나 이례적으로 슈퍼바이저의 최소연령이 23세였으며 최고연령은 68.7세로 나타났다. 학력은 92%가 대학졸업 이상이었으며 직위는 과장/팀장이 56명(49.1%)이었으며, 부장/국장/부관장이 31명(27.2%), 관장/원장이 19명(16.7%), 선임/계장/주임이 4명(3.5%)순서였고 일선사회복지사도 4명(3.5%)이었다. 사회복지현장 총 근무경력은 평균 11년 10개월이었고, 슈퍼바이저 역할수행 경력은 평균 6년 2개월로 나타났다.

3.2 설문도구

설문지는 슈퍼바이저용과 슈퍼바이저용으로 각기 구성하였다. 두 설문지의 공통사항은 응답자의 일반적 특성과 슈퍼비전과 관련된 사항, 기관의 슈퍼비전지지체계, 그리고 슈퍼비전 역량이 포함되었다. 기관의 슈퍼비전 지지체계는 리머의 슈퍼비전 윤리감사척도의 내용과 슈퍼비전에 관한 선행연구의 논의[18,22] 및 FGI의 내용을 통해 구성된 7개의 문항을 활용하였다. FGI는 정보를 충분히 제공할 수 있도록 눈덩이 표집을 통해 구성하였다. 최고중간관리자, 중간관리자, 선임, 일선사회복지사 등 슈퍼바이저와 슈퍼바이저 5명으로 구성하여 효과적인 슈퍼비전을 위한 내용을 도출하였다. FGI의 내용을 통해 '슈퍼비전의 정기성'과 '슈퍼비전 계획 수립의 상호성', '슈퍼비전의 물리적 환경', '기관의 지침', '슈퍼비전 내용의 기록', '피드백' 그리고 '성장에 대한 상호공유'의 문항으로 확정하고, 각 문항에 '예' 혹은 '아니오'로 응답하도록 구성하였다. 분석은 각 문항에 '예'로 응답한 것의 합을 활용하여 최고 7점의 척도이다.

슈퍼비전 역량은 Hawkins & Shohet(2006)[22]의 슈퍼바이저 평가척도를 양옥경(외)[23]가 번역하여 제시한 것을 활용하였다. 원척도는 35개 문항(7개 하위영역)으로 구성되었으나 본 연구에서는 FGI의 도출 내용을 참고하여 한국의 슈퍼비전 상황에 적절하지 않은 영역(집단슈퍼바이저, 시니어 조직 슈퍼바이저)의 문항을 제

외하고 슈퍼비전 관리기술 영역을 더 추가하여 5개 영역 (슈퍼비전 지식, 슈퍼비전 관리기술, 슈퍼비전 개입기술, 자질, 지속적인 발전에 대한 헌신)의 34개 문항으로 구성하여 활용하였다. Cronbach's α 값은 .984로 나타났다. 본 척도의 세부 문항은 경기복지재단(2017)의 자료에서 확인할 수 있다[24].

3.3 분석방법

분석은 SPSS 23.0을 활용하였다. 응답자의 일반적인 상황은 기술통계를 활용하였으며, 집단간 평균의 차이는 t-검정으로 확인하였다. 슈퍼비전역량에 영향을 미치는 선행요인의 영향을 확인하기 위해서 위계적 회귀분석을 활용하였다.

4. 연구결과

4.1 슈퍼비전 상황 인식

4.1.1 슈퍼바이저의 슈퍼비전 상황 인식

슈퍼바이저의 슈퍼비전 상황 인식은 다음 Table 1과 같다. 지정 슈퍼바이저가 있는 경우가 105명(82.7%), 없다고 응답한 경우는 22명(17.3%)이었다. 정기적으로 슈퍼비전을 받는 비율은 70.9%(90명)였으며, 37명(29.1%)이 1년 내 슈퍼비전관련 교육경험을 갖고 있었다.

Table 1. Supervisee's awareness of Supervision Situation

Formal Supervisor		Regularity		Supervision Education Experience	
Yes	105 (82.7%)	Yes	90 (70.9%)	Yes	37 (29.1%)
No	22 (17.3%)	No	37 (29.1%)	No	90 (70.9%)
N	127	N	127	N	127

슈퍼바이저의 기관 슈퍼비전 지지체계를 확인한 결과는 다음 Table 2와 같다. 제공된 슈퍼비전내용의 기록은 75.6%로 다른 항목에 비해 높았는데, 이는 사회복지시설평가에서 슈퍼비전이 제공되었는지를 서류근거로 확인하고 있는 것이 반영된 결과로 해석될 수 있는 부분이다. 슈퍼비전 지침의 구비는 응답항목 중 가장 낮은 것으로 나타났다. 슈퍼비전의 계획수립을 슈퍼바이저와 함께 작성하지 않는 비율도 다른 항목보다 높은 것으로 나타났다.

Table 2. Supervisee's awareness of Supervision Support System

Supervision Support System	Yes(%)	No(%)
Provide supervision regularly to employees	84(66.1)	4(33.9)
Develop a supervision plan with supervisees	67(52.8)	6(47.2)
Possible to utilize separate space for individual supervision	75(59.1)	5(40.9)
Instructions (manuals, regulations, etc.) for supervision are in place	65(51.2)	6(48.8)
Record the contents of the provided supervision	96(75.6)	3(24.4%)
Give feedback on the adequacy of the provided supervision	83(65.4)	4(34.6)
Share information on the changes and growth of supervisees	87(68.5)	40(31.5)

4.1.2 슈퍼바이저의 슈퍼비전 상황 인식

슈퍼바이저가 인식한 슈퍼비전 상황은 다음 Table 3과 같다. 슈퍼바이저 1인당 슈퍼바이저는 평균 6.68명이었다. 슈퍼비전 시간은 1인당 1주에 평균 1.34시간으로 슈퍼바이저수를 감안하면 일주일 중 1일은 슈퍼비전에 시간이 할애되는 것으로 나타났다. 슈퍼비전의 정기적인 제공과 관련하여서는 57%가 정기적으로 제공을 하고 있다고 응답을 하였다. 1년간 슈퍼비전 교육받은 경험은 44명(38.6%)으로 슈퍼바이저의 응답비율보다는 9%가량 높았으나 61%는 1년간 아무 교육을 받지 않고 있어 슈퍼비전관련 교육의 참여는 낮은 상황이었다.

Table 3. Supervisor's awareness of Supervision Situation

Number of Supervisee and time		Regularity		Supervision Education Experience	
Assigned supervisee	6.68	Yes	65 (57.0%)	Yes	44 (38.6%)
Supervision Time	1.34 hour per week	No	49 (43.0%)	No	70 (61.4%)
N	114	N	114	N	114

슈퍼바이저가 인식하고 있는 기관의 슈퍼비전지지체계는 다음 Table 4와 같다. '제공된 슈퍼비전의 내용을 기록한다'는 84명(73.7%)이 '예'라고 응답하여 슈퍼바이저의 응답과 마찬가지로 가장 높았다. 슈퍼비전을 위한 공간 활용이나 슈퍼바이저와의 상호작용은 다른 항목에 비해 '예'라고 응답한 비율이 높은 반면, 슈퍼바이저와 함께 슈퍼비전 계획을 수립 여부에는 59명

(51.8%)이 '아니오'라고 답을 하여 슈퍼비전에 있어 다른 항목에 비해 슈퍼비전 계획의 공동수립이 어려운 부분으로 나타났다.

Table 4. Supervisor's awareness of Supervision Support System

Supervision Support System	Yes(%)	No(%)
Provide supervision regularly to employees	68(59.6)	46(40.4)
Develop a supervision plan with supervisees	55(48.2)	59(51.8)
Possible to utilize separate space for individual supervision	78(68.4)	36(31.6)
Instructions (manuals, regulations, etc.) for supervision are in place	70(61.4)	44(38.6)
Record the contents of the provided supervision	84(73.7)	30(26.3)
Give feedback on the adequacy of the provided supervision	70(61.4)	44(38.6)
Share information on the changes and growth of supervisees	74(64.9)	40(35.1)

기관에서 직원을 대상으로 슈퍼비전을 정기적으로 제공하는지는 Table 3에서 실제 정기적 슈퍼비전의 실행보다는 높은 빈도를 나타내고 있었다. 이는 기관에서는 정기적으로 제공하는 체계이나 슈퍼바이저의 슈퍼비전 실행에 있어서는 차이가 있음을 보이는 결과이다.

4.2 슈퍼비전 역량비교

슈퍼바이저와 슈퍼바이저가 인식한 슈퍼비전 역량을 비교한 결과는 다음 Table 5와 같다. 슈퍼바이저가 인식한 슈퍼비전역량 중 가장 높은 것은 슈퍼비전 지식(3.14)이었으며 가장 낮은 평균점수는 슈퍼비전자질(2.86)이었다. 슈퍼바이저가 인식한 역량의 경우 평균이 가장 높은 것은 슈퍼바이저와 마찬가지로 슈퍼비전에 대한 지식(3.31)이었으나 가장 낮은 영역은 평균 2.78로 슈퍼비전 관리기술이었다. 슈퍼바이저의 헌신이나 책임성 등에 관한 영역은 슈퍼바이저에 비해 슈퍼바이저가 자신에게 관대한 점수를 부여하고 있어서 전반적으로 슈퍼바이저가 본인의 역량에 대해서 슈퍼바이저보다 높게 평가하고 있는 것을 확인할 수 있었다.

두 집단 간 슈퍼비전역량에 대한 차이가 통계적으로 의미가 있는지를 확인하기 위해서 t-검증을 실시한 결과, 슈퍼비전지식과 슈퍼비전 자질에서 통계적으로 유의미한 결과를 보였다. 즉, 슈퍼바이저는 자신의 슈퍼비전 지식과 슈퍼비전을 실행하는 태도에 있어 슈퍼바이저보

다 긍정적으로 평가하고 있었으며 이는 유의수준.05에서 유의미한 결과를 보였다.

Table 5. T-test of Supervision Competence

		N	Mean	SD	t (p)
Knowledge	Supervisee	127	3.14	.78	-2.07 (.039)
	Supervisor	114	3.31	.49	
Management skill	Supervisee	127	2.89	.77	-1.31 (.19)
	Supervisor	114	2.99	.47	
Intervention skill	Supervisee	127	2.92	.79	-1.315 (.19)
	Supervisor	114	3.03	.46	
Qualities	Supervisee	127	2.86	.81	-2.23 (.027)
	Supervisor	114	3.05	.43	
Commitment	Supervisee	127	2.89	.85	-1.75 (.09)
	Supervisor	114	3.05	.49	

4.3 슈퍼비전 역량 선행요인

슈퍼비전역량에 미치는 선행변수의 영향을 확인하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였고, 다음 Table 6과 같다. Model 1은 개인적인 특성의 영향력을 통제하기 위해서 성별, 연령, 학력의 변수를 투입하였다. Model 2는 슈퍼비전의 역량에 대한 촉진 및 인식에 영향을 미칠 수 있는 것으로 슈퍼비전 교육시간을, 그리고 Model 3은 기관 슈퍼비전지지체계를 투입하였다. 슈퍼비전의 역량은 하위변수의 총합을 문항의 수로 나눈 값으로 활용하였다. 독립변수 간의 다중공선성의 문제는 분산팽창계수(VIF)나 공차한계값(tolerance)을 통해 확인한 결과, 존재할 가능성이 낮았다.

슈퍼바이저가 인식한 슈퍼바이저의 역량에 미치는 선행요인은 슈퍼바이저의 자료와 동일한 단계로 선행변수를 투입하였다. Model 1의 개인적인 특성으로 연령이 낮을수록 슈퍼비전의 역량을 긍정적으로 인식하고 있었으며, 교육수준이 높을수록 자신의 슈퍼비전 역량을 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타났다. Model 2의 경우에도 Model 1과 동일한 결과로 연령과 학력이 슈퍼비전 역량에 영향을 미치고 있었으나 교육시간은 슈퍼비전의 역량에 영향을 미치고 있지 않은 것으로 나타났다. Model 3에서 기관의 슈퍼비전지지체계의 변수를 추가하여 분석한 결과 전체모형의 설명력은 $p>.001$ 에서 Adjusted $R^2=.305$ 로 비교적 높은 설명력을 보이는 것으로 나타났으며 Adjusted R^2 의 변화량은 .168이었다

Table 6. Supervisor- Effects of Supervision Support System on Supervision Competence

	Model 1		Model 2		Model 3	
	β	t	β	t	β	t
Gender(Female=0)	.088	1.006	.086	.983	.042	.527
Age	-.207	-2.36*	-.197	-2.2*	-.101	-1.232
Education	.314	3.57**	.305	3.44**	.160	1.89*
Supervision Education			.070	.786	.046	.580
Support System					-.454	-5.23***
R ²	.163		.168		.336	
R ² Change	.163		.005		.168	
Adjusted R ²	.140		.137		.305	
Constant	2.799		2.783		3.689	
F	7.136		5.487		10.92	
F Sig.	.000		.000		.000	

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

5. 결론

본 연구는 슈퍼바이저의 슈퍼비전역량에 조직의 슈퍼비전지지체계의 영향을 파악하였고, 또한 슈퍼바이저와 슈퍼바이저가 각기 인식한 슈퍼비전역량의 차이를 확인하였다. 연구결과를 요약하면 다음과 같다. 먼저, 응답 슈퍼바이저의 82.7%가 지정된 슈퍼바이저가 있었으나, 정기적으로 슈퍼비전을 제공받지 못하고 있는 경우도 30%로 나타났다. 슈퍼바이저가 속한 기관에서 슈퍼비전 지침이나 매뉴얼을 구비하지 못한 비율도 높은 편이었으며 슈퍼비전 계획수립 시 슈퍼바이저와 함께 계획을 수립하고 있지 못한 비율도 다른 항목에 비해 높았다. 반면, 기관에서 제공된 슈퍼비전내용에 대한 기록은 75.6%가 '예'로 응답하여 높은 것으로 확인되었다.

다음으로, 슈퍼바이저의 응답결과 1인당 평균 슈퍼바이저는 6.68명으로 많은 편으로 확인되었고, 슈퍼바이저의 43%는 슈퍼비전을 정기적으로 제공하지 못한다고 응답하였다. 1년간 슈퍼비전교육경험이 없는 슈퍼바이저도 61%에 달했다. 슈퍼바이저와 마찬가지로 제공된 슈퍼비전을 기록하는 비율이 상대적으로 높게 나타났다.

슈퍼비전역량에 대한 기관지지체계의 영향을 위계적 회귀분석을 통해 확인한 결과 기관의 지지체계는 슈퍼비전 역량의 긍정적인 선행요인으로 확인되었다. 또한 슈퍼바이저의 경우 연령이 높을수록 자신의 슈퍼비전 역량을 부정적으로 인식하고 있었으나 역으로 학력이 높을수록 슈퍼비전 역량을 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타났다.

연구결과에 따라 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 슈퍼바이저의 슈퍼비전업무에 대한 기관 차원에서의 공식화와 현실적인 업무할당을 최우선의 과제로 삼아야 할 것이다. 슈퍼비전에 대한 기관의 지지체계는 슈퍼비전 역량을 긍정적으로 평가하는 선행요인인 만큼, 기관의 슈퍼비전 체계에 대한 정비와 슈퍼비전의 효과적 실행을 위한 실효성 있는 지원 등을 고려해야 할 것이다.

둘째, 사회복지조직의 업무과중과 역할모호성의 문제는 슈퍼비전을 체계적으로 진행하기 어려운 부정적인 요소이며, 실제로 업무시간의 부족으로 슈퍼비전을 제공하지 못하고 있는 문제는 지속적으로 제기되고 있다. 적정수의 슈퍼바이저를 담당하거나 혹은 슈퍼비전을 효과적으로 제공하기 위한 업무할당의 합리성을 고려해야 할 것이다.

셋째, 슈퍼비전역량의 제고를 위해 체계적이고 지속적인 교육이 활성화되어야 할 것이다. 슈퍼비전의 교육시간이 슈퍼비전 역량을 설명하고 있는 것으로 확인되지는 않았으나, 본 연구의 데이터를 통해 볼 때 많은 슈퍼바이저는 슈퍼비전과 관련된 교육의 경험이 없거나 있다고 하더라도 교육시간이 매우 부족한 상황으로 보고하고 있다. 특히 연령과 슈퍼비전 역량의 부적인 영향관계를 고려할 경우, 업무에 따른 슈퍼비전 역량을 보완하기 위한 개인 뿐 아니라 기관의 노력이 보완될 필요가 있다. 슈퍼비전역량은 단순간에 형성되는 것이 아니기 때문에, 슈퍼비전과 관련된 심도있는 교육과정의 개설과 사회복지사를 대상으로 하는 단계별 슈퍼바이저 교육이 제공되어야 한다. 보수교육의 일환으로 행해지는 슈퍼비전의 교육보다는 슈퍼바이저의 자격기준을 설정하고, 그에 따른 슈퍼비전역량을 개발할 수 있도록 슈퍼바이저의 발달 단계별 차별화 된 교육과정이 구비되어야 할 것이다.

넷째, 휴먼서비스조직은 실천상의 오류가 클라이언트의 삶에 직접적으로 부정적인 영향을 미칠 수 있기 때문에 사회복지사의 전문적인 발전을 위한 노력을 지속하여야 한다. 따라서 사회복지조직에서는 슈퍼바이저가 역할을 구비하고 슈퍼비전을 제공할 수 있도록 우선적으로 슈퍼비전 규정을 구비해야 할 것이다. 기관의 슈퍼비전 규정에는 슈퍼바이저의 역할과 슈퍼바이저의 의무, 슈퍼비전을 제공하기 위한 원칙과 절차 등이 포함된다. 이는 슈퍼비전을 기관이 공식적인 주요 업무로 설정하는 최우선의 단계이다. 슈퍼비전이 클라이언트에 대한 질적 서비스 제공의 윤리적 책임성 일환으로 제공될 수 있도록

기관에서의 노력이 가장 우선적으로 기반이 되어야 할 것이다.

본 연구는 사회복지 슈퍼비전의 효과성을 제고하기 위해 슈퍼비전역량과 관련하여 기관지지체계의 영향을 파악하고자 하였으나, 기존에 축적된 자료를 활용하는 관계로 슈퍼비전역량에 영향을 미치는 다양한 변수를 함께 고려하지 못한 한계가 있다. 무엇보다도 슈퍼바이저와 슈퍼바이저의 인식의 차이를 비교하기 위해서 한정된 변수만을 사용하였기 때문에 충분한 설명력을 제공하는 것에는 한계가 있을 것이다. 또한 짝-데이터를 활용한 것이 아니라 경기도 내 기관에 근무하는 사회복지 슈퍼바이저와 슈퍼바이저의 자료를 활용한 한계가 있다. 향후 슈퍼바이저-슈퍼바이저의 짝을 이룬 데이터를 활용하여 보다 정확한 슈퍼비전역량과 관련된 인식의 차이와 다양한 변수의 영향력을 확인하여 효과적인 슈퍼비전의 요소를 확인하는 연구로 확장될 필요가 있다.

REFERENCES

- [1] S. C. Whang, M. S. Jung, C. H. Kang & J. S. Choi. (2017). *Social Welfare Administration*. Paju: Jungmins.
- [2] W. R. Scott. (1965). Reactions to Supervision in a Heteronomous Professional Organization, *ASQ*.
- [3] C. Ana & S. Antonio. (2014). The Role of Supervision in Professional Development of Social Work Specialists, *Journal of Social Work Practice*, 28(1), 75-94. DOI : 10.1080/02650533.2012.763024.
- [4] NASW. (2013). *Best Practice in Social Work Supervision*, NASW Press.
- [5] J. A. Lewis, M. D. Lewis, T. Packard & F. Jr. Soufflée. (2001). *Management of Human Service Programs*. Belmont. CA: Wadsworth/Thomson Learning.
- [6] J. S. Ahn. (2016). Basic research for development of social work supervision manual : focusing on analysis of staff supervision guidelines in community welfare center. *Supervision and Practice Research*, 1, 25-50.
- [7] J. W. Jeffrey. (2001). *The impact of Supervision on Social Worker Perception of Self-Efficacy*. Ph. D. Dissertation, State University of New York at Albany.
- [8] C. Collins-Camargo & D. Royle. (2010). A Study of the Relationships Among Effective Supervision, Organizational Culture Promoting Evidence-Based Practice, and Worker Self-Efficacy in Public Child Welfare. *Journal of Public Child Welfare*, 4(1), 1-24. DOI: 10.1080/15548730903563053
- [9] C. H. Kang & S. Y. Choi. (2005). Exploration and Developmental Discussion on Social Work Field Practicum at the Community Welfare Center. *Journal of Social Welfare Education*, 1(2), 51-80.
- [10] H. J. Sung. (2007). Influence of Supervision on Social Workers. *Journal of Community Welfare*, 22, 73-91.
- [11] C. H. Ham & K. P. Yoon. (2013). A Study on the Influence of Social Welfare Center's Supervision on Work Performance - Focusing on Mediating Effect of Social Worker. *Journal of Community Welfare*, 47, 201-225
- [12] J. Y. Kwon & Y. J. Moon. (2014). Effects of the Self-efficacy of Mental Health Social Worker Trainees and Perception of Supervisory Style on the Performance of Supervision - Focusing on the Mediating Effect of Supervisory Relationship. *Mental Health and Social Work*, 42(3), 178-207
- [13] S. Y. Kim & J. S. An. (2017). An analysis of the research trends of social work supervision - Focused on domestic research from 1998 to 2017. *Supervision and Practice Research*, 2, 1-26.
- [14] J. W. Jeffrey. (2001). *The impact of Supervision on Social Worker Perception of Self-Efficacy*. Ph. D. Dissertation, State University of New York at Albany, New York.
- [15] M. S. Tsui. (1997). Empirical Research on Social Work Supervision: The State of the Art(1970-1995)." *Journal of Social Service Research*, 23(2), 39-54. DOI : 10.1300/J079v23n02_03
- [16] N. J. Kaslow. (2004). Competencies in Professional Psychology. *American Psychologist*, 59(8), 774. DOI : 10.1037/0003-066X.59.8.774
- [17] W. H. Choi. (2013). A Study on the Education Contents Development for Supervisor based on

Importance-Performance Analysis(IPA) of Supervisor's Knowledge and Skill. *Journal of Social Welfare Education*, 23, 39-67

- [18] F. G. Reamer. (2001). *Social Work Ethic Audit*. NASW Press.
- [19] D. Milne. (2009). *Evidence-Based Clinical Supervision: principle and Practice*. MA: BPS Blackwell.
- [20] M. Austin & K. M. Hopkins. (2004). *Supervision as Collaboration in the Human Service*. CA: SAGE.
- [21] P. Hawkins & R. Shohet. (2006). *Supervision in the Helping Professions*. NY: Open University Press.
- [22] O. K. Yang, K. Y. Lee, S. Y. Choi & J. H. Hyun. (2010). *Social Work Supervision*. Paju: Yangseowon Pub.
- [23] R. Eisenberger, R. Hungtinhtin, S. Hutchinson & D. Sowa. (1986) Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3). 500-507.
- [24] J. E. Shin, S. Y. Choi & M. K. Park. (2017). *A Study on the Development of Supervision System*. Gyeonggi Welfare Foundation Press.

신 재 은(Jae-Eun Shin)

[정회원]



- 1997년 8월 : 건국대학교 교육학박사
- 2006년 6월 ~ 2007년 12월 : 한양대학교 교수학습개발센터 선임연구원
- 2007년 12월 ~ 2009년 7월 : 경기도 인재개발원 전문계약직공무원
- 2009년 8월 ~ 2020년 현재 : 경기복지재단 정책연구실장(선임연구위원)

- 관심분야 : 사회복지교육, 긍정심리, 인권
- E-Mail : 0172597132@hanmail.net

최 소 연(So-Yun Choi)

[정회원]



- 1987년 8월 : 이화여자대학교 문학 석사(사회사업전공)
- 2005년 2월 : 이화여자대학교 문학 박사(사회복지학 전공)
- 1988년 3월 ~ 2009년 2월 : 이대 복지관, 반포종합사회복지관 근무

- 2009년 3월 ~ 현재 남서울대학교 사회복지학과 부교수
- 관심분야 : 사례관리, 슈퍼비전, 사회복지윤리와 철학
- E-Mail : sychoi@nsu.sc.kr