

A Study on the Difference between the Actual Condition and Demand of Functional Supervision of Youth Leaders: On the Basis of Functional Theory of Supervision

Kim, Kwang Rae¹⁾ (Daegu University, Lecturer)

< ABSTRACT >

The purpose of this study is to classify the functions of a youth leader through factor analysis into 'supporting function,' 'educational function,' and 'administrative function' based on the theory of supervision functional areas, and to find out the status and requirements of youth leaders for each function. Data from 241 respondents in 22 of 807 youth facilities were analyzed by multiple response analysis, Chi-square test, and descriptive statistics. The results of this study are as follows. First, according to the status of the supporting function of supervision, an annual salary of less than 20 million won was the highest for the supervision. Second, in terms of the demand of supervision for supporting function, the demand of managers and middle managers was highest. Third, as for the difference between the current status of support function and demand, people in their 30s, those with an annual salary of more than 40 million won, master's degree holders, and those with more than 8-years career experience were identified in order. Next, in the field of educational function, youth leaders working as managers and middle managers received the most supervision. When it comes to the demand for educational function, youth leaders who had a certificate for level 2 and 3 demanded the most. In regard to the difference between the status of educational function and demand, people aged 50 or over, those earning 20 million won to 30 million won a year, and graduate school students were identified in order. Finally, in the field of administrative function, people in their 20s received the most administrative supervision. As to academic background, youth leaders studying in graduate school received the most supervision of administrative function.

Key Words : Supervision, support function, education function, administration function

1) Corresponding Author: Kim, Kwang Rae, Lecturer, Daegu University, 201 Daegu-Daero, Jinryang-Eup, Gyeongsan-Si, Gyeongsangbuk-Do, Korea, 38453 / E-mail: kimkpkp@naver.com

청소년지도사의 기능별 슈퍼비전 실태 및 요구도 차이에 관한 연구: 슈퍼비전의 기능별 이론에 근거하여

김광래¹⁾ (대구대학교, 강사)

< 요약 >

본 연구의 목적은 슈퍼비전 기능 영역 이론에 근거하여 청소년지도사의 직무능력을 지지기능, 교육기능, 행정기능으로 분류하여, 청소년지도사의 각 직무기능별 슈퍼비전 현황과 요구도를 알아 보았다. 이를 위하여 전국 청소년수련 관련시설 807개 중 22개를 표본으로 최종 응답자 241명 응답 내용을 다중응답분석, 교차분석을 하였다. 본 연구를 통해 나타난 결과는 다음과 같다. ① 지지기능 영역에서 첫째, 지지기능 슈퍼비전 실태를 보면, 연봉이 2,000만원 미만이 슈퍼비전을 가장 많이 받고 있었고, 근무기간 2년 미만이 슈퍼비전을 가장 많이 받고 있었다. 둘째, 지지기능 슈퍼비전 요구도를 살펴보면 부장·중간관리자의 요구가 가장 높았다. 셋째, 지지기능 실태와 요구도 차이를 보면, 30대, 연봉 4,000만원 이상, 대학원졸, 총 경력은 8년 이상 순으로 나타났다. ② 교육기능 영역에서 첫째, 교육기능 실태를 살펴보면, 부장·중간관리사에 있는 청소년지도사가 슈퍼비전을 가장 많이 받고 있었다. 둘째, 교육기능 요구도를 살펴보면, 청소년지도사 2급, 3급을 보유한 청소년지도사가 가장 많은 요구를 하였다. 셋째, 교육기능실태와 요구도의 차이를 보면 50대 이상이 그리고 연봉 2,000만원-3,000만원, 대학원재학생 순으로 나타났다. ③ 행정기능 영역에서 첫째, 행정기능 실태를 살펴보면, 연령별 20대가 가장 많이 행정적 슈퍼비전을 받고 있었으며, 학력별로는 대학원 재학 중인 청소년지도사가 행정기능에 대한 슈퍼비전을 가장 많이 받고 있었다.

주요어 : 슈퍼비전, 행정기능, 교육기능, 지지기능

1) 교신저자: 김광래, 강사, (38453) 경상북도 경산시 진량읍 대구대로 201, 대구대학교 / E-mail: kimkpkp@naver.com

논문투고일자: 2020. 8. 7 / 심사일자: 2020. 8. 10 / 게재확정일자: 2020. 8. 25

I. 서론

청소년 시설은 청소년지도사의 전문성을 기반으로 운영되어야 하며, 청소년지도사의 직무능력은 청소년시설 운영의 질적 수준을 보장하는데 있어 중요하다. 청소년지도사의 직무능력은 지속적으로 개발되어야 하며, 슈퍼비전은 청소년지도사의 직무능력 개발을 위한 방법의 하나이다. 그런데 그동안 청소년지도사를 대상으로 하는 슈퍼비전에 관한 연구는 거의 이루어지지 않고 있다. 따라서 이 논문은 슈퍼비전을 통한 청소년지도사 직무능력 향상방법에 관한 연구이다. 청소년수련시설에서 근무하는 청소년지도사의 슈퍼비전을 개발함으로써 궁극적으로 청소년수련시설의 청소년에 대한 질적 서비스 향상에 기여할 수 있다(Lee, 2014). 청소년지도사의 슈퍼비전은 청소년지도사의 청소년문제해결능력, 부하직원의 전문성 향상 능력, 청소년지도사 상호 간의 지지적 관계형성, 청소년을 프로그램 운영의 행정능력 등을 육성하여 청소년들에게 보다 좋은 서비스를 제공할 수 있게 한다(Goo, 2012). 사회복지 분야에서는 슈퍼비전 기능을 지지기능, 책무성을 지닌 교육기능, 공공성을 지닌 행정기능으로 분류하여 사회복지시설의 직무를 수행 및 조직을 관리했다. 그러므로 사회복지시설에 관여하는 종사자들은 급변하는 현대 사회 속에서 자신의 전문성을 향상시키는 방안이 있어 슈퍼바이저와 슈퍼바이저의 상호관계는 필수적이다(Kim, 2016). 그러나 청소년시설에서의 청소년을 위한 청소년지도사의 서비스 질 향상을 위한 방법으로는 주로 보수교육을 통해 강조되고 있는 수준이다. 즉 청소년기본법 시행령 제21조에서는 청소년지도사 연수 및 자격증 발급을 명시하고 있으며, 청소년기본법 시행규칙 제10조의 2(청소년지도사 보수교육)에서는 ①법 제24조의 제1항에 따라 일정한 보수교육을 받도록 되어있는 실정이다. 하지만 이러한 보수교육은 청소년지도사의 직무기능영역을 체계적으로 분류하여(지지, 교육, 행정 등), 그들의 전문능력을 향상시켜 전문가로서의 활동을 할 수 있게 하는 교육이 아니고 주로 일반적인 기관운영, 프로그램개발 및 평가 기타 시대적 상황이나 사회적 현상의 변화에 대한 거대 담론의 시각전환과 같은 교육에 치중하고 있어 청소년지도사로서의 전문능력 증진에 많은 한계를 지니고 있다. 그러므로 청소년관련시설에 종사하고 있는 청소년지도사의 기능영역별 전문능력향상을 위한 전략은 매우 필요하며 이에 대한 체계적인 연구가 요구되고 있다. 상담사나 간호사, 사회복지사 등에는 매우 활발히 연구가 진행되고 있는 반면 청소년지도사에 대한 슈퍼비전이 청소년시설현장에서 어떻게 이루어지는지에 대한 기초연구조차 되어있지 않다. 따라서 청소년지도사에 대한 능력향상을 위한 기능영역별 슈퍼비전 관련 실태를 알아보고 그들이 얼마나 슈퍼비전을 요구하고 있는지에 대한 정도와 그 차이를 탐색해보면 청소년지도사에 대한 슈퍼비전 적용의 타당성을 확인할 수 있으며, 청소년시설 종사자

의 슈퍼비전 실천방향과 앞으로 연구를 수행하는 연구자들에게 자료로도 활용할 수 있다고 판단된다. 이와 같은 연구의 필요성에 따라 본 연구 목적은 청소년수련시설에 종사하고 있는 청소년지도사에 대한 슈퍼비전 기능별(지지기능, 교육기능, 행정기능) 슈퍼비전의 현 실태를 파악하고 그들의 슈퍼비전에 대한 요구도는 어느 정도인지를 측정하여 현 실태와 요구도 간의 차이를 분석하는 것이다.

<표 1> Kadushin(1992)의 슈퍼비전 기능적 측면에 따른 분류

구분	지지적 슈퍼비전	교육적 슈퍼비전	행정적 슈퍼비전
목적	업무만족감 지원	업무능력 개선	작업배경 제공
내용	효과적으로 업무를 수행할 수 있도록 심리적인 자원 제공	업무에 필요한 지식과 기술 제공	조직의 구조와 청소년지도사의 업무를 도울 수 있는 기관 자원과의 접근법 제공
장애물	정서 불안정	무지와 낮은 인지능력	비합리적인 조직
관심 영역	업무수행을 방해하는 스트레스를 감소시키고 사기를 증진시켜 청소년지도사의 효율성을 증대하는 것	지식과 기술의 향상을 통하여 청소년지도사의 효율성을 증대시키는 것	효율적인 조직에 청소년지도사를 연결시켜 청소년지도사가 조직의 구조와 자원을 효율적으로 이용할 수 있도록 하는 것
역할 및 과제	<ol style="list-style-type: none"> 1. 스트레스 유발 상황 방지 2. 스트레스 해소 3. 스트레스 대처 원조 4. 신뢰형성 5. 관점 공유 6. 결정에 대한 책임 공유 7. 성공 위한 기회 제공 8. 동료들 통한 지지 제공 9. 업무관련 긴장 완화 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 가르침 2. 학습촉진 3. 훈련 4. 경험과 지식공유 5. 정보제공 6. 가이드 제공 7. 청소년지도사 원조 8. 전문적 성장제고 9. 조언, 제안, 문제해결 원조 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 직원의 채용과 선발 2. 직원의 임명과 배치 3. 업무계획 4. 업무할당 5. 업무위임 6. 업무모니터링 7. 업무조정 8. 의사소통촉진 9. 행정적 완충 10. 변화 대행

II. 이론적 배경

1. 슈퍼비전 기능분류

슈퍼비전 기능은 행정과 교육 기능에 중심을 두고 있었으나 최근에는 지지적 기능을 포함시키고 있다(Bae, 2013). 원래 최초로 지지적, 교육적, 그리고 행정적이라는 용어를 사용한 것은 Kadushin(1974)이었으며, Mile(2007)을 거쳐, Bernard & Goodyear(1998)로 이어지면서 슈퍼비전의 역사에 뿌리를 내린다(Lee & Jung, 2013). 청소년지도사의 슈퍼비전의 기능은 슈퍼비전의 목적을 달성하기 위한 수단(Park, 2014)이며, 전문가 집단의 특성으로 지속적으로 발전해온 정서적 지지체계이다. 이 기능의 적용을 위해 슈퍼바이저는 각 기능과 긴밀한 업무를 처리해야 한다(Kim & Park, 2016). 지지적 슈퍼비전, 교육적 슈퍼비전, 행정적 슈퍼비전을 정리하면 <표 1>에 제시되어있다(Park, 2005).

2. 지지적 슈퍼비전 기능

슈퍼비전의 지지적 기능은 슈퍼바이저의 사기를 증진시키고 만족도 증진을 목적으로 한다. 청소년지도사에 대한 지지적 슈퍼비전의 기능은 첫째, 긍정적 사기조성, 둘째, 업무 활성화, 셋째, 기관의 전체 시스템 소개, 넷째, 긍정적 피드백, 다섯째, 갈등 해결, 여섯째, 근무환경 조율 등이다(Joo, 2002). 그리고 지지적 슈퍼비전의 궁극적인 목적은 시설 종사자들을 통해 대상자에게 최적의 서비스를 제공하는 것으로, 지지적 슈퍼비전에서 중요한 기능은 시설 종사자의 사기진작을 통하여 전문적 정체감을 발달시키는 것이다.

3. 교육적 슈퍼비전 기능

청소년지도사의 교육적 슈퍼비전의 목적은 청소년관련시설의 청소년지도사의 지식과 전문성 증진 등의 업무처리기술을 개선하는 것이다(Sim, 2015). 청소년지도사에 대한 교육적 기능 영역에서 다뤄야 할 내용은 다음과 같다. 첫째, 슈퍼바이저는 슈퍼바이저에게 여러 가지 기능적 영역을 교육해야 한다. 둘째, 슈퍼바이저는 다양한 관점에서의 업무 처리 방식을 교육해야 한다. 셋째, 슈퍼바이저는 클라이언트의 요구를 파악하여 그에 맞는 피드백을 할 수 있게 슈퍼바이저를 교육시켜야 한다. 넷째, 기관 입장에서 업무처리 방식에 대해 알고 있어야 한다. 다섯째, 슈퍼바이저는 슈퍼바이저가 자신을 스스로 되돌아 볼 수 있도록 슈퍼

바이지 스스로에 대한 것을 가르쳐야 한다.

4. 행정적 슈퍼비전 기능

행정적 슈퍼비전은 시설에서 종사자가 직무를 효율적으로 진행할 수 있도록 함을 목적으로 하고 있다. 또한, 행정적 슈퍼비전은 청소년지도사의 행동을 필요한 방향으로 가이드 하는 것에 초점을 두고 기관의 복지 서비스를 실천하는데 있어 효율적으로 활용할 수 있도록 하는 과정이다. 청소년관련시설에서 청소년지도사의 행정적 슈퍼비전 기능은 직원 모집과 선발, 직원의 임명과 배치, 업무계획, 업무할당, 업무위임, 업무모니터링·재검토·평가, 업무조정, 의사소통의 기능이 있다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구의 모집단과 표본

본 연구의 모집단은 전국 2019년 현재 전국에 등록되어 있는 807개 청소년관련시설이다. 청소년관련시설에서 선택표집방법을 적용하여 서울·경기·대전·세종·광주·경주·포항·대구·울산·강릉 청소년관련시설 22개(청소년수련관, 청소년문화의 집, 청소년수련원, 청소년 특화시설)를 대상으로 하였다.

2. 측정도구 및 자료수집

본 논문에 사용된 측정도구는 Park(2014)의 박사학위논문과 Kim(2004)의 석사학위논문에서 사용한 측정도구를 참고하여 인구 사회학적 특성 8개 항목, 슈퍼비전 지지적 기능 10문항(실태:5, 요구도:5), 슈퍼비전 교육적 기능 10문항(실태:5개, 요구도:5개), 슈퍼비전 행정적 기능 10문항(실태:5개, 요구도:5개)으로 총 38개 문항으로 구성되었다. 측정도구는 리커트 5점 척도 항목으로 구성되었다. 즉 측정도구의 실태항목 점수는, 매우 잘 이루어짐 1, 대체로 잘 이루어짐 2, 보통 3, 잘 이루어지지 않음 4, 전혀 이루어지지 않음 5, 요구도 항목 점수는 매우 필요함 1, 필요함 2, 보통 3, 별로 필요 없음 4, 전혀 필요 없음 5로 구성되어있다. 청소년지도사의 슈퍼비전 실태 및 요구도 수준에 관한 조사를 위해 전국 22개 청소년수련시설에서 작성된 조사도구를 사용하여 총 263명을 면접 및 우편으로 조사하였다. 본 연구에서

관계없는 조사 내용과 일부가 누락된 총 241명의 자료를 최종 분석 자료로 사용하였다. 자료수집에 관한 구체적 내용은 <표 2>에 제시되어있다.

<표 2> 자료수집 대상 및 활용정도

청소년수련시설	조사대상 기관 수	자료수집 수	활용 자료 수	활용비율(%)
청소년수련관	14	216	202	93.0
청소년문화의 집	5	25	19	76.0
청소년특화시설	2	16	15	93.7
청소년수련원	1	6	5	83.3
계	22	263	241	91.6

3. 자료분석

본 연구를 위한 통계방법은 다음과 같다. 다중응답분석(Multiple-Response Analysis), 기술통계(Descriptive Statistics), 평균점수 및 빈도분석(Frequency Analysis)를 이용하여 슈퍼비전의 실태 및 요구 수준을 파악하였다. 또한, 일원분산분석, 신뢰분석, t-test, 요인분석 및 사후검정의 통계방법을 적용하여 분석하였다. 자료분석 결과에 대한 해석은 유의성을 중심으로 이론적 근거에 따라 응답자의 특성별 슈퍼비전기능별 실태와 요구정도를 분석하여 설명하였으며, 또한 응답자의 특성별로 슈퍼비전 기능별 실태와 요구간의 차이는 그 정도를 단순히 분석하기 위해 평균점수를 기준으로 개인특성별 슈퍼비전 실태와 요구도간의 정도를 비교분석하였다. 실태와 요구도 측정항목에서 요구도가 거의 높게 나타나지만 분석방법상 수치는 낮게 나타나 실태와 요구도차이 정도는 절대치로 하였다.

가. 슈퍼비전의 요인 및 신뢰도분석

(1) 실태관련 변수의 요인 및 신뢰도분석

슈퍼비전 실태의 Bartlett의 구형성검정 및 KMO 검정을 실시하였다. KMO 값이 .946으로 요인분석을 위해 변수들에 선택이 좋은 것으로 나타났다. Bartlett의 결과로 유의확률이 <.001로써 귀무가설이 기각되어진다. 따라서 요인분석의 사용이 적합하다. 슈퍼비전 실태의 하위요인에 대한 신뢰도분석 결과, 지지기능에 대한 신뢰도 계수가 .933으로 나타났고, 교육기능에 대한 신뢰도 계수가 .915, 행정기능에 대한 신뢰도 계수가 .805로 나타났다.

(2) 요구도관련 변수의 요인 및 신뢰도분석

슈퍼비전 요구의 KMO 검정과 Bartlett의 구형성 검정을 실시하였다. KMO 값이 .948로 매우 높은 수치로서 변수들의 선택이 상당히 좋은 편으로 나타났다. Bartlett의 구형성 검정 분석결과 유의확률이 <.001로써 귀무가설이 기각되어진다. 따라서 요인분석의 사용이 적합하다. 슈퍼비전 요구의 하위요인에 대한 신뢰도분석 결과, 지지기능에 대한 신뢰도 계수가 .935로 나타났고, 교육기능에 대한 신뢰도 계수가 .930, 행정기능에 대한 신뢰도 계수가 .904로 나타났다.

IV. 조사연구의 분석 및 해석

1. 연구대상자의 일반적 특성

연령, 소지한 자격증, 현재 근무하는 시설 근무기간, 연봉, 최종학력, 전체 청소년수련시설 총 경력, 현재 직위별로 빈도분석(frequency analysis)을 통해 연구대상의 일반적 특성을 보면 <표 3>과 같다. 연령은 20대 107명(41.5%)으로 가장 많았으며 30대 95명(36.8%), 40대 36명(13.7%), 50대 이상(9.1%) 순으로 나타났으며, 이들의 평균 연령은 33.00(±8.25)세이다. 연봉은 2,000-3,000만원 137명(56.9%)으로 가장 많았으며 3,000-4,000만원 70명(29.1%), 4,000만원 이상 25명(10.4%), 2,000만원 미만 9명(3.7%) 순으로 나타났으며, 이들의 평균 연봉은 2,802.24(±881.84)만원이다. 최종학력은 대졸 165명(62.7%)으로 가장 많았으며 대학원 재학 중 62명(23.6%), 대학원졸 47명(19.5%), 전문대졸이하 36명(13.7%) 순으로 나타났으며, 소지한 자격증은 청소년지도사 2급 3급 197명(81.7%)으로 가장 많았으며 청소년지도사 1급 27명(11.2%), 없다 17명(7.1%) 순으로 나타났다. 현재 근무하는 시설 근무시간은 2년 미만 66명(27.4%)으로 가장 많았으며 2년-4년 63명(26.1%), 8년 이상 48명(19.9%), 4년-6년 40명(16.6%), 6년-8년 24명(10.0%) 순으로 나타났으며, 이들의 평균 현재 근무하는 시설 근무시간은 61.49(±66.03)개월이다. 전체 청소년수련시설 총 경력은 8년 이상 78명(32.4%)으로 가장 많았으며 2년-4년 56명(23.2%), 4년-6년 50명(20.8%), 2년 미만 30명(12.5%), 6년-8년 27명(11.2%) 순으로 나타났으며, 이들의 평균 전체 청소년수련시설 총 경력은 85.62(±69.91)개월이다. 현재 직위는 청소년지도사 170명(70.5%)으로 많았으며 부장·중간관리자 44명(18.3%), 기타 27명(11.2%) 순으로 나타났다. 그중 기타 27명(11.2%) 청소년수련시설 근무자중 청소년지도사 자격증은 소지하고 있으나 임시직 또는 일용계약직 등의 신분으로 종사하는 종사자를 의미한다.

<표 3> 연구대상자의 일반적 특성

특성	범주	빈도(명)	퍼센트(%)
연령	20대	107	41.5
	30대	95	36.8
	40대	36	13.7
	50대 이상	20	9.1
연봉	2,000만원 미만	9	3.7
	2,000-3,000만원	137	56.9
	3,000-4,000만원	70	29.1
	4,000만원 이상	25	10.4
최종학력	전문대이하	36	13.7
	대졸	165	62.7
	대학원 재학	62	23.6
	대학원 졸	47	19.5
소지한 자격증	청소년지도사 1급	27	11.2
	청소년지도사 2급 3급	197	81.7
	없다	17	7.1
현재 근무하는 시설 근무기간	2년 미만	66	27.4
	2년-4년	63	26.1
	4년-6년	40	16.6
	6년-8년	24	10.0
	8년 이상	48	19.9
전체 청소년수련시설 총 경력	2년 미만	30	12.5
	2년-4년	56	23.2
	4년-6년	50	20.8
	6년-8년	27	11.2
현재 직위	8년 이상	78	32.4
	부장·중간관리자	44	18.3
	청소년지도사	170	70.5
	기타	27	11.2

2. 응답자 특성에 따른 슈퍼비전 기능별 실태 및 요구분석

가. 지지기능 실태와 요구도

청소년지도사의 지지기능관련 슈퍼비전 내용은 나의 가치인정, 부족한 부문인정, 편안한 환경제공, 능력극대화 자극 및 평가와 지지 등의 5가지 내용이다.

(1) 연구대상자의 지지기능 슈퍼비전 실태

일반적 특성에 따른 지지기능 실태 차이를 알아보기 위하여 t-test와 일원분산분석을 실시한 결과 <표 4>에 나타나 있다. 연봉($F=2.68, p=.048$)은 유의미한 차이가 있다는 것으로 나타났고 4,000만원 이상(2.96 ± 1.00)에서 높은 평균점수를 보이며 2,000-3,000만원($2.57 \pm .83$), 3,000-4,000만원($2.45 \pm .82$), 2,000만원 미만($2.26 \pm .67$) 순으로 나타났다. 집단 간의 차이를 확인하기 위해 Scheffe 분석을 실시한 결과, 4,000만원 이상 집단과 2,000만원 미만 집단 간의 차이가 나타났다. 현재 근무하는 시설 근무기간($F=1.66, p=.041$)은 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 6년 이상 8년 미만($2.85 \pm .97$)에서 높은 평균점수를 보이며 2년에서 4년 미만($2.67 \pm .86$), 8년 이상($2.57 \pm .84$), 4년에서 6년 미만($2.48 \pm .92$), 2년 미만($2.40 \pm .73$) 순으로 나타났다. 그리고 Scheffe 분석을 실시한 결과, 6년에서 8년 미만 집단과 4년에서 6년 미만 집단 간의 차이가 나타났다. 즉 연봉이 높고 근무기간이 길수록 지지기능관련 슈퍼비전을 못 받고 있다.

(2) 연구대상자의 지지기능 슈퍼비전 요구도

일반적 특성에 따른 지지기능 요구 차이를 알아보기 위하여 t-test와 일원분산분석을 실시한 결과 <표 5>에 제시되어있다. 현재 직위($F=1.24, p=0.291$)는 차이가 있음으로 나타났다. 청소년지도사(1.81 ± 0.63)에서 높은 평균점수를 나타냈고 시설장(1.68 ± 0.60), 부장·중간관리자(1.67 ± 0.56) 순으로 나타났다. 그리고 Scheffe 분석을 실시한 결과, 청소년지도사 집단과 부장·중간관리자 집단 간의 차이가 있음으로 나타났다. 즉 직급이 높을수록 슈퍼비전에 대한 요구가 높게 나타났다. 연령($F=.46, p=.711$), 연봉($F=1.29, p=.279$), 최종학력($F=.48, p=.698$), 소지한 자격증($F=1.96, p=.143$), 현재 근무하는 시설 근무기간($F=.29, p=.884$), 전체 청소년수련시설 총 경력($F=.32, p=.864$)에서는 차이가 나타났다.

(3) 연구대상자의 지지기능 슈퍼비전 실태와 요구도 차이

일반적 특성에 따른 교육기능 요구 차이를 알아보기 위하여 t-test와 일원분산분석을 실시해 그 결과가 <표 6>에 제시되어있다. 소지한 자격증($F=2.00, p=.037$)은 차이가 있음으로 나타났다. 그리고 없다($2.11 \pm .79$)가 가장 높은 평균점수를 보이며 청소년지도사 1급($1.82 \pm .43$), 청소년지도사 2급, 3급($1.81 \pm .60$) 순으로 나타났다. 그리고 Scheffe 분석을 실시해서, 없다 집단과 청소년지도사 2급, 3급 간의 차이가 있음으로 나타났다.

<표 4> 연구대상자의 일반적 특성별 지지기능 실태

특성	범주	평균	표준 편차	<i>t</i> / <i>F</i>	<i>p</i>	사후 검정
연령	20대a	2.40	.73	2.15	.095	
	30대b	2.68	.94			
	40대c	2.65	.92			
	50대 이상d	2.76	.73			
연봉	2,000만원 미만a	2.26	.67	2.68	.048	d>a
	2,000-3,000만원b	2.57	.83			
	3,000-4,000만원c	2.45	.82			
	4,000만원 이상d	2.96	1.00			
최종학력	전문대졸a	2.58	.87	1.80	.148	
	대졸b	2.59	.80			
	대학원 재학 중c	2.01	.95			
	대학원졸d	2.62	.94			
소지한 자격증	청소년지도사 1급a	2.66	.95	.37	.690	
	청소년지도사 2급 3급b	2.54	.86			
	없다c	2.67	.52			
현재 근무하는 시설 근무기간	2년 미만a	2.40	.73	1.66	.041	d>c
	2년-4년b	2.67	.86			
	4년-6년c	2.48	.92			
	6년-8년d	2.85	.97			
	8년 이상e	2.57	.84			
전체 청소년수련시설 총 경력	2년 미만a	2.47	.78	.60	.663	
	2년-4년b	2.52	.77			
	4년-6년c	2.48	.87			
	6년-8년d	2.59	1.02			
	8년 이상e	2.68	.86			
현재 직위	부장·중간관리자a	2.34	.82	2.12	.122	
	청소년지도사	2.60	.67			
	시설장	2.72	.73			
전체 평균		2.56	.84			

〈표 5〉 연구대상자의 일반적 특성별 지지기능 요구

특성	범주	평균	표준 편차	<i>t</i> / <i>F</i>	<i>p</i>	사후 검정
연령	20대a	1.77	.66	.46	.711	
	30대b	1.72	.60			
	40대c	1.84	.62			
	50대 이상d	1.88	.32			
연봉	2,000만원 미만a	1.78	.67	1.29	.279	
	2,000-3,000만원b	1.82	.66			
	3,000-4,000만원c	1.65	.53			
	4,000만원 이상d	1.82	.60			
최종학력	전문대졸a	1.83	.63	.48	.698	
	대졸b	1.78	.61			
	대학원 재학 중c	1.58	.79			
	대학원졸d	1.75	.61			
소지한 자격증	청소년지도사 1급a	1.85	.53	1.96	.143	
	청소년지도사 2급 3급b	1.74	.62			
	없다c	2.02	.72			
현재 근무하는 시설 근무기간	2년 미만a	1.74	.63	.29	.884	
	2년-4년b	1.83	.61			
	4년-6년c	1.72	.68			
	6년-8년d	1.74	.67			
	8년 이상e	1.80	.56			
전체 청소년수련시설 총 경력	2년 미만a	1.71	.67	.32	.864	
	2년-4년b	1.82	.63			
	4년-6년c	1.81	.69			
	6년-8년d	1.70	.53			
	8년 이상e	1.75	.58			
현재 직위	부장·중간관리자a	1.67	.56	1.24	.021	b>a
	청소년지도사b	1.81	.63			
	시설장	1.68	.60			
전체 평균		1.77	.61			

<표 6> 연구대상자의 일반적 특성별 지지기능 실태와 요구도 차이

특성	범주	실태평균(A)	요구도 평균(B)	A-B
연령	20대	2.40	1.77	.63
	30대	2.68	1.72	.96
	40대	2.65	1.84	.81
	50대 이상	2.76	1.88	.88
연봉	2,000만원 미만	2.26	1.78	.48
	2,000-3,000만원	2.57	1.82	.75
	3,000-4,000만원	2.45	1.65	.80
	4,000만원 이상	2.96	1.82	1.14
최종학력	전문대졸	2.58	1.83	.75
	대졸	2.59	1.78	.81
	대학원 재학 중	2.01	1.58	.43
	대학원졸	2.62	1.75	.87
소지한 자격증	청소년지도사 1급	2.66	1.85	.81
	청소년지도사 2급 3급	2.54	1.74	.80
	없다	2.67	2.02	.65
현재 근무하는 시설 근무기간	2년 미만	2.40	1.74	.66
	2년-4년	2.67	1.83	.84
	4년-6년	2.48	1.72	.76
	6년-8년	2.85	1.74	1.11
	8년 이상	2.57	1.80	.77
전체 청소년수련시설 총 경력	2년 미만	2.47	1.71	.76
	2년-4년	2.52	1.82	.70
	4년-6년	2.48	1.81	.66
	6년-8년	2.59	1.70	.89
	8년 이상	2.68	1.75	.93
현재 직위	부장·중간관리자	2.34	1.67	.67
	청소년지도사	2.60	1.81	.79
	시설장	2.72	1.68	1.04
전체 평균		2.56	1.77	

나. 교육기능 실태와 요구도

청소년지도사의 교육기능관련 슈퍼비전 내용은 지역사회와 기관프로그램교육, 프로그램 기획관련전문교육, 재교육기회제공, 자아인식발달기회교육, 및 업무관련기록교육 등의 5가지 내용이다.

(1) 연구대상자의 교육기능 슈퍼비전 실태

일반적 특성에 따른 교육기능 실태 차이를 보고자 t-test와 일원분산분석을 실시해서 그 결과 <표 7>에 제시되어있다. 현재 직위($F=1.21, p=.029$)는 차이가 있음으로 나타났다. 그리고 시설장($2.84 \pm .76$)에서 높은 평균점수를 보이며 청소년지도사($2.76 \pm .86$), 부장·중간관리자($2.56 \pm .84$) 순으로 나타났다. 그리고 Scheffe 분석을 실시한 결과, 시설장 집단과 부장·중간관리자 집단 간의 차이가 있음으로 나타났다. 즉 직위가 낮을수록 교육기능관련 슈퍼비전을 못 받고 있다.

(2) 연구대상자의 교육기능 슈퍼비전 요구

일반적 특성에 따른 교육기능 요구 차이를 알아보고자 t-test와 일원분산분석을 실시한 결과 <표 8>에 나타나있다. 소지한 자격증($F=2.00, p=.037$)은 차이가 있음으로 나타났다. 그리고 없다($2.11 \pm .79$)가 가장 높은 평균점수를 보이며 청소년지도사 1급($1.82 \pm .43$), 청소년지도사 2급, 3급($1.81 \pm .60$) 순으로 나타났다. 그리고 Scheffe 분석을 실시한 결과, 없다 집단과 청소년지도사 2급, 3급 집단 간의 차이가 있음으로 나타났다. 즉 청소년지도사의 자격증이 없는 종사자가 교육기능관련 슈퍼비전에 대한 요구가 높게 나타났다.

(3) 연구대상자의 교육기능 슈퍼비전 실태와 요구도 차이

<표 9>에 의하면 슈퍼비전 교육기능 실태와 요구도와의 차이를 파악하였다. 교육기능 실태와 요구도와의 차이 평균점수를 분석한 결과는 다음과 같다. 연령별로는 50대 이상이 차이가 가장 크며. 연봉별로는 2,000만원-3,000만원이 차이가 가장 크며. 학력별로는 대학원재학생중인 자가 차이가 가장 크게 나타났다. 청소년지도사 1급자격소지자가 차이를 가장 크게 보이고 있다. 근무기간은 6년-8년이 차이가 가장 크게 나타났다. 총 경력으로는 2년 미만이 가장 높게 나타났다.

<표 7> 연구대상자의 일반적 특성별 교육기능 실태

특성	범주	평균	표준 편차	<i>t</i> / <i>F</i>	<i>p</i>	사후 검정
연령	20대a	2.63	.76	1.21	.308	
	30대b	2.76	.92			
	40대c	2.83	.88			
	50대 이상d	3.04	.79			
연봉	2,000만원 미만a	2.46	.90	.69	.556	
	2,000-3,000만원b	2.78	.81			
	3,000-4,000만원c	2.65	.88			
	4,000만원 이상d	2.80	.94			
최종학력	전문대졸a	2.72	.86	.49	.693	
	대졸b	2.72	.81			
	대학원 재학 중c	2.50	.86			
	대학원졸d	2.82	.94			
소지한 자격증	청소년지도사 1급a	2.77	.88	.05	.949	
	청소년지도사 2급 3급b	2.72	.86			
	없다c	2.76	.61			
현재 근무하는 시설 근무기간	2년 미만a	2.64	.77	.69	.601	
	2년-4년b	2.83	.81			
	4년-6년c	2.63	.95			
	6년-8년d	2.86	1.00			
	8년 이상e	2.76	.83			
전체 청소년수련시설 총 경력	2년 미만a	2.69	.73	.04	.997	
	2년-4년b	2.73	.79			
	4년-6년c	2.72	.93			
	6년-8년d	2.77	.98			
	8년 이상e	2.74	.84			
현재 직위	부장·중간관리자a	2.56	.84	1.21	.029	c>b
	청소년지도사b	2.76	.86			
	시설장	2.84	.76			
전체 평균		2.73	.85			

〈표 8〉 연구대상자의 일반적 특성별 교육기능 요구

특성	범주	평균	표준 편차	<i>t</i> / <i>F</i>	<i>p</i>	사후 검정
연령	20대a	1.80	.63	.74	.531	
	30대b	1.80	.58			
	40대c	1.94	.60			
	50대 이상d	1.95	.43			
연봉	2,000만원 미만a	1.80	.64	.31	.816	
	2,000-3,000만원b	1.84	.64			
	3,000-4,000만원c	1.78	.49			
	4,000만원 이상d	1.90	.61			
최종학력	전문대졸a	1.84	.59	1.17	.323	
	대졸b	1.84	.58			
	대학원 재학 중c	1.52	.54			
	대학원졸d	1.86	.66			
소지한 자격증	청소년지도사 1급a	1.82	.43	2.00	.037	c>b
	청소년지도사 2급 3급b	1.81	.60			
	없다c	2.11	.79			
현재 근무하는 시설 근무기간	2년 미만a	1.82	.58	.45	.769	
	2년-4년b	1.90	.56			
	4년-6년c	1.76	.69			
	6년-8년d	1.75	.57			
	8년 이상e	1.84	.62			
전체 청소년수련시설 총 경력	2년 미만a	1.71	.56	.32	.862	
	2년-4년b	1.85	.61			
	4년-6년c	1.86	.72			
	6년-8년d	1.84	.50			
	8년 이상e	1.84	.56			
현재 직위	부장-중간관리자a	1.76	.57	.38	.685	
	청소년지도사b	1.85	.61			
	시설장	1.82	.60			
전체 평균		1.83	.59			

<표 9> 연구대상자의 일반적 특성별 교육기능 실태와 요구도 차이

특성	범주	실태평균(A)	요구도 평균(B)	A-B
연령	20대	2.63	1.80	.83
	30대	2.76	1.80	.96
	40대	2.83	1.94	.89
	50대 이상	3.04	1.95	1.09
연봉	2,000만원 미만	2.46	1.80	.66
	2,000-3,000만원	2.78	1.84	.94
	3,000-4,000만원	2.65	1.78	.87
	4,000만원 이상	2.80	1.90	.90
최종학력	전문대졸	2.72	1.84	.88
	대졸	2.72	1.84	.88
	대학원 재학 중	2.50	1.52	.98
	대학원졸	2.82	1.86	.96
소지한 자격증	청소년지도사 1급	2.77	1.82	.95
	청소년지도사 2급 3급	2.72	1.81	.91
	없다	2.76	2.11	.65
현재 근무하는 시설 근무기간	2년 미만	2.64	1.82	.84
	2년-4년	2.83	1.90	.93
	4년-6년	2.63	1.76	.87
	6년-8년	2.86	1.75	1.11
	8년 이상	2.76	1.84	.92
전체 청소년수련시설 총 경력	2년 미만	2.69	1.71	.98
	2년-4년	2.73	1.85	.88
	4년-6년	2.72	1.86	.86
	6년-8년	2.77	1.84	.93
	8년 이상	2.74	1.84	.90
현재 직위	부장·중간관리자	2.56	1.76	.80
	청소년지도사	2.76	1.85	.91
	시설장	2.84	1.82	1.02
전체 평균		2.73	1.82	

다. 행정기능 실태와 요구도

청소년지도사의 행정기능관련 슈퍼비전 내용은 근무조건안내, 기관의 조직과 운영안내, 서류작성방법, 타부서와의 협력, 법규 및 지침지도 등의 5가지 내용이다.

(1) 연구대상자의 행정기능 슈퍼비전 실태

일반적 특성에 따른 행정기능 실태 차이를 알아보기 위하여 t-test와 일원분산분석을 실시한 결과 <표 10>에 제시되어있다. 연령($F=3.29, p=.021$)은 차이가 있음으로 나타났다. 그리고 Scheffe 분석을 실시한 결과, 50대 이상 집단과 20대 집단 간의 차이가 있음으로 나타났다. 연봉($F=2.84, p=.039$)은 차이가 있음으로 나타났다. 4,000만원 이상($2.89 \pm .90$)에서 높은 평균 점수를 보이며 2,000-3,000만원($2.68 \pm .82$), 3,000-4,000만원($2.50 \pm .80$), 2,000만원 미만($2.11 \pm .55$) 순으로 나타났다. Scheffe 분석을 실시한 결과, 4,000만원 이상 집단과 2,000만원 미만 집단 간의 차이가 있음으로 나타났다. 최종학력($F=3.50, p=.016$)은 차이가 있음으로 나타났다. Scheffe 분석을 실시한 결과, 대학원졸 집단과 대학원 재학 중 집단 간의 차이가 있음으로 나타났다.

(2) 연구대상자의 행정기능 슈퍼비전 요구

일반적 특성에 따른 행정기능 요구 차이를 알아보기 위하여 t-test와 일원분산분석을 실시한 결과 <표 11>에 제시되어있다. 최종 학력($F=.13, p=.045$)은 차이가 있음으로 나타났다. 전문대졸($1.74 \pm .50$)이 가장 높은 평균점수를 보이며 있다. Scheffe 분석을 실시한 결과, 전문대졸 집단과 대학원 재학 중 집단 간의 차이가 있음으로 나타났다. 소지한 자격증($F=2.87, p=.029$)은 차이가 있음으로 나타났다. Scheffe 분석을 실시한 결과, 없다 집단과 청소년지도사 2급, 3급 집단 간의 차이가 있음으로 나타났다.

(3) 연구대상자의 행정기능 슈퍼비전 실태와 요구도 차이

<표 12>에서와 같이 슈퍼비전 행정기능 실태와 요구도와의 차이를 파악하였다. 실태와 요구도와의 차이 평균점수를 분석한 결과 성별은 연령별로는 50대 이상이 차이가 가장 크고 20대가 가장 낮았다. 연봉별로는 4,000만원 이상이 차이가 가장 높게 나타났다. 학력별로는 대학원졸이 가장 차이가 크게 나타났다. 청소년지도사 2, 3급자격증소지자가 차이가 가장 높게 나타났다. 근무기관에서는 4년-6년이 차이가 가장 높게 나타났다. 총 경력에서는 8년 이상이 차이가 가장 높게 나타났다. 청소년지도사의 행정기능에 대한 슈퍼비전 실태 및 요

구도를 분석한 결과, 여성 청소년지도사 중 50대 이상, 소득 4,000만원 이상, 대학원졸, 근무기간이 4-6년 미만, 청소년수련관 종사자가 슈퍼비전 행정기능의 슈퍼비전이 잘 안 이루어지고 있고 슈퍼비전 행정기능에 대한 요구도가 높게 나타나 그들에 대한 행정영역의 슈퍼비전 전략을 체계적으로 수립할 필요가 있다.

<표 10> 연구대상자의 일반적 특성별 행정기능 실태

특성	범주	평균	표준 편차	<i>t</i> / <i>F</i>	<i>p</i>	사후 검정
연령	20대a	2.45	.75	3.29	.021	d>a
	30대b	2.73	.86			
	40대c	2.75	.87			
	50대 이상d	3.00	.75			
연봉	2,000만원 미만a	2.11	.55	2.84	.039	d>a
	2,000-3,000만원b	2.68	.82			
	3,000-4,000만원c	2.50	.80			
	4,000만원 이상d	2.89	.90			
최종학력	전문대졸a	2.46	.58	3.50	.016	d>c
	대졸b	2.63	.79			
	대학원 재학 중c	2.06	.94			
	대학원졸d	2.84	.95			
소지한 자격증	청소년지도사 1급a	2.77	.87	.56	.572	
	청소년지도사 2급 3급b	2.60	.83			
	없다c	2.71	.64			
현재 근무하는 시설 근무기간	2년 미만a	2.47	.78	.88	.475	
	2년-4년b	2.72	.84			
	4년-6년c	2.66	.80			
	6년-8년d	2.72	.93			
	8년 이상e	2.63	.82			
전체 청소년수련시설 총 경력	2년 미만a	2.39	.87	.87	.485	
	2년-4년b	2.63	.86			
	4년-6년c	2.69	.80			
	6년-8년d	2.57	.90			
	8년 이상e	2.69	.77			
현재 직위	부장·중간관리자a	2.53	.86	.52	.598	
	청소년지도사b	2.64	.83			
	시설장	2.73	.75			
전체 평균		2.61	.81			

<표 11> 연구대상자의 일반적 특성별 행정기능 요구도

특성	범주	평균	표준 편차	t/F	p	사후검정
연령	20대a	1.70	.59	1.16	.326	
	30대b	1.64	.56			
	40대c	1.84	.59			
	50대 이상d	1.75	.40			
연봉	2,000만원 미만a	1.82	.51	2.01	.113	
	2,000-3,000만원b	1.71	.61			
	3,000-4,000만원c	1.60	.42			
	4,000만원 이상d	1.91	.69			
최종학력	전문대졸a	1.74	.50	.13	.045	a>c
	대졸b	1.71	.55			
	대학원 재학 중c	1.62	.76			
	대학원졸d	1.69	.65			
소지한 자격증	청소년지도사 1급a	1.86	.42	2.87	.029	c>b
	청소년지도사 2급 3급b	1.66	.56			
	없다c	1.93	.81			
현재 근무하는 시설 근무기간	2년 미만a	1.72	.55	.73	.573	
	2년-4년b	1.70	.57			
	4년-6년c	1.58	.59			
	6년-8년d	1.69	.57			
	8년 이상e	1.79	.61			
전체 청소년수련시설 총 경력	2년 미만a	1.69	.56	.41	.802	
	2년-4년b	1.69	.60			
	4년-6년c	1.70	.61			
	6년-8년d	1.59	.54			
	8년 이상e	1.75	.56			
현재 직위	부장·중간관리자a	1.65	.52	.41	.662	
	청소년지도사b	1.72	.58			
	시설장	1.65	.63			
전체 평균		1.71	.57			

<표 12> 연구대상자의 일반적 특성별 행정기능 실태와 요구도 차이

특성	범주	실태평균(A)	요구도 평균(B)	A-B
연령	20대	2.45	1.70	.75
	30대	2.73	1.64	1.09
	40대	2.75	1.84	.91
	50대 이상	3.00	1.75	1.25
연봉	2,000만원 미만	2.11	1.82	.29
	2,000-3,000만원	2.68	1.71	.97
	3,000-4,000만원	2.50	1.60	.90
	4,000만원 이상	2.89	1.91	.98
최종학력	전문대졸	2.46	1.74	.72
	대졸	2.63	1.71	.92
	대학원 재학 중	2.06	1.62	.44
	대학원졸	2.84	1.69	1.55
소지한 자격증	청소년지도사 1급	2.77	1.86	.91
	청소년지도사 2급 3급	2.60	1.66	.94
	없다	2.71	1.93	.78
현재 근무하는 시설 근무기간	2년 미만	2.47	1.72	.75
	2년-4년	2.72	1.70	1.02
	4년-6년	2.66	1.58	1.08
	6년-8년	2.72	1.69	1.03
	8년 이상	2.63	1.79	.84
전체 청소년수련시설 총 경력	2년 미만	2.39	1.69	.70
	2년-4년	2.63	1.69	.94
	4년-6년	2.69	1.70	.99
	6년-8년	2.57	1.59	.98
	8년 이상	2.69	1.75	.94
현재 직위	부장·중간관리자	2.53	1.52	1.01
	청소년지도사	2.64	1.58	1.06
	시설장	2.73	1.63	1.10
전체 평균		2.62	1.71	

V. 결론 및 논의

이 연구는 청소년수련시설에 근무하는 청소년지도사의 직무기능별 슈퍼비전 실태와 슈퍼비전에 대한 요구를 실증 분석하여 향후 청소년지도사의 직무능력을 슈퍼비전 방법을 적용하여 육성하기 위한 방향을 제시하기 위한 목적으로 이루어졌다. 검증된 측정도구로 전국 22개 청소년수련시설 종사자를 대상으로 면접 또는 우편조사방법을 통해 총 263명을 대상으로 조사하였다. 수집된 설문 중 본 연구에 부합되는 241명의 자료를 최종 분석 자료로 사용하였다. 본 연구를 통해 나타난 중요한 내용을 보면 다음과 같다.

첫째, 지지기능관련 슈퍼비전 내용은 나의 가치인정, 부족한 부문인정, 편안한 환경제공, 능력극대화 자극, 및 평가와 지지 등의 5가지이다. 관련변인을 분석한 결과는, 첫째, 지지기능실태는 연봉이 2,000만원 미만이 슈퍼비전을 가장 많이 받고 있으며, 근무기간은 2년 미만이 가장 많이 받고 있다. 즉 연봉이 높고 근무기간이 길수록 지지기능관련 슈퍼비전을 못 받고 있다. 둘째, 지지기능 요구도는 현재 직위로는 부장·중간관리자가 슈퍼비전 요구도가 가장 높다. 즉 직급이 높을수록 슈퍼비전에 대한 요구가 높게 나타났다. 셋째, 지지기능 실태와 요구도 차이는 연봉 4,000만원 이상, 대학원졸, 청소년지도사 1급자격증 소지자, 근무기간 6년-8년, 총 경력으로는 8년 이상 종사자 순으로 슈퍼비전 지지기능에 대한 현재의 실태와 요구도 간의 차이가 높았다. 따라서 그들에 대한 슈퍼비전 지지영역에 대한 체계적인 슈퍼비전 전략을 세워 실시해 나가야 한다.

둘째, 교육기능 내용으로는 지역사회와 기관프로그램교육, 프로그램기획 관련전문교육, 재교육기회제공, 자아인식발달기회교육, 및 업무관련기록교육 등의 5가지이다. 관련변인을 분석한 결과는, 첫째, 교육기능 실태, 현재 직위가 부장·중간관리자에 있는 자가 슈퍼비전을 가장 많이 받고 있다. 즉 직위가 낮을수록 교육기능관련 슈퍼비전을 못 받고 있다. 둘째, 교육기능 요구정도, 소지한 자격증이 청소년지도사 2급, 3급 정도가 슈퍼비전을 가장 원하고 있는 것으로 교육기능 관련 슈퍼비전 요구도가 가장 높았다. 청소년지도사의 자격증등급이 낮은 종사자가 교육기능관련 슈퍼비전에 대한 요구가 높게 나타났다. 셋째, 교육기능실태와 요구도 차이, 교육기능에 대한 슈퍼비전의 실태 및 요구도간의 차이를 분석한 결과를 보면, 50대 이상이 그리고 연봉이 2,000만원-3,000만원, 대학원재학생, 청소년지도사 1급자격증 소지자 및 근무기간 6년-8년에 해당하는 청소년지도사가 교육기능에 대한 현재의 슈퍼비전실태와 희망하는 슈퍼비전 요구도간의 차이가 높게 나타났고 총 경력으로는 2년 미만이 가장 차이가 높게 나타났다. 이들에 대한 교육기능 영역의 슈퍼비전에 대한 체계적인 계획을 세워야 한다.

셋째, 행정기능 내용으로는 근무조건안내, 기관의 조직과 운영안내, 서류작성방법, 타부서와의 협력, 법규 및 지침지도 등의 5가지다. 관련변인을 분석한 결과는, 첫째, 행정기능 실태, 연령별로는 20대가 가장 많이 행정적 슈퍼비전을 받고 있으며, 연봉별로는 2,000만원미만이, 학력별로는 대학원재학중이 행정기능에 관한 슈퍼비전을 가장 많이 받고 있다. 연령이 많고, 고연봉자 및 고학력자(대학원졸)가 행정기능관련 슈퍼비전을 못 받고 있다. 둘째, 행정기능요구도, 최종학력으로는 대학원 재학 중인 자가 슈퍼비전을 가장 희망하고 있으며, 즉 학력이 높고 청소년지도사 2급, 3급에 해당하는 종사자가 행정기능관련 슈퍼비전의 요구가 높게 나타났다. 고학력자가 소지한 자격증별로 보면 청소년지도사 2급, 3급 소지자가 행정기능에 관한 슈퍼비전을 가장 희망하고 있다. 셋째, 행정기능 실태와 요구 정도 차이, 청소년지도사의 행정기능에 대한 슈퍼비전실태 및 요구도 차이를 분석한 결과, 50대 이상, 소득 4,000만원 이상, 대학원졸, 소지한 청소년지도사 2, 3급 자격증 소지자가, 근무기간이 4-6년 정도이고 총 경력에서는 8년 이상이 슈퍼비전 행정기능에 대한 현재의 실태와 희망하는 슈퍼비전 요구도간의 차이가 높게 나타나 그들에 대한 행정기능영역의 슈퍼비전 전략을 체계적으로 수립할 필요가 있다. 본 연구의 결과에서 청소년지도사는 청소년지도활동에 필요한 지식, 기술 및 태도에 대한 슈퍼비전 요구가 높게 나타나 선행연구와 유사한 결과를 보이고 있으나 현재의 청소년수련시설의 교육기능관련 슈퍼비전은 낮게 나타나 그 해결방향을 제시하고 있다. 또한, 청소년지도사는 행정적 기능 관련 슈퍼비전을 아직 체계적으로 받지 못하고 있으나 그 요구도가 높게 나타나 행정적 기능관련 슈퍼비전에 대한 구체적인 방안을 연구할 필요가 있다.

본 연구를 통하여 나타난 결과를 중심으로 선행연구결과와 연계하여 몇 가지 제언해 보면 다음과 같다. 첫째, Hyun(2014)의 연구에 의하면 슈퍼비전의 지지기능을 통하여 슈퍼바이지의 자아능력강화를 통해 슈퍼바이지의 업무 스트레스 및 불안을 감소시키는 것으로 나타났다. 본 연구에서도 청소년지도사의 슈퍼비전 지지기능을 통해 청소년지도사가 업무의 스트레스 및 불안을 해소하고자 지지기능관련 슈퍼비전에 대한 요구도가 높으나 현 실태는 평균 점수(2.5)이하를 보이고 있어 이에 대한 대안이 요구된다. 둘째, 슈퍼비전 교육기능에서 Lee(2009), Park(2014) 등의 연구에 의하면 교육적 슈퍼비전을 통하여 청소년수련시설과 같은 비영리 시설 종사자에게 필요한 지식, 기술 및 태도에 대한 슈퍼비전을 통해 그 시설의 활동을 활성화 시켰다. 셋째, 슈퍼비전 행정적 기능에서 Kim(2016) 연구에 의하면 행정적 슈퍼기능을 통해 종사자의 행정업무를 효과적 수행할 수 있게 되었으며, Kim(2015)의 연구에 의하면 행정적 슈퍼기능을 통해 그 기관의 구조와 자원을 효율적으로 활용할 수 있게 하였다. 결론적으로 청소년시설의 종사자인 청소년지도사에 대한 슈퍼비전은 매우 열악한 상태이다. 그것은 청소년들로 하여금 청소년시설이용 만족도를 낮추게 되어 시설이용을 피하게

한다. 그러므로 청소년지도사의 능력향상은 매우 시급한 영역이다. 그러한 능력향상을 위한 방법의 하나로 슈퍼비전이 요구되며 이에 대한 구체적인 정책 및 전략개발이 요구된다.

References

- Bernard, J. M., & Goodyear, R. K. (1998). *Fundamentals of clinical supervision* (2nd ed). Allyn & Bacon.
- Goo, J. A. (2012). *Analysis of supervision characteristics of the interim manager of social welfare institutions according to the type of eni-gram personality* [Unpublished doctoral dissertation]. Sookmyung Women's University. ☞ 국문: 고주애(2012). **에니어그램 성격 유형에 따른 사회복지기관 중간관리자의 슈퍼비전 특성분석**. 박사학위논문, 숙명여자대학교.
- Hyun, J. W. (2014). *Effects of super-vage style and supervision content on post-traumatic growth of mental health social welfare workers* [Unpublished master's thesis]. Soongsil University. ☞ 국문: 현정원(2014). **수퍼바이저 스타일과 슈퍼비전 내용이 정신 보건사회복지사의 외상 후 성장에 미치는 영향**. 석사학위논문, 숭실대학교.
- Kadushin, A. (1974). Supervisor-supervisee: A survey. *Social Work, 19*(3), 288-297. <https://doi.org/10.1093/sw/19.3.288>
- Kadushin, A. (2002). *Social welfare practice and supervision* (H. I. Cho, Trans.). Hakjisa. (Original work published 1976). ☞ 국문: Kadushin, A. (2002). **사회복지실천과 슈퍼비전** (조휘일 역). 학지사. (원서출판 1976).
- Kadushin, A. (1992). *Supervision in social work* (2nd ed). Columbia University Press.
- Kim, D. M. (2004). *A study on the supervision perception difference between supervisor and super-bage* [Unpublished master's thesis]. Kyungsung University. ☞ 국문: 김도묵 2004). **수퍼바이저와 수퍼바이저간의 슈퍼비전 인식차이에 관한연구**. 석사학위논문, 경성대학교.
- Kim, S. Y., & Park, H. J. (2016). A study on the relationship between supervision functions and responsibility of social workers. *Korean Community Welfare Studies, 56*(4), 57-81. ☞ 국문: 김승용, 박현주(2016). **수퍼비전 기능과 사회복지사의 책무성의 관계 연구**. *한국지역사회복지학, 56*(4), 57-81.
- Kim, Y. I. (2015). *A study on the effect of supervision factors on the self-efficiency of community welfare center case managers* [Unpublished master's thesis]. Soongsil University. ☞ 국문: 김영인(2015). **슈퍼비전요인이 지역사회복지관 사례관리자의 자기 효능감에 미치는 영향에 관한 연구**. 석사학위논문, 숭실대학교.
- Lee, U. A. (2009). *A study on the effect of supervision of community welfare center on job satisfaction of social welfare workers* [Unpublished master's thesis]. Sungkyul

- University. ㉮ 국문: 이은아(2009). **지역사회복지관의 수퍼비전이 사회복지사의 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구**. 석사학위논문, 성결대학교.
- Lee, J. C. (2014). *A study on the influence of organizational fairness perceived by social welfare workers on organizational immersion and intuition: Verification of the mediation effect of supervision* [Unpublished doctoral dissertation]. Korean Theological Seminary University. ㉮ 국문: 이준철(2014). **사회복지사가 지각하는 조직공정성이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구: 수퍼비전의 매개효과 검증**. 박사학위논문, 한영신학대학교.
- Park, D. S. (2005). *A study on the actual condition of supervision in the medical social welfare service* [Unpublished master' s thesis]. Ewha Womans University. ㉮ 국문: 박덕순(2005). **의료사회복지사의 수퍼비전 실태에 관한 연구**. 석사학위논문, 이화여자대학교.
- Sim, Y. H. (2015). *The effect of the supervision of the social welfare officer on the exhaustion: Focused on gangwon-do* [Unpublished master' s thesis]. Kangwon National University. ㉮ 국문: 심연희(2015). **사회복지전담공무원의 수퍼비전이 소진에 미치는 영향: 강원도를 중심으로**. 석사학위논문, 강원대학교.