

사회복지사의 이직의도 억제와 관련된 변인에 대한 메타회귀분석

문동규*

¹삼육보건대학교 사회복지학

A Meta-regression Analysis on Related Protective Variables of social worker's Turnover Intentions

Dong-Kyu Moon^{1*}

¹Dept. Social Welfare, Sahmyook Health University

요약 본 연구는 지난 15년간의 ‘사회복지사의 이직의도’와 관련된 논문을 바탕으로 이직의도 억제 변인들의 효과크기를 메타분석을 통해 검증하고, 메타회귀분석을 통해 출판연도에 따른 변화추이를 검증하므로 이직억제를 위한 정책방안과 후속 연구의 연구방향을 제시하고자 하였다. 연구결과 억제변인에 대한 전체효과크기는 중간효과크기로 나타났다. 변인군 별 하부 변인의 효과크기는 개인특성변인군이 급여수준, 연령과 결혼여부, 근무기간, 이직경험, 학력수준, 근무형태 순으로 나타났으며, 직무특성변인군은 직무만족, 근무환경, 직무중요성, 상사와 동료관계, 직무자율성 순으로 나타났다. 또한 조직특성변인군 효과크기는 조직몰입, 조직헌신, 승진기회, 보상만족, 조직 내 공정성, 참여적 의사결정 순으로 나타났다. 출판연도에 따른 변화추이는 2015년도에 가까울수록 억제변인들의 효과크기가 낮아지는 것으로 나타났다.

Abstract This study confirmed by a meta-analysis of the effect of suppressing the size of the turnover variable based on the thesis concerning "turnover intention" of the past 15 years, and the trend over the year, according to published meta-regression analysis was verified. The overall effect size for the study was found to inhibit factors medium effect size. Effect size is a private property factor by lower variable salary levels, age and marital status, working period, turnover experience, educational level, showed a work order forms, job characteristics factor is job satisfaction, working conditions, job importance, firm relationships with colleagues, showed a net job autonomy. In addition, organizational characteristic factor effect sizes organizational commitment, organizational commitment, advancement opportunities, compensation satisfaction, organizational justice, participatory doctor had determined the net. Changes in accordance with the published year is closer to 2015 it showed that the effect of inhibiting factors reduced size.

Keywords : Social workers, turnover intention, meta-analyzes, meta-regression analysis

1. 서론

현대 사회의 급변하는 환경과 복지 서비스의 질적 요구를 반영해야 하는 패러다임의 변화 가운데 사회복지사의 역할은 갈수록 증가되고 있다. 사회복지사는 복지서비스를 전문적으로 개발하고 전달하는 실체로서 사회복지 정책실현에 있어 중차대한 역할을 담당하고 있다. 하지만 사회복지사의 근무여건은 매우 취약한 것으로 들어

났다. 국가인권위원회[1]가 조사한 ‘2014 인권상황실태 조사’에 따르면 사회복지사의 급여는 전체 노동자의 평균 임금 243만원의 약 80% 수준인 196만원이하인 것으로 나타났다. 이는 다른 전문 보건복지 인력의 임금에 비해 턱 없이 낮은 수준이다. 이렇게 임금수준은 낮은 반면에 노동시간은 길고 노동 여건 또한 열악해 사회복지사들의 이직 문제가 심각한 상황인 것으로 나타났다.

한국보건사회연구원[2]의 ‘사회복지시설 종사자 처우

*Corresponding Author : Dong-Kyu Moon(Sahmyook Health University)

Tel: +82-10-6210-8670 email: moon3636@shu.ac.kr

Received August 10, 2015

Revised October 13, 2015

Accepted November 6, 2015

Published November 30, 2015

실태조사'에 따르면 사회복지사의 현 직장 경력은 평균 52.5개월, 전체 현장 경력 82.4개월인 것으로 나타났다. 즉 우리나라 사회복지사들은 한 기관에서는 4~5년 정도 머무르다 이직하고, 10년이 채 못 되어 퇴직하거나 전업하는 상태이다.

사회복지사의 잦은 이직은 사회복지에 필요로 하는 사람에게 직접적인 영향을 미친다는데 큰 문제가 있다. 잦은 이직은 사회복지사가 근무하는 동안 관계 맺은 복지서비스 이용인 뿐 아니라 가족 그리고 지역사회 연계 기관 및 인적·물적 자원과 단절됨으로 인한 서비스의 연속성의 문제를 야기한다.

이러한 맥락에서 지난 10여년 간 사회복지사의 이직의도와 관련한 연구는 끊임 없이 보고되고 있는데, 이러한 연구들은 이직의도와 관련하여 크게 보아 유발변인과 억제변인으로 구분된다. 유발변인은 사회복지사의 이직의도와 정적관계가 있는 변인으로 이직의도를 증가시키는 변인들이며, 억제변인은 사회복지사의 이직의도와 부적관계가 있는 변인으로 이직을 감소시키는 변인들이다.

특히, 이직의도와 관련한 억제변인은 크게 보아 개인적 특성, 직무특성, 조직특성, 그리고 외부환경을 주된 변인으로 구분되어 보고되고 있다.

개인적 특성은 성별[3, 4], 연령[5, 6], 결혼여부[7, 8], 학력수준[6, 9], 급여수준[10, 11], 근무기간[12, 13], 근무형태[6, 7], 이직경험[8, 14] 등이 보고되고 있고, 직무특성은 직무만족[15, 16], 근무환경[12, 15], 상사와 동료와의 관계[17, 18], 직무자율성[11, 19], 직무중요성[4, 20] 등이 보고되었다. 또한 조직특성은 승진기회[14, 21], 보상만족[11, 21], 조직몰입[22, 23], 조직헌신[22, 24], 조직 내 공정성[19, 25], 참여적 의사결정[26, 27] 등이 보고되고 있으며, 외부환경은 취업기회[28, 29], 사회적 지지[29, 30] 등이 보고되고 있다.

이러한 선행연구들은 사회복지사의 이직의도를 종속 변인으로 하고, 이와 관련된 독립변인을 단편적, 또는 다변인적으로 살펴보고 있다. 먼저, 단편적으로 몇 가지 변인만 살펴 보고한 연구들 중곽서영[5]과 배의식, 류지선, 박해궁[15]은 이직의도와 관련하여 직무만족만을 살폈고, 김기재[10]는 조직내의 인간관계를, 이준철[25]은 조직특성과 관련된 조직공정성과 조직몰입만을 이직의도와 관련하여 살폈다. 이와 같은 연구들은 사회복지사의 이직의도를 단편적인 몇 개의 변인에만 관련시켰기 때문에 내·외적으로 상호복합적인 면을 살펴보아야 한다는

점에서 한계를 지니고 있다. 반면 사회복지사의 이직의도와 관련된 변인들을 단편적으로 살펴본 것에서 벗어나 다변인 분석을 시도한 연구들이 있다. 김용순[31]은 조직특성으로서 조직관계, 조직체계, 보상, 직장문화 등을 살폈고, 직무특성으로서 직무요구, 직무자율 등을 살폈다. 또한 이직용이성으로 직무대안지각과 직업탐색활동 등을 살폈다. 김현진[14]의 연구 또한 개인특성 변인, 직무관련 변인, 조직관련 변인, 취업경험 변인, 외부변인(취업기회와 지역사회지지)로 각각 나누어 하위변인들이 이직의도에 어떠한 영향을 주는지를 살폈다. 이재희[32]의 연구 역시 사회복지사의 이직의도와 관련하여 사회·인구학적 변인, 직무관련 변인, 업무 및 근로환경 인식 등으로 구분하여 살피고 있다. 이러한 연구들은 단편적인 몇 가지 변인으로만 살펴본 연구에 비해 사회복지사의 이직의도를 다차원적으로 이해할 수 있는 틀을 제공해 주었지만 관련변인들을 체계적으로 살펴보는 데 한계점을 보이고 있다. 또한 개인특성, 직무특성, 조직특성, 외부환경을 한 연구 안에서 비교 연구해 보고, 각 변인들의 하위변인들이 이직의도에 미치는 영향을 실질적으로 반영될 수 있는지를 판별해 주는 연구는 거의 없는 실정이다.

이와 같이 사회복지사의 이직의도와 관련한 선행연구들은 양적인 측면에서 지속적으로 증가한 반면 대부분의 연구가 단편적으로 이루어져 이직의도 억제와 관련된 변인들에 대한 종합적인 결론을 도출하는데 어려움이 있다. 또한 다변인 연구들도 각기 다른 관점에서 이론적 틀로 사회복지사의 이직의도 억제와 관련된 변인들을 살피고 있어 영향력의 실제 크기를 밝히는데 한계가 있다.

또한 사회복지사의 이직의도 억제에 영향을 미치는 변인들이 시대적 상황을 초월하여 동일한 변인이 동일한 영향력을 지닐 수 있다고 볼 수 없기에 연구들의 변화추이를 살펴볼 필요가 있다.

따라서, 본 연구는 지난 15년간의 선행연구를 바탕으로 사회복지사의 이직의도 억제와 관련된 변인의 효과크기를 메타분석을 통해 살펴보았다. 분석을 통하여 어떤 변인이 사회복지사의 이직의도 억제에 많은 도움을 주는 지 살펴봄으로써 사회복지사의 이직억제를 위한 정책방안에 필요 되는 실질적 자료를 제공하며, 출판연도에 따른 변화추이를 살피므로 후속연구의 연구방향을 제시하고, 이직의도 억제에 큰 영향을 미치는 변인을 밝히므로 이에 대한 보다 비중 있는 연구의 필요성을 제시하고자

한다.

본 연구의 목적은 다음과 같다. 첫째, 사회복지사의 이직의도 억제와 관련된 전체변인군의 효과크기는 어떠한가? 둘째, 사회복지사의 이직의도 억제와 관련된 개인 특성변인군, 직무특성변인군, 조직특성변인군, 외부환경 변인군의 하위변인들에 대한 효과크기는 어떠한가? 셋째, 사회복지사의 이직의도 억제와 관련된 변인들은 출 연도에 따라 어떠한 변화추이를 보이는가?

2. 선행연구 고찰

2.1 이직의도의 개념

Frederic과 Kenneth[33]는 이직(turnover)에 대해 ‘노동자가 어느 한 지역에서 다른 지역으로 이동하는 것’으로 정의 하였고, Pettman[34]은 ‘신규채용과 고용을 통해 조직구성원이 이직 또는 조직이탈과 같은 행위로 조직을 떠나는 것’으로 정의하고 있다.

이직은 사회, 정치, 행정, 심리 등 다양한 학문 분야의 연구대상으로 크게 광의의 개념과 협의의 개념으로 구분 된다. 광의의 개념은 비자발적 행위로 조직과 조직 구성원의 관계가 단절되는 것이며, 협의의 개념은 조직으로부터 금전적인 보상을 받고 있는 개인 스스로가 자발적으로 조직 구성원의 역할을 과기하는 것이다[35].

이직의도(turnover intention)는 이직과 비슷하게 쓰이는 용어지만 이직이 행위를 나타내는 반면 이직의도는 이직행위 이전의 선행변수로 직무에 만족하지 못하거나 현재 속해 있는 조직을 떠나고자 하는 심리적 상태를 말한다[6]. Lawler[36]은 이직의도를 ‘직무불만족 등을 이유로 현 직장에서 다른 직장으로 옮기려는 의도’로 정의 하였고, Vanderberg와 Nelson[37]는 ‘조직구성원이 미래의 어느 시점에 조직을 떠나는 주관적인 가능성을 예측하는 것’이라고 정의하였다.

이직의도는 이직 행위로 연결될 확률이 높다는 점과 이직의도를 가진 사회복지사의 경우 조직 내에서의 근무 태도나 업무수행 등에 부정적 영향을 미친다는 점에서 지속적인 관심과 연구의 대상이 되고 있다[38]. 이는 이직의도가 반드시 이직행동으로 이어지는 것은 아니지만 이직의도가 높을수록 사회복지 서비스의 질이 떨어진다는 것을 보여주는 결과다. 따라서 사회복지사의 이직의도를 파악하여 줄이기 위한 노력은 보다 나은 양질의 복

지 서비스 제공과 사회복지 정책실현에 있어 무엇보다 선행될 연구과제이다.

2.2 이직의도에 영향을 미치는 변인

이직의도에 영향을 미치는 변인들은 다양하게 제시되고 있는데, 크게 보아 개인적 특성, 직무특성, 조직특성, 그리고 외부환경을 주된 변인으로 구분 할 수 있다. 먼저 사회복지사의 이직의도에 영향을 미치는 성별, 연령, 결혼 여부, 근무기간, 급여수준 등 개인적 특성 변인을 탐색한 연구들을 살펴보면, 성별에 따라 여성이 남성보다 이직 의도가 높다고 보고한 연구[3]가 있는 반면, 성별에 따라 차이가 없다고 보고한 연구도 있다[9, 31]. 또한 연령에 있어서 낮은 연령일수록 이직의도가 높다는 연구[11, 31]가 있는 반면 연령에 따른 차이가 없다고 보고한 연구도 있다[3]. 결혼여부와 관련하여 기혼이 미혼보다 이직의도가 낮다고 보고한 연구[7], 결혼여부에 따른 차이가 없다고 보고한 연구[3, 31]가 있다. 근무기간과 관련하여 근무기간이 길수록 이직의도가 낮다고 보고한 연구[31], 근무기간에 따른 차이가 없다고 보고한 연구[3, 12]가 있다.

이와 같이 선행연구가 사회복지사의 개인적 특성이 이직의도에 중요한 영향변인을 밝히고 있지만, 일관된 결과를 보이지 않고 있음을 알 수 있다.

또한 많은 선행연구에서 사회복지사의 이직의도의 선행 변인으로써 직무특성에 대한 타당성을 검증하고 있는데, 직무특성은 직무만족, 근무환경, 상사와 동료와의 관계 등이 보고되었다. 선행연구를 살펴보면, 김경미[21]는 이직의도에 영향을 미치는 가장 중요한 변인으로 직무만족을 제시하였고,곽서영[5]은 대인관계문제를 이직 의도에 주된 영향 변인으로 보고하였다. 또한 이재희[32]는 업무인식과 근무환경인식이 이직의도에 중요한 영향을 미친다고 보고하였다.

사회복지사의 이직의도의 선행 변인으로써 조직특성에 대한 타당성 또한 검증되고 있는데, 조직특성은 조직 몰입, 조직 내 공정성, 참여적 의사결정 등이 보고되고 있다. 선행연구를 살펴보면 권현숙[22]과 이혁준, 오영삼, 이지선[23]의 연구는 조직몰입이 사회복지사의 이직 의도 억제에 긍정적 영향을 미친다고 보고하였고, 강길현[19]과 이준철[25]은 사회복지 기관 조직 내 공정성이 이직의도를 억제하는데 영향을 미친다고 보고하였다. 또한 장수환[26]과 정주연[27]은 조직 내 사회복지사의 참

여적 의사결정이 어느 정도 이루어지고 있느냐가 이직의도에 영향을 미친다고 보고하였다.

외부환경 역시 사회복지사의 이직의도의 선행 변인으로써 타당성이 검증되고 있는데, 외부환경은 취업기회, 사회적지지 등이 보고되고 있다. 선행연구를 살펴보면 김종민[28]과 신은숙[29]은 사회복지사 취업의 기회가 이직의도에 영향을 미치고 있음을 보고하였고, 박현주[30]는 사회적 지지를 강화할수록 이직의도를 억제하는데 효과가 있음을 보고하였다. 이와 같은 선행연구는 각각의 연구관점에서 이직의도에 영향을 미치는 변인들을 제시하고 그 효과성을 검증하고 있다.

3. 연구방법

3.1 자료수집 및 분석

3.1.1 자료수집

사회복지사의 이직의도 억제에 영향을 미치는 변인들을 메타분석하기 위해 2000년 1월부터 2015년 4월까지 지난 15년 간 국내에서 발표된 석·박사 학위 논문 및 학술지 논문을 대상으로 ‘사회복지사’, ‘이직의도’, ‘이직’등을 검색어(key word)로 사용해 자료를 수집하였다. 연구대상 논문 검색은 한국교육학술정보원(RISS), 한국학술정보(KSI), 국회도서관, 국립중앙도서관 등을 활용하였다. 검색결과 석·박사 논문 197편과 학술지 논문 62편 총 259편이 검색되었다.

검색된 자료 가운데 분석 대상 논문 선정기준은 첫째, 질적인 형태 보다는 수량적인 형태로 제시된 것으로서 관계성(relationship)을 검증한 자료, 둘째, 상관관계를 통해 독립변인과 종속변인의 관계를 설명한 연구자료, 셋째, 효과크기 변환이 가능한 통계치 상관계수(N, r)가 있는 자료를 선정하였다. 따라서 석·박사 37편, 학회지 논문 7편 총 44편을 최종 분석 대상 논문으로 선정하였다.

3.1.2 자료분석

수집된 자료에 대한 코딩은 Excel 프로그램을 이용하였다. 코딩 작업의 신뢰도 검증은 연구자와 해당 전문가 3명이 각각 연구물 선정과 코딩작업을 실시해 연구자료의 일치 여부를 확인하고 불일치 사례에 대해서는 합의의 통해 바로잡았다. 자료 분석은 CMA2(Comprehensive Meta-Analysis Version 2)프로그램을 이용하였다.

메타분석에 있어 요구되는 모형선택과 사용된 수식, 효과크기 해석 기준은 다음과 같다. 첫째, 모형선택은 상대적으로 안정성이 있는 무선평과모형(Random)을 선택하였다. 이는 CMA2분석에 있어 고정효과모형(Fixed)은 1 종 오류 즉, 표본 집단 효과크기의 신뢰구간이 좁고, 표본오차가 있어서 모집단 효과크기가 다를 가능성이 있다고 보았기 때문이다. 둘째, 효과크기 산출 공식은 상관계수(r)을 활용한 수식1과 수식2를 사용하였다. 셋째, 효과크기 해석은 95%신뢰구간을 산정하여 유의성을 확인하였다. 넷째, 평균 효과크기의 해석은 Cohen[39]이 제시한 표준화 상관계수의 효과크기 기준을 따랐다. 따라서 효과크기의 해석 기준은 0.10보다 작으면 ‘작은 효과’, 0.10부터 0.40까지는 ‘중간효과’, 0.40보다 크면 ‘큰 효과’ 크기로 해석하였다.

$$d = \frac{2r}{\sqrt{1-r^2}} \quad \begin{matrix} d : \text{Effect Size} \\ r : \text{Correlation Coefficient} \end{matrix}$$

<Formula 2> Fisher Zr

$$ES_{Zr} = .51n \frac{1+r}{1-r} \quad r : \text{Correlation Coefficient}$$

fig. 1. Effect size calculation formula

내적타당도를 위협하는 변인으로 결과를 분석하고 해석하는데 신중을 기하기 위한 방안으로 출판편의(Publication bias) 검증은 시각적 분석인 깔때기 그림(funnel plot), Duval과 Tweedie[40]의 Trim-and-Fill 그리고 Orwin[41]이 제시하는 안전성 계수 검증(Nfs)을 실시하였다. 검증 결과, 시각적 분석인 깔때기 그림(funnel plot)을 보면 좌우측이 서로 상쇄되어 평균값이 도출되어서 편향은 심하지 않은 것으로 판단된다(<그림 1>).

Trim-and-Fill 방법은 본 연구의 비대칭(asymmetry)을 대칭(symmetry)으로 전환하기 위한 방법으로 본 연구에서는 검사 결과 26개의 연구가 추가되었으며, 연구가 추가되기 전의 효과크기는 ES = -0.297이고, 연구가 추가된 후의 효과크기는 ES = -0.342였다. 따라서 추가 전과 후의 효과크기가 크게 차이가 나지 않아 편향이 없는 것으로 판단된다. <그림 1>에서 검은색 동그라미는 교정 값(Adjusted values)으로 추가된 논문(Studies Trimmed)을 뜻한다.

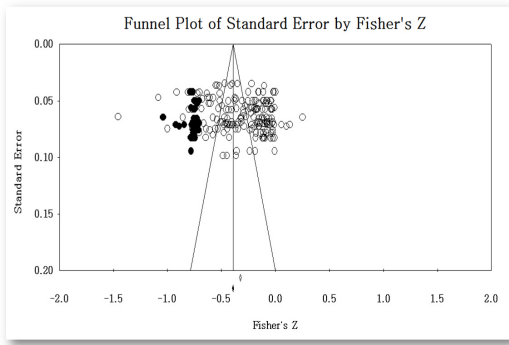


fig. 2. Publication Bias

안전성 계수 검증(Nfs)은 유의하게 나타난 연구결과를 반복시키기 위하여 필요한 분석대상에서는 누락된 미발표 논문의 개수를 말하며 메타분석 결과의 신뢰성을 입증하는 기준이다. 본 연구에서 안전성 계수는 3,147로 전체효과크기($ES = -0.297$)가 Cohen[39]이 제시한 효과크기 해석기준에서 작은효과 크기인 .10 이하로 되기 위해서는 효과크기 산출결과가 0인 논문인 3,147개 이상 추가되어야 함을 의미하기 때문에 본 메타분석에서 나타난 효과크기는 매우 안정된 결과로 판단된다.

4. 연구결과

4.1 이직의도 억제와 관련된 변인에 대한 전체효과크기

사회복지사의 이직의도 억제와 관련된 변인에 대한 전체효과크기 사례수가 동질한 모집단으로부터 나왔는지 동질성을 검증한 결과 $Q = 3665.195(p < .001)$ 로 동질적이지 않았고, I^2 의 값은 95.0007로서 높은 이질성을 띠는 것으로 나타났다(<표 2>). 따라서 연구간 변동량을 나타내는 τ^2 (tau-squared)을 산출하여 다시 수정된 가중치를 적용하여, 수정된 평균효과크기를 재산출하여 랜덤 모형(Random Model)을 채택하여 값으로 제시하였다. 제시된 값은 <표 1>에서 보는 것처럼 효과크기는 -0.297이며, 이 수치는 Cohen[39]이 제안한 효과크기 기준으로 보았을 때 .10보다 크고 .40보다 적으므로 중간 효과크기에 해당된다. 또한 제시된 값은 95% 신뢰구간에서 하한값 -0.331, 상한값 -0.262로 유의미한 효과를 가진 것으로 나타났다. 효과크기에 대한 백분위 U^3 지수는

38.323percentile인데, 이것은 표준정규분포에서 평균점수 50.0percentile 보다 11.667percentile만큼 감소효과를 가져왔음을 나타낸다.

4.2 개인특성변인군 효과크기

개인특성변인군의 효과크기는 <표 2>에서 보는 바와 같이 -0.134로 나타났다. 이 수치는 Cohen[39]이 제안한 효과크기 기준으로 보았을 때 .10보다 크고 .40보다 작으므로 중간효과크기에 해당되며 95% 신뢰구간에서 하한값 -0.173, 상한값 -0.095로 유의미한 효과를 가진 것으로 나타났다.

효과크기에 대한 백분위 U^3 지수는 44.670percentile인데, 이것은 표준정규분포에서 평균점수를 50.0percentile로 했을 때, 5.33percentile만큼 감소효과를 가져왔음을 나타낸다.

개인특성변인군의 하부변인 효과크기를 살펴보면 95% 신뢰구간에서 모두 유의미한 효과를 가진 것으로 나타났으며, 효과크기는 급여수준(-0.290)이 가장 큰 것으로 나타났으며, 그다음 연령(-0.136)과 결혼여부(-0.136), 근무기간(-0.100), 이직경험(-0.092), 학력수준(-0.086), 근무형태(-0.051) 순으로 나타났다. 이는 Cohen[39]이 제안한 효과크기 기준으로 보았을 때 급여수준, 연령, 결혼여부, 근무기간은 .10보다 크고 .40보다 작아 중간효과크기를 보였고, 이직경험, 학력수준, 근무형태는 .10보다 작아 작은효과크기를 보인 것으로 나타났다. 개인특성변인군 하위변인 간 상관효과크기 차이는 $p < .001$ 수준에서 유의한 것으로 나타났다($Q_b = 671.738$).

4.3 직무특성변인군 효과크기

직무특성변인군 효과크기는 <표 3>에서 보는 바와 같이 -0.414로 나타났다. 이 수치는 Cohen[39]이 제안한 효과크기 기준으로 보았을 때 .40보다 크므로 큰효과크기에 해당되며 95% 신뢰구간에서 하한값 -0.460, 상한값 -0.367로 유의미한 효과를 가진 것으로 나타났다.

효과크기에 대한 백분위 U^3 지수는 33.943percentile인데, 이것은 표준정규분포에서 평균점수 50.0percentile 보다 16.57percentile만큼 감소효과를 가져왔음을 나타낸다.

직무특성변인군의 하부변인 효과크기를 살펴보면 95% 신뢰구간에서 모두 유의미한 효과를 가진 것으로

나타났으며, 효과크기는 직무만족(-0.488)이 가장 큰 것으로 나타났으며, 그다음 근무환경(-0.463), 직무중요성(-0.408), 상사와 동료관계(-0.355), 직무자율성(-0.246) 순으로 나타났다. 이는 Cohen[39]이 제안한 효과크기 기준으로 보았을 때 직무만족, 근무환경, 직무중요성은 .40보다 크므로 큰효과크기를, 상사와 동료관계, 직무자율성은 .10보다 크고 .40보다 작으므로 중간효과크기를 보인 것으로 나타났다. 직무특성변인군의 하위변인 간 상관효과크기 차이는 $p < .001$ 수준에서 유의한 것으로 나타났다($Q_b = 610.600$).

4.4 조직특성변인군 효과크기

조직특성변인군 효과크기는 <표 4>에서 보는 바와

같이 -0.440로 나타났다. 이 수치는 Cohen(1988) 이 제안한 효과크기 기준으로 보았을 때 .40보다 크므로 큰 효과크기에 해당되며 95% 신뢰구간에서 하한값 -0.497, 상한값 -0.378로 유의미한 효과를 가진 것으로 나타났다. 효과크기에 대한 백분위 U^3 지수는 32.996 percentile인데, 이것은 표준정규분포에서 평균점수를 50.0 percentile로 했을 때, 17.004 percentil만큼 감소효과를 가져왔음을 나타낸다.

조직특성변인군의 효과크기를 살펴보면 95% 신뢰구간에서 모두 유의미한 효과를 가진 것으로 나타났으며, 효과크기는 조직몰입(-0.580)이 가장 큰 것으로 나타났으며 그다음 조직현신(-0.480), 승진기회(-0.381), 보상만족(-0.369), 조직 내 공정성(-0.332), 참여적 의사결정

Table 1. Overall Effect Size

	K	ES _r	U ³	95% IC		Q _w	I ²
Fixed	182	-0.315	37.638	-0.332	-0.307	3665.195***	95.007
Random	182	-0.297	38.323	-0.331	-0.262		

***p<.001

Table 2. Personal Characteristics Effect Size

	K	ES _r	U ³	95% IC		Q _b (df)
Sex	11	-0.059	47.647	-0.103	-0.015	671.138(7)***
Age	14	-0.136	44.591	-0.179	-0.093	
Education level	10	-0.086	46.573	-0.133	-0.039	
Salary level	14	-0.290	38.590	-0.458	-0.102	
Employment period	14	-0.100	46.017	-0.150	-0.049	
Marital Status	9	-0.136	44.591	-0.210	-0.060	
Turnover experience	5	-0.092	46.334	-0.156	-0.028	
Working form	5	-0.051	47.966	-0.101	-0.000	
Personal Characteristics	82	-0.134	44.670	-0.173	-0.095	

***p<.001

Table 3. Job Characteristics Effect Size

	K	ES _r	U ³	95% IC		Q _b (df)
Job Satisfaction	20	-0.488	31.277	-0.545	-0.426	610.600(4)***
Working Environment	7	-0.463	32.168	-0.593	-0.309	
Relationship with superiors and colleagues	11	-0.355	36.129	-0.425	-0.280	
Job autonomy	8	-0.246	40.284	-0.329	-0.159	
Job importance	3	-0.408	34.163	-0.474	-0.339	
Job Characteristics	49	-0.414	33.943	-0.460	-0.367	

***p<.001

(-0.232) 순으로 나타났다. 이는 Cohen[39]이 제안한 효과크기 기준으로 보았을 때 조직몰입, 조직헌신은 .40보다 크므로 큰효과크기를, 승진기회, 보상만족, 조직 내 공정성, 의사결정은 .10보다 크고 .40보다 작으므로 중간효과크기를 보인 것으로 나타났다. 조직특성변인군의 하위변인 간 상관효과크기 차이는 $p < .001$ 수준에서 유의한 것으로 나타났다($Q_b = 820.938$).

4.5 외부환경변인군 효과크기

외부환경변인군의 효과크기는 <표 5>에서 보는 바와 같이 -0.283으로 나타났다. 이 수치는 Cohen[39]이 제안한 효과크기 기준으로 보았을 때 .10보다 크고 .40보다 작으므로 중간효과크기에 해당되며 95% 신뢰구간에서

하한값 -0.477, 상한값 -0.063으로 유의미한 효과를 가진 것으로 나타났다. 효과크기에 대한 백분위 U^3 지수는 38.858percentile인데, 이것은 표준정규분포에서 평균점수를 50.0 percentile로 했을 때, 16.142percentile만큼 감소효과를 가져왔음을 나타낸다.

외부환경변인군의 효과크기는 <표 7>에서 보는 바와 같이 -0.283으로 나타났다. 이 수치는 Cohen[39]이 제안한 효과크기 기준으로 보았을 때 .10보다 크고 .40보다 작으므로 중간효과크기에 해당되며 95% 신뢰구간에서 하한값 -0.477, 상한값 -0.063으로 유의미한 효과를 가진 것으로 나타났다. 효과크기에 대한 백분위 U^3 지수는 38.858percentile인데, 이것은 표준정규분포에서 평균점수를 50.0percentile로 했을 때, 16.142percentile만큼 감

Table 4. Organizational Characteristics Effect Size

	K	ES _r	U ³	95% IC		Q _b (df)
Promotion Opportunities	6	-0.381	35.160	-0.487	-0.264	820.938(5)***
Compensation Satisfaction	9	-0.369	35.606	-0.455	-0.257	
Organizational Commitment	14	-0.580	28.095	-0.658	-0.491	
Organizational commitment	3	-0.480	31.561	-0.677	-0.219	
Organization Fairness	7	-0.332	36.994	-0.426	-0.230	
Participatory decision-making	3	-0.232	40.826	-0.283	-0.280	
Organizational Characteristics	42	-0.440	32.996	-0.497	-0.378	

***p<.001

Table 5. External Environment Effect Size

	K	ES _r	U ³	95% IC		Q _b (df)
Employment Opportunities	4	-0.103	45.898	-0.481	0.307	229.776(1)***
Social support	5	-0.416	33.870	-0.566	-0.239	
External Environment	9	-0.283	38.858	-0.477	-0.063	

***p<.001

Table 6. Regression of year on Fisher's Z

	Parameter	Point estimate	SE	95% IC		p-value
Personal Characteristics	intercept	3.725	3.647	-3.424	10.875	0.307
	slope	-0.001	0.001	-0.005	0.001	0.290
Job Characteristics	intercept	11.571	3.699	4.320	18.824	0.001
	slope	-0.005	0.001	-0.009	-0.002	0.001
Organizational Characteristics	intercept	16.465	4.195	8.242	24.687	0.000
	slope	-0.008	0.002	-0.012	-0.004	0.000
External Environment	intercept	106.446	11.146	84.599	128.294	0.000
	slope	-0.053	0.005	-0.064	-0.042	0.000
Year	intercept	28.619	2.068	24.565	32.673	0.000
	slope	-0.014	0.001	-0.016	-0.012	0.000

소효과를 가져왔음을 나타낸다.

4.6 출판연도에 따른 변화추이

사회복지사 이직의도 억제와 관련된 변인의 전체효과 크기가 연속형 변수인 출판연도와 어떠한 관계가 있는지 메타회귀 분석을 실시한 결과, <표 6>에 나타난 바와 같이 기울기 추정값 -0.014 로 95% 신뢰구간에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다($^{***} p < .001$).

이러한 결과는 2015년도에 가까울수록 사회복지사의 이직의도를 억제하는 변인들의 효과크기가 낮아지고 있음을 보여준다. 하부변인 별로 살펴보면 개인특성변인군을 제외한 모든 변인군이 유의미한 변화추이를 보이는 것으로 나타났는데, 특히 외부환경의 기울기 추정값이 -0.053 로 조직특성(-0.008)과 직무특성(-0.005)보다 높은 변화추이를 이는 것으로 나타났다.

5. 논의 및 결론

본 연구는 사회복지사 이직의도와 관련한 지난 15년간의 선행연구 중 이직의도 억제 변인을 분석한 총 44편의 연구를 선택하여 효과크기를 분석하였다.

본 연구결과에 대한 논의는 사회복지사의 이직의도와 관련하여 메타분석 한 선행연구를 발견 할 수 없어 이직의도와 관련이 깊은 사회복지사의 소진 관련 변인을 메타분석한 연구[42, 43]와 국내 타 전문직 중 휴먼서비스를 제공하는 전문직의 이직의도와 관련한 메타분석 결과[44], 그리고 서비스 업종 종사자를 대상으로 이직의도 관련 변인을 메타분석 한 연구[45] 등과 비교하여 이루어졌다.

본 연구결과에 대한 논의는 다음과 같다.

첫째, 사회복지사의 이직의도 억제와 관련된 변인에 대한 전체효과크기는 중간효과크기를 가진 것으로 나타났다. 이러한 결과는 지난 15년간 사회복지사의 이직의도와 관련 한 연구 중 억제관련 변인들이 사회복지사의 이직의도를 줄이는데 의미 있는 결과들을 나타냈음을 보여준다.

둘째, 개인특성변인군의 효과크기는 급여수준이 가장 큰 것으로 나타났으며, 그다음 연령과 결혼여부, 근무기간, 이직경험, 학력수준, 근무형태 순으로 나타났다. 이러한 결과는 사회복지사의 소진과 관련하여 메타분석 한

남희은, 진혜만, 백정원[43]의 연구결과 연령과 근무기간은 중간효과크기를 보여 본 연구결과와 일치되었다. 이는 연령과 근무기간이 높을수록 사회복지사의 소진 억제 뿐 아니라 이직의도 억제에도 긍정적 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다.

하지만 사회복지사와 유사한 휴먼서비스 제공 전문직인 보육교사의 이직의도 억제와 관련 한 연구[44]에서 조직외면적 변인으로서 보수가 근로시간, 복지후생 변인과 비슷한 수준에서 상대적으로 낮은 효과크기를 보인 것과 상의 한 결과다. 이는 보육교사에 비해 사회복지사가 급여에 대한 불만족이 상대적으로 높고 이러한 요인이 사회복지사의 이직의도에 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다. 따라서 사회복지사의 이직의도 억제를 위한 정책적 방안으로 사회복지사의 급여 수준을 높이기 위한 다방면적 연구와 노력이 요구됨을 본 연구결과가 시사해 준다.

셋째, 직무특성변인군 효과크기는 직무만족이 가장 큰 것으로 나타났으며, 그다음 근무환경, 직무중요성, 상사와 동료관계, 직무자율성 순으로 나타났다. 직무만족이 가장 큰효과크기를 보인 것은 보육교사를 대상으로 메타분석한 문동규[44]의 연구결과와 국내 종업원을 대상으로 직무만족과 이직의도 간의 관련성을 메타분석한 연구결과[45]와 일치된다. 이는 보육교사와 마찬가지로 사회복지사 역시 휴먼서비스 제공 전문인으로서 직무에 긍정적인 감정이 이직의도를 억제하는 중요한 요인임을 알 수 있으며, 사회복지 서비스 종사자로서 직무만족이 이직의도 억제에 긍정적 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 또한 사회복지사의 이직의도와 깊이 연관된 소진과 관련하여 메타분석한 노필순[42]의 연구결과 직무특성군에서 직무만족이 전문직 역량과 비슷한 수준에서 가장 높은 효과크기를 보인 것과 일치된 결과다. 따라서 사회복지사의 이직의도를 억제하기 위한 정책적 방안으로 사회복지사의 직무만족을 높이기 위한 방안이 모색될 필요성이 있음을 본 연구결과가 시사해 주고 있다.

넷째, 조직특성변인군 효과크기는 조직몰입이 가장 큰 것으로 나타났으며 그다음 조직헌신, 승진기회, 보상만족, 조직 내 공정성, 참여적 의사결정 순으로 나타났으며, 조직몰입과 조직헌신은 큰효과크기를 가진 것으로 나타났다. 이러한 결과는 국내 종업원을 대상으로 이직의도와 조직몰입 간의 관련성을 메타분석을 통해 살핀 연구결과[45]와 일치된다. 또한 조직몰입과 조직헌신이

의미 있는 큰효과크기를 보인 것은 사회복지사가 조직에 대해 애착을 가지고 조직을 위해 노력하며 조직의 가치와 목표를 기꺼이 수용하고자 하는 마음을 가질수록 이직의도를 억제하는데 효과적임을 보여준다.

다섯째, 외부환경변인군의 하위변인 중 사회적지지는 큰효과크기를 보이는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 사회복지사 개인이 가진 대인관계로부터 얻는 긍정적 자원이 이직의도를 억제하는 긍정적 요인이 될 수 있음을 보여준다.

마지막으로, 사회복지사 이직의도 억제와 관련된 변인의 전체효과크기가 연속형 변수인 출판연도와 어떠한 관계가 있는지 메타회귀 분석을 실시한 결과, 2015년도에 가까울수록 사회복지사의 이직의도를 억제하는 변인들의 효과크기가 낮아지고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 최근에 들어 지난 15년간 사회복지사의 이직의도를 억제하는 요인들로 여겨졌던 것들 외에 다른 요인들 예를 들어, 공공기관 사회복지사 확충으로 인한 사회복지공무원 증가, 젊은 청년의 실업률 상승 등이 사회복지사 이직의도 억제에 영향을 미치고 있는 것으로 보여진다. 따라서 후속 연구에서는 본 연구에서 살핀 이직의도 억제 변인 외의 다양한 요인에 대한 폭넓은 연구가 필요 됨을 본 연구결과가 시사해 준다.

결론적으로 본 연구는 지난 15년간의 선행연구를 종합, 정리하여 객관적 결과를 도출하기 위한 수량적 통합을 시도했다는 데 의의가 있으며, 사회복지사의 이직의도 억제와 관련된 예측 변인의 통합적 모델 수립을 위한 근거를 제시했다는 데 의의가 있다.

또한 사회복지사의 잦은 이직을 억제하기 위한 정책 수립에 실질적 근거자료를 제공하였다는 데 의의가 있으며, 메타회귀분석을 통해 과거 독립적으로 이루어졌던 연구들의 시대적 변화추이를 살펴봄으로써 후속연구의 방향을 제시했다는 데 큰 의의가 있다.

본 연구의 제한점과 추후과제는 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 메타분석 특성 상 우수한 연구와 그렇지 못한 연구결과를 구분하지 않고 그대로 종합하였다는 점에서 기본적인 한계를 가지고 있다. 둘째, 본 연구는 사회복지사의 이직의도와 관련하여 억제변인만을 조사하여 살펴보았다. 따라서 후속연구에서는 사회복지사의 이직의도와 관련된 유발변인에 대해 살펴볼 필요가 있다. 셋째, 본 연구는 연구대상인 사회복지사를 성별, 연령별, 근무경력 및 직위 별로 구분하지 않고 한 단위로 살펴보

았다. 후속연구에서는 사회복지사의 이직의도와 관련된 예측변인들을 각각의 개인변인별로 구분지어 살펴볼 필요가 있다. 넷째, 본 연구는 사회복지사의 이직의도 억제와 관련하여 출판연도에 따른 변화추이를 살펴 사회복지의 시대적 변화 즉, 사회복지 준비기, 시행기, 성장기에 따른 변화추이는 살필 수 없었다. 따라서 향후 연구에서는 사회복지의 시대적 변화추이를 살펴 볼 필요가 있다.

References

- [1] National Human Rights Commission of Korea(2004). '2014 Survey on the situation of human rights'.
- [2] Korea Institute for Health and Social Affairs(2010). '2010. 12 Social welfare worker status and treatment system improvements'.
- [3] Kim, Myung-Sook, "Study on both social workers' intention to quit job and their change of occupation," Sun Moon University Graduate School of Social Welfare, Master's degree, 2003.
- [4] Lee, yeon-soon. "The Study on the Determinants of Intent to leave among Social workers," kon-kuk University Graduate School of Public Administration, Master's degree, 2005.
- [5] Kwak, Seo-yeong, "A study on the factors of job satisfaction influencing turnover of social workers," Sun Moon University Graduate School of Social Welfare, Master's degree, 2005.
- [6] Yoon, Yeong-gyun, "The Effect of Perception of Organizational Justice on Social Workers' Turnover Intention," Gwang-ju University Graduate School of Social Welfare, Master's degree, 2009.
- [7] Kim, Choon-Ja, "A study on the Job Satisfaction of Social Workers," Graduate School of Seo-nam University, Doctoral Degree, 2011.
- [8] Lee, Se-Hyung, "A Study on the Effect of Social workers turnover intention: job stress, emotional labor, the firm's leadership," Graduate School of Urban Science University of Seoul, Master's degree, 2013.
- [9] Choi, Jun-bae, "A study on the factors influencing the turnover intentions of social worker at community welfare center: focusing on levels of organizational commitment, human relations, and chief administrator's leadership", Graduate School of Urban Science University of Seoul, Master's degree, 2014.
- [10] Kim, Ki-Jae, "A Study on Effects of Human Relations in Social Welfare Organizations on Social Workers' Turnover Intention," Graduate School of Soong-sil University, Master's degree, 2012.
- [11] Heo, Nam -Sik, "A Study on the Effecton Social Workers' Turnover Intention by Transformational Leadership of the Director of Mental Health Facilities," Graduate School of Social Culture and Arts Sun-chon

- National University, Master's degree, 2015.
- [12] Kim, Eun-Joo, "A study on factors affecting turnover intentions of school social workers," Graduate School of kon-kuk University, Master's degree, 2012.
- [13] Lee, Eun-sook, "The Effects of Client Violence on the Exhaustion and Intention to transfer of Social Workers," Graduate School of Social Welfare Ui-duk University Master's degree, 2012.
- [14] Kim, Hyun-Jin, "The Study on the Determinant Factors of Social Worker's Intention to Turnover," Graduate School of Chong-Ju University, Master's degree, 2003.
- [15] Bae, Eui-Sik, Ryu, Ji-Sun, Park, Hae-Geung, "A Study on the Factors about Job Satisfaction and Social Workers' Turnover," 『Korean Journal of Social Welfare』, 65(1): 59-81, 2013.
- [16] Jang, Yun-Jeong, "A Comparative Study on the Determinants of Turnover Intentions between Public and Private Social Workers," 『Journal of Welfare for the Aged』, 51: 361-382, 2011.
- [17] Kim, Jun-Hwa, "A Study on the Factors Affecting Turnover Intention of Social Worker: Focused on the SSO(Stress-Strain-Outcome)Mode," Graduate School of Korea University, Doctoral Degree, 2013.
- [18] Lee, Eun-Mi, "The Study of the Factors Affecting the Job Movement Intention of Social Workers: based on the Chungnam province," Graduate School, Kong-Ju National University, Master's degree, 2008.
- [19] Kang, Gil-hyun, "A Study on Moderating Effects of the Emotional Intelligence on the Formation Process of Social Welfare Workers' Turnover Intention," Graduate School of Cho-sun University, Doctoral Degree, 2013.
- [20] kim, Sung-Hee, "A Study on Organization Commitment and Turnover of Social Workers: Focus on the Community Welfare Centers," Graduate School of Ew-ha Womans University, Master's degree, 2000.
- [21] Kim, Kyung-mi, "How social worker's job satisfaction influences on the irintentions of job change: Focusing on Jeollanam-do Social Welfare Centers," Graduate School of Policy, Cho-sun University, Master's degree, 2012.
- [22] Kwan, Hyun-sook, "The Influence of Organizational Stress Factors on Organizational Commitment and Turnover Intention among Social Workers in Child Welfare Facilities: Focusing on the Mediating Effect of Burnout and the Moderating E ffect of Servant Leadership," Graduate School of Cheon-gju University, Doctoral Degree, 2014.
- [23] Lee, Hyuk-Jun, Oh, Young-Sam, Lee, Ji-Sun, "A Study on Social Worker's Organizational Justice Affecting Social Workers' Organizational commitment and Turnover Intention: Focusing on the Mediating role of Growth needs," 『Korean Journal of Social Welfare Research』, 24: pp. 153-181, 2010.
- [24] Kim, Eui-Joong, "Factors that affect social workers' turnover intention: Compared with Kindergarten teachers," Graduate School of Public Administration Chung-nam National University, Master's degree, 2007.
- [25] Lee, Jhon-Chul, "A Study on the Influence of Organizational Justice Recognized by Social Worker's on the Organizational Commitment and their Intentions to Change the Jobs: Verification of Supervision Mediated Effect," Graduate School Han-young Theological University, Doctoral Degree, 2014.
- [26] Jang, Suh-Wan, "An Effect of social worker's organizational commitment and participative decision making(PDM) on intention to turnover," Graduate School of Korea Transportation University, Master's degree, 2015.
- [27] Jung, Ju-Yeon, "A Study on factors affecting the turnover intention of social workers: Focusing on empowerment, organization fairness and job satisfaction," Graduate School of Dae-gu University, Master's degree, 2015.
- [28] Kim, Jong-Min, "A study on the factors influencing the turnover intention of employees working in the Community Rehabilitation Center," Graduate School of Public Administration Yon-sei University, Master's degree, 2002.
- [29] Shin, Eun-Suk, "A Study on the Factors Influencing Social Workers' Turnover Intention," Graduate School of Cheon-gju University, Master's degree, 2002.
- [30] Park, Hyeon-Joo, "The Influence of Conflict in Social Welfare Organization on Organizational Commitment and Turnover Intention: Focused on the Mediating Effect of Job Satisfaction and the Moderating Effect of Social Support," Graduate School of Cheon-gju University, Doctoral Degree, 2011.
- [31] Kim, Yong-Soon, "A Study on Factors Affecting Employment Separation Intension of Social Workers: Focusing on Social Workers in Gyeonggi-do," Graduate School Kang-nam University, Master's degree, 2005.
- [32] Lee, Jae-Hee, "A Study on Employee Turnover Intention of Social Service Workers: focused in Busan," 『The Kosim Journal of Health Sciences』, 11: 79-88, 2001.
- [33] Frederic, D. L., & Kenneth, M. L., "Reliability of language measures and size of language sample," 『The Journal of speech and hearing disorders』, 3(2): 166-173, 1960.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1044/jshr.0302.166>
- [34] Pettman, B. O., "Labour turnover," 『The Review-British Society of Commerce』, 58, 1973.
- [35] Price, J. L. & Mueller, C. W., "A Causal Model of Turnover for Nurses," 『A cademy of Management Journal』, vol. 24, no. 3, pp. 543-565, 1981.
- [36] Lawler, E. E., "Satisfaction and behavior," New York: McGraw Hill, 1983.
- [37] Vandenberg, R. & Nelson, J., "Disaggregating the Motives Underlying Turnover Intentions: When Do Intentions Predict Turnover Behaviour?," 『Journal of Human Relations』, 52: pp. 1313-1336, 1999.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1023/A:1016964515185>
- [38] Han, Eun-ha, Tae, Dong-Won, Kim, Geun-Shik, Kwon, Min-suk, "The Effects of Types of Organizational Culture on the Turnover Intention of Social Workers at Social Welfare Organizations," 『Korean Journal of Local Government & Administration Studies』, vol. 29, no. 1, pp. 311-330, 2015.
- [39] Cohen, J. (1988). Statistical power analysis for the behavioral sciences(2nd ed.). Hillsdale, NJ; Erlbaum.

- [40] Duval, S. J. & Tweedie, R. L., "Trim and fill: A simple funnel-plot-based method of testing and adjusting for publication bias in meta-analysis," 『Biometrics』, 56: pp. 455-463, 2000.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.0006-341X.2000.00455.x>
- [41] Orwin, R. G., "A fail-safe N for effect size in meta-analysis," 『Journal of Educational Statistics』, 8: 157-159, 1983.
DOI: <http://dx.doi.org/10.2307/1164923>
- [42] Noh, Pill-Soon, "A Meta-Regression Analysis on Related Variables of Social Workers' Burnout: Focused on Risk and Protective Factors", Graduate School of Chung-buk National University, Doctoral Degree, 2014.
- [43] Nam, Hee-Eun, Jin, Hye-Min, Baik, Jeong-Won, "Meta Analysis of Social Worker's Factor of Burnout," 『Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society』, vol. 16, no. 2, pp. 1045-1053, 2015.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2015.16.2.1045>
- [44] Moon, Dong-Kyu, "A Meta-regression Analysis on related Protective Variables of Childcare Teacher's Turnover Intentions," 『Journal of Korean Child Care and Education』, vol. 8, no. 1, pp. 25-44, 2012.
- [45] Oh, In-Sue, Kim, Kwang-hyun, Todd C. Darnold Hwang, Jong-Oh, Yoo, Tae-Yong, Park, Young-Ah, Park, Lyang-Hee, "Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, Job Performance, and Turnover Intention: A Literature Review and Meta-Analysis with Korean Samples," 『Korean Journal of Management』, vol. 15, no.4, pp. 43-86, 2007.

문 동 규(Dong-Kyu Moon)

[정회원]



- 2011년 2월 : 충북대학교 대학원 아동복지과(문학박사)
- 2014년 3월 ~ 현재 : 삼육보건대학교 사회복지과 조교수

<관심분야>

복지, 상담, 영유아교육