

경력몰입이 조직몰입과 소진에 미치는 영향 및 슈퍼비전의 조절된 매개효과

최유정, 서진우, 강종수*
강원대학교 사회복지학과

Effects of the Social Workers' Career Commitment on Organizational Commitment and Burnout and Moderated Mediating Effects of Supervision

Yu-Jeong Choi, Jin-Woo Seo, Jong-Soo Kang*
Dept. of Social Welfare, Kangwon National University

요약 본 연구는 경력몰입이 사회복지사의 조직몰입과 소진에 미치는 영향을 알아보고, 이 과정에서 슈퍼비전의 조절된 매개효과를 검증하기 위해 실시되었다. 조사대상은 강원도권 사회복지관에서 근무하는 사회복지사 280명을 표집하였고, 이 중 결측치를 제외한 209부를 자료분석에 사용했다. 연구를 검증하기 위해 빈도분석, 기술통계분석, 상관분석, SPSS Process Macro를 사용하였다. 연구 결과로는 첫째, 경력몰입은 조직몰입과 소진에 유의한 영향을 미쳤고, 둘째, 조직몰입은 경력몰입과 소진 간 유의한 매개효과를 보였으며, 마지막으로 슈퍼비전은 유의한 조절된 매개효과를 가진 것으로 분석되었다. 이러한 연구 결과를 바탕으로 실천적 함의와 후속 연구를 위한 제언을 제시하였다.

Abstract The purpose of this study was to analyze the effects of the career commitment of social workers on organizational commitment and burnout and to verify the moderated mediating effect of supervision. For this study, 280 social workers working at social welfare centers in the Gangwon state were surveyed. The data of 209 workers were used for research after excluding missing data. The analysis was carried out using frequency analysis, descriptive statistical analysis, correlation analysis, and the SPSS Process Macro. The results of this study were as follows: First, career commitment had a significant effect on organizational commitment and burnout. Second, organizational commitment had a significant mediating effect between career commitment and burnout, and finally, supervision had a significant moderated mediating effect. Based on these research results, the practical implications and suggestions for follow-up research were presented.

Keywords : Social Workers, Supervision, Organizational Commitment, Career Commitment, Burnout

1. 서론

사회복지사는 사회복지 실천현장의 일선 전문가로서 복지국가의 확장과 아울러 현재의 민·관 협력 체계로 흐르는 실천현장에서 절대적으로 필수적인 인적자원으로 여겨지고 있다. 이러한 전문성에 부합하기 위해 사회복지

지사에게 요구되는 전문성은 거시적(macro)·중시적(mezzo)·미시적(micro)을 가리지 않고 그 수준이 매우 높게 설정되어 있다. 이는 인간과 과학을 다루는 복합적인 현장 기술을 겸비해야 하기 때문이다[1].

그럼에도 사회복지사에 대한 열악한 처우와 감정노동, 그리고 사회의 낮은 인식은 사회복지사에 대해 많은 소

*Corresponding Author : Jong-Soo Kang(Kangwon National Univ.)

email: jskang@kangwon.ac.kr

Received September 14, 2023

Accepted December 8, 2023

Revised October 24, 2023

Published December 31, 2023

진과 업무상의 직무스트레스를 경험하게 한다. 한국에서는 특히 사회복지사를 전문직으로 보지 않는 경향이 만연한데, 이는 사회복지사 자격증 및 양성된 사회복지사의 숫자가 과도하게 공급되었다고 인식하는 사회적 현실에 기인한다. 2022년 기준으로 사회복지사 자격증의 총누계는 1,314,380개로 나타나 그 수가 일반적인 자격증에 비해 많은 수를 차지하며, 이 같은 경우는 사회복지영역에서의 양적 확충에 파생된 한계점이기도 하다[2].

실제로 많은 서비스 직종에 대한 대우와 감정노동에 대한 사회적 관심이 상대적으로 부족했다. 2000년대 이후 사회복지사의 소진 연구가 활발해졌다는 점이 이를 뒷받침한다[3]. 여기에 더해 사회복지사는 클라이언트의 폭력에 노출되기 쉬운 취약한 근무 환경을 지니고 있다는 점 또한 상기할 필요가 있는데[4], 민간 사회복지사의 62.5%, 사회복지 전담 공무원의 95.0%가 직접적인 클라이언트로부터의 폭력에 노출된 경험이 있다고 조사됐다[5].

이러한 현상을 확인할 수 있는 지표 중 한 가지는 Korea Association of Social Worker(2022)에서 발간한 “사회복지사통계연감”으로, 사회복지사는 자신의 업무로 인해 받는 스트레스 대비 적정 보상을 받고 있다는 점수가 5점 기준 2.46점으로 절반이 채 되지 않게 나타났다. 이는 사회복지사가 업무 현장에서 느끼는 스트레스가 상당하다는 것을 의미하는 지표이다. 여기에 더해 가장 대표적으로 나타나는 소진 또한 무시하기 어렵다. 소진 관련 연구에서 사회복지사의 꾸준한 소진 및 관련된 문제를 야기하고 있음을 지적하고 있고[6,7], 이러한 현상에 따라 사회복지사의 소진을 방지하고자 많은 연구가 축적되어 온 것이 현시점이다.

이러한 지표는 사회복지사와 같은 전문인력이 소진을 겪으며 전문적인 서비스 질이 하락하고, 이직과 같이 조직을 떠나는 부정적인 상황을 초래할 위험이 있다는 것을 의미한다. 그렇기에 사회복지사의 소진을 대처할 수 있는 조직 차원에서 다각적인 HRD(human resource development)를 논의할 필요성을 강조하고 있다. 특히, 사회복지조직에서 사회복지사의 감정 상황이 서비스 질에 유의한 영향을 미친다는 점을 고려하면[8], 소진이 결국 전문성의 하락을 불러일으킬 것은 자명하다.

전문성과 동일 차원에서 논의되는 것이 경력몰입(career commitment)이다. 경력몰입을 자신이 근무하는 전문직에 대한 태도 및 애착이란 정의에서 해석할 경우[9], 개인이 장기적·내재적으로 동기 부여됨으로써 전문성을 향상할 수 있다고 추론할 수 있다[10]. 이처럼 경력몰입을 위한 끊임없는 일련의 과정에서 소진에 대응할

수 있는 역량을 사회복지사가 배양할 수 있을 것이라 이해된다.

경력몰입의 중요성에도 불구하고, 경력몰입과 소진의 양자 관계를 규명한 연구는 경력몰입의 중요성에 비해 찾아보기 어렵다. 사회복지사의 직업 특성상 자신 외에도 클라이언트에 굉장한 영향을 미치는 직업군이기도 하므로[11], 자신의 직업에 대한 태도와 전문성 제고는 매우 중요한 절차이다.

경력몰입 외에도 조직몰입 또한 유의하게 살펴볼 필요가 있다. 조직몰입이 조직의 가치와 이해, 인간관계를 구축하는 이 일련의 애착 과정에서 조직과 직무에 대한 긍정적인 선행조건이 되기 때문이다[12]. 조직몰입 또한 소진에 유의한 부(-)적 영향을 주고[13], 경력몰입은 조직몰입에 유의한 정(+)적 영향을 미치는 과정[14]에서 사회복지사는 경력으로나, 기관으로나 강한 애착을 가지며 자신의 직업에 더 큰 몰입을 할 수 있는 계기가 된다.

사회복지사의 전문성과 태도를 함양하는 사회복지조직 단위의 HRD가 한 가지 더 존재하는데, 슈퍼비전(supervision)이다. 사회복지 현장이 다른 직종과는 다르게 인간관계에서 비롯되는 다양한 긍정적 외부 효과가 존재한다는 Perrault(2005)의 연구에서 고려했을 때 사회복지 현장에서의 슈퍼비전은 사회복지사의 소진을 유의하게 방지 효과를 보일 것으로 판단하며[15], 실제로 슈퍼비전은 소진의 방지 요인이기도 하다[16].

슈퍼비전 연구의 본질적 한계점으로는 단순한 선형적 관계에 근거한 연구만을 진행했던 관계로, 사회복지사가 조직에서 체감하는 과정에서 보여주는 유기적이며 복합적인 관계를 면밀하게 살펴보기 어렵다는 점이다. 사회복지사가 소진에 대처하는 방안 혹은 소진에 영향을 주는 변수들은 다각적이고, 또 유기적이다[17]. 즉, 어느 한 가지로 소진을 설명하기 어렵다. 그렇기에 슈퍼비전을 단순한 선형 관계에서 더 확장하여 사회복지사가 몰입하는 과정에서 나타나는 복합적인 변인으로 추가하고자 한다.

이러한 슈퍼비전의 유기적 관계성에서 슈퍼비전이 주는 영향력 또한 현장에서 중요함을 고려할 때, 이를 복합적·그리고 확장적으로 살펴볼 필요가 있음은 자명하다[18]. 이는 경력몰입과 조직몰입 모두 사회복지사 개인에게 나타나는 내재적 요인이나, 이러한 사회복지사의 몰입에 영향을 주는 것은 다차원적 변인이라는 점에서 기인한다.

따라서 본 연구는 경력몰입과 조직몰입이 소진에 미치는 영향을 탐구하고, 슈퍼비전이 경력몰입과 조직몰입 간 유의한 조절효과를 보이는지를 검증하고, 또한 이를 기반으로 조절된 매개효과를 분석하고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1 경력몰입

일반적으로 경력몰입이란 자신의 전문적 분야에서 심리적 애착을 가지고, 현재 자신이 속한 분야와 관련된 직무를 지속적인 과정으로 수행하고자 하는 의지를 의미하거나, 혹은 개인이 직업에 가지는 전문적 태도로도 설명될 수 있다[19]. 경력몰입에 대한 개념을 구체적으로 발전시킨 Blau(1985)에 의하면 같은 몰입(commitment)이라고 하더라도, 조직몰입과 경력몰입은 그 두 가지가 구별된다고 하였다[9]. 조직몰입은 특정한 조직에 내재적으로 애착하는 것이고[20], 경력몰입은 경력(직업)에 몰입함으로써 긍정적인 애착을 형성하는 것이다. 물론, 구별된다고 하더라도 그 둘이 배타적이지 않고, 상호 간에 유기적으로 존재한다는 것이 중론이다[21].

Carson & Bedeian(1994)에 의하면, 경력몰입이 다음의 세 가지 차원으로 구성되어 있다고 하였다[22]. 첫째, 자신의 직업적 경력과 감정적으로 동화하려는 경력 정체성(career identity), 둘째, 경력을 개발하는 일련의 과정에서 일어나는 어려움을 극복하고 회복하고자 하는 경력탄력성(career resilience)이며, 마지막으로 경력을 개발하고자 하는 욕구에 대한 명확한 목표를 설계하는 경력계획(career planning)이다. 이러한 경력몰입은 사회복지사라는 직업이 가진 고유의 가치(unique value)에 대한 신념과 수용이며, 발전시키기 위한 조직원들의 자발적인 의지로 개념화될 수 있다[23].

사회복지 분야에서 자신에 대한 지속적인 개발을 장려하는 것, 그리고 그걸 위한 슈퍼비전 및 전문적 교육 이수 필수라는 지침을 둔 이유는 사회복지사의 전문성과 태도 함양이 클라이언트에 많은 영향을 미치기 때문이다. 그런 까닭에 사회복지 현장에서 사회복지사가 경력에 몰입하는 것 그 자체가 상당히 중요한 개념이기도 하다. 이처럼 경력몰입을 증진하는 것은 개인과 조직 양 차원에서 유의한 행위이다.

2.2 경력몰입과 조직몰입 및 소진의 관계

경력몰입이 가진 그 중요성을 토대로, 간호사[24], 호텔종사원[25], 대기업 사무직[21]과 같이 다양한 직종에서 연구되었다. 다만, 일반적인 직종과 비교했을 때 사회복지사의 경력몰입은 그 연구 빈도가 적은 편이다. 다른 직업군을 우선적으로 살펴보면 다음과 같다. 먼저 Kim(2007)의 연구에 의하면 간호사들의 조직몰입과 경

력몰입은 이직 의도에 유의한 부(-)적 영향을 미치고 [24], Yoon & Noh(2012)의 연구에서는 보육교사의 스트레스가 경력몰입에 유의한 부(-)적 영향을 주었으며, 경력몰입이 높아질수록 소진이 유의한 수준에서 낮아진다고 보고하고 있다[26]. Leiter & Bakker(2010)은 경력몰입과 소진은 반대편에 위치하는 개념이라고 얘기하였다[27].

국내에서 사회복지사를 대상으로 경력몰입을 연구한 Kang & Ryu(2007)는 사회복지사의 경력몰입에 개인적 요인(성별, 연령대, 급수 등)이 영향을 미치고, 직무에 대한 과업정체성과 적절한 피드백이 경력몰입을 결정하는 요인이라고 하였다[28]. 아울러, 경력몰입을 통해 경력변경 의도(career turnover intention)에도 부(-)적인 영향을, 조직몰입과 조직시민행동(organizational citizenship behavior), 내재적 직무만족과 같은 긍정적 요소에 정(+)적인 영향을 미친다고 보고되었다. 이처럼 경력몰입은 사회복지사의 직무와 조직에 긍정적인 영향을 준다는 것을 지지하고 있으며[29], 실제로, 경력몰입은 조직몰입에 유의한 영향을 미치기도 한다[30].

경력몰입과 소진 간의 관계를 규명한 연구는 소진이 경력몰입에 미치는 연구[31,32], 와 경력몰입이 소진에 미치는 연구[26,33]로 나뉜다. 경력몰입과 소진의 선형적인 관계를 논의한 연구 자체가 많은 편은 아니나, 공통적으로 소진은 경력몰입에 부(-)적인 영향을, 경력몰입은 소진에 부(-)적 영향을 준다는 방향성을 일관되게 보고하고 있다. 즉, 경력몰입은 소진에 능동적으로 대처할 수 있는 유의한 방안임을 시사한다.

2.3 슈퍼비전의 조절효과

일반적으로 슈퍼비전(Supervision)이란 선배 사회복지사인 슈퍼바이저(Supervisor)가 후배 사회복지사인 슈퍼바이지(Supervisee)를 지지하고, 용기를 돌아주며, 정보를 제공하며, 경청해주는 것을 의미한다[34]. 즉, 감정적이고 인간관계에서 비롯되는 교류가 존재한다는 측면에서 리더십(Ledership)과는 분명히 구별되는 개념이다. 한국 외의 미국 등 사회복지 실천 현장이 발전되어 오는 일련의 흐름에서 슈퍼비전의 중요성은 매우 확대되었다. 특히 선행연구들은 체계적이고 공식적인 슈퍼비전의 중요성을 언급해왔으며, 그 중요성은 과거부터 현재까지 연구되며 입증되었다[35-37]. 이와 같은 중요성으로 인해 대학교에 설치된 사회복지학부에서 “사회복지지도감독론”이라는 과목을 별도 개설하여 운영하기도 한다.

사회복지 현장에서의 슈퍼비전을 연구한 Kadushin (1992)에 의하면, 이러한 슈퍼비전이 현장에서 가장 중요한 다음의 세 가지 형태로 분류될 수 있다고 하였다 [38]. 첫째, 행정적(administrative) 슈퍼비전으로 이는 슈퍼바이저의 업무 효율성을 증가하는 것이 주된 목적으로 조직의 통제 및 책임성을 유지하는 과정에 대한 슈퍼비전이고, 교육적(educational) 슈퍼비전은 슈퍼바이저가 전문적인 실천 기술을 습득하기 위한 핵심적인 슈퍼비전으로 업무를 돕고 필요한 지식을 가르치는 활동이며, 지지적(supportive) 슈퍼비전은 슈퍼바이저의 감정적인 부분을 말 그대로 지지해주는 것으로 스트레스 유발 상황의 방책이며, 소진 극복에 가장 효과적인 것으로 알려져 있다[39]. 이를 통해 업무에 대한 만족감을 증진하고, 공감적이고 이해심이 깊은 사회복지사를 양성하는 것이 주된 목적이다.

이러한 슈퍼비전은 일선 사회복지 현장에서의 큰 비중을 담당하고 있다. 실제로 슈퍼비전은 사회복지 현장뿐만 아니라 아동양육시설의 보육사[40], 요양보호사[41], 상담사[42] 등의 다양한 직종에서도 그 유효성이 입증되어왔다. 특히, 사회복지 현장은 이론만으로 학습할 수 없는 실천 현장 고유한 지식 영역이 있다는 점도 슈퍼비전의 중요성이다.

사회복지사는 슈퍼비전을 통해 자신의 소진과 정서적 갈등을 조절하고, 전문적 지식을 함양할 수 있도록 돕는다. 특히, 소진[16,18], 조직몰입[12,18], 이직 의도[18]의 다양한 조직적 분야에서 상당히 중대한 기능을 갖고 있다. Skidmore(1995)는 이러한 슈퍼비전이 사회복지사가 기관에 적응할 수 있도록 돕는 일련의 체계적 과정이라고 정의하였다[33].

이러한 선행연구를 토대로 슈퍼비전은 사회복지사가 자신의 전문적인 경력을 몰입하고, 조직에 몰입하는 일련의 과정에서 유의한 조절효과를 보일 수 있을 것으로 이해된다.

3. 연구방법

3.1 연구모형

본 연구의 가설을 검증하기 위해 다음 Fig. 1과 같은 연구모형을 설정하였다. 독립변수는 경력몰입, 매개변수는 조직몰입이며, 종속변수는 소진으로 설계했다. 또한, 슈퍼비전 만족도를 조절변수로 투입함으로써 조절된 매개효과를 검증하고자 한다.

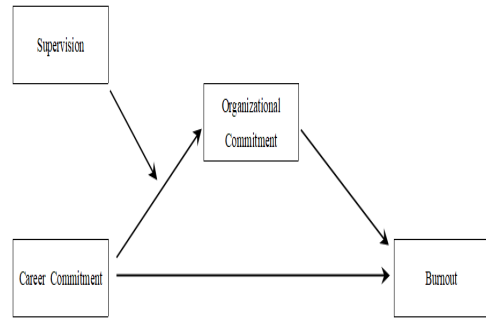


Fig. 1. Research model

3.2 측정 도구

3.2.1 경력몰입

경력몰입이란 설정한 경력 목표에 애착을 지니고, 그것과 동일시하여 몰입하는 것으로 정의한다[9]. 해당 점수는 사회복지사가 경력에 대한 애착과 몰입을 갖는 정도를 측정하는 것으로, 해당 점수가 높을수록 이 몰입도가 높다고 해석한다. 연구에 사용된 도구는 Seo 등 (2003)이 사용한 것을 Kang & Ryu(2007)가 타당도 및 신뢰도를 검증한 경력몰입 측정 도구를 사용하였다 [28,43]. 해당 연구에서의 Cronbach's α 은 .85였고, 본 연구에서의 Cronbach's α 값은 .93으로 나타났다.

3.2.2 소진

소진을 측정하기 위한 도구로 Demerouti & Nachreiner(1998)가 개발한 Oldenburg Burnout Inventory를 이용하였다. 본 척도는 탈진과 무관심이란 2가지 차원으로 구성되어 있다. 본 연구에서 소진이란 대인관계에서의 스트레스를 대처하는 과정에서 만성적으로 발현되는 심리적 증후군 혹은 정서적 탈진으로 정의하였다. 해당 척도의 점수가 높을수록 무관심과 정서적 탈진 정도가 높아진다고 해석하며, 본 연구에서의 Cronbach's α 값은 .93으로 나타나 신뢰성이 있는 것으로 나타났고, 척도 개발 과정에서 타당도 또한 검증된 척도이다.

3.2.3 조직몰입

조직몰입은 Kang(2012)의 연구에서 사용된 조직몰입 6문항을 본 연구에 적용하였다[7]. 조직몰입은 사회복지사가 조직의 목표 및 가치관에 몰입하여 신뢰와 수용, 조직구성원으로 잔류하고자 하는 욕구를 의미한다.

각 측정변수의 점수 합산이 높을수록 사회복지사가 조

직에 몰입하는 수준이 높아진다는 것을 의미하며, Kang(2012)의 연구에서 Cronbach's α 값은 .93으로 나타났다. 본 연구에서의 Cronbach's α 값은 .93으로 나타나 높은 수준의 신뢰도를 확보한 것으로 나타났다.

3.2.4 슈퍼비전

슈퍼비전은 Kadushin(1992)이 3개 하위요인으로 구체화한 행정적·교육적·지지적 슈퍼비전을 통해 측정하였고[38], 이를 각 4문항으로 측정하였다. 신뢰도 및 타당도가 검증된 척도로서 본 연구에서의 Cronbach's α 값은 .96로 나타나 높은 신뢰수준을 보였다. 각 요인의 측정 문항을 합산하였으며, 해당 점수가 높을수록 사회복지사가 지각하는 슈퍼비전의 만족도가 높다는 것을 의미한다.

각 점수는 '매우 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점으로 이루어진 Likert 5점 척도로 구성되어 있다. 구체적으로 행정적 슈퍼비전의 Cronbach's α 값은 .89, 교육적 슈퍼비전은 .94, 지지적 슈퍼비전은 .94로 나타나 모든 하위요인 또한 신뢰도가 매우 높은 수준을 보였다. 또한 세 가지 하위요인은 요인분석에 의해 3개 요인으로 나누어지며, KMO-Bartlett을 통해 각 문항은 높은 상관관계를 갖는 것으로 나타나(.937^{***}), 타당도 또한 검증하였다.

3.3 조사 대상

본 연구를 위해 강원도권에 위치한 사회복지관에서 근무하고 있는 사회복지사 280명을 대상으로 구조화된 설문지를 배포하였다. 이러한 조사 전, 본 연구의 목적에 관해 구체적으로 설명하였고, 이후 최종적으로 232부를 회수하였다(회수율 82.6%). 추가로 불성실하거나 누락 혹은 결측치가 존재하여 분석이 불가능한 설문지는 연구자의 검토를 통해 배제하였고, 최종적으로 209부를 분석에 사용하였다.

3.4 분석 방법

분석에 사용된 프로그램은 SPSS 26.0과 SPSS Process Macro로, 본 연구의 가설을 검증하기 위해 다음의 통계 분석 방법을 적용하였다. 첫째, 조사 대상자의 인구통계학적 특성을 분석하기 위해 빈도분석(frequency analysis)을 사용했고, 둘째, 주요 변인의 통계량을 확인하기 위해 기술통계 분석(Descriptive analysis)을 사용하였으며, 셋째, 주요 변인 간 다중공선성 문제 판별을

위해 Pearson 상관관계 분석(bivariate correlation analysis) 기법을 사용 및 분석하였다. 넷째, SPSS Process Macro의 모델 1, 4번을 사용하여 매개효과, 조절효과를 검증하였고, 마지막으로 모델 7번과 bootstrapping 분석 기법을 활용하여 조절된 매개효과를 검증하였다.

4. 연구결과

4.1 대상자의 인구통계학적 특성

본 연구를 진행하기 이전에 표집된 조사 대상자의 분포 특성을 파악하기 위해 빈도분석을 실시하였다. 다음 Table 1에서 보는 바와 같이 남성 81명(38.8%), 여성 128명(61.2%)으로 여성이 더 많았다. 다음으로 30대 조사 대상자가 73명(34.9%)으로 나타나 가장 많은 연령대가 30대에서 40대에 포진되어 있는 것으로 확인되었다. 다음으로 조사 대상자의 대부분(65.4%)이 현재 기혼자로 분석되었으며, 사회복지 분야 총 경력은 대부분 1년에서 5년(45.7%), 6년에서 10년으로(32.2%) 나타나 1년에서 10년 사이에 포진되어 있는 것을 확인할 수 있다. 마지막으로 조사 대상자의 학력은 대졸이 121명(58.2%)으로 가장 많았고, 사회복지 자격 등급은 2급이 143명(69.4%)으로 가장 많았다.

Table 1. Demographic characteristics

	Spec.	Respondents	Percentage
Gender	Male	81	38.8
	Female	128	61.2
Age	20s	23	11.0
	30s	73	34.9
	40s	61	29.2
	More than 50s	52	26.9
Marital status	Unmarried	72	34.6
	Married	136	65.4
Total career	1~5 years	95	45.7
	6~10 years	67	32.2
	11~19 years	43	20.7
	More than 20 years	3	1.4
Education	Junior college and below	54	24.9
	University	121	58.2
	Graduate school	33	15.9
Certificate	1 st Degree	63	30.6
	2 nd Degree	143	69.4

4.2 기술통계 및 Pearson 상관계수 분석

다음으로 연구에 사용된 변인 간 다중공선성 문제를 판별하기 위해 Pearson의 이변량 상관관계 분석을 실시하였다. 다음 Table 2에서 보는 바와 같이 모든 변인은 상호 간 유의한 상관관계를 가지고 있었으며, 모든 상관계수가 .9를 넘지 않아 다중공선성의 문제가 나타나지 않을, 즉 안정된 수준을 나타냈다. 변수에 대한 구체적인 값으로, 경력몰입 3.57(SD=.80), 조직몰입 3.46(.70),

슈퍼비전 3.40(.85)으로 중간값 이상을 보였으며 소진은 2.92(.55)로 중간값 이하로 나타났다.

4.3 SPSS Process Macro 검증

본 연구를 검증하기 위해 SPSS Process Macro 7번 Model을 통해서 분석하였다. 해당 모델은 Bootstrapping 방법을 사용하므로 Sampling 되는 표본이 계속 달라진다는 특징이 있다. 그렇기에 결괏값이 분석마다 달라진

Table 2. Descriptive and Correlation

	M	SD	Career Commitment	Organizational Commitment	Burnout	Supervision
Career Commitment	3.57	.80	1			
Organizational Commitment	3.46	.70	.638**	1		
Burnout	2.92	.55	-.560**	-.526	1	
Supervision	3.40	.85	.437**	.611**	-.458**	1

** $p < .01$

Table 3. Regression analysis and Mediating effect of Organizational Commitment

Step	Variables	Burnout		
		β (SE)	t	R ²
X → Y	Career Commitment	-.35(.05)	-4.62***	.39***
X → M	Career Commitment	.59(.05)	10.06***	
M → Y	Organizational Commitment	-.25(.06)	-3.23**	
Independent Variables	Effect	BoostSE	95% CI	
			LLCI	ULCI
Organizational Commitment	-.15	.05	-.25	-.05

** $p < .01$, *** $p < .001$

Table 4. Moderating effect of Supervision

Variables	β (SE)	t	R ² Change	95% CI	
				LLCI	ULCI
Career Commitment(A)	.82(.14)	5.80***	.03***	.54	1.10
Supervision(B)	.85(.14)	6.05***		.57	1.12
A * B	-.14(.04)	-3.55***		-.22	-.06

*** $p < .001$

Table 5. Conditional effect of Supervision

	Effect(SE)	t	95% CI	
			LLCI	ULCI
M-1SD	.46(.06)	7.92***	.34	.57
M	.34(.05)	7.02***	.25	.44
M+1SD	.23(.06)	3.83***	.11	.35

*** $p < .001$

다는 한계점을 가지고 있다. 그러므로 본 분석에서 사용된 Bootstrapping의 횟수를 50,000번으로 설정함으로써 이러한 문제를 통제하고자 하였다. 또한, 본 연구의 타당성을 충족하기 위해 인구통계학적 특성(성별, 결혼 여부, 자격 등급, 경력)을 통제변수로 설정하였다.

Preacher 등(2007)에 의하면, 조절된 매개효과가 충족되기 위해선 다음의 전제 조건을 충족해야 한다[44]. 첫째, 독립변수와 종속변수의 관계에서 조절변수가 통계적으로 유의하지 않아야 하며, 2단계에서는 독립변수와

매개변수 간의 관계에서 조절변수가 통계적으로 유의해야 한다. 마지막으로 매개변수는 종속변수에 유의한 영향을 미쳐야 한다.

4.3.1 경력몰입과 소진 간 조직몰입의 매개효과

경력몰입과 소진 간 조직몰입의 매개효과를 확인하기 위해, Model 4를 활용하여 분석하였다. Table 3에서 보는 바와 같이, 경력몰입은 조직몰입(.59^{***})과 소진(-.35^{***})에 유의한 영향을 미쳤다. 즉, 경력몰입이 높을수록

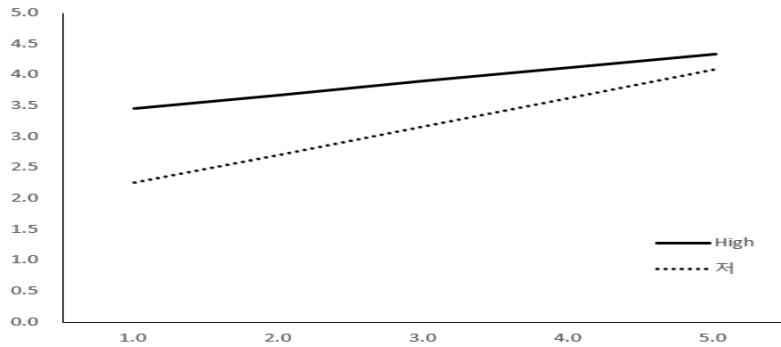


Fig. 2. Moderating Graph

Table 6. Moderated mediating effect of Supervision

	Independent Variable: Organizational Commitment				
	Estimate		t	LLCI	ULCI
	coefficient	SE			
Constant	3.61	.26	13.89 ^{***}	3.01	4.12
Career Commitment	.34	.05	7.02 ^{***}	.25	.44
Supervision	.35	.05	7.29 ^{***}	.25	.44
Career Commitment * Supervision	-.14	.04	-3.55 ^{***}	-.22	-.06
	Independent Variable: Burnout				
	Estimate		t	LLCI	ULCI
	coefficient	SE			
Constant	3.87	.31	12.60 ^{***}	3.26	4.48
Career Commitment	-.24	.05	-.462 ^{***}	-.33	-.13
Organizational Commitment	-.19	.06	-3.23 ^{**}	-.30	-.07
	Effect	BootSE	LLCI	ULCI	
Supervision	.03	.01	.0005	.0541	
M-1SD	-.09	.03	-.15	-.03	
M	-.06	.02	-.12	-.02	
M+1SD	-.04	.02	-.10	-.01	

P<.01, *P<.001

록 조직몰입 또한 높아지고, 소진은 낮아진다.

다음으로 조직몰입은 경력몰입과 소진 간 유의한 매개 효과를 나타내는 것으로 분석 결과, 검증되었다(-.15, -.25~-0.05). 이는 사회복지사의 경력몰입을 통해 유의하게 소진을 줄여주기도 하지만, 경력몰입을 통해 조직에 몰입하게 됨으로써 사회복지사가 소진에 다각적으로 대응할 수 있음을 나타내는 결과이다. 이처럼 조직몰입과 경력몰입이 소진에 영향을 미친다는 본 단락의 연구 결과는 기존의 선행연구를 지지한다[26,29,32].

4.3.2 슈퍼비전의 조절효과

다음 Table 4에서 보는 바와 같이 슈퍼비전은 경력몰입과 조직몰입의 양자 간 관계에서 유의한 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 구체적으로, 슈퍼비전 만족도가 높은 집단은 그렇지 않은 집단보다 경력몰입의 초기치가 높았고, 슈퍼비전 만족도에 대한 기울기 또한 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

아울러, 타당한 해석을 위해 Fig. 2에 조절효과를 도식화한 그래프를 제시하였다. 그래프를 통해 본 연구 결과를 해석하면, 초기 슈퍼비전 만족도가 높은 사회복지사는 자신의 경력에 애착을 더 높게 갖지만, 슈퍼비전 만족도가 낮은 사회복지사라고 하더라도 꾸준한 경력몰입과 같은 노력을 통해 조직에 몰입할 수 있도록 적응하는 것이 가능하다는 결론이다. 또한, 슈퍼비전은 저집단·중집단·고집단 모든 구간에서 유의한 조절효과를 보였다.

이러한 결과는 슈퍼비전이 경력몰입과 조직몰입의 양자 간의 관계에서 주는 영향 관계를 포괄적으로 살펴볼 필요가 있음을 시사하며, 이 점에서 본 연구의 의의를 함축하고 있다고 볼 수 있다.

4.3.3 슈퍼비전의 조절된 매개효과

다음의 Table 6에서 보는 바와 같이 슈퍼비전은 경력몰입과 조직몰입이 소진에 미치는 영향에서 유의한 조절된 매개효과를 보이고 있었다(.001~.054). 아울러 모든 구간에서 유의한 조건부 간접효과를 나타내고 있었다. 이는 슈퍼비전 만족도 정도를 저집단(M-1SD, -.147 ~ -.025), 평균집단(M, -.117 ~ -.022), 고집단(M+1SD, -.100 ~ -.012)으로 나눈 세 집단 모두 통계적으로 유의한 범위로 나타났기 때문이며, 하한값(LLCI)~상한값(ULCI)에서 0을 포함하지 않았다. 즉, 경력몰입이 조직몰입에 영향을 주고, 이를 통해 소진에 미치는 영향을 줄여주는 매개효과가 있으며, 이러한 양자 간의 관계는 슈퍼비전의 만족도에 의해 조절될 수 있다는 점이다.

이러한 점에서 보았을 때, 사회복지사는 경력몰입과 조직몰입을 통해 소진에 대응할 수 있는 역량을 배양하나, 이러한 일련의 과정에서 슈퍼비전의 만족도에 따라 이러한 관계성이 조절될 수 있음을 알 수 있다. 즉, 이 같은 연구 결과는 경력몰입과 조직몰입이 소진에 미치는 다각적이고 복합적인 환경에서 검증했다는 점에서 기존의 연구와 차별점을 제시할 수 있을 것으로 이해된다.

5. 결론 및 논의

본 연구는 사회복지 조직에서 사회복지사가 경력몰입과 조직몰입을 통해 소진을 예방할 수 있으며, 이러한 과정이 슈퍼비전에 의해 조절될 수 있다는 복합적이고 유기적인 관계를 실증적으로 규명했다는 것에 의의를 두고 있다.

연구결과를 요약하면 첫째, 경력몰입은 조직몰입과 소진에 유의한 영향을 미치고 있었다. 즉, 사회복지사는 자신의 전문직업적 애착을 가짐으로써 조직에 몰입하고, 또한 자신의 소진에 능동적으로 대처할 수 있는 역량을 배양한다. 둘째, 경력몰입과 소진 간 조직몰입은 유의한 매개효과를 지니고 있다. 사회복지사는 경력몰입을 통해 소진에 대처할 수도 있지만, 경력몰입을 통해 조직에 몰입하게 되고, 이로써 소진을 예방할 수 있는 다각적인 대응 능력을 지니게 된다는 점이다. 셋째, 슈퍼비전은 경력몰입과 조직몰입 간 유의한 조절효과를 보였다. 구체적으로, 슈퍼비전 만족도가 높은 사회복지사는 경력몰입의 초깃값이 높았고, 경력몰입을 통해 조직몰입이 높아지는 관계의 강도를 둔화시킨다. 반대로 슈퍼비전 만족도가 낮은 사회복지사는 경력몰입의 초깃값이 낮은 대신, 경력몰입이 조직몰입에 영향을 미치는 정도가 더 강하게 작용하였다.

선행연구와 검토하면 이미 조직에서 만족도가 있는 슈퍼비전을 받음으로써 사회복지사는 경력에 더 몰두할 수 있는 환경이 제공되기 때문에, 경력몰입의 초깃값이 높게 측정되며, 슈퍼바이저와의 긍정적인 관계 속에서 조직몰입하는 과정 또한 동일한 차원에서 이루어지는 과정을 겪은 까닭에 슈퍼비전의 조절효과가 다소 완화된 것으로 이해할 수 있다. Table 4에서 보는 바와 같이 슈퍼비전이 조직몰입에 정(+)적인 영향을 미침에도 불구하고, 이러한 조절효과 지표가 나온 것은 조직적 환경에서 몰입할 수 있도록 사회복지사에게 자원이 제공되기 때문이다. 실제로, Gunz & Gunz(1994)의 경력몰입 및 조직몰

입의 관계가 조직구성원이 당면한 상황적 특성에 의해 그 영향이 조절된다는 주장처럼[45], 조직 내 인간관계 또한 조직몰입의 강력한 예측 요인이라는 점을 고려했을 때, 타당한 해석으로 판단된다.

반대로 슈퍼비전의 만족도가 낮은 사회복지사의 경력 몰입과 조직몰입 간의 관계성은 조직 적응(organizational adaptation)의 관점에서 해석할 수 있을 것으로 이해된다. 경력, 즉 사회복지사의 전문성을 개발하기 위해 다변하는 사회복지 현장에서 노력을 통해 환경과 조직에 적응하는 다분한 과정을 겪고, 이 과정에서 스스로 전문성을 개발함으로써 조직에 적응해 나아가는 성취감이 작용한 것이 조직몰입이 가파르게 상승하는 요인으로 이해할 수 있다. 명확히, Kadushin(1992)과 Skidmore(1995)의 슈퍼비전 정의는 사회복지사의 적응(adaptation)을 돕는 조직 내 일환이라고 정의하였다[33,37]. 결국, 슈퍼비전과 같이 조직에 적용할 수 있는 수단이 만족하지 않는 상황에서 개인의 전문성을 꾸준히 자발적·긍정적으로 몰입하고자 할 때 높은 조직몰입 등의 효과성을 기대할 수 있다. 다만, 반대로 역기능적으로 조직에 적응하는 과정을 겪지 못하면 소진이 오거나 혹은 이직하는 등의 부정적 결과를 초래할 수 있다는 점으로 추론할 수 있다. 조직몰입과 경력몰입이 배타적이지 않다는 점에서 합당한 추론으로 이해된다.

몰입이 어떠한 대상에 대한 애착이라는 정의[9]에 입각한 경우에서 본 단락을 요약하면, 슈퍼비전이 낮은 사회복지사는 사회복지 전문직이란 경력과 조직에 애착을 갖기 위해 적응의 단계를 거쳐야 한다는 점이 크게 작용한다는 것이다. 경력몰입과 조직몰입이 배타적이지 않고 상호관계성 수준에서 이루어진다는 점은 다중몰입(multiple commitment) 이론으로 설명할 수 있다. 이 관점에서 볼 경우, 슈퍼비전 만족도가 높은 경우, 일련의 경험을 통해 다중몰입할 수 있는 상황적 특성을 제공하는 것으로 이해된다. 특히, 사회복지사는 일선 현장에서 다양한 환경에 노출되기 때문에 다중몰입 하는 경우가 있기 때문이다[10].

또한 슈퍼비전이 가지는 중요성과 함의를 논의할 필요성이 매우 크다. 소진의 강력한 방지 대책이 슈퍼비전이기도 하며[18], 이를 통해, 몰입하게 된 사회복지사가 소진에 다각적으로 대응할 수 있다는 함의를 도출할 수 있다. 또한 경력몰입 자체가, 사회복지사의 소진, 이직, 직무스트레스와 같은 부정적인 영향을 완화하고, 경력몰입을 위해 조직의 특성이나 인간관계에서 비롯되는 네트워크가 크게 작용한다는 선행연구[46]에서 비롯한 경우, 경

력몰입의 초기치가 높다는 연구 결과는 신입 사회복지사를 위한 슈퍼비전의 중요성을 강조하는 하나의 선행연구로 헤아릴 수 있다. 이상의 연구 결과를 기반으로 실천적 함의를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 사회복지사가 자신의 소진에 대응할 수 있도록 조직 차원에서 경력몰입을 제고할 수 있는 방안을 구축해야 한다. 물론, 개인적 특성, 요컨대 성별과 학력[28]에 따른 경력몰입 차이가 보일 수 있으나, 상사의 리더십[47], 조직지원인식(perceived organizational support)[48] 멘토링[49]과 같이 조직에서 또한 경력몰입을 할 수 있는 방안을 제고할 수 있다. 이를 위해서 조직의 문화가 우선적으로 변화될 필요성이 있다. 즉, 개인의 경력이라는 중요성을 인식하고, 조직문화(organizational culture)를 개선함으로써 경력에 몰입할 수 있는 여건을 마련해야 한다. 단, 이러한 조직문화와 리더십 등은 단순히 조직 내의 개편뿐만 아니라 시설장과 같은 관리자 등의 적극적인 노력이 요구된다고 제시할 수 있다.

둘째, 슈퍼비전이 경력몰입과 조직몰입을 유의하게 조절하였으므로, 구조적인 슈퍼비전을 조직 차원에서 마련함으로써 사회복지사들이 자신들의 경력에 애착을 가질 수 있도록 해야 한다. 아쉽게도, 사회복지 현장에서 슈퍼비전의 중요성은 늘 언급됐음에도, 그것을 뒷받침할 구조적이고 체계적인 환경 구축이 미비한 실정이다. 그렇기에 슈퍼비전에 대한 시스템이 체계적으로 확립될 필요가 있다. 기관마다 슈퍼비전의 체계성이나 빈도, 형태가 각기 다르게 설정되어 있다. 예를 들어 정기적인지 혹은 비정기적인지 다르며, 개인적인 슈퍼비전인지 혹은 집단 슈퍼비전인지 그 형태가 매우 다르다. 실제로 Choi 등(2022)의 연구에 의하면 사례관리자의 20% 이상이 적절한 슈퍼비전을 받지 못하고 있다고 언급했고[50], 2022 사회복지사통계연감에 의하면 정기적인 슈퍼비전을 받지 못하는 사회복지사의 비율이 33.1%로 나타났다[5]. 이 같은 점은 여전히 사회복지 현장에서의 균일적인 기준의 슈퍼비전이 확립되지 않았다는 점이다. 정기적이고 개인적인 슈퍼비전이 슈퍼바이저로 하여금 효과성을 보이는 만큼 그 기준을 구축할 필요가 있다[51].

셋째, 슈퍼바이저의 역량을 개발 및 강화할 필요가 있다. 그간의 슈퍼비전에 관한 연구는 슈퍼바이저의 입장에서 많이 연구되었고, 슈퍼비전에 관한 효과성은 특히 슈퍼바이저의 역량에 따라 결정되는 것으로 연구되어 있다[52,53]. 그럼에도 현 한국에서의 사회복지 현장 슈퍼바이저가 역량이 아닌 직책에 따라서 슈퍼비전을 진행하거나, 역량의 유무와 관계없이 진행되는 경우가 남아있

다. 그렇기에 슈퍼비전에 대한 질적인 부분이 기관마다 크게 상이한 점은 큰 한계점이다.

실제로 선행연구들은 슈퍼바이저의 역량 강화에 의한 성숙한 슈퍼비전 환경을 조성할 필요를 언급하고 있다 [54,55]. 이에 사회복지 조직에서 슈퍼비전에 대한 질적인 확장을 위해서 슈퍼바이저 스스로 역량 강화에 대한 열린 사고와 체계적인 교육 체계를 구축할 필요가 있다. 여전히 한국 사회복지 현장에서는 슈퍼바이저 자체에 대한 교육 혹은 평가 체계가 부족하거나 혹은 그러한 기회가 많이 없었기에 성숙하지 못했다[56]. 이는 사회복지 현장에서의 슈퍼비전 중요성에 대해서 지각하고 있으나, 그것을 실행할 행정적 근간이 여전히 미진하다는 점을 시사하고 있다. 슈퍼비전에 유의한 영향을 주는 큰 변수 중 하나는 바로 슈퍼바이저와 슈퍼바이지 간의 관계인 까닭에[51], 소진에 대처하기 위해 사회복지사는 슈퍼바이지와 슈퍼바이지 간의 관계 속에서 높은 경력몰입 정도를 보일 것으로 이해된다.

넷째, 사회복지사의 소진에 영향을 주는 요인은 단순히 하나로 특정할 수 없으므로, 이를 위해 꾸준한 조직적인 관리가 요구된다. 특히, 사회복지사에 대해 개별화(individualized)된 고려를 해야 한다. 소진에 영향을 주는 요인은 분명 개인에 따른 정서적 사건 이론(Affective Event Theory: AET)과 같이 개인마다 다를 수 있다. 경력몰입 또한, 사회복지사 개인의 자기효능감(self-efficacy)[57] 수준에 따라 달라지듯이 소진에 영향을 주는 변인 또한 인구통계학적인 특성에 따라 개별적 특성을 보이는 까닭이다[58].

본 연구의 한계점으로는 첫째, 본 연구에 사용된 데이터는 횡단적인 자료이므로 추후 연구에서 시계열적인 자료를 통해 연구의 타당성을 입증할 필요가 있다. 둘째, 본 연구는 강원도권 사회복지사를 한정하였으므로 전국 단위 사회복지사로 일반화하기에 다툼의 소지가 있다.

References

[1] J. J. Kim, The Social Welfare Practice Intervention Skills: Workbook with Cases (2nd ed), p.525, Hakjisa, 2020.

[2] G. Y. Lee, M. M. Choe, "Human Resource Development and Management of Social Welfare Profession", *Proceedings of Korean Academy of Social Welfare*, Korean Academy of Social Welfare, Korea, pp.74-108, Apr. 2006.

[3] J. Y. Ryu, Y. K. Son, "How Has Social Worker Burnout

Been Studied?: A Review of studies on burnout of social workers in Korea", *Korean Academy of Social Work Practice and Research*, Vol.8, No.2, pp.65-94, 2017.

DOI: <https://dx.doi.org/10.22836/kaswpr.2017.8.2.65>

[4] R. Ringstad, "Conflict in the workplace: Social workers as victims and perpetrators", *Social work*, Vol. 46, No. 2, pp.33-41, 2005.
DOI: <https://doi.org/10.1093/sw/50.4.305>

[5] S. H. Oh, E. Y. Han, Y. K. Kim, 2022 Statistical yearbook of social worker, *Technical Report, Korea Association of Social Workers*, Korea, pp.198-199.

[6] J. S. Kang, D. Y. Goh, "A Study on Factors Associated with Burnout of Social Workers", *Korea Social Research Center*, Vol.9, No.2, pp.167-193, 2013.

[7] J. S. Kang, "Effects of Empowerment on the Burnout and Career Commitment of Social Worker", *Journal of the Korea Contents Association*, Vol.12, No.5, pp.213-226, May. 2012.
DOI: <https://doi.org/10.5392/JKCA.2012.12.05.213>

[8] J. Y. Lee, K. H. Youn, "A Study on the Determinants of Service Quality of Social Worker in the Social Welfare Center", *Korean Journal of Care Management*, No.28, pp.29-56, 2018.
DOI: <https://dx.doi.org/10.22589/kaocm.2018.28.29>

[9] G. J. Blau, "The measurement and prediction of career commitment", *Journal of occupational Psychology*, Vol.58, No.4, pp.277-288, Dec. 1985.
DOI: <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1985.tb00201.x>

[10] J. S. Kang, "A Study of Organizational Culture of Community Welfare Center on Social Workers' Multiple Commitment", *Journal of Korean Social Welfare Administration*, Vol.10, No.2, pp.31-56, Jun. 2008.
DOI: <https://doi.org/10.22944/kswa.2008.10.2.002>

[11] Y. H. Park, "Effect of Social Workers' Professional Competence on Job Satisfaction and Service Quality", *The Journal Of Humanities and Social Sciences 21*, Vol.9, No.6, pp.1353-1367, Dec. 2018.
DOI: <https://doi.org/10.22143/HSS21.9.6.96>

[12] M. S. Kim, "A Study on the Importance of Supervision for Empowerment and Organizational Commitment of Child Care Workers", *Journal of the Korean society of child welfare*, Vol.37, pp.69-101, 2012.

[13] K. T. Park, I. K. Seo, Y. S. Lee, "Influence of Organizational Commitment on Burnout in Social Workers: The Mediating Effects of Job Stress", *The Journal Of Humanities and Social Sciences 21*, Vol.8, No.4, pp.379-402, 2017.
DOI: <https://doi.org/10.22143/HSS21.8.4.21>

[14] M. H. Song, S. C. Jung, "Impact of Career Commitment on Affective Commitment : The Moderating Effect of Career Commitment Opportunities and Coaching Leadership", *Journal of the Korean Data Analysis Society*, Vol.24, No.1, pp.419-436, 2022.
DOI: <https://doi.org/10.37727/jkdas.2022.24.1.419>

- [15] E. Perrault, "Coaching with social work field education", *The Clinical Supervisor*, Vol.23, No.2, pp.47-64, 2005. DOI: https://doi.org/10.1300/1001v23n02_04
- [16] L. Hamama, "Burnout in social workers treating children as related to demographic characteristics, work environment, and social support", *Social work research*, Vol.36, No.2, pp.113-125, 2012. DOI: <https://doi.org/10.1093/swr/svs003>
- [17] S. H. Kim, "Understand and Response Strategies for Burnout", *Journal of social science*, Vol.12, pp.35-47, 2003.
- [18] J. H. Kim, J. W. Seo, J. S. Kang, "Effects of Supervision on the Social Workers' Turnover Intention and Multiple Mediation of Organizational Commitment and Burnout", *The Journal Of Humanities and Social Sciences 21*, Vol.14, No.2, pp.1369-1384, 2023. DOI: <http://dx.doi.org/10.22143/HSS21.14.2.94>
- [19] S. Aryee, K. Tan, "Antecedents and outcomes of career commitment", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.40, No.3, pp.288-305, 1992. DOI: [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(92\)90052-2](https://doi.org/10.1016/0001-8791(92)90052-2)
- [20] A. Freund, A. Zriker, "Do multiple commitments predict job satisfaction in non-profit organizations? A longitudinal analysis", *European Journal of International Management*, Vol.1, No.1, Jan, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1504/EJIM.2020.10028834>
- [21] I. J. Kang, C. Y. Jyung, "The Relationships among Turnover Intention, Career related Learning, Employability, Organizational Commitment and Career Commitment of Office Workers in Large Corporations", *Journal of Agricultural Education and Human Resource Development*, Vol.47, No.2, pp.149-175, 2015. DOI: <https://doi.org/10.23840/agehrd.2015.47.2.149>
- [22] K. D. Carson, A. G. Bedeian, "Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.44, No.3, pp.237-262, 1994. DOI: <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1017>
- [23] R. Arora, S. Rangnekar, "The interactive effects of conscientiousness and agreeableness on career commitment", *Journal of employment counseling*, Vol.53, No.1, pp.14-29, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1002/joec.12025>
- [24] M. L. Kim, "Influential Factors on Turnover Intention of Nurses: The Affect of Nurse's Organizational Commitment and Career Commitment to Turnover Intention", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.13, No.3, pp.335-344, 2007.
- [25] S. Y. Kim, H. W. Jeon, "Effects of hotel employee's personality on job involvement and Career involvement: Focused on Big 5 personality", *International Journal of Tourism Management and Sciences*, Vol.23, No.2, pp.239-257, 2008.
- [26] H. M. Yoon, P. S. Noh, "Relationship of Work Stress, Career Commitment, Burnout, and Turnover Intention among Educare-teachers", *Journal of the Korean society of child welfare*, Vol.43, pp.157-184, Sep. 2013.
- [27] M. P. Leiter, A. B. Bakker, "Work engagement: introduction", *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, Vol.1, No.9, 2010.
- [28] J. S. Kang, K. H. Ryu, "The Determinants of Social Worker's Career Commitment and the Effect of Career Commitment on Job Attitude", *Korean Journal of Social Welfare*, Vol.59, No.3, pp.201-228, 2007. DOI: <https://doi.org/10.20970/kasw.2007.59.3.009>
- [29] L. R. Goulet, P. Singh, "Career commitment: A reexamination and an extension", *Journal of vocational behavior*, Vol.61, No.1, pp.73-91, 2002. DOI: <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1844>
- [30] J. H. Lee, I. H. Lee, Y. R. Li, J. H. Jeon, "Impact of Career Commitment on Organizational Commitment: Focusing on The Three-way Interaction Effect of Career Growth Opportunity and Leader-Member Exchange", *Korea Journal of Management*, Vol.28, No.2, 2020. DOI: <https://doi.org/10.26856/kiom.2020.28.2.1>
- [31] N. P. Reilly, C. L. Orsak, "A career stage analysis of career and organizational commitment in nursing", *Journal of vocational behavior*, Vol.39, No.3, pp.311-330, 1991. DOI: [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(91\)90041-j](https://doi.org/10.1016/0001-8791(91)90041-j)
- [32] B. G. Park, K. N. Lee, "The Effect of Organizational Health in Child Care Center and Positive Psychological Capital and Burnout of Infant Teachers on Career Commitment", *Journal of Korean Coaching Research*, Vol.12, No.5, pp.5-25, 2019.
- [33] K. M. Yun, D. H. Choi, "Effects of Career Commitment and Organizational Health on Emotional Exhaustion Among Child Care Teachers.", *The Journal of Humanities and Social science*, Vol.9, No.6, pp.1449-1459, 2018. DOI: <https://doi.org/10.22143/HSS21.9.6.103>
- [34] R. A. Skidmore, "Social Work Administration: Dynamic Management and Human Relationships", pp.318, Allyn & Bacon, 1995.
- [35] D. Scott, J. Farrow, "Evaluating standards of social work supervision in child welfare and hospital social work", *Australian Social Work*, Vol.46, No. 2, pp.33-41, 1993. DOI: <https://doi.org/10.1080/03124079308410664>
- [36] I. A. Friedman, "Burnout in teachers: Shattered dreams of impeccable professional performance", *Journal of clinical psychology*, Vol.56, No.5, pp.595-606, 2000. DOI: [https://doi.org/10.1002/\(sici\)1097-4679\(200005\)56:5<5:aid-iclp23.0.co:2-q](https://doi.org/10.1002/(sici)1097-4679(200005)56:5<5:aid-iclp23.0.co:2-q)
- [37] B. R. Lee, "Mediation Effect of Self-efficacy between Supervision and Job Commitment of Workers in Leisure Welfare Centers for the Elderly", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.23, No.5, pp.166-171, 2022.
- [38] A. Kadushin, "What's wrong, what's right with social work supervision", *The Clinical Supervisor*, Vol.10,

- No.1, pp.3-19, 1992.
DOI: https://doi.org/10.1300/J001v10n01_02
- [39] C. E. Munson, Clinical social work supervision (2nd ed.), pp.670, Haworth Press, Inc., 1993.
- [40] H. J. Nam, W. W. Shin, "A Study of the Effects of the Childcare Center Nurturers' Job Stress on Their Turn-over Intention around the Regulating Effects of Social Support and Supervision", *Journal of Business Convergence*, Vol.7, No.4, pp.23-28, 2022.
DOI: <http://dx.doi.org/10.31152/JB.2022.11.7.4.23>
- [41] H. J. Nam, H. J. Lee, "The impacts of job stress and supervision on burnout among care workers in long-term care facilities: Professional identity as a mediator", *Korean Journal of Gerontological Social Welfare*, Vol.71, No.3, pp.9-28, 2016.
DOI: <https://doi.org/10.21194/kjgsw.71.3.201609.9>
- [42] S. H. Young, J. H. Han, "The Effects of Counselors' Awareness in Supervision on the Counseling Process", *Korea Journal of Counseling*, Vol.13, No.3, pp.1387-1406, Jun, 2012.
DOI: <https://doi.org/10.15703/kjc.13.3.201206.1387>
- [43] S. G. Seo, D. J. Park, T. H. Kim, B. H. Kim, "The Effects of Individual and Organizational Career Management on Career Satisfaction, Prospect, and Commitment", *korean management review*, Vol.32, No.6, pp.1715-1739, 2003.
- [44] K. J. Preacher, D. D. Rucker, A. F. Hayes, "Addressing moderated mediation hypotheses: Theory, methods, and prescriptions", *Multivariate behavioral research*, Vol.42, No.1, pp.185-227, 2007.
DOI: <https://doi.org/10.1080/00273170701341316>
- [45] H. P. Gunz, S. P. Gunz, "Professional/organizational commitment and job satisfaction for employed lawyers." *Human Relations*, Vol.47, No.7, pp.801-828, 1994.
DOI: <https://doi.org/10.1177/001872679404700703>
- [46] H. J. Jeon, D. Y. Lee, "Multilevel Analysis Study on Determinants of Career Commitment among Social Workers", *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol.16, No.1, pp.190-203, 2016.
DOI: <https://doi.org/10.5392/JKCA.2016.16.01.190>
- [47] S. Aryee, Y. W. Chay, J. Chew, "An investigation of the predictors and outcomes of career commitment in three career stages", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.44, No.1, pp.1-16, 1994.
DOI: <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1001>
- [48] P. Hadi, A. Johan, "The effect of perceived organizational support on career commitment: The mediating role of work engagement.", *Acces la success. Calitatea*, Vol.24, No.196, pp.148-155, 2023.
DOI: <https://doi.org/10.47750/QAS/24.196.20>
- [49] S. M. Colarelli, R. C. Bishop, "Career commitment: Functions, correlates, and management", *Group & Organization Studies*, Vol.15, No.2, pp.158-176, 1990.
DOI: <https://doi.org/10.1177/105960119001500203>
- [50] M. O. Choi, Y. S. Kim, H. S. Park, H. K. Chong, J. S. Choi, E. H. Kim, K. Y. Eom, "Survey on the public sector case management supervision system: Focusing on the comparison between urban and rural areas", *The Korea Academy of Case Management*, Vol.13, No.1, pp.167-195, 2022.
- [51] J. S. Kang, Social Welfare Administration (2nd ed), Hakjisa, 2019, pp.257.
- [52] C. H. Kang, Y. h. Hur, I. S. Chang, "A Study of the Relationship between Human Resource Management and Turnover in Social Welfare Organizations", *Korean Journal of Social Welfare(Korean Academy Of Social Welfare)*, Vol.67, No.1, pp.189-213, 2015.
DOI: <https://doi.org/10.20970/kasw.2015.67.1.008>
- [53] K. O'Donoghue, M. S. Tsui, "Towards a professional supervision culture: The development of social work supervision in Aotearoa New Zealand", *International Social Work*, Vol.55, No.1, pp.5-28, 2012.
DOI: <https://doi.org/10.1177/0020872810396109>
- [54] D. M. Kim, "A study on difference of supervision perception between supervisors and supervisees", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.22, No.6, pp.357-374, 2021.
DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2021.22.6.357>
- [55] S. J. Lee, J. h. Hwang, "The Effect of Workload and Supervision on Turnover Intention among Child Care Workers - Focusing on the Mediating Effects of Their Burnout and Job Satisfaction -", *Korean Journal of Social Welfare*, Vol.72, No.1, pp.9-34, 2021.
- [56] W. H. Choi, J. S. Ahn, "Knowledge and Skill Competence of Supervisor", *JOURNAL OF THE KOREA CONTENTS ASSOCIATION*, Vol.17, No.7, pp.664-678, 2017.
DOI: <https://doi.org/10.5392/JKCA.2017.17.07.664>
- [57] H. I. Ballout, "Career commitment and career success: moderating role of self-efficacy", *Career Development International*, Vol.14, No.7, pp.655-670, 2009.
DOI: <https://doi.org/10.1108/13620430911005708>
- [58] H. E. Nam, H. M. Jin, J. W. Baik, "Meta Analysis of Social Worker's Factor of Burnout", *Journal of the Korea Academia-Industrial*, Vol.16, No.2, pp.1045-1053, 2015.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2015.16.2.1045>

최 유 정(Yu-Jeong Choi)

[준회원]



- 2007년 2월 : 영동대학교 사회복지학과
- 2022년 9월 ~ 현재 : 강원대학교 산업과학대학원 석사과정

<관심분야>

사회복지정책, 산업복지

서 진 우(Jin-Woo Seo)

[준회원]



- 2023년 8월 : 강원대학교 사회복지학과
- 2023년 9월 ~ 현재 : 강원대학교 대학원 석사과정

<관심분야>

사회복지정책, 사회복지행정

강 종 수(Jong-Soo Kang)

[정회원]



- 1998년 2월 : 대구대학교 대학원 산업복지학과
- 2007년 8월 : 부산대학교 대학원 사회복지학과 (사회복지학박사)
- 1998년 3월 ~ 2008년 2월 : 노무법인 정평 대표공인노무사
- 2008년 2월 ~ 현재 : 강원대학교 사회복지학과 교수

<관심분야>

사회복지정책, 사회복지행정, 사회법