

상담 수퍼비전에서 수퍼바이저가 인식한 작업동맹의 균열: 수퍼비전 관계를 중심으로*

변 시 영

삼성전기 마음건강센터 / 책임상담사

장 유 진†

한양대학교 / 교수

본 연구는 오랜 기간 수퍼비전을 받은 경험이 있는 상담자들을 대상으로 수퍼바이저와의 작업동맹 균열 사건을 탐색하고, 그러한 사건에 작용한 수퍼바이저 요인, 맥락 요인 및 결과를 확인하고자 수행되었다. 최근 상담전문가 자격을 취득한 11명의 상담자들을 대상으로 인터뷰를 진행하였고, 합의적 질적 연구 방법을 활용하여 자료를 분석하였다. 작업동맹 균열을 초래한 수퍼바이저의 특성은 ‘인신공격성 질책이나 너무 강한 직면’, ‘지나치게 감정적인 태도’ 등으로 나타났고, 균열 사건에 작용한 맥락 요인은 ‘균열 사건을 둘러싼 수퍼바이저의 태도’, ‘수퍼바이저에 대한 기대나 애착 정도’ 등으로 확인되었다. 균열 사건의 즉시적 결과에는 ‘감정이 상하고 혼란에 휩싸임’, ‘수퍼비전에 형식적으로 임하게 되며 효과가 저하됨’ 등이 포함되었다. 균열 사건에 대한 대처방식으로는 ‘자신의 입장과 의견을 용기 내어 이야기함’, ‘수퍼비전 지속 여부를 판단함’ 등이 도출되었고, 균열 사건에 대한 재해석에는 ‘균열 사건에 대한 반성과 재평가를 하게 됨’, ‘균열 사건을 계기로 상담자로서 성장하게 됨’ 등의 범주가 분석되었다. 이러한 연구 결과를 바탕으로 본 연구의 의의와 시사점을 제시하였다.

주요어 : 상담 수퍼비전, 수퍼바이저, 작업동맹, 균열, 합의적 질적 연구

* 이 논문은 2020년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2020S1A5A2A01045664).

† 교신저자 : 장유진, 한양대학교 상담심리대학원, 서울시 성동구 왕십리로 222

Tel : 02-2220-2614, E-mail : yoojinjang@hanyang.ac.kr



Copyright ©2023, The Korean Counseling Psychological Association

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

상담 슈퍼비전은 상담자의 전문성 발달에 필수적이며 핵심적인 요인으로 간주되어 왔으며(Holloway, 1995), 이러한 중요성에 대한 인식을 바탕으로 국내외 모두 전문상담자의 자격을 취득하기 위해서는 필수적으로 일정 시간 이상의 슈퍼비전을 받도록 규정하고 있다. 슈퍼비전의 여러 요인 중 슈퍼바이저와 슈퍼바이저 간의 긍정적이고 탄탄한 슈퍼비전 관계는 슈퍼비전 과정의 핵심 요소이며(Callahan & Watkins, 2018) 슈퍼비전 성과의 강력한 예측 요인(Beinart, 2014; Bernard & Goodyear, 2019; Li et al., 2022)으로 알려져 있다. 슈퍼비전의 성과는 슈퍼바이저의 전문적 성장과 내담자의 긍정적 변화라는 2가지 차원에서 평가된다(Bernard & Goodyear, 2019). 실제로 슈퍼바이저와 슈퍼바이저의 슈퍼비전 관계(이하, 슈퍼비전 관계)가 슈퍼바이저의 전문적 발달(조은실 등, 2022; Inman et al., 2014)과 내담자의 문제 해결이나 성장을 유의미하게 예측한다는 점(Bambling et al., 2006; DePue et al., 2022)은 실증 연구를 통해 지속적으로 확인되고 있다. 결과적으로 슈퍼비전 관계를 지속적으로 점검하고 평가하는 것은 슈퍼바이저의 중요한 과업이자 전문적 역량의 하나로 간주되고 있다(Ellis, 2010; Watkins, 2014). 이와 관련하여 Friedlander(2015)는 슈퍼바이저의 과업 중 슈퍼바이저와의 관계를 다루는 것이 다른 어떤 과업보다 우선시되어야 하며 적절한 관계가 유지될 때에는 다른 슈퍼비전 과업에 초점을 두면 되지만 관계에 문제가 있다고 판단되면 다른 과업에 앞서 이 문제를 먼저 다루어야 한다고 주장하였다.

Watkins(2011)는 슈퍼비전의 이론적 정향과는 무관하게 모든 슈퍼비전 관계가 작업동맹(working alliance), 평형 과정(parallel process), 실

제 관계(real relationship)와 같이 3가지 차원으로 구성된다고 보았다. ‘슈퍼비전 작업동맹’은 슈퍼바이저와 슈퍼바이저가 정서적 유대를 바탕으로 슈퍼비전 목표와 이러한 목표를 달성하기 위한 과업에 대해 합의하며 상호 협력해 가는 정도를 의미한다. ‘평형 과정’은 상담에서의 관계 역동이 유사한 양상으로 슈퍼비전 관계로 전이되어 슈퍼바이저의 전이와 슈퍼바이저의 역전이 개입되는 현상을 말한다. ‘실제 관계’는 앞서 제시한 2가지 관계 차원과는 달리 학습 관계나 전이-역전이 관계와는 구별되는 것으로, 슈퍼바이저와 슈퍼바이저의 현실적이고 진정성 있는 상호작용을 일컫는다. 이러한 3가지 중 목적 지향적인 슈퍼비전 활동과 협력을 바탕으로 한 슈퍼비전 관계의 특성을 가장 잘 반영하는 차원으로 지목되어 연구자들의 절대적이고 지속적인 관심을 받아온 개념이 슈퍼비전 작업동맹이다(Calvert et al., 2017; DePue et al., 2022; Watkins, 2018). 이 개념 자체는 정신역동 이론에 기반을 둔 슈퍼비전에서 유래되었지만, 슈퍼비전 관계 자체가 협력을 바탕으로 하기 때문에 슈퍼비전 작업동맹은 사실상 모든 이론적 접근에서 공통적으로 수용되어 사용될 정도로 범이론적인(trans-theoretical) 개념이 되었다(Bernard & Goodyear, 2019; Watkins, 2014; Watkins et al., 2015).

지금까지 수행된 수많은 선행연구들을 통해 슈퍼비전 작업동맹은 슈퍼비전 관계를 평가하는 가장 핵심적이고 단일한 잣대로 자리매김하였고(Watkins, 2014), 슈퍼비전의 과정과 성과는 물론 슈퍼바이저(상담자)가 수행하는 상담의 과정과 성과에도 지대한 영향을 미치는 것으로 보고되어 왔다(Bernard & Goodyear, 2019; Ghazali et al., 2016). 예를 들어, 슈퍼비

전 작업동맹은 슈퍼바이저의 슈퍼비전 만족도를 높이며(김민정, 김수은, 2017; Meydan & Sağkal, 2023), 상담자로서의 유능감(Morrison & Lent, 2018; Watkins, 2014)과 내담자에 대한 개념화 및 개입 기술을 증진시키는(손승희, 2019; 조은실 등, 2022) 등 슈퍼바이저에게 다양한 이득을 주는 것으로 확인되었다. 또한 슈퍼비전에서 슈퍼바이저의 자기개방을 촉진하고(An et al., 2020; Mehr et al., 2010) 피드백 수용 정도를 높임으로써(이두희, 장유진, 2019; 이유진, 2014) 슈퍼비전의 효과성을 촉진시키는 것으로 나타났다. 상담과 슈퍼비전 관계에 동시에 관여하는 슈퍼바이저는 슈퍼바이저를 통해 모델링한 태도나 행동패턴을 내담자에게 적용할 수 있는데(Park et al., 2019; Tracey et al., 2012), 실증 연구에서도 슈퍼바이저와 견고한 작업동맹을 형성하고 유지한 슈퍼바이저는 자신의 내담자와 강한 치료적 작업동맹을 형성하여(Gerstenblith et al., 2022) 내담자의 문제 해결을 촉진시키는 것으로 보고되었다(Li et al., 2022).

지속적으로 축적되어온 슈퍼비전 작업동맹에 대한 경험적 증거에도 불구하고, 지난 50여 년 동안 수행된 슈퍼비전 작업동맹에 관한 선행연구를 고찰한 Watkins(2014)는 대부분의 연구들이 기술적(descriptive)이거나 상관관계를 검토한(correlational) 수준이어서 방법론적인 한계를 지니고 있다고 주장하였다. 그는 특정한 시점에서 일회성으로 측정된 작업동맹을 기준으로 슈퍼비전 과정이나 성과 변인들과의 관련성을 보는 것은 시간에 따라 유동적으로 변화하는 작업동맹의 속성을 충분히 반영하지 못한다고 지적하였다. 그의 주장에 따르면, 사실상 슈퍼비전 작업동맹은 갑자기 일어나는 현상이 아니라 시간에 따라 발달하고 지속적

인 상호작용을 통해 확립되는, 슈퍼바이저와 슈퍼바이저 간의 일종의 구성물(construction)로서, 균열(rupture)과 회복(recovery) 사건에 의해 영향을 받게 된다.

슈퍼비전 작업동맹의 균열은 작업동맹이 약화되는 현상을 의미하는데, 이는 슈퍼비전 목표에 대한 슈퍼바이저와 슈퍼바이저의 의견 불일치, 슈퍼비전 과정에 있어서의 협력 결여, 정서적 유대의 손상과 같이 작업동맹의 3가지 구성요인과 관련된 문제로 드러난다(Watkins et al., 2019). 슈퍼비전 작업동맹의 균열은 특정 문화에서만 일어나는 현상이 아니며(Bang & Goodyear, 2014; Watkins & Milne, 2014), 모든 슈퍼바이저들이 슈퍼비전 과정에서 잠재적으로 경험할 수 있는 갈등(Greaner, 2014)으로 인식되고 있다. 하지만, 적절하게 다루어지지 못하면 슈퍼바이저와 슈퍼바이저의 상호작용에 부정적인 영향을 미쳐 슈퍼비전 효과성에 치명적인 결과를 초래하게 된다(Nelson et al., 2008; Watkins et al., 2015). 이처럼 슈퍼비전 작업동맹의 균열 문제는 슈퍼비전 과정에서 흔히 일어나는 현상이며 이 문제를 성공적으로 다루는 것은 슈퍼비전의 효과성과 성과에 중대한 영향을 미침에도 불구하고, 이 현상에 대한 실증적 검토는 충분히 이루어지지 않고 있다(Friedlander, 2015; Watkins, 2014).

국내에서 수행된 슈퍼비전 작업동맹에 관한 연구들을 메타 분석한 일련의 연구들(문화선, 이영애, 2022; 이정민 등, 2021; 정지애, 2018)은 슈퍼비전 작업동맹에 영향을 미치는 선행요인과 슈퍼비전 작업동맹의 결과 요인을 분석하여 제시하였다. 예를 들어, 문화선과 이영애(2022)는 슈퍼비전 작업동맹을 주제로 한 30개의 국내 연구물을 대상으로 작업동맹의 선행 변인과 결과 변인의 효과 크기를 분석하였

는데, 그 결과 선행 변인 중에서는 슈퍼바이저의 불안정 애착과 자기개방이, 결과 변인 중에서는 피드백 수용도와 슈퍼비전 만족도가 가장 큰 효과 크기를 갖는 것으로 확인되었다. 슈퍼비전 작업동맹과 직접적인 관련성은 작지만 슈퍼바이저의 관점에서 전반적인 슈퍼비전 경험을 탐색한 또 다른 일련의 연구들(예, 변시영, 2022; 조윤진 등, 2014; 정진철, 양난미, 2021; Cartwright, 2020; Ellis, 2017; Ellis et al., 2013; Khoshfetrat et al., 2022; Ladany, 2014; McNamara et al., 2017)은 나쁜거나 도움이 되지 않았거나 심지어 해가 된 경우와 같이 부정적인 경험을 탐색함으로써 작업동맹의 균열을 초래하는 슈퍼비전 요인들이 있음을 간접적으로 시사해 왔다. Ellis 등(2013)은 부정적인 슈퍼비전 경험을 일컫는 용어들이 혼재하여 결과의 비교나 통합이 어려운 점을 지적하며 이러한 경험이 ‘부적절한 슈퍼비전(inadequate supervision)’과 ‘해로운 슈퍼비전(harmful supervision)’으로 나누어질 수 있다고 주장하였다. 그들에 따르면, 부적절한 슈퍼비전은 윤리 강령, 상담자 훈련 기준, 슈퍼비전 기준 등과 같은 객관적인 기준에 비추어 슈퍼바이저가 적절한 슈퍼비전을 제공하지 못하거나, 슈퍼바이저의 전문적 기능 향상을 돕지 못하거나, 내담자에게 제공되는 상담의 질에 대해 모니터링하지 못하거나, 상담 분야의 문지기(gatekeeper) 역할을 하지 못하는 경우 등을 포함한다. 반면, 해로운 슈퍼비전은 성적으로 부적절한 행동, 공격적이거나 학대적인 행동, 슈퍼바이저의 경계를 침범하는 것, 미묘한 차별 등과 같이 슈퍼바이저가 슈퍼바이저에게 심리적, 정서적, 신체적 위해 혹은 외상을 주는 슈퍼비전을 의미하는데 이 모든 경우가 사실상 부적절한 슈퍼비전에 포함된다는 점을 강조하

였다. 이 관점에서 보면 슈퍼바이저의 부정적인 슈퍼비전 경험을 조명한 선행연구들은 슈퍼바이저와의 관계 문제가 이러한 부정적인 인식에 영향을 미친다는 점을 보여준 것으로 이해할 수 있다. 최근 조은실 등(2022)은 슈퍼비전을 주제로 한 국내의 질적 연구물 9편을 선정하여 메타분석을 실시하였는데, 그 결과 상담자의 전문성 발달에 영향을 미치는 슈퍼비전 요소를 슈퍼바이저 요소, 슈퍼바이저 요소, 슈퍼비전 시스템/환경 요소 등으로 구분하여 제시하였다. 예를 들어, 이 연구에서 도출된 축약 진술문 중 ‘슈퍼바이저가 공감에 부족하고 비난하거나 경직된 태도를 보이면 슈퍼바이저는 위축되며, 슈퍼비전 내에서 갈등을 경험한다’는 슈퍼바이저 요소로 분류되어 66.67%의 빈도 효과를 보였는데, 이 진술문에 포함된 슈퍼바이저의 태도는 작업동맹의 균열을 초래하는 슈퍼바이저의 특성 중 하나일 수 있음을 보여주고 있다.

전술한 바와 같이, 현재까지 수행된 슈퍼비전 작업동맹 관련 국내 연구의 흐름을 보면 양적 연구의 경우 슈퍼비전 작업동맹의 선행 및 결과 요인을 탐색하는 데 초점을 두어 왔고 질적 연구의 경우 슈퍼바이저를 대상으로 슈퍼비전 경험을 탐색하는 데 비중을 두면서 작업동맹 균열 현상에 관한 정보를 부분적, 간접적으로 보여주었다. 하지만, 슈퍼비전 작업동맹 균열이라는 현상 그 자체를 체계적이고 심층적으로 조명한 연구는 찾아보기 어렵다. 상담 슈퍼비전이 슈퍼바이저의 전문적 성장을 통해 내담자의 복지에 기여하는 것을 목적으로 행해지는 전문적 활동(Bernard & Goodyear, 2019)이라는 점을 고려하면 슈퍼비전 관계를 구성하는 차원 중 작업동맹은 슈퍼바이저의 학습과 성장에 기여하는 직접적인 요

소(Watkins, 2018)라 볼 수 있다. 따라서 긍정성과 부정성의 틀로 슈퍼바이저의 전반적인 슈퍼비전 경험을 탐색하는 접근과는 별개로 슈퍼비전 작업동맹 균열이라는 현상 자체를 조명하는 것은 슈퍼바이저의 전문적 발달을 저해하는 슈퍼비전 요인을 확인하는 데 유용할 것으로 생각된다. 특히, 평가적이고 교육적인 슈퍼비전의 특성 상 슈퍼바이저는 권력(power)의 측면에서 취약한 위치에 놓여있어(De Stefano et al., 2017) 작업동맹의 균열을 주관적으로 경험하고 자각하며 이로 인한 부정적인 영향에 노출될 가능성이 훨씬 높기 때문에(McNamara et al., 2017; Watkins et al., 2019) 이들의 관점에서 작업동맹 균열 경험을 탐색하는 것이 타당할 것으로 보인다.

슈퍼비전 작업동맹 균열에 대한 슈퍼바이저의 경험을 탐색하기 위해 본 연구에서는 주요 사건 기법(critical incident technique, 이하 CIT)을 사용하였다. CIT는 참여자들에게 자신에게 전환점이 된 경험을 선택하고 기술하게 하는 탐색적인 질적 연구법(Butterfield et al., 2005)으로, 개인이 자신의 경험에 부여하는 의미를 스스로 성찰하고 이해하도록 해 주는 기법으로 알려져 있다(Dollarhide et al., 2007). Ellis(1991)는 슈퍼비전 과정에서 일어나는 주요 사건을 “상담자로서의 효과성(effectiveness)에 변화를 가져오는 슈퍼비전 과정에서의 주요한 전환점”(p. 343)이라 정의하였고, Fukuyama(1994)는 주요 사건이라는 것이 개인의 주관적 인식에 바탕을 둔 것이기 때문에 경험의 의미를 구성하는 계기로 작용한다고 주장하였다. 그동안 CIT는 주로 슈퍼비전에서 일어난 주요 사건을 슈퍼바이저의 관점에서 탐색하기 위해 사용되어 왔는데(Ellis, 1991; Ladany et al., 2016; Trepal et al., 2010; Wong et al., 2013), 국내 연구로는 장

유진(2022)의 연구가 유일하다. 그는 최근에 상담심리사 1급 자격을 취득한 상담자 10명을 대상으로 슈퍼비전에서의 전환적 학습경험을 탐색하여 그러한 경험을 촉발시킨 슈퍼바이저의 특성과 전환적 학습 내용 및 학습의 결과를 분석하였다. 연구 결과, 슈퍼바이저에게 진정성 있는 관심과 존중을 보이며 공감적이고 지지적인 태도를 취하며 슈퍼바이저가 스스로 깨달을 수 있도록 유도하는 슈퍼바이저로 인해 슈퍼바이저는 상담의 핵심 원리와 기법을 터득하고 상담자로서의 자신에 대한 이해를 증진시킬 수 있었으며 자신의 역량과 강점을 발견하는 임파워먼트를 경험할 수 있었던 것으로 확인되었다. 또한, 이러한 전환점을 계기로 내담자를 공감하고 수용하며 신뢰하기 위해 노력하게 되었고 상담자로 성장하기 위한 희망과 의지를 회복할 수 있었던 것으로 나타났다. 이 연구의 방법을 참고하여 본 연구에서는 오랜 기간 슈퍼비전을 받은 경험이 있는 상담자들을 대상으로 슈퍼비전 과정에서 슈퍼비전 작업동맹의 균열을 초래한 주요 사건을 탐색하고, 작업동맹의 균열에 작용한 맥락 요인들과 그 결과 및 균열에 대한 대처방식을 확인하고자 하였다.

이러한 연구목적을 달성하기 위해 본 연구에서는 자료 수집, 분석, 해석을 위해 합의적 질적 연구방법(Consensual Qualitative Research, 이하 CQR, Hill et al., 2005; Hill, Thomson, & Williams, 1997)을 선택하였다. CQR은 팀 기반의 접근을 취하여 자료 분석과 해석 과정에서 다수의 관점과 합의 과정을 중시함으로써 연구자의 주관성을 극복하고자 고안된 질적 분석 기법(Hepner et al., 2016)으로 알려져 있다. 슈퍼바이저가 경험한 작업동맹 균열에 대한 선행연구가 부재한 상황에서 이 경험과 관련

된 주제의 구조와 내용을 탐색하기 위해 질적 연구가 적합(Creswell, 2003)하다고 판단하였으며, 교차분석을 통해 도출된 주제의 빈도를 파악하는 것이 가능하므로 참여자들의 진술문에 공통적으로 드러나는 주제를 도출하는 데 적합할 것으로 생각하였다. 본 연구는 작업동맹의 균열이 일어나는 슈퍼비전 과정을 구체적으로 조명하고 그 과정에서 작용하는 요인들과 그 결과를 확인해 줌으로써 현장의 슈퍼바이저들에게 효과적인 슈퍼비전을 위한 실제적이고 구체적인 시사점을 줄 것으로 생각된다. 본 연구는 다음과 같은 연구문제를 중심으로 수행되었다.

연구문제 1. 슈퍼비전 작업동맹의 균열을 초래한 주요 사건은 무엇인가?

연구문제 2. 슈퍼비전 작업동맹의 균열을 초래한 주요 사건에 작용한 맥락 요인은 무엇인가?

연구문제 3. 슈퍼비전 작업동맹의 균열을 초래한 주요 사건의 결과는 무엇인가?

연구문제 4. 균열된 슈퍼비전 작업동맹에 대한 슈퍼바이저의 대처방식은 무엇인가?

방 법

연구참여자

본 연구의 목적을 달성하기 위해 다음과 같은 2가지의 참여자 선정 기준을 적용하였다. 첫째, 2018년~2020년에 한국상담심리학회에서 발급하는 상담심리사 자격(1급 또는 2급) 혹은 한국상담학회에서 발급하는 전문상담사 자격(1급 또는 2급)을 취득한 자를 대상으로 하였

다. 내러티브의 풍부함과 생생함을 확보하기 위해서는 근접한 과거에 집중적으로 슈퍼비전을 받은 경험이 있는 대상을 선정하는 것이 중요했기 때문이다. 둘째, 슈퍼비전 과정에서 슈퍼비전 관계에 중대한 영향을 준 작업동맹의 균열 사건을 뚜렷하게 경험한 상담자를 대상으로 하였다.

표 1에 제시된 바와 같이, 11명의 인터뷰 참여자 전원이 여성이었다. 5명은 상담심리사 1급(한국상담심리학회 발급), 5명은 상담심리사 2급(한국상담심리학회 발급), 1명은 전문상담사 2급(한국상담학회 발급) 자격을 소지하고 있었다. 참여자의 연령대는 30대가 대부분이었는데, 30대 초반 4명, 30대 중반 1명, 30대 후반 3명, 40대 초반 1명, 40대 중반 2명이었다. 주요 상담 접근의 경우 참여자 6명이 통합적 혹은 절충적 접근을 취하는 것으로 보고하였고 5명은 단일한 이론적 접근을 사용한다고 진술하였다. 상담경력은 2년~10년의 범위를 보였는데, 1급 자격 소지자가 2급 자격 소지자에 비해 상대적으로 상담경력이 많은 것으로 나타났다. 상담경력에 비례하여 슈퍼비전을 받은 기간 역시 2년~10년의 범위를 보였으며, 슈퍼비전 받은 회기 수는 16회~95회의 범위였고, 슈퍼비전을 받은 슈퍼바이저 수는 6명~25명의 범위를 보였다.

자료수집 절차

모든 연구 활동은 생명윤리위원회(IRB)의 승인을 득한 이후 진행되었다. 최초의 인터뷰 질문지는 CIT를 사용한 선행연구들(장유진, 2022; Ellis, 1991; Trepal et al., 2010; Wong et al., 2013)과 연구자들의 전문적 경험을 토대로 구성되었으며, 외부 감수자의 피드백을 토대

표 1. 인터뷰에 참여한 상담자의 특성

참여자	성별	연령	상담 자격증	주요 상담 접근	상담 경력	수퍼비전 받은 경험		
						기간	회기 수	수퍼바이저 수
1	여	30대 중반	상담심리사 1급	통합적(주: 정신역동적)	8년	8년	65~70회	10명
2	여	30대 후반	상담심리사 1급	통합적(계슈탈트+ 정서중심+대상관계)	11년	10년	90~95회	25명
3	여	30대 후반	상담심리사 1급	인간중심	9년	9년	100회	12명
4	여	30대 후반	상담심리사 1급	대상관계	7년	6년	60회	10명
5	여	30대 초반	상담심리사 1급	대상관계	9년	8년	80회	15명
6	여	40대 중반	상담심리사 2급	계슈탈트	3년	3년	20회	6명
7	여	40대 초반	상담심리사 2급	인지행동(주)+ 인간중심	4년 6개월	4년 6개월	52회	7명
8	여	30대 초반	전문상담사 2급	수용전념치료	10년	8년	70~80회	7명
9	여	40대 중반	상담심리사 2급	계슈탈트+ 신체감각치료	3년 6개월	2년	16회	6명
10	여	30대 초반	상담심리사 2급	인간중심(주)+대상관계 +정서중심	5년	4년	79회	10명
11	여	30대 초반	상담심리사 2급	인간중심(주)+ 대상관계	2년 8개월	2년 7개월	38회	7명

로 수정된 후 예비 인터뷰에 사용되었다. 예비 인터뷰는 한국상담심리학회 상담심리사 2급 자격을 가진 상담심리 전공 석사학위 소지자 1명을 대상으로 이루어졌으며, 예비 인터뷰를 통해 인터뷰 질문 문항을 일부 수정하였다. 예를 들어, 예비 인터뷰 참여자는 “수퍼바이저와의 관계에서 작업동맹 균열을 경험하게 된 결정적인 사건이 무엇인가요? 자세히 설명해 주세요.”라는 첫 번째 질문에서 ‘작업동맹 균열’이라는 표현이 인터뷰 참여자들에게 동일한 의미로 전달되지 않거나 모호하게 이해될 수 있다는 피드백을 제시하였다. 이에 대해 연구팀은 이 표현 대신 ‘좌절이나 상처, 혹은 갈등’이라는 표현을 사용하기로 합의하였

다. 또한, 예비 인터뷰 과정에서 연구참여자에게 ‘균열’이라는 현상의 의미를 보다 명료하게 전달할 필요가 있다는 점을 인지하여 참여자 섭외 과정에서 균열 사건이 있기 전까지는 수퍼바이저와의 유대를 바탕으로 협력 관계가 좋았다가 해당 사건을 계기로 나빠지게 된 경우를 뜻하는 것임을 설명하기로 결정하였다. 최종 인터뷰 질문은 인적 사항과 전문적 배경 등을 묻는 질문 외에 다음과 같이 7가지로 구성되었으며, 반 구조화된 인터뷰의 특성을 감안하여 구체화와 명료화를 위한 추가 질문은 인터뷰를 전담한 1인의 연구자가 인터뷰 진행의 흐름에 맞추어 결정하였다.

1. 수퍼바이저와의 관계에서 좌절이나 상처, 혹은 갈등을 경험하게 된 결정적인 사건이 무엇인지요? 자세히 설명해 주세요.
2. 그 사건이 어떤 맥락에서 일어났습니까?
3. 그 사건이 수퍼바이저의 어떤 행위로 인해 일어났습니까?
4. 그 사건이 일어난 이후 당신에게 어떤 변화가 일어났습니까?
5. 그 사건에서 수퍼바이저는 어떤 식으로 대처하였습니까?
6. 그 사건에서 당신은 어떤 식으로 대처하였습니까?
7. 수퍼비전 받은 경험 중 수퍼바이저와 작업동맹의 균열을 초래한 주요 사건과 관련하여 추가적으로 이야기 하고 싶은 부분이 있으면 말씀해 주십시오.

참여자 모집은 한국상담심리학회와 한국상담학회의 홍보 게시판을 통해 이루어졌으며, 참여를 희망하는 상담자에게는 이메일로 연구설명서와 동의서를 발송하였다. 연구설명서와 동의서에서 본 연구의 목적이 수퍼비전 작업동맹의 균열 경험을 탐색하는 데 있음을 명시하였고 이메일을 통해 ‘균열’이라는 말 이전에는 탄탄했던 협력 관계가 어떤 사건을 계기로 나빠지게 된 것을 의미한다는 점을 추가로 설명하였다. 최종적으로 인터뷰 참여에 동의한 상담자와는 상호 합의한 시간에 전화 인터뷰를 실시하였다. 인터뷰는 평균 1시간~1시간 30분 정도 진행되었으며, 모든 인터뷰 내용은 디지털 녹취기를 통해 녹음되었다. 익명성 보장을 위해 전사된 인터뷰 녹취록에는 사례번호가 부여되어 분석에 활용되었다.

자료분석 방법

자료 분석은 QCR을 활용한 질적 연구 경험이 풍부한 상담 전공 교수 1인과 상담 전공 박사 1인으로 구성된 연구팀에 의해 수행되었다. 자료 분석과 해석 과정에서 연구자의 주관성이 개입할 여지를 최소화하기 위해 연구팀에 속한 연구자 2인은 사전에 연구 주제와 관련된 자신의 경험과 선입견을 함께 논의하였으며, 분석 및 해석 과정에서 이러한 출발점을 서로 상기시키며 논의를 통한 합의를 진행하였다. 감수(audit)는 질적 연구 경험이 풍부한 대학 상담 전공 교수 1인이 담당하여 자료 분석 결과를 리뷰하고 연구팀에 피드백을 제시하였다. 예를 들어, 감수자는 작업동맹의 균열 사건 경험에 영향을 미친 요인과 그 경험에 대한 대처방식은 구분되어야 한다는 의견을 제시하였는데, 연구팀에서는 이 의견이 타당하다고 판단, 이를 수용하여 해당 영역을 ‘균열 사건에 작용한 맥락 요인’과 ‘균열 사건에 대한 대처방식’으로 분리하였다.

QCR을 활용한 자료분석은 Hill 등(1997, 2005)이 제시한 절차에 따라 수행되었는데, 구체적인 절차는 다음과 같다. 먼저, 인터뷰 질문을 토대로 영역(domain)의 초기 목록을 생성하였다. 다음으로 연구팀에 속한 연구자 2명이 각자 모든 인터뷰 녹취록을 정독하며 참여자들의 진술을 요약하여 ‘핵심개념(core ideas)’을 구성하였다. 독립적인 핵심개념 구성 작업 이후 영역과 핵심개념에 대해 연구자 간 합의 과정을 거쳐 최종 영역과 핵심개념 목록을 완성하였으며, 이 목록을 감수자에게 전달하여 피드백을 요청하였다. 마지막으로, 교차분석(cross-analysis)을 통해 유사한 핵심개념들을 묶어 범주화하고 각 범주를 대표하기에 적합한

언어적 표현을 결정한 후 빈도를 표기하였다. Hill 등(2005)의 제안에 따라 전체 사례 혹은 1개를 제외한 전체 사례에 걸쳐 나타난 범주는 ‘일반적(general)’, 절반 이상의 사례에 공통적으로 나타난 범주는 ‘전형적(typical)’, 절반 미만의 사례에서 확인된 범주는 ‘변동적(variant)’로 각각 명명하였다.

연구자의 편견 및 기대

연구 주제와 관련하여 연구자가 가지고 있는 선입견이나 편견, 기대 등을 다루는 것은 CQR 연구의 자료 분석 및 해석의 신뢰성을 확보하는 데 중요한 작업으로 여겨진다(Sim et al., 2012). 본격적인 연구 수행에 앞서 연구팀에 속한 2인의 연구자는 슈퍼비전 작업동맹의 균열과 관련된 자신의 경험, 균열 현상에 대한 관점, 예상되는 연구 결과 등에 대해 논의하는 시간을 가졌다. 연구자 1은 슈퍼바이저가 전문성 측면에서 우위에 있고 평가자로서의 기능을 담당하기 때문에 슈퍼바이저는 취약한 위치에 놓여지게 되어 슈퍼비전 관계는 필연적으로 위계적일 수밖에 없으며, 이러한 관계 특성으로 인해 작업동맹의 균열 역시 슈퍼바이저에 의해 발생하게 될 가능성이 크다고 보았다. 연구자 2는 슈퍼비전 관계의 위계성과 작업동맹의 균열 위기가 슈퍼바이저의 행위로 인해 일어난다는 점에 대해서는 연구자 1과 의견이 동일했지만 관계의 상호성에 대한 믿음이 있어 균열 위기가 실제 균열 경험으로 이어지는 데에는 슈퍼바이저의 주관적인 인식이나 대처방식이 영향을 미칠 수 있다고 생각했다. 이렇듯 균열 경험을 만드는 주체에 관한 시각의 차이는 미세하게 있었지만, 예비 인터뷰를 통해 이러한 차이가 인터뷰 진

행이나 자료 분석과 해석에서의 합의 과정에 중대한 지장을 초래하지 않는다는 점을 알 수 있었다. 다만, 이러한 연구자들의 편견이나 기대가 자료 분석과 해석 과정에서 오염 요인으로 작용하지 않도록 합의 과정에서 서로의 선입견에 대해 상기하면서 최대한 인터뷰 자료에 충실할 수 있도록 노력하였다.

결 과

먼저 참여자들의 슈퍼비전 균열 경험을 주요 사건 중심으로 요약한 내용을 표 2에 제시하였다. 11명의 참여자들은 총 17개의 사건을 보고하였는데 1명의 참여자가 3개, 4명의 참여자가 2개, 나머지 6명의 참여자가 1개의 사건을 각각 보고하였다. 사건별로 슈퍼비전의 형태와, 사건이 일어나기 전 해당 슈퍼바이저와 가졌던 슈퍼비전 횟수를 함께 제시하였다. 제시된 정보에서 보듯, 총 17개의 사건 중 9개가 집단 슈퍼비전에서, 7개가 개인 슈퍼비전에서 각각 발생하였고, 1개는 슈퍼바이저가 운영한 집단상담 과정에서 일어난 것으로 나타났다. 해당 슈퍼바이저와 가졌던 이전 슈퍼비전 횟수는 2~5회가 6개, 5~10회가 5개, 10회 이상이 6개였으며, 이 중 참여자 8이 경험한 1개 사건의 경우 해당 슈퍼바이저로부터 30회기 이상의 슈퍼비전을 받았던 것으로 확인되었다. 자료 분석 결과 총 5개 영역(‘균열 사건을 초래한 슈퍼바이저의 특징’, ‘균열 사건에 작용한 맥락요인’, ‘균열 사건에 대한 대처방식’, ‘균열 사건의 즉시적 결과’, ‘균열 사건에 대한 재해석’)이 도출되었다.

표 2. 참여자별 작업동맹 균열 사건 요약

참여자	주요 사건	수퍼비전 형태	이전 수퍼비전 횟수
1	수퍼바이저가 평소 스타일과 다르게 사례에 대해 혼란스러워하는 모습을 보이면서 정작 도움 받고 싶었던 점은 해소되지 않았고, 사례와 관련 없는 수퍼바이저의 개인적 요인에 대해 단정적이고 부정적으로 평가함	집단 수퍼비전	15회 이상
2	수퍼바이저와 함께 하는 스터디 모임에서 농담을 했는데 수퍼바이저가 인신공격성 발언을 하며 크게 혼을 내었고, 이후로도 사소한 일에 혼내는 등 감정적으로 대함	집단 수퍼비전	4회 정도
	수퍼비전과 상관없는 이야기로 수퍼비전 시간을 채우고 정작 사례에 대해서는 성의 없는 피드백으로 짧게 끝내 버림	개인 수퍼비전	2-3회
3	자신의 생각만 옳다고 주장하며 수퍼바이저의 의견은 무시하였고, 수퍼바이저에 대해 단정적으로 평가하며 인격적으로 비난함. 또한 수퍼비전이 종료된 후에도 수퍼바이저에 대한 부정적 이야기를 다른 사람들에게 함	집단 수퍼비전	2-3회
	수퍼바이저가 예정된 수퍼비전 일정이 임박한 시점에서 갑작스럽게 약속을 변경하는 일이 잦았고, 수퍼비전 중 사적인 전화 통화를 아무렇지 않게 하는 등 불성실한 모습을 보임	개인 수퍼비전	7회
4	수퍼바이저의 개인적 요인에 대한 강한 직면을 매 수퍼비전마다 반복함	집단 수퍼비전	10회 이상
	수퍼비전 자료를 사전에 읽어오지 않고 즉석에서 진행하였고 그럼에도 정작 수퍼바이저는 ‘그냥 보면 다 안다’는 식의 당당한 태도를 보임	개인 수퍼비전	10회 이상
5	수퍼바이저가 이전 수퍼비전 내용은 전혀 기억하지 못한 채 일관되지 않은 피드백을 주고 다른 참관인들이 지켜보는 가운데 상담자의 무능력에 대해 받아들이기 힘들 정도로 강하게 지적함	집단 수퍼비전	16-17회
	수퍼바이저의 의견은 무시한 채, 그에 대한 다른 참관인의 의견을 묻고 칭찬하는 등 다른 사람과 비교하는 반응을 보임	집단 수퍼비전	8회 이상
6	수퍼바이저 간 알력 다툼이나 금전적 이익을 위해 수퍼바이저를 자기편으로 끌어들이려는 듯한 인상을 받았고, 수퍼바이저와는 다른 가치관을 계속 강하게 주장하며 다른 수퍼바이저의 방식에 대해서도 부정적으로 평가함	개인 수퍼비전	3회

표 2. 참여자별 작업동맹 균열 사건 요약

(계속)

참여자	주요사건	수퍼비전 형태	이전 수퍼비전 횟수
7	수련 패키지의 일환으로 진행된 집단상담 작업 이후 충격과 혼란이 지속되어 여러 번 도움을 요청했는데도 수퍼바이저는 ‘바쁘다’는 이유로 외면하고, 수퍼비전에서 내담자에 대한 사례 지도보다는 ‘너가 문제다’라는 식으로 수퍼바이저의 개인적 요인에 대해서만 집중하여 지적함	개인 수퍼비전	2-3회
	수퍼비전 당일에 갑작스럽게 시간을 변경하는 등 약속된 일정을 자주 변경하였고, 수퍼비전 중간에도 잠깐씩 자리를 비우는 등 불성실한 태도를 보임. 또한 보고서를 제대로 읽어오지 않거나 늘 같은 내용의 피드백만 제공함	집단 수퍼비전	12회
8	수퍼바이저와 친밀하게 지내오던 와중에 수퍼바이저의 추천으로 들어가게 된 직장에서 불미스러운 일이 발생하였고 수퍼바이저는 피해자였음에도 수퍼바이저는 수퍼바이저를 책망하였음. 이 사건에 수퍼바이저의 가족이 얽혀있었고 그 가족에 대한 안 좋은 소문이 학교 내에 퍼지게 되면서 수퍼바이저가 소문의 출처를 수퍼바이저로 오해하는 바람에 관계가 완전히 틀어짐	개인 수퍼비전	34-36회
9	짚은 사적 통화와 짧은 수퍼비전 시간 등 불성실한 모습을 보이고, 매번 자신이 주장하는 이론이나 기법 위주로 같은 피드백을 반복하며 정작 수퍼바이저가 도움 받고 싶은 측면에 대해서는 조언을 해 주지 않음	개인 수퍼비전	5회 정도
	여러 사람들이 있는 집단상담 장면에서 자신의 지시대로 하지 않았다는 이유로 화를 내며 질책하였음	집단상담	5-8회 정도
10	수퍼비전 사례를 수퍼바이저가 해당 상담자의 동의 없이 다른 강의에서 교육 자료로 활용함. 이에 대한 문제 제기가 있었고, 그 대처과정에서 수퍼바이저가 지나치게 감정적인 모습을 보임	집단 수퍼비전	6회 정도
11	다른 참관인들이 지켜보는 가운데 공개적으로 수퍼바이저의 부족한 부분만을 지적하고 다른 참관인에게 같은 상황에서 어떻게 할지 가르쳐주라며 시연을 요청하는 등 다른 사람과 비교함	집단 수퍼비전	8회

영역 1: 균열 사건을 초래한 수퍼바이저의 특징

유대가 손상되거나 수퍼비전 효과가 저하되는 등 작업동맹이 악화되는 상황을 촉진시킨 수퍼바이저의 특성을 의미하는 것으로 그 범주와 핵심개념의 예시를 표 3에 제시하였다.

영역 1은 수퍼바이저로 하여금 수퍼바이저에 대한 실망이나 불신을 느낌으로써 정서적

표 3. 균열 사건을 초래한 슈퍼바이저의 특징

No	범주	핵심개념 예시	빈도
1	인신공격성 질책이나 너무 강한 직면	<ul style="list-style-type: none"> 노력에 대한 칭찬과 인정은 없이 너무 잘 못한 부분에 대해서만 강하게 지적하거나 질책함 사례보다는 슈퍼바이저의 성장배경 등 개인적인 측면에 초점 맞춰 지나치게 비난하거나 직면함 슈퍼바이저란 사람 자체에 대해 부정적으로 평가하고 판단해 버림 	전형적(9)
2	지나치게 감정적인 태도	<ul style="list-style-type: none"> 사소한 걸로 계속 지적하거나 인사를 받지 않는 등 누가 봐도 슈퍼바이저를 싫어하는 티를 냄 지나치게 화를 내거나 혼란스러워하는 등 슈퍼바이저 본인 감정을 여과 없이 드러냄 슈퍼바이저나 다른 슈퍼바이저에 대한 뒷담화를 하는 등 존경하기 어려운 태도를 보임 	전형적(8)
3	불성실한 태도	<ul style="list-style-type: none"> 수시로 약속에 늦거나 잦은 일정 변경으로 슈퍼비전 준비나 계획에 차질을 줌 슈퍼비전 중 사적인 통화를 하거나 짧게 끝내버리는 등 시간을 충실하게 채우지 않음 매 슈퍼비전마다 똑같은 설명을 하거나 늘 같은 피드백을 제공하여 배울 게 없음 슈퍼비전 자료를 사전에 꼼꼼하게 읽어오지 않거나 사례와는 관계없는 이야기로 시간을 허비함 	변동적(5)
4	슈퍼바이저에 대한 존중 부족이나 차별	<ul style="list-style-type: none"> 슈퍼바이저와 다른 의견이나 생각을 말하면 초심자 또는 어리다는 이유로 수용하지 않고 무시함 집단 슈퍼비전의 참여자나 참관인 등 다른 사람과 슈퍼바이저를 비교하면서 슈퍼바이저를 깎아내림 	변동적(4)

인신공격성 질책이나 너무 강한 직면
 참여자들은 슈퍼바이저가 인격적인 모독을 느끼게 할 정도로 강한 질책이나 직면을 할 경우 슈퍼바이저에 대한 신뢰가 저하되는 경험을 하게 된다고 보고했다(N=9, 전형적). 이는 많은 참여자들이 경험한 것으로, 비록 슈퍼바이저의 지적이나 평가의 내용이 타당하다 할지라도 그것이 지나친 비난, 질책이거나 한 사람으로서 아예 평가절하된다 느껴질 때 상

담자의 불만이 형성되는 것이 일반적인 현상임을 확인할 수 있었다.

“이 친구를 많이 생각하고 도와주고 싶고 노력하고 있다는 것에 대해서는 봐주지 않으시고, 당장 ‘내가 애를 망치고 있으니 그만 뒤라’, 이렇게 얘기를 하시니 굉장히 받아들이기가 힘들더라고요.” (참여자 5)

“그간의 시간들이 스쳐 지나가면서 ‘선생님이 나를 어떤 사람으로 보신 거지? 계속 그런 모습으로 보셨던 건가’ 하는 생각도 들었고, -중략- 나라는 사람 전체에 대한 평가를 안 좋게 내린 것 같이 느껴져서 뭔가 오해받는 느낌이 들었던 거 같아요.” (참여자 1)

지나치게 감정적인 태도

슈퍼바이저가 자신의 부정적인 감정을 적절하게 조절하지 못하는 모습을 보임으로써 참여자들의 실망감이나 불신이 증폭되는 경우도 많았다(N=8, 전형적). 이러한 감정에는 미움과 같이 직접적으로 슈퍼바이저를 향한 것도 있지만 슈퍼바이저 본인이나 다른 슈퍼바이저를 향한 것도 포함되는 것으로, 참여자들은 슈퍼바이저들이 다양한 감정을 가질 수는 있지만 그것을 슈퍼바이저나 수련생들 앞에서 여과 없이 노출시키는 것은 미성숙한 태도로 느끼고 있었다.

“우리도 좀 얘기할 시간도 필요하고 다 직장도 있고 이러니까 연락을 할 수도 없고 이래서 일주일 정도 시간을 더 두고 생각해보자, 이런 상황이었는데 슈퍼바이저 선생님이 그 다음날부터 계속 연락을 하시는 거예요, 저희 단톡방에. 그러니까 가만히 계시질 못하는 거 같더라고요. ‘여러분의 결정을 기다리겠다’ 이런 메시지도 보내셨다가, 또 얼마 지나지 않아 갑자기 ‘안 되겠다, 내가 선생님들과 계속 하기가 어렵겠다, 선생님들이 나를 버려도 난 이해를 한다’, 막 이런 메시지도 보내셨다가... 그만큼 뭔가 초조하시고 되게 ‘아, 지금 선생님도 멘붕이시

구나’, 이게 너무 느껴질 정도로 막 이상한 SNS를 보내시는 거예요.” (참여자 10)

불성실한 태도

슈퍼바이저가 예정된 슈퍼비전 일정을 자주 바꾸거나 약속을 어기는 경우, 혹은 슈퍼비전 시간을 사적인 통화나 사담으로 채우거나 자료를 사전에 읽어오지 않는 등의 불성실한 태도 역시 상담자들이 슈퍼바이저에게 실망하게 되는 균열 경험 중 하나인 것으로 나타났다(N=5, 변동적). 특히 이러한 불성실한 태도는 시간 엄수, 자료 숙지 등 ‘약속 이행’이라는 신뢰의 기본이 지켜지지 않은 것으로, 참여자들의 실망감이 두드러진 경향이 있었다.

“몇 번을 계속 핑크 내시고... 그리고 또 화났던 것 중 하나가 슈퍼비전 자료를 제대로 읽으셨으면 안 하실 질문들을 하실 때거든요. 안 읽어온 뉘앙스가 있어요. 더군다나 그 분이 그걸 굳이 숨기려고도 하지 않으세요. 두 번째 안 읽어오셨을 때는 오히려 나는 이렇게 읽지도 않고 바로바로 보면 캐치가 된다고, 그렇게 당당하게 말씀을 하셔서 정말 황당했죠.” (참여자 4)

슈퍼바이저에 대한 존중 부족이나 차별

마지막으로 참여자들은 슈퍼바이저가 자신을 존중하지 않거나 다른 사람과 비교하면서 차별한다고 느껴질 때 슈퍼바이저에게 실망하게 되고 유대감이 손상되는 경험을 하는 것으로 나타났다(N=4, 변동적).

“제 의견을 얘기했을 때 좀 받아들여지지 않는 거 같다고 처음으로 좀 용기

내서 얘기를 했어요. 그랬는데 그 슈퍼바이저 분이 ‘상담을 한지 얼마 안 된 네가 뭘 아느냐’, 이렇게 이야기를 하셔서...” (참여자 3)

계속 이렇게 확인하시는 거예요. 그러니까 되게 무안하고 부끄럽고, 또 그 분과 저를 비교한다 여겨지면서 차별이라고도 느껴져 화가 나고...” (참여자 5)

“땀에는 질문도 하고 ‘나는 ~이렇게 생각했다’ 설명을 하려 하는데 자꾸 제 말을 자르고 다른 그 (더 경력 많은) 선 생님한테 ‘선생님은 어떻게 생각해요?’,

영역 2: 균열 사건에 작용한 맥락 요인

영역 2는 슈퍼바이저에 대한 불신이 생기고 슈퍼바이저와의 작업동맹이 흔들리게 된 사건

표 4. 균열 사건에 작용한 맥락 요인

No	범주	핵심개념 예시	빈도
1	균열 사건을 둘러싼 슈퍼바이저의 태도	<ul style="list-style-type: none"> • 이미 슈퍼바이저에 대한 불만과 불신이 누적되어 있었음 • 평소 슈퍼바이저의 스타일과 다른 언행을 보임 • 슈퍼바이저가 자신의 잘못을 인정하지 않아 더 실망하게 됨 • 자신의 잘못에 대한 인정과 성숙한 대처에 슈퍼바이저를 더 신뢰하게 됨 	일반적(10)
2	슈퍼바이저에 대한 기대나 애착 정도	<ul style="list-style-type: none"> • 유명했던 슈퍼바이저였기 때문에 기대가 컸던 터라 그만큼 실망도 컸음 • 슈퍼바이저와 평소 관계가 친밀하였던 터라 그만큼 실망이 컸음 	전형적(7)
3	슈퍼바이저의 발달수준이나 개인적 특성	<ul style="list-style-type: none"> • 초심자였기 때문에 슈퍼바이저에 대한 기대나 의존성이 컸음 • 첫 슈퍼바이저였기 때문에 슈퍼바이저의 말 한마디 한마디에 지나치게 좌우됨 • 원래 권위자에 대한 긴장이나 불안이 큼 • 외부의 시선이나 부정적인 평가에 민감하고 인정받고 싶은 욕구가 큼 	전형적(7)
4	여러 사람 앞에서의 공개적 비난	<ul style="list-style-type: none"> • 다른 사람들도 있는데 비난이나 질책을 하니까 수치심과 모멸감이 배가되었음 • 슈퍼바이저 뿐 아니라 함께 한 다른 상담자들이 보이는 동조 반응도 상처가 되었음 	전형적(6)
5	충분한 사전 검증 없이 슈퍼바이저 선정	<ul style="list-style-type: none"> • 슈퍼바이저의 스타일과 같은 사전 정보가 부족한 상태에서 슈퍼바이저를 선택하였음 • 조급한 마음에 슈퍼비전 비용이나 근접성 등의 이유를 우선하여 슈퍼바이저를 선택하였음 	변동적(3)

이 참여자들로 하여금 일시적이고 경미한 수준의 일로 인식되지 않고 슈퍼비전 지속 여부를 고민할 정도로 영향을 크게 받게 된 결정적인 요인을 의미하는 것으로, 그 사건을 둘러싼 여러 상황적 요인을 반영한다. 다시 말해, 맥락 요인은 균열 사건으로 인해 나타나게 되는 결과를 더 다양한 양상으로 만들어내는 데 영향을 미치는 조건들이라 할 수 있다. 맥락 요인이 가미됨으로써 참여자들은 슈퍼바이저에 대한 불신과 균열 사건에 대한 해석에 영향을 받아 부정적인 인식이 증폭되기도 하고 경우에 따라서는 긍정적으로 선회하는 모습도 보였다. 예를 들어, 슈퍼바이저가 부정적인 언행을 보였다 하더라도(균열 사건), 슈퍼바이저의 평소 언행에 대한 신뢰가 두터운 경우엔 그 균열 사건으로 인해 발생한 실망감이나 불신은 ‘사람이라면 할 수 있는 실수’로 해석되면서 일시적으로 발생했다가 사라지는 경향이 있었다. 이러한 특성을 반영하는 영역 2의 범주와 핵심개념의 예시를 표 4에 제시하였다.

균열 사건을 둘러싼 슈퍼바이저의 태도

참여자들은 균열을 느낀 사건 그 자체보다는 그 사건에 대해 슈퍼바이저가 어떠한 태도를 보였는가에 따라 그 사건을 다양하게 해석하고 받아들여지게 되는 것으로 나타났다(N=10, 일반적). 예를 들어, 슈퍼바이저가 자신의 불안을 여과 없이 드러낼 수는 있어도(균열 사건), 그것을 겸허하게 인정하고 처리하려고 애쓰는 모습을 보이면(슈퍼바이저의 태도) 슈퍼바이저에 대한 신뢰는 더 높아지는 것으로 나타났다. 반면 슈퍼바이저에게 누적된 불만이 있거나 평소와 상이한 태도를 보일 때, 혹은 자신의 잘못을 인정하지 않을 때에

는 그 사건을 더 강력하게 경험하는 것으로 나타났다. 이는 거의 모든 참여자들이 공통적으로 경험하는 것으로 나타나 매우 강력한 맥락 요인임이 확인되었다.

“평소에도 중간 중간에 얘기할 때 그걸 끝까지 잘 들어주신다는 느낌보다는 말을 이렇게 끊고 들어오실 때가 많았고... 계속 뭔가 혼나러 가는 느낌, 평가 받는 느낌이 강해서...” (참여자 11)

“슈퍼바이저가 연세 많으신 분인데도 저희 앞에서 본인이 간과했던 부분이 있었다며 진심으로 사과도 하시는 그런 과정이 되게 저희한테 진심으로 다가왔고, -중략- 그렇게 인정하고 솔직하게 이야기해주는 게 저희한테 되게 용기 있게 여겨지면서 오히려 더 슈퍼바이저에 대한 신뢰가 더 생기고...” (참여자 10)

특히 참여자 10의 경험은 균열 사건에 대해 슈퍼바이저의 태도가 어떤지에 따라 그 결과가 다를 수 있음을 보여주는 전형적인 예시로, 보다 구체적으로 결과를 제시하면 다음과 같다. 우선 참여자 10의 슈퍼바이저는 처음 균열 사건이 발생했을 때는 일시적으로 문제를 회피하는 모습을 보여 실망감을 주었다.

“그 사건 자체도 사실 놀라긴 했는데 그 이후에 슈퍼바이저의 반응이 저희를 조금 더 속상하게 하고 오히려 약간 내쳐진다는 느낌을 주셔서 실망감이 컸거든요. 그냥 저희는 왜 교육 자료에 그 슈퍼비전 자료를 쓰게 되셨는지에 대한 이유가 있으셨을 수 있으니 그 설명이

듣고 싶었던 거 같아요. 또 사람은 누구나 실수를 할 수 있는 거니까 본인의 그런 허물이나 잘못을 좀 용기 있게 인정하는 모습을 바랬던 거 같은데 스스로 너무 혼란스러워하시는 모습에 제자로서 좀 실망스러웠을까요? 그리고 선생님께서 먼저 수퍼비전 모임을 그만두겠다고 말씀하시는 것도 되게 버려지는 느낌이 들어서.. 그러면 우리에게 정말 이런 식으로, 이런 이미지로 끝나실건가? 이런 생각도 들면서 실망스러웠던 거 같아요.” (참여자 10)

그러나 참여자 10의 수퍼바이저는 다시 신속하게 자신의 감정을 추스르고 솔직하게 자신의 실수를 인정하면서 어떻게 문제를 해결할지에 대해 참여자를 비롯한 수퍼비전 구성원들과 함께 개방적으로 상의하였고, 변화를 다짐하는 모습을 보임으로써 신뢰를 더 높여 주었다. 궁극적으로 이러한 수퍼바이저에 대한 신뢰와 존경은 참여자가 이후의 수퍼비전에도 더 우호적이고 적극적으로 참여하게 되는 동기가 되었고 참여자의 상담역량 향상에 긍정적 영향을 미친 것으로 평가되고 있었다.

“가장 진심 있게 와 닿았던 거는 선생님 본인이 자신의 실수를 스스로 인정하는 게 어려웠다고 하면서 당신의 삶에 대해서도 짧게 얘기해주셨는데 약간 실패를 받아들이는 것이 자기는 좀 어려운 이슈라고 고백을 하시더라고요. 그런 솔직한 모습이 되게 용기 있는 모습이라 여겨졌거든요. -중략- 그 일 있던 뒤에는 비운 뒤에 땅이 굳듯이 오히려 선생님을 더 믿게 되었고, 또 저 역시 옛날에는 선

생님께 평가받고 안 좋게 보여지고 그럴까봐 막 무서운 입장이었다면 오히려 그런 환상 같은 게 사라지고 현실적이게 받아들여지게 되고, 또 좀 더 편안하고 대등하게 의견을 나눌 수 있게 되었거든요. 그러니까 전반적으로 더 플러스가 되었던 거 같아요.” (참여자 10)

수퍼바이저에 대한 기대나 애착 정도

참여자들은 수퍼바이저나 수퍼비전에 대해 가지고 있는 기대가 높을수록, 그리고 평소 수퍼바이저에 대한 친밀감이나 존경심 등과 같이 애착을 많이 가지고 있을수록 균열 사건이 미치는 영향력을 더 크게 인식하는 것으로 나타났고, 이는 상당수의 참여자들에게 확인되었다 (N=7, 전형적).

“선생님에 대한 어떤 정서적인 친밀감도, 어떤 깊은 수다나 나눔은 없었지만 저로서는 항상 따뜻하신 분이라고 생각했기 때문에 믿음이 정말 많이 갔었어요. 전문적으로든 정서적으로든 믿음이 갔는데 그 사건은 정말 와르르 무너지는 시발점이 됐어요. 그 뒤로 3번 다 그랬었던 것 같고...” (참여자 1)

수퍼바이저의 발달수준이나 개인적 특성

또한 참여자들은 균열 사건을 경험한 것이 초심자일 때일수록 그리고 권위자에 대한 불안이나 인정욕구 등 개인적인 특성이 두드러질수록 좀 더 많은 영향을 받았다고 술회하였다(N=7, 전형적).

“지금 이야기하면서도 느끼고 있는데 그 당시 저는 너무 어렸다는 생각이 들

어요. 그냥 저도 너무 어리고 사회 경협이 없었고, 그 분 역시 크게 다르지 않았다 생각이 들고... 제가 상처를 많이 받았고 선생님께서 감정적으로 나오신 건 맞지만, 근데 저도 조금 더 성숙하게 대처할 수도 있었을 것 같아요. 그때는 너무 감정적으로 대처했고 그게 제가 잘하고 있다고 생각했던 거 같아요.” (참여자 2)

“그 때는 슈퍼바이저 선생님을 좀 더 권위자로 느꼈던 것 같아요 그리고 슈퍼비전에서 어떤 얘기를 들으면 중요한 계시를 받는 것처럼 여겼을 때니까... 거의 사례에 대해서 막 제가 혼자서 단독적으로 뭘 진행한다 이런 게 안 될 때였어요. 그래서 더 그 말에 무게가 영향이 더 크게 왔던 게 아닌가 싶어요.” (참여자 3)

“제가 자신이 없고 뭔가 잘 못한다고 생각하니까 되게 슈퍼바이저한테 의존을 많이 했던 것 같고, 내가 좀 어느 정도로 잘하고 있는지를 계속 확인받고 싶어 하는 그런 마음들이 있었거든요. 그런데 슈퍼바이저의 반응이 ‘너는 좀 틀렸어’, 약간 이런 반응이잖아요. 비언어적으로. 그렇게 느껴지다 보니까 아, 나는 아직도 진짜 멀었구나...” (참여자 5)

여러 사람 앞에서의 공개적 비난

참여자들은 슈퍼바이저와의 균열 사건이 개인 슈퍼비전이 아닌 집단 슈퍼비전이나 교육 등의 공개된 장면에서 이뤄졌을 때 그 사건을 더 강렬한 경험으로 인식하게 되는 것으로 나타났다(N=6, 전형적). 여기에는 슈퍼바이저의 부정적 반응뿐 아니라 참관인이나 동료 상담

사들의 동조 반응이나 비난 등도 포함되었고, 이럴 때 참여자들은 수치심이나 억울함 등이 더해지는 모습이었다.

“내가 우스워 보이냐고 그러시면서 한 30분을 되게 많이 혼내셨거든요. 내가 우스워 보이냐고, 그런 식으로 저한테 많이 뭐라고 하셨는데 그때 이렇게 막 뭐라 하셨던 것도 개인적으로 방으로 부르신 것도 아니고... 스테디가 끝나 룸에서 나오면 그 센터의 접수 데스크가 있는 로비가 있거든요. 거기 접수하는 쌤도 앉아 있었는데 거기에서 그렇게 혼을 내셔서 제가 굉장히 모멸감을 느꼈고...” (참여자 3)

“같이 들었던 선생님이 저한테 그 슈퍼바이저의 피드백을 다시 한번 리마인드하면서 ‘당신은 왜 그렇게밖에 못 하나’는 식으로 말하니까... 그 때 너무 짜증도 나고 좀 더 궁지에 몰리는 느낌이 들더라고요.” (참여자 4)

충분한 사전 검증 없이 슈퍼바이저 선정

일부 참여자들에게는 슈퍼바이저 선정에 있어서 참여자 스스로 어떠한 과정을 거쳤는가의 맥락도 균열 사건의 영향력을 좌우하는 맥락 요인이 되는 것으로 나타났다 (N=3, 변동적). 여기에는 대체로 충분한 고려 없이 성급하게, 혹은 현실적 이유(수련 기회 제공, 가까운 거리, 저렴한 비용 등)를 우선시하여 슈퍼바이저를 선택한 경우가 해당되었다.

“제가 그때 직장을 같이 다니고 있었어요. 그래서 너무 정보가 없었어요. 그

냥 자격증을 따야 된다, 나이도 좀 있고 하니까 빨리 해야 한다는 것만 있었죠. 그래서 다른 고려 없이, 가장 홍보를 많이 한다고 생각된 센터에 상담 수련생으로 등록을 하면서 슈퍼비전을 받기 시작한 거였죠.” (참여자 6)

영역 3: 균열 사건의 즉시적 결과

영역 3은 슈퍼바이저와의 작업동맹이 흔들리게 된 균열 사건이 발생했을 때 참여자들이 어떠한 경험을 하는지를 나타내는 것이다. 이후 기술하게 될 영역 5(균열 사건에 대한 재해석)가 균열 사건을 겪고 난 이후 어느 정도 시간이 경과한 이후에 이를 다시 재평가하는 과정과 관련된 것인 반면, 영역 3은 그 사건이 발생한 직후 겪는 감정의 파고와 같이 내적 과정과 해결을 위한 행동적인 측면을 담고 있다. 그 범주와 핵심개념의 예시를 표 5에 제시하였다.

감정이 상하고 혼란에 휩싸임

참여자들은 슈퍼바이저와의 균열 사건이 발생했을 때 우선 상처입고 다양한 부정적 감정(혼란, 충격, 실망, 분노, 자책 등)을 경험하는 것으로 나타났다(N=11, 일반적). 이는 모든 참여자들이 입을 모은 현상으로 그만큼 슈퍼바이저와 갈등을 겪거나 슈퍼바이저에 대한 실망을 맞닥뜨리게 되는 것이 슈퍼바이저의 입장에서는 상당한 정서적 고통과 혼란을 불러 일으키는 경험이라는 점을 보여준다.

“일단 굉장히 저한테 슈퍼바이저 분의 말과 행동이 상처였고... 그 분께 많이 실망스럽고...” (참여자 2)

“너무 화도 나는데 진짜 제가 심장이 뛰면서 막 폭풍우가 일어나는 거예요 근데 정작 말문이 막혀서 가만히 정말... 정적이 몇 초간 제가 아무 말 못하고...” (참여자 9)

수퍼비전에 형식적으로 임하게 되며 효과가 저하됨

참여자들은 슈퍼바이저와의 균열 사건이 발생한 이후 진행되는 수퍼비전에서 집중력이 떨어지거나 슈퍼바이저의 지적을 받지 않는 방향으로 수퍼비전 자료를 준비하거나 내담자 상담을 진행하게 되는 등 오히려 수퍼비전의 본래 목적에서 벗어나는 경험을 한 것으로 나타났다(N=10, 일반적). 이는 슈퍼바이저의 피드백 내용이 비록 아무리 내용적으로 타당하고 슈퍼바이저의 의도가 긍정적이었다고 할지라도, 슈퍼바이저 입장에서 받아들이기 어려울 정도로 과하거나 공격적인 방식으로 이뤄질 때도 마찬가지로 나타났다.

“긴 시간 동안 수퍼비전을 할 때마다 별로 ‘아, 이 분과는 안 맞는구나, 나는 그렇게 생각하지 않는데...’ 이런 게 있었지만 그래도 수퍼비전 횟수를 채우기 위해 그냥 간다, 이렇게 수퍼비전을 했죠.” (참여자 6)

트라우마 반응이 지속되고 위축됨

대다수의 참여자들은 슈퍼바이저가 자신에게 한 질책의 말이나 이해 못할 행동 등이 자꾸 떠오르고, 이후에도 같은 일이 반복되지 않을까 걱정되어 수퍼비전 전부터 스트레스를 받게 되거나 상담자로서의 자신에 대해 의구심을 가지게 되는 등 트라우마 반응을 겪으며

표 5. 균열 사건의 즉시적 결과

No	범주	핵심개념 예시	빈도
1	감정이 상하고 혼란에 휩싸임	<ul style="list-style-type: none"> • 슈퍼바이저의 질책이나 비난에 일단 기분이 나쁘고 상처 입음 • 슈퍼바이저의 언행이 당황스럽고 어떻게 이해해야할지 몰라 순간적으로 멍해짐 • 슈퍼바이저에 대한 화, 서운함, 실망감, 배신감, 반발심 등 다양한 감정이 올라옴 • 내가 뭘 잘못 했나, 내가 정말 문제인가 자책하게 되고 의심하게 됨 • 슈퍼비전은 원래 이런 건가 혼란스럽고 어떻게 대처해야할지 모르겠음 	일반적(11)
2	수퍼비전에 형식적으로 임하게 되며 효과가 저하됨	<ul style="list-style-type: none"> • 배움과 성장의 목적은 뒷전이 되고 슈퍼비전 횡수를 채우는 데만 급급하게 됨 • 더 잘하려고 하기 보다는 그냥 슈퍼바이저가 시키는 대로만 하려 함 • 슈퍼바이저의 입맛에 맞추어 사례를 선정하고, 자료를 준비를 하는 등 부수적인 것을 더 신경 쓰게 됨 • 상담 진행 중에도 슈퍼바이저를 의식한 자기 검열로 내담자에 대한 몰입이 방해됨 	일반적(10)
3	트라우마 반응이 지속되고 위축됨	<ul style="list-style-type: none"> • 또 같은 일이 반복되지 않을까 걱정되어 슈퍼비전 준비 과정부터 스트레스를 많이 받게 됨 • 슈퍼바이저의 말이나 슈퍼비전 장면이 불쑥불쑥 생각나고 그때마다 힘들 • 상담자로서의 자질이나 능력에 대한 자신감이 사라지고 이대로 상담을 계속해도 되나 혼란스러움 	일반적(10)
4	수퍼바이저에 대한 신뢰가 모두 사라짐	<ul style="list-style-type: none"> • 슈퍼바이저에 대해 인간적으로 크게 실망하게 되고 존경심이 사라짐 • 더 이상 슈퍼바이저의 말이나 지도를 신뢰할 수 없게 됨 	전형적(8)
5	정작 사례에 대한 도움은 얻지 못해 답답함	<ul style="list-style-type: none"> • 슈퍼바이저의 언행을 곱씹거나 나의 감정 처리에 급급하게 되면서 슈퍼비전에 집중하지 못함 • 슈퍼바이저의 언행에 압도되어 내담자 이해나 사례운영에 필요한 질문은 전혀 하지 못함 • 당초 슈퍼비전에서 도움 받고 싶었던 점은 다뤄지지 않거나 해결되지 않은 채 슈퍼비전이 끝나버림 	전형적(7)
6	수퍼바이저에 대한 불신과 불만이 상담계 전반으로 확대됨	<ul style="list-style-type: none"> • ‘수퍼바이저들은 다 저렇다’는 생각이 들면서 전반적으로 수퍼바이저들 모두에 대한 불신이 생김 • 슈퍼바이저에 의해 좌우되는 도제식 슈퍼비전 제도나 수련 과정 전반을 회의적으로 바라보게 됨 	변동적(3)

상당히 긴장되고 위축되는 상태를 경험한 것으로 나타났다(N=10, 일반적).

“다른 상담자에게 선생님이 이렇게 공감적인 반응을 해주시거나 이해한다 이런 말을 해주시면서 수용해주시는 모습을 볼 때 ‘왜 나는 이해를 안 해주셨지?’, 이런 마음이 불쑥불쑥 올라오고... ‘내가 뭘 잘못했나?’, 이런 생각들이 계속 들면서 이전에는 슈퍼비전 자료를 준비할 때도 ‘너무 상담을 못했다. 너무 어렵다’, 이렇게 느껴지는 사례를 부담 없이 정말 배우려는 마음으로 들고 갔다면, 이후에는 ‘내가 너무 못한 모습만 보여드렸나’라는 생각이 드니 조심스러워지면서 잘한 거를 가지고 가야겠다 생각이 들었어요.” (참여자 1)

수퍼바이저에 대한 신뢰가 모두 사라짐

참여자들은 균열 사건으로 인해 수퍼바이저에 대한 실망감이 커지고 수퍼바이저에 대한 존경심보다는 불신감이 더 커지는 경험을 하게 되었다. 이러한 불신은 수퍼바이저의 전문적 측면과 인간적 측면 모두에 대해 경험되는 것으로 나타났다 (N=8, 전형적).

“상담을 몇십 년 하신 분이 어떻게 저러지? 라는 생각이 들 정도로 의아하고 이해가 안 되고... -중략- 이제 그 동맹이 깨졌달까요? 전문가라는 분이 이걸 아니지 않나... 그렇게 더 이상 제가 전문가로도, 인간적인 면에서도 더 이상 신뢰가 가지 않게 되더라고요.” (참여자 7)

정작 사례에 대한 도움은 얻지 못해 답답함

특히 수퍼바이저와의 균열 사건은 수퍼바이저 개인에게 그치는 것이 아니라, 슈퍼비전을 통해 도움 받고 싶었던 내담자의 문제 해결에도 도움이 되지 않는 결과로 이어지면서 그 상담을 지속해야 하는 참여자들의 답답함은 더욱 커지는 것으로 나타났다 (N=7, 전형적).

“이 내담자랑 다음 회기에 어떻게 만나야 된다는 거지? 정작 그거에 대해서는 해결이 안 됐으니 막막했던 거 같아요. 다음 상담도 막막하고...” (참여자 9)

“수퍼바이저의 반응 하나하나에 되게 전전공공하게 되었달까요? 그러다 보니까 상담할 때도 내담자의 이야기를 따라가거나 여기에 자연스럽게 흘러가기보다는 오히려 제 속에서 수퍼바이저의 피드백을 의식해 맞나 틀리나 자꾸 필터링하고 그러다 보니 상담에 오히려 집중이 잘 안되고...” (참여자 11)

수퍼바이저에 대한 불신과 불만이 상담계 전반으로 확대됨

일부 참여자들은 수퍼바이저와의 균열 사건을 겪고 난 후 수퍼바이저에 대한 실망과 불신감이 특정한 개인을 넘어서 수퍼바이저 집단 전체로 일반화되는 경험을 하였고, 이는 수퍼바이저의 인격이나 태도 등 개인적인 측면뿐 아니라 수퍼바이저가 ‘을’일 수밖에 없는 도제식 슈퍼비전 구조에서 나오는 부조리라는 문제의식이 커지면서 상담계 전반에 대해 냉소적이고 회의적인 태도를 가지게 된 것으로 나타났다(N=5, 변동적).

“많이 믿었던 분인데 실망하게 된 거잖아요? 그러다 보니까 ‘아, 슈퍼바이저들은 원래 이런가?’ 싶어서 슈퍼비전을 멈췄던 것도 있었고 이전엔 당연히 1급까지 딸 생각이었는데 ‘아, 1급들은 다 이런 분들인가?’ 이렇게 생각도 되면서.. 물론 일반화의 오류일 수 있지만 그 정도로 그 사건이 크게 여겨지면서 1급을 따기로 다시 결심하기까지도 시간이 오래 걸렸었어요.” (참여자 2)

“약간 여기(상담계)도 좀 그렇구나. 여기도 다 이권을 다투고 금전에 예민하고 그렇구나. -중략- 이 슈퍼비전 제도라는 게 되게 허울 좋은 다단계인 거 같단 생각도 들면서, 어떻게 보면 내가 10~20만원 사이 비용을 내고 가는 건데 이렇게 고개까지 숙여야 되고 이런 불합리한 관계가 어디 있나 싶었고...” (참여자 6)

영역 4: 균열 사건에 대한 대처방식

영역 4는 슈퍼바이저와의 작업동맹이 흔들리게 된 균열 사건을 경험한 이후 참여자들이 이를 소화하거나 극복하기 위해 어떤 대처를 했는가와 관련된다. 그 범주와 핵심개념의 예시를 표 6에 제시하였다.

자신의 입장과 의견을 용기 내어 이야기함

참여자들은 슈퍼바이저의 의견에 동의하지 않거나 자신의 생각을 피력해야 한다고 느낄 때에는 조심스럽고 우회하는 수준이더라도 가능한 한 이야기해보려 한 것으로 나타났다 (N=10, 일반적). 슈퍼비전에서 본인이 원하는 사항에 대해 적극적으로 요청하는 참여자들도

있었다. 이러한 대처방식은 정도의 차이는 있더라도 거의 모든 참여자들에게서 확인된 것으로, 참여자들은 문제 해결을 위해 나름의 시도를 한다는 것을 보여준다. 이러한 경험은 참여자들의 상담이나 슈퍼비전 경력 또는 성격적 특성에 따라 차이가 나타나기도 했는데, 초심자이거나 평소 자신의 생각 표현을 삼가는 성향이 있는 참여자의 경우 균열 경험에 대한 반응 역시 소극적인 경향이, 숙련자이거나 적극적 의사표현 성향이 있는 참여자의 경우 좀 더 자신감 있는 입장 표명을 하는 경향이 있는 것으로 나타났다.

“그 때는 또 제가 너무 어리기도 하고 아직 상담 경력이 많지도 않은데... 슈퍼바이저니까 세계는 말 못하겠고 그래도 제 나름대로는 소심하게 ‘그렇지 않다, 이 내담자는 나를 믿고 있고, 이전 상담은 잘 마무리됐었고 지금도 상담하면서 힘을 받는 부분이 많다’, 이런 식으로 제가 잘 하고 있는 부분들을 어필하려고 했던 거 같아요.” (참여자 5)

“중간에 ‘그런데 선생님, 제 내담자에 대해서 얘기해주시면 안 될까요? 제가 상담하는 방법에 대해 도움 받고 싶다고 했는데...’ 이렇게 좀 돌려서 얘기도 해보고...” (참여자 7)

수퍼비전 지속 여부를 판단함

참여자들은 대부분 균열 사건을 계기로 슈퍼바이저와의 슈퍼비전을 지속해야 할 지 여부를 깊이 고민하게 되는 것으로 나타났다 (N=10, 일반적). 이러한 고민의 결과를 바탕으로 슈퍼비전을 바로 중단하는 참여자들도 있

표 6. 균열 사건에 대한 대처방식

No	범주	핵심개념 예시	빈도
1	자신의 입장과 의견을 용기 내어 이야기함	<ul style="list-style-type: none"> • 상담자로서 자신의 입장과 생각을 조심스럽지만 소신 있게 전달함 • 슈퍼비전에서 도움을 받고 싶은 점이나 요청사항을 좀 더 적극적으로 피력함 • 동의되지 않는 슈퍼바이저의 주장이나 피드백에 대해 적극적으로 반론을 제시함 	일반적(10)
2	슈퍼비전 지속 여부를 판단함	<ul style="list-style-type: none"> • 슈퍼바이저에 대한 기대를 낮추고 헛수 채우기 등 현실적인 이유를 우선시 하여 슈퍼비전을 지속함 • 도움 받는 측면도 있기 때문에 슈퍼바이저에 대한 양가 감정을 가진 채 슈퍼비전을 지속함 • 바로 슈퍼비전을 중단하고 다른 슈퍼바이저를 찾아감 	일반적(10)
3	상황을 모면하려고 참고 넘김	<ul style="list-style-type: none"> • 그냥 슈퍼바이저의 말을 듣고만 있거나 아무렇지 않은 척 함 • 나중에 생길지도 모를 불이익이 걱정되어 그냥 수긍하는 척 함 • 윗사람이니까 혹은 내가 아직 잘 모르니까 맞춰줘야 한다고 생각하고 넘김 • 내 생각이나 의견을 말해봤자 들어주지 않을 것 같아 포기하고 견뎌 	전형적(9)
4	주변의 도움이나 노력으로 회복을 꾀함	<ul style="list-style-type: none"> • 동료나 다른 슈퍼바이저의 지지와 위로로 균열 사건의 상처를 극복하려함 • 동일한 사례로 다른 슈퍼바이저의 슈퍼비전을 받아보면서 좀 더 객관적으로 판단하려 함 • 슈퍼바이저의 피드백을 긍정적으로 해석하며 나의 발전을 위해 반영해보려고 애씀 	전형적(9)
5	수동공격적으로 불만을 표시함	<ul style="list-style-type: none"> • 슈퍼바이저와 눈을 마주치지 않는 등 슈퍼바이저에 대한 불만과 저항심을 간접적으로 표출함 • 슈퍼비전 자료를 늦게 제출하거나 슈퍼비전을 몰아서 받는 등 의도적으로 슈퍼바이저가 싫어하는 행동을 함 	전형적(6)

있고, 슈퍼바이저에 대한 기대감을 낮추거나 슈퍼비전 헛수를 채우는 데 의미를 두는 등 슈퍼바이저로서 본인이 할 수 있는 행동을 취하며 슈퍼비전을 지속하는 참여자들도 있었다.

“그 뒤로 제가 마음이 약간 확 멀어지면서 그 뒤로는 안 찾아갔던 거 같아요.”
(참여자 4)

“그래도 일단은 집도 가깝고 선생님이 저하고 이론적으로라든지 그런 게 잘 맞기도 했어요. 또 1급을 하려면 채워야 할 슈퍼비전도 워낙 많았던 데다가 다른 정보가 그리 많았던 때도 아닌지라 우선은 계속하자란 생각이었어요. 그래서 좀 기분은 나빴지만 슈퍼비전을 더 약속잡고 참여했죠.” (참여자 2)

상황을 모면하려고 참고 넘김

많은 참여자들이 슈퍼바이저와의 균열 사건이 생겼을 때 부당하다는 생각이 들어도 가능한 내색하지 않고 참는 방식 또한 선택하는 것으로 나타났다(N=9, 전형적). 이러한 방식의 이면에는 윗사람 혹은 슈퍼바이저로서의 권위를 존중하는 면도 있었지만, 약자라는 위치상 생길 수 있는 불이익을 걱정하는 마음도 자리 잡고 있었다.

“그냥 좀 순종하는 모습을 보이는 것이 낫지 않을까? 약간 그런 마음도 있었어요. 어차피 1년간 슈퍼비전을 지속해야 하고, 마지막에 최종 싸인도 이 분께 받아야 되는데 그냥 좋게 좋게 가자.” (참여자 9)

주변의 도움이나 노력으로 회복을 꾀함

참여자들은 슈퍼바이저와의 균열 사건으로 겪게 된 상처를 극복하기 위해 노력을 하는 것으로도 나타났다 (N=9, 전형적). 특히 주변의 지지와 위로가 큰 힘이 되는 것으로 나타났고, 슈퍼바이저의 말과 행동을 자신의 변화와 성장을 위해 도움이 될 만한 방향으로 적용해 보려는 적극적인 노력도 포함되었다.

“다행히 제가 느끼는 거를 다른 수련생들도 똑같이 느껴서요. ‘원래 선생님이 좀 그렇지’, ‘다들 그런 거다. 너만 그런 거 경험한 거 아니야’, 이렇게 되게 공유도 많이 되고 있었어요. 그래서 나의 문제로만 개인적으로 와닿지 않았어서 견딜 수 있었던 거 같아요.” (참여자 9)

수동공격적으로 불만을 표시함

마지막으로 참여자들은 슈퍼바이저에 대한 불만이나 분노, 실망감이나 억울함 등 자신의 부정적인 감정을 솔직하게 표현하는 것은 어렵다 보니 이를 우회하는 방식으로 표현하기도 했던 것으로 나타났다(N=6, 전형적). 이러한 수동공격적 표현방식은 추후 참여자들로 하여금 당시를 회상할 때 본인의 대처방식을 후회하게 되는 이유 중에 하나로 언급되기도 하였다. 특히나 이런 대처방식은 상담 경력이 짧은 초심자 시절의 경험에서 흔히 나타났다.

“저도 그때는 좀 성숙하지 못하던 때여서 선생님하고 밥 먹을 때도 약간 거리를 두고 앉는다든지 눈맞춤을 잘 안한다던지...” (참여자 2)

“수퍼비전을 끝날 때쯤에 막 몰아치기로 받았어요. 막 3일 간격 두고 수퍼비전을 몰아쳐서 받는다던지, 그렇게 좀 제가 일종의 수동적인 저항 같은 (웃음) 나름의 저항을 그렇게 한 거 같아요 지금 돌아보면, 그래서 선생님이 되게 언짢아하셨던... 그런데 제가 그 때 죄송하다거나 이런 마음이 잘 안 올라오더라고요. 그냥 ‘당신도 내 마음 아프게 했는데 나는 왜 챙겨야 해’, 약간 이런 마음이 들었던 거

같아요.” (참여자 7)

영역 5: 균열 사건에 대한 재해석

마지막으로 영역 5는 균열 사건이 발생하고 어느 정도의 시간이 경과한 이후에 참여자들이 자연스럽게 그 사건을 재평가한 경험과 관련된다. 이는 영역 3으로 정리된 균열 사건 직후 참여자들이 경험하는 감정적 혼란, 트라우마, 슈퍼바이저에 대한 불신 등과는 구분되는 것으로, 참여자들은 시간이 지남에 따라

개인적 성숙, 상담자로서의 발달도 함께 이뤄지면서 균열 사건을 해석하는 시각과 태도 역시 달라졌음을 보고하였다. 그 범주와 핵심개념의 예시를 표 7에 제시하였다.

균열 사건에 대한 반성과 재평가를 하게 됨

참여자들은 모두 시간이 지남에 따라 균열 사건을 둘러싼 자신의 태도에 대해서도 반성하게 되었고 그러면서 자연스럽게 균열 사건이 지니는 긍정적인 의미도 발견하는 등 균열 사건 경험에 대해 재평가를 한 것으로 나타났

표 7. 균열 사건에 대한 재해석

No	범주	핵심개념 예시	빈도
1	균열 사건에 대한 반성과 재평가를 하게 됨	<ul style="list-style-type: none"> • 슈퍼바이저가 그때 왜 그런 언행을 보였는지 이해되고 긍정적인 측면도 바라보게 됨 • 슈퍼바이저의 지적이나 피드백이 수용됨 • 균열 사건 당시 보였던 나의 미성숙했던 대처방식이 후회되고 반성하게 됨 • 나의 개인적인 요인이나 특성도 있었음을 인정하게 됨 	일반적(11)
2	균열 사건을 계기로 상담자로서 성장하게 됨	<ul style="list-style-type: none"> • 자신이 지향하는 바람직한 슈퍼비전 및 슈퍼바이저 상을 정립하게 됨 • 슈퍼바이저로서 자신의 영향력을 인식하고 좀 더 책임감 있게 행동하며 솔선수범하고자 함 • 상담자로서 자기 자신을 더 이해하게 되고 개인적인 이슈를 해결하게 됨 • 슈퍼비전 관계를 상담 관계로 적용하게 되어 내담자에 대한 이해와 공감의 폭이 넓어짐 	일반적(11)
3	슈퍼비전에 대한 인식과 태도가 전환됨	<ul style="list-style-type: none"> • 슈퍼바이저에 대한 과도한 기대나 환상에서 벗어나 동등한 인간으로서의 한계를 받아들이게 됨 • 슈퍼비전에서 수동적, 일방적으로 배우려하기보다는 주도적, 적극적으로 참여하게 됨 • 선호하는 슈퍼비전 기준이 명확해짐에 따라 슈퍼바이저를 선택할 때도 신중해짐 • 상담자로서의 원칙과 가치관이 뚜렷해지면서 슈퍼바이저의 영향력으로부터 좀 더 자유로워짐 	전형적(8)

다(N=11, 일반적). 이는 모든 참여자들에게 공통적인 현상이었다.

“지금 시간이 되게 많이 흘렀잖아요. 지금 다시 돌아봤을 때 그런 슈퍼바이저가 강하게 지적한 면이 저한테 전혀 없다 라고는 말을 못할 것 같기는 해요 뭔가 늘 잘해야 되고 열심히 해야 되고 그런 부분들이 제가 가지고 있는 하나의 역동이구나, 이렇게 인정하게 되고...” (참여자 1)

“제가 상처를 많이 받았고 선생님께서 감정적으로 나오신 것도 맞지만, 저도 조금 더 성숙하게 대처할 수도 있었을텐데 하는 아쉬움이 남아요. 지금 돌아보면 상담 초기 그 시기가 특히 배우고 그럴 때잖아요? 눈치 보지 않고 이것저것 참여해서 많이 배우고 이럴 수 있는 시기인 건데, 그 시점 자체를 잃어버린 느낌이 많이 아쉬워요. 분명 슈퍼바이저 선생님이 교육해주신 것들도 있었고 저한테 도움이 되는 것도 있었을텐데 그것들을 받아들이지 못했었고 그냥 수련수첩 채우고 경력 채우는 용으로 생각했었기 때문 에...” (참여자 2)

균열 사건을 계기로 상담자로서 성장하게 된
또한 참여자들은 균열 사건이 힘든 경험이긴 했어도 그 경험을 통해 상담자로서 분명히 더 성장하게 되는 전화위복의 계기가 되었다고 술회하였다(N=11, 일반적). 이는 모든 참여자들이 공통적으로 경험한 현상으로, 자신의 슈퍼비전이나 슈퍼바이저에 대한 기대의 명료화, 상담자로서 해결해야 할 개인적 이슈

의 확인, 상담관계로의 확장 경험 등이 해당되었다.

“왜 ‘외상 후 성장’이라고 그러잖아요? 그렇게 정리가 된 거 같아요. 지금 돌이켜보면 이때 슈퍼바이저 선생님하고의 그 사건을 계기로 제 내적 분석도 하게 됐고 가장 근본적인 원인이었던 저와 원가족과의 문제도 찾게 됐고요. 지금 원가족이랑 더 안정 애착이 되고, 자연스럽게 상담자로서도 안정되게 되었고요. 네, 이제 좀 제대로 자리를 잡은 느낌이에요.” (참여자 8)

수퍼비전에 대한 인식과 태도가 전환됨

마지막으로 참여자들은 균열 사건을 계기로 슈퍼비전에 대해 당초 가지고 있던 수동적, 의존적인 태도에서 벗어나 적극적, 독립적인 태도를 가지게 되는 것으로 나타났다(N=8, 전형적). 이러한 변화는 슈퍼바이저도 완벽하지 않은 인간이기에 실수할 수 있다는 점을 수용하고, 슈퍼바이저 선택시 자신의 욕구와 기대를 반영하기 위해 신중을 기하며, 슈퍼비전 발표나 참관 때도 자신의 의견이나 바람을 표명하는 등의 행동으로 나타났다. 이러한 전환은 시간의 경과에 따라 슈퍼비전 경험이 누적되거나 자신의 성격 특성, 선호 스타일 등을 발견하게 된 참여자일수록 더 분명하게 나타나는 경향이 있었다.

“지금 돌이켜보면 슈퍼바이저로서 배우는 사람의 입장에서 ‘아, 슈퍼바이저가 굉장히 나한테 (존재감이) 컸구나’라는 게 깨달아져요. 되게 슈퍼바이저의 반응 하나하나가 나한테 굉장히 힘이 되기도

하고 굉장히 상처나 좌절이 되기도 하는 거죠. 그 별일 아닌 것도 되게 그 배우는 순간에 굉장히 민감한 느낌이 들고 서운해지고, 또 칭찬받았으면 마음이 갑자기 좋아졌다가 이제 그렇지 않을 때는 또 낮아지고... 이런 경험들이 그 슈퍼바이저의 의미가 나한테 굉장히 뭔가 이렇게 존경하고 멋있어 보이고 다 아는 것 같고 약간 그런 이상화된 존재로 되게 크게 느껴졌구나 라는 게 좀 느껴져요. 그러다보니까 이제 그 분들도 인간이시기 때문에 그런 인간적인 면모들이 다 있으실 건데, 그런 것들을 받아들이지 못하고 그 때는 무조건 ‘아, 내가 되게 못 한다’ 라거나, ‘어떻게 저렇게 완벽한 분이 나한테 이런 말을 할 수 있지’, 받아들이기 힘들다거나, 이렇게만 제가 가져갔었던 느낌이 들어요.” (참여자 5)

“그 전에는 되게 상담자로서의 개입에 대해 스스로도 자신 없고 의심하는 마음들이 있다 보니까 그 때는 슈퍼바이저의 말을 100% 습득이나 100% 수용, 그러니까 거르지 않고 무조건 받아들이는 그런 느낌이 강했다면 이제 저도 경험이 점차 쌓이면서는 슈퍼바이저의 말이라도 한번 더 제가 이게 나한테 맞는 방법인지 보는 거죠. 그리고 이제는 이전처럼 유명한 슈퍼바이저를 만나러 가기 보다는 내가 배우고 싶은 것을 잘 해줄 수 있는 분을 찾아가기도 하고요.” (참여자 10)

“수퍼비전에 대해서도 내가 무엇을 원하는 지를 되게 많이 알게 된 것 같아요.

이 사건을 통해서, 나는 수평적인 관계를 원하고 좀 더 대화를 솔직히 주고받을 수 있어야 수퍼비전이 효과적이라고 여기는 사람이란 걸 알게 됐거든요. 그래서 저는 내담자와도 그렇고, 제가 수퍼비전을 하는 상담자가 어떻게 생각하는지도 많이 물어보고 그렇게 하고 있어요.” (참여자 3)

논 의

본 연구에서는 최근 5년 이내 집중적으로 수퍼비전을 받아온 11명의 상담자들을 대상으로 그들의 작업동맹 균열 경험을 확인하였다. 합의적 질적 분석방법으로 자료를 분석한 결과, 총 5개 영역, 23개의 하위범주가 도출되었다. 참여자들의 경험에서 도출된 결과를 바탕으로 빈도 측면에서 비중이 높은 순으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 영역 1에 해당하는 ‘균열 사건을 초래한 슈퍼바이저의 특징’ 결과에서 대다수의 상담자들은 슈퍼바이저가 너무 강한 질책이나 직면을 하거나 지나치게 감정적인 태도로 슈퍼바이저를 비난하거나 존중하는 태도 없이 공개적으로 차별하는 행동을 보일 경우, 슈퍼바이저에 대한 신뢰가 저하되고 작업동맹의 균열을 경험하는 것으로 나타났다. 이러한 슈퍼바이저의 태도나 행위는 상담자의 사례개념화나 상담 운영 능력 등 전문적인 수행 측면에 대한 지적을 넘어, 인신공격성 모독이나 개인적인 측면에 대한 비난 등 한 인간으로서의 존재 가치를 폄하하여 모욕감과 수치심을 유발하는 것이었다. 이는 슈퍼바이저의 전문적 성장을 위해 진정성 있게 슈퍼바이저를 직

면시키는 ‘정서적인 피드백(emotional feedback)’과는 명백히 구별되며, 슈퍼바이저에게 심리적, 정서적, 또는 신체적인 위해나 트라우마를 초래할 수 있는 것으로 Ellis 등(2013)이 개념화한 ‘해로운(harmful)’ 슈퍼비전에 해당된다. 영역 3으로 분류된 ‘균열 사건의 즉시적 결과’에 포함된 범주들을 보면 이러한 슈퍼바이저의 태도와 행위가 슈퍼바이저에게 주는 부정적 영향이 명확해진다. 이 결과에 따르면 참여자들 모두는 균열 사건으로 인해 감정이 상하고 슈퍼바이저에 대한 불신과 상담자로서의 자기검열과 의심 등 혼란에 휩싸이는 경험을 하였고 또한 거의 대부분이 이로 인해 트라우마 반응을 경험하면서 위축되는 것으로 나타났다. 이 결과 슈퍼비전에 형식적으로 임하게 되면서 슈퍼비전의 효과에도 부정적 영향을 미치는 것이 확인되었다. 해로운 슈퍼비전이라는 틀로 볼 때, 국외에서는 비윤리적이고 성적인(sexual) 슈퍼바이저의 행위가 흔히 보고되고 있는 반면 본 연구 결과에서 보듯 국내에서는 슈퍼바이저가 공개적인 자리에서 슈퍼바이저를 부정적으로 평가하는 양상으로 나타나고 있는 점(조유진 등, 2014)은 특기할 만하다. 하지만, 서구보다 강한 슈퍼비전 관계의 위계성과 권위에 대한 순종을 특징으로 하는 상담계의 문화(Bang & Goodyear, 2014; Son et al., 2013)로 인해 실제 슈퍼비전 현장에서 일어나고 있는 해로운 슈퍼비전의 다양한 스펙트럼이 연구를 통해 온전히 탐색되지 않을 수 있다는 점은 염두에 둘 필요가 있다.

비록 변동적인 수준의 빈도를 보이긴 했지만 슈퍼바이저의 불성실한 태도 역시 탄탄했던 협력 관계를 균열시킨 원인으로 지목되었는데, 이는 Ellis 등(2013)이 개념화한 ‘부적절한(inadequate)’ 슈퍼비전에 해당된다. 특히 본 연

구에서는 슈퍼비전 준비를 해 오지 않거나 한정된 슈퍼비전 시간에 사적인 일을 처리하며 시간을 낭비하는 양상으로 슈퍼바이저의 불성실함이 드러난 것으로 확인되었는데, 이는 슈퍼바이저의 전문적 성장과 이를 통한 내담자의 복지 향상이라는 슈퍼비전의 근본적인 목적을 충족시키지 못하는 경우로 해석할 수 있다. 참여자들이 보고한 대부분의 슈퍼비전이 슈퍼바이저의 비용으로 이루어진다는 점을 고려할 때 이러한 슈퍼바이저의 행위는 비윤리적인 것으로 간주할 수 있다. 슈퍼비전을 주제로 수행된 국내 질적 연구를 메타분석한 조은실 등(2022)의 연구에서도 슈퍼바이저의 슈퍼비전 준비도가 슈퍼바이저의 욕구 충족에 영향을 미치는 요인으로 밝혀진 바, 본 연구의 결과는 국내의 상담자들이 슈퍼바이저의 충실성을 슈퍼비전을 평가하는 중요한 차원으로 인식하고 있음을 시사해 준다.

둘째, 참여자들은 슈퍼바이저가 자신을 인격적으로 비난하거나 불성실하게 슈퍼비전을 임하는 등의 모습을 보여 그녀)에 대한 실망과 불신을 가질 수는 있지만 균열 사건으로 인한 감정 손상이나 트라우마 극복, 슈퍼바이저나 슈퍼비전에 대한 신뢰 회복 등에 더 결정적인 것은 그러한 행위 이전 또는 이후 보여진 슈퍼바이저의 태도인 것으로 나타났다. 이는 영역 2 ‘균열 사건에 작용한 맥락 요인’에 해당하는 것으로 대다수의 참여자들은 특정 균열 사건이 발생하기 이전부터 이미 슈퍼바이저에 대한 불신이 누적되어 있었거나 균열 사건이 발생한 이후 슈퍼바이저가 이를 인정하지 않을 때 더 실망하게 되는 것으로 나타났다. 반대로 평소 슈퍼바이저에 대한 신뢰가 두터웠던 경우에는 균열 사건이 발생했다 하더라도 일시적인 것으로 이해하려는 모습을

보였고 특히 슈퍼바이저가 자신의 행동에 대해 사과하거나 변화된 모습을 보이는 등 성숙한 대처를 보일 경우 슈퍼바이저에 대한 신뢰는 균열 사건이 발생했음에도 불구하고 오히려 더 두터워지는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 슈퍼비전 작업동맹의 균열 여부가 어떤 하나의 사건으로 결정되기보다는 그간 축적되어온 관계, 슈퍼바이저에 대한 상담자의 신뢰 정도, 그리고 그 사건에 대한 슈퍼바이저의 태도에서 보여지는 개방성과 수용성, 변화 가능성 등이 복합적으로 작용한다는 점을 시사한다. 이는 슈퍼비전 작업동맹이 시간에 따라 발달하고 지속적인 상호작용을 통해 확립되는 슈퍼바이저-슈퍼바이저 간 일종의 구성물로서, 균열과 회복 사건에 의해 영향을 받게 된다는 점을 뒷받침해준다(Watkins, 2014). 슈퍼비전에서 슈퍼바이저의 역할과 특성이 슈퍼비전의 내용과 방향에 미치는 영향은 절대적이다(조윤진 등, 2014). 이에 슈퍼바이저의 자질에 대한 연구 필요성이 지속적으로 제기되고 있는 만큼(손진희, 2004; 방기연, 2006), 본 연구결과에서 확인된 슈퍼바이저의 특성, 특히 일관된 태도로 신뢰로운 슈퍼비전 관계를 유지하고 자신의 과오를 겸허히 인정하는 태도, 슈퍼바이저와 갈등이 발생했을 때 이를 합리적으로 해결할 수 있는 역량 등은 바람직한 슈퍼바이저의 자질이 무엇인지를 보여준다는 점에서 주목할 만하다.

셋째, 참여자들은 슈퍼바이저와의 균열 사건이 발생했을 때 대체로 슈퍼바이저에게 자신의 입장과 의견을 자기 방식대로 이야기해 보거나, 이와는 반대로 현재의 상황을 모면하고자 참고 넘기는 식의 양가적 대처방식을 모두 사용하고 있었고, 해당 슈퍼바이저와의 슈퍼비전 지속 여부를 고민하는 것으로 나타났

다. 이는 영역 4 ‘균열 사건에 대한 대처방식’에 해당한다. 여기서 참여자들이 슈퍼바이저에게 때로는 개방하고 때로는 개방하지 않는 양가적 모습을 보이는 것은 위계적 슈퍼비전 구조 속에서 슈퍼바이저들이 비개방 방식을 택한다고 보고된 선행연구들과는 다른 결과로 주목할 만하다. 실제 선행연구들(박영현, 2022; 안미경, 김봉환, 2017; Spence et al., 2014)에서는 슈퍼바이저들이 슈퍼바이저에게 자신의 부정적 감정을 감추는 경향이 강한 것으로 확인되었다. 이러한 비개방성은 본 연구 결과에서도 확인되었는데 참여자들은 슈퍼비전 관계에 미칠 부정적 영향을 걱정하거나 슈퍼바이저가 의견을 얘기해도 들어주지 않을 것 같아 표현하지 않기로 선택할 때가 있었다. 이와는 반대로 참여자들이 슈퍼바이저에게 적극적으로 자신의 경험을 이야기하는 모습도 확인되었는데 이러한 개방성은 슈퍼바이저나 슈퍼바이저의 개인적 성향, 슈퍼비전 경험의 양, 상담자로서의 효능감 등과 연관지어 해석될 필요가 있다. 실제 본 연구 결과, 권위자에게 의존하는 경향이 있는 참여자는 슈퍼바이저에 대한 자신의 의견을 드러내지 않고 보유하는 경향이, 그렇지 않은 참여자는 슈퍼바이저에게 이를 피력하는 경향이 있었다. 이러한 결과는 슈퍼바이저의 수치심 경향이 자기개방을 저해하고 슈퍼비전에 대한 평가불안을 높이거나, 슈퍼바이저의 평가염려 완벽주의가 자기개방성 및 슈퍼비전 작업동맹에 영향을 미치는 등 슈퍼바이저 개인의 특성과 개방성의 관계를 검토한 선행연구들(김현지, 최한나, 2021; 노지영, 권경인, 2021; 서은경, 유성경, 2012)과 궤를 같이 한다. 또한 본 연구 결과 참여자들의 슈퍼비전 경험이 누적될수록 상담자로서의 효능감이 높아지면서 슈퍼비전에서 점차 자기

의견을 이야기하는 경향이 있었는데, 이는 일반적으로 슈퍼비전 경험이 많아질수록 슈퍼바이저와 슈퍼바이지 관계가 친밀해져 작업동맹이 높아지고 슈퍼바이지의 자기개방성 수준도 높아지게 된다는 김현지와 최한나(2021)의 보고와 일치한다. 결국 작업동맹 균열과 관련한 슈퍼바이지의 개방성과 비개방성은 슈퍼바이지의 개인적 특성, 상담 효능감, 슈퍼바이지의 특성 등의 다양한 요인들이 복합적으로 작용하여 발현되는 현상으로 이해할 수 있다.

마지막으로 참여자들은 점차 시간이 흐름에 따라 균열 사건에 대한 조망을 획득한 이후에는 균열 사건에 대해 해석하는 시각에서도 변화를 경험하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 참여자들이 균열 사건 이후 개인적 성숙과 상담자로서의 발달을 함께 이루게 되면서 변모하는 과정이 포함되는 것이었다. 이에 참여자들은 균열 사건 당시에 보였던 자신의 미성숙한 모습을 반성하기도 하였고, 자신의 개인 특성에 대해서도 성찰하게 되었다. 또한 균열 사건을 타산지석으로 삼아 상담자 또는 슈퍼바이저로서의 상을 정립하거나 당시의 균열 경험을 상담 관계로 적용하며 내담자에 대한 이해의 폭을 넓히는 계기로 삼기도 하였다. 더불어, 슈퍼비전에 대해 과거 수동적, 의존적이었던 입장에서 적극적이고 주체적인 입장으로 변모하기도 하였다. 영역 5 ‘균열 사건에 대한 재해석’으로 범주화된 이러한 결과들은 부정적인 슈퍼비전 경험에 대한 선행연구에서 밝혀진 변화 과정과 일치한다. 조윤진 등(2014)에 따르면, 부정적인 슈퍼비전 경험과 관련하여 슈퍼바이지들은 ‘슈퍼비전에서 혼란을 경험하는 단계’, ‘수용하고 맞추려고 시도하는 단계’, ‘단념과 포기의 단계’, ‘나름의 대처를 고안하는 단계’, ‘빠져나와 바라보는 단

계’, ‘성찰과 통합의 단계’와 같이 5단계 과정을 거치게 된다. 이 과정에서 ‘성찰과 통합의 단계’는 가장 마지막 단계로, 슈퍼바이지들이 슈퍼비전에서의 부정적인 경험을 자신과 연결시키고, 자기반성과 성찰의 경험을 통해 배우고 수용, 자기 성장의 기회로 활용해가는 단계를 의미한다. 이는 본 연구 결과에서 나타난 ‘균열 사건에 대한 반성과 재평가를 하게 됨’, ‘균열 사건을 계기로 상담자로서 더 성장하게 됨’의 범주와 일치한다. 본 연구의 모든 참여자들은 슈퍼비전 작업동맹의 균열 사건을 경험한 초기에는 정서적으로 힘들고 그 경험을 수용하기 어렵게 느꼈지만, 일정 시간이 경과된 후에는 이를 적극적으로 성찰하고 재해석함으로써 상담자로서 한층 더 성장할 수 있는 계기로 삼게 되었다고 술회하였다. 이러한 참여자들의 변화 과정은 외상 경험, 실존적 고통, 대처, 실존적 성장 단계를 순차적으로 거치면서 성숙을 이루는 일종의 ‘외상후 성장(post-traumatic growth)’ 과정과도 일치한다(주인선 등, 2020). 본 연구에서도 참여자들은 슈퍼바이저와의 신뢰가 무너지는 균열 사건으로 인해 강한 심리적 손상과 혼란을 경험하면서(외상경험) 때로는 슈퍼바이저를 피하거나 수동공격적으로 대하기도 하고 슈퍼비전에 형식적으로 임하기도 했지만(실존적 고통) 또 한편으로는 적극적으로 자신의 입장을 피력하거나 다른 사회적 지지를 구하며 자신을 보호하고 자신에게 더 효과적인 방식의 슈퍼비전을 찾아 나서는 등의 노력을 기울이면서 이를 극복해갔고(대처), 어느 정도의 시간 경과 이후 궁극적으로는 자신이 미처 인지하거나 수용하지 못했던 지점에 대한 성찰을 통해 이를 자기 성장과 변화의 밑거름으로 활용하는 모습을 보였다(실존적 성장). 이러한 본 연구의 결

과는 수퍼비전에서의 부정적인 경험이 장기적으로는 인간적, 전문적 성장으로 이끄는 동력으로 작용할 수 있음을 보여준 선행연구들(신은혜 등, 2019; 조운진 등, 2014; Ellis, 2001, 2010; Nelson & Friedlander, 2001)과 같은 맥락에서 이해될 수 있다. 특히 작업동맹 균열 경험 이후 이를 회복하는 것이 반드시 수퍼바이저와의 상호작용을 통해서만 가능한 것이 아니라 이러한 상호작용 없이 수퍼바이저의 내적인 성찰을 통해서도 충분히 이루어질 수 있음을 보여준 점은 주목할 만한 본 연구의 결과이다. 이 결과는 균열된 수퍼비전 작업동맹을 회복하는 데 영향을 미치는 요인들을 탐색하는 향후 연구에서 고려할 수 있는 내용이라 생각된다.

본 연구의 논의를 바탕으로 수퍼바이저와 수퍼바이저를 위한 제언을 하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구를 통해 수퍼바이저들이 수퍼바이저의 어떤 태도나 행위에 대해 실망과 불신을 느껴 작업동맹의 균열 사건으로 인식하게 되는지, 또한 그러한 사건이 발생했을 때 수퍼바이저가 어떻게 대처할 때 오히려 이를 신뢰와 성장의 계기로 삼게 되는지 그 구체적인 실체가 확인되었다. 구체적으로 살펴보면, 수퍼바이저들은 수퍼바이저로부터 인간적 존중과 자신의 노력에 대한 인정, 사례에 대한 사전 숙지와 구체적인 피드백, 충실한 수퍼비전 시간 운용, 자신의 실수나 과오에 대한 인정과 사과, 모델링할 만한 감정처리 및 갈등 해결 방식 등을 기대하고 있었다. 국내 상담계에서는 수퍼바이저들이 자신이 겪은 부정적인 경험에 대해서 수퍼바이저에게 자신의 입장을 개방하는 데 소극적이거나 이를 꺼리는 경향이 높은데(박영현, 2022; 방기연, 2006; 안미경, 김봉환, 2017), 이는 수퍼바이저가 자신의 수

퍼비전 역량을 검토할 기회가 그만큼 제한적일 수 있음을 의미하기도 한다. 실제 수퍼비전 관련 국내외 연구물을 분석한 이정민 등(2021)에 따르면, 해외에서는 직접적으로 수퍼바이저에 초점을 맞춰 수퍼바이저의 갈등대처, 다문화역량, 수퍼비전의 상호보완성과 같은 변인들이 다각도로 검토되고 있는 반면 아직 국내에서는 수퍼바이저에 대한 연구가 수퍼바이저에 대한 연구에 비해 많이 부족한 것으로 나타났다. 즉, 수퍼비전 작업동맹의 한 축이며 효과적인 훈련이나 교육을 제공하는 데에 중요한 역할을 하는 수퍼바이저에 대한 정보가 부족한 것이다(장세미, 장성숙, 2016). 따라서 수퍼바이저들이 본 연구결과를 참고하여 수퍼바이저들이 경험한 부정적 수퍼비전의 내용들을 숙지하고, 이를 자신의 수퍼비전 역량을 평가하고 개선 영역을 확인하는 기준으로 활용한다면 수퍼바이저로서의 전문성 향상에 도움이 될 것이다. 구체적으로는 수퍼바이저들이 수퍼비전 전후로 본 연구결과 확인된 영역 1(균열사건을 초래한 수퍼바이저의 특성)에 해당하는 범주 및 핵심개념들을 체크리스트 삼아 사전 준비 또는 사후평가 작업에 활용해볼 것을 권고한다. 예를 들어, 수퍼바이저가 수퍼비전을 하기 전에 수퍼비전 자료를 사전에 꼼꼼히 읽었는지, 수퍼바이저에 대한 긍정적 피드백과 교정적 피드백을 균형 있게 준비했는지 등을 점검하고, 수퍼비전을 마친 후에는 수퍼비전 자료에 초점을 맞춰 시간을 충실하게 운영했는지, 공개적으로 수퍼바이저를 비난하거나 질책하진 않았는지 등을 점검한다면 해로운 수퍼비전을 예방하는 것은 물론 탄탄한 수퍼비전 작업동맹을 토대로 양질의 수퍼비전을 제공하는 데 도움이 될 것으로 보인다. 둘째, 수퍼바이저들 역시 수퍼비전에 주체

적이고 적극적인 태도로 임하는 것이 필요하다. 본 연구 결과 슈퍼바이저들이 균열 경험을 하게 된 맥락적 요인에는 충분한 사전 검증 없이 슈퍼바이저를 선정했다는 점도 발견되었다. 즉, 자신의 슈퍼비전에 대한 기대나 욕구, 슈퍼비전이나 상담 방식에 대한 선호 경향 등은 충분히 고려하지 않은 채 슈퍼비전 비용, 물리적 근접성, 수련 기준 충족을 위한 편의성 등을 우선시하여 슈퍼바이저를 선정했을 때 슈퍼바이저에게 실망감과 불신감을 경험하는 경향이 높았다. 더불어, 시간 경과로 균열 경험을 재해석하게 된 참여자들은 공통적으로 슈퍼바이저에 대한 과도한 기대나 환상, 의존성, 회피성, 수동성을 반성하고 자신의 주도성, 적극성, 참여도의 중요성을 피력하기도 하였다. 따라서 비록 위계적 특성이 강한 슈퍼비전 관계라 하더라도 슈퍼비전이 슈퍼바이저와 슈퍼바이저의 상호작용을 통해 이뤄지는 역동적인 과정이라는 점(조윤진 등, 2014)과 슈퍼바이저의 개인적 특성이 작업동맹에 대한 인식과 평가에 영향을 미칠 수 있음을 보여준 본 연구의 결과를 고려하면 슈퍼바이저 역시 슈퍼비전의 독립적 주체로서 자신의 특성, 태도, 준비도에 대해 적극적으로 성찰하는 노력이 요구된다 하겠다.

슈퍼비전 작업동맹이라는 현상 자체를 조명한 선행연구를 찾기 어려운 상황에서 본 연구는 슈퍼바이저가 인식한 슈퍼비전 작업동맹 균열 사건, 사건에 작용한 맥락 요인, 사건에 대한 대처방식, 사건이 가져온 영향과 결과 등을 구체적으로 탐색하였다는 점에서 의의가 있다. 특히 작업동맹의 균열 사건에 영향을 미치는 맥락 요인과 슈퍼바이저의 대처방식, 균열 사건의 단기적, 장기적 결과와 관련하여 도출된 범주들은 향후 작업동맹의 균열 정도

를 파악하거나 균열의 위기 표지(markers)를 측정하는 도구 개발을 위한 범주(categories)나 코딩 체계(coding systems)의 기초 자료로 사용될 수 있을 것이다. 아울러, 균열 사건의 원인이 된 슈퍼바이저의 태도나 행위가 대부분 부적절하거나 해로운 슈퍼비전에 해당하는 것(Ellis et al., 2013)으로 밝혀진 바, 이러한 결과는 국내 슈퍼바이저들이 인식하거나 경험하는 부적절한 슈퍼비전과 해로운 슈퍼비전을 탐색하는 방향으로 후속 연구를 촉진시킬 것으로 보인다.

본 연구의 제한점을 바탕으로 후속 연구의 방향을 제안하면 다음과 같다. 첫째, 슈퍼비전은 슈퍼바이저와 슈퍼바이저라는 두 주체로 이뤄지는 상호성을 갖는다. 본 연구는 위계적 슈퍼비전 구조 안에서 잘 드러나기 어려운 슈퍼바이저와의 부정적인 경험 중 작업동맹의 균열 경험을 다뤘었다는 데 의의가 있는 반면, 이를 슈퍼바이저의 입장에서만 확인하였다는 데 한계가 있다. 특히 본 연구를 통해 슈퍼바이저들도 슈퍼바이저와의 균열 사건을 계기로 슈퍼바이저에 대한 분노나 실망감 등을 표출하는 등 감정적 동요가 있음이 확인되었으므로 후속 연구에서는 슈퍼바이저의 관점에서 슈퍼바이저에 대한 실망이나 불신, 관계 갈등 등으로 촉발되는 균열 경험이 다뤄질 필요가 있다. 둘째, 본 연구에서는 참여자들의 슈퍼비전 작업동맹 균열 경험에 포함된 공통적인 주제를 발견하는 데 초점을 두었기에 슈퍼바이저 요인이나 슈퍼바이저 요인, 슈퍼비전 관계의 다양한 속성, 슈퍼비전의 형태 등에 의해 발생하는 차이에는 주목하지 않았다. 본 연구에서는 일부 범주에서 다중관계의 유무 및 유형, 슈퍼바이저의 개인적 특성, 발달수준, 상담 및 슈퍼비전 경력 등에 따라 뚜렷하지는

않지만 세부적인 경험의 줄기가 달라질 수 있음이 부분적으로 확인되었다. 특히, 슈퍼비전 작업동맹의 균열이 슈퍼바이저의 태도나 행위에서 비롯되는 경우가 지배적이고(Ellis et al., 2013) 슈퍼바이저의 이론적 배경이 슈퍼비전 관계에 영향을 준다는 점(조은실 등, 2022)을 고려할 때, 향후 연구에서는 슈퍼바이저의 스타일이나 이론적 정향에 따라 작업동맹 균열에 대한 슈퍼바이저의 경험과 인식이 다르게 나타나는지를 확인해 볼 필요가 있다. 아울러, 본 연구에서 다른 슈퍼바이저가 동석한 공개적인 자리에서 자신을 비난하거나 질책한 슈퍼바이저의 행동이 작업동맹 균열을 이끈 요인으로 비중 있게 지목된 점과, 동료 슈퍼바이저 요인에 의한 균열도 존재할 수 있는 가능성(신은혜 등, 2019)을 고려한다면 개인 슈퍼비전과 집단 슈퍼비전 혹은 공개사례발표와 같은 슈퍼비전 형태에 따라 균열 경험의 양상이 달라지는지 검토하는 것도 향후 연구의 주제가 될 수 있을 것이다. 마지막으로 본 연구는 슈퍼비전 관계 중 작업동맹 차원에서의 균열 경험을 탐색하기 위해 수행되었으나 인터뷰를 통해 도출된 주제들은 대부분 작업동맹의 하위요인인 정서적 유대 측면에서의 균열 경험에 집중되어 있었고 부정적인 슈퍼비전 경험을 탐색한 선행연구에서 드러난 주제와도 크게 다르지 않았다. 정서적 유대 관계가 목표 및 과업에의 합의 및 협력이라는 작업동맹의 다른 2가지 요인에 토대가 되는 요인이라는 점(Watkins et al., 2015)과 참여자의 관점에서 전반적인 슈퍼비전 경험과 작업동맹 관련 경험을 구별하여 인식하기 어려운 점을 감안한다면 일면 이해되는 결과이기도 하다. 그럼에도 불구하고 후속 연구에서 슈퍼비전 작업동맹 척도(오형경, 진미경, 2018; 이수현, 김동

민, 2011)와 같이 객관적인 지표를 병행하여 참여자를 선발한다면 작업동맹 균열 현상에 대한 보다 다면적이고 입체적인 탐색이 가능할 것으로 보인다.

참고문헌

- 김민정, 김수은 (2017). 슈퍼바이저가 지각하는 슈퍼바이저의 윤리 행동 수준이 슈퍼비전 작업동맹과 만족도에 미치는 영향. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 29(3), 607-627.
- 김현지, 최한나 (2021). 슈퍼비전 경험 횟수와 역전이 관리능력 간의 관계: 슈퍼바이저 자기개방성의 조절효과를 중심으로. 상담학연구, 22(6), 457-478.
- 노지영, 권경인 (2021). 개인상담 슈퍼비전에서 슈퍼바이저의 수치심과 자기개방의 관계: 자기자비와 자기개념명확성의 조절된 매개효과. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 33(4), 1457-1475.
- 문화선, 이영애 (2022). 상담자 슈퍼비전 작업동맹 관련변인에 대한 메타분석. 놀이치료연구, 25(1), 39-57.
- 박영현 (2022). 인간중심 슈퍼비전에서 슈퍼바이저와 슈퍼바이저의 관계맺음과 자기개방 경험. 덕성여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 방기연 (2006). 상담심리사의 슈퍼비전 경험에 대한 질적 분석. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 18(2), 233-254.
- 변시영 (2022). 기업상담자가 지각하는 상담 슈퍼비전에서의 도움 및 아쉬운 경험. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 34(2), 385-412.

- 서은경, 유성경 (2012). 슈퍼바이저의 평가염려 완벽주의와 개인 슈퍼비전 작업동맹의 관계: 수치심, 자기수용, 인지대처의 매개효과 - 상담수련생과 상담자격증 소지자 집단 비교. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 24(1), 1-26.
- 손승희 (2019). 집단상담자들이 지각하는 집단 슈퍼비전의 도움경험에 관한 합의적 질적 연구. *복지상담교육연구*, 8(1), 115-137.
- 손진희 (2004). 슈퍼바이저 행동 분석을 통한 효과적인 슈퍼비전 요소 연구. *상담학연구*, 5(2), 243-261.
- 신은혜, 신서원, 김창대 (2019). 소집단 슈퍼비전에서 동료 수련생에 의한 긍정적, 부정적 사건과 그 영향. *상담학연구*, 20(4), 67-87.
- 안미경, 김봉환 (2017). 슈퍼비전에서 상담사의 비개방에 영향을 미치는 요인 탐색. *질적탐구*, 3, 31-62.
- 오형경, 진미경 (2018). 한국판 슈퍼비전 관계 척도(KS-SRQ)의 타당화 연구. *상담학연구*, 19(2), 25-41.
- 이두희, 장유진 (2019). 슈퍼바이저 피드백에 대한 상담 수련생의 인식과 경험. *상담학연구*, 20(3), 217-242.
- 이수현, 김동민 (2011). 슈퍼비전 작업동맹척도(WAI-T) 요인구조 탐색. *아시아교육연구*, 12(2), 43-62.
- 이유진 (2014). 슈퍼바이저 스타일과 슈퍼비전 작업동맹이 슈퍼바이저의 피드백 수용도에 미치는 영향. *숙명여자대학교 석사학위논문*.
- 이정민, 안지영, 금창민 (2021). 슈퍼비전 작업동맹에 대한 국내외 연구 동향: 1983년~2019년까지. *교육치료연구*, 13(1), 185-211.
- 장세미, 장성숙 (2016). 상담 슈퍼바이저 교육과 훈련 요소 연구. *한국콘텐츠학회논문지*, 16(4), 488-502.
- 장유진 (2022). 상담 슈퍼비전에서의 슈퍼바이저의 전환적 학습 경험. *교원교육*, 38(2), 399-427.
- 정지애 (2018). 상담에서 슈퍼비전 작업동맹의 국내 연구 동향. *실천공학교육논문지*, 10(1), 63-72.
- 정진철, 양난미 (2021). 전문상담교사의 집단 슈퍼비전 경험에 관한 연구: 근거이론 방법으로. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 33(4), 1563-1596.
- 조윤진, 이은진, 유성경 (2014). 상담심리치료 슈퍼비전에서 슈퍼바이저의 부정적인 경험의 변화과정. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 17(1), 57-74.
- 조은실, 이지영, 차윤지, 백인규, 양은주 (2022). 한국 상담자의 발달과 관련된 슈퍼비전 요소에 대한 질적 메타요약. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 34(2), 259-285.
- 주인선, 김명찬, 이현진 (2020). 외상 후 성장 경험에 대한 질적 메타분석. *질적탐구*, 6(2), 523-555.
- An, H. Y., Goodyear, R. K., Seo, Y. S., Garrison, Y., Baek, K. Y., & Cho, H. J. (2020). Supervisor style as a predictor of counseling supervision relationship quality and supervisee satisfaction: Perceptions of US and South Korean supervisees. *Asia Pacific Education Review*, 21, 487-504.
- Bambling, M., King, R., Raue, P., Schweitzer, R., & Lambert, W. (2006). Clinical supervision: Its influence on client-rated working alliance and client symptom reduction in the brief

- treatment of major depression. *Psychotherapy Research*, 16(3), 317-331.
- Bang, K., & Goodyear, R. K. (2014). South Korean supervisees' experience of and response to negative supervision events. *Counselling Psychology Quarterly*, 27(4), 353-378.
- Beinart, H. (2014). Building and sustaining the supervisory relationship. In Watkins, C. E. & Milne, D. L. (Eds), *The Wiley International Handbook of Supervision*, pp. 257-281. Chichester: John Wiley & Sons.
- Bernard, J. M., & Goodyear, R. K. (2019). *Fundamentals of clinical supervision* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Merrill.
- Butterfield, L. D., Borgen, W. A., Amundson, M. E., & Maglio, A. T. (2005). Fifty years of the critical incident technique: 1954-2004 and beyond. *Qualitative Research*, 5(4), 475-497.
- Callahan, J. L., & Watkins, C. E., Jr. (2018). Evidence-based training: The time has come. *Training and Education in Professional Psychology*, 12, 211-218.
- Calvert, F. L., Crowe, T. P., & Grenyer, B. F. (2017). An investigation of supervisory practices to develop relational and reflective competence in psychologists. *Australian Psychologist*, 52(6), 467-479.
- Cartwright, D. (2020). Relational processes and the emergence of harmful supervision events: A narrative analysis of a single case. *Counselling and Psychotherapy Research*, 20(2), 344-354.
- Creaner, M. (2014). Current trends in clinical supervision: Introduction to the special section. *Counselling Psychology Quarterly*, 27(4), 325-333.
- Creswell, J. W. (2003). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- De Stefano, J., Hutman, H., & Gazzola, N. (2017). Putting on the face: A qualitative study of power dynamics in clinical supervision. *The Clinical Supervisor*, 36(2), 223-240.
- DePue, M. K., Liu, R., Lambie, G. W., & Gonzalez, J. (2022). Examining the effects of the supervisory relationship and therapeutic alliance on client outcomes in novice therapists. *Training and Education in Professional Psychology*, 16(3), 253-262.
- Dollarhide, C. T., Smith, A. T., & Lemberger, M. E. (2007). Critical incidents in the development of supportive principals: Facilitating school counselor-principal relationships. *Professional School Counseling*, 10(4), 360-369.
- Ellis, M. (1991). Critical incidents in clinical supervision and in supervisor supervision: Assessing supervisory issues. *Journal of Counseling Psychology*, 38(3), 342-349.
- Ellis, M. V. (2001). Harmful supervision, a cause for alarm: Comment on Gray et al. (2001) and Nelson and Friedlander (2001). *Journal of Counseling Psychology*, 48(4), 401-406.
- Ellis, M. V. (2010). Bridging the science and practice of clinical supervision: Some discoveries, some misconceptions. *The Clinical Supervisor*, 29(1), 95-116.
- Ellis, M. V. (2017). Narratives of harmful clinical supervision. *The Clinical Supervisor*, 36(1), 20-87.
- Ellis, M. V., Berger, L., Hanus, A. E., Ayala, E.

- E., Swords, B. A., & Siembor, M. (2013). Inadequate and harmful clinical supervision: Testing a revised framework and assessing occurrence. *The Counseling Psychologist*, 42(4), 434-472.
- Friedlander, M. L. (2015). Use of relational strategies to repair alliance ruptures: How responsive supervisors train responsive psychotherapists. *Psychotherapy*, 52(2), 174-179.
- Fukuyama, M. (1994). Critical incidents in multicultural supervision: A phenomenological approach to supervision research. *Counselor Education and Supervision*, 34(2), 142-151.
- Gerstenblith, J. A., Kline, K. V., Hill, C. E., & Kivlighan, D. M., Jr. (2022). The triadic effect: Associations among the supervisory working alliance, therapeutic working alliance, and therapy session evaluation. *Journal of Counseling Psychology*, 69(2), 199-210.
- Ghazali, N. M., Jaafar, W. M. W., Tarmizi, R. A., & Noah, S. M. (2016). Influence of supervisees' working alliance on supervision outcomes: A study in Malaysia context. *International Journal of Social Science and Humanity*, 6(1), 9-13.
- Heppner, P. P., Wampold, B. E., Owen, J., Thompson, M. N., & Wang, K. (2016). *Research design in counseling* (4th ed.). Boston: Cengage.
- Hill, C. E., Knox, S., Thompson, B. J., Williams, E. N., Hess, S. A., & Ladany, N. (2005). Consensual qualitative research: An update. *Journal of Counseling Psychology*, 52(2), 196-205.
- Hill, C. E., Thompson, B. J., & Williams, E. N. (1997). A guide to conducting consensual qualitative research. *The Counseling Psychologist*, 25(4), 517-572.
- Holloway, E. L. (1995). *Clinical Supervision: A system approach*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Inman, A. G., Hutman, H., Pendse, A., Devdas, L., Luu, L., & Ellis, M. V. (2014). Current trends concerning supervisors, supervisees, and clients in clinical supervision. In C. E. Watkins, Jr. & D. L. Milne (Eds.), *The Wiley international handbook of clinical supervision* (pp. 61 - 102). Wiley-Blackwell.
- Khoshfetrat, A., Moore, G., & Kiernan, G. (2022). Problematic psychoanalytic supervision: An interpretative phenomenological analysis study. *Counselling and Psychotherapy Research*, 22(1), 225-237.
- Ladany, N. (2014). The ingredients of supervisor failure. *Journal of Clinical Psychology*, 70(11), 1094-1103.
- Ladany, N., Friedlander, M. L., & Nelson, M. L. (2016). *Supervision essentials for the critical events in psychotherapy supervision model*. American Psychological Association.
- Li, X., Lin, C., Wu, M., & Li, F. (2022). Supervisory working alliance trajectories and client outcome in Chinese trainees. *The Clinical Supervisor*, 41(2), 187-209.
- McNamara, M. L., Kangos, K. A., Corp, D. A., Ellis, M. V., & Taylor, E. J. (2017). Narratives of harmful clinical supervision: Synthesis and recommendations. *The Clinical Supervisor*, 36(1), 124-144.
- Mehr, K. E., Ladany, N., & Caskie, G. I. (2010). Trainee nondisclosure in supervision: What are

- they not telling you?. *Counselling and Psychotherapy Research*, 10(2), 103-113.
- Meydan, B., & Sağkal, A. S. (2023). Unraveling the direct and indirect effects of supervisory working alliance on supervisory satisfaction: The mediating role of supervisee disclosure in supervision. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 10(2), 291-300.
- Morrison, M. A., & Lent, R. W. (2018). The working alliance, beliefs about the supervisor, and counseling self-efficacy: Applying the relational efficacy model to counselor supervision. *Journal of Counseling Psychology*, 65(4), 512-522.
- Nelson, M. L., & Friedlander, M. L. (2001). A close look at conflictual supervisory relationships: The trainee's perspective. *Journal of Counseling Psychology*, 48(4), 384-395.
- Nelson, M. L., Barnes, K. L., Evans, A. L., & Triggiano, P. J. (2008). Working with conflict in clinical supervision: Wise supervisors' perspectives. *Journal of Counseling Psychology*, 55(2), 172-184.
- Park, E. H., Ha, G., Lee, S., Lee, Y. Y., & Lee, S. M. (2019). Relationship between the supervisory working alliance and outcomes: A meta analysis. *Journal of Counseling & Development*, 97(4), 437-446.
- Sim, W., Huang, T. C., & Hill, C. E. (2012). Biases and expectations. In C. E. Hill (Ed.), *Consensual qualitative research: A practical resource for investigating social science phenomena* (pp. 59-69). American Psychological Association.
- Son, E., Ellis, M. V., & Yoo, S. K. (2013). Clinical supervision in South Korea and the United States: A comparative descriptive study. *The Counseling Psychologist*, 41, 48-65.
- Spence, N., Fox, J. R. E., Golding, L., & Daiches, A. (2014). Supervisee self-disclosure: A clinical psychology perspective. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 21, 178-192.
- Tracey, T. J., Bludworth, J., & Glidden-Tracey, C. E. (2012). Are there parallel processes in psychotherapy supervision? An empirical examination. *Psychotherapy*, 49(3), 330-343.
- Trepal, H. C., Bailie, J., & Leeth, C. (2010). Critical incidents in practicum supervision: Supervisees' perspectives. *Journal of Professional Counseling: Practice, Theory & Research*, 38(1), 28-38.
- Watkins Jr, C. E., & Milne, D. L. (2014). Clinical supervision at the international crossroads. In D. C. Locke, J. E. Campbell, & S. E. Spector (Eds.), *The Wiley international handbook of clinical supervision* (pp. 671-696). Wiley-Blackwell.
- Watkins, C. E., Budge, S. L., & Callahan, J. L. (2015). Common and specific factors converging in psychotherapy supervision: A supervisory extrapolation of the Wampold/Budge psychotherapy relationship model. *Journal of Psychotherapy Integration*, 25, 214-235.
- Watkins, C. E., Hook, J. N., Mosher, D. K., & Callahan, J. L. (2019). Humility in clinical supervision: Fundamental, foundational, and transformational. *The Clinical Supervisor*, 38(1), 58-78.
- Watkins, C. E., Jr. (2011). Does psychotherapy supervision contribute to patient outcomes?

- Considering 30 years of research. *The Clinical Supervisor*, 30, 235-256.
- Watkins, C. E., Jr. (2014). The supervisory alliance as quintessential integrative variable. *Journal of Contemporary Psychotherapy*, 44(3), 151-161.
- Watkins, C. E., Jr. (2018). The generic model of psychotherapy supervision: An analogized research-informing meta-theory. *Journal of Psychotherapy Integration*, 28(4), 521-536.
- Watkins, C. E., Jr., Hook, J. N., Owen, J., DeBlaere, C., Davis, D. E., & Von Tongeren, D. R. (2019). Multicultural orientation in psychotherapy supervision: Cultural humility, cultural comfort, and cultural opportunities. *American Journal of Psychotherapy*, 72(2), 38-46.
- Watkins, Jr, C. E., Reyna, S. H., Ramos, M. J., & Hook, J. N. (2015). The ruptured supervisory alliance and its repair: On supervisor apology as a reparative intervention. *The Clinical Supervisor*, 34(1), 98-114.
- Wong, L. C. J., Wong, P. T. P., & Ishiyama, F. I. (2013). What helps and what hinders in cross-cultural clinical supervision: A critical incident study. *The Counseling Psychologist*, 41(1), 66-85.

원 고 접 수 일 : 2023. 03. 07

수정원고접수일 : 2023. 05. 31

게 재 결 정 일 : 2023. 06. 07

Supervisee-Perceived Working Alliance Rupture: With a Focus on the Supervisory Relationship

Si Young Byun¹⁾

Yoojin Jang²⁾

¹⁾Samsung Electro-Mechanics Work & Life Counseling Center / Senior Counselor

²⁾Hanyang University / Professor

This study examined incidents of supervisory working alliance rupture and identified the supervisor factors, contextual factors, and outcomes of such ruptures among counselors who received supervision for an extended period. Interviews were conducted with eleven recently certified counselors and data were analyzed using the consensual qualitative research method. The characteristics of the supervisors that contributed to ruptures included ‘personal attacks or overly strong criticism’ and ‘excessive emotional attitudes’. The contextual factors were ‘the supervisor’s attitude towards the rupture’ and ‘expectations or attachment to the supervisor’. The immediate consequences of the ruptures included ‘emotional distress and confusion’ and ‘receiving supervision without sincerity leading to reduced effectiveness’. The coping strategies included ‘expressing one’s opinions with courage’ and ‘judging whether to continue supervision’. The re-interpretations of the ruptures included ‘reevaluating the incidents’ and ‘growing as a counselor’. The significance and implications of the study are presented.

Key words : *counseling supervision, supervisee, working alliance, rupture, Consensual Qualitative Research*