

**GEORGE OANCEA**

**SUPERVIZAREA  
ÎN  
PSIHOTERAPIE**

**UN MODEL DE ANALIZĂ EMPIRICĂ**



**EDITURA UNIVERSITARĂ**  
**București, 2014**

*Motto: Statistica este precum bikinii: ceea ce dezvăluie este  
interesant, ceea ce ascunde, vital.*

*Paul Watzlawick*

## CUPRINS

Introducere .....	9
Capitolul 1	
UN MODEL DE ANALIZĂ EMPIRICĂ .....	11
1.1. Premisele modelului de cercetare. Argumente .....	11
1.2. Fundamentele studiului empiric .....	12
1.3. Obiectivele demersului empiric .....	14
Capitolul 2	
CADRUL CERCETĂRII .....	16
2.1. Ipotezele cercetării .....	16
2.2. Variabilele implicate în studiu .....	17
Capitolul 3	
OPERAȚIONALIZAREA VARIABILELOR IMPLICATE ÎN STUDIU	22
3.1. Variabila eficiența supervizării .....	22
3.2. Variabila conținutul supervizării .....	25
3.3. Variabila alianța de lucru în supervizare .....	26
3.4. Variabila calitățile personale ale unui supervizor .....	30
3.5. Variabila stilul de supervizare al supervizorului .....	32
3.6. Variabila procese dezvoltate în supervizare .....	35
3.7. Variabila competențele unui supervizor .....	39
3.8. Participanți (date estimative).....	43
Capitolul 4	
REZULTATELE CERCETĂRII. CONFIRMĂRI ȘI/SAU INFIRMĂRI	44
4.1. Respondenții studiului. Date statistice generale rezultate .....	44
4.2. Datele descriptive ale supervizaților și consistența internă a instrumentelor corespunzătoare acestei baze de date .....	49
4.3. Datele descriptive ale supervizorilor și consistența internă a instrumentelor implicate în studiu .....	51
4.4. Datele statistice corespunzătoare variabilei procese în supervizare (înregistrări).....	52

Capitolul 5	
VERIFICAREA IPOTEZELOR CERCETĂRII .....	58
5.1. Ipotezele cercetării testate pe baza de date a supervizaților (n=119 respondenți) .....	58
5.2. Concluziile cercetării privind baza de date a supervizaților .....	74
5.3. Ipotezele cercetării testate pe baza de date a supervizorilor (n=66 respondenți) .....	78
5.4. Concluziile cercetării privind baza de date supervizori .....	87
5.5. Ipotezele cercetării testate pe baza de date înregistrări în supervizare (n=66 respondenți) .....	89
5.6. Concluziile cercetării privind baza de date înregistrări în supervizare	100
5.7. Ipotezele cercetării testate corelativ pe baza de date comună formată din respondenții supervizori și supervizați .....	102
Capitolul 6	
CONCLUZIILE GENERALE ALE CERCETĂRII .....	107
6.1. Concluziile cercetării în raport cu obiectivul privind status-ul actual al supervizării .....	107
6.2. Concluziile cercetării în raport cu obiectivul privind eficientizarea supervizării sub aspectul practic .....	109
BIBLIOGRAFIE .....	110
ANEXE .....	142

## INTRODUCERE

Supervizarea în psihoterapie este o provocare atât personală cât și profesională. Modalitatea de a învăța cum se poate face psihoterapie eficientă și mai ales ce din tot ceea ce se învață contează conform procentului Pareto (20% din ceea ce învățăm și utilizăm ne ajută a fi eficienți în 80% din cazuri) se poate transforma într-un obiectiv de cercetare în dezvoltarea eficienței și eficacității demersului psihoterapeutic. Prin natura sa, psihoterapia se sprijină pe un proces interpersonal complex, care înglobează teorie și practică deopotrivă, aspecte științifice dar și artă ce ține de aspecte particulare, individuale ale celor implicați. De aici, multiplele variabile de manipulat în direcția descoperirii acelor elemente ce pot fi conținute în procentul de 20% amintit mai sus. Pe de altă parte, necesitatea dezvoltării competenței clinice reclamă un cadru, uneori mai puțin flexibil de învățare, în care clinicianul novice să poată fi securizat întâi de tehnica învățată, pentru ca apoi să treacă de acest aspect în dezvoltarea competenței inconștiente ce conduce la stadiul de expert în acest tip de intervenție. Așadar, rolul unui supervisor este multifacțat de sensibilitate interpersonală, cunoștințe dobândite și gândire clinică judicioasă (Ladany, Friedlander și Nelson, 2005), îndepărtându-se de procesul psihoterapeutic în relație cu supervizatul. În condițiile în care relația de supervizare este stadială – la început este didactică, suportivă alături de dezvoltarea competențelor supervizaților, apoi, pe măsură ce relația evoluează, centrul atenției se distribuie în zona îndoielilor supervizaților referitoare la performanța lor, pentru ca apoi, spre sfârșitul acestei relații să apară elemente de ordin consultativ – ceea ce poate deveni important a putea replica sunt elementele ce conțin informații referitoare la proces, la dinamică și mai puțin la rezultat în acest cadru al supervizării. De aceea, tentativa studiului de față își propune să cuprindă o parte din tot acest proces complex, dezvoltând un posibil model empiric de studiu al acelor elemente ce pot conduce la eficiență în supervizare, și implicit în psihoterapie. Pentru aceasta, s-a procedat la următorul demers:

## Capitolul 1

### UN MODEL DE ANALIZĂ EMPIRICĂ

#### 1.1. Premisele modelului de cercetare. Argumente

În urma trecerii în revistă a formelor și modelelor de supervizare existente în literatura de specialitate, ca fiind creuzetul de apariție și dezvoltare a acestui demers de supervizare, au rezultat o serie de întrebări cu privire la câteva aspecte neclarificate încă de către autorii cercetărilor de până acum. O mare parte a acestora ține mai degrabă de dinamica procesuală decât de rezultatele supervizării. De exemplu, cum anume este supervizarea influențată de competențele profesionale dobândite de supervisor în cadru interactiv? În ce măsură eficiența și conținutul supervizării depind de variabile precum tipul de psihoterapie practicat sau forma de realizare a supervizării? Ce este eficient din punct de vedere al supervizării și cum se poate ajunge la eficiență? Ce tip de procese intervin cu preponderență între supervisor și supervizat, care conduc la o supervizare eficientă? Literatura studiată relevă de asemenea faptul că structura fundamentală a supervizării eficiente constă în relația facilitativă – căldură, acceptare, respect, înțelegere, încredere – ca fiind necesară, dar nu și suficientă (Hutt, Scott, și King, 1983; Davidson și Emmer, 1966), adăugându-se la aceasta și comportamentul orientat pe sarcini și pe persoană.

Ceea ce apare ca ingredient în interiorul relației de supervizare și la care se referă majoritatea studiilor de până acum sunt calitățile personale ale supervisorilor (căldură, respect, încredere, înțelegere, interes în raport cu ceilalți). Totuși, aceste calități apar mai degrabă în dinamica relației între cei doi, și nu ca fiind apanajul supervisorului (Bordin, E. S., 1983; Hawkins și Shohet, 2000), de aceea nu este neapărat o condiție a eficienței supervizării. În plus, Worthington, Tan și Poulin (2002) afirmă că supervizarea amplifică aceste calități personale, dar nu specifică maniera în care se petrece acest lucru.

Carifio și Hess, (1987) observă faptul că supervisorul eficient ține cont în cadrul relației de diferențele de vârstă, sex, situație socio-economică, multiculturalitate, însă nu menționează cum anume corelează acești factori

pentru a dezvolta o supervizare eficientă. Fitch, Gillam și Baltimore (2004) remarcă diferențe consistente între supervizorii cu formare diferită, cu orientare teoretică diferită și cu experiență clinică diferită. Modalitatea în care toate acestea influențează procesele ce conduc la eficiență este însă mai precar pusă în discuție.

Inclusiv influențele multiculturale asupra relației de supervizare și implicit asupra alianței de lucru în supervizare ca variabile sociale, demografice sunt “evidente, subtile și foarte complexe” așa cum afirmă Nelson și Holloway (1990). Din acest punct de vedere cercetările relevă credința supervizorilor că abordează multicultural supervizarea, în timp ce percepția supervizaților este mai degrabă în contradicție cu această credință.

## **1.2. Fundamentele studiului empiric**

Modelul de cercetare prezent se raportează la supervizare ca fiind o interacțiune interpersonală, conform abordării lui Milne et.al., (2002). Din această accepțiune rezultă o orientare specifică asupra câtorva variabile ce intervin cu preponderență în studiile privind eficiența supervizării, și mai puțin însă a ceea ce înseamnă și conduce la eficiență în context supervizat. De altfel, lipsa cercetărilor privind dinamica interrelațională în cadrul supervizării constituie aria semnelor de întrebare de mai sus. Altfel spus, nevoia de cercetări fundamentate în direcția predictorilor de succes în supervizare poate fi percepută ca fiind tot mai acută. Datorită caracterului profund practic (determinarea drumului până la obiectivul declarat), evaluarea eficienței prin prisma proceselor și conținuturilor supervizării ar putea deveni condiție a cercetărilor viitoare, condiție sub care se dorește a se subsuma și studiul de față.

Din punctul de vedere al Asociației Americane a Psihologilor, următoarele variabile relaționale sunt demonstrate a fi implicate în eficiența supervizării (conform APA, Norcross, 2001):

- Alianța de lucru
- Coeziunea de grup
- Empatia
- Colaborarea și consensul în privința obiectivelor stabilite împreună
- Lucrul cu rezistențele
- Lucrul cu dizabilitățile funcționale

Totodată, APA remarcă variabile relaționale ca fiind “probabil” eficiente:

- Respect
- Congruență/autenticitate

- Feedback
- Reconstruirea scindărilor apărute în alianța de lucru
- Autodezvăluirea
- Managementul contratransferului
- Calitatea interpretărilor interacționale

Așadar, există cercetare parțială în legătură cu determinarea și discriminarea unor caracteristici care să conducă la o abordare eficientă în supervizare. Similar, apare lipsa unei discriminări specifice a unor caracteristici în raport cu altele evaluate de supervizor, comparativ cu cele evaluate de supervizat. Rezultă astfel o insuficientă conturare a unei imagini extinse practice a variabilelor ce conduc la eficiență în supervizare.

Principalele concluzii generale extrase din literatura studiată de la care a fost inițiat modelul de cercetare prezent, în care parte din acesta este expus mai sus, se sprijină pe următoarele presupuziții cu valoare axiomatică:

- este acceptată afirmația potrivit căreia supervizarea este o activitate oportună și care generează valoare, supervizorii de orice orientare teoretică realizând practici oarecum similare;
- în ciuda faptului că supervizorii declară faptul că își adaptează stilul de lucru după nevoile supervizaților, majoritatea au tendința de a judeca superficial propriile comportamente și de a întreprinde modificări minore în propriul stil de supervizare în acord cu nevoile supervizaților;
- metodele utilizate în supervizare reflectă mai degrabă abordarea și pregătirea proprie a supervizorului și mai puțin flexibilitatea comportamentală în funcție de cerințele supervizaților;
- toți cei implicați în supervizare preferă o abordare suportivă în dezvoltarea abilităților și competențelor proprii, și sunt mai puțin orientați pe colaborarea evaluativă și îmbunătățirea pe termen lung a propriilor abilități clinice.

Nevoia de cercetare în scopul identificării comportamentelor și proceselor ce conduc la eficiența supervizării se conturează astfel într-un spectru din ce în ce mai vizibil, similar perspectivei identificării acelor metode, modele și procese care să conducă la o învățare optimă a supervizaților din punctul de vedere al unor factori comuni. Acest tip de învățare depinde, conform literaturii specificate, de stilurile de supervizare, sexul supervizorilor, conținutul și contextul de supervizare, competența supervizorului și orientarea teoretică a acestuia, fără a fi precizată mai exact maniera în care se realizează toate acestea.

De aceea, studiul de față se orientează specific către obținerea unei mai bune înțelegeri referitoare la cum anume variabilele de mai sus



corelează între ele pentru a putea surprinde și identifica mai concret dinamica relațională între supervizor și supervizat.

### 1.3. Obiectivele demersului empiric

Potrivit accepțiunilor de până acum privind supervizarea, *status*-ul supervizării corespunzător cercetărilor efectuate în țările cu tradiție în ceea ce privește psihoterapia și supervizarea devine util în stabilirea celor mai eficiente modalități de intervenție în supervizare și determinarea direcțiilor viitoare de acțiune. Ținând cont de faptul că tradiția existentă în alte țări (Suedia, Marea Britanie, SUA, etc.) implică o anumită formare a persoanelor ce activează în acest domeniu, și implicit o anumită disciplină a receptării demersului supervizării, se evidențiază astfel importanța stabilirii *status*-ului actual sintetizat pe eșantionul românesc al populației ce receptează supervizare.

Pentru aceasta, având la bază premisele de mai sus, studiul își propune să expliciteze:

- A) Maniera în care eficiența și conținutul supervizării sunt influențate de o serie de variabile independente precum: vârsta supervizorului, sexul acestuia, tipul de psihoterapie practicat de supervizor, stilul de supervizare al supervizorului, competențele profesionale și calitățile personale ale supervizorului, pentru a putea accede la un tablou mai clar și mai specific al repetabilității eficienței în supervizare.
- B) De asemenea, studiul urmărește rezultatele corespunzătoare măsurii în care alianța de lucru (*working alliance*) și procesele activate în supervizare sunt diferențiate în raport cu calitățile personale ale supervizorului, cu competențele profesionale ale acestuia și cu stilul de supervizare.
- C) Nu în ultimul rând, sesizarea unui efect semnificativ sau eventual lipsa acestuia, privind variabilele sex, vârstă și tipul de psihoterapie practicat de supervizor asupra variabilelor dependente ale studiului, din perspectiva dinamicii interrelaționale exprimate în cadrul supervizat, prezentate în cele ce urmează.

Sintetizând toate acestea, studiul cuprinde astfel două obiective majore:

- 1) Evidențierea *status*-ului supervizării clinice actuale în țara noastră, în vederea inițierii și dezvoltării unei direcții viitoare de acțiune specifică, în acord cu conceptul de eficiență

2) Eficientizarea serviciului de supervizare clinică și a programelor aferente acestuia, prin accesarea și utilizarea consecințelor corelative reieșite din acest model de analiză

Pentru aceste metaobiective, se recurge la următoarea metodologie de cercetare empirică, susținută de justificarea acestei modalități de abordare conform literaturii de specialitate consultate, concomitent cu explicitarea fiecărui chestionar utilizat și prezentat în cadrul anexelor corespunzătoare acestora, astfel:

## Capitolul 2

### CADRUL CERCETĂRII

#### 2.1. Ipotezele cercetării

Pentru atingerea acestor obiective ale cercetării, sunt formulate următoarele ipoteze generale:

1. Conținutul și eficiența supervizării sunt influențate de competențele profesionale, calitățile personale, tipul de psihoterapie practicat de supervizor, stilul de supervizare și de sexul și vârsta acestuia.
2. Stilul de supervizare, calitățile personale ale supervizorului, competențele profesionale, sexul, vârsta și tipul de psihoterapie practicat de supervizor provoacă diferențe cu privire atât la alianța de lucru în supervizare, cât și la procesele activate în supervizare.

Aceste ipoteze vor avea un specific propriu privind implicarea tuturor variabilelor în cele patru baze de date reieșite din acest studiu, respectiv:

- baza de date a supervizaților (conține următoarele variabile: eficiența supervizării, alianța de lucru, competențele unui supervizor, stil de supervizare, conținutul supervizării, calitățile personale ale unui supervizor, sex, vârstă și tip de psihoterapie)
- baza de date a supervizorilor (conține următoarele variabile: alianța de lucru, competențele unui supervizor, stil de supervizare, calitățile personale ale unui supervizor, sex, vârstă și tip de psihoterapie)
- baza de date privind înregistrările în supervizare (conține următoarele variabile: toate variabilele cuprinse în baza de date a supervizaților și procesele apărute în supervizare, realizate de supervizor)
- baza de date comună supervizori – supervizați (cuprinde variabilele comune celor două baze de date, respectiv alianța de lucru, calitățile personale ale unui supervizor, competențele unui supervizor, stilul de supervizare)

## **2.2. Variabilele implicate în studiu**

**2.2.1. Variabilele independente** ale acestui studiu sunt constituite din:

- tipul de psihoterapie practicat de supervizor
- vârsta supervizorului
- sexul supervizorului
- competențele profesionale ale supervizorului
- calitățile personale ale supervizorului
- stilul de supervizare al supervizorului

**2.2.2. Variabilele dependente** sunt constituite din:

- eficiența supervizării
- conținutul supervizării
- alianța de lucru în supervizare
- procesele activate în supervizare

### **2.2.3. Variabile sociodemografice: vârsta și gen**

#### **2.2.3.1. Implicațiile vârstei supervizorului în supervizare**

Posibilele implicații ale **vârstei** (și în consecință și ale experienței și maturizării profesionale) au fost studiate în special de Bernard și Goodyear (1992) și de Fong și Medgyes (1994). Aceștia conchid faptul potrivit căruia supervizorii maturi (cu referință la 41 ani în studiul acestora) dispun de comportamente clare referitoare la eficiență și eficacitate, oferind un feedback bine definit. Supervizorii se diferențiază cu referință la vârsta de 41 de ani, din punctul de vedere al următorilor itemi:

- autoritatea supervizorilor resimțită de supervizați
- modalitatea acestora de a rezolva conflictele
- încurajarea supervizaților de a lucra în intervizare
- crearea condițiilor de inițiere a supervizării de către supervizor
- comunicarea deschisă a oricărui tip de feedback
- orientarea supervizorului asupra alternativelor a ceea ce s-a realizat deja
- supervizorul încurajează explicarea propriei abordări a supervizatului
- încurajarea supervizaților de către supervizor în a-și face propria autoevaluare
- supervizorul încurajează discuțiile referitoare la autoevaluări

Toate aceste comportamente diferențiază supervizorii din punctul de vedere al vârstei și al experienței profesionale totodată. Preferința supervizaților însă pentru supervizorii peste 41 de ani rezultată în studiul de față este evidentă. În raport cu această preferință, supervizații acceptă mai ușor autoritatea supervizorului, în felul acesta feedback-ul negativ fiind mai ușor acceptat (Vesna Nikolic, 2001). Nu în ultimul rând, inițierea unor studii privind modalitatea de influență a vârstei asupra predictorilor de eficiență în supervizare și diferențieri de vârstă în populația românească a supervizorilor, ar putea identifica probabil un alt interval de referință al vârstei sau chiar lipsa unei influențe a vârstei asupra eficienței. De altfel, cercetările actuale relevă consistent lipsa corelațiilor între vârsta terapeutului și rezultatul terapeutic (Beutler et. al., 2004), în timp ce diferențierea supervizorilor din considerente de vârstă este evidențiată de studiile amintite mai sus.

#### **2.2.3.2. Implicațiile genului supervizorului în supervizare**

Variabila sex în supervizare este și mai controversată datorită studiilor extinse efectuate de Granello (2003) și Down (2000). Aceștia fac vizibile contradicții referitoare câteva elemente specifice cum ar fi comunicarea între sexe, putere și stilul de discurs. Nu există însă corelații între diferențele de gen, sau între felurile de comportamente diferențiate din această perspectivă (Dindia, 2006), ci mai degrabă există corelații între diferitele grade de comportament ca și cantitate. Referitor la relația de putere, s-a constatat faptul că supervizorii bărbați întrerup mai des conversația decât supervizorii femei (Kolloch, Blumstein și Schwartz, 1985). Conform stilurilor diferite de comunicare, s-a constatat faptul că un status scăzut de putere este asociat cu roluri de subordonare și tinde să fie asociat mai intens cu supervizorii femei. Acest stil cuprinde inițierea mai multor elemente precum: spațiu distant, zâmbet, expresivitate emoțională fătășă, ezitarea în cadrul discursului personal și autodezvăluirea (Kalbfleisch și Herold, 2006). Totodată aceste comportamente nu reflectă neapărat lipsa puterii, ci mai degrabă așteptările și valorile supervizorului de sex feminin (Payne, Fuqua și Cangemi, 2001).

Pe de altă parte, studiile întreprinse de McHale și Carr (1998) dezvoltă contradicțiile privitoare la gen prin concluziile referitoare la stilul de discurs directiv. Acesta este specific mai degrabă supervizorilor femei în inițierea unui comportament de răspuns la rezistențele supervizatului. De aceea se presupune faptul că diferențele de gen sunt consecința diferențelor stilistice de abordare a supervizării. Altfel, supervizorii bărbați au tendința să

orienteze discuția spre clienții supervizaților, în timp ce femeile supervisor au tendința să discute despre experiența supervizatului (Sells et. all, 1997).

Din punctul de vedere al interacțiunilor între sexe, în general relaționările de același sex sunt mai comune decât diada diferențială (Granello, 2003). Această tendință are o probabilitate de apariție mai degrabă în cadrul diadelor de sex feminin. Totuși aceste studii nu confirmă, dar nici nu infirmă favorabilitatea uneia dintre diadele de gen. Din același punct de vedere, influența genului tandemului supervisor – supervizat este vizibilă în spectrul interpretărilor în relaționare, a modalităților de a discuta diferite topici între aceleași sexe, sau sexe diferite (Miller și Wieling, 2002). În felul acesta apare consistența în rezultatul privind protecția supervizatului și a clientului acestuia în supervizare.

Tradițional, diferențele de gen între tandemul de lucru în supervizare arată diferențe minore între bărbați și femei în ceea ce privește relația de lucru (Worthington și Stern, 1985; Sells, Goodyear, Lichtenberg și Polkinghorne, 1997). Mai mult, relaționările mixte conduc la concluzia unei diferențe semnificative în sensul că femeile supervisor în relație cu supervizații bărbați sunt orientate semnificativ către relația de supervizare comparativ cu orientarea spre sarcini, cum apare relaționarea bărbați – bărbați în supervizare. Apare astfel percepția potrivit căreia femeile supervisor sunt mai eficiente în supervizare decât bărbații supervisor.

Așadar, aceste studii reflectă în principal faptul că genul influențează calitatea relației de supervizare, credibilitatea de rol a supervisorului, dar și anumite procese ce apar în supervizare în raport cu elementele de putere exercitate (Nelson și Holloway, 1990), în raport cu expresivitatea și instrumentalitatea (Warner, 1999). Nu există însă studii referitoare la eficacitatea și eficiența genului în cadrul supervizării, atâta timp cât acesta nu corelează semnificativ cu eficiența în supervizare.

Într-un studiu al lui Schiavone și Jessell, (1988), se infirmă relația între percepția eficienței supervizării supervizaților și sexul supervisorului, minima corelație relevând o rată mai mare între protagoniștii de același sex, comparativ cu relaționările mixte (Worthington și Stern, 1985). Holloway, (1995) și ulterior Haber, R. (1996), identifică o serie de factori relevanți din punct de vedere ai performanței în supervizare printre care și caracteristicile culturale ale protagoniștilor (sex, etnie, context socio-economic). Aceste precizări se opresc aici, cum anume însă, sau dacă intervine variabila sex de exemplu în eficiența supervizării nu este specificată.

În urma studiilor efectuate în special de Worthen și Isakson (2003), și Milne et.al. (2002) privind eficiența supervizării la nivelul alianței de lucru și a proceselor activate în supervizare, reiese o lipsă a clarificării concrete a procesualității acestora. Mai mult, fiind indisolubil relaționată cu calitatea

actului terapeutic (Martin, Garske și Davis, 2000), alianța de lucru în supervizare nu se utilizează doar ca variabilă ce evaluează rezultatul supervizării, ci și pentru a determina modalitatea de a influența eficiența acesteia. De exemplu, natura relației de supervizare este influențată de caracteristicile personale ale supervisorului, dar și de variabile demografice cum ar fi: vârsta, sex, stil de lucru al supervisorului, atitudini de relaționare specifice sexului supervisorului, caracteristici personale (Borders și Leddick, 1987; Leddick și Dye, 1987; Borders et. al., 1991). Pe de altă parte, studiile propuse de Wheeler și King (2001), Hess, (1980), Minnes, (1987), evidențiază relația corelativă între satisfacția în supervizare, stilul și conținutul supervizării, fiind însă mai puțin clar metodologic cum anume conținutul supervizării sau stilul supervisorului devine ingredient activ al eficienței supervizării. Totodată stilurile de supervizare eficiente sunt corelate în diferite studii cu nivelurile de dezvoltare ale supervizaților, cu orientarea clinică, cu stilul de învățare (Heppner și Roehlke, 1984), sau cu diferite maniere autoritare sau facilitative de relaționare (Heron, 1991), ori cu adaptabilitatea supervisorului la caracteristicile supervizaților (Joshi și McAllister, 1998).

Toate acestea însă tind să nu se întâmple în practică conform aceluorasi studii. De asemenea, în practică apare o discrepanță între ceea ce declară supervisorii și ceea ce fac propriu-zis aceștia în supervizare.

Stilurile directive și nondirective au fost puse în evidență de studiile lui Friedlander și Ward, (1984), Stoltenberg, McNeill și Crethar, (1995). Aceștia afirmă corelația între directivitate și experiența clinică în supervizare – cu cât experiența supervizaților este mai mică cu atât directivitatea este mai mare – dar și preferința supervizaților pentru anumite stiluri de supervizare: entuziasm, interes, model de competență, accesibilitate și abilitatea de a gestiona criza (Kadushin, 1992).

O modalitate diferită de studiu a eficienței supervizării se referă la orientarea asupra comportamentelor specifice ale supervisorului și a proceselor generate în relația de supervizare (Proctor, 1994, Hooper, 1998). Cercetarea empirică precară nu justifică afirmațiile referitoare la corelația între comportamentul supervisorului și eficientizarea procesului de supervizare. Din acest punct de vedere, satisfacția supervizaților a fost singurul indicator al eficienței supervizării (Rabinowitz et.al., 1986). Cu atât mai puțin de exemplu, latura conversațională inițiată în contextul supervizării, sau acele activități punctuale inițiate de supervisor, care determină deschidere, dezvoltare personală și profesională a supervizatului, nu apar ca indicatori ai eficienței supervizării.

Ladany et.al., (1999), într-un studiu privind corelația alianței de lucru cu satisfacția supervizaților și cu eficiența personală în dobândirea