

수퍼바이저 자기개방에 대한 수퍼바이저의 경험과 인식*

이 승 태 장 유 진[†]

한양대학교

박사과정 수료 상담심리대학원 교수

본 연구에서는 수퍼바이저 자기개방에 대한 수퍼바이저의 경험과 인식을 탐색하여 수퍼바이저 자기개방의 맥락, 내용 및 결과를 확인하였다. 온라인 설문조사를 통해 114명의 상담자들로부터 수집된 응답을 CQR-M을 활용하여 분석하였고, 그 결과 3개 영역, 6개 범주, 38개 하위범주를 도출하였다. 상당수의 참여자들은 수퍼바이저가 상담 진행과 개입 방법에 대해 교육을 하거나 자신이 경험하는 고민이나 어려움에 대해 조언이나 정서적 지지를 제공하기 위해 자기개방을 활용한 것으로 인식하였다. 또한, 다수의 참여자들은 수퍼바이저가 자신의 상담 사례와 유사한 사례 경험을 공유하거나 상담자로서의 자신의 경험과 관련 있는 사적 경험을 개방하였다고 보고하였고, 자기개방 이후 수퍼바이저는 자신이 진행하고 있는 상담 사례에 대한 이해와 개입 방향에 대해 의견을 개진하거나 상담자가 갖추어야 할 기본적인 태도에 대해 조언하거나 자신의 어려움을 공감하는 언어적 표현을 했다고 진술하였다. 많은 참여자들이 수퍼바이저 자기개방 이후 수퍼바이저에 대해 정서적으로 친밀감과 편안함을 느끼거나 상담자로서의 자신을 성찰하게 되었다고 응답한 반면 일부 참여자들은 자기개방이 수퍼비전의 목적에 충실하지 않았거나 수퍼바이저가 자신을 존중하지 않는다고 느꼈다고 보고하였다. 연구 결과를 바탕으로 의의와 시사점을 논하였고, 연구의 제한점을 바탕으로 후속 연구를 제언하였다.

주요어 : 자기개방, 수퍼비전, 수퍼바이저, 수퍼바이지, 합의적 질적 연구

* 본 연구는 2023년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 인문사회분야 중견연구자지원사업의 지원을 받아 수행되었음(NRF-2023S1A5A2A01078615).

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

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



Copyright ©2026, 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 슈퍼비전(이하 슈퍼비전)은 “선배 상담자가 후배 상담자에게 제공하는 일종의 평가적인 개입으로 후배 상담자의 전문적 기능(professional function)을 향상시키고 상담자가 내담자에게 제공하는 상담 서비스의 질(quality)을 관리하며 상담분야의 문지기(gatekeeper) 역할을 수행하기 위한 목적으로 비교적 오랜 기간을 통해 수행하는 활동”(Bernard & Goodyear, 2009, p. 7)을 의미한다. 슈퍼비전은 상담자의 전문성 발달에 핵심적이고 필수적인 요인으로 여겨져 왔으며(Holloway, 1995), 이러한 중요성에 대한 인식으로 인해 전문상담자 자격을 취득하기 위해서는 국내외 모두 일정 시간 이상의 슈퍼비전을 필수적으로 받도록 규정하고 있다. 특히 국내의 경우 급격히 증가하고 있는 상담의 수요에 부응하여 상담 서비스를 제공하는 상담자의 수도 급격히 증가하고 있는 상황에서 상담자의 공적 책무성이 나날이 강조되어 가고 있으며(이상민 외, 2018), 이에 따라 일반 대중들에게 제공되는 상담 서비스의 품질 관리를 위해 슈퍼비전의 중요성 또한 더욱 강조되고 있다(Seo et al., 2007). 실제로 슈퍼비전을 받는 슈퍼바이저(supervisee) 위치에 있는 상담자들 역시 슈퍼비전을 전문적 성장을 위해 반드시 필요하며 가장 중요한 활동 중 하나로 인식하고 있다(Rønnestad & Orlinsky, 2005).

슈퍼비전에서 자기개방(self-disclosure)은 슈퍼바이저나 슈퍼바이지가 상대방에게 자신에 대한 사적인(personal) 정보나 경험, 전문적인 경험(예, 상담 경험, 슈퍼비전 경험), 상대방에 대한 내적 반응(예, 생각, 감정, 기억, 감각)을 밝히는 것을 의미한다(Knox, 2015; Ladany & Walker, 2003). 이러한 자기개방은 슈퍼비전에서 매우 일반적으로 나타나는 현상(Boyle &

Kenny, 2020; Higdon, 2001; Knox et al., 2011; Ladany & Melnicoff, 1999)이다. 특히, 슈퍼비전은 슈퍼바이지가 자신의 상담 수행과 관련된 정보를 슈퍼바이저에게 개방하여 도움과 지도를 구하는 전문적 활동이기 때문에 슈퍼바이지의 자기개방은 슈퍼비전의 필수 구성요소(Bernard & Goodyear, 2019)이며, 슈퍼바이지가 주요 정보를 개방하지 않는 것은 윤리적인 문제로 간주되거나 슈퍼비전 관계를 해치는 요인으로 여겨진다(Mehr et al., 2010). 이렇듯 슈퍼비전에서 슈퍼바이지의 자기개방은 중요한 요소이기 때문에 슈퍼바이지의 비개방(non-disclosure)이 어떤 이유와 양상으로 나타나는지를 밝히기 위한 실증적 노력(손승희, 2005; 안미경, 김봉환, 2017; Gunn & Pistole, 2012; Ladany et al., 1996; Mehr & Daltry, 2022; Pisani, 2005; Son et al., 2022; Spence et al., 2014; Strømme, 2014)은 지속되어 왔다.

슈퍼바이저와는 달리 슈퍼바이저의 자기개방은 자발적이며 선택적인 개입이지만, 상담 관계에서 상담자의 자기개방이 매우 흔히 일어나는 것처럼(Henretty & Levitt, 2010), 슈퍼비전 관계에서 슈퍼바이저의 자기개방은 높은 빈도로 나타나는 현상으로 보고되고 있다(Boyle & Kenny, 2020). 일반적으로 슈퍼바이저들은 슈퍼비전 과정에서 슈퍼바이지가 공유하는 정보 중 내담자에 대한 반응, 전문성 발달과 관련된 정보(Knox et al., 2008), 상담 수행에서의 어려움(Ladany & Lehrman-Waterman, 1999) 혹은 실수(Ladany et al., 1996), 개인적인 삶에 관련된 정보(Knox et al., 2008; Ladany & Lehrman-Waterman, 1999), 상담 철학이나 사례 관리에 관한 지혜를 공유하는 교육적 멘토링(Ladany & Lehrman-Waterman, 1999) 등에 대해 자기개방을 활용하는 것으로 알려져 있다. 이

러한 슈퍼바이저의 자기개방은 슈퍼바이저의 경험을 정상적인 것으로 인정하고 타당화하며 (Ganzer & Ornstein, 2004), 슈퍼바이저의 자기개방을 촉진시켜 슈퍼비전 관계와 작업동맹을 강화하고(Ladany et al., 2001), 내담자에 대한 상담자(슈퍼바이저)의 내적 반응을 어떻게 개방할 수 있는지에 대해 모델링을 통해 학습할 수 있는 기회를 제공하며(Ladany et al., 2013), 슈퍼바이저의 전문성 발달과 학습을 강화하여 상담 능력을 증진시키고(Knox et al., 2008; Yourman, 2003), 향후 다른 슈퍼바이저와의 슈퍼비전 관계 형성에도 도움을 주는 것으로(Knox et al., 2011) 보고되어 왔다. 또한 슈퍼비전 관계에서 갈등이 발생하는 경우, 슈퍼바이저의 진솔한 자기개방은 그러한 위기를 교정적 관계 경험(corrective relational experience)으로 전환시켜 주는 데 핵심적인 역할을 하는 것으로 확인되고 있다(Ladany et al., 2012). 이렇듯 슈퍼비전에서 슈퍼바이저의 자기개방은 슈퍼비전 관계는 물론 슈퍼바이저의 전문성 발달에 기여하는 긍정적인 개입 기술이라는 점이 경험적 증거에 의해 지지되고 있다.

많은 학자들(Kozlowski et al., 2014; Kreider, 2014; Ladany et al., 2001; Walsh et al., 2003)은 슈퍼바이저의 자기개방을 슈퍼비전 관계의 상호성(mutuality)을 확보하는 데 기여하는 요인으로 지목한 바 있는데, 그들은 이러한 상호성이 슈퍼비전을 더욱 효과적으로 만든다고 주장하였다. Contrastano(2020)는 슈퍼바이저가 개방적이고 진솔한 태도로 자신의 경험이나 내적 반응을 슈퍼바이저와 공유하면 취약성(vulnerability)이라는 측면에서 슈퍼바이저와 동등한 위치에 있게 되는데, 이러한 동등함이 슈퍼비전 과정과 관계를 촉진시킨다고 보았다. Kreider(2014)는 자기개방과 같은 슈퍼바이저의

진솔성(authenticity)이 슈퍼바이저가 편안하게 중요한 이슈를 개방하는 데 도움을 준다고 하였고, 이와 유사하게 Walsh 등(2003)도 슈퍼바이저의 자기개방을 통해 슈퍼바이저가 슈퍼바이저와의 관계를 상호 영향을 주고받는 관계로 인식할 때 자신의 실수나 약점을 방어하지 않고 개방하게 된다고 보고하였다. 또한 Slavin(1998)도 안전한 슈퍼비전 분위기를 만들기 위해서는 슈퍼바이저가 슈퍼바이저에 의해 정서적으로 영향을 받는다는 점을 슈퍼바이저에게 개방할 필요가 있다고 하면서 이로 인해 슈퍼바이저는 자신이 슈퍼바이저로부터 영향을 받는 사람이면서 동시에 영향을 주는 사람이라는 점을 인식하게 된다고 주장하였다.

진솔한 바와 같이, 슈퍼바이저의 자기개방은 다양한 이득을 가져오는 슈퍼비전 개입 기술로 인정되어 오고 있다. 하지만, 일부 연구들은 슈퍼바이저의 자기개방이 과도하게 사용되거나(Farber, 2006), 슈퍼바이저의 경험을 무시하면서 이루어지거나(Gray et al., 2001), 그 초점이 슈퍼바이저가 아니라 슈퍼바이저 자신에게로 맞추어지면(Knox et al., 2011), 슈퍼바이저에게 전혀 도움이 되지 않는 슈퍼바이저의 행동으로 인식될 수 있음을 보고하였다. 미국의 경우, 상담 관계와 마찬가지로 슈퍼비전 관계에서도 자기개방은 적절하고 윤리적인 경계를 유지하는 선에서 이루어져야 한다는 점을 심리학회의 윤리강령에 명시하고 있다(American Psychological Association, 2010). 실제 일부 경험 연구(Contrastano, 2020; Kozlowski et al., 2014)에서 슈퍼바이저가 자신의 전문적 역할의 범위나 경계를 넘어 과도하게 자기개방을 할 경우, 슈퍼바이저는 슈퍼바이저가 자신의 친구인지 권위적인 인물인지에 대해 역할 혼란(role confusion)을 경험한다는 점이 확인된

바 있다. 이와 관련하여 Ladany 등(2013)은 슈퍼바이저의 자기개방이 적절하고 유용하게 활용되기 위해서는 그것이 슈퍼바이저의 요구나 관심사와 관련되고, 슈퍼바이저의 개인적인 삶을 적당한 수준에서 공유하는 정도여야 하며, 슈퍼바이저 자신이 아니라 슈퍼바이저를 위한 것이어야 함을 강조하였다.

슈퍼바이저 자기개방에 관한 연구는 미국을 중심으로 활발하게 이루어지고 있는데 반해, 국내에서는 찾아보기 어렵다. 국내에서 일부 연구들(강순화 외, 2013; 금선미, 손자영, 2017)이 양적 연구방법을 활용해 슈퍼바이저의 자기개방과 슈퍼비전 작업동맹의 관련성을 검토 하긴 했지만, 실제 슈퍼바이저의 자기개방이 슈퍼비전 과정에서 어떤 양상으로 나타나는지를 경험적으로 탐색한 연구는 현재까지 수행된 바가 없다. 또한, 슈퍼바이저의 자기개방 현상이 문화에 따라 상이하게 나타날 가능성이 있다는 주장(Burkard et al., 2014; Knox et al., 2011; Zhao & Stone-Sabali, 2020)을 고려하면 미국에서 수행된 연구결과를 국내에 적용하는데에는 분명 제한이 따를 수밖에 없다. 실제 한국에서 이루어지는 슈퍼비전의 관행은 미국과 상당한 차이를 보이는데(Bang & Goodyear, 2014; Joo, 2009), 개인적으로 비용을 지불하여 슈퍼비전을 받는 경우가 대부분이라는 점(Son et al., 2013)과 특정한 슈퍼바이저로부터 오랜 기간 슈퍼비전을 받는 경향이 있다는 점(Kim, 2007)이 대표적인 예이다. 더 중요한 차이는 슈퍼비전 관계에서 드러나는데, 체면과 눈치 문화(최상진, 2011; Yum & Canary, 2003)에서 비롯된 간접적이고 비명시적(implicit) 의사소통과 유교적 가치(Yum, 2011)에 기반을 둔 슈퍼바이저와 슈퍼바이저의 위계적 관계와 힘의 차이(Bang & Goodyear, 2014; Son et al., 2013)는

미국과 비교하여 한국의 슈퍼비전 문화와 관계를 특징짓는 고유한 측면으로 보고되고 있다. 또한 슈퍼비전 관계의 위계성으로 인해 슈퍼바이저가 자신의 개인적인 측면을 드러냄으로써 관계의 상호성을 확보하기보다는 슈퍼바이저의 상담 기술 향상을 위해 적극적인 교사 역할을 하는 경향이 강하며, 슈퍼바이저 역시 슈퍼바이저를 전문성을 보유한 권위적인 인물(authority figure)로 인식하고 일방적으로 가르침을 받으려는 경향이 뚜렷한 것으로 확인되고 있다(Bang & Park, 2009; Son et al., 2013).

전술한 바와 같이, 한국의 독특하고 고유한 슈퍼비전 관행과 슈퍼비전 관계로 인해 슈퍼바이저의 자기개방의 양상과 결과가 미국과는 다르게 나타날 가능성이 높다. 한국에서 슈퍼바이저는 전문성의 측면에서 슈퍼바이저보다 우위의 위치에 있는 권위적 인물로 간주되고, 연령의 측면에서도 더 고령인 경우가 흔하기 때문에 슈퍼바이저는 슈퍼바이저에게 자신의 약점이나 실패와 관련된 경험 혹은 취약성을 드러내는 것을 체면을 손상하는 행위로 여길 수 있으며, 슈퍼바이저와의 관계의 상호성(mutuality)을 오히려 자신의 권위를 떨어뜨리는 것으로 여길 가능성이 있다. 따라서 한국의 슈퍼바이저들이 자기개방을 사용하는 의도와 그 내용이 미국의 슈퍼바이저들의 경우와는 다르게 나타날 것으로 추측할 수 있다. 또한, 슈퍼바이저 역시 슈퍼바이저의 전문성에 대한 높은 기대를 바탕으로 슈퍼바이저로부터 상담의 원리와 기술을 배우고자 하는 경향이 강하기 때문에 슈퍼바이저가 자신의 취약한 부분을 개방하는 것을 오히려 부정적으로 인식할 수 있다(Knox et al., 2011). 따라서, 국내의 상담자들을 대상으로 그들이 경험한 슈퍼

바이저의 자기개방을 다면적이고 포괄적으로 탐색할 필요성이 제기된다.

본 연구를 수행함에 있어 미국에서 수행된 슈퍼바이저의 자기개방 연구에서 간과했거나 다루지 않았던 부분을 추가적으로 고려하고자 한다. 첫째, 슈퍼바이저 자기개방에 대해 보다 종합적인 탐색이 필요하다. 슈퍼바이저를 대상으로 슈퍼바이저 자기개방 경험을 탐색한 Knox 등(2008)과 슈퍼바이저를 대상으로 슈퍼바이저 자기개방 경험을 탐색한 Knox 등(2011)의 연구결과를 비교해보면, 슈퍼바이저들은 자신의 자기개방 경험의 긍정적 영향만을 보고한 반면 슈퍼바이저들은 긍정적인 영향뿐 아니라 부정적 영향에 대해서도 언급하였다. 하지만 슈퍼바이저는 슈퍼바이저에 대해 부정적인 감정을 가지고 있더라도 정치적 자살(political suicide)을 두려워하여 그러한 감정을 숨기는 경향(Gray et al., 2001; Knox, 2015)이 강하다. 그리고 이러한 경향은 슈퍼비전 관계의 위계성이 두드러진 한국의 슈퍼비전에서 현저할 가능성이 크기 때문에, 단순히 긍정과 부정을 넘어 복합적인 영향을 유발할 수 있다. 또한 슈퍼바이저 혹은 슈퍼바이저를 대상으로 이루어진 미국의 선행연구들은 공통적으로 슈퍼바이저들이 어떤 의도(intentions)로 자기개방을 활용하는지에 초점을 두어 수행되었는데(Farber, 2006; Ganzer & Ornstein, 2004), 슈퍼바이저가 긍정적인 의도로 자기개방을 하더라도 그러한 의도가 슈퍼바이저에게 온전히 전해지리라는 보장은 없다. 예를 들어, 슈퍼바이저가 상담에서 내담자의 감정을 반영하고 공감하는데 부족한 면을 보일 때, 슈퍼바이저는 이 점에 대해 자신이 초심 상담자일 때 슈퍼바이저로부터 받았던 피드백을 언급하며 언어반응에 대한 피드백을 주더라도, 슈퍼바이저는 그러

한 피드백은 슈퍼바이저가 인간중심적 접근을 취하기 때문이며 인지적인 접근을 취하는 자신에게는 정당하지 않은 피드백이라고 생각할 수 있다. 따라서 긍정·부정이라는 이분법을 넘어 슈퍼바이저 자기개방에 대한 종합적이고 다면적인 탐색이 요구된다. 둘째, 슈퍼비전은 매우 개별화되고 맥락화되어지는 과정(Jacobsen & Tanggaard, 2009)임을 고려하면, 슈퍼바이저는 슈퍼바이저에게 교육적인 혹은 교정적인 메시지를 전달하기 위해 자기개방을 사용하므로 자기개방 시 피드백이 수반되는 것이 일반적인데(이두희, 장유진, 2019), Knox 등(2011)의 연구에서는 자기개방에 수반된 슈퍼바이저의 피드백이 무엇이었는지에 대한 정보는 탐색하지 않았다.

이러한 선행연구의 제한점을 바탕으로 본 연구에서는 슈퍼비전을 받은 경험이 있는 상담자들을 대상으로 그들이 슈퍼비전 과정에서 경험한 슈퍼바이저 자기개방의 내용, 맥락 및 결과를 주요 사건 중심으로 탐색하고자 하였다. 보다 구체적으로는 슈퍼바이저의 자기개방이 일어난 주요 사건의 맥락, 자기개방의 내용이나 이후 제공된 피드백, 자기개방의 결과에 따른 효과성 여부와 이후 슈퍼비전에 미치는 영향 등을 종합적으로 밝히고자 하였다. 슈퍼바이저 자기개방 관련 국내 연구가 시작 단계에 있고 자기개방의 효과성을 결정하는 주체가 슈퍼바이저임을 감안하여 본 연구는 슈퍼바이저들을 대상으로 수행되었다. 슈퍼바이저 자기개방에 대한 슈퍼바이저의 경험과 인식을 탐색하기 위해 다수의 슈퍼바이저들의 주요 사건에 대한 생각과 의견을 자유롭게 수집하고자 본 연구는 질적 및 양적 연구의 특성을 함께 지닌 합의적 질적 연구(Consensual Qualitative Research-Modified [CQR-M]) 방법을

사용하였다. CQR-M은 개방형 질문을 통해 수퍼바이저의 개별 경험과 인식을 구체적으로 탐색할 수 있을 뿐 아니라, 이를 범주화하여 빈도와 분포를 양적으로 제시함으로써 다수의 응답 속에서 반복적으로 나타나는 공통된 주제의 구조와 경향을 도출할 수 있는 방법론이다. 본 연구는 총 114명의 수퍼바이저를 대상으로 수퍼바이저 자기개방의 맥락, 내용, 결과를 주요 사건 중심으로 종합적으로 규명하고자 하였는데, 이러한 연구 목적은 질적 탐색의 깊이와 양적 분석의 폭을 동시에 요구한다. 따라서 CQR-M은 개별 경험의 구체성을 보존하면서도 집단적 수준에서 나타나는 전형적 양상을 밝힐 수 있어, 수퍼바이저 자기개방 현상을 다면적이고 입체적으로 조망하려는 본 연구의 목적에 가장 부합하는 분석 방법이라 판단하였다(Spangler et al., 2012).

본 연구는 다음과 같은 연구문제를 중심으로 수행되었다.

연구문제 1. 수퍼바이저 자기개방의 맥락은 무엇인가?

연구문제 2. 수퍼바이저 자기개방의 내용은 무엇인가?

연구문제 3. 수퍼바이저 자기개방의 결과는 무엇인가?

방 법

연구대상

설문지를 통해 자료를 수집하는 CQR-M 방법에서 참여자들은 개방형 질문에 자신의 생각을 가능한 자세하게 기술해야 한다. 본 연

구의 특성상 설문 대상자는 수퍼비전 받은 경험을 바탕으로 설문 문항에 대해 구체적이고 풍부한 반응을 자세하게 제공할 수 있는 상담자이어야 하므로, 다음과 같은 3가지의 참여자 선정 기준을 적용하였다. (a) 수퍼비전을 받는 과정에서 수퍼바이저의 자기개방을 경험한 상담자들 중 자신의 경험을 주요 사건 중심으로 상세하게 보고할 수 있는 자, (b) 회고적(retrospective) 성격의 인터뷰를 진행한다는 점을 고려할 때 보다 생생한 기억을 보고할 수 있는 대상을 선정하는 것이 중요하기 때문에 최근 1년 이내에 수퍼비전을 받은 경험이 있는 자, (c) 수퍼바이저의 관점을 탐색하는 본 연구의 목적에 부합하기 위해서는 참여자가 ‘수퍼바이저’로서의 정체성을 가질 필요가 있으므로 수퍼비전 제공자, 즉 ‘수퍼바이저’로서의 역할을 수행할 수 있는 1급 상담전문가(한국상담심리학회 상담심리사 1급, 한국상담학회 전문상담사 1급)는 참여 대상에서 배제하였다. 본 연구에서는 Spangler 등(2014)과 Hill 등(2007)의 연구를 예시로 참고하여 총 100명의 참여자를 모집하고자 하였다. 대규모의 참여자를 모집하기 위해 연구자들은 한국상담심리학회와 한국상담학회 웹사이트에 온라인 설문 링크를 포함한 참여자 모집 안내문을 게시하였고, 다수의 상담자들이 가입되어 있는 2급 상담심리사 SNS 단체방과 인터넷 커뮤니티 게시판을 통해 본 연구의 목적과 절차, 참여자 조건 및 보호를 위한 윤리 사항 등을 안내하는 글을 게시하여 모집을 진행하였다.

온라인으로 작성된 설문에 참여한 전체 인원은 125명이었다. 이들 중 한국상담심리학회 상담심리사 1급을 소지한 3명과 한국상담학회 전문상담사 1급을 소지한 2명은 수퍼바이저 역할을 수행할 수 있는 1급 상담전문가이므로

표 1. 연구참여자 정보

	구 분	빈 도(명)	퍼센트(%)
성 별	남성	15	13.2
	여성	99	86.8
연 령	20대	19	16.7
	30대	50	43.9
	40대	38	33.3
	50대	7	6.1
학 력	학사졸업	6	5.3
	석사재학	12	10.5
	석사졸업	71	62.3
	석박사통합과정 재학	1	0.9
	박사재학	22	19.3
상담 경력	박사졸업	2	1.8
	1년 미만	7	6.1
	3년 미만	38	33.3
	5년 미만	38	33.3
	10년 미만	24	21.1
	10년 이상	7	6.1
수퍼비전 받은 경험	1년 미만	15	13.2
	1년 이상 ~ 5년 미만	68	59.6
	5년 이상 ~ 10년 미만	29	25.5
	10년 이상	2	1.8
수퍼비전 받은 횟수	10회 미만	10	8.8
	10회 이상 ~ 30회 미만	37	32.4
	30회 이상 ~ 50회 미만	37	32.4
	50회 이상 ~ 100회 미만	20	17.5
	100회 이상	10	8.8
상담관련 자격증 (복수기재)	한국상담심리학회 상담심리사 2급	68	59.7
	한국상담학회 전문상담사 2급	9	7.9
	전문상담교사 1급	4	3.5
	전문상담교사 2급	7	6.1
	여성가족부 청소년상담사 1급	5	4.4
	여성가족부 청소년상담사 2급	60	52.6
	여성가족부 청소년상담사 3급	21	18.4
	보건복지부 정신건강임상심리사 1급	1	0.9
	보건복지부 정신건강임상심리사 2급	1	0.9
	산업인력공단 임상심리사 1급	8	7.0
	산업인력공단 임상심리사 2급	53	46.5
	자격증 미취득	3	2.6
	기타	10	8.8
	총합	250	100

연구 대상 기준에 충족하지 않아 참여자에서 제외되었다. 그밖에 응답이 불성실한 참여자 6명이 제외되어 설문조사에 참여한 114명의 응답을 최종적으로 분석하였다. 본 연구 참여자들의 인구통계학적 특성 및 상담 경험 정보는 표 1에 제시하였다.

자료 수집

본 연구의 자료 수집은 CQR-M의 방식에 따라 문헌 분석을 통해 자료수집에 필요한 질문을 도출한 후 인구통계학적 특성, 상담 경력, 슈퍼비전 횟수 등의 구조화된 질문과 연구문제와 관련된 개방형 질문으로 구성된 설문을 활용하여 수행되었다. 다수의 연구대상들이 용이하게 설문에 참여할 수 있도록 온라인 설문지로 제작하였으며, 기간은 23년 9월 ~ 23년 12월까지 진행되었다. 온라인 설문지의 초안은 슈퍼바이저의 자기개방을 탐색한 대표적인 질적 연구(Knox et al., 2008; Knox et al., 2011)에서 사용한 인터뷰 프로토콜과 연구자들의 전문적 경험을 토대로 분석팀의 연구자

2인에 의해 제작되었다. ‘슈퍼바이저 자기개방’은 학술적인 용어이므로 연구 설명서와 참여자 모집 안내문에서 이 용어가 무엇을 의미하는지를 참여자가 쉽게 이해할 수 있도록 설명하였으며, 슈퍼바이저 자기개방에 대한 슈퍼바이저의 경험과 인식이 반드시 긍정 혹은 부정 중 어느 하나일 것이라는 이분법적 가정은 선입견일 수 있으므로 긍정적, 부정적 경험에 대한 질문지를 분리하여 제시하지 않았다. 아울러, 응답 내용에 대한 추가 질문 과정이 없다는 점을 고려하여 설문 제작 과정에서 질문을 최대한 구조화하고 명료화하는 데 초점을 두었다. 설문지 초안에 대해 감수자의 피드백을 받아 수정 후, 본 연구의 대상자 기준에 부합하는 5명을 대상으로 예비조사를 실시하였다. 예비조사 결과를 바탕으로 수정, 보완한 후 최종 질문지를 완성하여 본 조사에 사용하였다. 최종 설문지는 인구통계학적 질문을 포함한 구조화된 질문과 연구문제를 탐색하기 위한 개방형 질문으로 구성되었으며, 구조화된 질문을 통해 수집된 참여자의 인구통계학적 특성 및 상담 경험 정보는 표 1에,

표 2. 자료 수집을 위한 영역별 질문

영역	내용
맥락	슈퍼바이저가 자기개방을 하게 된 직접적인 계기나 배경이 무엇이었나요? 슈퍼바이저가 개방한 내용은 무엇인가요?
내용	슈퍼바이저가 왜(어떤 의도로) 그 내용을 개방했다고 생각하나요? 슈퍼바이저가 자기개방을 한 이후 당신에게 어떤 피드백을 했나요? 슈퍼바이저의 자기개방에 대해 어떤 생각이나 느낌이 들었나요?
결과	슈퍼바이저의 자기개방이 당신에게 도움이 되었나요? 도움이 되었다면 구체적으로 어떤 점이 도움이 되었나요? 도움이 되지 않았다면 구체적으로 어떤 점에서 도움이 되지 않았나요? 슈퍼바이저의 자기개방이 슈퍼비전 관계에 어떤 영향을 미쳤나요?

개방형 질문의 영역과 내용은 표 2에 각각 제시하였다. 참여자 기준에 부합하며 참여를 희망하는 상담자들은 안내문에 포함된 링크를 통해 온라인 설문을 작성하였고, 온라인 설문의 첫 화면에 연구의 목적과 절차, 참여자 보호를 위한 윤리 사항 등을 안내하는 연구 설명서를 제시하고 연구 참여 동의 항목에 체크할 경우 본 설문 페이지로 이동하도록 하였다. 설문에 응답한 참여자에게는 소정의 답례품을 제공되었으며 자료수집은 연구계획에 대한 생명윤리위원회(IRB)의 승인(HYUIRB-202309-015-1)을 받은 후 진행되었다.

자료분석

본 연구에서는 수퍼비전 과정에서 수퍼바이저의 자기개방을 접한 수퍼바이저들의 경험과 인식을 다면적이고 포괄적으로 파악하기 위해 CQR-M(Spangler et al., 2012) 방법을 사용하여 자료를 분석하였다. CQR-M은 간략하게 응답할 수 있는 개방형 질문으로 구성된 설문을 비교적 큰 표본을 대상으로 실시하여 자료를 수집하고 분석하는 혼합 연구방법의 하나이다. 발견 지향적(discovery-oriented)이고 탐색적인(exploratory) 방법을 활용하여 특정한 현상이나 경험을 조명하는 데 유용한 방법으로 알려져 있으며, 결과의 신뢰성을 확보하기 위해 자료 분석 과정에 다수의 연구자가 관여하며 연구자 간의 합의(consensus)를 강조한다는 점을 특징으로 한다. 비교적 큰 표본을 대상으로 하지만 개방형 질문을 통해 질적 자료를 수집하기 때문에 특정 현상에 대한 깊이 있는 이해도 가능하다는 점은 CQR-M의 특기할 만한 장점(Spangler et al., 2012)이라고 볼 수 있다. 본 연구는 114명의 수퍼바이저를 대상으로 수퍼

바이저 자기개방의 맥락, 내용, 결과를 주요 사건 중심으로 탐색하여 공통된 주제를 종합적으로 규명하고자 하였으며, 이는 질적 탐색의 깊이와 양적 분석의 폭을 동시에 요구한다. 따라서 CQR-M은 개별 경험의 구체성을 보존하면서도 집단적 전형성을 밝힐 수 있어 본 연구의 목적에 가장 적합한 분석 방법이라 판단하였다(Spangler et al., 2012).

분석팀

분석팀은 설문지 작성 및 자료 분석(영역 도출, 핵심개념 정리 및 분류, 범주 도출, 코딩 및 빈도표시 등)을 담당하는 연구자 2인과, 자료분석 결과의 적절성을 검토하여 피드백을 주는 감수자 1인으로 구성되었다. 분석팀에는 상담 전공 교수 1명과 CQR 분석 경험과 수퍼비전 받은 경험이 풍부하고 상담전문가 2급 자격을 소지하고 있는 상담 전공 박사과정생 1명이 참여하였다. CQR-M은 감수과정을 따로 실시하지 않을 수 있다고(Spangler et al., 2012) 하였으나, 자료 분석과 코딩의 타당도를 위해 CQR 분석 경험과 상담 및 수퍼비전 경력 이 풍부한 상담 전공 교수 1인이 감수를 담당하였다. 연구자의 주관성이 자료 분석과 해석에 미치는 영향을 최소화하기 위해, 분석팀의 연구자 2인은 인터뷰 실시 전 각자의 선입견과 기대를 충분히 논의하였으며, Inman 등(2012)의 권고에 근거하여 교수-학생 관계에서 발생할 수 있는 위계적 불균형을 최소화하기 위해 자료 분석과 해석 과정에서 토론의 주도권을 교대로 배분하였고, 의견 개진의 기회 또한 최대한 유사하게 확보되도록 하였다.

영역과 범주구성

CQR-M의 자료분석은 크게 (a) 영역 도출,

(b) 핵심개념 정리 및 분류, (c) 범주 도출, (d) 코딩과 빈도표시와 같은 4단계로 이루어진다 (Spangler et al., 2012). 영역 도출 단계에서는 응답 내용을 토대로 연구자 2명이 독립적으로 내용을 검토하면서 영역을 수정·보완한 후 연구자 간의 반복적인 논의를 거쳐 합의된 영역을 도출하였다. 핵심개념 정리 및 분류 단계에서는 2명의 연구자들이 생성된 핵심개념을 연구자 간의 의견 일치 여부를 확인하는 토론과 합의를 거쳐 핵심개념의 내용과 영역별로 분류하였다. 연구자들에 의해 구성된 자료는 감수자에게 전달되어 영역과 핵심개념이 응답 내용을 적절하게 반영하였는지 검토를 받았으며, 연구자들은 그 결과를 반영하여 최종 수정 작업을 진행했다. 범주 도출 단계에서 연구자들은 각자 영역별로 분류된 핵심내용을 범주화한 후 상이한 결과는 합의에 도달할 때까지 논의한 후 범주와 범주명을 구성하였다. 감수자는 연구자들에 의해 도출된 범주와 범주명이 핵심개념을 잘 반영하고 있는지 검토하여 분석팀에 의견을 개진하였고, 연구자들은 이 의견을 바탕으로 수정 작업을 거쳐 최종 범주와 범주명을 결정하였다.

코딩 및 빈도표시

마지막으로 코딩 및 빈도 표시단계에서 분석팀은 독립적으로 최종 도출된 영역과 범주에 참여자별 설문 응답을 코딩하였다. 코딩을 하는 과정에서 복수의 범주에 해당하는 응답이 있는 경우 중복 코딩하였고 모호한 응답이나 범주에 대한 의견이 상이할 경우 연구자 간 반복적인 논의와 합의를 거쳐 수정하였다. 분석팀 연구자들 간의 합의 과정을 통해 정리된 코딩 버전은 감수자의 검토를 받은 후 제안된 피드백을 바탕으로 다시 분석팀의 논의

와 합의를 거쳐 영역과 범주가 최종적으로 구성되었다. 확정된 코딩 버전을 바탕으로 각 범주별 빈도수와 빈도율을 산출하였고, 빈도율은 각 범주의 총 반응수를 응답자 전체의 숫자로 나누어 제시하였다.

결 과

수퍼바이저 자기개방에 관한 수퍼바이저의 경험과 인식이 무엇인지 탐색하기 위해 114명의 수퍼바이저들의 응답을 분석하였다. 본 연구는 수퍼바이저 자기개방을 맥락, 내용, 결과의 측면에서 종합적으로 규명하고자 하였으며, 이에 따라 수집된 응답은 세 영역으로 분석한 후, 각 영역 내에서 범주, 하위범주, 핵심개념을 도출하였다. 그 결과 총 3개 영역, 6개 범주, 38개 하위범주, 88개 핵심개념이 구성되었다.

영역 1: 자기개방이 일어난 맥락

본 영역은 수퍼바이저 자기개방이 어떠한 계기와 배경에서 발생했는가와 관련된 것이다. 참여자 진술을 분석한 결과, 총 137개 반응에서 자기개방이 일어나는 맥락을 설명하는 1개 범주와 5개 하위범주가 도출되었으며, 그 구체적인 내용은 표 3에 제시하였다.

자기개방 사건의 직접적인 계기나 배경

30% 이상 높은 빈도율을 보인 ‘상담전문가로서 수퍼바이저에게 상담 진행 및 개입 방법을 교육하기 위해(36.5%)’, ‘수퍼바이저가 호소하는 어려움에 대해 선배 및 동료로서 지지해 주기 위해(33.3%)’ 범주에서, 참여자들은 수퍼바

표 3. 자기개방이 일어난 맥락 영역

범주	하위범주	빈도	핵심개념
자기개방 사건의 직접적인 계기나 배경	상담전문가로서 수퍼바이저에게 상담 진행 및 개입 방법을 교육하기 위해	47 (36.5%)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 내담자의 이해와 개입을 돕기 위해 ■ 내담자에 대한 선입견을 수정하기 위해
	수퍼바이저가 호소하는 어려움에 대해 선배 및 동료로서 지지해 주기 위해	44 (33.3%)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 상담자로서의 역량 부족 및 수련 과정의 어려움에 대해 정서적 지지를 제공하기 위해 ■ 수퍼바이저의 개인적 어려움이나 고민에 대한 조언으로
	수퍼바이저의 개인적 이슈를 자각시키려는 맥락에서	33 (25.0%)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 수퍼바이저의 과거 경험이 상담에 미치는 영향과 이로 인한 한계를 자각시키기 위해 ■ 상담과정에서 발생한 수퍼바이저의 역전이를 깨닫도록 하기 위해
	전문가의 권위로 수퍼바이저에게 훈육이 필요하다고 판단될 때	4 (3.0%)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 정체기에 있는 수퍼바이저의 변화와 성장을 위해
	맥락을 벗어난 자기개방	4 (3.0%)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 사례와 관계없는 자기개방

이저가 내담자 이해와 개입에 대해 지도하고, 자신의 상담 경험을 지지하고 타당화하기 위해 자기개방을 활용했다고 진술했다. 구체적인 예시를 들자면, 난독증 청소년 사례에서 수퍼바이저의 자기개방은 상담의 방향 설정과 사례 이해를 심화하는 데 도움이 되었고(참여자 65), 개인적 어려움으로 상담에 부담을 느끼고 집중하지 못한 데 따른 죄책감이 클 때, 유사한 경험을 공유한 수퍼바이저의 자기개방은 정서적인 위안이 되었다(참여자 42). 다음은 ‘수퍼바이저의 개인적 이슈를 자각시키려는 맥락에서(25.0%)’의 범주로, 참여자들은 상담 과정에서 역전이나 자신의 과거사가 상담에 미치는 영향을 일깨워주기 위해 수퍼바이저가 자기개방을 하였다고 회고하였다. 가족 관련 전이로 인해 내담자의 아동학대 경험을 축소

보고하고 핵심 사건을 탐색하지 못했던 참여자는, 수퍼바이저의 방치와 학대 경험 개방을 계기로 상담자의 무의식적 사고와 감정이 상담 과정에 미치는 영향을 자각하게 되었다고 보고하였다(참여자 77).

반면, ‘전문가의 권위로 수퍼바이저에게 훈육이 필요하다고 판단될 때’ 범주에서는 참여자가 자기개방을 이성적으로 이해하면서도 감정적으로는 불쾌감을 느끼는 양가적 태도를 보였다. 마지막으로 ‘맥락을 벗어난 자기개방’은 수퍼비전 사례와 무관한 상황에서 수퍼바이저가 과도하게 자신을 드러낸 경우(참여자 84) 가장 부정적이고 비효과적인 개방으로 평가되었다.

수퍼바이저인 나는 수퍼바이저 밑에서

2.5년 수련을 받고 있는 중에, 그 수련기간에 비해 슈퍼바이저의 보고서 내용을 보시고서 보고서를 작성하는 기초부터 상담자 언어까지 너무 상담을 못한다고 판단을 하신 것 같다. 보통 레지던트든 인턴이든 1년 정도 수련하면 떠나는 센터의 풍토에서 나는 6학기째 수련하는 제자였기 때문에 상담자로서의 성장을 위해 좀 더 충격요법을 쓰시기로 작정하신 것 같았다. (전문가의 권위로 슈퍼바이저에게 훈육이 필요하다고 판단될 때, 참여자 24)

영역 2: 자기개방의 내용

자기개방의 내용 영역은 슈퍼바이저가 실제로 어떤 주제와 경험을 개방했는지, 그리고 그 이후 어떠한 피드백을 제공했는지를 다루었다. 개방의 내용과 피드백은 서로 다른 독립적 응답이었으므로, 각 범주별로 하위범주와 빈도율을 분석하였다. 표 4에 제시된 바와 같이, ‘자기개방의 내용’은 총 130개 반응에서 4개 하위범주가, ‘자기개방 이후 제공된 피드백’은 총 157개 반응에서 8개 하위범주가 도출되었다.

수퍼바이저 자기개방의 내용

‘상담자로서 슈퍼바이저의 사례와 유사한 사례 경험 개방(43.0%)’은 가장 높은 빈도율을 보인 범주로, 참여자들은 슈퍼바이저가 초심 상담자로서 겪었던 경험이나 실수들(참여자 46), 자신의 사례와 유사한 내담자를 상담했던 경험(참여자 17), 예전에 수퍼비전을 받으며 느꼈던 어려움(참여자 111) 등의 내용을 개방하였다고 보고하였다. ‘수퍼바이저의 경험과

관련된 개인적 경험 개방(34.6%)’범주에서 슈퍼바이저는 사례 내담자와 유사한 경험을 했던 어린 시절 이야기, 항암 치료를 받았던 경험 등과 같은 사인(私人)으로서의 경험을 개방하면서 내담자의 이해를 돕고자 하였다(참여자 47). 이에 반해 슈퍼바이저가 사적 경험을 개방할 때 참여자의 경험을 고려하지 않고 자신의 방식을 따르도록 은연중에 압박하는 경우, 이는 참여자들에게 부담으로 작용하는 것으로 나타났다.

박사과정 재학시절 얼마나 어떻게 공부를 하셨는지, 시간 강사를 할 때, 책을 번역할 때 등의 자신의 경험을 개방하셨음. 처음에 들을 때는 ‘와’하면서 들었는데, 시간이 조금씩 지나면서 약간의 부담감도 느껴지기도 하였다. 슈퍼바이저의 상황과 나의 상황은 많이 다름텐데, 반드시 자기처럼 하기를 원한다는 느낌을 많이 받았다.(수퍼바이저의 경험과 관련된 개인적 경험 개방, 참여자 87)

다음으로 ‘상담자로서 가져야 할 태도 및 역량과 관련된 슈퍼바이저의 경험 개방(15.4%)’에서는 전문상담자에게 요구되는 기본적인 태도, 지식과 같은 역량에 대한 개인적 경험이 자기개방에 포함되었다. 내담자를 불쌍하게만 보는 참여자에게 슈퍼바이저는, 교수이자 상담자라는 위치에 있음에도 불구하고 자신의 현실 또한 결코 쉽지 않음을 언급하였다. 또한 개인적 여건이 좋지 않은 상황에서도 늦은 밤 상담 수퍼비전을 받고 있는 참여자의 모습을 보며, 누군가를 함부로 동정하거나 불쌍하게 여겨서는 안 된다고 소견을 제시하거나(참여자 9), 그동안의 경험을 통해 터득

표 4. 자기개방 사건의 내용 영역

범주	하위범주	빈도*	핵심개념
수퍼바이저 자기개방의 내용	수퍼바이저의 사례와 유사한 사례 경험 개방	56 (43.0%)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 상담자로서의 시행착오 경험 개방 ■ 상담자로서 수퍼비전에서 경험한 어려움 개방 ■ 유사한 내담자와의 상담 경험 개방 ■ 효과적이었던 상담 사례 개방 ■ 수퍼바이저의 역전이 경험 개방 ■ 수퍼바이저의 상담자로서의 직업적 어려움 개방
	수퍼바이저의 경험과 관련된 개인적 경험 개방	45 (34.6%)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 상담사례와 유사한 수퍼바이저의 힘들었던 사적 경험 개방 ■ 수퍼바이저의 수련경험 개방 ■ 수퍼바이저에게 어떤 방향이나 행동으로 변화를 강요 혹은 압박하는 말
	상담자로서 가져야 할 태도 및 역량과 관련된 수퍼바이저의 경험 개방	20 (15.4%)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 수퍼바이저가 생각하는 상담자로서 가져야 할 기본적인 태도 언급 ■ 상담사례 관리에 관한 지혜 공유
	수퍼비전 과정에서 수퍼바이저에 대한 개인적 인상, 느낌 및 평가 등의 개방	9 (6.9%)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 수퍼바이저에 대한 개인적인 인상을 솔직하게 밝힘 ■ 수퍼바이저의 상담자 반응에 대한 평가 ■ 수퍼바이저의 상담 및 심리검사의 역량에 대한 개인적 평가
수퍼바이저 자기개방 이후 제공된 피드백	수퍼바이저의 사례이해 및 개입 방향에 대한 피드백	35 (22.3%)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 내담자 이해에 대한 피드백 ■ 사례 개입 방향에 대한 피드백
	상담자가 갖추어야 할 기본적 태도에 대한 조언	26 (16.6%)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 상담에 대한 태도 ■ 상담사로서 전문성 함양을 위해 필요한 태도 ■ 윤리적 태도
	수퍼바이저의 어려움에 대해 공감하고 지지하는 피드백	23 (14.6%)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 상담 장면에서 경험하는 수퍼바이저의 불안, 미숙함 등에 대한 공감 ■ 수퍼비전 수련 장면에서 겪는 어려움에 대한 공감적 조언
	사례에서 나타난 수퍼바이저의 역전에 대한 피드백	21 (13.4%)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 상담 과정에서 경험하는 역전의 중요성에 대한 설명 ■ 역전이 유발될 수 있는 수퍼바이저의 심리적 특성에 대한 피드백
	수퍼바이저 혹은 수퍼바이저의 사례 개입에 대한 수퍼바이저의 평가	17 (10.8%)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 수퍼바이저와 수퍼바이저의 상담개입에 대한 칭찬 ■ 수퍼바이저와 수퍼바이저의 상담 개입에 대한 평가
	별다른 피드백이 없거나 주제에서 벗어난 피드백	16 (10.2%)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 별다른 피드백이 없음 ■ 상담사례와 관련 없는 피드백
	수퍼바이저의 자기개방에 대한 수퍼바이저의 반응 점검	15 (9.6%)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 자기개방으로 인한 수퍼바이저의 인식 변화 확인 ■ 자기개방에 대한 수퍼바이저의 이해도 점검 ■ 자기개방 내용에 대한 수퍼바이저의 이해 및 수용 가능성 확인
상담 영역 전반에 관한 정보 제공	4 (2.5%)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 상담자로서 성장하기 위한 공부 방법이나 개인 분석에 대해 알려줌 	

주. * 빈도는 범주별 100% 기준을 의미함.

한 상담사례 관리 노하우나 지혜를 알려주었다(참여자 76). 그러나 슈퍼바이저가 상담에 대해 개인적인 견해를 논할 때 자신을 다른 상담자들에 비해 비교우위에 두고 전달하는 방식은 부정적으로 인식되었다(참여자 84). 가장 낮은 응답률을 보인 ‘수퍼비전 과정에서 슈퍼바이저에 대한 개인적 인상, 느낌 및 평가 등의 개방(6.9%)’ 범주에서 총 9개의 반응 중 5개는 대체로 참여자들에게 긍정적으로 인식되었으나 4개의 반응은 강한 부정성을 보였다. 수퍼비전 관계에서 느껴온 참여자의 인상이나 상담자 반응 등에 대해 진솔한 의견을 슈퍼바이저가 말한 후, 이것이 상담에 미치는 영향에 관해 참여자가 충분히 납득할 수 있도록 설명하는 과정을 수반한 자기개방은 긍정적으로 받아들여졌다. 반면 참여자의 상담자 반응이나 역량에 대해 슈퍼바이저가 평가를 할 때 부정적이고 모멸적인 언어를 사용한 경우, 이는 일방적이고 고압적인 자기개방으로 경험되었다.

선생님께서서는 저를 성실하고, 똑부러지며, 차분한 이미지로 인식하고 계셨으며, 아마 대체로 다른 사람에게도 유사한 인상을 주고 있을 것이라고 개방하셨습니다. 특히 내담자에게는 상담자가 전문성을 지닌 존재로 여겨지기 때문에 더욱 그러한 인상을 받을 것이라고 말씀하시기도 했습니다.(수퍼비전 과정에서 슈퍼바이저에 대한 개인적 인상, 느낌 및 평가 등의 개방, 참여자 71)

총 3차례의 수퍼비전 회기 간 슈퍼바이저가 슈퍼바이저의 변화를 살펴보았을 때, 심리검사 간 결과 통합에서 슈퍼바이

지의 성장가능성이 보이지 않는다고 하였습니다. (중략) 슈퍼바이저가 슈퍼바이저의 사례 관련 질문에 답하기 위해 생각하는 시간을 답답하게 느껴진다고 하였습니다.(수퍼비전 과정에서 슈퍼바이저에 대한 개인적 인상, 느낌 및 평가 등의 개방, 참여자 64)

수퍼바이저 자기개방 이후 제공된 피드백

자기개방 이후 슈퍼바이저에게 전달한 슈퍼바이저의 피드백은 일부 하위범주에서 자기개방 내용과 주제가 중복되었으나, 동시에 새로운 주제 범주도 추가적으로 확인되었다. 가장 높은 비율을 보인 상위 4개의 범주들은 ‘수퍼바이저의 사례이해 및 개입 방향에 대한 피드백(22.3%)’, ‘상담자가 갖추어야 할 기본적 태도에 대한 조언(16.6%)’, ‘수퍼바이저의 어려움에 대해 공감하고 지지하는 피드백(14.6%)’, ‘사례에서 나타난 슈퍼바이저의 역전에 대한 피드백(13.4%)’으로 슈퍼바이저 자기개방의 내용 범주들의 주제와 유사하였다. 이어서 ‘수퍼바이저 혹은 슈퍼바이저의 사례 개입에 대한 슈퍼바이저의 평가(10.8%)’에서 평가적인 피드백은 작업동맹이 견고하거나 긍정적 평가를 가미할 경우 참여자에게 적절히 수용되었으나(참여자 2, 16), 어려운 사례로 고전하는 상황에서 받은 슈퍼바이저의 비판적인 피드백은 가혹한 경험으로 기억된다는 응답도 있었다(참여자 27). 슈퍼바이저는 자기개방 이후 ‘별다른 피드백이 없거나 주제에서 벗어난 피드백(10.2%)’을 하기도 하였다. 자기개방 직후 피드백을 제공하지 않거나(참여자 47) 피드백의 내용에 대해서는 기억나지 않지만 슈퍼바이저가 진솔하게 전달하려는 태도는 인상적이었다고 밝혔다. 반면, 사례와 직접적인 관련이 없거나

(참여자 84), 직장 상사이자 슈퍼바이저로서 다중관계에 있는 상황에서 지나치게 사적인 영역을 다루는 피드백은 불편하게 받아들여졌으며, 사례와 관련된 피드백만 받고 싶다고 응답하였다(참여자 114).

특히 슈퍼바이저가 자신의 자기개방 후에 어떤 피드백을 준 것은 없음. 그저 자신의 이야기를 하고 넘어갔기에... (중략) 그저 진솔하고 담담하게 자신의 이야기를 풀어내는 모습이었음.(별다른 피드백이 없거나 주제에서 벗어난 피드백, 참여자 70)

한편, 피드백에서 새롭게 확인된 하위범주로, 비교적 낮은 빈도율을 보인 ‘슈퍼바이저의 자기개방에 대한 슈퍼바이저의 반응 점검(9.6%)’ 범주에서 자기개방 이후 슈퍼바이저가 참여자의 선입견이나 인식 변화를 확인하거나(참여자 14) 개방한 내용에 대한 이해도를 점검하는 슈퍼바이저의 행동은 참여자에게 긍정적으로 인식되었다(참여자 74). 그러나 슈퍼바이저가 자신의 자기개방 내용이 현재 사례와 유사한지를 반복적으로 확인하고, 참여자의 현재 느낌에 대한 자신의 해석이 옳다고 강조하는 피드백은 참여자에게 거부감을 불러일으켰다(참여자 113). 마지막으로 ‘상담 영역 전반에 관한 정보 제공(2.5%)’ 범주에서 슈퍼바이저는 자기개방 이후 상담자로서 성장하는 데 도움이 될 만한 학습과 수련 방법에 관한 정보를 제공해 주었다(참여자 20, 106).

영역 3: 자기개방의 결과

결과 영역은 슈퍼바이저 자기개방이 슈퍼바

이지에게 실제로 어떤 반응을 불러일으켰는지, 그리고 그것이 슈퍼비전 관계 전반에 어떠한 영향을 미쳤는지를 다룬다. 구체적으로 ‘자기개방에 대한 슈퍼바이저의 반응’, ‘슈퍼바이저의 자기개방을 통해 도움을 받았던 점, 혹은 도움되지 않았던 점’, ‘슈퍼바이저의 자기개방이 슈퍼비전 관계에 미친 영향’의 3개 범주로 분류되었다. 각 범주 간 독립적인 내용을 포함하고 있으므로 하위범주 빈도율은 각 범주 내에서 100%로 산출되었으며, 구체적인 내용은 표 5에 제시하였다.

자기개방에 대한 슈퍼바이저의 반응

이 범주에서는 총 178개 반응들이 포함되어 6개 하위범주가 생성되었으며, 이 가운데 ‘슈퍼바이저에 대한 긍정적 감정이 느껴짐(32.0%)’ 범주는 가장 높은 빈도율을 보여주었다. 참여자들은 자기개방을 통해 슈퍼바이저의 진솔하고 인간적인 면을 인식하며 정서적 친밀감을 경험했다고 회상했다(참여자 68, 83, 105). 또한 슈퍼바이저의 전문성에 대한 존경과 신뢰가 높아지고, 권위적으로만 보이던 슈퍼바이저가 실수를 솔직히 드러내는 모습에서 인간적인 동질감을 느껴 심리적 거리감이 줄어들었다(참여자 12, 63, 107). 다음으로 ‘슈퍼바이저로부터 정서적 위로와 편안함을 느낌(20.2%)’에서는 자기개방을 통해 전달된 슈퍼바이저의 진심과 정서적 지지로 따뜻함과 편안함을 경험하고(참여자 96), 존경하는 슈퍼바이저도 자신과 유사한 실수와 고민을 했다는 사실에 안심하고 위로를 받았으며(참여자 93), 수련 과정의 어려움에 대한 이해와 공감을 통해 돌봄 받는 느낌을 체험하였다(참여자 108). 앞선 두 범주가 슈퍼바이저 자기개방 직후에 보인 슈퍼바이저의 즉시적인 정서 반응을 보

표 5. 자기개방 사건의 결과 영역

범주	하위범주	빈도*	핵심개념
자기개방에 대한 슈퍼바이저의 반응	슈퍼바이저에 대한 긍정적 감정이 느껴짐	57 (32.0%)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 슈퍼바이저의 자기개방으로 더 깊어지는 친밀감 ■ 슈퍼바이저의 진솔함으로 인해 느껴지는 인간미 ■ 용기 내어 진솔하게 자기개방한 슈퍼바이저에 대한 감사 ■ 슈퍼바이저의 전문성에 대한 존경심이나 신뢰 ■ 같은 상담자로서의 동질감
	슈퍼바이저로부터 정서적 위로와 편안함을 느낌	36 (20.2%)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 따뜻하고 편안하다는 느낌 ■ 슈퍼바이저도 나와 비슷한 실수와 고민을 했다는 것에서 오는 위로와 안심 ■ 슈퍼바이저의 어려움을 이해와 공감받음으로써 돌봄 받고 있음이 느껴짐
	상담과정과 상담자로서의 자신을 성찰함	28 (15.7%)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 상담과정 및 개입에 대한 점검 ■ 상담자로서 성장하는 과정에 대한 점검
	슈퍼바이저의 자기개방에 대한 부정적 정서반응	28 (15.7%)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 슈퍼바이저의 약점 노출로 인한 실망과 혼란 ■ 슈퍼바이저를 무시하는 데에서 오는 불쾌감
	상담자로 잘 할 수 있다는 자신감과 노력의 의지를 다짐	15 (8.4%)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 상담자로서 좀 더 자신감을 갖게 됨 ■ 상담자로서 수련과 공부의 필요성을 느낌
	솔직하고 진솔한 슈퍼바이저의 자기개방에 놀람	14 (7.9%)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 완벽하고 거리감 있었던 슈퍼바이저의 자기개방에 놀람 ■ 슈퍼바이저의 자기개방 내용의 의외성으로 신선함을 느낌
슈퍼바이저 자기개방을 통해 도움을 받았던 점, 혹은 도움이 되지 않았던 점	슈퍼바이저의 격려, 지지, 위안, 인간미, 동지애를 담은 공감적 반응	56 (40.9%)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 슈퍼바이저에게 친밀감과 동지애가 느껴짐 ■ 슈퍼바이저와 편안한 관계로 전환됨 ■ 상담자로서의 자책이 줄어들음 ■ 상담자로서의 자신감과 유능감이 향상됨
	상담 과정에서 상담자로서의 태도와 역할에 대해 되돌아보게 함	27 (19.7%)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 상담자로서 상담에 임하는 자세를 되돌아보게 함 ■ 전문성 개발의 필요성에 대한 인식 ■ 상담자로서의 자기 돌봄의 방법을 안내 받음

표 5. 자기개방 사건의 결과 영역

(계속)

범주	하위범주	빈도*	핵심개념
수퍼바이저 자기개방을 통해 도움을 받았던 점, 혹은 도움이 되지 않았던 점	상담에 바로 적용할 수 있는 개입방법을 알게 됨	16 (11.7%)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 다음 회기에 즉시 사용할 수 있는 상담자 반응을 배우게 됨 ■ 내담자에게 필요한 상담 개입을 안내 받음
	상담자의 자기인식을 향상시켜 줌	12 (8.8%)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 자기성찰에 도움이 됨 ■ 역전이와 관련된 상담자 요인 확인
	내담자에 대한 이해가 높아짐	7 (5.1%)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 자기개방 사례를 통해 내담자를 더 깊이 이해하게 됨
	수퍼비전의 목적에 충실하지 않은 자기개방	15 (10.9%)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 전문성이 결여된 피드백 ■ 의도가 명확하지 않은 자기개방
	수퍼바이저를 존중하지 않는 태도	4 (2.9%)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 성의 없고 자기중심적인 수퍼바이저의 태도
수퍼바이저와의 정서적 친밀감이 향상됨	수퍼바이저와의 정서적 친밀감이 향상됨	62 (41.9%)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 더욱 편안하고 친밀해짐 ■ 신뢰와 존경심이 커짐 ■ 모델링 대상으로 여겨짐 ■ 의지할 수 있는, 든든한 지지자가 생김
	수퍼바이저의 자기개방을 촉진함	22 (14.9%)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 수퍼바이저가 진솔하게 자신을 드러내게 함 ■ 수퍼바이저가 적극적으로 도움을 청하거나 이야기하도록 함
	수퍼바이저와 상담자로서 동등한 관계라고 느껴짐	17 (11.5%)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 동질감, 동료의식을 느낌 ■ 수평적 관계라고 느낌
	지속적으로 인연을 이어가고 싶어짐	12 (8.1%)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 수퍼비전을 지속적으로 받고 싶어짐 ■ 개인분석을 받아보고 싶어짐
	수퍼바이저에 대한 이미지 및 수퍼비전 관계 악화	12 (8.1%)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 수퍼바이저에 대한 부정적 이미지가 생김 ■ 수퍼바이저와 거리를 두게 됨
	더 적극적으로 수퍼비전에 관여하게 됨	11 (7.4%)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 수퍼비전에 더 집중하게 됨 ■ 수퍼비전에 더 적극적으로 참여하게 됨
	수퍼바이저에 대한 양가감정이 나타남	6 (4.1%)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 친밀감과 부담감 ■ 감사와 억울함 ■ 불편함과 신뢰감
	큰 영향은 없었음	6 (4.1%)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 수퍼비전 관계에 미치는 영향은 없었음

주. * 빈도는 범주별 100% 기준을 의미함.

여준 것이라면, ‘상담 과정과 상담자로서의 자신을 성찰함(15.7%)’은 긍정적인 인지 반응에 해당한다. 참여자는 슈퍼바이저의 개방 후 내담자에 대한 편견이나 개입방법(참여자 66), 상담자로서의 태도(참여자 9), 상담에 임하는 마음가짐을 점검할 필요가 있음을 깨달았고(참여자 46), 상담자로서 현실적 난관들을 이성적으로 수용하며 새로운 변화에의 의지를 다졌다(참여자 20).

‘슈퍼바이저의 자기개방에 대한 부정적 정서 반응(15.7%)’은 유일하게 참여자들의 부정적인 반응이 탐지된 범주였다. 참여자들은 자기개방 속에서 드러난 슈퍼바이저의 개인적 특성과 직업적 역량을 약점으로 받아들이며, 전문가로서의 역할 수행에 대해 의문과 실망을 표출하였다(참여자 37). 또 다른 참여자들은 슈퍼바이저의 우월감 표현(참여자 85), 하대와 준비 부족(참여자 81), 모멸적 언사 및 정치·종교적 성향 노출(참여자 8, 24, 33)로 인해 불안과 혼란을 경험하고, 이해받지 못한다고 보고하였다.

사실 좀 실망스러웠다. 슈퍼바이저는 상담 기간 상담에 대한 공부를 한 전문가라는 기대가 있었는데 경계이기는 하지만 ADHD가 있다는 부분이 좀 놀라웠고, 그 순간에는 이 분의 말을 신뢰할 수 있을까? 라는 생각이 들기도 했다. (슈퍼바이저의 자기개방에 대한 부정적 정서 반응, 참여자 65)

10% 미만의 나머지 범주들은 ‘상담자로 잘 할 수 있다는 자신감과 노력의 의지를 다짐(8.4%)’, ‘솔직하고 진솔한 슈퍼바이저의 자기개방에 놀람(7.9%)’의 범주들로 나타났다. 슈퍼

바이저 자기개방 경험을 통해 슈퍼바이저는 상담자로서의 자신감을 강화하고 수련과 학습의 필요성을 인식하였으며, 동시에 완벽하고 거리감 있게 느껴지던 슈퍼바이저의 자기개방에 놀람과 신선함을 경험하였다고 회상하였다.

슈퍼바이저 자기개방을 통해 도움을 받았던 점, 혹은 도움이 되지 않았던 점

이 범주는 슈퍼바이저 자기개방의 유용성에 대한 참여자들의 관점을 반영해 주는데, 총 137개 응답에서 7개 하위범주가 도출되었다. 이 중 40.9%로 압도적인 빈도율을 보인 ‘슈퍼바이저의 격려, 지지, 위안, 인간미, 동지애를 담은 공감적 반응’ 범주에서 다수의 참여자들은 자기개방을 통해 공감과 지지를 받아 편안함과 동질감을 느꼈으며(참여자 4, 32), 자신의 미숙한 역량에 대한 자책이 줄고 유능감을 회복하는 데 도움이 되었다고 진술하였다(참여자 53).

우선 자신감이 생겼고 나도 시행착오를 통해 결국 선생님처럼 전문가가 될 수 있겠구나 라는 생각이 들었습니다. 그리고 나도 상담에서 어느 정도 잘 하는 부분도 있을 수 있다. 유능감이 높아진 것 같고 이제는 혼나러 가는 느낌보다는 물론 그런 것도 있지만 그래도 더 슈퍼비전이 편안해지고 서로 좋은 어떤 기법이나 대화를 공유하러 가는 느낌? 일상을 나누러 가는 느낌도 있습니다.(슈퍼바이저의 격려, 지지, 위안, 인간미, 동지애를 담은 공감적 반응, 참여자 13)

뒤를 이어 순서대로 ‘상담과정에서 상담자로서의 태도와 역할에 대해 되돌아보게 함

(19.7%)’, ‘상담에 바로 적용할 수 있는 개입방법을 알게 됨(11.7%)’, ‘상담자의 자기인식을 향상시켜 줌(8.8%)’, ‘내담자에 대한 이해가 높아짐(5.1%)’의 범주들도 상담자로서의 지식, 태도, 역량 강화에 기여하여 참여자들에게 유용했던 것으로 밝혀졌다.

위기 사례일수록 내담자가 보호자가 자신들의 일에 끼어든다고 생각하여 협조적이다가 한순간 180도 달라진 모습을 보였던 경험으로 세세히 기록을 하고 부재중이어도 무엇 때문에 전화했으나 부재중이었는지, 전화의 목적, 날짜, 시간도 기록해 놓으라는 조언을 들었을 때 나를 보호할 수 있는 방법을 알게 되어 도움이 되었습니다. 그래서 그 이후 세세히 상담일지에 기록을 해놓는 편입니다.(상담과정에서 상담자로서의 태도와 역할에 대해 되돌아보게 함, 참여자 2)

도움이 되지 않았던 점으로 ‘수퍼비전의 목적에 충실하지 않은 자기개방(10.9%)’과 ‘수퍼바이저를 존중하지 않는 태도(2.9%)’범주가 도출되었다. 수퍼바이저의 전문성이 결여되거나 의도가 불분명한 자기개방, 그리고 성의 없고 자기중심적인 태도가 드러나는 자기개방은 수퍼바이저에게 도움이 되지 않는 것으로 나타났다.

수퍼바이저의 자기개방이 수퍼비전 관계에 미친 영향

총 148개 응답을 분석하여 8개 하위범주가 도출된 이 범주는 결과적으로 수퍼바이저 자기개방이 수퍼비전 관계에 어떠한 영향을 미쳤는지를 보여주었다. 즉, 수퍼바이저 자기개

방은 전문성과 상호성을 기반으로 이루어질 때 수퍼비전 관계에 긍정적으로 기여하는 것으로 나타났다. 먼저 ‘수퍼바이저와의 정서적 친밀감이 향상됨(41.9%)’은 가장 많은 참여자들이 보고한 긍정적 결과로, 수퍼바이저 자기개방이 수퍼비전 관계에 미친 대표적인 효과라 할 수 있다. 참여자들은 지시가 아닌 대화로 조언을 듣고(참여자 56), 스승이라는 거리감에서 벗어나 인간적인 존재로 인식의 변화를 경험했으며(참여자 53), 진솔한 지도력과 따뜻한 관계 속에서 신뢰와 존경심, 닮고 싶은 마음, 의지할 수 있는 든든함을 느꼈다고 밝혔다(참여자 94, 66, 92, 108). ‘수퍼바이저의 자기개방을 촉진함(14.9%)’범주에서는 수퍼바이저의 진솔한 개방을 통해 참여자들도 용기 내어 부족한 점을 드러내고 긴장을 풀며 보다 진솔한 모습으로 수퍼비전에 임할 수 있었다고 보고하였다(참여자 18, 59). 또한 ‘수퍼바이저와 상담자로서 동등한 관계라고 느껴짐(11.5%)’범주에서 참여자들은 수퍼바이저 자기개방으로 수퍼비전 관계가 이전보다 수평적이게 된 것으로 느꼈고, 상담자로서의 동질감과 동료애와 동료의식을 느꼈다고 회상하였다(참여자, 18, 76, 102).

수퍼바이저의 자기개방은 위축되고 책임감에 눌러있는 수퍼바이저에게 어깨를 나란히 하고 함께 이 길을 걷고 있는 동료와 수퍼바이저가 있다는 공감, 동료애를 느끼게 한다고 생각한다.(수퍼바이저와 상담자로서 동등한 관계라고 느껴짐, 참여자 4)

수퍼바이저의 자기개방은 참여자들에게 ‘지속적으로 인연을 이어가고 싶어짐(8.1%)’범주

와 같이 슈퍼비전 관계를 이어가고 싶은 마음을 생기게 하였고(참여자 52), 일부 참여자들에게는 나중에 슈퍼바이저에게 상담을 받아보고자 하는 의향으로까지 이어졌다(참여자 82). 또한 참여자들은 ‘더 적극적으로 슈퍼비전에 관여하게 됨(7.4%)’을 경험하며 슈퍼비전의 집중도와 참여도가 높아졌다고 진술했다(참여자 8).

자기개방이 항상 긍정적인 결과로만 이어지는 것은 아니었는데, 다음 세 범주는 부정적 혹은 양가적이거나 무의미한 영향을 미친 자기개방의 사례들과 관련된 것이다. ‘슈퍼바이저에 대한 이미지 및 슈퍼비전 관계 악화(8.1%)’범주는 가장 높은 빈도를 보였다. 참여자는 슈퍼바이저가 개인적 경험을 지나치게 일반화하여 객관적이고 전문적인 시각을 잃는 모습을 보거나(참여자 65), 다른 슈퍼비지사례를 과도하게 언급해 자신의 이야기도 노출될 수 있다는 불안감을 느꼈다고 진술했다(참여자 51). 또한 불쾌한 자기개방 경험은 관계적 거리를 만들었는데, 일부는 슈퍼바이저와 부딪히지 않으려 하거나(참여자 6), 슈퍼바이저의 눈치를 살피게 되거나(참여자 33), 반복된 개방에 지루함을 느껴 다음 슈퍼비전 약속을 잡지 않았다고 보고하였다(참여자 64).

‘슈퍼바이저에 대한 양가감정이 나타남(4.1%)’의 범주는 낮은 빈도율을 보였다. 참여자들은 슈퍼바이저 자기개방 이후 슈퍼바이저에게 복잡한 정서가 유발되어 갈등을 경험하였다고 보고하였다. 슈퍼바이저의 개인적 부분을 알게 되어 친밀감을 느끼는 동시에 부담감도 함께 다가왔고(참여자 10), 자신의 부족함 때문에 불편감을 느끼면서도 이를 수용해준 슈퍼바이저로 인해 관계에 신뢰감을 가지게 되었으며(참여자 12), 슈퍼바이저 자기개방

후 제시된 의견이 참여자의 기대나 의도와 달라 억울함이나 서운함을 느꼈으나, 자기개방 자체에는 감사함을 전했다(참여자 109).

따뜻한 슈퍼바이저로 인식되어 다른 도움이 필요한 상담자 동료분들께 추천해 드리는 등 지속적인 안 부를 묶는 관계를 유지하고 있습니다. 하지만 서로에 대해 사적인 부분을 알고 있다는 점이 친밀함과 동시에 어느 정도의 부담감을 주게 되어 아쉽지만 그 이후 슈퍼비전은 받지 않고 있습니다(슈퍼바이저에 대한 양가감정이 나타남, 참여자 10).

마지막 범주로 ‘큰 영향은 없었음(4.1%)’도 같은 소수의 빈도율로 나타났다. 참여자들은 슈퍼바이저 자기개방이 관계에 특별한 변화를 주지 않았으며(참여자 7, 112), 수련 기관에서 일회성으로 만난 관계의 경우 별다른 영향이 없었다고 보고하였다(참여자 21).

논 의

본 연구는 114명의 슈퍼바이저들을 대상으로 슈퍼비전 과정에서 발생한 슈퍼바이저 자기개방의 맥락, 내용, 결과에 대해 탐색하였다. CQR-M을 활용하여 응답을 분석한 결과 총 3개 영역, 6개 범주, 38개 하위범주가 도출되었다. 슈퍼바이저 자기개방의 맥락, 내용, 결과 영역의 주요 결과를 중심으로 논의를 진행하고자 한다.

첫째, 슈퍼바이저 자기개방이 일어난 맥락 영역은 슈퍼바이저가 자기개방을 하게 된 계기나 배경을 보여주었다. 가장 많은 수의 참

여자들은 사례개념화가 부족하거나 적절한 상담 개입 기술에 대한 지도가 필요하고, 내담자에 대한 선입견으로 인해 상담이 원활하지 않을 때, 슈퍼바이저가 이를 보완하고 돕기 위해 자기개방을 한 것으로 인식하였다. 또한, 높은 빈도율로 참여자들은 낯설고 어려운 사례나 개인적, 직업적 위기 상황을 슈퍼비전 중에 공유한 경우 슈퍼바이저가 이를 공감하고 상담자라면 누구나 겪을 수 있는 일로 타당화하고자 자기개방을 사용했다고 진술하였다. 이외에 슈퍼바이저가 상담 과정 속에서 발생한 참여자의 역전을 통찰시키고 참여자의 이전 경험이 상담에 미치는 영향을 자각시킬 필요가 있다고 판단한 경우에도 자기개방을 활용한 것으로 나타났다. 이렇듯 슈퍼바이저가 슈퍼바이저에게 전문적 조언이나 정서적 지지를 제공하고 개인적인 이슈에 대한 슈퍼바이저의 자각을 이끌어내기 위해 자기개방을 사용할 경우 슈퍼바이저들은 이를 긍정적으로 인식하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 슈퍼바이저는 슈퍼바이저의 전문성을 발달시키고 상담 관련 정보를 제공하기 위해 자기개방을 활용한다는 연구 결과(Clevinger et al., 2019; Knox et al., 2008; Yourman, 2003)와 슈퍼바이저가 내담자에 대한 어려움을 표현하거나 상담자의 정체성에 의문을 가질 때 슈퍼바이저의 자기개방이 시작된다는 보고(Knox et al., 2011)와 일치한다. 아울러, 슈퍼바이저가 의식하지 못했던 개인적 이슈나 역전을 인식시켜 자기 이해가 증진되도록 조력하는 슈퍼바이저가 도움이 되었다는 문헌들의 결과(이두희, 장유진, 2019; 지승희 외, 2014)를 지지한다. 한편, 슈퍼비전 사례나 참여자와 관련이 없는 상황에서 발생한 슈퍼바이저 자기개방은 참여자들에게 부정적이고 비효과적인 맥락으

로 인식되었다. 슈퍼바이저는 참여자에게 경각심을 주려는 의도로도 자기개방을 하였는데, 이 경우 참여자들은 이성적으로는 이해하지만 서운함, 부담스러움, 짜증, 낙심 등의 정서를 경험하였다. 또한 슈퍼바이저는 참여자들이 보고서 제출 지연, 개인정보 관리 소홀, 심리검사 역량 부족 등의 문제를 보이는 상황에서 전문가로서의 책임감과 태도를 환기시키기 위해 단호하고 명확한 태도로 자기개방을 활용하였으나, 오히려 슈퍼바이저의 다소 권위적이고 비판적인 표현과 태도로 인해 부정적 정서를 유발하여 자기개방의 내용이 참여자에게 제대로 수용되지 못하였다. 이는 슈퍼바이저 자기개방은 그 내용뿐 아니라 전달 방식과 맥락, 정서적 표현 방식이 적절히 조율되어 사용되어야 하며, 그렇지 않을 경우 오히려 슈퍼비전 관계에 부정적인 영향을 미치고 자기개방의 긍정적 효과를 저해할 수 있음을 시사한다. 이러한 결과는 슈퍼바이저가 전달하는 방식이나 태도에 따라 슈퍼바이저의 인식에 차이가 발생하며(이승은, 2003; 지승희 외, 2014), 슈퍼바이저의 권위적이고 판단적인 태도는 슈퍼바이저에게 부정적 경험을 야기한다는 선행연구의 보고(장영주, 이정숙, 2024)를 뒷받침한다.

둘째, 내용 영역에서는 슈퍼바이저 자기개방의 내용과 슈퍼바이저 자기개방 이후 제공된 피드백이라는 두 가지 범주로 분석되었다. 먼저, 자기개방의 내용을 살펴보면, 가장 많은 수의 참여자들이 어려운 상담 사례나 슈퍼비전 과정에서의 어려움, 그리고 상담자로서 직면하는 직업적 곤란 등과 같이 자신이 호소하고 고민에 대해 슈퍼바이저는 자신이 상담자로서 겪었던 유사한 경험을 공유해 주었다고 진술하였다. 또한, 참여자들의 고민에 대해 슈퍼바

이저는 상담자가 아닌, 하나의 인간으로서 내담자 혹은 참여자의 경험과 비슷한 개인적 이야기를 공유했다는 내용도 높은 빈도율로 보고되었다. 그밖에 상담자로서 갖춰야 할 인간적, 전문적 태도나 역량과 관련된 슈퍼바이저의 경험과, 슈퍼비전 과정에서 슈퍼바이저가 참여자에게 느꼈던 개인적 인상, 느낌이나 평가 등도 자기개방의 내용으로 전달되었다. 이러한 결과는 슈퍼바이저는 힘든 사례나 고통스러운 상황을 겪고 있는 슈퍼바이저에게 자신의 유사한 상담 경험이나 개인적 경험을 개방하고(Clevinger et al., 2019; Knox et al., 2011; Ladany & Lehrman Waterman, 1999; Mehr & Daltry, 2022), 슈퍼바이저에게 교훈을 주기 위해 상담자로서 함양해야 할 태도와 함께 슈퍼비전 관계에서 느껴지는 감정이나 사안에 대해 표현하기 위해 자기개방을 했다는 연구(Ladany & Lehrman Waterman, 1999)와 맥을 같이 한다. 슈퍼바이저 자기개방의 내용은 슈퍼바이저의 전달 방식이나 태도에 따라 참여자들의 인식에 영향을 미쳤다. 슈퍼바이저가 참여자의 경험을 고려하지 않고 자신의 방식을 따르도록 하거나 권위적이고 고압적으로 피드백을 전달하는 슈퍼바이저의 태도는 참여자들에게 부정적인 감정을 유발하여 자기개방의 효과성을 감소시켰다. 반면, 참여자에 대한 느낌이나 평가를 개방할 때, 슈퍼바이저가 진솔하게 참여자에 대한 인상이나 상담자 반응을 언급한 후 이것이 상담에 미치는 영향을 충분히 설명하는 방식은 긍정적으로 수용되었다. 이는 슈퍼바이저의 자기개방이 슈퍼바이저의 경험을 무시하며 일어나거나(Gray et al., 2001), 성공 경험을 개방하며 자신의 특별함을 강조하는 경우 슈퍼바이저의 학습이 제한되며(Ladany & Lehrman Waterman, 1999), 슈퍼바이

저가 지지적이고 수용적인 태도로 전하는 피드백은 슈퍼바이저에게 쉽게 수용되지만 비판적이고 지나치게 지적하는 슈퍼바이저의 태도는 피드백의 수용을 방해한다는 점을 확인한 문헌들(이두희, 장유진, 2019; 장영주, 이정숙, 2024)과 같은 맥락에서 이해될 수 있다.

본 연구에서 특기할 점은 그동안 간과되었던 슈퍼바이저 자기개방과 그 결과 사이에서 중재적 역할을 하는 피드백에 대해 조명해 봄으로써 자기개방의 전 과정을 밝히는 데 일조한 것이라 할 수 있다. 슈퍼바이저의 자기개방 내용과 피드백은 독립적인 요소라기보다는 상호 연결된 과정으로 슈퍼바이저 자기개방의 의도를 명확하게 하고 파생된 결과에 직접적인 영향을 미칠 가능성이 높으므로, 제공된 피드백의 유형을 밝히는 과업은 의미가 있다. 참여자들은 높은 빈도율의 순서로 사례 이해 및 개입 방향 제시, 상담자가 갖춰야 할 태도에 대한 조언, 슈퍼바이저에 대한 공감 및 지지, 슈퍼바이저의 역전이에 대한 조언을 피드백으로 경험하였고, 대체로 이를 효과적으로 인식하였다. 본 연구에서 도출된 자기개방의 내용은 사례개념화, 공감적·지지적 태도, 상담 개입 방법이나 기술, 자기 성장의 측면에서 상담 수행을 평가하며 대안적이거나 교정적인 피드백을 제공하는 슈퍼바이저의 태도가 슈퍼바이저에게 도움이 되었다는 선행연구들(방기연, 2006; 이두희, 장유진, 2019; Hoffman et al., 2005)의 결과와 일맥상통한다.

주목할 점은 본 연구에서 참여자들이 효과적이라고 응답한 피드백들은 공통적으로 자기개방 내용이 피드백으로 이어지는 과정에서 초점의 전환이 있었다는 것이다. 자기개방 내용은 주로 슈퍼바이저 자신이나 슈퍼바이저의 경험과 관련된 과거의 내담자, 지인 등과 같

은 경험 속 인물에 초점이 맞춰지지만, 이후 슈퍼바이저가 피드백을 제공하는 과정에서 다시 슈퍼바이저나 슈퍼바이저의 사례로 초점이 이동하는 경향을 보였다. 슈퍼비전에서 적절한 피드백은 제공하는 주체인 슈퍼바이저로부터 수용 주체인 슈퍼바이저나 사례로 향해야 하며, 자기개방 이후 이어지는 피드백 또한 수용 주체인 슈퍼바이저나 사례로 초점이 전환되어야 한다. 이에 반해 제공된 피드백에서 초점 이동이 명확하게 이루어지지 않을 경우, 자기개방은 슈퍼바이저의 경험을 공유하는 것으로 그칠 가능성이 높는데, 본 연구의 결과에서도 초점이 여전히 슈퍼바이저에게 지속적으로 머물러 있거나 상담 사례와 무관하게 전해진 피드백은 슈퍼바이저에게 도움이 되지 않는 것으로 보고되었다. 이러한 결과는 전환된 초점은 슈퍼바이저 자기개방을 단순한 경험 공유에 그치지 않고 상담에 적용가능한 유의미한 개입으로 인식하는 데 기여할 수 있음을 보여준다. 일부 참여자들은 자기개방 이후 별다른 피드백이 제공되지 않았고 자연스럽게 대화를 이어갔다고 진술하였는데, 이는 피드백이 없는 자기개방이 공감적 분위기를 조성하고 대화를 지속시키는 기능을 할 수 있으나, 자기개방의 해석에 대한 책임이 전적으로 슈퍼바이저에게 전가되므로 슈퍼바이저 자기개방의 효과가 제한될 우려가 있다. 자기개방 이후 제공된 피드백은 슈퍼바이저가 자기개방의 목적을 명료화하고 슈퍼바이저의 반응과 이해를 점검함으로써 전문성 발달과 슈퍼비전 관계 증진이라는 자기개방의 순기능을 촉진할 수 있다. 따라서 효과적인 슈퍼비전을 위해 자기개방이 촉진제 역할을 하기 위해서는 이후 적절한 피드백이 제공될 필요가 있음이 확인되었다. 이러한 결과는 슈퍼바이저에게 초

점을 맞춰 상호작용하는 슈퍼바이저를 좋은 슈퍼바이저로 인식한다는 선행연구(지승희 외, 2014)와 일치한다. 또한 피드백이 명확하지 않고 모호할 경우, 슈퍼바이저가 이를 지각한 방식에 따라 수행하거나 무시할 가능성이 있으며(Lehrman-Waterman & Ladany, 2001), 피드백이 제공되지 않았을 때에는 임상 작업, 슈퍼바이저의 훈련 기회, 슈퍼비전 관계에 부정적 영향이 있었다고 보고한 연구 결과(Hoffman et al., 2005)와도 맥을 같이 한다.

셋째, 슈퍼바이저 자기개방의 결과 영역은 슈퍼바이저 자기개방에 대한 슈퍼바이저의 반응, 슈퍼바이저 자기개방에서 도움이 되었던 점과 도움이 되지 않은 점, 그리고 슈퍼바이저 자기개방이 슈퍼비전 관계에 미치는 영향의 세 가지 범주로 분석되었다. 이 영역은 슈퍼바이저 자기개방이 슈퍼바이저나 슈퍼비전 관계에 미치는 영향을 반영하는데, 범주 간 상호 관련성이 높아 통합적으로 논의하고자 한다. 대부분의 참여자들은 슈퍼바이저 자기개방 후 따뜻함, 친밀감, 인간미, 위로, 감사함, 동질감, 동료애, 존경심 등 긍정적인 정서 반응을 경험하였다. 이러한 정서 반응은 참여자들이 슈퍼비전 관계에 보다 편안함을 느끼고 자책을 줄여주며 자신감과 유능감을 향상시키는 데 기여했고, 그 결과 슈퍼바이저에 대한 친밀감이 높아져 전문적 관계를 지속하게 되는 계기로 작용하였다. 또한 참여자들은 슈퍼바이저의 자기개방을 통해 상담자로서의 자신을 성찰해 보는 시간을 가짐으로써 자기 이해가 향상되고 상담자의 태도와 역할을 점검하는 데 도움을 받았다. 이러한 자기개방의 순기능은 참여자들의 자기개방을 촉진하고 슈퍼비전에 적극적으로 관여하도록 이끌었다. 이러한 본 연구의 결과는 효과적인 슈퍼바이저

자기개방은 슈퍼바이저가 더 친밀하고 편안하게 슈퍼비전 관계를 느끼게 만들고(Clevinger et al., 2019; Knox et al., 2011), 타당화된 슈퍼바이저의 고민은 이후 슈퍼비전 과정에 능동적으로 참여하고 상담 개입 전략을 적극적으로 수용하여 내담자와의 작업을 개선하며(지승희 외, 2014; Knox et al., 2011) 슈퍼비전 작업동맹을 향상시킨다는 선행연구들(강순화 외, 2013; Boyle & Kenny, 2020; Ladany & Walker, 2003)과 동일한 맥락에서 이해할 수 있다. 국내 연구 중 하나를 예로 들자면, 최근 1년 이내에 1명의 슈퍼바이저에게 최소 3회 이상의 개인 슈퍼비전을 받은 181명의 슈퍼바이저를 대상으로 한 금선미와 손자영(2017)의 연구에서도 슈퍼바이저 자기개방이 슈퍼바이저가 평정한 작업동맹을 유의하게 예측한 것으로 나타났다.

반면, 참여자들은 슈퍼바이저가 자신을 무시하고, 자기중심적이며, 전문성이 부족하고, 의도가 명료하지 않으며, 성의 없는 태도를 보이는 자기개방은 도움이 되지 않았고, 오히려 그 결과로 불쾌감이나 실망, 회의감 등의 부정적 정서를 경험하였다. 이는 참여자들에게 슈퍼바이저에 대한 부정적 이미지를 형성하게 하여 슈퍼바이저와 거리를 두는 결과로 이어졌다. Ellis 등(2013)은 슈퍼바이저가 경험하는 부정적 슈퍼비전 경험을 ‘부적절한 슈퍼비전(inadequate supervision)’과 ‘해로운 슈퍼비전(harmful supervision)’으로 구분하였다. 부적절한 슈퍼비전은 슈퍼바이저가 슈퍼바이저에게 상담자 훈련 기준이나 윤리 강령 등의 전문적 기능을 향상하도록 조력하지 못하거나 내담자가 양질의 상담을 제공받고 있는지 점검하지 못하는 경우 등을 포함하며, 해로운 슈퍼비전은 공격적이거나 차별을 하거나 성적으로 적절치 않은 행동 등으로 슈퍼바이저가 신체적,

정서적으로 슈퍼바이저를 위협하는 슈퍼비전을 말한다. 본 연구에서 참여자들이 도움이 되지 않거나 비효과적이라고 응답한 자기개방 요인들도 대부분 이 두 가지 경우에 해당되는 것으로 나타났다. 따라서 슈퍼바이저는 윤리적인 관점에서 슈퍼바이저의 전문성 향상이나 개인적 성장에 도움이 되거나 논의 중인 상담 사례와의 관련성이 분명하다고 판단될 때 자기개방을 사용할 필요가 있다. 이러한 연구 결과는 슈퍼바이저의 인신 공격적이거나 비난하는 태도로 인해 슈퍼바이저가 모욕감과 수치심을 느낀 경우 작업동맹의 균열이 초래된다는 점을 확인한 변시영과 장유진(2023)의 연구와 슈퍼바이저의 윤리적 행동 수준이 슈퍼바이저가 평정한 작업동맹과 슈퍼비전 만족도에 유의한 영향을 미친다는 점을 보고한 김민정과 김수은(2017)의 연구 결과와 같은 맥락에서 이해할 수 있다. 또한, 슈퍼바이저가 슈퍼바이저나 상담 사례와 관련이 없는 자기중심적인 자기개방을 하는 것에 대해 슈퍼바이저들은 불편감을 경험한다는 선행연구의 보고(Boyle & Kenny, 2020; Farber, 2006; Knox et al., 2011)와도 유사한 결과로 볼 수 있다.

본 연구의 결과에서 주목할 부분은 일부 참여자들이 슈퍼바이저 자기개방을 통해 ‘동지애’, ‘동료애’, ‘동료의식’과 같이 수평적인 관계에서 느낄 수 있는 정서적 유대감을 경험했다고 진술한 점이다. 이는 슈퍼바이저-슈퍼바이저 간의 위계적 관계와 힘의 차이(Bang & Goodyear, 2014; Son et al., 2013), 유교적 가치 체계(Yum, 2011)를 특징으로 하고 슈퍼바이저를 권위적인 인물로 인식하며 일방적 지도를 기대하는 한국의 슈퍼비전 문화(Bang & Park, 2009; Son et al., 2013)를 고려할 때 더욱 의미 있는 발견이다. 다시 말해, 슈퍼바이저의 진술

한 자기개방은 불가피하게 위계적일 수밖에 없는 슈퍼비전 관계에서 슈퍼바이저가 수평적 관계와 정서적 연대를 동시에 경험하도록 돕는 요소로 작용한다. 이는 단순한 직업적 동료의식을 넘어, 수직적 구조 속에서도 동등함과 서로를 돌보는 동지애를 느끼게 함으로써 상호적이고 동반자적인 관계의 양상을 보여준다. 특히 슈퍼바이저가 자신의 취약성을 공유함으로써 동등성을 확보하고 관계를 촉진한다는 본 연구의 결과는 이러한 과정을 강조한 기존 연구(금선미, 손자영, 2017; Contrastano, 2020; Glickauf-Hughes, 1994)에서도 지지된 바 있다.

그러나 여전히 한국의 슈퍼비전 관행에 뚜렷이 남아있는 위계관계의 특성(Bang & Goodyear, 2014)이 슈퍼바이저 자기개방에도 영향을 미치고 있음을 본 연구 결과를 통해 확인할 수 있었다. 슈퍼바이저 자기개방에 대한 슈퍼바이저의 경험을 다룬 Knox 등(2011)은 슈퍼바이저들이 자신의 어려움이나 상담 과정에서 놓친 부분을 슈퍼바이저와 공유했을 때 슈퍼바이저가 이에 공감하며 자기개방을 했다고 보고하였다. 이는 미국에서는 슈퍼바이저의 요구에 대한 교육적인 개입의 일환으로 슈퍼바이저 자기개방이 이루어진다는 점을 보여준다. 반면 본 연구에서 한국의 슈퍼바이저들은 슈퍼바이저에게 경각심을 주거나 충격요법이 필요하다고 판단될 때, 자기개방을 하나의 교정적, 훈육적 개입 수단으로 활용하는 경향이 나타났다. 이는 한국의 슈퍼비전 관계에서 슈퍼바이저가 전문가로서의 권위와 위계적 위치를 자기개방을 통해 드러내고 정당화하며, 이를 교육적 수단으로 전환하는 양상을 보여준다. 또한, 슈퍼바이저 입장에서 이러한 위계성을 바탕으로 한 슈퍼바이저 자기개방은 이성

적으로는 수용 가능하지만 감정적으로는 불쾌감과 혼란을 일으키는 불일치 경험을 주는 것으로 확인되었다. Knox 등(2011)의 연구에서도 슈퍼바이저들은 슈퍼바이저 자기개방에 대해 체계적 훈련 방법이 부족한 점을 부정적으로 평가하면서도, 슈퍼바이저를 결점을 지닌 동등한 인간으로 인식하게 된 점은 긍정적으로 경험했다고 보고하였다. 하지만, 이는 슈퍼비전 상호성과 슈퍼비전 교육 효과에 대한 기대와 실망이 혼재되어 나타난 슈퍼비전 관계에 대한 슈퍼바이저의 복합적인 평가로 볼 수 있는데 반해 본 연구에서 확인된 슈퍼바이저의 반응은 관계적 힘의 차이에서 비롯된 인지와 정서의 부조화로 이해될 수 있다.

특히, 슈퍼바이저가 슈퍼바이저의 자기개방에 대한 불편감이나 불만을 슈퍼바이저에게 직접 표현하지 못하는 것은 한국의 고유한 문화적 특성과 긴밀하게 관련되어 있다. 연장자나 권위자를 존중하고 그들의 뜻에 순종하는 태도를 중시하는 위계적 관계 패턴(Bang & Goodyear, 2014; Son et al., 2013)은 물론 상대방을 불쾌하거나 당황스럽게 할 수 있는 직접적인 의사소통보다는 간접적인 의사소통을 선호하는 경향(Yum, 2011)과 갈등을 피하면서 관계를 유지하기 위한 전략으로 자신의 감정이나 욕구보다는 상대방의 감정이나 상태를 민감하게 파악하여 그에 맞추어 행동하는 능력을 의미하는 눈치(허재홍, 박원주, 2013; Lim & Choi, 1996) 등과 같은 문화적 특성과 사회적 규범이 슈퍼바이저의 대처방식에 복합적으로 영향을 준 것으로 추측할 수 있다. 11명의 슈퍼바이저와의 인터뷰를 통해 그들의 부정적인 슈퍼비전 경험을 심층적으로 탐색한 Bang과 Goodyear(2014)는 슈퍼비전 과정에서 슈퍼바이저의 행동으로 인해 강렬한 부정적 감정을 경

힘했거나 슈퍼바이저가 전문성 향상 욕구를 충족시키지 못한 경우에도 슈퍼바이저들은 이러한 이슈를 슈퍼바이저에게 직접 표현하지 못한 것으로 나타나 본 연구의 일부 결과와 일치하는 양상을 보였다. 이러한 결과는 슈퍼바이저가 보고한 작업동맹 균열 사건을 분석한 번시영과 장유진(2023)의 연구에서도 유사한 양상으로 나타났는데, 이들 연구에서 슈퍼바이저의 특정 행위로 작업동맹의 균열을 경험한 대부분의 슈퍼바이저들은 다양한 부정적 감정을 경험하면서 슈퍼바이저에 대한 신뢰가 떨어졌음에도 불구하고 별다른 대응 없이 상황을 인내하는 경향이 있는 것으로 나타났다. 전술한 바와 같이 위계성과 간접적 의사소통, 눈치라는 고유한 문화적 특성을 반영하는, 슈퍼바이저 자기개방에 대한 슈퍼바이저의 반응 및 대처방식은 문화적 맥락에 따라 슈퍼바이저 자기개방의 양상과 효과가 달라질 수 있다는 주장(Burkard et al., 2014; Knox et al., 2011; Zhao & Stone-Sabali, 2020)을 실증적으로 뒷받침해준다.

이와 같은 맥락에서 주의 깊게 살펴볼 결과는 슈퍼바이저 자기개방이 참여자에게 양가적인 감정을 유발하여 혼란을 가중시킬 수 있다는 것이다. 본 연구에서 참여자들은 슈퍼바이저 자기개방의 결과로 친밀감-부담감, 감사함-억울함, 불편함-신뢰감과 같은 양가적 감정을 경험하며 정서적 혼란과 갈등을 겪은 것으로 나타났다. 슈퍼비전은 분명한 학습 과정(Goodyear, 2014)이며, 이 과정에서 학습자는 문화적 맥락과는 별개로 개인의 발달 수준에 따라 다양한 정서를 경험하게 된다. 그러나 기존 연구들은 주로 슈퍼비전에 대한 슈퍼바이저의 만족 또는 불만족에 초점을 두어(두경희 외, 2008; 지승희 외, 2005; Chircop Coleiro et

al., 2023) 슈퍼비전 과정에서 나타나는 보다 복합적인 정서적 경험을 충분히 조명하지 못했는데 본 연구에서 도출된 슈퍼바이저의 양가적 감정 경험은 이러한 한계를 보완할 것으로 보인다.

Hawkins와 Smith(2006)는 상담자의 학습과 성장을 설명하는 네 가지 수준을 제안하였다. 그중 발달적 학습(developmental learning)은 상담자가 자신의 경험을 비판적으로 재점검하면서 한 개인으로서 그리고 전문가로서 지속적으로 성장하고 배우는 과정으로, 이를 통해 상담자는 자기 이해가 확장되고 전문성이 증진된다고 보았다. 슈퍼바이저는 슈퍼바이저의 피드백과 지지를 바탕으로 상담자로서의 정체성을 확립해 나가면서도, 한편으로는 슈퍼바이저의 권위와 기대에 의해 심리적 압박과 부담을 경험할 가능성이 높다. 따라서 슈퍼바이저 자기개방을 통해 슈퍼바이저가 경험하는 양가감정은 이러한 상담자의 발달 과정에서 필연적으로 발생하며 이러한 경험을 성찰하는 과정은 상담자로서의 성장과 발달을 촉진하는 교육적 계기가 될 수 있다. 더구나, 본 연구의 참여자들 가운데 경력 5년 이상의 중급 상담자는 30% 미만에 불과하였으며, 대다수는 5년 미만의 초심상담자였다. 초심상담자들은 전문적 역량 부족과 함께 슈퍼비전 관계에서 정서적 취약성, 자기표현의 소극성을 보여준다(계은경, 성윤희, 2023; Kocyigit, 2024). 이러한 발달적 특성으로 인해 초심상담자들은 슈퍼바이저의 자기개방을 경험할 때 정서적 지지와 전문적 지도를 기대하면서도, 슈퍼바이저를 권위적이고 어려운 존재로 인식하여 불편감과 위축감을 경험할 수 있다. 따라서, 슈퍼바이저가 초심상담자를 대상으로 자기개방을 활용할 경우 이러한 자기개방에 대한 정서적 반응을

진솔하게 표현할 수 있도록 돕고 드러난 정서적 반응을 한층 더 탐색하고 공감적으로 조율함으로써 슈퍼비전 관계를 더욱 탄탄하게 함과 동시에 자기개방을 통해 얻고자 했던 교육적 효과를 극대화할 필요가 있을 것으로 보인다. 이러한 본 연구의 결과는 슈퍼바이저 자기개방으로 슈퍼바이저에 대한 친밀감이 증진되지만 동시에 경계심과 신중함도 커진다는 선행연구의 결과(Knox et al., 2011)를 뒷받침해 주고 있다.

본 연구의 주요 의의는 다음과 같다. 첫째, 상담 슈퍼비전 과정에서 이루어진 슈퍼바이저 자기개방에 대한 슈퍼바이저의 경험과 인식을 주요 사건 중심으로 탐색함으로써 자기개방의 맥락, 내용, 결과 요인을 종합적으로 밝혔다. 접에서 의의가 있다. 특히 슈퍼바이저의 자기개방이라는 현상을 심층적으로 탐색한 국내 연구를 찾아보기 어려운 상황에서 본 연구는 슈퍼비전 장면에서 자기개방이 슈퍼바이저에게 어떻게 경험되고 해석되는지를 구체적으로 드러낸 최초의 경험적 시도라는 점에서 의미가 있다. 둘째, 본 연구로부터 도출된 결과들은 현장의 슈퍼바이저에게 자기개방의 활용에 관한 지침을 제공해 줄 것으로 보인다. 특히 공식적인 슈퍼바이저 훈련 프로그램이 부족한 상황(장유진, 2019; Boyle & Kenny, 2020)에서 본 연구의 결과는 슈퍼바이저들이 자신의 자기개방 습관을 평가하여 현재 수준에서 더 향상시켜야 할 역량이 무엇인지를 성찰할 수 있도록 도와줄 것이다. 또한 슈퍼바이저들에게 슈퍼비전 경험을 보다 촉진적인 성장 계기로 삼을 수 있도록 돕기 위해 자기개방이라는 개념 기술을 구체적으로 어떤 맥락에서, 어떻게 활용할 수 있는지에 관한 가이드라인을 제시해 준 것으로 생각된다. 셋째, 본 연구는 슈퍼

비전을 받는 상담자들에게도 슈퍼바이저 자기개방을 효과적으로 활용하기 위한 방안을 제시해 주었다. 슈퍼비전 관계가 상호적인 만큼(Southern, 2007) 슈퍼바이저는 자기개방을 통해 피드백을 사례와 연결해 제공하고 슈퍼바이저는 자기개방을 통해 슈퍼바이저가 전하고자 하는 피드백을 적극적으로 요구할 필요가 있음을 강조했다. 넷째, 본 연구는 슈퍼바이저 자기개방에 관한 후속 연구를 활성화 하는데 기여할 것으로 예상된다. 최초의 경험적 시도라 할 수 있는 본 연구에서 도출된 주제는 향후 자기개방의 효과성을 측정하고 평가하는 척도 개발을 위한 범주나 코딩체계의 기초 자료로 사용될 수 있다. 아울러 본 연구를 통해 도출된 슈퍼바이저 자기개방의 내용, 맥락, 결과 요인들은 이들 간의 역동적이고 복잡한 상호작용이나 구조적 관계를 파악하는 양적 연구의 주제를 선정하는 데 유용한 참고 자료가 될 것이다.

본 연구의 제한점을 바탕으로 후속 연구를 제안하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서는 슈퍼바이저의 자기개방에 대한 슈퍼바이저의 관점만을 탐색하였다. 슈퍼비전 작업동맹에 대한 슈퍼바이저와 슈퍼바이저의 인식에 뚜렷한 차이가 존재하는 것처럼(Park et al., 2019), 슈퍼바이저와 슈퍼바이저는 권위와 역할, 발달 수준에서 차이를 가지기 때문에 동일한 자기개방 경험을 상이하게 인식할 가능성이 크다. 따라서, 향후 연구에서 슈퍼바이저 자기개방에 대한 슈퍼바이저 자신의 관점을 탐색한다면 슈퍼비전 관계에 있는 두 주체의 경험과 인식을 비교하여 분석할 수 있을 것이다. 둘째, 슈퍼바이저가 자기개방을 하게 된 배경, 의도, 개방 내용 등은 단지 슈퍼바이저의 결정으로만 일어나는 것이 아니라 슈퍼바이저와

의 상호작용에서 기인할 가능성이 크다. 따라서 향후 연구에서는 슈퍼바이저 요인, 슈퍼바이저 요인, 상호작용 등을 종합적으로 고려하여 슈퍼바이저 자기개방의 양상을 살펴볼 필요가 있다. 셋째, 본 연구는 CQR-M 방법을 활용하여 슈퍼바이저 자기개방의 맥락, 내용, 결과 요인들을 종합적으로 분석하였으나 개별 요인들 간의 관계를 명확히 규명하는 데에는 한계가 있었다. 일례로 슈퍼바이저 자기개방 내용과 제공된 피드백의 내용과 형식은 긴밀하게 연결되어 있음에도 불구하고 본 연구에서는 그러한 상호 연관성을 구체적으로 밝히는 데 한계가 있었다. 따라서 후속 연구에서는 양적 혹은 질적 연구를 통해 슈퍼바이저 자기개방의 다양한 요인들 간의 상호작용 및 인과관계를 심층적으로 탐색할 필요가 있다.

참고문헌

- 강순화, 주영아, 조하나 (2013). 슈퍼바이저와 슈퍼바이저의 자기개방과 작업동맹이 슈퍼비전 만족도에 미치는 자기 효과와 상대방 효과. *한국심리학회지: 일반*, 32(3), 631-651.
- 계은경, 성윤희 (2023). 초심상담자의 어려움에 대한 숙련수퍼바이저의 개념화 연구. *인문사회*21, 14(1), 2665-2680.
- 금선미, 손자영 (2017). 슈퍼바이저가 지각한 슈퍼바이저의 자기개방, 슈퍼바이저 스타일, 작업동맹간의 관계. *교류분석상담연구*, 7(2), 35-51.
- 김민정, 김수은 (2017). 슈퍼바이저가 지각하는 슈퍼바이저의 윤리 행동 수준이 슈퍼비전 작업동맹과 만족도에 미치는 영향. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 29(3), 607-627.
- 두경희, 김계현, 김동민 (2008). 상담일반: 슈퍼비전 성과 연구의 동향과 과제. *상담학연구*, 9(3), 1007-1021.
- 방기연 (2006). 상담심리사의 슈퍼비전 경험에 대한 질적 분석. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 18(2), 233-254.
- 변시영, 장유진 (2023). 상담 슈퍼비전에서 슈퍼바이저가 인식한 작업동맹의 균열: 슈퍼비전 관계를 중심으로. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 35(3), 873-910.
- 손승희 (2005). 슈퍼비전에서 상담수련생의 비개방 내용, 이유 및 방식에 대한 연구. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 17(1), 57-74.
- 안미경, 김봉환 (2017). 슈퍼비전에서 상담사의 비개방에 영향을 미치는 요인 탐색. *질적 탐구*, 3(2), 31-62.
- 이두희, 장유진 (2019). 슈퍼바이저 피드백에 대한 상담 수련생의 인식과 경험. *상담학연구*, 20(3), 217-242.
- 이상민, 김은하, 김지연, 선혜연 (2018). 상담심리학의 현재와 미래과제. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 30(3), 463-474.
- 이승은 (2003). 초심상담자의 소집단 슈퍼비전 경험에 관한 연구. 가톨릭대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 장영주, 이정숙 (2024). 상담 및 심리치료의 슈퍼비전에서 슈퍼바이저의 부정적 경험에 대한 질적 메타분석. *교육의 이론과 실천*, 29(3), 49-75.
- 장유진 (2019). 상담 슈퍼비전 대가들의 전문성 발달 과정. *학습자중심교과교육연구*, 19(7), 489-518.

- 지승희, 박정민, 임영선 (2005). 인턴상담원이 지각하는 개인상담 슈퍼비전에서의 도움 및 아쉬운 경험. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 17(1), 75-90.
- 지승희, 주영아, 김영혜 (2014). 슈퍼비전 경험과 되고 싶은 슈퍼바이저 상에 관한 탐색적 연구. *상담학연구*, 15(5), 1671-1693.
- 최상진 (2011). *한국인의 심리학*. 학지사.
- 허재홍, 박원주 (2013). 눈치척도 개발 및 타당화 - 대학생집단을 대상으로. *상담학연구*, 14(6), 3537-3555.
- American Psychological Association (2010). *Ethical principles of psychologists and code of conduct*. <http://apa.org/ethics/code/index.aspx>
- Bang, K., & Goodyear, R. K. (2014). South Korean supervisees' experience of and response to negative supervision events. *Counselling Psychology Quarterly*, 27(4), 353-378.
- Bang, K., & Park, J. (2009). Korean supervisors' experiences in clinical supervision. *The Counseling Psychologist*, 37(8), 1042-1075.
- Bernard, J. M., & Goodyear, R. (2009). *Fundamentals of clinical supervision* (4th ed.). Allyn & Bacon.
- Bernard, J. M., & Goodyear, R. K. (2019). *Fundamentals of clinical supervision* (6th ed.). Merrill.
- Boyle, S. L., & Kenny, T. E. (2020). To disclose or not to disclose: Examining supervisor actions related to self-disclosure in supervision. *Journal of Psychotherapy Integration*, 30(1), 36-43.
- Burkard, A. W., Knox, S., Clarke, R. D., Phelps, D. L., & Inman, A. G. (2014). Supervisors' experiences of providing difficult feedback in cross-ethnic/racial supervision. *The Counseling Psychologist*, 42(3), 314-344.
- Chircop Coleiro, A., Creaner, M., & Timulak, L. (2023). The good, the bad, and the less than ideal in clinical supervision: a qualitative meta-analysis of supervisee experiences. *Counselling Psychology Quarterly*, 36(2), 189-210.
- Clevinger, K., Albert, E., & Raiche, E. (2019). Supervisor self-disclosure: Supervisees' perceptions of positive supervision experiences. *Training and Education in Professional Psychology*, 13(3), 222-226.
- Contrastano, C. M. (2020). Trainee's perspective of reciprocal vulnerability and boundaries in supervision. *Journal of Psychotherapy Integration*, 30(1), 44-51.
- 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.
- Farber, B. (2006). Supervisee and supervisor disclosure. In B. Farber (Ed.), *Self-disclosure in psychotherapy* (pp. 180-197). Guilford Press.
- Ganzer, C., & Ornstein, E. D. (2004). Regression, self-disclosure, and the teach or treat dilemma: Implications of a relational approach for social work supervision. *Clinical Social Work Journal*, 32(4), 431-449.
- Glickauf-Hughes, C. (1994). Characterological resistances in psychotherapy supervision. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 31(1), 58.
- Goodyear, R. K. (2014). Supervision as pedagogy: Attending to its essential instructional and

- learning processes. *The Clinical Supervisor*, 33(1), 82-99.
- Gray, L. A., Ladany, N., Walker, J. A., & Ancis, J. R. (2001). Psychotherapy trainees' experience of counterproductive events in supervision. *Journal of Counseling Psychology*, 48(4), 371-383.
- Gunn, J. E., & Pistole, C. (2012). Trainee supervisor attachment: Explaining the alliance and disclosure in supervision. *Training and Education in Professional Psychology*, 6(4), 229-237.
- Hawkins, P., & Smith, N. (2006). *Coaching, mentoring and organisational consultancy: Supervision and development*. Open University Press.
- Henretty, J. R., Levitt, H. M. (2010). The role of therapist self-disclosure in psychotherapy: A qualitative review. *Clinical Psychology Review*, 30(1), 63-77.
- Higdon, A. (2001). The effects of supervisor self-disclosure on perceptions of supervisor effectiveness. Dissertation Abstracts International: Section B: *The Sciences and Engineering*, 61(8-B), 4457.
- Hill, C. E., Spangler, P., Sim, W., & Baumann, E. (2007). Interpersonal content of dreams in relation to the process and outcome of single sessions using the Hill Dream Model. *Dreaming*, 17(1), 1-19.
- Hoffman, M. A., Hill, C. E., Holmes, S. E., & Freitas, G. F. (2005). Supervisor perspective on the process and outcome of giving easy, difficult, or no feedback to supervisees. *Journal of Counseling Psychology*, 52(1), 3-13.
- Holloway, E. L. (1995). *Clinical Supervision: A system approach*. Sage Publications.
- Inman, A. G., Howard, E. E., & Hill, C. E. (2012). Considerations related to culture in consensual qualitative research. In Hill C. E. (Ed.), *Consensual qualitative research: A practical resource for investigating social science phenomena* (pp. 187-199). American Psychological Association.
- Jacobsen, C. H., & Tanggaard, L. (2009). Beginning therapists' experiences of what constitutes good and bad psychotherapy supervision. *Nordic Psychology*, 61(4), 59-84.
- Joo, E. (2009). Counselors in South Korea: A qualitative study of senior professionals. *Journal of Counseling and Development*, 87(4), 466-475.
- Kim, E. (2007). Mental health practitioners in south korea and united states: Occupational stress, theoretical orientation and psychological interest. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*, 67(7-B), 4141.
- Kocyigit, M. (2024). Novice supervisees' anxiety in counselling supervision: a phenomenological study. *Studies in Continuing Education*, 46(1), 65-81.
- Knox, S. (2015). Disclosure-and lack thereof-in individual supervision. *The Clinical Supervisor*, 34(2), 151-163.
- Knox, S., Burkard, A. W., Edwards, L. M., Smith, J. J., & Schlosser, L. Z. (2008). Supervisors' reports of the effects of supervisor self-disclosure on supervisees. *Psychotherapy Research*, 18(5), 543-559.
- Knox, S., Edwards, L. M., Hess, S. A., & Hill, C.

- E. (2011). Supervisor self-disclosure: Supervisees' experiences and perspectives. *Psychotherapy, 48*(4), 336-341.
- Kozlowski, J. M., Pruitt, N. T., DeWalt, T. A., & Knox, S. (2014). Can boundary crossings in clinical supervision be beneficial? *Counselling Psychology Quarterly, 27*(2), 109-126.
- Kreider, H. D. (2014). Administrative and clinical supervision: The impact of dual roles on supervisee disclosure in counseling supervision. *The Clinical Supervisor, 33*(2), 256-268.
- Ladany, N., Hill, C. E., Corbett, M., & Nutt, E. A. (1996). Nature, extent, and importance of what psychotherapy trainees do not disclose to their supervisors. *Journal of Counseling Psychology, 43*(1), 10-24.
- Ladany, N., Inman, A. G., Hill, C. E., Knox, S., CrookLyon, R. E., Thompson, B. J., & Walker, J. A. (2012). Corrective relational experiences in supervision. In L. G. Castonguay & C. E. Hill (Eds.), *Transformation in psychotherapy: Corrective experiences across cognitive behavioral, humanistic, and psychodynamic approaches* (pp. 335-352). American Psychological Association.
- Ladany, N., & Lehrman-Waterman, D. E. (1999). The content and frequency of supervisor self-disclosures and their relationship to supervisor style and the supervisory working alliance. *Counselor Education and Supervision, 38*(3), 143-160.
- Ladany, N., & Melincoff, D. S. (1999). The nature of counselor supervisor nondisclosure. *Counselor Education and Supervision, 38*(3), 161-176.
- Ladany, N., Mori, Y., & Mehr, K. E. (2013). Effective and ineffective supervision. *The Counseling Psychologist, 41*(1), 28-47.
- Ladany, N., & Walker, J. A. (2003). Supervisor self-disclosure: Balancing the uncontrollable narcissist with the indomitable altruist. *Journal of Clinical Psychology, 59*(5), 611-621.
- Ladany, N., Walker, J. A., & Melincoff, D. S. (2001). Supervisory style: Its relation to the supervisory working alliance and supervisor self-disclosure. *Counselor Education and Supervision, 40*(4), 263- 275.
- Lehrman-Waterman, D., & Ladany, N. (2001). Development and validation of the evaluation process within supervision inventory. *Journal of Counseling Psychology, 48*(2), 168-177.
- Lim, T. S., & Choi, S. H. (1996). Interpersonal relationships in Korea. In W. B. Gudykunst, S. Ting-Toomey, & T. Nishida (Eds.), *Communication in personal relationships across cultures* (pp. 122-136). Sage Publications, Inc.
- Mehr, K. E., & Daltry, R. M. (2022). Supervisor self-disclosure, the supervisory alliance, and trainee willingness to disclose. *Professional Psychology: Research and Practice, 53*(3), 313-317.
- 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.
- 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.
- Pisani, A. (2005). Talk to me: Supervisee disclosure

- in supervision. *Smith College Studies in Social Work*, 75(1), 29-47.
- Rønnestad, M. H., & Orlinsky, D. E. (2005). Clinical Implications: Training, Supervision, and Practice. In D. E. Orlinsky, M. H. Rønnestad, & Collaborative Research Network of the Society for Psychotherapy Research (Eds.), *How psychotherapists develop: A study of therapeutic work and professional growth* (pp. 181-201). American Psychological Association.
- Seo, Y. S., Kim, D. M., & Kim, D. (2007). Current status and prospects of Korean Counseling Psychology: Research, clinical training and job placement. *Applied Psychology: An International Review*, 56(1), 107-118.
- Slavin, J. H. (1998). Influence and vulnerability in psychoanalytic supervision and treatment. *Psychoanalytic Psychology*, 15(2), 230-244.
- Son, E., Ellis, M. V., & Hutman, H. (2022). Supervisees' nondisclosure in South Korea and the United States: A cross-cultural comparison. *The Counseling Psychologist*, 50(4), 450-476.
- 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(1), 48-65.
- Southern, S. (2007). Countertransference and intersubjectivity: Golden opportunities in clinical supervision. *Sexual Addiction & Compulsivity*, 14(4), 279-302.
- Spangler, P. T., Hill, C. E., Dunn, M. G., Hummel, A. M., Walden, T. T., Liu, J., Jackson, J. L., Ganginis Del Pino, H. V., & Salahuddin, N. M. (2014). Training Undergraduate Students to Use Immediacy. *The Counseling Psychologist*, 42(6), 729-757.
- Spangler, P. T., Liu, J., & Hill, C. E. (2012). Consensual qualitative research for simple qualitative data: An introduction to CQR-M. In C. E. Hill (Ed.), *Consensual qualitative research: A practical resource for investigating social science phenomena* (pp. 269-283). American Psychological Association.
- Spence, N., Fox, J. R. E., Golding, L., & Daiches, A. (2014). Supervisee self-disclosure: A clinical psychology perspective. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 21(2), 178-192.
- Strømme, H. (2014). A bad and a better supervision process; Actualized relational scenarios in trainees: A longitudinal study of nondisclosure in psychodynamics supervision. *Psychoanalytic Inquiry*, 34(6), 584-605.
- Walsh, B. B., Gillespie, C., Greer, J. M., & Eanes, B. E. (2003). Influence of dyadic mutuality on counselor trainee willingness to self-disclose clinical mistakes to supervisors. *The Clinical Supervisor*, 21(2), 83-98.
- Yourman, D. B. (2003). Trainee disclosure in psychotherapy supervision: The impact of shame. *Journal of Clinical Psychology*, 59(5), 601-609.
- Yum, J. O. (2011). The role of Confucianism on interpersonal communication patterns in Asia. In L. Samovar, R. Porter, & E. McDaniel (Eds.), *Intercultural communication: A reader* (8th ed., pp. 78-88). Wadsworth.
- Yum, J. O., & Canary, D. J. (2003). Maintaining relationships in Korea and the United States: Features of Korean culture that affect relational maintenance beliefs and behaviors. In

- D. J. Canary & M. Dainton (Eds.), *Maintaining relationships through communication: Relational, contextual, and cultural variations* (pp. 277-296). Lawrence Erlbaum.
- 원 고 접 수 일 : 2025. 07. 23
수정원고접수일 : 2025. 09. 24
게 재 결 정 일 : 2025. 10. 16
- Zhao, C. J., & Stone-Sabali, S. (2020). Cultural discussions, supervisor self-disclosure, and multicultural orientation: Implications for supervising international trainees. *Training and Education in Professional Psychology*, 15(4), 315-322.

Supervisees' Experiences and Perceptions of Supervisor Self-Disclosure

Seung Tae, Lee

Hanyang University
Doctoral Candidate

Yoojin, Jang

Hanyang University
Professor, Graduate School
of Counseling Psychology

This study aimed to examine supervisor self-disclosure in clinical supervision from the perspectives and experiences of supervisees, focusing on its context, content, and outcomes in a comprehensive and multifaceted manner. Responses from 114 counselors were analyzed using the Consensual Qualitative Research-Modified (CQR-M) method, resulting in 3 domains, 6 categories, and 38 subcategories. The domains and categories were as follows: in the context domain, “immediate motives or background of self-disclosure”; in the content domain, “the content of supervisor self-disclosure” and “feedback provided after self-disclosure”; and in the outcome domain, “supervisees’ reactions to supervisor self-disclosure,” “helpful and unhelpful aspects of supervisor self-disclosure,” and “the impact of supervisor self-disclosure on the supervisory relationship.” Based on these findings, the study discusses implications and highlights the broader significance of supervisor self-disclosure within the supervision process.

Key words : self-disclosure, supervision, supervisor, supervisee, Consensual Qualitative Research-Modified