

# 사회복지현장실습 슈퍼비전 특성이 전공생의 진로발달에 미치는 영향

## Effect of Supervision Characteristics of Social Work Practicum on the Student's Career Development

강종수

강원대학교 사회복지학과

Jong-Soo Kang(jskang@kangwon.ac.kr)

### 요약

사회복지전공생은 사회복지현장실습을 통해 전문적 역량과 실무적 지식을 습득할 뿐만 아니라 사회복지사로서의 적성과 자질을 검토하게 된다. 본 연구는 사회복지현장실습 슈퍼비전 특성이 전공생의 진로발달에 미치는 영향을 살펴보고자 사회복지현장실습을 마친 대학생 212명을 대상으로 구조화된 설문조사를 통해 자료를 분석하였다. 연구결과 슈퍼바이저의 상당수는 여성이고, 슈퍼비전은 정기적으로 집단 혹은 개별과 집단이 혼합된 형태로 제공하고 있었다. 학생들이 평가한 슈퍼바이저와의 관계는 3.20/4, 슈퍼비전 만족도는 3.03/4 정도이지만, 진로정체감은 5.80/12으로 낮은 수준으로 나타났다. 위계적 다중회귀분석 결과 사회복지전공생의 진로정체감에는 슈퍼바이저가 부장급으로 높을수록, 실습생이 원할 때 언제라도, 방법적으로 집단 슈퍼비전 보다는 개별적으로, 그리고 슈퍼바이저와의 관계가 좋을수록, 슈퍼비전에 대한 만족도가 높을수록 진로정체감에 긍정적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구는 이러한 결과를 바탕으로 진로정체감을 높이기 위한 정책적 및 실천적 함의를 논의하였다.

■ 중심어 : | 사회복지현장실습 | 슈퍼비전 | 진로정체감 |

### Abstract

From the social work practicum, social welfare major students learn practical works in the field and cultivates professional ability. Furthermore, he tries to find his fitness and own qualification as a social worker. The purpose of this study is to examine the effects of supervision characteristics of social work practicum on the social welfare major student's career development. For the research, a survey of 212 students having had experience of social work practicum was conducted. The major findings in this study were as follows; Most of supervisors were female, the frequency of the supervision were regular, and supervision was offered mainly in the form of group or group and individual mixed. Students evaluated the relationship between supervisors and student was 3.20/4, supervision satisfaction measurement was 3.03/4, and students showed low level of career identity(5.80/12). By the hierarchical multiple regression, career identity was mostly affected by supervision characteristics, relationship between supervisors and student, and supervision satisfaction. This study finally discussed theoretical implications for future study and practical implications for career identity strategies on the results.

■ keyword : | Social Work Practicum | Supervision | Career Identity |

## I. 서론

사회복지현장실습은 실천학문으로서의 사회복지학 역사와 함께 하는 사회복지교육 과정의 필수적이고 핵심적인 과정으로[1-3], 대학에서 제공하는 교과과정인 면서도 사회복지실천현장에서 이루어지는 것을 기본으로 한다. 또한 그 구조적인 특성으로 인해 학계와 현장이 함께 책임져야 하는 특수한 교과목으로 교육시간의 가장 큰 부분을 차지하고 있다. 학생들은 교실에서 배운 지식과 개념들을 실제상황에 적용함으로써 전문교육의 특성인 실제적 상황 속에서 학생들의 실천적 지식, 기술 및 가치관을 학습하는 기회를 제공하는 기본적인 교과과정이라고 할 수 있다[3-4]. 지금 현재 사회복지현장실습은 사회복지사업법에 따른 필수 이수 교과목으로 지정되어 있다.

사회복지학을 전공하는 대학생들은 사회복지사가 되기 위해 이론학습을 통해 실천원칙, 가치관과 윤리적 행동, 전문화된 지식체계 및 기술을 습득하고 이를 사회복지현장에 적용하고 통합하는 과정을 거치며, 이러한 응용과정은 사회복지현장실습을 통하여 이루어지기 때문에 사회복지 교육과정에서 현장실습은 중요한 위치를 차지하고 있다[5].

사회복지현장실습의 중요성을 구체적으로 살펴보면, 첫째, 학생들은 사회복지현장실습을 통하여 학교에서 습득한 사회복지에 관한 지식과 기술을 실천에 적용할 수 있다. 둘째, 실습생들은 사회복지실습현장에서 클라이언트 체계의 문제 확인, 정보수집, 조직화, 분석, 개입 및 계획의 수립과 이해, 개인 노력에 대한 평가과정을 경험한다. 셋째, 지역사회 대상 집단의 특성과 자원에 대한 지식활용 능력을 얻을 수 있다. 넷째, 사회복지시설 및 기관의 조직, 정책 그리고 절차에 적용할 수 있는 경험적 이해와 능력을 증진시킬 수 있다. 다섯째, 사회복지 실천에 대한 자신의 적성을 검증할 수 있다는 것이다[6-7].

다시 말해 사회복지학 전공생들은 사회복지현장실습을 통하여 사회복지실무에 대한 능력을 향상시킬 뿐만 아니라, 실습생으로서의 능력과 한계에 대한 통찰력으로 사회복지전문직에 대한 이성과 정체성을 확신할 수

있도록 한다. 사회복지전문직에 대한 정체성을 갖는 것은 전문직업인으로서 자부심을 갖고 업무를 수행하도록 하며 실천능력을 향상시키고 궁극적으로 클라이언트에게 효과적이고 효율적인 서비스를 제공하는 데 도움을 줄 수 있는 것을 의미한다. 따라서 사회복지전문직에 대한 정체성을 강화하는 것은 실습생 뿐만 아니라 더 나아가 사회복지서비스의 질을 향상시키는데 매우 중요하다[5]. 그럼에도 불구하고 사회복지현장실습을 통해 사회복지전공생들이 사회복지진로 내지 사회복지전문직에 대한 명확한 정체성을 갖는지에 대한 실증적 검토는 매우 부족한 실정이다. 따라서 현재의 사회복지현장실습이 과연 실습생들의 진로발달에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 보다 체계적인 연구가 필요하다.

또한 사회복지현장실습은 학교의 울타리를 벗어나 현장의 사회복지기관에서 수행되므로 지도교수의 영향력보다는 실습 슈퍼바이저의 영향을 크게 받는다. 그럼에도 실습 슈퍼바이저들은 현장에서 근무하는 종사자인 관계로 바쁜 업무와 동시에 수행해야 하는 이유로 실습생들에게 제대로 슈퍼비전을 주지 못한다는 비판이 끊임 없이 제기되고 있다. 그 결과 슈퍼비전이 지나치게 교육중심적이며, 행정적 슈퍼비전이 부족하고 실천에 부합되지 않는 부적절한 슈퍼비전, 피상적인 슈퍼비전, 이론에 기반한 실천에 대한 슈퍼비전의 부족 등 기관의 슈퍼비전 내용에 대해 부정적인 인식을 갖고 있다[3][8].

따라서 이러한 문제 제기를 바탕으로, 본 연구는 현재 사회복지현장실습 슈퍼비전은 어떠한 특성을 갖고 있으며, 이러한 슈퍼비전이 실습생으로 하여금 앞으로의 진로발달에 어떤 영향을 미치는지에 등에 관해 진로정체감을 중심으로 살펴보고자 한다. 이상과 같은 연구 목표를 달성하기 위해 본 연구에서 설정한 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

연구문제1) 연구대상자인 사회복지현장실습생들의 인구사회학적 특성, 실습기관 특성 및 슈퍼바이저의 특성은 어떠한가?

연구문제2) 사회복지현장실습생들의 진로정체감의 수준은 어느 정도인가?

연구문제3) 사회복지현장실습 슈퍼비전 특성이 전공생의 진로정체감에 미치는 영향은 어떠한가?

## II. 이론적 배경

### 1. 사회복지현장실습

사회복지현장실습은 학교에서 배운 지식과 개념들을 실제 상황에 적용함으로써 학생의 실천적 지식, 기술, 가치관을 학습하는 교과과정이며[3], 사회복지전문직으로 갖추어야 할 지식, 기술, 가치관을 전문가인 자신의 실천 속으로 통합하는 것이다.

사회복지현장실습은 실천현장에서 이루어지는 의도적이고 계획적인 일련의 경험과정으로 실습생의 사회복지사로서의 실무적인 업무수행능력의 향상을 목표로 한다. 이를 위해 실습과정은 전문적 실천능력, 행정적인 능력, 지식 및 직접적인 실천기술 적용능력, 평가능력의 발전과 관련된 교육내용을 담고 있다[5].

사회복지현장실습의 구성요소를 살펴보면, 사회복지현장실습은 실습생인 학생, 실습기관, 학교, 그리고 슈퍼비전으로 구분해 볼 수 있다.

첫째, 실습생인 학생은 어떤 자세와 태도를 가지고 실습에 임하느냐에 따라 실습의 성패가 달라지게 된다. 학생 스스로 동기부여 되어 능동적이고 적극적인 참여 자세가 뒷받침되지 않는다면 성공적인 실습을 통한 역량강화를 기대하기는 힘들다[9]. 현장실습 이전에 자원봉사활동이나 현장경험 그리고 삶의 경험을 실습내용에 반영해 보아야 하고[10], 실습과정에서 이루어지는 슈퍼비전을 통해 자신의 능력을 평가하고 재정립하며 학교에서 배운 이론을 실제에 적용함으로써 이론과 기술의 통합을 위해 노력한다.

둘째, 실습기관은 학생에게 실습의 제반 조건을 제공하는 사회복지기관들로서, 어떤 기관에서 실습을 하는지 혹은 그 기관의 인적 및 물적 요소의 구비 정도와 프로그램의 완성도가 어떠 하느냐에 따라 실습의 질은 크게 달라질 수 있다. 실습기관은 실습지도자가 역할을 준비할 수 있는 시간을 주어야하고 학생을 위한 공간과 책임 있는 실천을 수행하는 데 필수적인 장비를 제공해

야 하며, 실습기관에 근무하는 사회복지사들의 적극적인 협조가 필요하다[3].

셋째, 학교는 학생과 실습기관을 매개하여 사회복지이론을 교육하여 실습현장에서 이를 실천에 적용할 수 있도록 돕는다. 이를 위해 실습기준의 설정, 이론과 현장의 통합과정을 지원하기 위한 세미나 및 워크숍 개최, 실습지도자를 위한 교육 기회의 제공, 학교와 기관을 연결하는 담당자 선정, 실습교육 매뉴얼 제공, 실습에 대한 지속적인 평가와 개발을 위한 절차 설정 등을 해야 한다[11].

마지막으로, 슈퍼비전은 기관 내에서 책임 있는 위치에 있고 경험 있는 지도자가 행정적, 교육적, 지지적 기능을 수행하여 경험이 적고 덜 숙련된 실습생에게 지식과 기술을 전수함으로써 그가 업무수행을 보다 효율적으로 수행하고 업무에 대한 만족감도 증진시키도록 도움으로써 궁극적으로 클라이언트에게 보다 나은 서비스를 제공할 뿐만 아니라 전문적 자질의 향상을 돕는 과정이다[12-13].

### 2. 진로발달

진로발달이란 개인이 자신의 목표를 달성해 나가기 위한 과정으로[14], 일의 가치를 발전시키고 직업정체감(vocational identity)을 구체화하며 작업기회를 배우고, 시간제 혹은 전일제 환경 또는 여가선용을 계획하고 발전시키는 것을 말한다[15]. 진로발달은 모든 개인에게 통용되는 어떤 표준적이고 객관적인 진로발달 경로가 있다기보다는 개인이 자신의 진로목표에 접근해 가고 목표를 달성해가는 과정이다[14].

진로발달의 정도는 흔히 진로결정수준, 진로준비행동 그리고 진로정체감 등이 사용된다. 이 중에서 진로정체감은 직업에 대한 자신의 목표, 흥미, 능력에 대한 명확하고 안정된 상(picture)을 의미하는 것으로, 개인이 현재 자신의 진로를 얼마나 명확히 인지하고 있는지 혹은 자신이 진로에 대한 명확한 혹은 불명확한 그림을 갖고 있는지를 말한다. 이러한 특징은 문제없는 의사결정과 관련이 있고, 피할 수 없는 모호감(ambiguity)에 직면했을 때 알맞은 결정을 내리는 자신의 능력에 대한 확신과 관련이 깊다[16]. 이러한 이유로 김봉환[17]은

진로정체감을 진로결정수준과 진로준비행동의 수준을 나타내주는 선별자라 하였다. 진로정체감의 효용성에 관해 Savickas[18]는 대학생을 대상으로 연구한 결과 진로정체감이 진로발달과 자아정체감 발달 모두에 긍정적인 관계가 있다고 보고하였고, Holland and Holland[19]는 진로정체감이 발달된 사람은 자신의 목표, 흥미, 성격, 재능 등에 관해 좀 더 명확한 그림을 소유한 상태이므로 진로정체감 점수가 낮으면 낮을수록 진로결정을 못하는 학생들이 많았다고 하였다.

### 3. 사회복지현장실습과 진로발달의 관계

대학생이 전공과 관련하여 명확한 진로정체감을 갖는 것은 목표로 하는 직업의 수가 적으며 진로의사결정에 자신감을 갖는 것을 의미하므로[10], 사회복지전공 대학생에게 진로정체감이 높다는 것은 장래 진로를 결정함에 있어 사회복지사로서의 진로에 대해 주저나 망설임 없이 결정한다는 것을 의미한다. 따라서 이 경우 확고한 진로결정의 수준을 바탕으로 현재 학업을 함에 있어서 장래에 필요한 학업적 성취 내지 직업적 소양을 갖출 수 있다는 장점이 있다.

현장실습과 진로발달 간의 관계에 관한 선행연구를 살펴보면, 실습생들이 경험하는 슈퍼비전은 사회복지적 인식에 중대한 영향을 미치고[20-22], 특히 정명숙[23]은 실습학생들이 슈퍼바이저로부터 받은 지도감독의 경험은 자기 인식과 자기개방 및 졸업 이후의 전문직에 대한 정체성을 확립해 가는 과정이므로 매우 중요하다고 지적하면서, 조수민[9]과 정수경[24]은 실습 경험이 사회복지전공 학생들의 전문직 정체성에 미치는 효과에 관한 연구에서 실습 관련 요인 중에서 슈퍼비전의 수준과 정규성 여부가 전문직 정체성에 유의미한 관계가 있다고 하였다. 또한 슈퍼비전의 유형과 관련하여 김선화[25]의 연구에서는 교육적, 행정적, 지지적 슈퍼비전과 실습생의 목표 성취도와 높은 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

그러나 선행연구들은 실습생이 경험하는 슈퍼비전이 전문직 정체성에 미치는 영향 혹은 슈퍼비전의 수준과 정규성 정도만이 연구되었고, 따라서 슈퍼바이저의 성별이나 직위 등의 특성 내지 슈퍼비전의 정규성과 형식

그리고 슈퍼바이저와의 관계 내지 슈퍼비전 만족도 등 다각적인 측면에서 그 영향관계를 고찰할 필요가 있다.

## III. 연구방법

### 1. 조사대상 및 자료 수집방법

본 연구는 서울 및 강원도에 소재한 4년제 대학에 재학 중인 학생 중 사회복지현장실습을 마친 3학년 및 4학년 학생들을 대상으로 조사를 실시하였다. 사전에 조사연구의 취지와 방법에 관해 설명을 한 후 이에 동의하는 7개 대학으로부터 협조를 얻어 우편 및 방문조사를 병행하여 자료를 수집하였다. 구조화된 설문조사 형식을 취하여 250부를 배포하여 223부를 회수한 후(회수율 89.2%), 결측값이 많거나 중간화 경향을 보이는 불성실 설문지 11부를 제외한 212명의 자료를 분석에 이용하였다.

### 2. 자료 분석방법

자료 분석방법으로 조사대상자의 인구사회학적 특성 및 슈퍼바이저와 슈퍼비전의 특성 등은 주로 빈도분석을 실시하였고, 이외에 주요 변수의 분포적 특성은 기술통계분석을 실시하였다. 측정도구의 신뢰도분석 이후에 슈퍼바이저 및 슈퍼비전 특성에 따른 슈퍼비전 만족도와 진로정체감의 차이는 t-검정과 ANOVA를 실시하였으며, 이 경우 사후검정은 표본크기의 차이를 감안하여 Scheffe를 사용하였다. 슈퍼비전 특성이 진로정체감에 미치는 영향은 주요 변수별로 영향력의 차이를 살펴보기 위해 주요변수별로 위계적 다중회귀분석을 실시하였다.

### 3. 측정도구

사회복지현장실습의 슈퍼비전 특성은 크게 슈퍼바이저의 특성, 슈퍼비전 방법, 슈퍼바이저와의 관계, 그리고 슈퍼비전 만족도로 측정하였다. 슈퍼바이저 특성은 성별과 직위를, 슈퍼비전 방법은 슈퍼비전 정규성과 형식을 측정하였다. 그리고 슈퍼바이저와의 관계는 김선화[10]의 연구에서 사용된 공감적 이해, 존중수준, 일치성의 3차원에서 슈퍼바이저와 실습생의 관계에 대한 내용

으로 측정하였다. 이 도구는 각 항목을 “전혀 그렇지 않다”(1점)부터 “정말 그렇다”(4점)의 Likert 4점 척도로 측정하였고, 복합지표화(composite index)하여 평균값을 사용하였다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  =.89로 나타났다.

슈퍼비전 만족도는 Schulman[26]의 척도와 Knight[27]의 척도를 바탕으로 정수경[24]이 개발한 도구를 사용하였다. 이 척도는 Kadushin[12]의 이론에 따라 지지적 슈퍼비전, 교육적 슈퍼비전, 행정적 슈퍼비전으로 구성되어 있고, 역시 Likert 4점 척도로 측정하고 복합지표화(composite index)하여 사용점수가 높을수록 슈퍼비전 정도가 많음을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$ =.91로 나타났다.

사회복지학 전공생의 진로정체감은 Holland, Daiger, and Power[16]이 개발한 My Vocational Situation (MVS) 척도를 사용하였다. 이 척도는 자신의 진로계획에 대하여 얼마나 명확하게 이해하고 있는지를 측정하는 도구로서, 김태선[28]이 대학생용 검사로 타당화 연구를 거친 문항을 사용하였다. 본 척도의 검사는 응답을 “그렇다”와 “아니다”로 대답하여 “아니다”로 응답한 항목의 총수로 계산하며, 점수가 높을수록 자신의 목표(goal), 흥미(interest), 성격(personality), 재능(talent) 등에 대해 좀 더 그림을 명확히 그리고 있다는 것으로서 진로정체감이 높다는 것을 의미한다. 애초 Holland et al[16]이 개발한 VMS의 내적합치도는 Cronbach's  $\alpha$ =.97이었으며, 본 연구 역시 Cronbach's  $\alpha$ =.97로 나타났다.

표 1. 주요 변수의 신뢰도

변수	문항수	Cronbach's $\alpha$
슈퍼바이저와의 관계	6	.89
슈퍼비전 만족도	9	.91
진로정체감	12	.97

## IV. 연구결과

### 1. 조사대상자의 인구사회적 특성

조사대상자의 인구사회적 특성을 살펴보면 [표 2]에

서 보는 바와 같이, 성별로는 남학생이 75명으로 35.4%이고 여학생이 137명으로 64.6%이며, 전공별로는 사회복지학이 주 전공인 경우가 188명(88.7%)으로 다수이고, 복수전공이거나 부전공인 경우가 24명(11.3)로 나타났다. 실습시기로는 2011년 여름 방학 중이 130명(61.3%), 2010년 겨울 방학 중이 45명(21.2%), 2011년 가을 학기 중이 25명(11.8%) 순으로 나타났고, 실습기관별로는 사회복지관이 149명(70.3%)로 가장 많았고, 다음으로 사회복지 이용시설 및 생활시설이 31명(14.6%), 의료사회복지시설이 12명(5.7%) 순으로 나타났다.

표 2. 조사대상자의 인구사회적 특성

구분		빈도 (명)	백분율 (%)
성별	남성	75	35.4
	여성	137	64.6
전공	주전공	188	88.7
	복수·부전공	24	11.3
실습시기	2011년 가을(학기 중)	25	11.8
	2011년 여름(방학 중)	130	61.3
	2011년 봄(학기 중)	10	4.7
	2010년 겨울(방학 중)	45	21.2
	기타	2	0.9
실습기관	사회복지관	149	70.3
	사회복지 이용시설 및 생활시설	31	14.6
	의료사회복지시설	12	5.7
	사회복지 관련 연합회, 협회, 재단 등	4	1.9
	기타	16	7.5

### 2. 슈퍼바이저 및 슈퍼비전 특성

실습을 담당한 슈퍼바이저 및 슈퍼비전의 특성을 살펴보면, 슈퍼바이저의 성별로는 여성이 134명(63.2%)으로 남성 75명(35.4%) 보다 많았고, 직책별로는 주임·대리·선임급은 74명(34.9%), 과장·팀장급은 87명(41.0%), 부장급은 51명(24.1%)로 나타났다. 슈퍼비전의 정규성을 살펴보면 ‘기관에서 정한 실습지도 시간에 정기적으로’ 한 경우가 68명(32.1%), ‘상호 협의한 시간에 정기적으로’ 한 경우는 65명(30.7%), ‘슈퍼바이저가 원할 때 비

정기적으로' 한 경우는 40명(18.9%), '실습생이 원할 때 비정기적으로' 한 경우는 12명(5.7%)로 나타나 정기적으로 슈퍼비전을 받은 경우가 비정기적으로 받은 경우보다 훨씬 많았다. 다만 '거의 받지 못했다'는 경우도 27명(12.7%)로 나타났다. 또한 슈퍼비전의 형식을 살펴보면 개별 및 집단 슈퍼비전이 89명(42.0%)로 가장 많았고, 다음으로 집단 슈퍼비전이 84명(39.6%), 개별 슈퍼비전은 39명(18.4%) 순으로 나타났다.

표 3. 슈퍼바이저 및 슈퍼비전 특성

	구분	빈도 (명)	백분율 (%)
슈퍼바이저 성별	남성	75	35.4
	여성	134	63.2
슈퍼바이저 직위	주임·대리·선임	74	34.9
	과장·팀장	87	41.0
	부장	51	24.1
슈퍼비전 정규성	슈퍼바이저가 원할 때 비정기적으로	40	18.9
	실습생이 원할 때 비정기적으로	12	5.7
	상호 협의한 시간에 정기적으로	65	30.7
	기관에서 정한 실습지도 시간에 정기적으로	68	32.1
	거의 받지 못했다	27	12.7
슈퍼비전 형식	개별 슈퍼비전	39	18.4
	집단 슈퍼비전	84	39.6
	개별 및 집단 슈퍼비전	89	42.0

### 3. 주요 변수의 기술통계

주요 변수들의 기술통계를 통해 수준을 살펴보면 다음 [표 4]에서 보는 바와 같이 슈퍼바이저와의 관계는 대체로 4점 Likert 척도의 중간값 보다 높은 수준인 3.20으로 나타났고, 반면에 슈퍼비전 만족도는 3.03, 그리고 진로정체감은 12점 만점에 5.80으로 나타나 슈퍼바이저와의 관계와 슈퍼비전 만족도는 비교적 높지만, 실습 이후임에도 불구하고 진로에 대한 명확한 결정과 비전이 다소 부족하다고 보여진다. 왜도와 첨도는 일반적인 이내이므로 자료 분포의 정규성은 확인되었다.

표 4. 주요 변수의 기술통계값

구분	평균	표준 편차	최소 값	최대값	범위	왜도	첨도
슈퍼바이저와의 관계	3.20	.53	1.67	4.00	2.33	.29	-.04
슈퍼비전 만족도	3.03	.56	1.40	4.00	2.60	.24	-.35
진로정체감	5.80	3.62	.00	12.00	12.00	.01	-1.22

### 4. 슈퍼바이저 및 슈퍼비전 특성에 따른 슈퍼비전 만족도와 진로정체감의 차이

슈퍼바이저 및 슈퍼비전 특성에 따른 실습생의 슈퍼비전 만족도와 진로정체감의 차이를 분석하였다. 사후검정은 표본수가 다른 점을 감안하여 Scheffe검정을 사용하였다. 분석 결과 [표 5]에서 보는 바와 슈퍼비전 만족도는 슈퍼바이저의 성별, 그리고 슈퍼비전의 정규성과 형식에서 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 슈퍼바이저가 남자 보다 여자인 경우 슈퍼비전 만족도가 높았고, 직위에 따라서는 차이가 없었으며, 슈퍼비전을 '슈퍼바이저가 원할 때 비정기적으로' 하거나 '거의 받지 못했다'는 경우보다 정기적으로 받는 경우가 높게 나타났다. 슈퍼비전 형식 역시 집단 슈퍼비전 보다는 개별 슈퍼비전 혹은 개별 및 집단 슈퍼비전을 한 경우가 높게 나타났다. 진로정체감의 경우 유일하게 슈퍼바이저의 직위에 따라 차이가 있었는데, 주임·대리·선임인 경우보다 과장·팀장 혹은 부장급인 경우 진로정체감이 높게 나타났다.

### 5. 슈퍼비전 특성이 진로정체감에 미치는 영향

사회복지현장실습에서의 슈퍼비전 특성이 사회복지 전공생의 진로정체감에 미치는 영향을 살펴보기 위해 위계적 다중회귀분석(hierarchical multiple-regression)을 실시하였다. 다만 주요 변수들의 영향력의 차이를 살펴보기 위해 실습생의 성별과 전공을 투입한 실습생 모형(모형1)과 여기에 슈퍼바이저의 성별과 직위를 추가한 슈퍼바이저모형(모형2), 슈퍼비전의 시기와 형식을 추가한 슈퍼비전특성모형(모형3), 슈퍼바이저와의 관계를 추가한 슈퍼바이저관계모형(모형4), 슈퍼비전 만족도를 추가한 슈퍼비전만족도모형(모형5) 별로 실

표 5. 슈퍼바이저 및 슈퍼비전 특성에 따른 슈퍼비전 만족도와 진로정체감의 차이

구 분		슈퍼비전 만족도		진로정체감	
		평균 (SD)	t/F	평균 (SD)	t/F
슈퍼바이저 성별	남	2.82 (.65)	-4.17***	6.02 (3.81)	.93
	여	3.14 (.47)		5.54 (3.43)	
슈퍼바이저 직위	주임·대리·선임 <sup>a</sup>	2.93 (.54)	1.13	4.35 (3.73)	5.88*** a(b)
	과장·팀장 <sup>b</sup>	3.06 (.61)		6.08 (3.59)	
	부장 <sup>b</sup>	3.07 (.52)		6.43 (3.38)	
슈퍼비전 정규성	슈퍼바이저가 원할 때 비정기적으로 <sup>a</sup>	2.85 (.53)	12.89*** a(b)	6.85 (4.03)	2.22
	실습생이 원할 때 비정기적으로 <sup>b</sup>	3.25 (.42)		5.66 (4.47)	
	상호 협의한 시간에 정기적으로 <sup>b</sup>	3.04 (.53)		5.82 (3.42)	
	기관에서 정한 실습지도 시간에 정기적으로 <sup>b</sup>	3.15 (.48)		6.20 (3.48)	
	거의 받지 못했다 <sup>a</sup>	2.49 (.66)		4.45 (3.37)	
슈퍼비전 형식	개별 슈퍼비전 <sup>b</sup>	3.06 (.56)	8.47*** a(b)	6.74 (3.6)	2.85
	집단 슈퍼비전 <sup>a</sup>	2.85 (.54)		5.14 (3.53)	
	개별 및 집단 슈퍼비전 <sup>b</sup>	3.19 (.52)		6.01 (3.65)	

\*\*\*p<.001

시하였다. 불연속변수인 실습생 및 슈퍼바이저의 성별은 소수자인 남성을 기준변수로 하여 가변수(dummy variable) 처리하였고, 직위는 가장 낮은 주임·대리·선임을, 슈퍼비전 시기는 ‘거의 받지 못했다’를, 슈퍼비전 형식은 개별 슈퍼비전을 기준변수로 하였다. 다만 슈퍼비전 시기에서 가장 빈도가 많은 ‘상호 협의한 시간에 정기적으로’와 ‘기관에서 정한 실습지도 시간에 정기적으로’는 다중공선성의 문제가 발생하여 부득이 이 둘을 정기적으로 보아 전자를 대표로 투입하였다. 다중공선성은 분산팽창계수(VIF) 10. 이하로 설정하였다.

분석 결과 [표 6]에서 보는 바와 같이, 모형1에서 실습생의 성별과 전공여부는 진로정체감에 아무런 영향을 미치지 않는 것으로 나타났고, 모형적합도는 유의하지 않으며 모형설명력 역시 매우 낮게 나타났다. 모형2에서 슈퍼바이저 특성에서는 성별은 아무런 영향을 미치지 않지만 직위에서 주임·대리·선임에 비해 부장( $\beta = .17^*$ )인 경우 진로정체감에 유의한 수준에서 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

슈퍼비전특성모형에서는 슈퍼바이저의 직위(부장)와 슈퍼비전의 시기 및 형식에서 유의한 변수가 각각 있었는데, 시기에서는 ‘거의 받지 못했다’에 비해 ‘실습

생이 원할 때 비정기적으로’( $\beta = .23^{**}$ )는 긍정적으로, 형식에서는 개별 슈퍼비전에 비해 집단 슈퍼비전( $\beta = -.24^{**}$ )이 부정적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다.

슈퍼바이저관계모형에서는 슈퍼바이저 직위, 슈퍼비전 시기와 형식 이외에 슈퍼바이저와의 관계는 유의한 수준에서 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

종합모형인 슈퍼비전만족도모형에서는 슈퍼바이저 직위(부장,  $\beta = .18^*$ ), 슈퍼비전 시기(실습생이 원할 때 비정기적으로,  $\beta = .21^{**}$ )와 형식(집단 슈퍼비전,  $\beta = -.25^{**}$ ), 그리고 슈퍼바이저와의 관계( $\beta = .28^*$ ) 및 슈퍼비전 만족도( $\beta = .30^{**}$ )가 유의한 수준에서 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모형간의 영향력 비교에서도 종합모형인 슈퍼비전만족도모형이 가장 크게 나타났다( $R^2 = .17$ ).

따라서 실습생의 진로정체감 형성에는 실습생 본인인 성별이나 주 전공여부와는 무관하며, 슈퍼바이저가 부장급으로 높을수록, 슈퍼비전을 거의 주지 않는 것 보다는 실습생이 원할 때 언제라도 적극적으로 주는 것이 좋고, 방법적으로 개별 슈퍼비전에 비해 집단 슈퍼비전은 오히려 부정적인 영향을 미친다고 할 수 있다. 또한 슈퍼바이저와의 관계가 좋을수록, 그리고 슈퍼비전에 만족할수록 실습생의 진로정체감 형성에는 긍정

표 6. 진로정체감에 미치는 슈퍼비전 특성 분석

독립변수		모형1 (실습생모형)			모형2 (슈퍼바이저모형)			모형3 (슈퍼비전특성모형)			모형4 (슈퍼바이저관계 모형)			모형5 (슈퍼비전만족도 모형)		
		β	t	VIF	β	t	VIF	β	t	VIF	β	t	VIF	β	t	VIF
실습생 특성	(상수)			6.42***			4.93***			5.51***			4.46***			4.03***
	성별(여) <sup>1)</sup>	-.09	-1.39	1.00	-.07	-1.09	1.03	-.05	-.78	1.01	-.05	-.80	1.09	-.05	-.74	1.09
	전공(부·복수) <sup>2)</sup>	-.09	-1.38	1.00	-.09	-1.31	1.01	-.08	-1.23	1.01	-.07	-1.16	1.02	-.06	-.99	1.02
슈퍼바이저 특성	성별(여) <sup>1)</sup>				.05	.83	1.04	.09	1.31	1.22	.10	1.44	1.24	.10	1.43	1.24
	직위(과장·팀장) <sup>3)</sup>				.08	.85	1.32	.10	1.34	1.40	.10	1.38	1.39	.11	1.37	1.39
	직위(부장) <sup>3)</sup>				.17	2.25*	1.35	.15	2.05*	1.37	.16	2.12*	1.40	.18	2.38*	1.41
슈퍼비전 특성	시기1 <sup>4)</sup>							.08	.54	4.30	.07	.51	5.31	.03	.22	4.38
	시기2 <sup>4)</sup>							.23	2.94**	1.43	.24	2.97**	1.43	.21	2.77**	1.44
	시기3 <sup>4)</sup>							-.17	-1.06	5.08	.16	.99	5.15	.13	.84	5.17
	형식(집단) <sup>5)</sup>							-.24	-2.65**	1.98	-.26	-2.72**	2.06	-.25	-2.71**	2.06
	형식(개별및집단) <sup>5)</sup>							-.10	-1.11	2.10	-.11	-1.12	2.10	-.13	-1.39	2.12
슈퍼바이저와의 관계											.05	.64	1.31	.28	2.47*	3.17
슈퍼비전 만족도														.30	2.68**	3.04
R <sup>2</sup> (Adj. R <sup>2</sup> )		.02 (.01)			.07 (.05)			.14 (.09)			.14 (.09)			.17 (.12)		
Δ R <sup>2</sup>					.05			.07			.00			.03		
Durbin-Watson		-			-			-			-			1.87		
F		1.85			3.03**			3.28**			3.01***			3.45***		

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

주: <sup>1)</sup>성별 0=남, <sup>2)</sup>전공 0=주 전공, <sup>3)</sup>직위 0=주임·대리·선임, <sup>4)</sup>시기 0=거의 받지 못했다, <sup>5)</sup>형식 0=개별 슈퍼비전 시기 1=슈퍼바이저가 원할 때 비정기적으로, 2=실습생이 원할 때 비정기적으로, 3=상호 협의한 시간에 정기적으로

적으로 영향을 미친다고 할 수 있다.

## V. 결론 및 논의

사회복지현장실습은 전문적인 사회복지사가 되기 위한 필수과정이며 사회복지직이 자신에게 적합한 직업인지 가능할 수 있고, 전문가로서 장래계획을 수립할 수 있도록 도와준다(29-30). 본 연구는 사회복지현장실습의 슈퍼비전이 실습생의 진로발달에 미치는 영향을 살펴보기 위해 사회복지현장실습을 마친 서울 및 강원권 7개 4년제 대학에 재학 중인 3~4학년 212명의 자료를 분석하였다. 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 빈도 및 기술통계분석을 통해 사회복지현장실습생들이 경험하는 현장실습 및 슈퍼비전 특성을 살펴보면, 실습시기는 학기 중 보다는 방학 중 실습이 대부분이고, 실습기관은 사회복지관이 가장 많고 다음으로

이용시설 및 생활시설로 나타났다. 슈퍼바이저는 성별로는 여성이, 직위별로는 과장·팀장급, 주임·대리·선임급 그리고 부장급으로 나타났다. 슈퍼비전의 정규성 측면에서는 상호 협의한 시간에 정기적으로 하거나 혹은 기관에서 정한 실습지도시간에 정기적으로 하는 경우가 많은 것으로 나타났고, 다만 거의 받지 못했다는 경우도 12.7%로 나타났다. 슈퍼비전 형식에서는 개별 및 집단슈퍼비전이 가장 많았으나 집단 슈퍼비전만 하는 경우도 49.6% 가까이 나타났다.

둘째, 슈퍼바이저와의 관계와 슈퍼비전 만족도는 중간값 보다 높은 수준으로 나타났지만 사회복지전공생들의 진로정체감은 12점 만점에 5.80으로 나타나 실습 이후임에도 불구하고 진로에 대한 명확한 결정과 비전이 다소 부족하다고 보여진다.

셋째, 슈퍼바이저 및 슈퍼비전 특성에 따른 슈퍼비전 만족도와 진로정체감의 차이에서는 슈퍼비전 만족도에 서는 슈퍼바이저가 남성인 경우보다 여성인 경우가 높



게 나타났고, 직위에 따라서는 차이가 없고, 슈퍼비전을 비정기적으로 하는 경우보다 정기적으로 하는 경우, 그리고 집단 슈퍼비전 보다는 개별 혹은 개별 및 집단 슈퍼비전을 하는 경우가 높게 나타났다. 진로정체감에서는 유일하게 슈퍼바이저의 직위가 아랫 직위보다 부장급 등의 직위에서 높게 나타났다.

넷째, 사회복지현장실습에 참여한 실습생의 진로정체감에 미치는 슈퍼비전 및 슈퍼바이저 특성을 분석한 결과, 실습생의 성별이나 주 전공여부와는 무관하며, 슈퍼바이저가 부장급으로 높을수록, 슈퍼비전을 거의 주지 않는 것 보다는 실습생이 원할 때 언제라도 적극적으로 주는 것이 좋고, 방법적으로 개별 슈퍼비전에 비해 집단 슈퍼비전은 오히려 부정적인 영향을 미친다고 할 수 있다. 또한 슈퍼바이저와의 관계가 좋을수록, 그리고 슈퍼비전에 만족할수록 실습생의 진로정체감 형성에는 긍정적으로 영향을 미친다고 할 수 있다.

이러한 결과를 바탕으로 정책적 및 실천적 함의를 살펴보면 다음과 같다.

우선 사회복지전공생들의 진로정체감에 대한 체계적인 고찰과 이를 높이기 위한 다각적인 노력이 요청된다. 2011년 기준으로 사회복지사가 41만명 배출되었으나 현직에 근무하는 종사자는 6만 5천여명 수준으로 공급이 매우 과잉되어 있는 상태이다. 수급불균형이 심화되다 보니 전공생이 구직란에 시달려 사회복지직으로의 진로설정을 주저하게 되고 그 결과 전공에 몰입하여 학습하기 어려워지게 된다. 본 연구에서 조사대상자들이 실습 이후임에도 불구하고 진로정체감이 중간값 정도임을 감안하면 진로정체감을 높이기 위한 노력이 요구된다. 사회복지직이 장기적으로 보다 전문직화 되고 클라이언트에게 수준 높은 서비스를 제공하기 위해서는 재학 중에 명확한 진로 결정과 비전을 설정하고 이를 바탕으로 한 학업몰입이 요구된다 할 것이다.

사회복지전공생들의 진로정체감을 높이기 위해서는 본 연구에서 살펴본 현장실습의 중요성을 감안하여야 할 것이다. 누가 슈퍼바이저가 되고 언제 어떤 방식으로 슈퍼비전을 주느냐에 따라 실습생의 슈퍼비전 만족도가 달라지고 또한 진로정체감의 수준이 달라진다. 실습생을 맞는 사회복지기관 입장에서는 가능하면 상위

직급자가 슈퍼바이저가 되도록 해야 하며, 슈퍼비전은 집단적으로 하기 보다는 개별 혹은 개별과 집단을 혼합한 방식이 요구된다. 본 연구의 실습현황에서 슈퍼바이저의 직위가 주임·대리·선임급이 34.9%로 나타난 것은 비록 한국사회복지사협회[4]에서 정한 실습지도자 자격기준인 1급 소지자로서 실습생과 동등 이상의 학력 소지자로 해당 분야의 실무경력 최소 3년 이상을 충족한다 할지라도 올바른 실습지도를 위해서는 실천현장의 경험과 슈퍼비전에 대한 학습 측면에서 부족하다고 보여진다.

그리고 슈퍼바이저 입장에서는 업무 부담에 따라 개별 슈퍼비전을 주기 곤란하다 하더라도 반드시 정기적인 슈퍼비전을 주는 것이 필요하고, 기관 입장에서는 실습기간 만이라도 업무조정을 통해 슈퍼바이저가 실습생 지도에 보다 전념할 수 있도록 배려해 주어야 할 것이다. 연구결과에서 보는 바와 같이 슈퍼바이저와의 관계 그리고 슈퍼비전 만족도가 높을수록 진로정체감이 높아진다. 슈퍼바이저 스스로도 정기적으로 슈퍼비전을 주되 가능하면 개별 슈퍼비전을 줄 수 있도록 올바른 역할인식이 필요하다.

그리고 전공생들의 진로정체감을 높이기 위해서는 대학에서는 실습 이전부터 준비토록 하는 체계적인 노력과 실습기관에서는 실습과정을 통해 이론과 실천의 융합을 통해 보다 사회복지직에 관심을 갖고 흥미를 유발해 직업적 만족감을 높이도록 하는 현장실습 운용이 필요하다. 즉 사회복지 현장실습을 통해 직업적 정체성을 확립하고 자기계발을 위한 동기부여 기제로 작동할 수 있도록 해야 할 것이다.

본 연구는 이러한 함의에도 불구하고 다음과 같은 한계를 갖는다. 우선 자료수집이 조사대상자의 주관적 인식에 기초한 정량적 조사이며, 자료 수집이 일부 시도에 한정되고 횡단적 연구이므로 일반화의 한계가 있다. 또한 진로정체감에 대한 회귀식에서 모형설명력이 낮게 나와 이들 이외의 중요한 변인들이 논의되지 못한 측면이 있으므로 후속 연구를 통해 보다 다양한 변인들이 검토되어야 할 것이다.

참 고 문 헌

- [1] G. Euster, "Gerontology field Education Experience of Graduate Social Work and Gerontology Certificate Students," *Journal of Gerontological Social Work*, Vol.31, No.3/4, pp.29-47, 1999.
- [2] P. Larser and V. Robbins, "Field education: Exploring the future, Expanding the vision," *Journal of Social Work Education*, Vol.40, No.1, pp.3-11, 2004.
- [3] 김선희, 조휘일, *사회복지실습*, 양서원, 2000.
- [4] 양옥경, "사회복지현장실습 교육모델 개발연구", *한국사회복지교육*, 제1권, 제1호, pp.97-127, 2005.
- [5] 최은희, "사이버대학생과 일반대학생의 사회복지 현장실습성과 및 전문직 정체성에 영향을 미치는 요인", *한국콘텐츠학회논문지*, 제11권, 제12호, pp.475-485, 2011.
- [6] 한국사회복지사협회, *사회복지현장실습 표준지침서*, 2010.
- [7] 이형하, "시간제 등록 학생의 사회복지현장 실습 성과에 영향을 미치는 요인", *한국콘텐츠학회논문지*, 제9권, 제9호, pp.226-234, 2009.
- [8] M. Giddings, P. Cleveland, and C. Smith, "Responding to Inadequate Supervision: A Model Promoting Integration for post-MSW Practitioners," *The Clinical Supervision*, Vol.25, No.1/2, pp.105-126, 2006.
- [9] 조수민, *실습 경험이 사회복지전공생의 전문직 정체성에 미치는 영향 연구*, 이화여자대학교 대학원 석사학위논문, 2004.
- [10] 김선환, *사회복지현장실습이 사회복지전공생의 진로발달에 미치는 영향에 관한 연구: 진로정체감, 진로결정수준, 진로준비행동을 중심으로*, 이화여자대학교 대학원 석사학위논문, 2007.
- [11] 서진환, *사회복지실습의 길잡이*, 학지사, 2001.
- [12] A. Kadushin, *Supervision in Social Work*, 2nd ed, Columbia University Press.
- [13] R. Haynes, G. Corey, and P. Moulton, *Clinical Supervision in the Helping Professions: a Practice Guide*, Thomson Brooks Cole Publishing.
- [14] 김계현, *상담심리학*, 학지사, 1995.
- [15] 김충기, *미래를 위한 진로교육*, 양서원, 1995.
- [16] J. L. Holland, D. C. Daiger, and P. G. Power, *My Vocational Situation*, Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1980.
- [17] 김봉환, *대학생의 진로결정수준과 진로준비행동의 발달 및 2차원적 유형화*, 서울대학교 대학원 박사학위논문, 1999.
- [18] M. L. Savickas, "Career-Style Assessment and Counseling" in *Adlerian Counseling: A Practical Approach for a New Decade(3rd eds.)* edited by, T. Sweeney, Muncie, IN: Accelerated Development Press, pp.289-320, 1989.
- [19] J. L. Holland and J. E. holland, "Vocational indecision: More Evidence and Speculation," *Journal of Counseling Psychology*, Vol.24, pp.404-414, 1977.
- [20] 박종우, *사회사업가의 전문직업적 정체성 연구*, 서울대학교 대학원 박사학위논문, 1994.
- [21] 강철희, 최소연, "사회복지슈퍼비전의 방향 및 변인들에 대한 고찰: 연구와 실천방향을 위한 논의", *한국사회복지행정학*, 제7권, 제1호, pp.29-66, 2005.
- [22] 장혜경, 유영준, "사회복지 현장실습의 실습성과와 실습성과에 영향을 미치는 요인", *한국지역사회복지학*, 제25권, pp.273-297, 2008.
- [23] 정명숙, *사회복지 전공학생의 실습기관 슈퍼비전 내용에 관한 연구*, 강남대학교 대학원 석사학위논문, 2001.
- [24] 정수경, "사회복지전공학생의 실천수행능력에 영향을 미치는 실습지도 요인에 관한 연구", *한국사회복지학*, 제56권, 제3호, pp.327-355, 2004.
- [25] 김선희, *사회복지 실습 슈퍼비전 개선방안에 관한 연구*, 서울여자대학교 대학원 석사학위논문,

2001.

- [26] E. D. Shulman, *Intervention in Human Service: A Guide to Skills and Knowledge*(3rd Ed.), The C. V. Mosby Company, 1982.
- [27] C. Knight, "A Study of MSW and BSW students' Perception of their Field Instructors," *Journal of Social Work Education*, Vol.32, No.3, pp.399-414, 1996.
- [28] 김태선, *대학생용 진로정책감 검사의 타당화 연구*, 서울대학교 대학원 석사학위논문, 2003.
- [29] L. Bennet and S. Cole, "Social Work field Instructor Satisfaction with Faculty field liaisons," *Journal of Social Work Education*, Vol.34, No.3, pp.345-352, 1998.
- [30] M, Bogo, "Field Instruction in Social Work: a review of the Research Literature," *The Clinical Supervisor*, Vol.24, No.1/2, pp.163-193, 2005.

#### 저 자 소 개

강 중 수(Jong-Soo Kang)

정회원



- 1998년 2월 : 대구대학교 대학원 산업복지학과(문학석사)
- 2007년 8월 : 부산대학교 대학원 사회복지학과(사회복지학박사)
- 2008년 2월 ~ 현재 : 강원대학교 사회복지학과 교수

<관심분야> : 사회복지정책, 사회복지행정, 사회복지법