

사회복지사의 이직의도에 관한 회복탄력성과 직무만족의 구조적 관계

한천일*, 이리아**, 임원선***

아림연구소 수석연구원, 아림연구소 소장*, 신한대학교 사회복지학 교수**

Structural Relationship between Resilience and Job Satisfaction on Social Workers' Turnover Intention

Cheon-ill Han*, Ri-a Lee**, Won-Sun Lim***

Senior Researcher, Arim Research Institute*, Director of Arim Research Institute**,
Professor, Department of Social Welfare, Shinhan University***

요 약 본 연구는 사회복지 관련 시설에서 근무하는 사회복지사의 이직의도에 관한 구조를 알아보고 이를 토대로 사회복지사의 전문성 향상 및 이직의도를 낮추기 위한 방안을 마련하는데 목적으로 시도한 조사연구이다. 본 연구의 목적을 달성하기 위해 경기도 북부지역에 소재하고 있는 11개 시(군)의 사회복지 관련 시설에 근무하고 있는 사회복지사들을 대상으로 설문지 572부를 회수하였다. 분석방법은 SPSS 25.0 및 AMOS 25.0 프로그램을 사용하여 탐색적 요인 분석, 상관 분석, 구조 방정식 모델 등을 활용해 이직 의도, 직무만족, 회복탄력성 간의 관계를 규명했다. 분석 결과, 회복탄력성과 직무만족은 이직 의도와 유의미한 관계가 있었다. 특히, 회복탄력성은 직무만족과 긍정적 상관관계를 보였고, 내재적 직무만족과 외재적 직무만족 모두 이직 의도를 낮추는 데 기여했다. 또한, 회복탄력성이 높을수록 이직 의도가 낮아지는 경향을 보였다. 후속 연구에서는 사회복지사들의 직무만족을 향상시킬 수 있는 프로그램 개발과 이직 의도를 감소시킬 수 있는 방안을 연구할 필요가 있다.

주제어 : 이직의도, 직무만족, 내재적 직무만족, 외재적 직무만족, 회복탄력성

Abstract This study is a research study aimed at finding out the structure of the intention to change jobs of social workers working in social welfare-related facilities and devising a plan to improve the professionalism of social workers and reduce the intention to change jobs based on this. To fulfill the purpose of this study, 572 questionnaires were collected from social workers working in social welfare-related facilities in 11 cities (counties) in northern Gyeonggi Province. The analysis method used SPSS 25.0 and AMOS 25.0 programs to investigate the relationship between turnover intention, job satisfaction, and resilience by utilizing exploratory factor analysis, correlation analysis, and structural equation modeling. The analysis results showed that resilience and job satisfaction had a significant relationship with turnover intention. In particular, resilience showed a positive correlation with job satisfaction, and both intrinsic job satisfaction and extrinsic job satisfaction contributed to lowering turnover intention. In addition, the higher the resilience, the lower the turnover intention tended to be.

In follow-up research, it is necessary to develop programs that can improve social workers' job satisfaction and study ways to reduce their intention to change jobs.

Key Words : intention to change jobs, intrinsic job satisfaction, extrinsic job satisfaction, resilience

본 논문은 신한대학교 한천일 박사논문을 재구성한 것임.

Received 30 Sep 2024, Revised 11 Oct 2024

Accepted 22 Oct 2024

Corresponding Author: Won Sun Lim
(Shinhan University)

Email: lws0120@hanmail.net

ISSN: 2466-1139(Print)

ISSN: 2714-013X(Online)

© Industrial Promotion Institute. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

1. 서론

1.1 연구 필요성

우리나라는 전 세계적으로 유례없는 급속한 경제성장을 이루었으나, 빈부 격차를 비롯한 다양한 사회문제가 발생해 왔다. 이러한 사회문제에 대응하기 위한 초기 사회복지의 역할은 한계가 있었으며, 사회복지 정책의 개발과 사회복지서비스 제공에 집중되어 있었다. 그러나 사회복지 환경은 복지 수요자가 원하는 서비스를 용이하게 제공해야 하는 과제에 직면해 있으며, 클라이언트 개개인의 욕구가 매우 다양하고 변화가 예측하기 어려운 만큼, 제도와 환경 또한 지속적으로 변하고 있다[1]. 특히, 사회복지 패러다임은 공공부조 중심에서 사회복지서비스 확대라는 방향으로 전환되고 있으며, 복지 공공행정과 공공복지시스템의 혁신이 요구되는 변화가 진행되고 있다.

그럼에도 불구하고, 사회복지 인력의 수급관리에 대한 관심은 상대적으로 부족한 상황이다. 이로 인해 사회복지사들의 전문성과 효율성에 대한 정책적 관심이 소홀히 대처되고 있으며, 이는 사회복지 조직 내에서 심각한 이직 문제로 나타나고 있다. 한국사회복지근로환경백서(한국사회복지사협회, 2006)에 따르면, 설문 대상자의 42.6%가 이직 경험이 있으며, 41.6%는 이직을 고려 중인 것으로 나타났다[2]. 특히, 사회복지시설 종사자들의 이직의도는 다른 전문직에 비해 상대적으로 높으며, 이는 조직 차원에서 경제적 비용, 서비스 질 저하, 사기 저하 등 부정적 영향을 미친다[3].

또한, 사회복지사를 공공과 민간으로 구분하여 이직의도 결정요인을 비교한 연구[4],[5],[6]에서는 공공사회복지사는 급여 수준이 높음에도 불구하고 직무 만족도가 낮으며 이직의도가 높지 않은 반면, 민간 사회복지사는 급여는 낮지만 직무 만족도는 높고, 그럼에도 이직의도가 높은 역설적인 결과가 나타났다[7]. 이러한 현상은 청년 실업률이 높고 직장의 불안정성 속에서 사회복지사에 대한 선호도가 높지 않음을 반영하고 있으며, 이직의도가 높더라도 실제 이직으로 이어질 가능성은 낮다[8].

이직의도는 아직 실행되지 않았지만 직장을 그만둘 계획을 가지고 있는 심리적 상태를 말하며, 이직의도가 있더라도 조직 차원에서 적절한 대처와 변화가 이루어진다면 실제 이직으로 이어질 가능성을 줄일 수 있다[8].

이는 조직 차원에서 이직을 예방하는 중요한 지표로서 의미가 있으며, 조직 내에서 생산성 저하와 같은 부정적 효과를 방지할 수 있는 예방적 접근이 필요하다[9],[10],[11]. 특히, 사회복지사들은 클라이언트와의 관계에서 스트레스와 업무 부담을 크게 느끼며, 이로 인해 이직 의도가 증가하는 경향을 보인다[12]. 따라서 사회복지사의 직무만족, 회복탄력성, 조직몰입 등의 요인들이 이직의도에 미치는 영향을 분석하는 것은 매우 중요한 연구 주제이다.

1.2 연구 목적

본 연구는 사회복지사의 이직의도에 영향을 미치는 주요 요인으로 직무만족, 조직몰입, 회복탄력성을 설정하고, 이들 간의 구조적 관계를 실증적으로 분석하는 데 목적이 있다. 특히, 급변하는 사회복지 환경 속에서 사회복지사들의 이직의도를 낮추기 위한 전략적 방안을 모색하고, 사회복지 조직의 효율성과 안정성을 제고하는 데 기여하고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1 이직의도

이직의도(Turnover Intentions)는 다양한 학문에서 많은 연구자들에 의해 광의와 협의의 개념으로 구분하여 정의하고 있다. 이직의도는 조직 안정성의 대체 변인으로 많이 사용되는 개념으로 조직의 구성원이 현재의 피고용 관계를 이어가고자 하는 의사를 의미한다[13]. 즉 이직의도라는 것은 조직구성원으로서 자신 스스로 혹은 조직의 리더에 의해서 일시적·영구적으로 사원과 회사와의 고용 단계의 이동을 의미한다.

2.2 직무만족

직무만족(job satisfaction)은 직무 수행 중 개인의 요구, 신념, 가치, 태도 등에 따라 직무환경을 평가하여 얻는 감정적, 정서적 만족 상태를 의미한다. Locke(1976)는 이를 직무에 대한 정서적 반응으로 정의하며[14], 손재근(2008)은 직무만족이 업무성과에 직접 영향을 미쳐 이직률을 감소시키고, 종사자들의 조직 성과를 높이는 중요한 요인이라 정의했다[15].

직무만족은 크게 내재적과 외재적 만족으로 나뉘며, 박주현(2021)에 따르면 내재적 만족은 직무 자체에서 오는 만족을 의미하며, 직무의 난이도, 도전정신, 성취감, 창의성, 경력개발 등으로 구성된다[16]. 문희우(2015)와 김규화(2019)는 직무만족의 주요 요인으로 직무 자체, 보수, 승진, 복리후생 등을 제시했다[17], [18].

이처럼 직무만족은 내재적 요인과 외재적 요인 모두에 의해 결정되며, 조직 발전과 이직률 감소에 중요한 역할을 한다.

2.3 회복탄력성

긍정심리학에서 시사성이 큰 개념으로 주목받고 있는 회복탄력성은 위기나 역경을 극복하고 이겨낼 수 있는 잠재적인 힘을 의미한다 [19]. 신우열 등(2009)은 회복탄력성을 고난을 긍정적으로 받아들여 이를 기회로 삼는 능력이라고 해석했다[20]. 이를 종합하면 회복탄력성은 첫째, 스트레스와 역경을 극복하여 긍정적인 결과를 도출하는 능력이며, 둘째, 극도의 스트레스 상황에서도 환경에 적응하여 유리한 방향으로 전환하는 능력이다. 여러 연구에 따르면, 회복탄력성은 타고난 능력뿐만 아니라, 노력과 훈련을 통해 향상될 수 있다는 점에서 개인의 삶과 심리적 건강에 중요한 역할을 한다.

2.4 이직의도와 직무만족과의 관계

직무만족(job satisfaction)이란, 조직구성원이 직무에 대해 갖는 긍정적인 태도를 말한다[21]. Locke(1976)는 직무만족을 ‘자신의 직무 혹은 직무경험에 대한 평가로 근로자 자신의 유쾌함이나 긍정적인 심리상태’로 정의하고 있다[14]. 즉, 한 조직의 구성원이 자신의 직무에 대해서 긍정적인 태도를 가지고 있는가와 혹은 부정적인 태도를 가지고 있는가를 직무만족의 수준이 높은 것과 낮은 것으로 설명할 수 있다.

2.5 이직의도와 회복탄력성과의 관계

강진숙·이경남(2015)은 회복탄력성은 이직의도에 직접적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 직무스트레스에 효율적으로 대처하여 이직의도를 완화할 수 있다고 하였다[22]. 회복탄력성이 올라갈수록 이직의도는 낮아지는 것으로 나타났다. 이직의도와 회복탄력성의 관계에서

높은 회복탄력성을 가진 직원은 기관에서 주어지는 스트레스 등의 부정적인 영향을 최소화하여 이직의도를 낮추고 기관에서 근무를 유지할 가능성이 크다고 보고 하였다.

2.6 직무만족과 회복탄력성과의 관계

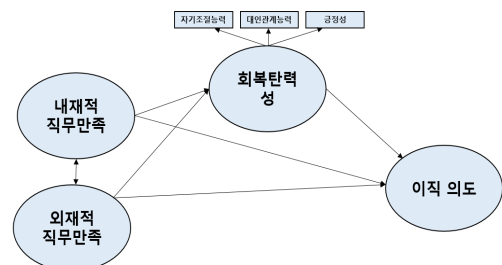
정효미·박선아(2017)는 회복탄력성과 직무만족 간의 인과관계가 성립함을 입증 하는 것으로 직무환경 요인이 직무만족에 부정적 영향을 주지만 회복탄력성이 높으면 직무환경 위험 요인으로 직무만족과 부정적 결과를 일부분 감소시킨다고 하였다[23].

직무만족에 영향을 미치는 관련 변인들에 관한 선행 연구를 살펴보면, 회복탄력성 중에 대인관계, 낙관성이 유의미한 영향을 미친다는 것과 회복탄력성의 차원이 높을수록 직무만족의 수준이 높아진다고 보고되고 있음을 알 수 있다. 그러나 현재까지 회복탄력성이 직무만족에 미치는 영향에 대해 함께 본 선행연구들이 많지 않으며, 특히 회복탄력성이 사회복지사에게 중요한 능력임에도 본 연구는 미흡하다[24].

3. 연구 방법

3.1 연구 모형

본 연구는 사회복지사의 사회복지사의 이직의도에 관한 회복탄력성과 직무만족의 구조적 관계를 확인하고자 한다. 연구모형은 [그림 1]과 같다.



[그림 1] 이직의도에 관한 구조모형

3.2 연구 가설

이직의도에 관한 구조모형으로 직무만족과 회복탄력

성의 직접효과와 직무만족과 이직의도 사이에서 회복탄력성의 매개효과에 관한 연구모형을 제시하였다.

직접효과 경로는 내재적, 외재적 직무만족과 회복탄력성 경로, 내재적, 외재적 직무만족과 이직의도 경로, 회복탄력성과 이직의도의 경로이다.

간접효과 경로는, 내재적, 외재적 직무만족과 회복탄력성 경로, 내재적, 외재적 직무만족과 이직의도 경로로 구분된다. 구체적인 연구가설은 다음과 같다.

3.2.1 직접효과 가설

1) 내재적 직무만족은 회복탄력성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2) 외재적 직무만족은 회복탄력성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.2 간접효과 가설

1) 내재적 직무만족과 이직의도 관계를 회복탄력성이 매개할 것이다.

2) 외재적 직무만족과 이직의도 관계를 회복탄력성이 매개할 것이다.

3.3 연구 대상자 및 표집방법

본 연구를 위해 경기도 북부지역 11개시(군)에 소재한 사회복지 관련 시설에서 대민 서비스를 직접 담당하고 있는 사회복지사들을 대상으로 자기기입식 설문조사를 실시하였다.

본 조사에서 조사자는 연구 참여자에게 직접 찾아가 연구의 목적과 취지를 설명한 다음, 참여에 동의한 연구 대상자 대상자를 대상으로 연구자가 직접 방문하여 설명하고 일정 기간 시간이 경과 한 후 회수하였다. 또한 온라인 설문조사도 병행 실시하여 회수하였다.

본 조사는 2024년 1월 30일부터 2024년 3월 4일까지 실시 했으며, 설문지는 총 658부(오프라인 설문 500부, 온라인 설문 158부)를 배포하였고 회수된 설문지 가운데 불성실한 답변의 86부를 제외한 총 572부의 설문지를 최종 분석자료로 사용하였다.

3.4 측정변수

3.4.1 종속변수 : 이직의도

이직의도는 조직구성원으로서 자신 스스로 혹은 조

직의 리더에 의해서 일시적·영구적으로 사원과 회사와의 고용 단계의 이동을 의미한다[25], [26].

이직의도에 대한 측정 도구는 Becker(1992)가 개발한 문항을[27], 조영숙(1999)이 비서직 근무자의 이직척도를 측정하기 위해 번역하여 사용한 것을[28], 원도연(2013)이 사회복지사에 맞게 재수정한 5개 문항의 설문지 도구를 사용하였다[16].

총 5문항으로 구성하였고, Likert 5점 등간척도를 이용하여 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점, ‘그렇지 않다’ 2점, ‘보통이다’ 3점, ‘그렇다’ 4점, ‘매우 그렇다’ 5점 등으로 측정하였다.

본 연구의 Cronbach's α 신뢰도계수는 .931이다. 신뢰도를 검증하기 위해 크론바흐 알파(Cronbach's alpha)계수를 이용하였다[25]. 일반적으로 알파계수가 0.6 이상이면 비교적 신뢰도가 높은 것으로 보고 있는데 [29], 모든 변수의 알파 계수가 0.6 이상으로 나타나 신뢰도가 높은 것으로 판단되었다.

3.4.2 독립변수 : 직무만족

본 연구에서 직무만족은 내재적요인과 외재적요인 등 독립변인으로 구분하여 직무만족의 정도에 영향을 미치는 중요한 요인으로 내재적 만족에 대해 직무 자체에서 오는 만족으로 설명하며, 외재적 만족은 직무 외적으로 부여된 가치에 대한 만족을 뜻하는 것으로 정의하며, 직무만족을 측정하기 위해 설문항목은 Weiss 등(1987)[30]이 개발한 미네소타 만족 설문지(Minnesota Satisfaction Questionnaire; MSQ)를 최구룡(1996년)이 번역 및 사용하고[31], 문영주(2010)와 김준수·김신열(2019)이 활용한 [32], [33], 설문 항목 11문항의 설문지를 참고하였다[16].

총 11개의 문항으로 구성하였으며, Likert 5점 등간척도를 이용하여 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점, ‘그렇지 않다’ 2점, ‘보통이다’ 3점, ‘그렇다’ 4점, ‘매우 그렇다’ 5점 등으로 측정하였다.

본 연구의 Cronbach's α 신뢰도계수는 .836이다. 신뢰도를 검증하기 위해 크론바흐 알파(Cronbach's alpha)계수를 이용하였다[29]. 일반적으로 알파계수가 0.6 이상이면 비교적 신뢰도가 높은 것으로 보고 있는데 [34], 모든 변수의 알파 계수가 0.6 이상으로 나타나 신뢰도가 높은 것으로 판단되었다.

3.4.3 매개변수 : 회복탄력성

회복탄력성은 외부의 손상이나 충격으로부터 원상태로 되돌아갈 수 있는 능력이라 하겠다. 긍정심리학에서 시사성이 큰 개념으로 주목받고 있는 회복탄력성은 위기나 역경을 극복하고 이겨낼 수 있는 잠재적인 힘을 의미한다.

회복탄력성에 대한 측정 도구는 Reivich & Shatte(2002)이 개발한[35], 회복탄력성 지수 검사(Resilience Quotient Test: ROT) 문항을 한국문화에 맞게 수정, 보완(김주환, 2011; 김초원, 2015)한[36], [37], KRO-53 (Korean Resilience Quotient)을 하윤숙(2021)이 수정·보완한 16문항의 설문지 도구를 사용하였다[38].

총 16문항으로 구성되었고 자기조절능력 6문항, 대인관계능력 5문항, 긍정성 5문항으로 구성되었다. Likert 5점 등간척도를 이용하여 '전혀 그렇지 않다' 1점, '그렇지 않다' 2점, '보통이다' 3점, '그렇다' 4점, '매우 그렇다' 5점 등으로 측정하였다.

본 연구의 Cronbach's α 신뢰도계수는 .919이다. 신뢰도를 검증하기 위해 크론바흐 알파(Cronbach's alpha)계수를 이용하였다[29]. 일반적으로 알파계수가 0.6 이상이면 비교적 신뢰도가 높은 것으로 보고 있는데 [34], 모든 변수의 알파 계수가 0.6 이상으로 나타나 신뢰도가 높은 것으로 판단되었다.

3.5 자료의 분석방법

본 연구의 자료는 SPSS 25.0와 AMOS 25.0 프로그램을 사용하여 다음과 같은 절차로 통계적 분석을 실시하였다.

첫째, 측정도구의 타당성 분석을 위해 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)을 실시하였으며, 크론바흐 알파(Cronbach's alpha) 계수를 이용하여 요인을 구성하는 항목들의 신뢰도를 분석하였다.

둘째, 연구 대상의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도 분석(frequency analysis)을 실시하였고, 연구변인의 수준을 파악하기 위해 기술통계 분석을 실시하였다.

셋째, 연구대상의 특성에 따라 연구변인에 차이가 있는지 파악하기 위해 독립표본 t검정(independent sample t-test)과 일원배치 분산분석(one-way ANOVA), 사후분석방법을 실시하였다.

넷째, 연구변인들 간의 상관관계를 알아보기 위하여 상관분석(Pearson's correlation)을 실시하였다.

다섯째, 잠재변수를 구성하는 관측변수들의 타당도를 검증하기 위해 확인적 요인분석(confirmatory factor analysis)을 실시하고, 수렴타당도, 판별타당도를 검증하였다.

여섯째, 변수 간 직접효과와 간접효과를 검증하기 위해 구조방정식 모형 분석(structural equation model)을 실시하였고, 간접효과의 유의성을 검증하기 위해 팬텀 변수(phantom variables)를 활용한 부트스트랩(bootstrap) 분석을 실시하였다.

부트스트랩(bootstrap) 분석은 매개변수 별 간접효과의 유의성을 확인하는 것을 목적으로 한다.

4. 연구 결과

4.1 연구 대상의 일반적 특성

본 연구를 위해 572명을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 연구대상의 일반적 특성은 다음과 같다.

(표 1) 연구대상자의 일반적 특성(단위: 명, %)

항목	구분	N	%
성별	여성	411	71.9
	남성	161	28.1
연령	20대	73	12.8
	30대	170	29.7
	40대	168	29.4
	50대	138	24.1
	60대 이상	23	4.0
종교	있음	356	62.2
	없음	216	37.8
혼인 여부	기혼	370	64.7
	미혼	189	33.0
최종 학력	기타	13	2.3
	2년(3년)제 대학 졸업	195	34.1
	4년제 대학 졸업	282	49.3
	석사과정 졸업	69	12.1
	박사과정 재학 이상	26	4.5
근무시설 분야	지역사회복지관	98	17.1
	여성, 가족	28	4.9
	아동, 청소년	96	16.8

항목	구분	N	%
	장애인	134	23.4
	노인, 요양	89	15.6
	상담, 정신보건, 의료	61	10.7
	지역자활센터	10	1.7
	기타	56	9.8
시설 유형	이용시설	393	68.7
	생활시설	145	25.3
	기타	34	5.9
직위	실무급	395	69.1
	중간관리자	108	18.9
	상위관리자	54	9.4
	기타	15	2.6
근무 경력	3년 미만	183	32.0
	3년~5년 미만	103	18.0
	5년~10년 미만	130	22.7
월 평균 소득	10년~15년 미만	80	14.0
	15년 이상	76	13.3
	210만원 미만	118	20.6
	210~240만원 미만	158	27.6
	240~260만원 미만	83	14.5
전체	260~300만원 미만	80	14.0
	300만원 이상	133	23.3
전체		572	100.0

4.2 주요변수의 특성

본 연구에서 측정된 연구 변인의 수준을 파악하기 위해 평균과 표준편차를 산출하였다.

직무만족의 평균은 5점 만점에 3.56으로 나타났고, 하위요인의 평균은 내재적 만족 4.01, 외재적 만족 2.89로 나타났다. 회복탄력성의 평균은 5점 만점에 3.50으로 나타났고, 하위요인의 평균은 자기조절능력 3.58, 대인관계능력 3.65, 긍정성 3.27로 나타났다.

또한 변수들의 정규성 가정 충족 여부를 판단하기 위해 왜도(skewness)와 첨도(kurtosis)를 산출하였다[35]. 왜도는 절댓값 3 미만, 첨도는 절댓값 10 미만이면 정규 분포에 근사하는 것으로 판단하는데, 모든 변수가 정규성 가정을 충족하는 것으로 나타났다[39]. 이를 정리하면 다음과 같다.

(표 2) 주요변수의 특성

변수	최솟값	최댓값	평균	표준편차	왜도	첨도	
직무만족	내재적 만족	1.50	5.00	4.01	0.71	-0.48	-0.15
	외재적 만족	1.00	5.00	2.89	0.69	0.03	0.50
	전체	1.60	5.00	3.56	0.58	-0.31	0.18
회복탄력성	자기조절능력	1.50	5.00	3.58	0.67	0.11	-0.27
	대인관계능력	1.80	5.00	3.65	0.62	0.12	-0.33
	긍정성	1.00	5.00	3.27	0.78	-0.20	0.17
	전체	1.69	5.00	3.50	0.57	0.23	0.05
이직의도	1.00	5.00	3.21	1.04	-0.24	-0.62	

4.3 일반적 특성에 따른 주요변수의 특성

연구대상의 일반적 특성에 따라 연구 변인에 차이가 있는지 파악하기 위해 독립표본 t 검정(independent sample t-test)과 일원배치 분산분석(one-way ANOVA) 및 Scheffe의 사후검정을 실시하였다.

4.3.1 성별에 따른 주요변수의 특성

성별에 따른 외재적 직무만족은 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($t=-2.529, p<.05$). 남성이 여성보다 외재적 직무만족이 더 높게 나타났다. 이를 정리하면 다음과 같다.

(표 3) 성별에 따른 주요변수의 특성

변수	구분	N	Mean	S.D	t	p
내재적 직무만족	여성	411	3.99	0.72	-0.934	
	남성	161	4.05	0.67		
외재적 직무만족	여성	411	2.85	0.67	-2.529	*
	남성	161	3.01	0.71		
회복탄력성	여성	411	3.50	0.56	-0.602	
	남성	161	3.53	0.60		
이직의도	여성	411	3.25	1.06	1.748	
	남성	161	3.08	0.99		

* $p<.05$ ** $p<.01$ *** $p<.001$

4.3.2 연령에 따른 주요변수의 특성

연령에 따른 내재적 직무만족, 외재적 직무만족, 회복탄력성, 이직의도는 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 내재적 직무만족은 50대와 60대 이상이 20대와 30대보다 높게 나타났고(F=13.420, p<.001), 외재적 직무만족은 20대와 60대 이상이 30대와 40대보다 높게 나타났으며(F=6.899, p<.001), 회복탄력성은 50대와 60대 이상이 20대와 30대, 40대보다 높게 나타났다(F=7.533, p<.001), 이직의도는 30대와 40대가 60대 이상보다 높게 나타났다(F=6.784, p<.001). 이를 정리하면 다음과 같다.

(표 4) 연령에 따른 차이

변수	구분	N	Mean	S.D	F	p (Scheffe)
내재적 직무만족	20대 ^a	73	3.80	0.56	13.420* **	<.001 (a,b<d,e)
	30대 ^b	170	3.80	0.75		
	40대 ^c	168	4.05	0.67		
	50대 ^d	138	4.24	0.67		
	60대 이상 ^e	23	4.55	0.54		
외재적 직무만족	20대 ^a	73	3.20	0.70	6.899***	<.001 (b,c<a,e)
	30대 ^b	170	2.79	0.68		
	40대 ^c	168	2.79	0.61		
	50대 ^d	138	2.92	0.69		
	60대 이상 ^e	23	3.18	0.87		
회복탄력성	20대 ^a	73	3.45	0.52	7.533***	<.001 (a,b,c<d,e)
	30대 ^b	170	3.40	0.58		
	40대 ^c	168	3.47	0.55		
	50대 ^d	138	3.64	0.56		
	60대 이상 ^e	23	3.94	0.59		
이직의도	20대 ^a	73	3.10	0.97	6.784***	<.001 (e<b,c)
	30대 ^b	170	3.31	0.98		
	40대 ^c	168	3.39	1.02		
	50대 ^d	138	3.05	1.06		
	60대 이상 ^e	23	2.36	1.22		

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

4.3.3 종교에 따른 주요변수의 특성

종교에 따른 회복탄력성은 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 회복탄력성(t=4.215, p<.001), 모두 있음이 없음보다 높게 나타났다. 이를 정리하면 다음과 같다.

(표 5) 종교에 따른 차이

변수	구분	N	Mean	S.D	t	p
내재적 직무만족	있음	356	4.05	0.68	1.589	.113
	없음	216	3.95	0.74		
외재적 직무만족	있음	356	2.91	0.68	0.601	.548
	없음	216	2.87	0.69		
회복탄력성	있음	356	3.58	0.57	4.215***	<.001
	없음	216	3.38	0.56		
이직의도	있음	356	3.25	1.05	1.346	0.179
	없음	216	3.13	1.02		

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

4.3.4 혼인 여부에 따른 주요변수의 특성

혼인 여부에 따른 내재적 직무만족, 회복탄력성, 조직몰입은 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 내재적 직무만족(F=25.735, p<.001), 회복탄력성(F=4.360, p<.05), 모두 기혼이 미혼보다 높게 나타났다. 이를 정리하면 다음과 같다.

(표 6) 혼인 여부에 따른 차이

변수	구분	N	Mean	S.D	F	p (Scheffe)
내재적 직무만족	기혼 ^a	370	4.16	0.68	25.735**	<.001 (b<a)
	미혼 ^b	189	3.72	0.67		
	기타 ^c	13	4.05	0.69		
외재적 직무만족	기혼	370	2.87	0.66	0.528	.590
	미혼	189	2.93	0.73		
	기타	13	2.90	0.77		
회복탄력성	기혼 ^a	370	3.55	0.58	4.360*	.013 (b<a)
	미혼 ^b	189	3.40	0.54		
	기타 ^c	13	3.54	0.68		
이직의도	기혼	370	3.19	1.06	0.490	.613
	미혼	189	3.25	1.01		
	기타	13	2.98	0.95		

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

4.3.5 근무 시설 분야에 따른 주요변수의 특성

시설 유형에 따른 내재적 직무만족, 외재적 직무만족, 조직몰입, 이직의도는 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다[37]. 내재적 직무만족은 생활시설이 기타보다 높았고(F=3.240, p<.05), 외재적 직무만족은 생

활시설이 이용시설과 기타보다 높았다($F=5.663, p<.01$). 이직의도는 이용시설과 기타가 생활시설보다 높게 나타났다($F=15.272, p<.001$).

근무 시설 분야에 따른 내재적 직무만족, 외재적 만족, 회복탄력성, 이직의도는 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

내재적 직무만족은 아동, 청소년과 지역자활센터가 여성, 가족보다 높았고($F=2.173, p<.05$), 외재적 직무만족은 장애인이 노인, 요양과 상담, 정신보건, 의료보다 높았으며($F=5.115, p<.001$), 회복탄력성은 아동, 청소년이 여성, 가족보다 높게 나타났다($F=2.578, p<.05$), 이직의도는 지역사회복지관과 상담, 정신보건, 의료가 장애인보다 높게 나타났다($F=5.491, p<.001$). 이를 정리하면 다음과 같다.

(표 7) 근무 시설 분야에 따른 차이

변수	구분	N	Mean	S.D	F	p (Scheffe)
내재적 직무 만족	지역사회복지관 ^a	98	3.85	0.67	2.17	.035 3* (b<c,g)
	여성, 가족 ^b	28	3.80	0.82		
	아동, 청소년 ^c	96	4.15	0.67		
	장애인 ^d	134	4.06	0.67		
	노인, 요양 ^e	89	3.94	0.73		
	상담, 정신보건, 의료 ^f	61	4.01	0.79		
	지역자활센터 ^g	10	4.22	0.94		
기타 ^h	56	4.12	0.62			
외재적 직무 만족	지역사회복지관 ^a	98	2.82	0.54	5.11	<.001 5*** (e,f<d)
	여성, 가족 ^b	28	2.87	0.56		
	아동, 청소년 ^c	96	2.98	0.67		
	장애인 ^d	134	3.11	0.67		
	노인, 요양 ^e	89	2.77	0.78		
	상담, 정신보건, 의료 ^f	61	2.56	0.70		
	지역자활센터 ^g	10	2.98	0.69		
기타 ^h	56	2.90	0.67			
회복 탄력성	지역사회복지관 ^a	98	3.49	0.57	2.57	.013 8* (b<c)
	여성, 가족 ^b	28	3.36	0.49		
	아동, 청소년 ^c	96	3.69	0.57		
	장애인 ^d	134	3.43	0.52		
	노인, 요양 ^e	89	3.46	0.60		
	상담, 정신보건, 의료 ^f	61	3.58	0.61		
	지역자활센터 ^g	10	3.61	0.70		
기타 ^h	56	3.40	0.57			

변수	구분	N	Mean	S.D	F	p (Scheffe)
이직 의도	지역사회복지관 ^a	98	3.44	0.91	5.49	<.001 1*** (d<a,f)
	여성, 가족 ^b	28	3.00	1.11		
	아동, 청소년 ^c	96	3.04	1.02		
	장애인 ^d	134	2.94	1.00		
	노인, 요양 ^e	89	3.21	1.09		
	상담, 정신보건, 의료 ^f	61	3.79	0.98		
	지역자활센터 ^g	10	3.26	0.74		
기타 ^h	56	3.15	1.08			

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

4.3.6 시설 유형에 따른 주요변수의 특성

시설 유형에 따른 내재적 직무만족, 외재적 직무만족, 조직몰입, 이직의도는 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(최윤주, 2022). 내재적 직무만족은 생활시설이 기타보다 높았고($F=3.240, p<.05$), 외재적 직무만족은 생활시설이 이용시설과 기타보다 높았다($F=5.663, p<.01$). 이직의도는 이용시설과 기타가 생활시설보다 높게 나타났다($F=15.272, p<.001$). 이를 정리하면 다음과 같다.

(표 8) 시설 유형에 따른 차이

변수	구분	N	Mean	S.D	F	p (Scheffe)
내재적 직무 만족	이용시설 ^a	393	3.98	0.71	3.240*	.040 (c<b)
	생활시설 ^b	145	4.12	0.63		
	기타 ^c	34	3.83	0.92		
외재적 직무 만족	이용시설 ^a	393	2.84	0.66	5.663*	.004 (a,c<b)
	생활시설 ^b	145	3.06	0.71		
	기타 ^c	34	2.79	0.78		
회복 탄력성	이용시설	393	3.51	0.58	0.797	.451
	생활시설	145	3.47	0.53		
	기타	34	3.61	0.69		
이직 의도	이용시설 ^a	393	3.32	1.01	15.272	<.001 *** (b<a,c)
	생활시설 ^b	145	2.81	1.00		
	기타 ^c	34	3.52	1.08		

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

4.4 상관관계 분석

본 연구의 변인 간 상관관계를 파악하기 위해 Pearson의 상관분석을 실시하였다.

이직의도는 직무만족과 통계적으로 유의한 부(-)적 상관관계를 보였고, ($r=-.549, p<.001$), 직무만족의 하위

요인인 내재적 만족($r=-.353, p<.001$), 외재적 만족($r=-.623, p<.001$)과도 유의한 부(-)적 상관관계를 보였다.

이직의도는 회복탄력성과 유의한 부(-)적 상관관계를 보였고($r=-.124, p<.01$), 회복탄력성의 하위요인인 자기조절능력($r=-.107, p<.05$), 긍정성($r=-.200, p<.001$)과도 유의한 부(-)적 상관관계를 보였다.

회복탄력성은 직무만족과 유의한 정(+)적 상관관계를 보였고($r=.437, p<.001$), 직무만족의 하위요인인 내재적 만족($r=.483, p<.001$), 외재적 만족($r=.184, p<.001$)과도 유의한 정(+)적 상관관계를 보였다.

이를 정리하면 다음과 같다.

(표 9) 상관관계분석

변수	직무 만족	내재적 만족	외재적 만족	회복 탄력성	조직 몰입	이직 의도
직무 만족	1	.899***	.736***	.437***	.593***	-.549** *
내재적 만족	.899***	1	.366***	.483***	.611***	-.353** *
외재적 만족	.736***	.366***	1	.184***	.316***	-.623** *
회복 탄력성	.437***	.483***	.184***	1	.582***	-.124**
이직 의도	-.549** *	-.353** *	-.623** *	-.124** *	-.336** *	1

* $p<.05$ ** $p<.01$ *** $p<.001$

구분	직무만족	회복탄력성	이직의도
직무만족	1		
회복탄력성	.437***	1	
이직의도	-.549***	-.124**	1

* $p<.05$ ** $p<.01$ *** $p<.001$

5. 결론 및 제언

5.1 연구결과

연구에 따르면, 성별에 따른 외재적 직무만족에서 남성이 여성보다 더 높은 만족도를 보였으며, 이는 통계적으로 유의미한 차이였다. 연령에 따른 분석 결과, 내재적 직무만족, 외재적 직무만족, 회복탄력성, 이직의도 모두에서 유의한 차이가 나타났다. 종교와 관련해서는 회복탄력성에서 통계적으로 유의한 차이가 발견되었으며, 종교가 있는 집단이 없는 집단보다 더 높은 회복탄력성

을 보였다.

최종 학력에 따른 분석에서는, 석사과정 졸업과 박사과정 재학 이상의 학력이 2년제 대학 졸업 및 4년제 대학 졸업보다 더 높은 내재적 직무만족과 회복탄력성을 나타냈다. 시설 유형에 따른 결과로는, 생활시설 종사자들이 다른 유형의 시설 종사자들보다 더 높은 내재적 및 외재적 직무만족을 보였으며, 이직의도는 이용시설과 기타 시설에서 더 높았다.

직위에 따른 내재적 직무만족, 외재적 직무만족, 회복탄력성, 이직의도 모두에서 유의한 차이가 있었으며, 월 소득에 따른 분석에서도 내재적 직무만족과 회복탄력성에서 소득이 높을수록 만족도가 상승하는 경향이 나타났다. 이는 소득과 직무만족의 관계가 직무에서의 성취와 직결된다는 것을 시사하며, 직무 만족도와 관련된 다양한 요인들이 직장 내에서 중요한 역할을 한다는 것을 보여준다.

5.2 함의 및 제언

5.2.1 이론적 시사점

본 연구는 사회복지사의 직무만족이 이직의도를 낮추는 중요한 요인으로 작용하며, 그 과정에서 회복탄력성의 매개효과가 존재함을 실증적으로 검증하였다. 이러한 연구 결과는 직무만족과 회복탄력성의 상호작용을 통해 이직의도를 효과적으로 감소시킬 수 있음을 이론적으로 시사한다.

첫째, 직무만족이 높을수록 회복탄력성이 증가하고, 이는 사회복지사의 업무수행 능력과 자신감을 향상시키는 중요한 요소로 작용한다는 사실이 이론적으로 검증되었다. 이는 직무만족과 회복탄력성 간의 긍정적 관계를 강조한 기존 연구들과 일치하며, 사회복지사들이 직무에 만족할 때 더 높은 회복력을 발휘할 수 있음을 시사한다. 둘째, 회복탄력성이 이직의도에 미치는 영향이 밝혀지며, 회복탄력성을 강화하는 것이 이직의도를 낮추는 중요한 방안으로 작용한다는 점에서 이론적 기여를 한다. 이는 조직 내 회복탄력성이 직무 유지와 연관된 중요한 심리적 변수임을 나타내며, 사회복지사의 직무 연속성에 대한 새로운 이론적 근거를 제공한다.

5.2.1 실무적 시사점

본 연구는 실무적으로도 사회복지사의 이직의도를 낮추기 위한 여러 방안을 제시하고 있다. 이를 바탕으로 다음과 같은 실천적 제언을 도출할 수 있다.

첫째, 사회복지사의 직무만족을 높이는 환경 조성이 중요하다. 사회복지사가 직무에서 성취감을 느끼고 능력을 발휘할 수 있는 다양한 업무 지원 요인을 파악하고, 그들이 직무에 만족할 수 있도록 제도적 여건을 마련해야 한다. 예를 들어, 성과에 따른 보상 체계나 자기개발 기회를 제공함으로써 사회복지사들이 스스로의 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 돕는 것이 필요하다.

둘째, 회복탄력성을 높이기 위한 지원 프로그램의 필요성을 강조한다. 사회복지사가 직무 중 겪는 긴장과 스트레스를 효과적으로 대처할 수 있도록 회복탄력성 증진 프로그램이나 교육 커리큘럼을 제공해야 한다. 이를 통해 사회복지사들이 다양한 상황에서 긍정적으로 대처할 수 있는 능력을 갖추게 할 필요가 있다.

셋째, 사회복지사들이 자기성취감을 높일 수 있는 기회를 제공해야 한다. 이를 위해 조직 내에서 자기 성장을 촉진할 수 있는 다양한 프로그램과 워크숍을 마련하여, 사회복지사들이 스스로 발전할 수 있는 환경을 구축하는 것이 필요하다. 이는 궁극적으로 이직의도를 낮추고 조직의 안정성을 높이는 데 기여할 수 있다.

마지막으로, 사회복지사들이 자기 성찰을 통해 지속적으로 발전할 수 있도록 지원해야 한다. 이를 위해서는 개인적 차원의 노력뿐만 아니라, 조직 차원에서 사회복지사의 정신적 성장을 도울 수 있는 시스템적 지원이 이루어져야 하며, 장기적인 직무 유지와 조직 내 안정성을 유도할 수 있을 것이다.

5.3 연구의 한계점 및 후속연구 제언

본 연구는 사회복지사의 이직의도에 영향을 미치는 회복탄력성과 직무만족 간의 관계를 분석하여, 두 요인이 이직의도를 낮추는 중요한 역할을 한다는 점을 확인하였다. 특히, 내재적 직무만족과 회복탄력성의 상호작용이 이직의도 감소에 중요한 영향을 미치며, 회복탄력성이 높은 사회복지사는 스트레스와 업무 압박에 더 잘 대처하여 이직의도가 낮게 나타났다.

그러나 본 연구에는 몇 가지 한계점이 있다. 첫째, 연구 대상이 경기도 북부의 사회복지사로 한정되어 있어, 다른 지역 사회복지사들에게 일반화하는 데는 한계가 있

다. 둘째, 회복탄력성과 직무만족의 상호작용 효과는 확인되었으나, 이를 세부적으로 분석하는 과정에서 심층적인 질적 분석이 부족했다는 점도 아쉬움으로 남는다. 따라서 후속 연구에서는 보다 다양한 지역과 인구를 대상으로 연구를 확장하여 결과의 일반화를 모색할 필요가 있다. 또한, 회복탄력성과 직무만족의 구체적인 상호작용 메커니즘을 심층적으로 분석하기 위해 질적 연구나 장기적 추적 연구가 필요할 것이다.

참고문헌

- [1] 임원선(2012), “사회복지 환경과 패러다임의 변화”, 사회복지행정연구, 32(4), 65-89.
- [2] 한국사회복지사협회(2006), “한국사회복지 근로환경 백서”, 한국복지사협회. pp. 22-67.
- [3] 김성환(1997), “사회복지사 이직 문제의 원인과 해결 방안”, 한국사회복지학, 41(3), 120-137.
- [4] 공계순(2005), “사회복지사 이직과 직무만족의 관계 연구”, 사회복지행정연구, 21(2), 44-62.
- [5] 장윤정(2011), “공공과 민간 사회복지사의 이직의도 결정 요인 비교”, 사회복지정책, 45(2), 112-130.
- [6] 강영결(2012), “공공사회복지사와 민간사회복지사의 직무만족과 이직의도 비교”, 사회복지학연구, 51(1), 88-105.
- [7] 원도연(2013), “민간사회복지사의 직무만족도와 이직의도”, 한국사회복지학, 48(4), 65-78.
- [8] 김한덕(2019), “사회복지사의 이직의도에 영향을 미치는 요인 연구”, 한국사회복지행정연구, 29(1), 143-158.
- [9] Hui, C., Wong, A., & Tjosvold, D. (2007). “Turnover intention and performance in China.” *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 735-751.
- [10] Zimmerman, R. D. (2008). “Understanding the impact of personality traits on individuals’ turnover decisions.” *Personnel Psychology*, 61(2), 309-348.
- [11] 남성애(2023), “이직의도와 조직 내 문제 해결 방안 연구”, 조직관리연구, 35(3), 141-160.
- [12] 이경미(2015), “사회복지사와 클라이언트 간의 관계에서의 스트레스 요인”, 사회복지상담연구, 29(2), 72-93.
- [13] 김상욱·유홍준(2002), “직무만족과 이직의도의 형태적 결정요인: 전국 폐널자료를 사용한 GLM 및 GEE 추정”, 한국사회학회, 36(1), pp. 51-81.
- [14] Locke, E. A. (1976). “The nature and causes of jo

- b satisfaction." *Handbook of International and Organizational Psychology*, Chicago: Rand McNally, pp. 1293-1349.
- [15] 손재근(2008), "호텔종사원의 역할과 직무만족, 서비스품질 개선의 관계". *관광연구*, 23(2), pp. 207-222.
- [16] 박주현(2021), "청소노동자 전문인력의 직무만족에 관한 인권의식과 직업윤리 의식의 구조관계분석", 대구카톨릭대학교 대학원 박사학위논문.
- [17] 문희우(2015), "요양보호사의 직무만족이 서비스 질에 미치는 영향: 조직몰입과 자아정체성의 매개효과를 중심으로", 위덕대학교 대학원 박사학위논문.
- [18] 김규화(2019), "장기요양기관 요양보호사의 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향: 직무만족의 매개효과 검증", 협성대학교 대학원 박사학위논문.
- [19] 김주환(2011), "회복탄력성. 시련을 행운으로 바꾸는 비밀", 위즈덤하우스, 파주, 대한민국.
- [20] 신우열, 김민규, 김주환(2009), "회복탄력성의 검사지수의 개발 및 타당도 검증", *한국청소년연구*, 20, p. 105-131.
- [21] 원도연(2013), "사회복지사의 직무만족도와 이직의도와와의 관계에 관한 연구", 성균관대학교 일반대학원 석사학위논문.
- [22] 강진숙·이경남(2015), "원장의 코칭리더십과 영아교사의 자아탄력성 및 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향", *유아교육학논집*, 19(1), pp. 321-342.
- [23] 정효미·박선아(2017), "지역아동센터 종사자 직무환경 위험요인이 직무만족에 미치는 영향: 자아탄력성의 매개효과를 중심으로", *아시아문화학술원*, 8(3), pp. 53-71.
- [24] 홍영희(2013), "사회복지사의 회복탄력성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구", 서울 시립대학교 도시과학대학원 사회복지학 석사학위 논문.
- [25] 김순옥(2021), "노인요양시설 요양보호사의 사회적 지지가 이직의도에 미치는 영향: 직무만족과 조직몰입의 매개효과 중심으로", *한성대학교 대학원 박사학위논문*.
- [26] 이옥자(2022), "요양보호사의 감정노동이 소진 및 이직의도에 미치는 영향: 사회적 지지의 조절효과를 중심으로", *예명대학원대학교*, 박사학위논문.
- [27] Becker, T. E. (1992). Foci and Bases of Commitment: Are They Distinctions Worth Making?. *Academy of Management Journal* 35(1): pp. 232-244.
- [28] 조영숙(1999), "비서직 경력관련변수가 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향", *비서학논총*, 8(1), pp. 101-124.
- [29] 최성남(2022), "기업 중간관리자의 코칭역량과 일터환경 특성이 직무성과에 미치는 영향:조직몰입의 매개효과", *남서울대학교 대학원 박사학위논문*.
- [30] Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G.W., & Lofquist, L. H. (1987). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.
- [31] 최구룡(1996), "직무만족, 조직몰입이 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구", *서울대학교대학원 석사학위논문*.
- [32] 문영주(2010). "사회복지사의 개인적 동기가 이직의도에 미치는 영향 : 다중몰입의 매개효과를 중심으로", *서울대학교 대학원 박사학위논문*.
- [33] 김준수·김신열(2019). "비정규직 사회복지사의 개인-조직적합성이 직무만족에 미치는 영향: 일의 의미가 갖는 매개효과를 중심으로", *지역과 세계*, 43(2), pp. 31-61.
- [34] Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L.(2006). *Multivariate data analysis* (Vol. 6). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice hall.
- [35] Reivich, K, & Shatte, A.(2002). "The resilience factor", *Broadway Books*, New York, US.
- [36] 김주환(2011), "회복탄력성. 시련을 행운으로 바꾸는 비밀", 위즈덤하우스, 파주, 대한민국.
- [37] 김초원(2015), "영유아교사의 감정노동이 직무스트레스에 미치는 영향", *선문대학교 사회복지대학원, 박사학위논문*.
- [38] 하운숙(2021), "유아교육기관 조직문화가 영유아교사의 이직의도에 미치는 영향: 영유아교사의 회복탄력성과 사회적 지지의 매개효과를 중심으로", *안양대학교 대학원 박사학위논문*.
- [39] 최난희(2021), "지역아동센터 이용 아동의 결핍인식이 우울감에 미치는 영향: 자아존중감과 사회적 지지의 매개효과를 중심으로", *대전대학교 대학원 박사학위논문*.

한 천 일 (Han, Cheon-Il)



- 2024년 8월: 신한대학교 일반대학원 사회복지학과 사회복지학 박사
- 2024년 9월~현재: 아립연구소 수석 연구원
- 관심분야: 사회복지실천, 청소년 복지, 상담
- E-Mail : hci600113@naver.com

이 리 아 (Lee Ri-A)



- 2022년 08월: 신한대학교 일반대학원 남북협력행정복지학과 사회복지학 박사
- 2023년 12월~현재 아립연구소 소장
- 관심분야: 사회복지실천, 가족상담
- E-Mail: dmstlfdl7607@naver.com

임 원 선 (Lim, Won-Sun)



- 2004년 2월: 숭실대학교 사회사업학과 문학박사
- 2023년 12월: 신한대학교 사회과학대학 학장, 대학원 사회복지학과 주임교수, 사회복지학과 교수
- 2021년 12월~현재: 한국사회복지역사학회 회장
- 관심분야: 사회복지실천
- E-Mail: lws0120@hanmail.net