

시니어클럽 사회복지사의 슈퍼비전과 조직헌신의 관계에서 전문성인식과 이직의도의 매개효과

유훈¹, 이병록^{2*}

¹성균관대학교 사회복지대학원, ²건양대학교 사회복지학과

Mediating Effect of Professionalism Perception and Turnover Intention between Supervision and Organizational Commitment of the Social Workers in Senior Clubs

Hun Yoo¹, Byoung-Rock Lee^{2*}

¹Graduate School of Social Welfare, Sungkyunkwan University

²Department of Social Welfare, Konyang University

요약 본 연구는 시니어클럽 사회복지사의 슈퍼비전과 조직헌신의 관계에서 전문성인식과 이직의도의 매개효과를 검증하였다. 충남과 대전의 시니어클럽 28개소의 사회복지사 269명을 대상으로 설문조사를 진행하였다. 설문조사 자료는 AMOS/SPSS 29.0을 활용하여 빈도분석과 신뢰도분석, 확인적 요인분석, 상관관계분석 및 부트스트랩검정을 실행하였다. 분석결과, 시니어클럽 사회복지사의 슈퍼비전이 조직헌신에 영향($\beta=.232$)을 미치고 전문성인식($\beta=.041$)과 이직의도($\beta=.156$)의 매개효과가 확인되었다. 분석결과를 근거로 하여 시니어클럽 사회복지사의 조직헌신을 향상시킬 수 있는 방법들을 제시하였다. 첫째, 시니어클럽 사회복지사들에게 적절한 슈퍼비전을 제공하기 위해 정기적인 슈퍼바이저의 역량평가와 슈퍼비전의 단계적 지침 마련, 수평적 조직문화의 구축 등이 필요하다. 둘째, 사회복지사의 전문성인식을 향상시키기 위해 우수한 사회복지사들을 대상으로 인센티브 제공, 비정규직의 고용안정, 직위와 직무에 적합한 체계적 교육의 제공 등이 필요하다. 셋째, 사회복지사의 이직의도를 감소시키기 위해 소속감을 높이기 위한 동아리 활동과 멘토링 프로그램 등의 활성화, 업무스트레스 감소를 위한 심리상담 등의 프로그램 운영, 감정노동을 완화시킬 수 있는 교육 등이 필요하다.

Abstract This study was undertaken to verify the mediating effects of perceived professionalism and turnover intention on the relationship between the supervision of social workers in senior clubs and their organizational commitment. A survey was conducted on 269 social workers at 28 senior clubs in Chungnam and Daejeon. Data was subjected to frequency analysis, reliability analysis, confirmatory factor analysis, correlation analysis, and bootstrapping using AMOS/SPSS Ver. 29.0. The analysis confirmed that the supervision of social workers affects organizational commitment and that perceived professionalism and turnover intention function as mediators. Some suggestions were made to enhance the organizational commitment of social workers in senior clubs based on the results obtained. First, supervisors should undergo regular competency evaluations, step-by-step guidelines should be issued to supervisors, and a horizontal organizational culture should be established. Second, to enhance the professional recognition of social workers, incentives should be devised for excellent social workers, job security should be provided for non-regular workers, and systematic education should be available for positions and tasks. Third, club activities should be invigorated, mentoring programs should be created to increase affiliation, psychological counseling programs should be devised to reduce work stress, and education should be provided to alleviate the effects of emotional labor.

Keywords : Senior Club, Social Workers, Supervision, Professionalism Perception, Turnover Intention, Organizational Commitment

*Corresponding Author : Byoung-Rock Lee(konyang Univ.)

email: brlee@konyang.ac.kr

Received November 28, 2023

Accepted January 5, 2024

Revised January 2, 2024

Published January 31, 2024

1. 서론

2023년 10월 기준 통계청 자료에 의하면, 한국의 65세 이상 노인 인구는 약 965만 2천 명으로 대한민국 전체 인구의 18.8%를 차지하고 있다[1]. 2025년에 노인인구 비율이 20%를 넘어 초고령화사회에 도달할 것으로 추계되고 있다[2]. 그리고 2013년 이후 10년 간 한국의 65세 이상 노인 인구 연평균 증가율은 3.88%로 OECD 평균 증가율인 1.60%의 2배가 넘는다[3]. 노인인구 증가와 함께 연장된 노년기에 대비하기 위한 행복한 노후 생활에 대해 사회적으로 관심이 높아지고 있다[4].

한편, 한국의 65세 이상 노인의 빈곤율은 지속적으로 OECD 국가들 중 1위를 기록하고 있다[5]. 2020년 한국 노인의 상대적 빈곤율이 44%로 발표되었다. 노인의 빈곤은 기본적인 생활을 영위하는데 어려움을 발생시킬 수밖에 없다[6]. 노인빈곤 문제를 해소하기 위한 사회적 대책으로 국민연금, 기초연금, 기초생활보장제도 등이 시행되고 있지만, 여전히 노인빈곤문제가 중요한 사회복지 문제로 제시되고 있는 상황이다. 이러한 가운데, 최근 노인일자리아업이 노인빈곤 완화를 위한 효과적인 대책으로 제시되고 있다[7]. 2004년부터 시행된 노인일자리아업은 노인빈곤문제 개선에 대한 효과가 입증되면서 지속적으로 확대되어 2022년 예산이 1조 4,422억으로 노인복지 예산의 약 7%를 차지하고 있다[8].

이렇게 노인일자리아업이 노인빈곤완화 효과로 인해서 크게 확대되고 있지만, 낮은 급여수준, 노인일자리아업 전담인력의 열악한 처우, 사업 수행기관의 부족 등의 문제로 인해 노인일자리아업의 성과를 향상시키는데 어려움을 겪고 있다[9]. 노인일자리아업의 문제점들을 개선하기 위해 다양한 대책들이 제시되는데, 사업의 기획과 운영 및 평가 등의 핵심적인 역할을 하는 사회복지사의 인적자원관리 영역들 중에서 조직현신에 주목할 필요가 있다.

조직현신은 종사자가 조직에 대해 애정을 가지고 조직의 비전과 목표를 내면화하여 조직에 대한 일체감을 갖는 것을 의미한다[10]. 종사자들의 조직현신이 감소하게 되면, 담당직무에 대한 열의가 감소하고 클라이언트에 대한 관심이 낮아져서 업무성과가 낮아질 수밖에 없다[11]. 종사자들의 조직현신이 증가하면 직무스트레스가 감소하고 직무만족이 향상되고 서비스 대상자들에 대한 관심도가 높아져 서비스 수준이 올라가는 경향이 있다[12]. 종사자들의 조직현신이 증가하면 소속감이 향상되어 장기근속을 유도하고 서비스 질 향상에 노력하게 된

다[13]. 따라서 노인일자리아업의 주요 인력인 사회복지사의 조직현신을 향상시켜 서비스 수준을 높이는 것이 중요하다.

사회복지 종사자들의 조직현신에 영향을 미치는 요인을 분석한 연구들을 살펴보면, 직무환경, 역할갈등, 직무스트레스, 조직공정성, 전문직 정체성, 자기효능감 등이 영향요인으로 제시되고 있다[14]. 이 변수들과 함께 노인일자리아업의 주요 인력인 사회복지사에 대한 슈퍼비전이 조직현신의 영향요인으로 작용할 수 있다. 슈퍼비전은 양질의 사회복지 서비스 제공을 위해 전문적 지식과 기술을 함양할 수 있도록 지원하는 주요한 기제이다[15]. 슈퍼비전은 지지적, 교육적, 행정적 슈퍼비전으로 분류되고 있다. 지지적 슈퍼비전은 효과적인 업무수행을 위하여 내면 강화와 스트레스 및 불안 관리 등의 심리적 안정을 제공하는 것이다. 교육적 슈퍼비전은 적절한 서비스를 제공하기 위한 정보의 제공과 충고와 제안 등을 비롯하여 업무수행에 필요한 지식, 기술 및 태도를 제공하는 것이다. 행정적 슈퍼비전은 적합한 업무의 배정과 이에 대한 설명, 업무수행의 관리, 상황에 맞는 업무지시 등을 의미한다.

노인일자리아업을 담당하는 사회복지사에 대해 적절한 정서적 지지와 업무교육이 제공될 경우에 자기효능감과 직무만족이 향상되어 조직에 대한 애착심과 일체감이 증진될 수 있다[16]. 김준호의 연구[17]는 강원도 내 사회복지사들을 대상으로 슈퍼비전의 직무몰입에 대한 영향을 실증적으로 규명한 바 있다. 김명성[16]은 충청북도의 아동양육시설 종사자들을 대상으로 지지적 슈퍼비전의 조직몰입에 대한 영향을 검증했다.

사회복지사의 슈퍼비전과 조직현신의 영향관계에서 전문성인식이 매개효과를 낼 수 있다. 전문성인식은 담당분야에서 필요한 기술과 지식의 소유 정도에 대한 인식을 의미한다[18]. 사회복지사에 대한 교육적 슈퍼비전을 통해 전문적 능력과 실무 지식 및 기술이 발전하면 업무능력이 향상되고 전문성인식이 증가될 것이다[19]. 정진철과 양난미의 연구[20]는 전문상담교사들을 대상으로 적절한 슈퍼비전이 전문성인식을 개선시킨다는 것을 입증했다. 손승희[21]는 집단상담자들을 대상으로 슈퍼비전이 전문성인식의 성장에 도움을 준다는 사실을 규명하였다.

사회복지사의 전문성인식이 조직현신에 대해 영향을 미칠 수 있다. 자신의 전문성이 높다고 생각하는 사회복지사들은 성취감과 책임감이 증가하여 조직현신의 의지가 증가하는 경향이 있다[22]. 전문성인식과 조직현신의

영향관계는 생활체육지도자를 대상으로 한 정명수 등의 연구[23]에서 입증된 바 있다. 보육교사를 대상으로 한 박형신과 김정주[24]는 전문성인식이 조직헌신에 영향을 미친다는 것을 실증하였다.

사회복지사의 슈퍼비전과 조직헌신의 관계에서 이직의도가 매개변수로 작용할 수 있다. 이직의도는 구성원이 재직하고 있는 현재의 직무를 중단하거나 다른 직장으로 이동하려는 의지를 말한다[25]. 사회복지사에 대한 적합한 슈퍼비전을 통해 기관에 대한 신뢰가 증가하면 이직의도가 감소되는 경향이 있다[26]. 강철희 등의 연구[27]에서 체계적인 슈퍼비전이 사회복지관 종사자들의 이직의도를 감소시키는 것으로 나타났다. 남현주와 신원우[28]는 슈퍼비전이 아동양육시설 보육사의 이직의도를 감소시킨다는 것을 입증하였다.

사회복지사의 이직의도가 증가하면 재직 중인 직장을 그만두거나 다른 직장으로 이동하려는 의도가 높아져 조직에 대한 애착심과 충성도가 낮아지게 된다[29]. 유아교사를 대상으로 한 김정은의 연구[30]에서 이직의도와 조직헌신의 영향관계가 확인되었다. 정미경 등[31]은 방송국 근로자들을 대상으로 이직의도와 조직헌신의 영향관계를 확인하였다.

따라서 본 연구는 노인일자리사업을 담당하는 가장 대표적인 기관인 시니어클럽 사회복지사를 대상으로 하여 슈퍼비전이 조직헌신에 미치는 영향관계에서 전문성인식과 이직의도의 매개효과를 검증하고자 한다. 현재 시니어클럽, 노인복지관, 사회복지관, 대한노인회 및 지방자치단체를 포함하여 다양한 기관들이 노인일자리사업을 수행하고 있는데, 시니어클럽이 가장 많은 비중을 차지하고 있다[32].

이에 따른 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 시니어클럽 사회복지사의 슈퍼비전이 조직헌신에 영향을 미치는가?

둘째, 시니어클럽 사회복지사의 슈퍼비전과 조직헌신의 관계에서 전문성인식과 이직의도가 매개효과를 발휘하는가?

2. 분석방법

2.1 분석모형

시니어클럽 사회복지사들을 대상으로 슈퍼비전과 조직헌신의 관계 및 전문성인식과 이직의도의 매개효과를 파악하고자 한다. 분석모형이 아래에 제시되었다.

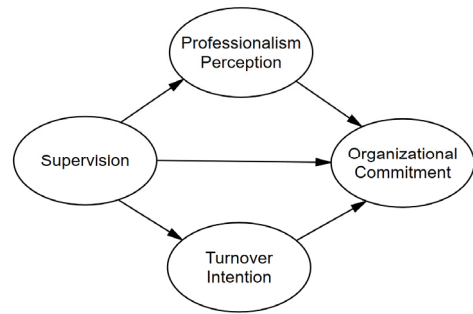


Fig. 1. Analysis Model

2.2 조사대상 및 조사절차

본 연구는 노인일자리사업을 수행하는 다양한 사업수행주체들 중에서 가장 큰 비중을 차지하는 시니어클럽을 대상으로 조사를 실시하였다. 2021년 노인일자리사업 추진실적을 살펴보면 총 73만여명의 사업참여인원 중에서 시니어클럽이 36%에 달하는 26만 3천 1백명을 대상으로 노인일자리사업을 실시하였다. 2021년 8월 1일부터 25일까지 대전과 충남의 시니어클럽 28개소에서 종사하고 있는 사회복지사 290명을 대상으로 설문조사를 진행하였다. 본조사 이전 5명의 사회복지사들에게 예비조사를 실시하여 제시된 의견들을 설문문항의 수정에 반영하였다. 설문조사는 조사를 허가한 시니어클럽을 대상으로 우편조사의 방식으로 실시하였다. 설문지는 총 290부를 배포하였으며, 수거한 276부의 설문지 중에서 분석이 어려운 설문지를 제외하고 총 269부가 설문조사자료 분석에 사용되었다.

2.3 측정도구

본 연구의 독립변수로 제시된 슈퍼비전을 조사하기 위해 남현주[33]가 제시한 문항들을 참고하였다. 슈퍼비전은 클라이언트에게 효과적이고 효율적인 서비스를 제공하기 위해 지식과 기술을 함양시키는 활동이다[34]. 슈퍼비전은 지지적, 교육적, 행정적 슈퍼비전으로 분류된다. 슈퍼비전의 하위요인별 각 5문항을 선정하였다. 응답범주로 '전혀그렇지않다(①)~매우그렇다(⑤)' 리커트5점척도를 제시하였고 다른 변수들의 경우에도 동일한 응답범주를 설정하였다. 신뢰도(α) 값은 지지적 슈퍼비전 .966, 교육적 슈퍼비전 .964, 행정적 슈퍼비전 .968로 나타났다.

매개변수는 전문성인식과 이직의도이다. 전문성인식은 자신의 전문적 지식과 기술의 정도에 대한 인식의 정도를 의미한다[35]. 전문성인식을 조사하기 위해 이한우[36]가 제시한 문항들을 검토하여 7문항을 제시하였다.

측정도구의 신뢰도(α)는 .895로 나타났다. 이직의도는 종사자가 자신의 소속 조직을 떠나거나 다른 조직으로 옮기려는 의도를 의미한다[37]. 이직의도를 측정하기 위해 남현주[33]의 연구를 참조하여 7문항을 선정하였다. 측정도구의 신뢰도(α)는 .943으로 나타났다.

종속변수인 조직현신은 해당 구성원이 조직에 일체감과 소속감을 느끼고 조직의 성과를 높이기 위해 노력하고자 하는 개인의 태도이다[38]. 측정도구는 손승호[39]가 제시한 문항들을 참조하여 6문항을 선정하였다. 측정도구의 신뢰도(α)는 .923이다.

2.4 자료분석방법

설문자료는 SPSS 및 AMOS 29.0을 활용하여 빈도분석, 신뢰도분석 및 상관관계분석을 통해 자료의 정규성을 비롯하여 신뢰도와 다중공선성의 여부를 확인하였다.

확인적 요인분석을 실행하여 측정모형의 적합성을 확인하였다. 일반적으로 측정모형의 적합성 기준으로 제시되는 CFI, TLI 값이 1.0 미만에서 .90 이상이면 분석에 문제가 없다. RMSEA는 .10 미만일 경우에 분석하는데 문제가 없는 것으로 간주된다. 구조방정식모형으로 확인한 최종모형으로 시니어클럽 종사자들의 슈퍼비전과 조직현신의 관계에서 전문성인식과 이직의도의 매개효과를 분석하였다. 매개효과 검증에 위해 Bootstrapping을 활용하였으며, 간접효과의 95% 신뢰구간 통계유의성을 확인하였다.

3. 분석내용

3.1 조사대상자의 개인적 특성

시니어클럽 사회복지사들의 개인적 특성 현황이 Table 1에 나와 있다.

Table 1. General Characteristics

Variable		Respondents	Percentage
Gender	Male	90	33.5
	Female	179	66.5
Age Group	20~29	68	25.4
	30~39	76	28.4
	40~49	80	29.9
	more than 50	44	16.4
License	1st Social Worker	54	20.1
	2st Social Worker	215	79.9

Educational Attainment	High school graduation or below	5	1.9
	Associate degree graduation	90	33.5
	Bachelor's degree graduation	155	57.6
	Graduate school graduation	19	7.1
Employment	Permanent	111	41.3
	Temporary	158	58.7

3.2 변수들의 기술통계와 상관관계

구조방정식모형에 투입할 변수들의 평균을 비롯하여 왜도와 첨도의 분석결과가 Table 2에 제시되었다. 정규분포상의 왜도와 첨도는 절대값 기준으로 3과 8 미만인데, 분석결과에서 왜도는 -.828~.513, 첨도는 -.788~1.329로 확인되어 분석하는데 무리가 없는 것으로 간주된다.

Table 3에 제시된 변수들의 상관관계는 시니어클럽 사회복지사들의 슈퍼비전과 전문성인식의 상관관계 $r=.146$ ($p<.05$), 슈퍼비전과 이직의도의 상관관계 $r=-.397$ ($p<.01$), 슈퍼비전과 조직현신의 상관관계 $r=.419$ ($p<.01$)로 나타났다. 그리고 주요 변수들의 상관관계 값은 절대값 기준으로 0.7 미만이어서 다중공선성의 문제가 없는 것으로 간주된다.

Table 2. Characteristics of Principal Variables

Variable		Standard Deviation	Skewness	Kurtosis
Supervision	SV1	.676	-.123	-.106
	SV2	.718	-.424	.510
	SV3	.735	-.320	.630
Professionalism Perception	PP1	.678	.229	-.228
	PP2	.683	.379	-.170
	PP3	.679	.176	-.297
	PP4	.707	.105	.166
	PP5	.589	-.091	.171
	PP6	.647	.178	-.380
	PP7	.662	-.011	.268
Turnover Intention	TI1	.733	.255	-.154
	TI2	.768	.513	.199
	TI3	.696	.375	-.132
	TI4	.864	-.018	-.793
	TI5	.817	.308	-.341
	TI6	.654	.507	.119
	TI7	.908	.298	-.788
Organizational Commitment	OC1	.931	-.632	1.261
	OC2	.866	-.536	.745
	OC3	1.103	-.582	1.166
	OC4	1.004	-.398	.073
	OC5	.944	-.828	1.329
	OC6	1.121	-.286	.300

Table 3. Correlation

Variable	Supervision	Professionalism Perception	Turnover Intention	Organizational Commitment
Supervision	1			
Professionalism Perception	.146*	1		
Turnover Intention	-.397**	-.219**	1	
Organizational Commitment	.419**	.402**	-.546**	1

* $p < .05$, ** $p < .01$

3.3 측정모형 분석결과

아래의 Table 4의 측정모형 분석결과를 보면, 시니어 클럽 사회복지사 슈퍼비전-전문성인식/조직헌신-이직의도의 측정모형 적합도는 $\chi^2=658.003(df=225, p < .001)$ 으로 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 절대적합지수인 RMSEA=.085, 증분적합지수인 CFI=.916, TLI=.906으로 분석되어 측정모형에 문제가 없는 것으로 나타났다.

Table 4. Measurement Model Analysis

Variable		Estimate		S.E.	t-value	AVE	CR
		B	β				
Supervision	SV1	0.951	0.950	0.033	28.778***	0.978	0.936
	SV2	1.005	0.946	0.035	28.417***		
	SV3	1	0.919				
Professionalism Perception	PP1	1	0.803			0.952	0.740
	PP2	0.979	0.779	0.071	13.845***		
	PP3	0.975	0.782	0.070	13.897***		
	PP4	1.011	0.778	0.073	13.809***		
	PP5	0.655	0.605	0.064	10.169***		
	PP6	0.856	0.721	0.068	12.549***		
	PP7	0.864	0.710	0.070	12.314***		
Turnover Intention	TI1	0.965	0.910	0.047	20.718***	0.945	0.712
	TI2	0.974	0.896	0.048	20.095***		
	TI3	0.843	0.834	0.048	17.616***		
	TI4	0.998	0.775	0.064	15.604***		
	TI5	1	0.853				
	TI6	0.982	0.891	0.049	19.898***		
	TI7	0.983	0.751	0.066	14.861***		
Organizational Commitment	OC1	1	0.821			0.955	0.781
	OC2	1.153	0.905	0.063	18.381***		
	OC3	0.938	0.810	0.060	15.558***		
	OC4	1.142	0.794	0.076	15.121***		
	OC5	1.065	0.783	0.072	14.819***		
	OC6	0.841	0.773	0.058	14.537***		

$\chi^2=658.003(df=225, p < .001)$, RMSEA=.085, CFI=.916, TLI=.906, *** $p < .001$

3.4 구조모형과 매개효과의 분석

Fig. 2와 Table 5에 제시된 구조모형과 매개효과의 분석내용을 살펴보면 다음과 같다. 구조모형의 분석결과는 첫째, 시니어클럽 사회복지사의 슈퍼비전이 전문성인식에 정적으로 영향을 미쳤다($\beta=.155, p < .05$). 둘째, 사회복지사의 슈퍼비전이 이직의도에 부적으로 영향을 미쳤다($\beta=-.416, p < .001$). 셋째, 사회복지사의 슈퍼비전이 조직헌신에 정적으로 영향을 미쳤다($\beta=.232, p < .001$). 넷째, 사회복지사의 이직의도가 조직헌신에 대해 부적 영향을 미쳤다($\beta=-.0427, p < .001$). 다섯째, 사회복지사들의 전문성인식이 조직헌신에 정적으로 영향을 미쳤다($\beta=.300, p < .001$).

전문성인식과 이직의도의 매개효과는 95%의 신뢰구간에서 하한값(.105)과 상한값(.310) 사이에 0이 없는데, 이것은 통계적으로 유의미하게 나타났다. 시니어클럽 사회복지사들의 슈퍼비전이 전문성인식과 이직의도를 매개하여 조직헌신에 미치는 총효과가 .401, 직접효과 .204, 간접효과 .197($p < .01$)로 나타났다.

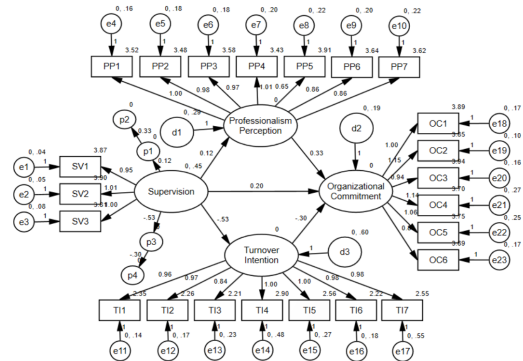


Fig. 2. Analysis Results of Structural Model

Table 5. Path of Structural Model and Mediation Effect

Path	Estimate		S.E.	t-value
	B	β		
Supervision→ Professionalism Perception	0.125	0.155	0.053	2.361*
Supervision→ Turnover Intention	-0.528	-0.416	0.078	-6.791***
Supervision→ Organizational Commitment	0.204	0.232	0.051	4.041***
Turnover Intention→ Organizational Commitment	-0.296	-0.427	0.042	-7.053***
Professionalism Perception→ Organizational Commitment	0.328	0.300	0.061	5.402***

Path	S.E	95% CI	
		Low	Up
Supervision→ Professionalism Perception / Turnover Intention→ Organizational Commitment	.053	.105	.310
	Total Effect	Direct Effect	Indirect Effect
	.401***	.204**	.197**

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

시니어클럽 사회복지사의 슈퍼비전과 조직현신의 관계에서 전문성인식과 이직의도의 매개효과를 각각 파악하기 위하여 팬텀변수를 활용하여 분석한 내용이 Table 6에 제시되어 있다.

분석결과는 첫째, 사회복지사의 슈퍼비전과 조직현신의 관계에서 전문성인식의 매개효과는 95% 신뢰구간에서 하한값(.040)과 상한값(.096) 중간에 0이 없고 p<.01에서 유의미하게 분석되었다. 시니어클럽 사회복지사의 슈퍼비전이 전문성인식을 매개하여 조직현신에 미치는 총효과는 .245, 직접효과 .204, 간접효과 .041로 나타났다. 둘째, 사회복지사의 슈퍼비전과 조직현신의 관계에서 이직의도의 매개효과는 95% 신뢰구간에서 하한값(.0870)과 상한값(2.600) 중간에 0이 없고 p<.01에서 유의미하게 분석되었다. 시니어클럽 사회복지사의 슈퍼비전이 이직의도를 매개하여 조직현신에 미치는 총효과는 .360, 직접효과 .204, 간접효과 .156로 나타났다. 따라서 시니어클럽 사회복지사의 전문성인식이 이직의도에 비해 매개효과가 더 낮은 것으로 나타났다.

Table 6. Mediating effect analyzed with phantom variables

Path	S.E	95% CI		Indirect Effect
		Low	Up	
Supervision→ Professionalism Perception→ Organizational Commitment	0.24	0.040	0.096	.041*
Supervision→ Turnover Intention→ Organizational Commitment	0.46	0.870	2.600	.156***

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

5. 결론

본 연구는 시니어클럽 사회복지사의 슈퍼비전이 조직현신에 미치는 영향을 검증하고 전문성인식과 이직의도의 매개효과를 분석하였다. 주요 분석결과는 다음과 같다.

첫째, 시니어클럽 사회복지사의 슈퍼비전이 조직현신

에 미치는 영향을 확인하였다($\beta=.232$). 이 분석결과는 조직현신을 높이기 위해 슈퍼비전을 적절히 활용할 필요가 있다는 것을 의미한다. 둘째, 사회복지사의 슈퍼비전의 전문성인식에 대한 영향이 입증되었다($\beta=.155$). 이것은 사회복지사의 전문성인식을 개선하기 위해서는 슈퍼비전을 적절하게 제공할 필요가 있다는 점을 시사하는 분석결과이다. 셋째, 사회복지사의 슈퍼비전이 이직의도에 미치는 영향이 확인되었다($\beta=-.416$). 이 분석결과는 이직의도를 감소시키기 위해 적절한 슈퍼비전이 제공될 필요가 있다는 사실을 의미한다. 넷째, 시니어클럽 사회복지사의 이직의도가 조직현신에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=-.0427$). 이것은 조직현신을 증가시키기 위해 이직의도를 낮출 필요가 있다는 것을 의미하는 분석결과이다. 다섯째, 사회복지사의 전문성인식이 조직현신에 대해 영향을 준다는 사실이 규명되었다($\beta=.300$). 이것은 사회복지사의 조직현신 향상을 위해 전문성인식을 높이는 것이 중요하다는 것을 시사하는 분석결과이다. 여섯째, 시니어클럽 사회복지사의 슈퍼비전이 조직현신에 미치는 영향관계에서 전문성인식($\beta=.041$)과 이직의도($\beta=.156$)의 매개효과가 확인되었다.

본 연구의 분석결과를 감안하여 시니어클럽 사회복지사의 조직현신을 증진시킬 수 있는 방안을 제안한다. 시니어클럽 사회복지사에 대한 슈퍼비전이 전문성인식을 향상시키고 이에 따라서 조직현신이 증가되는 것으로 나타나 슈퍼비전과 전문성인식을 개선할 필요가 있다. 사회복지사들에게 적합한 슈퍼비전을 제공하기 위해 첫째, 정기적으로 슈퍼바이저에 대한 역량평가와 수행평가를 통해 체계적인 슈퍼비전을 제공할 필요가 있다[40]. 둘째, 효과적인 슈퍼비전을 제시하기 위해 준비/개시/실행/종결/평가의 단계별 지침을 마련할 필요가 있다[41]. 셋째, 긍정적인 슈퍼비전 관계를 구축하기 위해 기관 차원에서 적절한 지원과 수평적 조직문화를 구축하는 것이 중요하다[42].

사회복지사들의 전문성인식을 향상시키기 위해 첫째, 정기적으로 근무성적이 우수한 사회복지사들을 선정하여 인센티브를 제공하는 것이 효과적일 수 있다[43]. 둘째, 본 연구의 조사결과에서 시니어클럽 사회복지사들 중에서 비정규직이 절반이 넘는 것으로 나타났다. 비정규직 중 상당수를 정규직으로 전환시킬 필요가 있다. 셋째, 사회복지사들에 대한 전문적 심화교육을 강화하고 담당하는 직위와 직무 등에 적합한 체계적 교육을 제공할 수 있는 체계를 갖추는 것이 중요하다[44].

시니어클럽 사회복지사에 대한 슈퍼비전이 이직의도

를 감소시키고 이직의도가 낮아진 사회복지사의 조직헌신이 증가하는 것으로 분석되어 이직의도를 감소시킬 필요가 있는 것으로 나타났다. 이를 위해 첫째, 기관에 대한 소속감을 높이기 위해 동아리활동과 멘토링 프로그램 등을 활성화시킬 필요성이 있다[45]. 둘째, 사회복지사들의 업무스트레스를 감소시키기 위해 심리상담 등의 프로그램을 운영하는 것이 효과를 발휘할 수 있다[46]. 셋째, 사회복지사들이 빈번하게 경험하고 있는 감정노동의 영향을 최소화시키기 위해 감정노동에 대한 인식을 강화하고 관리할 수 있는 적절한 교육을 제공할 필요가 있다[47].

본 연구는 시니어클럽의 사회복지사들을 대상으로 조직헌신과 다양한 영향변수들 간의 관계를 분석하였다. 향후 시니어클럽 사회복지사들의 조직헌신을 증진시키기 위한 차원의 연구들이 적극적으로 진행되기를 희망한다. 본 연구에서는 개인적인 변수들을 통제변인으로 설정하여 모형검증을 수행하지 못한점이 한계점으로 제시된다. 그리고 연구문제의 실천적 필요성과 시니어클럽을 조사 대상으로 선정한 이유가 명확하게 제시되지 못한 점도 연구의 문제점으로 볼 수 있다.

References

- [1] Ministry of the Interior and Safety. Elderly population ratio (city/city/county/district) [Internet]. Ministry of the Interior and Safety, c2023[cited 2023 Nov 06]. Available From: https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1YL20631&conn_path=12 (Accessed Nov. 24, 2023)
- [2] Statistics Korea. 2023 Elderly Statistics. Statistics Korea, c2023[cited 2023 Sept 29]. Available From: https://kostat.go.kr/board.es?mid=a10301060500&bid=10820&act=view&list_no=427252 (Accessed Nov. 24, 2023)
- [3] OECD. Elderly population (indicator) [Internet]. OECD, c2023 [cited 2023 Nov 24]. DOI: <https://doi.org/10.1787/8d805ea1-en> (Accessed Nov. 24, 2023)
- [4] J. H. Moon, S. J. Kim, K. O. Seong, "The Effects of Active Aging on Happiness in Older Adults Using Customized Care Service", *Social Work Practice & Research*, Vol.20, No.1, pp.141-170, 2023. DOI: <https://doi.org/10.38082/SWPR.2023.20.01.141>
- [5] OECD. Poverty rate (indicator) [Internet]. OECD, c2023 [cited 2023 Nov 24]. DOI: <https://doi.org/10.1787/0fe1315d-en> (Accessed Nov. 24, 2023)
- [6] E. J. Kwon, "The Effects of Poverty and Employment Status on Depression among Older Adults", *Korean Journal of Occupational Health*, Vol.5, No.1, pp. 41-49, 2023. DOI: <https://doi.org/10.35861/KJOH.2023.5.1.41>
- [7] O. J. Hyeon, K. G. Jung, "The Effect of the Government's Senior Job Program on Poverty Exit for Elderly Poor Pre-and Post-COVID-19", *Korean Journal of Social Welfare*, Vol. 75, No. 3, pp. 67-91, 2023. DOI: <https://dx.doi.org/10.20970/kasw.2023.75.3.003>
- [8] Y. W. Simm, "The Impact of Senior Social Activities and Job Program on Participants: Focused on Difference between the Young-old and Old-old", *Public Policy Research*, Vol. 40, No. 1, pp. 73-95, 2023. DOI: <https://doi.org/10.33471/ILA.40.1.3>
- [9] K. C. Nam, Senior Job Project: Elderly People's Work, Activities, and Income, Trend Report, People's Solidarity for Participatory Democracy, Korea, pp. 27-34, 2023.
- [10] S. Y. Jeung, G. W. Bak, S. J. Yu, "The mediating effect of conflict resolution type on the relationship between the level of conflict in the workplace and organizational commitment of social welfare facility workers", *Counseling Psychology Education Welfare*, Vol.10, No.3, pp.55-72, 2023. DOI: <http://dx.doi.org/10.20496/cpew.2023.10.3.55>
- [11] B. H. Lim, G. H. Jo, I. Y. Park, "The Mediating Effects of Social Support on the Relation between Social Workers' Emotional Labor and Organizational Commitment in Local Child Center", *Counseling Psychology Education Welfare*, Vol.10, No.4, pp.23-45, 2023. DOI: <http://dx.doi.org/10.20496/cpew.2023.10.4.23>
- [12] T. S. Ahn, "Effects of Professional Identity of Social Workers on Job Satisfaction and Organizational Commitment : Focused on Mediated Effect of Working Environment", *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol.20, No.10, pp.554-565, 2020. DOI: <https://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2020.20.10.554>
- [13] J. W. Choi, J. H. Roh, "The Effects of Work-Life Balance Policies on the Organizational Commitment of Public Employees and the Moderating Effects of Supervisors' Support", *National Policy Research*, Vol.33, No.1, pp.57-92, 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.17327/ippa.2019.33.1.003>
- [14] B. R. LEE, "The Influence of the Empowerment on the Organizational Commitment of Workers in Rehabilitation Facilities: the Mediating Effect of the Turnover Intention", *Counseling Psychology Education Welfare*, Vol.8, No.4, pp.77-87, 2021. DOI: <http://dx.doi.org/10.20496/cpew.2021.8.4.77>
- [15] M. E. Kim, *A Study on the Relationship between Emotional Labor, Supervision, and Residual Intention of Infant and Infant Teachers*, Ph.D dissertation, Dongbang Culture University, 2022.
- [16] M. Y. Shin, J. D. Park, "The Influence of Social Workers' Self-efficacy on Job Satisfaction : Focusing on the Moderating effect of Supervision", *Journal of Convergence for Information Technology*, Vol.10,

- No.7, pp.98-107, 2020.
DOI: <https://doi.org/10.22156/CS4SMB.2020.10.07.098>
- [17] 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", *Humanities and Social Sciences* 21, Vol.14, No.2, pp.1369-1384, 2023.
DOI: <https://dx.doi.org/10.22143/HSS21.14.2.94>
- [18] G. Shin, *A Study on the Effect of Emotional Labor Awareness and Vocational Expertise of Nursing Care Workers in Elderly Care Facilities in China on Organizational Effects - Focusing on the Mediating Effect of Job Stress*, Ph.D dissertation, Sehan University Graduate School, 2022.
- [19] B. Y. Huh, E. Y. Kim, "A Study on the Effect of Supervision of Social Welfare Officials on Job Performance: Focusing on Seoul Metropolitan City", *Studies on Life and Culture*, Vol.68, pp.167-196, 2023.
DOI: <https://doi.org/10.17924/solc.2023.68.167>
- [20] J. C. Choung, N. M. Yang, "A Qualitative Study of Professional School Counselors' Group Supervision Experiences Using a Grounded Theory-Based Approach", *The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy*, Vol.33, No.4, pp.1563-1596, 2021.
- [21] S. H. Sohn, "A Consensual Qualitative Research on the Group Counselor's Helpful Experiences in Group Supervision". *The Journal of Welfare and Counselling Education*, Vol.8, No.1, pp.115-137, 2019.
DOI: <https://doi.org/10.20497/jwce.2019.8.1.115>
- [22] Y. H. Kim, C. K. Han, Impact of Professionalism among Community Child Center Workers on Organizational Commitment, *Korean Journal of Social Welfare Studies*, Vol.47, No.2, pp.227-252, 2016.
- [23] M. S. Jung, W. K. Kang, S. H. Beak, "Effects of Professional Recognition on Organizational Commitment and Organizational Effectiveness in Sport for All Coaches", *The Korean Journal of Physical Education*, Vol.20, No.6, pp.627-637, 2011.
- [24] H. S. Park, J. J. Kim, "The Effects of Child Care Teachers' Participation in Decision Making on Their Job Satisfaction and Organizational Commitment, with Focus on The Mediating Effects of Professional Recognition", *Journal of Future Early Childhood Education*, Vol.23, No. 2, pp.91-110, 2016.
- [25] S. H. Kim, Y. M. Kim, "A Study on the Relationship between Social Workers' Person-Organization Fit and Turnover Intention - Focusing on the Mediating Effects of Job Satisfaction -", *Journal of Korean Social Welfare Administration*, Vol.25, No.2, pp.101-133, 2023.
- [26] S. J. Lee, J. H. Hwang, "The Effect of Workload and Supervision on Turnover Intention among Child Care Workers", *Korean Journal of Social Welfare*, Vol.72, No. 1, pp.9-34, 2020.
- [27] 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*, Vol.67, No.1, pp.189-213, 2015.
- [28] 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>
- [29] B. R. Lee, "The Influence of the Empowerment on the Organizational Commitment of Workers in Rehabilitation Facilities: the Mediating Effect of the Turnover Intention", *Counseling Psychology Education Welfare*, Vol.8, No.4, pp.77-87, 2021.
DOI: <http://dx.doi.org/10.20496/cpew.2021.8.4.77>
- [30] J. E. Kim, "The mediating effect of the principal's praising leadership recognized by the early childhood teachers between the turnover intention and organizational commitment of the early childhood teachers", *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, Vol.23, No.17, pp.347-358, 2023.
DOI: <https://doi.org/10.22251/ilcci.2023.23.17.347>
- [31] M. K. Jung, Y. R. Kim, H. S. Jung, "The Impact of Job Stress with Turnover Intention on Organizational Commitment Amongst Employees of Broadcaster", *Korean Journal of Occupational Health*, Vol.2, No.1, pp.19-30, 2020.
DOI: <https://doi.org/10.35861/KJOH.2020.2.1.19>
- [32] J. Y. Cheon, J. Y. Bae, K. C. Nam, C. G. Son, K. J. Yoon, N. J. Kim, S. Y. Won, J. W. Lee, J. Y. Choi, H. M. Kang, H. J. Cheon, Y. Yoon, 2022 Survey on the Status of Senior Jobs and Social Activity Support Projects, Periodical Report, Korea Labor Force Development Institute for the Aged, Korea. pp.49-50.
- [33] H. J. Nam, *A Study on the Effects of the Childcare Center Nurturers' Job Stress on Their Turn-over Intention- Test of the Moderating Effects of the Social Support and Supervision*, Ph.D dissertation, Dept of Social Welfare Graduate School Hyupsung University, 2021.
- [34] S. M. Han, S. W. Yang, "What Does Moderates the Effect of Emotional Labor on Burnout for Social Worker?: Focused on Supervision and Human Rights", *The Korean Association for Local Government & Administration Studies*, Vol.32, No.1, pp.157-178, 2018.
DOI: <https://doi.org/10.18398/kilgas.2018.32.1.157>
- [35] Y. J. Lee, J. H. Kim, "Differences in the Perception of Professionalism of Public and Private Social Workers and Their Relationship with Job Commitment and Job Performance", *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol.22, No.1, pp.505-515, 2023.
DOI: <https://doi.org/10.5392/JKCA.2022.22.01.505>
- [36] H. W. Lee, *The Effect of Kinds of Job position on Burnout of Customized Welfare Team: Focused on the Mediating Effects of Job Environment and Professionalism*, Ph.D dissertation, Department of Social Welfare Graduate

- School Kyonggi University, 2020.
- [37] C. T. Oh, "Does Empathetic Leadership Increase Extra-Role Service Behavior of Social Workers Working in Senior Welfare Center?: Verification of a Moderated Mediation Model of Affective Organizational Commitment and Turnover Intention", *Korean Journal of Public Administration*, Vol.32, No.2, pp.60-86, 2023. DOI: <https://doi.org/10.22897/kipain.2023.32.2.003>
- [38] M. J. Kim, J. I. Kim, "Effects of the Strength of the Maternal & Paternal Protection System on the Work & Life Balance and the Organizational Commitment & Job Satisfaction: Mediating Effects of Internalization and Moderating Effects of Communication Within the Organization", *Journal of Organization and Management*, Vol.47, No.3, pp.43-74, 2023. DOI: <https://doi.org/10.36459/jom.2023.47.3.43>
- [39] S. H. Son, *Factors Affecting Organizational Effectiveness of Professional Soldiers-Focused on Human Relations, Social Support, Job Stress*, Ph.D dissertation, Department of Public Administration Social Welfare Studies The Graduate School of KONYANG University, 2017.
- [40] 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>
- [41] J. S. Ahn, "A Basic Research for establishing the Dream-Start Supervision System - Focusing on Delphi Survey to develop a Supervision Model for Dream-Start Case Manager -", *Journal of School Social Work*, Vol.55, pp.187-217, 2021. DOI: <http://dx.doi.org/10.20993/jSSW.55.8>
- [42] J. C. Jin, S. K. Yoo, "Influential Factors of Case manager's Network Activities : Focusing on the Impact of Supervision Relationship", *Research of case management*, Vol.11, No.1, pp.1-23, 2020. <http://www.riss.kr/link?id=A107277106>
- [43] K. M. Kim, "Effects of Perception of Professionalism and Working Environments on Turnover Intention of the Care Workers", *Journal of Future Social Work Research*, Vol.7, No.1, 2016. http://uci.kci.go.kr/resolution/result.do?res_cd=G704-SER000002686.2016.7.1.003&res_svc_cd
- [44] M. R. Song, H. J. Kim, "Relationship between Role Recognition, Professionalism, and Job-Satisfaction of Child Welfare Teachers", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.24, No. 4, pp.112-118, 2023. DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2023.24.4.112>
- [45] A. Y. Kim, S. M. Cho, "Does Diversity affect on Inclusion, Job satisfaction, and Turnover Intention?", *Korean Journal of Social Welfare*, Vol.75, No.1, pp.141-175, 2023. DOI: <https://doi.org/10.20970/kasw.2023.75.1.006>
- [46] J. Y. Seon, H. J. Kim, "The Effect of Organizational

Culture in Care facilities for The Elderly on Turnover Intention of Caregivers: Focusing on the Mediation Effect of Job Satisfaction", *Korean Journal of Gerontological Social Welfare*, Vol.77, No.4, pp.117-141, 2022. DOI: <https://doi.org/10.21194/kjgsw.77.4.202212.117>

- [47] G. H. Kim, "A Study on the Effects of Long-Term Care Facility Workers' Job Characteristics on their Burnout: Mediating Effects of Emotional Labor and Empowerment", *Counseling Psychology Education Welfare*, Vol.9, No.5, pp.177-195, 2022. DOI: <http://dx.doi.org/10.20496/cpew.2022.9.5.177>

유 훈(Hun Yoo)

[정회원]



- 2020년 9월 : 성균관대학교 사회복지대학원 (사회복지학석사)

<관심분야>

사회복지, 노인복지, 사회보장, 공공정책 등

이 병 록(Byoung-Rock Lee)

[정회원]



- 1998년 2월 : 중앙대학교 사회복지학과 (사회복지학석사)
- 2005년 2월 : 중앙대학교 사회복지학과 (사회복지학박사)
- 2001년 9월 ~ 2006년 2월 : 초당대학교 사회복지학과 교수
- 2006년 3월 : 건양대학교 사회복지학과 교수

<관심분야>

사회복지, 노인복지, 사회복지시설, 노인인력 등