

사회복지종사자의 근로조건이 이직의도에 미치는 영향: 직무만족의 매개효과를 중심으로

황수연¹, 이선우^{2*}

¹거제대학교 사회복지과 초빙교수, ²인제대학교 사회복지학과 교수

Effects of Working Conditions for Social Workers on Turnover Intentions: Focusing on mediating effects of job satisfaction

Su-Yeon Hwang¹, Sun-Woo Lee^{2*}

¹First author, Visiting professor, Department of Soccial Welfare, Geoje College

²Corresponding author, Professor, Department of Soccial Welfare, Inje University

요약 본 연구는 사회복지종사자의 근로조건에 임금, 고용형태, 근무시간, 재직기간을 포함하여 이직의도와와의 관계에서 직무만족의 매개효과 검증은 목적으로 한다. 사회복지종사자의 이직은 개인차원의 직장 이동을 넘어 클라이언트와의 관계 및 지역사회 네트워크 단절을 초래하기에 이직을 줄일 수 있는 방안을 모색하는 것이 중요하다. 이를 위해 보건복지부와 한국보건사회연구원의 2020년 사회복지시설 종사자 보수수준 및 근로여건 실태조사를 활용하여 SPSS와 AMOS로 경로분석을 실시하여 변수들의 직·간접효과를 검증하고, 비교하였다. 분석 결과 사회복지종사자의 직무만족은 근로조건 중 임금, 근무시간과 이직의도의 관계에서는 완전매개효과를 근무조건 중 고용형태, 재직기간과 이직의도의 관계에서는 부분매개효과를 갖는 것으로 나타났다. 이를 바탕으로 본 연구는 사회복지종사자의 이직의도를 낮추기 위해 고용안정성 보장과 재직기간에 따른 직무만족 관리와 임금과 근무시간 관리를 통한 직무만족 향상을 제안하였다.

키워드 : 사회복지종사자, 이직의도, 직무만족, 근로조건, 매개효과

Abstract This study aims to examine the mediating effect of job satisfaction on the relationship between working conditions, including wages, employment status, working hours, tenure, and turnover intention among social welfare workers. To achieve this, path analysis was conducted using SPSS and AMOS with data from the 2020 Survey on Compensation Levels and Working Conditions of Social Welfare Facility Workers conducted by the Ministry of Health and Welfare and the Korea Institute for Health and Social Affairs. The direct and indirect effects of variables were verified and compared. The analysis results revealed that job satisfaction among social welfare workers showed a complete mediating effect in the relationship between wages, working hours, and turnover intention, while it showed a partial mediating effect in the relationship between employment status, tenure, and turnover intention. Based on these findings, the study proposes measures to reduce turnover intention among social welfare workers, such as ensuring employment stability, managing job satisfaction based on tenure, and enhancing job satisfaction through wage and working hour management.

Key Words : Social welfare worker, Turnover intention, Job satisfaction, Woring conditions, Mediating effect

This study builds on Suyeon Hwang 2018 master's thesis with additional research.

*Corresponding Author : Sun-Woo Lee(sunwlee@inje.ac.kr)

Received March 23, 2024

Revised June 7, 2024

Accepted June 20, 2024

Published June 28, 2024

1. 서론

사회복지서비스는 휴먼서비스로, 사회복지서비스를 전달하는 종사자들의 역할에 따라 서비스의 품질이 결정되고 서비스 이용자의 만족도에 결정적 영향을 미치고 있어서 사회복지종사자의 역할이 중요하다. 하지만 사회복지사는 사회복지종사자들이 소진을 많이 경험하는 분야로 여겨지며, 사회복지종사자들은 자신이 속한 조직에서 이직하는 경우가 많다. 실제로 Korea Association of Social Workers[25]의 조사에 따르면 이직 경험이 있는 사람이 64.6%로 조사되어 전체 응답자의 절반 이상이 이직 경험이 있는 것으로 나타났다. 사회복지사의 이직은 우리나라만의 현상이 아니며 많은 곳에서 유사한 현상을 보이고 있다. Liu et al.[35]은 중국에서 사회복지서비스 기관에서 사회복지사의 이직 문제를, Nilsen et al.[33]은 노르웨이에서 아동복지 분야의 사회복지사의 이직 문제를 제기하였다.

사회복지종사자의 이직은 단순한 직장의 이동뿐만 아니라 클라이언트와의 관계 및 지역사회 네트워크 단절과 같은 결과로 나타남에 따라 실천 현장의 문제점으로 지적되고 있다[13]. 구체적으로 이직에 따른 부정적인 영향을 크게 두 가지로 나누어 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 클라이언트에게 사회복지종사자의 이직은 기존에 쌓아오던 유대감과 친밀감을 단절시키고, 서비스의 지속성을 훼손시킨다. 둘째, 지역사회에서 사회복지종사자의 이직은 지역주민과 유관기관 및 단체와의 네트워크 단절을 초래하여 기관에 대한 불신으로 이어질 수 있다.

그런데 이직 자체는 연구에 한계가 있는데, 이직의 순간에 측정하기 어려워 과거의 경험을 측정해야 하기 때문에 현시점에서 조사한다 하더라도 응답자가 이직을 결정한 당시의 상황을 회상해서 응답해야 해서 정확성이 떨어질 수 있기 때문이다[10]. 이에 비해 이직의도는 실제 이직을 가장 잘 예측하는 변수[14]이면서 이직과 높은 상관관계를 가진다[7]. 그리고 사회복지종사자가 이직의도를 갖는 것 자체가 현재 조직과 서비스 대상자들에게 부정적인 영향을 미칠 가능성을 내포하는 것[6]이므로 이직보다는 이직의도를 사용하는 것이 오히려 더 적절할 수도 있다.

한편 여러 선행연구에서 사회복지종사자의 이직의도를 예측할 수 있는 요인으로 직무만족을 제시했다. 먼저 Clark[29]는 직무만족을 노동자가 자신의 직업에 대해 갖

는 만족감으로 설명하면서, 직무만족이 이직의도에 영향을 미칠 수 있다고 주장하였다. 다른 선행연구[15,10,20,23,24]에서도 직무만족이 높을수록 이직의도가 낮아진다는 연구 결과를 일관되게 제시했다.

뿐만 아니라 직무만족에 관한 연구에서 Herzberg[3]는 직무만족이 구성원에게 주어진 작업환경이나 업무와 같은 요인으로부터 결정됨을 보고하였다[3]. 또한 국내에서도 종사자의 업무환경에 해당하는 근로조건이 직무만족에 영향을 미친다는 연구들이 있다. 먼저 지역아동센터 종사자의 임금과[6, 24], 요양보호사들의 임금이 높아질수록 직무만족이 높아진다고 하였다[18]. 또한 지역아동센터 종사자들의 복지수준도 직무만족 정도에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다[24].

이상의 선행연구에 따르면 근로조건은 직무만족에 영향을 미치고, 직무만족은 이직의도를 예측하는 주요 변수라는 것을 알 수 있다. 그렇다면 직무만족은 근로조건과 이직의도의 관계에서 매개변수라고 할 수 있으며, 이 연구에서는 이를 검증해보고자 한다.

2. 선행연구

2.1 이직의도의 개념

이직의도는 이미 일어난 행위인 결과적 개념인 이직과 달리 아직 일어나지 않은 잠재적 심리 상태로 정의할 수 있다. Mobley et al.[22]는 이직의도란 가까운 미래에 조직 구성원이 조직을 떠나려는 의식적이고 의도적인 욕구라고 정의하였고, Mottaz[22]는 이직의도란 개인이 속한 조직의 구성원 자격을 포기하고 떠나려는 의도라 하였다[22]. 국내 연구에서도 이직의도에 대해 개념적 정의가 이뤄졌는데 그 중 Lee & Choi[19]는 이직의도에 대해 현재 개인이 속한 조직을 그만두겠다고 생각하고, 의도하는 인식 과정으로 정의하였으며, Kim[10]은 이직의도란 행동으로 나타난 결과가 아닌 실제 이직 행동으로 나타날 가능성이 있는 심리 상태라 하였다. 더불어 Kong[6]은 이직의도는 개인이 조직을 떠나려는 의도적이고 계획적인 생각을 품은 심리적 상태로서 아직 실행되지 않은 상태라 정의하였다. 즉, 이직의도란 조직 구성원이 현재 속한 조직에서 벗어나려고 계획하는 심리적 상태라 할 수 있다.

2.2 사회복지종사자의 근로조건과 이직의도의 관계

선행연구에서 이직의도에 영향을 미치는 사회복지종

사자의 근로조건으로 임금, 종사자의 고용형태, 근무시간 그리고 재직기간이 주로 제시되었다. 먼저 임금은 사회복지종사자의 근로조건에 대한 연구에서 필수적인 개념으로 등장하였으며, 개인이 조직 내에서 획득할 수 있는 임금 수준은 가장 중요한 역할을 수행한다[8]. Kang & Noh[1]는 사회복지종사자의 임금이 높아질수록 이직의도가 낮아지는, 임금과 이직의도의 부(-)적 관계를 보여주었다. Lee & Woo & Kang & Noh & Jun[17] 역시 임금이 높아질수록 실제 이직률도 낮아지고, 재직기간이 길어진다고 하였다. 또 Kim & Lee & Kwon[11]은 사회복지종사자들이 스스로의 임금을 적절하지 않다고 인식할수록 이직의도는 높아진다면서 임금이 이직의도의 중요한 원인 중 하나임을 밝혀냈다.

둘째, 종사자의 고용형태가 정규직인가 비정규직인가는 고용안정성과 임금, 사회보험, 기업복지 등의 근로조건 수준을 결정하는 데 핵심적인 사항으로 여겨지고 있다[21]. 선행연구에서 고용형태와 이직의도의 관계에 대한 연구결과는 일관되게 나타났다. 먼저 Choi & Jeon[23]의 연구에서도 사회복지사의 고용형태가 정규직에 비해 비정규직일 때 이직의도가 더 높게 나타난다 하였다. 한편 Han & Jo[26]의 연구에서는 종사자들의 고용안정성이 높아지면 이직의도는 낮아지면서도, 고용안정성이 직무만족을 통하여 있을 때 이직의도에 더 큰 영향을 미친다 하였다. 셋째, 근무시간은 이직의도에 영향을 미치고, 근무시간이 길어질수록 이직의도 역시 높아졌다[11]. 또 Han & Jo[26]는 근무시간이 이직의도에 직접적인 영향을 미치지 않고, 직무만족을 통하여 이직의도에 영향을 미친다 하였다. 넷째, 재직기간과 이직의도의 영향관계에 대해 Kang & Noh[1]의 연구에서는 재직기간이 높아질수록 이직의도가 점차 높아진다면서, 특히 5~6년 미만인 사회복지종사자의 이직의도가 매우 높다고 분석하였다. Kang [2] 역시 근무시설 재직기간이 높아질수록 이직의도가 높아진다고 하였다.

2.3 근로조건과 이직의도의 관계에서 직무만족의 매개효과

직무만족이란 개인이 자신의 일자리를 좋아하는 정도[3]이며, 사회복지종사자들의 실제 근무환경과 그들이 가진 근무환경에 대한 욕구가 얼마나 일치하는지를 나타내는 것으로 사회복지종사자와 근무환경 간의 관계를 보여주는 중요한 요소 중 하나이며 직업과 관련된 태도이다

[3]. 종사자의 이직의도를 예측하고자 한다면 개인의 직무만족 정도가 어떠한가를 이해하는 것이 선행[3]되어야 할 만큼 직무만족은 이직의도에 관한 연구에서 주요 요인[31]으로 연구되어 왔다.

그리고 근로조건과 이직의도의 관계에서 직무만족의 매개효과를 검증한 연구들을 살펴보면 직무만족이 완전매개 또는 부분매개 효과를 가지는 것으로 나타났다. 먼저 직무만족이 완전매개 효과를 갖는 것을 밝혀낸 연구 중 Kong[6]은 근로조건 중 보상이 이직의도에 직접적인 영향을 미치지 않고, 직무만족을 통해서만 이직의도에 영향을 미치기 때문에 보상과 이직의도의 관계에서 직무만족이 완전매개 효과로 나타난다고 설명하였다. 또 Han & Jo[26]는 근무시간이 이직의도에 직접적인 영향을 미치지 않고, 직무만족을 통하여 이직의도에 영향을 미치기 때문에 근무시간과 이직의도의 관계에서 직무만족이 완전매개 효과를 갖는다고 밝혔다. 다음 직무만족이 부분매개 효과를 갖는 것으로 밝혀낸 연구 중 Lee[18]는 보수가 이직의도에 직접적인 영향을 미치면서 직무만족을 통해서도 이직의도에 영향을 미치기 때문에 보수와 이직의도의 관계에서 직무만족은 부분매개 효과를 갖는다고 하였다. 이어서 Choi[24]는 지역아동센터 종사자들의 경제적 근무환경 중 임금이 이직의도에 직접적인 영향을 미치고, 직무만족을 통해서도 이직의도에 영향을 미치기 때문에

Table 1. Previous research results

Category	Content
Independent variable: Working conditions → Dependent Variable: Intent to Leave	<ul style="list-style-type: none"> • Wages[1,8,17] : There is a negative relationship between wages and turnover intention. • Employment Type[21,23,26] : Compared to non-regular employment, regular employment increases job stability, thereby reducing turnover intention. • Working Hours[11] : The longer the working hours, the higher the turnover intention. On the other hand, the study by Han & Jo[26] found that working hours do not have a direct impact on turnover intention. • Length of Service[1,2] : The longer the length of service, the higher the turnover intention.
Independent variable : Working conditions → Parameter: Job Satisfaction → Dependent Variable: Intent to Leave	<ul style="list-style-type: none"> • Wages → Job Satisfaction → Turnover Intention: Complete mediation effect of job satisfaction[6], partial mediation effect of job satisfaction[18,24]. • Employment Type → Job Satisfaction → Turnover Intention: Partial mediation effect of job satisfaction[26]. • Working Hours → Job Satisfaction → Turnover Intention: Complete mediation effect of job satisfaction[26].

임금과 이직의도의 관계에서 직무만족이 부분매개 효과로 나타났다고 설명하였다.

이상의 선행연구 결과를 정리하면 Table 1과 같다. 선행연구는 근로조건인 임금, 고용형태, 근무시간, 재직기간과 이직의도의 관계를 분석한 연구[1,2,8,11,17,21,23,26]와 근로조건과 이직의도의 관계에서 직무만족의 매개효과를 분석한 연구[6,18,24,26]로 구분할 수 있다. 이상의 선행연구는 근로조건 요인들이 분산되어 있어 각 영향력을 비교하는데 한계가 있다. 이에 따라 본 연구는 근로조건과 이직의도의 관계에서 직무만족의 매개효과에 대해 살펴보고자 한다.

3. 연구방법

3.1 분석자료 및 연구대상

이 연구는 KIHASA(Korea Institute for Health and Social Affairs)의 2020년 사회복지시설 종사자 보수수준 및 근로여건 실태조사 자료를 활용하였다. 2020년 실태조사에서 조사대상은 전국의 전체 사회복지시설 중 7%로 보건복지부 및 여성가족부 소관 전체 사회복지생활·이용시설 1,357개소가 시설 유형별 비비례층화 표집방식을 사용하여 할당되었다. 조사방법은 할당 표집된 사회복지시설에 구조화된 설문지와 지침서를 우편 또는 전자메일로 배포하여 자기 기입된 설문지를 전문조사원 또는 우편 및 전자메일을 통해 회수하는 방식이며, 실태조사 응답자 수는 14,872명으로 사회복지직이 71.2%이고, 27.8%는 일반직 및 사무직, 기능직 및 시설관리직, 보건의료직이었다. 본 연구에서는 원자료의 설문조사에 응한 사회복지시설 종사자 14,872명을 분석에 활용하였다.

3.2 변수와 측정도구

본 연구에서 사용하는 변수 중 종속변수인 이직의도는 이항변수로, 이직할 의도가 있는 상태를 1로 설정하고, 이직할 의도가 없는 상태를 0으로 설정하였다. 독립변수인 근로조건에는 임금, 고용형태, 근무시간, 재직기간이 포함되어 있는데, 그 중 임금은 기본급여 액수로 설정하였고, 고용형태는 비정규직¹⁾을 1로, 정규직을 0으로 설정하였다. 또 근무시간은 주당 근무시간으로 설정하였다. 마지막으로 현 시설 근무기간의 경우 원자료에서 제시된

범주 그대로 1년 미만은 1, 1~3년 미만은 2, 3~5년 미만은 3, 5~10년 미만은 4, 10~20년 미만은 5, 20년 이상은 6으로 사용하였다. 통제변수는 인구사회학적 특성으로 성별, 연령대, 결혼상태, 최종학력을 포함하였다.

한편 매개변수인 직무만족은 직업에 대한 항목별 만족도로 18개 문항에서 어느 정도 만족하는지를 Likert형 5점 척도(매우 불만족=1에서 매우만족=5)를 18개 문항의 평균을 계산한 변수를 만들었다. 평균 점수가 높을수록 직무만족 정도가 높으며, 평균 점수가 낮을수록 직무만족 정도가 낮은 것을 의미한다. 한편 직무만족을 측정하는 18개 문항의 신뢰도 계수²⁾(Cronbach's Alpha)는 .901로 나타났고 해당 척도는 KIHASA의 2020년 사회복지시설 종사자 보수수준 및 근로여건 실태조사의 직업 만족도 척도를 바탕으로 한다.

3.3 분석방법

사회복지종사자의 근로조건과 이직의도의 관계에서 직무만족의 매개효과를 분석하기 위해 AMOS 18을 활용하였다. 설정된 연구모형에 따라 AMOS 18과 SPSS 20 프로그램을 활용하여 모형 적합도 검정과 경로분석을 실시하였다. 연구모형이 적합한지 판단하기 위해 절대적합지수(X^2 , RMR, GFI, AGFI, SRMR)를 기준으로 모형의 적합도를 확인하였다. 일반적으로는 두 개의 연구모형을 비교하는 경우와 표본의 크기가 작은 경우에는 여러 지수를 기준으로 모형 적합도를 평가한다. 그러나 본 연구는 단일 연구모형을 사용하고, 표본의 크기 역시 작지 않기 때문에 절대적합지수만을 사용하여 연구모형의 공분산 행렬과 원자료의 공분산 행렬이 얼마나 잘 부합하는지 평가하였다[16,27].

또 경로분석으로 직접효과, 간접효과, 총효과를 파악하고 효과에 대한 유의성을 검증하였다. AMOS 18에서는 직접효과에 대한 유의성은 제공하지만, 간접효과와 총효과에 대한 유의성은 제공하지 않아 부트스트래핑(bootstrapping)을 사용하였다.

부트스트래핑 사용을 위해서는 원자료 결측치에 대한 보완이 필요하기 때문에 SPSS 20 프로그램에서 제공하는 EM(Expectation-Maximization) 기법을 활용하였는데,

1) 비정규직의 경우 원자료에 무기계약직, 기간제 계약직, 파트타임, 기타로 나누어진 것을 더미변수 비정규직 1로 처리하였음.

2) 직무만족 척도의 신뢰도를 비교하기 위해 동일한 직무만족 척도를 활용한 연구[23]를 확인하였지만 신뢰도를 제시하지 않고 있어서 비교하기가 어려움.

이 기법은 첫 번째 단계에서 결측치에 대한 추정치를 생성하여 두 번째 단계에서 생성된 추정치로 모수를 대체하는 방법이다[16].

4. 연구결과

4.1 연구대상자의 인구사회학적 특성

먼저 연구 대상자들의 인구사회학적 특성을 파악하기 위해 빈도분석을 실시하였고, 내용은 Table 2와 같다. 응답자의 성별은 '여성' 78.3%(11,343명), '남성' 21.7%(3,143명)로, 여성 종사자 비율이 높다는 사회복지종사자의 대표적인 특성이 본 연구 자료에도 나타나 있다. 연령대는 전체 응답자 중 33.7%(4,777명)가 '50대', 21.5%(3,041명)가 '40대', 17.3%(2,446명)가 '30대', 11.4%(1,612명)가 '20대 이하' 순으로 나타나, 사회복지종사자가 고령화되어 있음을 알 수 있다. 또 결혼상태는 연구 대상자 중 76.8%(11,051명)가 '기혼' 상태이고, 23.2%(3,341명)는 '미혼' 상태임을 알 수 있었다. 최종학력의 경우 전체 대상자 중 35.0%(5,007명)가 '4년제 대학 졸업자'로 가장 높은 비율을 차지하였고, 23.9%(3,411명)가 '고등학교 졸업', 22.4%(3,209명)가 '전문대졸 및 대학중퇴'의 학력을 취득한 것으로 나타났다. 그리고 '대학원 졸업 이상'의 연구대상자는 9.0%(1,289명)로 가장 낮은 비율을 차지하였다.

Table 2. Demographic characteristics

Category		Frequency(Count)	Percentage(%)
Gender (n=14,486)	female	11,343	78.3
	male	3,143	21.7
Age group (n=14,161)	under 20s	1,612	11.4
	in their 30s	2,446	17.3
	in their 40s	3,041	21.5
	in their 50s	4,777	33.7
	60s and older	2,285	16.1
Marital status (n=14,392)	single	3,341	23.2
	married	11,051	76.8
Educational attainment (n=14,298)	less than high school graduate	1,382	9.7
	high school graduate	3,411	23.9
	Associate's degree, no degree	3,209	22.4
	Bachelor's degree	5,007	35.0
	Master's degree or higher	1,289	9.0

4.2 연구대상자의 고용 관련 특성

고용 관련 특성 중에서 먼저 '이직의도 있음'은 28.3%(4,085명), '이직의도 없음'은 71.7%(10,353명)로 4명 중 1명 이상이 이직의도가 있는 것으로 나타났다. 또 근로조건인 고용형태는 '비정규직'이 25.6%(3,742명)이고, '정규직'은 74.4%(10,895명)로 나타났다. 그리고 현재 근무 시설 재직기간의 경우 '1년~3년 미만'의 종사자가 28.0%(4,104명)로 가장 많았고, '5년~10년 미만'은 20.9%(3,074명), '1년 미만'은 20.5%(3,011명) 순으로 나타났다. 재직기간 중 가장 낮은 비율은 '20년 이상'으로 1.3%(194명)를 차지하였다.

임금에서는 사회복지종사자 중 '151만원에서 200만원 이하'의 임금을 받는 사람이 50.7%(5,906명)로 가장 많았다. 뒤이어 '201만원에서 250만원 이하'의 임금을 받는 종사자가 20.6%(2,404명), '251만원에서 300만원 이하'는 11.5%(1,323명) 순으로 나타났다. 전체적인 임금 범주 중 '250만원 이하'의 임금을 받는 종사자가 77.4%(9,026명)로 절반 이상을 차지하였다. 또 임금 평균은 238.8만원(표준편차=64.4만원)으로 나타났다. 근무시간의 분포는 근무시간 중 '40시간 이하'가 74.0%(8,569명)로 가장 높게 나타났고, '41시간부터 50시간 이하'까지는 20.3%(2,355명)이고, '51시간부터 60시간 이하'까지는 4.9%(563명) 순으로 나타났다. 또 근무시간 평균은 43.2시간(표준편차=6.3시간)으로 나타났고, 이는 일반적 인식과는 다르게 법정 근무시간인 주 40시간과 크게 차이 나지 않는 것으로 나타났다.

본 연구 자료의 직무만족 범주는 매우 만족은 '4.5~5점', 만족은 '3.5~4.5점', 보통은 '2.5~3.5점', 불만족은 '1.5~2.5점', 매우 불만족은 '1~1.5점'이다. 사회복지종사자들 중 직무만족이 만족인 사람의 비율은 52.8%(5,665명)로 가장 많았고, 매우 불만족은 0.2%(24명)로 가장 낮게 나타났다. 또 직무만족의 평균은 5점 만점에 평균 3.6점(표준편차=.62점)으로 나타났고, 이는 사회복지종사자들의 직무만족 평균은 보통보다 약간 높다는 것을 알 수 있다.

4.3 경로모형의 적합도와 매개효과

4.3.1 연구모형의 적합도 검증

본 연구에서는 Fig. 1과 같이 경로모형(3)을 설정하였

3) 경로모형 식별의 편의를 위해 통제변수를 제외하였음.

고, 이때 모형의 적합도 검증을 위해 절대적합지수(X^2 , RMR, GFI, AGIF, SRMR)를 채택하였다.

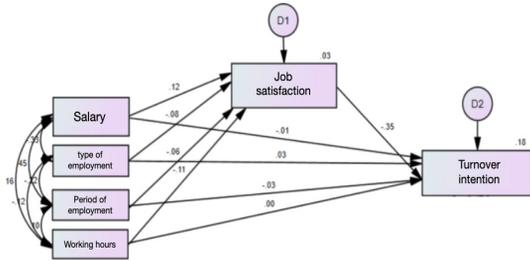


Fig. 1. Path model

경로모형의 적합도 검증 결과는 Table 3과 같다. 먼저 절대적합지수에서는 $X^2(df)$ 의 값에 의해 경로모형의 적합도를 우선적으로 평가할 수 있는데, 본 연구의 경로모형은 카이제곱 통계량이 .000이고, 자유도가 0으로 나타나 포화모형⁴⁾임을 알 수 있다. 경로모형 적합도 검증에 있어서 포화모형이 나타나는 것은 자연스러운 현상인데 이는 관측변수만으로 구성된 경로모형이 가진 특성 때문이라 할 수 있다⁴⁾.

Table 3. Result of path model fit analysis⁵⁾

Goodness-of-fit index	Measurement model	Acceptance criteria	interpretation
RMR	.000	.05 Below	fitness
GFI	1.000	.9 Above	fitness
AGFI	-	.9 Above	incongruity
SRMR	.000	.05 Below	fitness

RMR은 표본에 의해 연구모형이 설명할 수 없는 분산이나 공분산의 크기를 나타내는 지수로서, 값이 작을수록 연구모형이 공분산을 잘 설명하고 있다는 것을 나타낸다. RMR은 수용기준이 .05 이하이면 적합한 것으로 보는데 본 연구에서는 RMR이 .000으로 적합한 상태임을 알 수 있었다. 또 GFI는 표본의 공분산 행렬과 추정 공분산 행렬을 비교하여 차이를 나타내고, 그 차이가 작을수록 모

형이 자료에 잘 부합하는 것으로 해석할 수 있다. 이때 수용기준이 .9 이상이면 적합한 것으로 보는데 본 연구에서는 GFI가 1.000으로 적합한 상태임을 알 수 있었다. 한편 AGFI는 GFI를 보완하는 지수로 모형의 간명성을 확인하고, GFI가 높은 수치로 나타날수록 낮게 나타나는 특징이 있으며²⁷⁾, 표본 크기의 영향을 받기도 한다¹⁶⁾. 본 연구에서는 AGFI가 표본 크기의 영향을 받아 수치가 나오지 않은 것으로 해석되지만, 이를 보완하는 SRMR 지수가 .000으로 적합¹⁶⁾하기에 전체적으로 본 연구의 경로모형이 적합한 모형임을 알 수 있다.

4.3.2 경로계수의 유의성 검증

경로계수에 따라 직접효과, 간접효과, 총효과를 파악하기 위해서는 경로계수의 유의성 검증이 우선적으로 이뤄져야 한다. 경로계수의 유의성 검증은 사실상 경로모형에 포함된 변수들의 직접효과 크기를 확인하고, 그것이 통계적으로 유의미한지 파악하는 것을 의미한다¹⁶⁾. 이에 따라 본 연구에서는 경로계수의 유의성 검증을 Table 4와 같이 실시하였고, 변수 간 직접효과 크기와 방향에 따라 어떤 영향을 미치는지에 대해 파악하였으며 통계적으로 유의미한지를 검증하였다.

먼저 독립변수인 근로조건에 해당하는 임금, 고용형태, 근무시간, 재직기간이 매개변수인 직무만족에 이르는 직접경로가 어떠한지 살펴보면 다음과 같다. 먼저 임금이 직무만족에 이르는 직접경로는 $\beta=.124(C.R.=13.103, p<0.001)$ 으로 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 이는 임금이 직무만족에 정(+)^적 영향을 미친다는 것으로, 사회복지종사자의 임금이 높아질수록 직무만족 역시 높아지는 것을 의미한다. 또 고용형태가 직무만족에 이르는 직접경로는 $\beta=-.082(C.R.=-9.528, p<0.001)$ 로 통계적으로 유의미하게 나타났다. 이는 사회복지종사자가 비정규직에 비해 정규직일 경우 직무만족이 높아지는 것을 의미한다. 그리고 근무시간이 직무만족에 이르는 직접경로는 $\beta=-.108(C.R.=-13.148, p<0.001)$ 로 통계적으로 유의미한 것으로 나타났는데, 이는 사회복지종사자의 근무시간이 길어질수록 직무만족은 낮아지는 것을 의미한다. 마지막 재직기간이 직무만족에 이르는 직접경로는 $\beta=-.055(C.R.=-6.082, p<0.001)$ 로 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 이는 재직기간이 직무만족에 부(-)^적 영향을 미친다는 것으로, 사회복지종사자의 재직기간이 길어질수록 직무만족이 낮아지는 것을 의미한다. 종합하여 근로

4) 포화모형은 연구모형의 공분산 행렬과 원자료를 바탕으로 추정된 공분산 행렬이 정확하게 일치하는 모형이다⁵⁾[12]
 5) 경로모형은 구조방정식모형과는 다르게 직접 측정된 관측변수, 즉 다수의 독립변수와 종속변수만을 포함하기 때문에 경로모형이 관측변수들만의 관계로 이루어져있다. 따라서 경로분석은 관측변수만으로 구성되어 있고, 측정항목이 하나의 항목이라 측정오차 역시 존재하지 않게 된다. 이로 인해 모델 적합도를 따로 확인하지 않아도 되는 포화모형이 나타나는 경우가 일반적이다¹⁶⁾.

조건의 임금, 고용형태, 근무시간, 재직기간이 직무만족에 미치는 영향의 크기를 순서대로 나열해보면, 임금→근무시간→고용형태→재직기간 순이고, 이중 사회복지종사자의 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 근로조건은 임금을 알 수 있다.

Table 4. Significance testing of path coefficients in path model

Path	Unstandardized Coefficient	Standardized Coefficient	S.E	C.R.
Salary→Job Satisfaction	.001	.124	.000	13.103***
Employment Type→Job Satisfaction	-.102	-.082	.011	-9.528***
Working Hours→Job Satisfaction	-.010	-.108	.001	-13.148***
Length of Employment→Job Satisfaction	-.022	-.055	.004	-6.082***
Job Satisfaction→Intent to Leave	-.296	-.353	.006	-46.927***
Salary→Intent to Leave	.000	-.015	.000	-1.712
Employment Type→Intent to Leave	.031	.030	.008	3.821***
Working Hours→Intent to Leave	.000	-.004	.001	-.579
Length of Employment→Intent to Leave	-.010	-.029	.003	-3.520***

***p<0.001, *p<0.05

다음 매개변수인 직무만족이 종속변수인 이직의도에 이르는 직접경로는 $\beta = -.353$ (C.R.=-46.927, $p < 0.001$)로 통계적으로 유의미한 것임을 알 수 있다. 이는 직무만족이 이직의도에 부(-)적 영향을 미친다는 것으로, 사회복지종사자의 직무만족이 높아질수록 이직의도가 낮아지는 것을 의미한다.

독립변수인 근로조건인 임금, 고용형태, 근무시간, 재직기간이 종속변수인 이직의도에 이르는 직접경로가 어떠한지 살펴보면 임금이 이직의도에 이르는 직접경로는 $\beta = -.015$ (C.R.=-1.712, $p > 0.05$)로 통계적으로 유의미하지 않게 나타났다. 또 고용형태가 이직의도에 이르는 직접경로는 $\beta = .030$ (C.R.=3.821, $p < 0.001$)로 통계적으로 유의미하게 나타났다. 이는 고용형태가 정규직에 비해 비

정규직일 때 이직의도가 높아짐을 의미한다. 다음 근무시간이 이직의도에 이르는 직접경로는 $\beta = -.004$ (C.R.=-.579, $p > 0.05$)로 통계적으로 유의미하지 않게 나타났다. 마지막으로 재직기간이 이직의도에 이르는 직접경로는 $\beta = -.029$ (C.R.=-3.520, $p < 0.001$)로 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 이는 재직기간이 이직의도에 부(-)적 영향을 미친다는 것으로, 재직기간이 높아지면 이직의도는 낮아짐을 의미한다. 또 이직의도에 미치는 영향의 크기를 순서대로 나열해보면, 직무만족→고용형태→재직기간 순이고, 이중 사회복지종사자의 이직의도에 가장 큰 영향을 미치는 것은 직무만족이고, 근로조건 중에서는 고용형태임을 알 수 있다.

통계변수와 종속변수에 대해서는 연령대, 성별, 결혼여부, 학력이 통계적으로 유의미하게 나타났다. 먼저 연령대가 이직의도에 이르는 직접경로는 $\beta = -.161$ (C.R.=-15.746, $p < 0.001$)으로 통계적으로 유의미하며, 이는 사회복지종사자의 연령대가 높아질수록 이직의도는 낮아지는 부(-)적 영향 관계를 의미한다. 성별이 이직의도에 이르는 직접경로는 $\beta = -.016$ (C.R.=.034, $p < 0.05$)로 통계적으로 유의미하며, 이는 남성 사회복지종사자보다 여성 사회복지종사자의 이직의도가 높아짐을 의미한다. 결혼여부가 이직의도에 이르는 직접경로는 $\beta = .028$ (C.R.=3.049, $p < 0.05$)로 통계적으로 유의미하며, 이는 사회복지종사자가 미혼일 때보다 기혼일 경우 이직의도가 높아지는 것을 의미한다. 마지막으로 학력이 이직의도에 이르는 직접경로는 $\beta = .068$ (C.R.=7.785, $p < 0.001$)로 통계적으로 유의미하며, 이는 정(+)적 영향 관계로 사회복지종사자의 학력이 높아질수록 이직의도 역시 높아짐을 뜻한다. 종합하면 통제변수 중 연령대가 이직의도에 가장 큰 영향을 미치고, 성별, 결혼여부, 학력 역시 이직의도와 직접적인 영향 관계로 나타났다.

4.3.3 매개효과분석

매개효과분석은 경로모형의 매개효과와 통계적 유의성을 검증하는 것으로 앞서 제시된 경로계수 유의성 검증과 동일한 과정이다. 그러나 매개효과분석은 경로모형의 여러 변수 사이에서 매개변수의 개입을 통해 발생하는 간접효과 측정을 목적으로 하며, 간접효과의 크기와 통계적 유의성 검증에 초점을 둔다[9]. 이에 따라 본 연구에서는 매개효과분석을 위해 경로모형의 총효과, 직접효과, 간접효과의 크기를 파악하였다. 또 AMOS에서 간접효과의 유

의성은 제공하지 않기 때문에 부트스트래핑으로 간접효과와 유의성 검증[16]을 실시하였으며 결과는 <Table 5>와 같다.

Table 5. Direct effects, indirect effects, total effects of the path model

Path	Direct effect	Indirect effect	Total effect
Salary→Job Satisfaction→Intent to Leave	-.015	-.044*	-.059*
Employment Type→Job Satisfaction→Intent to Leave	.030*	.029*	.059*
Working Hours→Job Satisfaction→Intent to Leave	-.004	.038*	.034*
Length of Employment→Job Satisfaction→Intent to Leave	-.029*	.020*	-.010*
Job Satisfaction→Intent to Leave	-.353*	-	-.353*

***p<0.001, *p<0.05

먼저 임금과 이직의도의 관계에서 직무만족의 매개효과를 살펴보면, 임금→이직의도($\beta=-.015$, $p>0.05$) 경로의 직접효과는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 하지만 임금→직무만족→이직의도($\beta=-.044$, $p<0.05$) 경로의 간접효과는 통계적으로 유의미하게 나타나 임금과 이직의도의 관계에서 직무만족은 완전매개효과를 갖는다는 것을 알 수 있다. 따라서 사회복지종사자의 임금이 이직의도에 직접적인 영향을 미치는 건 아니지만 임금이 높아지면 직무만족도 역시 높아져 이직의도가 낮아진다.

다음으로 고용형태와 이직의도의 관계에서 직무만족의 매개효과를 살펴보면, 고용형태→이직의도($\beta=.030$, $p<0.05$) 경로의 직접효과는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 또 고용형태→직무만족→이직의도($\beta=.029$, $p<0.05$) 경로의 간접효과도 통계적으로 유의미하게 나타나 고용형태와 이직의도 관계에서 직무만족은 부분매개효과를 갖는 것을 알 수 있다. 따라서 사회복지종사자의 고용형태는 정규직에 비해 비정규직일 경우 이직의도가 높아질 뿐 아니라 사회복지종사자의 고용형태가 정규직에 비해 비정규직일 경우 직무만족이 낮아져, 그에 따라 이직의도가 높아진다는 것을 알 수 있다.

또한 근무시간과 이직의도의 관계에서 직무만족의 매개효과를 살펴보면, 근무시간→이직의도($\beta=-.004$, $p>0.05$)

경로의 직접효과는 통계적으로 유의미하지 않았지만 근무시간→직무만족→이직의도($\beta=.038$, $p<0.05$) 경로의 간접효과는 통계적으로 유의미하게 나타나 근무시간과 이직의도의 관계에서 직무만족은 완전매개효과를 갖는 것으로 나타났다. 따라서 사회복지종사자의 근무시간이 이직의도에 직접적인 영향을 미치는 건 아니지만, 근무시간이 길어질수록 직무만족도가 낮아져 이직의도가 높아진다는 것을 알 수 있다.

마지막으로 재직기간과 이직의도의 관계에서 직무만족의 매개효과를 살펴보면, 재직기간→이직의도($\beta=-.029$, $p<0.05$) 경로의 직접효과뿐 아니라 재직기간→직무만족→이직의도($\beta=.020$, $p<0.05$) 경로의 간접효과도 통계적으로 유의미하게 나타나 재직기간과 이직의도의 관계에서 직무만족은 부분매개효과를 갖는 것을 알 수 있다. 따라서 사회복지종사자의 재직기간이 높아지면 이직의도가 낮아지고, 재직기간이 높아지면 직무만족이 낮아져 이직의도가 높아진다는 것을 알 수 있다.

5. 결론 및 시사점

사회복지종사자의 직무만족은 근로조건 중에서 임금, 근무시간과 이직의도의 관계에서는 완전매개효과를, 근로조건 중에서 고용형태, 재직기간과 이직의도의 관계에서는 부분매개효과를 갖는 것으로 나타났다.

먼저 임금, 근무시간의 이직의도에 대한 직접적인 효과는 없었지만 간접적 효과가 있었고, 이는 Han & Jo[26], Leel[18], Choi[24]의 연구결과와 동일하다. 따라서 임금, 근무시간이 이직의도에 아무런 영향을 미치지 않은 것으로 보이지만 실제로는 직무만족을 통해 이직의도에 영향을 미쳤다. 즉 일반적으로 사회복지 분야의 임금수준은 낮으며, 임금이 낮을 경우 이직 가능성이 높다고 인식하지만 실제로는 임금이 낮을수록 직무만족이 낮아져서 이직의도가 높아진다고 할 수 있다.

또 근무시간은 길어질수록 직무만족이 낮아져서 이직의도가 높아진다고 할 수 있다. 근무시간 자체가 이직의도를 높이는 것은 아니지만 근무시간이 길어질수록 직무만족을 낮출 수 있는데, 사회복지종사자들의 근무시간이 길어지면 불가피하게 업무 외 개인시간이 줄어들어 개인의 여가시간이 줄어들어 결과적으로 직무만족을 낮출 수 있을 것이다.

한편 고용형태와 재직기간은 이직의도에 대한 직접효

과와 간접효과가 모두 있었는데, 고용형태는 비정규직이 정규직에 비해 이직의도가 높을 뿐 아니라, 비정규직이 정규직에 비해 직무만족이 낮아지고, 직무만족이 낮아져서 이직의도가 높았다. 이러한 결과는 Choi & Jun[23]의 연구와 Han & Jo[26]의 연구결과와 동일하다. 우선 정규직 사회복지사는 고용에 대한 안정감을 느껴 이직의도가 낮은 반면에 비정규직은 계약이 종료되면 새로운 일자리를 찾아야 하는 경우가 많기 때문에 정규직에 비해 이직의도를 갖게 될 가능성이 높다. 뿐만 아니라 비정규직은 소속되어 있는 기간이 정해져 있어서 소속감을 느끼기 어려워 직무만족이 낮아질 가능성이 높고, 그에 따라 이직의도도 높아질 수 있을 것으로 보인다.

재직기간은 길수록 이직의도가 낮아지지만, 재직기간이 길수록 직무만족도가 낮아지고 그에 따라 이직의도는 높아지는데, 총효과를 보면 재직기간의 이직의도에 대한 영향은 부적으로 나타났다. 재직기간이 길어진다는 것은 고용안정성이 향상된다는 것을 의미하여 이직의도를 낮출 것으로 보인다. 반면에 재직기간이 길어질수록 업무에 익숙해져서 업무를 통한 직무만족은 줄어드는 것으로 보이며, 결과적으로 이직의도를 높이는 것으로 보인다.

이상의 결과를 바탕으로 사회복지종사자의 이직의도를 줄이기 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 고용형태의 효과를 고려할 때, 사회복지종사자의 이직의도를 낮추기 위해서는 고용안정성이 높은 정규직의 일자리가 필요하다. 고용형태는 사회복지종사자의 처우와 직결된다는 점에서 일자리의 질을 결정하는 주요 요인이다. 이러한 맥락에서 사회복지 일자리의 높은 비정규직 비율이 문제로 지적되어 왔고, 사회복지종사자의 일자리 질은 낮게 평가되었다. 이를 개선하기 위해 비정규직이 아닌 정규직으로 인력을 충원하기 위한 규정과 예산 확보가 필요하다.

둘째, 재직기간의 효과를 고려할 때 재직기간은 종사자가 일자리에 안정감을 느껴 이직의도를 낮추게 하지만, 재직기간이 길어지면서 직무만족이 낮아지는 결과를 고려하여 인사이동, 승진기회의 제공 등을 통해 직무만족이 낮아지지 않도록 관리할 필요가 있다. 예를 들어, 인사이동을 통해 반복되는 업무로 인해 직무만족이 낮아지기 전에 직무를 변경하거나, 적절한 승진 기회를 제공하여 직무만족을 높일 필요가 있다.

셋째, 사회복지종사자의 직무만족을 높이기 위한 노력이 필요한데, 임금을 높이기 위해 사회복지종사자의 급여

가이드 라인을 정비하여 인건비를 높일 필요가 있다. 끝으로 근무시간이 지나치게 길어지지 않도록 적절하게 인력을 충원할 필요가 있다.

끝으로 본 연구에서는 사회복지종사자의 근로조건과 이직의도의 관계에서 직무만족의 매개효과를 파악하고자 하였으나, 2차 자료의 한계로 구체적인 근로조건 요인들은 고려하지 못한 한계가 있다.

REFERENCES

- [1] Y. S. Kang & Y. W. Noh. (2008). A Study on Predictive Factors of Voluntary Turnover Intention among Social Welfare Workers: Focused on Social Welfare Agencies in Jeonbuk Region. *Proceedings of the Korean Association of Social Welfare Administration Annual Conference*, 163-200.
- [2] J. S. Kang. (2011). Structural Analysis of Organizational Structure of Social Welfare Agencies, Organizational Commitment, and Intention to Leave. *Korean Association of Social Welfare Administration*, 13(3), 63-87.
- [3] H. J. Kang & S. M. Cho. (2010). Trends in Research on Job Satisfaction of Social Welfare Workers. *Korean Association of Social Welfare Administration*, 12(1), 301-335.
- [4] H. C. Kang. (2013). Interpretation of Goodness-of-fit Indices in Structural Equation Modeling and Discussion on Model Fitting Strategies. *Korean Data Analysis Society*, 15(2), 653-668.
- [5] J. I. Ko & K. A. Kang. (2003). The Influence of Bureaucrats' Sense of Justification on Job Satisfaction: Mediating Effects of Meaning of Work and Career Commitment. *Journal of Korean Industrial Health Nursing Society*, 24(3), 197-198. DOI : 10.5807/kjohn.2015.24.3.194
- [6] G. S. Kong. (2010). A Study on the Impact of Job Environment and Job Satisfaction of Welfare Workers at Regional Child Centers on Intention to Leave. *Korean Journal of Family Welfare*, 15(4), 23-48.
- [7] M. J. Kim. (2015). A Study on the Factors Influencing the Intention to Leave of Care Service Providers. *Critical Social Policy*, 46, 48-84.

- [8] S. H. Kim. (1998). Determinants of Intention to Leave among Social Workers, *Critical Social Policy*, 3, 37-78.
- [9] E. J. Kim & N. J. Lee. (2013). Statistical Significance Testing of Mediation Effects Applying Bootstrapping, *Korean Journal of Sports Measurement and Evaluation*, 15(3), 15-25.
- [10] J. H. Kim. (2014). *A Study on the Factors Influencing the Intention to Leave among Social Workers: Focusing on the SSO Model*, Doctoral Dissertation, Graduate School of Korea University, Seoul.
- [11] H. K. Kim, J. S. Lee & J. H. Kwon. (2015). Impact of Long-term Care Institution Social Workers' Job Environment on Job Satisfaction and Intention to Leave, *Korean Social Welfare Education*, 31, 19-40.
- [12] Y. S. Park & Y. H. Kwon. (2013). Path Analysis of Adolescent Suicidal Ideation, *Journal of Community Health Nursing*, 24(3), 255-263.
- [13] *Significance and Challenges of 10 Years of the Social Welfare Act*, (2022.12.23). Welfare Times, <https://www.bokjitime.com/news/articleView.html?idxno=33947on>
- [14] J. S. Seo. (2016). The Impact of Organizational Commitment on Intention to Leave and Business Performance, *Venture Startup Research*, 11(4), 215-225.
- [15] K. W. Um & I. A. Park. (2007). A Study on the Impact of Social Worker's Institutional Type, Salary Level, and Job Satisfaction on Intention to Leave, *Korean Social Welfare Survey Research*, 16, 105-124.
- [16] J. P. Woo. (2015). *Understanding and Conceptualization of Structural Equation Models by Professor Woo Jong-Pil*, Seoul: Hanna Academy.
- [17] D. H. Lee, S. J. Woo, H. A. Kang, I. J. Jang, C. R. Noh & J. S. Jun. (2016). Effect of Wages on Social Worker's Intention to Leave, *Eurasian Studies*, 13(2), 87-102.
- [18] M. C. Lee. (2015). *Impact of Nursing Assistant's Working Environment on Intention to Leave: Verification of the Mediating Effect of Job Satisfaction*, Doctoral Dissertation, Graduate School of Hyeopseong University, Gyeonggi.
- [19] Y. G. Lee & I. S. Choi. (2013). Analysis of Intention to Leave among Social Welfare Civil Servants, *Korean Public Personnel Administration Review*, 27(3), 123-144.
- [20] B. J. Jeon. (2014). An Empirical Study on the Level and Relationship of Occupational Stress, Job Satisfaction, and Intention to Leave of Social Welfare Civil Servants: Focused on Inter-sectoral Comparison, *Korean Content Society*, 14(4), 169-179.
- [21] Y. H. Cho, S. W. Lee & J. Y. Park. (2013). Introduction of Long-term Care Insurance for the Elderly and Changes in the Labor Conditions of Long-term Care Service Workers, *Korean Association of Social Welfare Administration*, 15(2), 193-215.
- [22] I. S. Cha & H. M. Kim. (2014). Factors Influencing Intention to Leave among Social Welfare Facility Workers and Policy Implications, *Gyeonggi Research Institute*, 14(2), 221-243.
- [23] Y. G. Choi & D. I. Jeon. (2017). Factors Influencing Social Workers' Intention to Leave, *Korean Content Society*, 17(1), 129-136.
- [24] J. G. Choi. (2017). *A Study on the Impact of the Working Environment of Local Child Centers on the Intention to Leave of Employees: Focusing on the Mediating Effect of Job Satisfaction*, Doctoral Dissertation, Graduate School of Inha University, Incheon.
- [25] Korean Association of Social Welfare Professionals. (2022). *2022 Social Welfare Professional Statistics Yearbook*. Seoul: Korean Association of Social Welfare Professionals.
- [26] W. R. Han & Y. I. Jo. (2014). Exploration of Job Satisfaction Factors Affecting Intention to Leave: Verification of the Mediating Effects of Organizational Commitment and Job Satisfaction, *Research Institute of Management Sungshin Women's University*, 7(1), 1-20.
- [27] S. H. Hong. (2000). Criteria for Selecting Goodness-of-fit Indices in Structural Equation Modeling and Their Basis, *Korean Psychological Association*, 19(1), 161-177.
- [28] Augustine O. Agho, James L. Price, Charles W. Mueller. (1992). Discriminatory validity of measures of job satisfaction, positive affectivity and

- negative affectivity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65(3), 185-195.
- [29] Clark, A. (2015). What makes a good job? Job quality and job satisfaction. *IZA World of Labor*, 2015(215), 1.
- [30] Dickinson, N. S., and Painter, J. S. (2009). Predictors of undesired turnover for child welfare workers. *Child Welfare*, 88(5), 187-208.
- [31] Gila M. Acker. (2004). The Effect of Organizational Conditions(Role Conflict, Role Ambiguity, Opportunities for Professional Development, and Social Support) on Job Satisfaction and Intention to Leave Among Social Workers in Mental Health Care. *Community Mental Health Journal*, 40, 65-73.
DOI : 10.1023/B:COMH.0000015218.12111.26
- [32] G F Koeske, S A Kirk, R D Koeske, M B Rautkis. (1994). Measuring the Monday Blues: validation of a job satisfaction scale for the human services. *Social Work Research*, 18(1), 27-35.
DOI : 10.1093/swr/18.1.27
- [33] Kristel Hoie Nilsen, Camila Lauritzen, Svein Arild Vis and Anita Iversen. (2023). Factors affecting child welfare and protection workers' intention to quit: a cross-sectional study from Norway. *Human Resources for Health*. 21(43), 1-11. DOI : 10.1186/s12960-023-00829-1
- [34] Levy, M., Poertner, J., and Lieberman, A. (2012). Work Attitudes and Intention to Quit among Workers in Private Child Welfare Agencies Operating under Performance-Based Contracts. *Administration in Social Work*, 36(2), 175-188.
DOI : 10.1080/03643107.2011.564723
- [35] Liu X, Lu W, Liu S and Qin C. (2023). Hatred out of love or love can be all-inclusive? Moderatign effects of employee status and organizational affective commitment on the relationship between turnover intetion and CWB. *Front. Pyshchol*. 13(993169), 1-13.
DOI : 10.3389/fpsyg.2022.993169

황수연(Su-Yeon Hwang)

[정회원]



• 2024년 3월~현재 : 거제대학교 사회복지과 초빙교수

• 관심분야 : 사회복지행정, 여성노동, 산업복지
• E-Mail : tndus4237@gmail.com

이선우(Sun-Woo Lee)

[정회원]



• 2000년 5월~현재 : 인제대학교 사회복지학과 교수

• 관심분야 : 장애인복지
• E-Mail : sunwlee@inje.ac.kr